

GELECEĞİN İNSAN KAYNAKLARI

TASARIMCI DÜŞÜNCE



“İnsan Kaynakları ekiplerinin gelecek planları için”

DESIGN THINKING INSTITUTE





İnsan Kaynakları Yönetimi,
bir çok faktörün etkilediği büyük bir değişimden geçiyor.

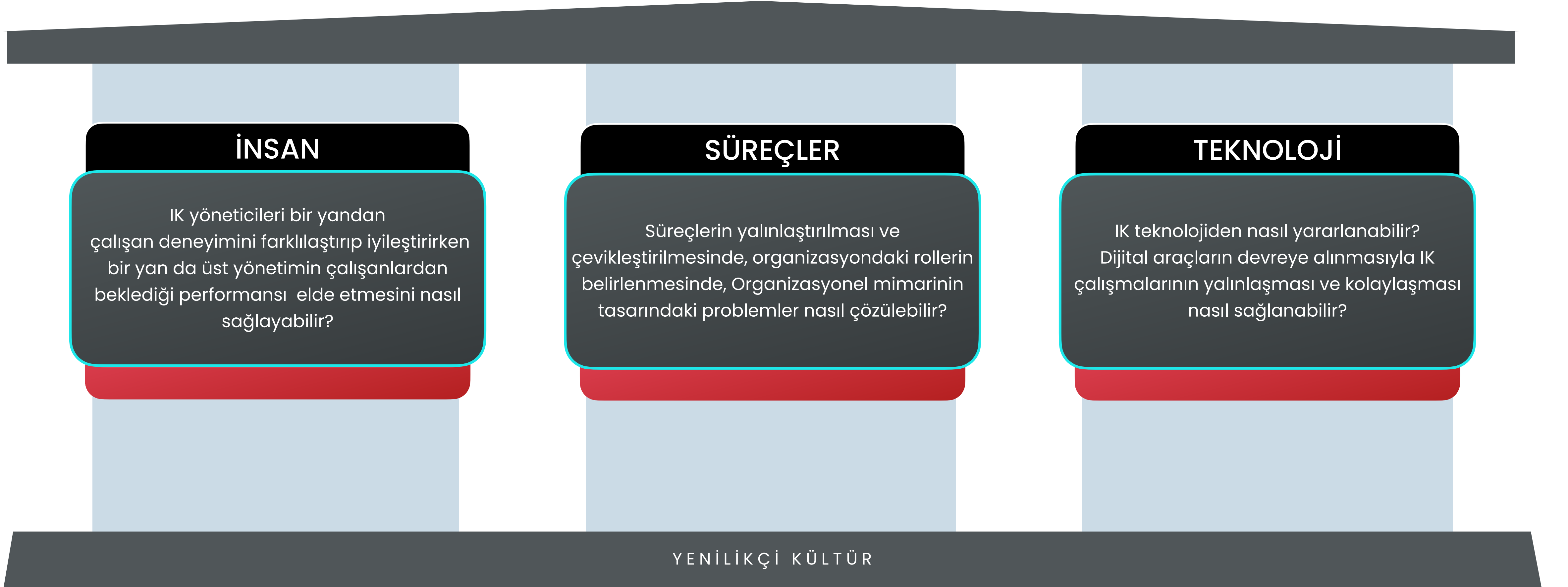
Bir işveren markası olarak cazibe yaratmak,
doğru yeteneklerin ustaca seçmek,
onların yetkinliklerini geliştirmek
ve hatta şirkette kalıcı olmalarını sağlamak için uğraşırken;

Design Thinking metodolojisi ve araçları İK yöneticilerine yepyeni imkanlar sunuyor.

Hedefimiz



İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNDE YENİ TRENDLER



Çalışan beklentileri ile, üst yönetim beklentileri arasındaki açıklar nasıl kapatılabilir?

Tüm değişimler insanların birbirine inanmaları ve omuz omuza vermeleri ile başlar.

