



# OL

O R T A K  
L İ D E R L İ K  
P R O G R A M I

---

Tüm çalışanların İNİSİYATİF aldığı ve YARATICI İŞBİRLİĞİ sergiledikleri bir kurum kültürünün gelişmesini destekleyen sistem koçluğu programıdır.



## NE?

OL (Ortak Liderlik Programı), tüm çalışanların İNİSİYATİF aldığı ve YARATICI İŞBİRLİĞİ sergiledikleri bir kurum kültürünün gelişmesini destekleyen bir sistem koçluğu programıdır.

OL, değişim gereğini hisseden ya da değişme çabası içine girmiş kurumların "Ortak Liderlik" modelini ve altyapısını oluşturacakları bir platformdur.

## NEDEN?

İletişim çağı dünyayı tarih boyunca hiç olmadığı kadar hızlandırdı, ilişkileri dönüştürdü ve kuşakların değerlerini farklılaştırdı. Organize olma biçimlerimiz ise eskiyen dünyanın düşünce kalıpları üzerinde ayakta durmaya devam ediyor.

Bunun bir uzantısı olarak, kurumların "Tepe/Orta/Alt" katmanlarında yöneticilik yapan bireyler çok farklı kurumlarda görev alsalar bile kendilerini benzer senaryolar ve rollerin içinde buluyorlar.

### TEPE Yöneticiler

Düşünce : "Diğerleri yeterince inisiyatif almıyor"

Duygu : Aşırı yük

### ALT Yönetim Seviyesindekiler

Düşünce : "Fark edilmiyorum... Katılamıyorum... Başkaları sorumlu..."

Duygu : Savunmasız ve etkisiz. Düşük motivasyon

### ORTA Kademe Yöneticiler

Düşünce : "Yetişemiyorum"

Duygu : Sıkışmışlık, yoğun stres

Böyle bir ortamda, az sayıda karar vericinin büyük resme hakim olup tüm paydaşların beklentilerine yanıt verecek hızda kararlar alması, organizasyonu harekete geçirmesi ve sürdürülebilirlik sağlaması gittikçe zorlaşıyor.

Bu durumu farkedenden kurumlarda "Ortak Liderlik" iklimini yaratma yönünde güçlü bir ihtiyaç ve istek oluştuğunu görüyoruz. Bu ihtiyaç, ortak bir amaç ve yön duygusuyla her çalışanın inisiyatif aldığı, yaratıcı, verimli ve keyifli bir işbirliğinin arayışı olarak ortaya çıkıyor.

## ORTAK LİDERLİK NEDİR?

- Odağın ortak gelecek ideali
- Birleştiren unsurun ortak amaçlar
- Organizasyonun "Mekanik" değil "Yaşayan sistem"
- İnsanın "Kaynak" değil "Değer"
- Liderlik tarzının ortam ve iklim oluşturucu
- Ortamın anlam duygusunu besleyen, verimli ve sürdürülebilir olduğu ve herkesin liderlik davranışı sergilediği bir yönetim iklimidir.

## NASIL?

### Anlaşma ve Planlama

Sponsorumuzla yaptığımız ön değerlendirme ve anlaşmanın ardından süreci planlıyoruz.

"Dikey kesit" diye tarif ettiğimiz, organizasyonun farklı yönetim seviyeleri ve departmanlarının temsil edildiği 10 ila 30 kişiden oluşan takımlarla çalışıyoruz.

Bu sayede, katılımcılar kendi pozisyon ve iş birimlerinin ötesinde Sistemin tümünün ihtiyacını görebilme ve Ortak Liderliği deneyimleyebilme olanağı elde ediyor.

### Uygulama

Her bir grup ile 5 modüllük (toplam 4 gün süren) bir çalışmayı bir kaç aya yayılacak şekilde gerçekleştiriyoruz.

### Geniş Katılımlı Değerlendirme

Belli sayıda grupta modüller tamamlandıktan sonra (yaklaşık 6 ay) değişim/dönüşüm performansının ve etkilerinin değerlendirilmesi amacıyla takımlarla geniş katılımlı toplantılar düzenliyoruz.

### Bireysel Koçluk ve Mentorluk (OPSİYONEL)

OL Programı katılımcıları deneyimsel öğrenme, kolektif akıl ve grup dinamiğinin etkisiyle kendi kişisel engel ve potansiyelleri ile ilgili de önemli farkındalıklar ediniyorlar.

