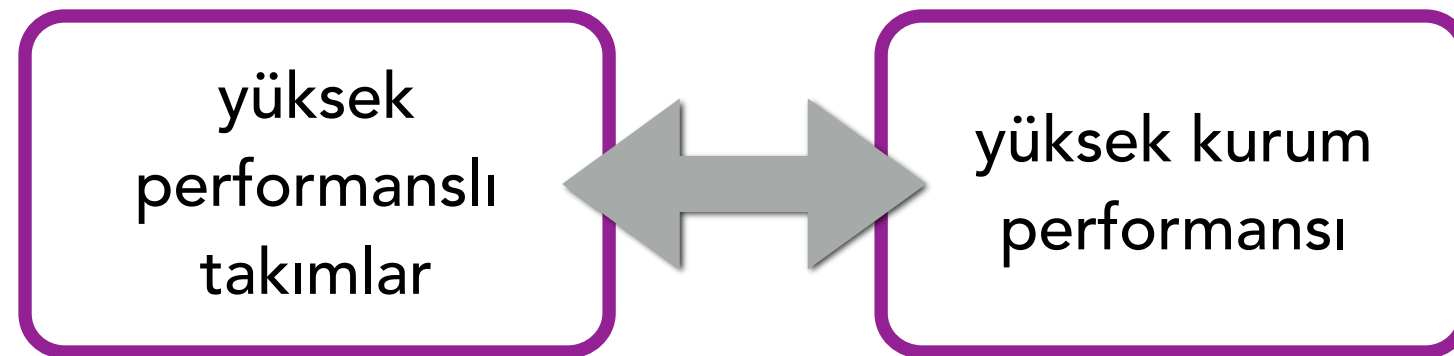


**Yüksek Performanslı Takımlar için
The Team Diagnostic™ Yaklaşımı ile
Takım Koçluğu**

Deniz Kenber
www.denizkenber.com

Neden Takımlara Odaklanmalıyız?

- Takımlar sonuç üretmek için yaratılırlar ve kurumu da takımlar oluşturur
- Özellikle üst yönetim takımlarının kaldıraç etkisi çok yüksek
- Günümüz organizasyonlarında takımlar; karmaşık matrix yapılar da, değişik iletişim ve birliktelik modellerinde çalışıyorlar



Yanılıcı Varsayımlar!

Varsayıyoruz ki ...