Dertleri ortaklaştırmak, birlikte çareler üretmek, yepyeni fikirleri hayata geçirmek için tasarımın gücünü kullanabilirsiniz.

İNSAN

SÜREÇLER

TEKNOLOJİ

1. ADIM

ÜST YÖNETİM

Dönüşüm çalışmalarının kısa vadeli şirket hedefleri ile bağdaşmasını sağlar

2. ADIM

DEĞİŞİM LİDERLERİ

Kendi iş hedeflerine erişebilmek için yeni düzeni kaldıraç olarak kullanmaya başlarlar

3. ADIM

YENİLİKÇİ EKİPLER

Yenilikçilik hamlelerini ve taktiklerini yeni düzen içinde hayata geçirirler

YENİLİKÇİ KÜLTÜR

Yönetimin her katmanı farklı roller üstlenir.
Çalışmalar etaplara bölünür ve rol sırası kademeli olarak gelir.

Yeni dünya yeni yetkinlikler istiyor

ÜST YÖNETİM

DEĞİŞİM
LİDERLERİ

YENİLİKÇİ
EKİPLER



World Economic Forum, Mc Kinsey gibi kurumların her biri yeni yetkinlik setlerinin hangileri olacağına dair öngörülerini yayınlıyorlar.

Hepsini inceledik ve şu sonuca vardık ;

Düşünmeyi geliştirecek yetkinlikler öne çıkıyor.

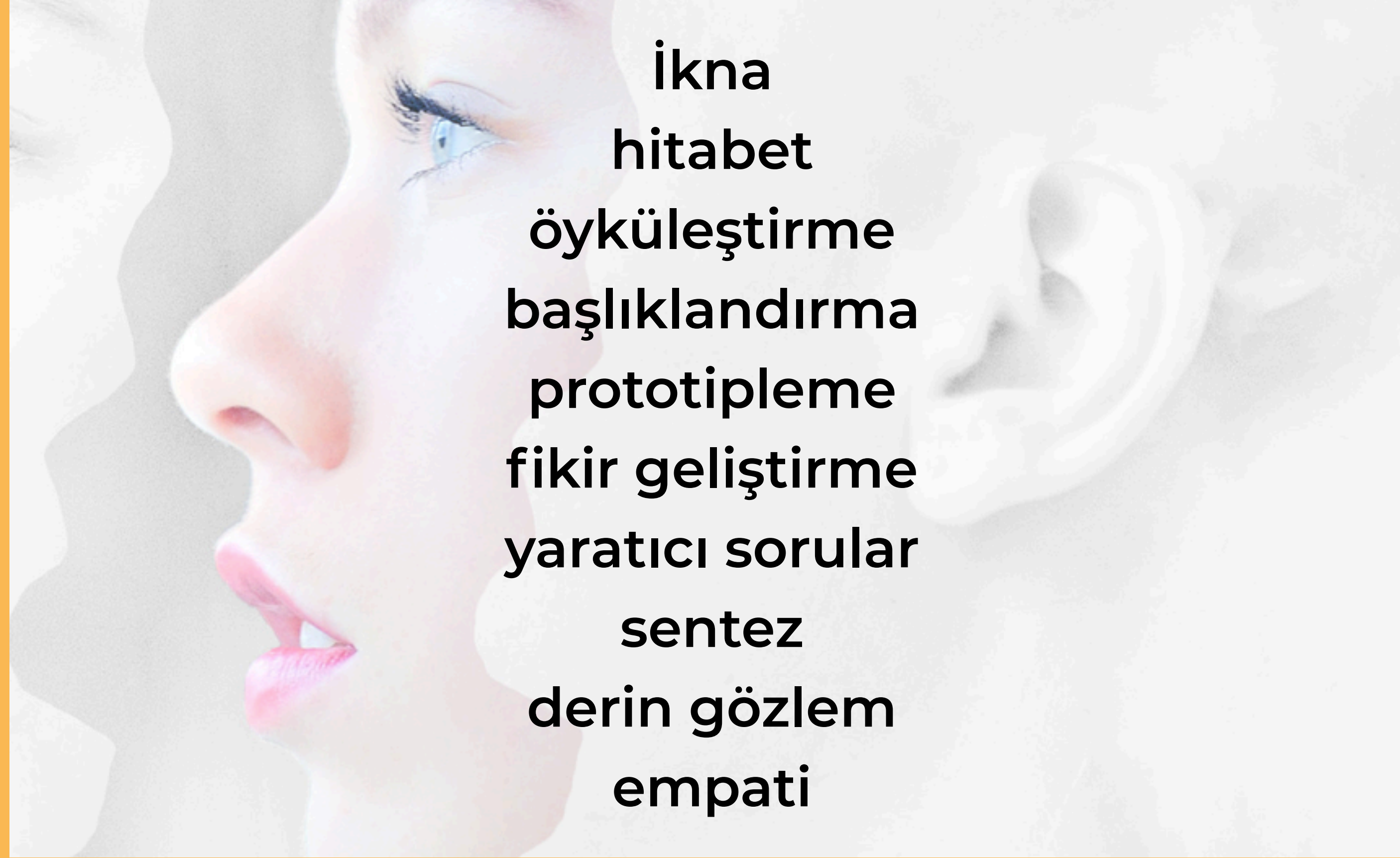
Tüm hazırlıklarımızı buna göre yaptık.