Ortak Liderlik ikliminin yaratılmasında bireylerin kendi inanç sistemleri, tercih ve davranışlarıyla ilgili sorumluluk alması son derece önemli. Bu nedenle talep edilmesi halinde bireyleri koçluk ve mentorluk hizmetimiz ile destekliyoruz.

## Modül 1: YOL HAZIRLIĞI (1 gün)

### NETLİK

Öncelikle takımların amaçları, mevcut duruma ilişkin algıları ve ilişki dinamikleri ile ilgili netlik kazanmaları üzerine çalışıyoruz.

“İş ortamı ve ilişkilerimiz nasıl olmamızı gerektiriyor? Biz şu an neredeyiz?”

#### ETKİ

Mevcut duruma ilişkin algılar, ortak değerler, güçlü yönler ile ilgili farkındalık. Takım dinamiğini etkileyen kişisel özelliklerin (roller, iletişim biçimleri, davranışlar) ve takım dinamiklerinin keşfi

## Modül 2: YOLUN ÇAĞRISI (1 gün)

### GELECEK İDEALİ

İkinci modülde takımın kendi gelecek idealini oluşturmasına, değerlerini, engellerini ve kaynaklarını fark etmesine destek oluyoruz.

“Takımın ortak hayali, varlık amacı, ideali ne? Hangi yollar oraya çıkar?”

#### ETKİ

Takımın ortak gelecek hayalinin (Ortak vizyon) ve vizyona ulaştıracak rotaların (Strateji) belirlenmesi; sistem içindeki engel ve desteklerle ilgili farkındalık

## Modül 3: YOLA ÇIKIŞ (1 gün)

### PROTOTİP

Üçüncü aşamada gelecek idealine doğru değişimi başlatacak kısa vadeli ilk adımların belirlenmesi ve harekete geçirilmesi var.

“Kalkış! Gelecek ideali ve paydaş dinamiklerini gözeterek hangi Prototip planları oluşturabiliriz?”

#### ETKİ

Yaratıcı işbirliğini destekleyen çalışmalar. İç ve dış paydaşların dinamiklerini gözeterek oluşturulan “Prototip” eylem planı ve taahhüt

## Modül 4: HIZLANMA (1/2 gün)

### PERFORMANS

Bu aşamada takımlarla prototip planların kısa vadeli ilk etkilerini takip ediyoruz. Gelecek ideale götürecek planları şekillendirmelerini destekleyerek hızlanmayı sağlıyoruz.

“Sürdürülebilir bir performans için orta ve uzun vadeli planlarımız neler olabilir? Neleri yenileyebiliriz?”

#### ETKİ

Prototip uygulamalarından alınan derslerle orta ve uzun vadeli planların oluşturulması. Eski kalıplara dönmek için geride bırakılacakların kararlaştırılması. Planların yaygınlaştırılması için tutundurucu mekanizmaların belirlenmesi

## Modül 5: KAMP (1/2 gün)

### DEĞERLENDİRME

4 modül boyunca alınan yolun değerlendirildiği, işleyen ve işlemeyen uygulamaların ayrıştırıldığı, ilerlemenin kutlandığı bir ortam oluşturuyoruz.

“Nasıl bir yol aldık? Neleri kutluyoruz?”

#### ETKİ

İleri bildirim, takdir ve kutlama kültürü ile sürekli gelişimi destekleyen çalışmalar. Ortak liderlik yönünde değişmiş bireysel ve kurumsal paradigmlar. Değişime dair değerlendirmeler

### YAKLAŞIMIMIZ

Temel yaklaşım olarak Sistem Koçluğu’nu kullanıyoruz. Sistem koçluğu ile kurumlardaki kaşiflerin önce kendi içlerine bakmalarını, sonra gelecek ideallerini, yol haritalarını, yolda önlerine çıkacak engelleri ve sistemi rotada tutacak güçleri görünür hale getirerek keşfetmelerini amaçlıyoruz. Takımların tüm bireylerinin ortak katkısı ile kendi yanıtlarını, çözümlerini ve ilerleme gündemlerini bulmalarını destekliyoruz.