Takımlar bir takım olarak iş sonuçlarını birlikte nasıl başaracaklarını bilirler

Takım üyeleri birlikte nasıl çalışacaklarını bilirler

Takım üyeleri başka takımlar ile ahenkli ve verimli çalışmayı bilirler



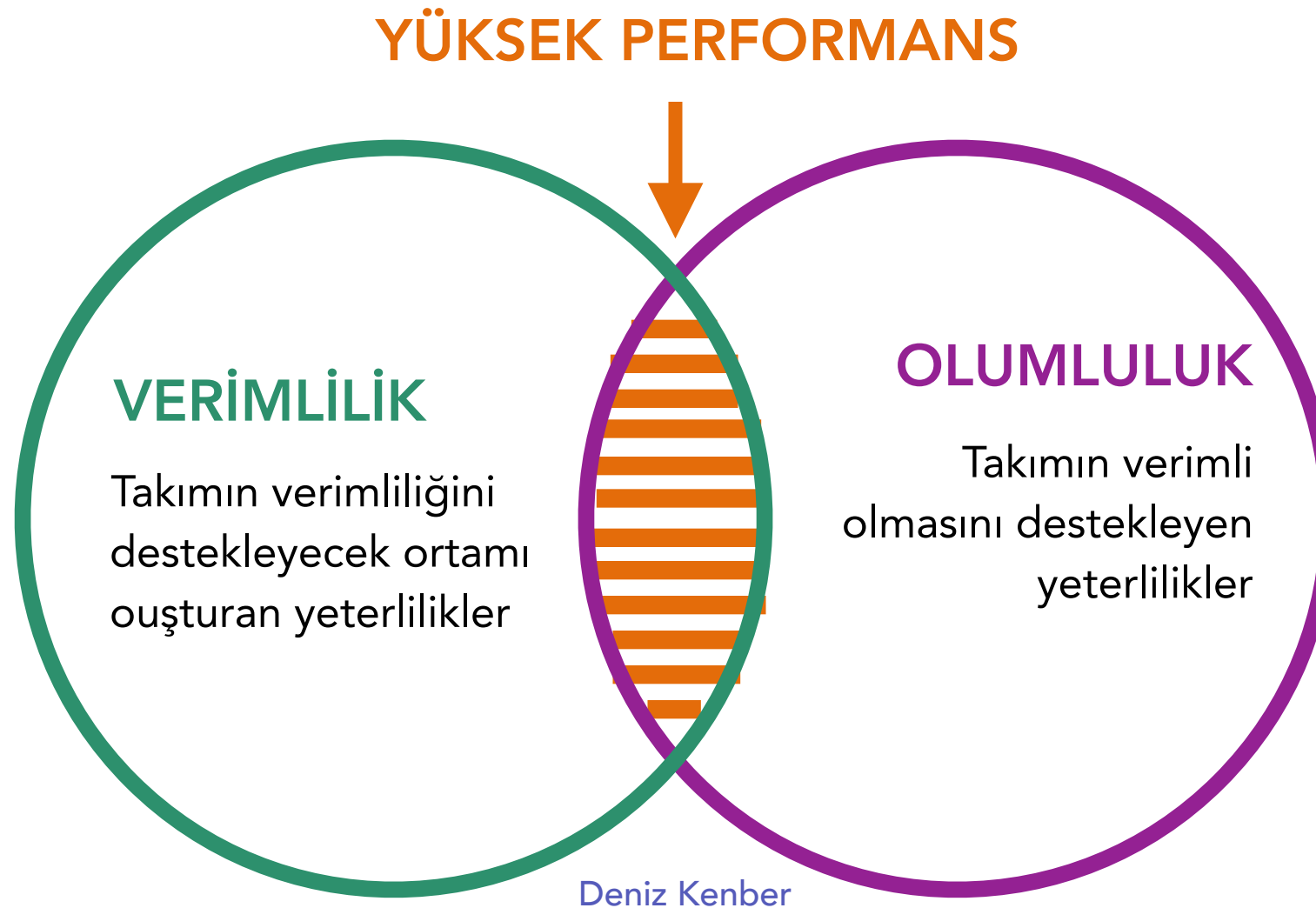
Verilerimize Göre ...

Team diagnostic değerlendirmesini yapan firmaların verilerine bakarsak firmaların sadece %10 u kendilerini yüksek performanslı bir takım olarak değerlendiriyor.



Team Diagnostic™ Modeli

The Team Diagnostic™ modeli iki temel kriteri (VERİMLİLİK ve OLUMLULUK) baz alarak takım performansı için ölçümler yapar. Takımın verimliliği maksimize edebilme becerisi ve olumlu ilişkileri yaşatıp negatif toksik tutum ve ilişkileri nötralize edebilme becerisi. Her iki temel kriterin alt yedi kriteri vardır.



Kısaca Team Diagnostic

- The Team Diagnostic yüksek performanslı ve uzun soluklu ekiplerde olması gereken özelliklerin net tarifini yapan 10 yıldır tüm dünyada ve tüm sektörlerde başarısını kanıtlamış bir performans takımı modelini temel alır
- The Team Diagnostic Assessment web temelli, complex içeriğine rağmen uygulaması kolay, pratik ve hızlı bir değerlendirme aracıdır.
- Gizlilik ve mahremiyet esastır, cevapların sahibinin anlaşılmaması için her tür önlem alınmıştır
- Anketlerde 80 soru vardır ve ortalama 20 dakikada tamamlanır



