

Kültürel Dönüşüm

Şirketler, piyasalarda, tüketici beklentilerinde ve yeni düzenlemelerdeki değişikliklere uyum sağladıkça, yeni stratejiler geliştirmeleri ve yapılarını değiştirmeleri de gerekiyor. Ancak başarılı olabilmek için bu değişikliklerin kuruluşun kültür stratejisi ve yapısıyla mutlaka uyumlu olması gerekiyor. Bu da beraberinde genellikle bir **kültür değişimi** zorunluluğunu getiriyor.

Konu nedir?

StratejiCo. olarak işyeri kültürünün stratejiyi "**kahvaltı niyetine**" yediğine kuvvetle inanıyoruz.

Strateji-Yapı-Kültür dengesini doğru anlamadan ve asıl yüksek performans göstermesi beklenen **'insana'** odaklanmadan yapılacak her türlü değişimin eksik kalacağını deneyimlerimizle biliyoruz.

Ne öneriyoruz?

[Kültür değişimi]nin bir anda ve eksiksizce uygulanması zordur, bu nedenle önce davranışları değiştirmek daha etkin bir yöntemdir. Davranışları istenilen biçimde değiştirmekse, insanlar, tavukları, performans yönetimini ve organizasyon yapısını değiştirerek kurgulanır.

Davranış değişikliğinin anlaşılması ve yönetilmesi bütün dünyada kamu kurumlarının ve özel şirketlerin gündemindedir. 2017 yılında Nobel ödülü alan R. Thaler'in önerdiği **'Dürtme' (nudge)** yönteminin temelinde, insan davranışlarının duygusal faktörlerle müdahaleler, yani dürtmeler yapılarak daha kolay şekillenebileceği düşüncesi yatar. Yeni davranışların güçlendirilmesi ve pekiştirilmesi ise şarttır.

Nasıl yardım ediyoruz?

[Kültür değişimi]ni yönetmek için ilk adım, mevcut kuruluşunuzun kültürünü şimdiki gibi gözlemlemek ve anlamak, ikinci adım ise hangi değerlerin stratejiniz ve yapınızla en iyi şekilde uyumunu belirlemektir. Zaman içinde çok farklı bir yöne dönüşmeye çalışırsanız, en değerli varlıklarınız kaybetme riskiyle karşılaşmaya kalırsınız: özgünlüğünüz ve benzersiz kimliğiniz.

Dolayısıyla biz öncelikle detaylı bir 'Dinleme' aşaması uyguluyor, anket, derinlemesine görüşmeler, çalıştaylar, odak gruplar gibi araçlarla ilerliyoruz. Bu aşamada sadece mevcut davranış setlerini değil, aynı zamanda arzu edilen davranış setlerini ve yetkinlikleri de çıkarıyoruz. Ardından tespit edilenler ve arzu edilenler arasındaki boşlukları giderecek bir strateji geliştiriyor, projeler oluşturuyor ve bunları uygulamaya koyuluyoruz.