#### OL modüllerinde;

Theory-U, 5<sup>th</sup> Discipline, Art of Hosting, ORSC (Organization and Relationship Systems Coaching), AoEC Systemic Team Coaching, Appreciative Inquiry, Deep Democracy, ADLER ve CTI Co-Active Koçluğu olmak üzere farklı disiplinlerden içselleştirdiğimiz felsefe, yaklaşım ve yöntemleri deneyimlerimizle harmanlayarak kullanıyoruz.

## BİZ KİMİZ?



### IŞILSU VURAL

Işilsu, SouLink Yönetim Danışmanlığı şirketi kurucusu, uluslararası akredite profesyonel koç, eğitmen ve danışmandır.

Marmara Üniversitesi'nde ekonomi okudu. Viyana Üniversitesi'nde İletişim Yüksek Lisansı yaptı.

Avusturya'da yaşadığı 10 sene boyunca sürdürülebilirlik ve kurumsal iletişim bölümlerinde görev aldı.

SouLink'i kurmadan önce Coca-Cola Hayata Artı Vakfı'nda Genel Koordinatör; Fair Labor Association'da da sosyal uygunluk alanında Avrupa, Orta Doğu ve Afrika Bölgesi Eğitim Müdürü olarak çalıştı. Eğitimleri destekleyen saha koçluğu ve mentorluk yaptı.

#### Koçluk sertifikasyonları:

Profesyonel Koçluk: CTI/The Coaches Training Institute

Takım/Sistem Koçluğu: ORSC Organization & Relationship Systems Coaching



### CENK DOĞRU

Cenk, uluslararası akredite profesyonel koç, mentor, eğitmen ve danışmandır.

Boğaziçi Üniversitesinde Endüstri Müh. okudu. Aynı üniversitede Mühendislik Yüksek Lisansı yaptı.

1989'da Delphi Türkiye'nin kuruluşunda yer aldı. Son yedi yılında Genel Müdürlük, öncesindeki sekiz yıl İK Direktörlüğü olmak üzere yaklaşık 25 yıl üst düzey yönetim pozisyonlarında bulundu.

6000 kişilik bir istihdama ulaşan Türkiye organizasyonu yanısıra Delphi'nin Slovakya, Fas, Romanya, Bulgaristan'daki büyüme, küçülme, yeniden yapılanma, yalınlaşma, mükemmellik kültürü oluşturma vb. kapsamlı değişim süreçlerinde liderlik yaptı.

#### Koçluk sertifikasyonları:

Profesyonel Koçluk: Adler International Learning

Takım/Sistem Koçluğu: ORSC Organization & Relationship Systems Coaching



## KATILIMCILARDA ve TAKIMDA BEKLENEN DEĞİŞİMLER:

### NETLİK

- Her unvan seviyesinde inisiyatif alabilme
- Yapılan işlerin büyük resimde nereye fayda sağladığını görebilme ve gösterebilme
- Stratejik önceliklerin belirlenmesi ve önceliklendirilmesi
- Stratejiyle paralel bir şekilde iş süreçlerini geliştirme ve basitleştirme

### BİREYSEL

- Kişisel farkındalığı artırma
- Anlık ve yapıcı geri bildirimler verme
- Değerlerle yönetme, ilham verme ve motivasyonu artırma
- Zorluklara göğüs germe
- Güven, yetkilendirme ve delege etme

### BİREYLER ARASI İLİŞKİLER

- Güven verme ve güven inşa etme
- Açık ve şeffaf iletişimi destekleme
- Yeni görüş ve önerileri desteklerken, hataları da tolere edebilme
- Farklı bakış açılarını destekleme

### TAKIM KÜLTÜRÜ

- Ekipleri ortak bir hedefte bir araya getirerek, iletişimlerini güçlendirebilme
- Korku kültürünü yıkma, hataları tolere etme
- Ortak liderlik dilini ve kültürünü oluşturma
- İş ve insan odağını dengede tutabilme
- Performans kültürünü geri bildirim ve gelişimi destekleyen şekilde uygulama
- Başarıları kutlama

### PAYDAŞ İLİŞKİLERİ

- İç ve dış paydaşlarla güvene dayalı ilişkiler geliştirebilme
- Kişisel davranışların ve alınan kararların paydaşlar üzerinde nasıl bir etki yapacağını anlama

### GENİŞ ÇEVRE

- Sektördeki trendleri takip edip kutunun dışından bakabilme