Team Diagnostic™ Modeli

PERFORMANS TAKIM MODELİ KRİTERLERİ

7 Verimlilik Alt Kriterleri:

- Hedef & Strategiler
- Alignment (Hizalanma /ortak misyon ve amaç duygusu)
- Sorumluluk almak
- Kaynakların kullanımı
- Karar verebilme
- Proktiflik
- Takım içi Liderlik ve Liderlik



7 Olumluluk Alt Kriterleri:

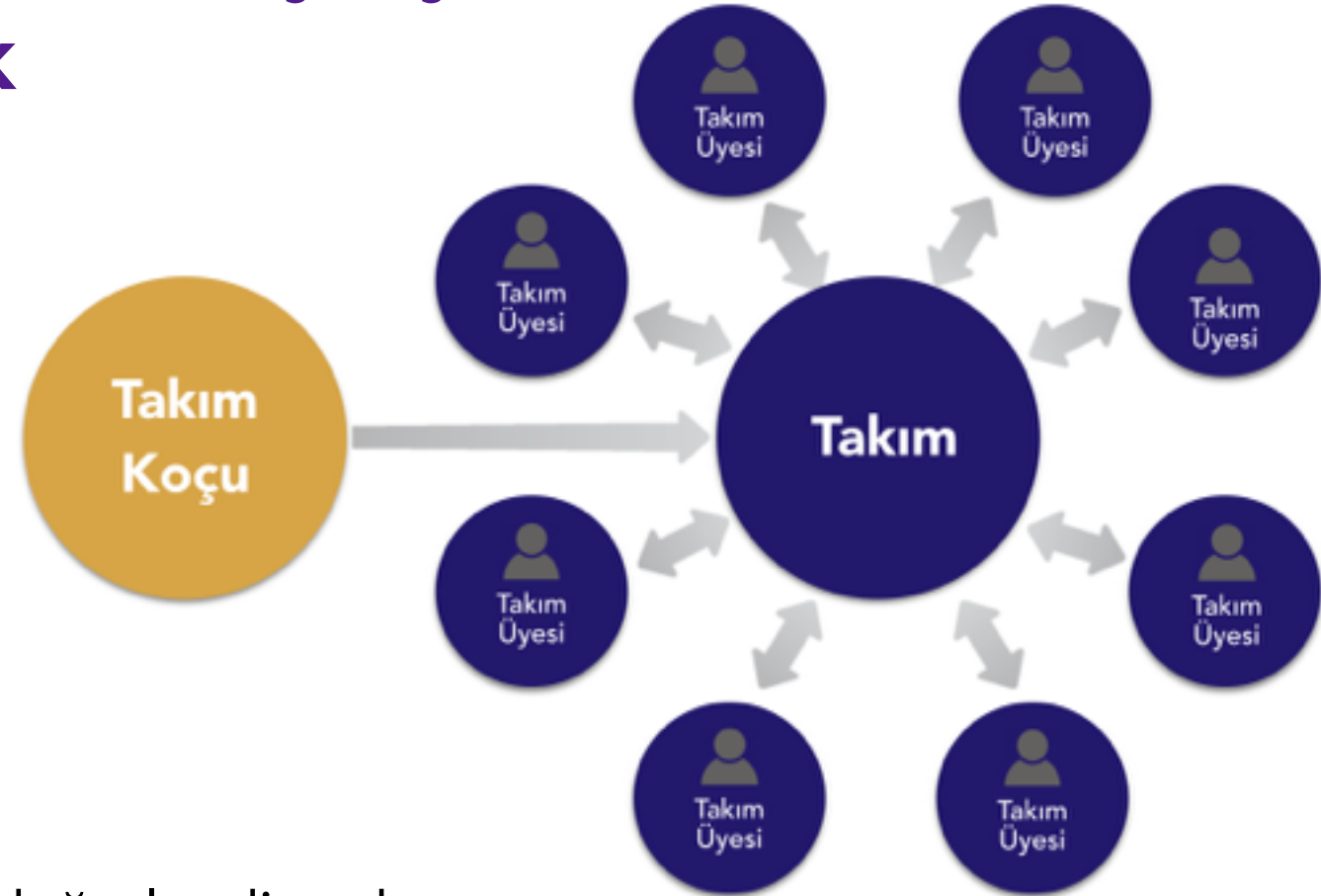
- İyimserlik
- Güven
- Saygı
- İletişim
- Yapıcı etkileşim ve geribildirim
- Dostluk ve yoldaşlık
- Değerler/ Diversity
- Derin Demokrası



