

BUSINESS CANVAS HR: Kotter'ın 8 Aşamalı Modeli ile Kültürel Değişim YARATMAK

Kotter Aşaması	Kültürel Değerler	Mevcut Durum	Hedef Durum	Ölçüm Yöntemleri	Aksiyonlar	Sorumlu	Tarih Aralığı	Süre
1. Aciliyet Yaratma	Otorite, Kararsızlık	%70 Otorite: Kararların yalnızca üst düzey liderlik tarafından alınması.	%40 Otorite: Karar paylaşımı artmış, çalışanların inisiyatif alma oranı yükselmiş.	Çalışan memnuniyet anketleri, karar süresi ölçümü, analizler.	1. Üst yönetimle değişim aciliyetini tartışan toplantılar yapma.	İK, Strateji Departmanı	Ocak 2024	6 Ay
		%60 Kararsızlık: Stratejik kararlar yavaş ve belirsiz.	%30 Kararsızlık: Hızlı karar alma mekanizması kurulmuş.		2. Karar destek sistemlerini kurma.			
					3. Mesajları çalışanlara duyuracak görsel materyaller hazırlama.			
2. Liderlik Koalisyonu Oluşturma	Mikro Yönetim, Şeffaflık	%60 Mikro Yönetim: Yöneticiler aşırı kontrol edici.	%30 Mikro Yönetim: Yöneticiler liderlik ederken ekipler inisiyatif alabiliyor.	360° geri bildirim, liderlik koçluğu, intranet kullanım oranı.	1. Değişim liderleri için bir koalisyon kurma.	İK, Üst Yönetim	Şubat 2024	8 Ay
		%40 Şeffaflık: Bilgi paylaşımı yalnızca üst düzeyde yapılıyor.	%75 Şeffaflık: Açık bilgi paylaşımı yaygın.		2. Gölge Koçluk ile liderlerin değişimi sahiplenmesini sağlama.			
					3. Şeffaf bilgi paylaşımı için intranet platformunu güncelleme.			
3. Vizyon ve Strateji Geliştirme	Hiyerarşi, Hızlı Karar Alma	%65 Hiyerarşi: Katı organizasyon yapısı.	%40 Hiyerarşi: Daha çevik ve esnek organizasyon yapısı.	Stratejik süreç haritaları, karar onay süreçleri.	1. Yeni vizyonu tüm yöneticilere iletme.	Strateji Departmanı	Mart 2024	6 Ay
		%75 Hızlı Karar Alma: Operasyonel düzeyde hızlı, stratejik kararlar yavaş.	%85 Hızlı Karar Alma: Hem operasyonel hem stratejik kararlar hızlı.		2. Stratejik karar süreçlerini hızlandırma için yeni onay prosedürleri oluşturma.			
					3. Hiyerarşi değişimi için proje bazlı çalışma ekipleri kurma.			
4. Vizyonu İletme	Şeffaflık, Silo Etkisi	%40 Şeffaflık: Bilgi paylaşımı sınırlı.	%75 Şeffaflık: Bilgi paylaşımı açık, süreç şeffaflığı yaygın.	Açık iletişim platformları, proje bazlı ekipler.	1. Vizyonu tüm çalışanlarla paylaşmak için görsel materyaller hazırlama.	İK, IT, Operasyon	Nisan 2024	6 Ay
		%7 gün Silo Etkisi: Departmanlar arasında işbirliği zayıf.	%4 gün Silo Etkisi: Departmanlar arası işbirliği hızlı.		2. Haftalık check-in toplantıları düzenleme.			
					3. Düzenli bilgi paylaşımları için intranet ve platformlar kullanma.			
5. Geniş Tabanlı Eylem Yetkisi Verme	Kararsızlık, Mikro Yönetim	%60 Kararsızlık: Karar süreçlerinde belirsizlik.	%30 Kararsızlık: Karar alma süreçleri hızlanmış.	Karar destek sistemleri, liderlik atölyeleri.	1. Çalışanlara daha fazla sorumluluk verilmesi için yöneticilerle eğitimler düzenleme, Yönetici Koçluğu almasını sağlama.	İK, Strateji Departmanı	Mayıs 2024	9 Ay
		%60 Mikro Yönetim: Yöneticilerin aşırı müdahalesi.	%30 Mikro Yönetim: Yöneticiler ekiplerin inisiyatif almasını destekliyor.		2. Çalışanların liderlik becerileri için Gölge Koçluk olarak geri bildirim alma ve farkındalık sağlamaları			
					3. Değişim elçileri ile değişimi yayma/hızlandırma.			
6. Kısa Vadeli Kazanımlar Sağlama	Çalışan Bağlılığı	%55 Bağlılık: Düşük bağlılık, yüksek çalışan devri.	%75 Bağlılık: Yüksek bağlılık, artan motivasyon.	Çalışan memnuniyet anketleri, performans ölçümleri.	1. Kısa vadeli hedefler ve başarıları kutlama.	İK	Ocak 2024	12 Ay
					2. Çalışan bağlılık skorlarını ölçmek için anketler düzenleme.			
					3. Yüksek performanslı çalışanlara ödüller vererek motivasyonu artırma.			
7. Kazanımları Konsolide Etme	Kültüre Entegrasyon, Şeffaflık	%50 Kültüre Entegrasyon: Çalışanlar değişime direnç gösteriyor.	%80 Kültüre Entegrasyon: Değişim kolayca kabul ediliyor ve yeni kültür yaygınlaşıyor.	Kültür çalıştayları, ödüllendirme sistemleri.	1. Kültür değişimini pekiştirecek atölye ve eğitim programları başlatma.	İK, Üst Yönetim	Nisan 2024	12 Ay
		%40 Şeffaflık: Bilgi paylaşımı sınırlı.	%75 Şeffaflık: Açık iletişim süreçleri sağlanmış.		2. Kültürel değişimle ilgili başarıları ödüllendirme.			
					3. Kültürle uyumlu liderlik koçluğu sağlama.			
8. Değişimi Kültüre Yerleştirme	Hiyerarşi, Şeffaflık	%65 Hiyerarşi: Katı organizasyon yapısı.	%40 Hiyerarşi: Çevik bir yapı; fikirler daha hızlı değerlendiriliyor.	Lider Mentorluğu/ Koçluğu, 360° geri bildirim, düzenli toplantılar.	1. Yöneticilerle birlikte değişim kültürünün yerleşmesini sağlayacak bireysel gelişim planları oluşturma.	İK, Üst Yönetim	Eylül 2024	12 Ay
		%40 Şeffaflık: Bilgi paylaşımı sınırlı.	%75 Şeffaflık: İletişim açık ve sürekli.		2. Şeffaf bilgi paylaşımı süreçlerini kurma.			
					3. Çalışanların geri bildirimlerini alacak sistemler kurma.			