Bu yetkinliklerde ihtiyaç duyulan seviyeler de iş hayatının neresinde olduğumuza bağlı.

Yetkinlik seviyelerini yeni başlayanlardan liderlere kadar 4 seviyeye ayırdık.

Hedef her bireye özel öğrenim yolculuğu tasarlayabilmek.

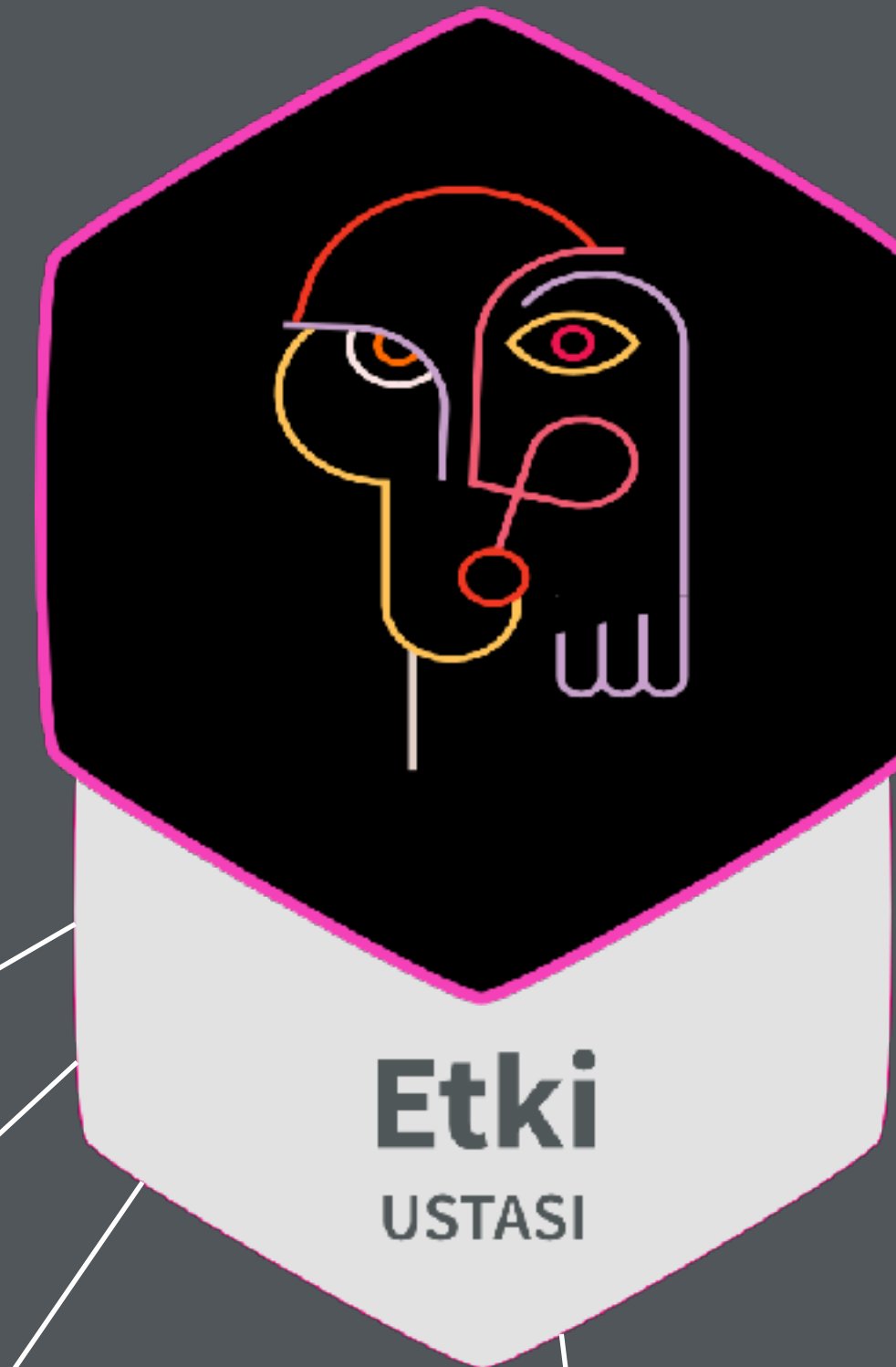
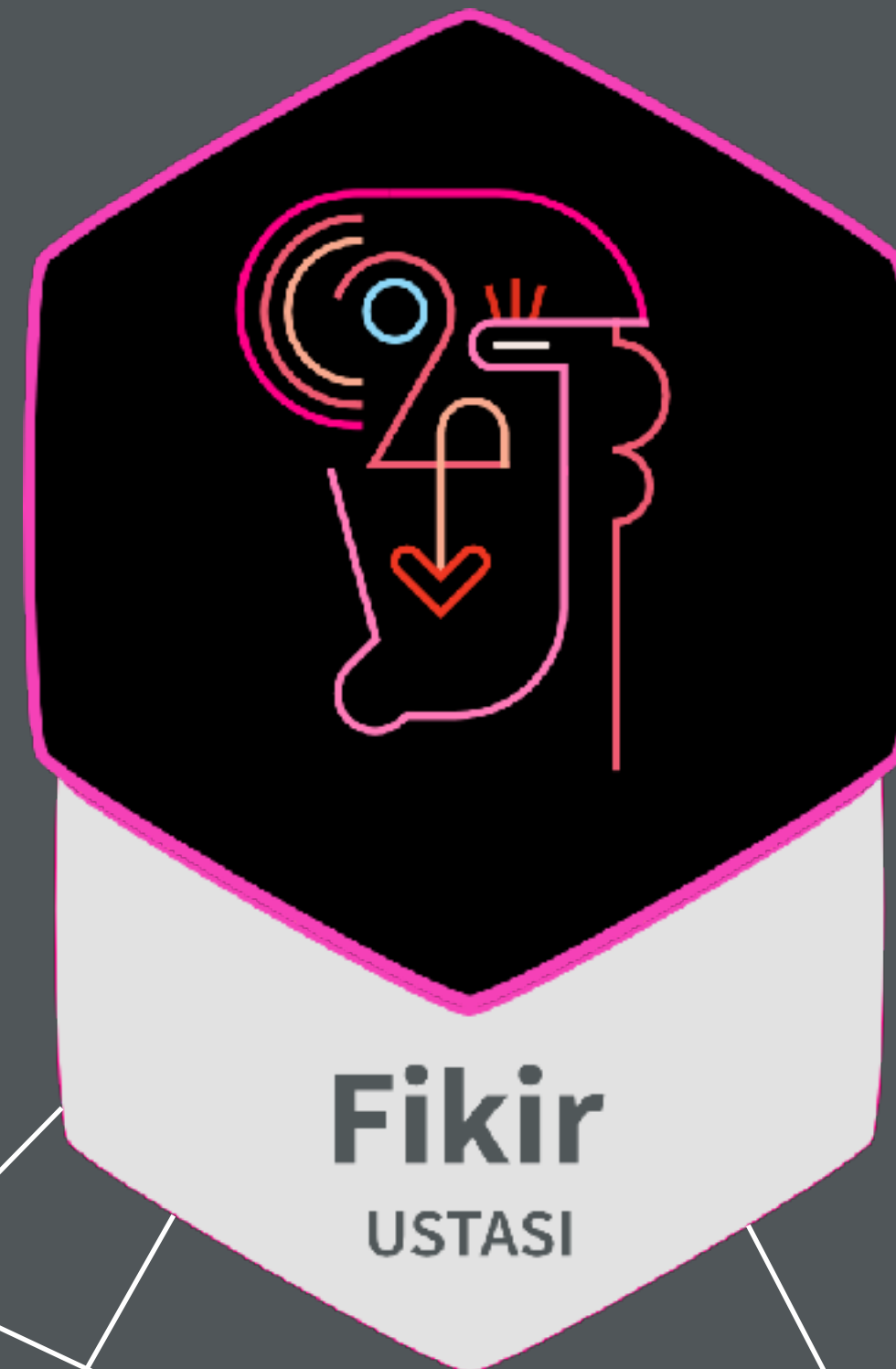
İK EKİPLERİ İÇİN