4 Takım Tipi



Yüksek Performanslı Takımlar için çözüm: Sisteme Odaklanmak



Bireylerin performans ve katkısını değerlendirmek yerine takımın performansını ve özelliklerini ayrı bir varlık/sistem olarak değerlendirmek.

Sistemin Sesine Kulak Vermek



Takımın kendi kendisini değerlendirmesini istemek ve gelişim ve değişim sorumluluğunu takımın kendisine teslim etmek.

Farklı Bakış Açıları

Team Diagnostic modeli ile 4 farklı bakış açısından 4 farklı anket yapabiliyoruz.

TEAM VIEW: Takımın kendi kendisini bir takım olarak değerlendirdiği anket. (Türkçe tercümesi var)

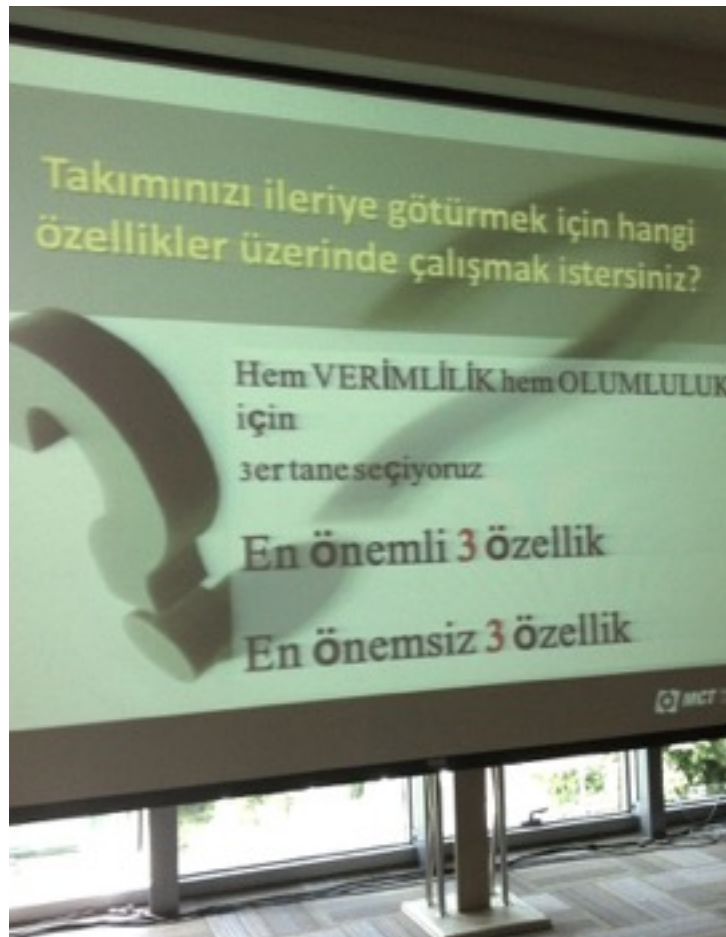
ORGANIZATON VIEW: Kurumun daha büyük bir kesiminin (takım olmayan ama birlikte çalışan takımlardan oluşmuş grupların) yine kendi kendilerini değerlendirdiği anket. Burada yatay ve dikey farklı segmentasyonlar yapılabilir. (Türkçe tercümesi var)

TEAM LEADER VIEW: Liderin kendisine bağlı ekibini nasıl değerlendirdiğini dışardan bakan biri gibi fotoğrafını çekmesi.

360 VIEW: Takım ile çalışan/ iletişimde olan diğer paydaşların tecrübelerini yanıstan bakış açısı.

Team Diagnostic™ Modeli ile Değişim Yolculuğunun Ana Hatları

Programın öncesi ve sonrası yapılacak olan (The Team Diagnostic) takım değerlendirme anketlerinden elde edilen veriler ile takımda ya da kurum kültüründe oluşan değişim ve gelişimi rakkamsal olarak takip etmek mümkün olacaktır.



Takım Değerlendirmesi ve Rapor

Neredeyiz?

Nerde olmak istiyoruz?

Düzenli Takım Koçluğu

Neler yapıyoruz?

Neler farkediyoruz?

Takım Değerlendirmesi ve Rapor

Takım olarak neler öğrendik?

Bundan sonra nereye?

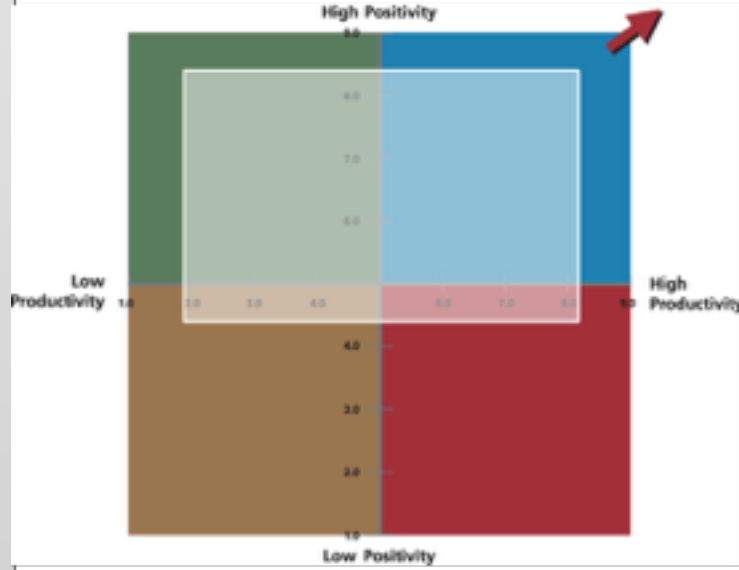
Değişimi bir Süreç Olarak Yönetmek

Süreç: 6 ay - 1 yıl arası sürebilir

1	2	3	4	5
Keşif	Değerlendirme Anketi	Raporun Paylaşımı	Takım Koçlukları ve Eğitim	İkinci Değerlendirme Anketi ile Gelişimin Ölçümlenmesi
Mevcut durumun tespiti Bakış açılarının kararlaştırılması Değerlendirecek takımların belirlenmesi Çıktıların tarifi Programın tanıtımı	Online takım değerlendirme uygulama 1 RAPORLAMA 1	Raporların takımlar ile paylaşımı. Sonuçların değerlendirilmesi ve yorumu Gelişim fırsatları ve güçlü yanlar ile ilgili farkındalık yaratılması Gelişim hedefleri Takımın/kurumun gelişimi için gerekli adımların planlanması için AKSİYON PLANI Deniz Kenber	Yeni davranışlar, alışkanlıklar, beceriler için takıma sorumluluk aldirmek gelişimin takibi TAKIM KOÇLUKLARI Planlanmış düzenli seanslar • Ayda 1-2 kere • 90 dk - 3 saat Gererekise; • Beceri geliştirmeye yönelik EĞİTİMLER • Birebir Yönetici koçlukları	Online takım değerlendirme uygulama 2 RAPORLAMA 2 Koçluk ve eğitimler sonrası takımın yeni performans durumunun ölçümlenmesi ve analizi. RAPORLAMA 1ve 2 ile karşılaştırmalı yorumu . Bundan sonra nereye? Bir sonraki adımların planlanması Süreklilik için gerekli sistemin tasarımı

Verilerin Sunumu

İki Boyutlu Genel Bakış



14 Kriteria Göre Durum



80 Sorunun Detaylı Sıralaması

Highest and Lowest Productivity Ratings

The goal is a score of "9" = Completely Describes This Organization

HIGHEST	Rating	LOWEST	Rating
There is a sense of interdependence across the organization. We can count on each other.	6.0	Our organization is aligned on our priorities and strategies.	4.6
Our organization addresses problems in a timely manner.	6.0	There is a high level of accountability and follow through across our organization.	4.6
Our organization is nimble and flexible in responding to problems as they arise.	5.9	Our organization provides adequate training so we can be as effective as we need to be.	4.6
We have a strong record for making smart decisions in our organization.	5.7	In our organization, we do not make excuses when the job doesn't get done.	4.4
Our organization has an efficient decision-making process.	5.4	Our leaders inspire and support us as needed.	4.3

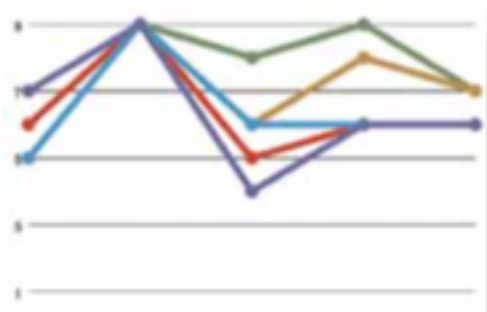
Highest and Lowest Positivity Ratings

The goal is a score of "9" = Completely Describes This Organization

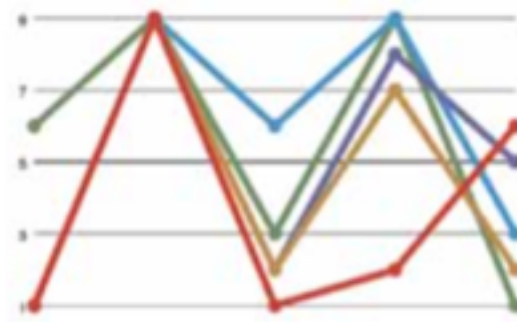
HIGHEST	Rating	LOWEST	Rating
There is a strong sense of camaraderie and belonging in our organization.	6.0	Our organization has a shared commitment to open and honest communication.	4.6
In our organization, we promptly and directly address conflicts.	5.9	Playfulness and humor are present in our relationships in the organization.	4.4
Members of our organization do not speak with contempt about other members.	5.7	In our organization, we are empathetic with each other.	4.4
Optimism is a strength in this organization.	5.4	"Playing politics" is not used to get one's way in our organization.	4.1
We truly value diversity in thought, personality and lifestyle in our organization.	5.4	In our organization, we know how to work through conflict constructively.	4.1

Takımın Hemfikir Olduğu Konular

MOST AGREEMENT



LEAST AGREEMENT



nber

Değişimi Veri Temelli Ölçmek

- Size önerdiğimiz yaklaşım ile yapılacak tüm eğitim ve koçluk aktiviteleri hedef odaklı, veri temelli, ölçülebilir sonuçların yönetilmesi ile gerçekleşecektir.
- Takımların ürettikleri iş sonuçlarını ve takımların iş yapış şekillerini ölçümleyeceğiz.
- Ölçümleme planlama uygulama ve başarı için anahtardır.
- Ortalama iyileşme, ortalama 6 ayda olumluluk ve verimlilikte kirterlerinde %20 dir

Örnek



Daha yüksek performans ve
başarılı iş sonuçları için
şimdi her zamankinden daha çok
birlikte üretmeyi bilen takımlara ve
takım liderlerine ihtiyacımız var



Deniz Kenber, yöneticilere ve takımlarına daha etkili liderler olmaları için 2006 yılından beri profesyonel koç olarak destek vermektedir. Türkiye'nin ilk ICF sertifikalı co-aktif koçlarından olan Deniz'in 2500 saatin üzerinde profesyonel koçluk tecrübesi vardır. Türkiye'nin önde gelen kurumlarında 25,000'i aşkın yöneticiye eğitim hizmeti, yüzlerce yöneticiye ise koçluk hizmeti vermiştir.

Uzmanlık Alanları :

Yönetici Koçluğu, Takım Koçluğu, Liderlik gelişimi, Employee Engagement, Gender Awareness

Bugüne Kadar Hizmet Vermiş Olduğu Kuruluşlar (ALFABETİK SIRA İLE)

Abbott, Abdi İbrahim, Akbank, Aktif Bank , Amylum Nisasta (Tate and Lyle), Anadolu Grubu, Astra Zeneca, BASF, Başlangıç Okulları, Bayer, Belgin Yağları, Boehringer, Cargill, Deva, DiaSa, Dreamworks, Digitürk, Domino's Pizza , Eczacıbaşı Holding, Eti, Finansbank, Garanti Bankası, Genzyme, Glaxo Smith Kline, Hafele, İpragaz, Janssen, Johnson&Johnson Medical, JTI, Koç Holding, Kınay Taşımacılık, Levi's, OttoBock, Otokar, Perfetti, Pladis Excellence Team, SAP, Samsung, Swatch, Siemens, THY, Tüprag, Türkiye Finans Katılım Bankası, Tüpraş, Tofaş, Yapı Kredi Bankası, Yapı Kredi Sigorta, Yapı Kredi Emeklilik, Vehbi Koç Vakfı Özel Okulları.

Sertifikasyonlar

- PCC - Professional Certified Coach Renewal - ICF (2017)
- TDI, Team Diagnostics - Team Coaching International (2016)
- Marshall Goldsmith Stakeholder Centered Coaching (2014)
- PCC - Professional Certified Coach - ICF (2013)
- Certified NLP Practitioner - ANLP (2010)
- CRR/ Alchemy –CoFacilitation:The Art and Magic of Creating from Relationship (2010)
- CRR/ Organization and Relationship System Coaching-Fundamentals (2009)
- Facilitation with Action Learning – Robin Ladkin (2009)
- Coaching Clinic Trainer Licensing Program - Corporate CoachU (2009)
- CPCC - Certified Professional Co-Active Coach – CTI (2008)
- Insights Discovery Accreditation - Client Practitioner (2008)
- 360° Feedback Facilitator - PDI (2008)
- Gestalt Group Works: Working With Groups-Gestalt Center for Coaching (2007)
- ACC - Associate Certified Coach - ICF (2006)

Kariyer Geçmişi

20 yıl boyunca televizyon ve reklam sektörlerinde yazar, yapımcı, yönetmen, sunucu ve yönetici olarak çalıştı.

2000-2002 Comnet Web Çözümleri Departmanı Müdürü

2002-2006 Leo Burnett - Dijital Çözümler ve CRM Direktörü

2006-2007 Solutions Consultancy -Eğitimci, Koç

2007-2014 MCT (Management CenterTürkiye) Senior Danışman

2015 Yılında Espavo Koçluk ve Danışmanlık'ı kurdu.

Klasik Eğitim Geçmişi

Syracuse Universtiy - Communications – MS (1989-1990)

Boğaziçi Üniversitesi – İşletme -BA (1984-1988)

NDS (Notre Dame de Sion) Fransız Lisesi (1977-1984)

Deniz Kenber

Teşekkürler

Deniz Kenber

www.denizkenber.com

deniz.kenber@gmail.com