ikna
hitabet
öyküleştirme
başlıklandırma
prototipleme
fikir geliştirme
yaratıcı sorular
sentez
derin gözlem
empati

ÇAĞDAŞ YETKİNLİKLER

Hedefimiz İK ekiplerini yaratıcı liderler haline getirmek



Reasoning, problem solving and ideation

Complex Problem Solving

Creativity, originality and initiative

Critical thinking and analysis

Analytical thinking & innovation

Emotional Intelligence

Neler yapılacak?



GELECEĞİN İNSAN KAYNAKLARI

- + İK ekiplerini "İnsan Odaklı" düşünme sistematığıne geçecek.
- + İK ekiplerinin etki gücü artırılacak
- + İnovasyon ve "Biz Kültürü" yaygınlaşacak
- + İK Dönüşümü Tasarım Maratonlarıyla gerçekleştirilecek



Kurumun DNA'larına işleyecek bir yolculuk

TÜM İK EKİBİ İÇİN



PROJE LİDERLERİ İÇİN...



PROJE EKİPLERİ İÇİN...

Tüm yolculuk 6 ay, hızlandırılmış yolculuk 3 ay sürer.

Başlangıç eğitimleri 3 yarım gün, uygulama eğitimleri 3 tam gün sürer

6-8 hafta sürer
Yükün %25'i öğrencilerdedir.
Hızlandırılmış formatı 5 tam gündür

6-8 hafta sürer
Yükün %50'si öğrencilerdedir.
Hızlandırılmış formatı 5 tam gündür

6-8 hafta sürer
Yükün %75'i öğrencilerdedir.
Hızlandırılmış formatı 5 tam gündür

YENİ NESİL EĞİTİMLER

DESIGN THINKING

BAŞLANGIÇ EĞİTİMLERİ

Tasarımcı Düşünce kavramları ile tanışılması ve iş süreçleri ile bağlantılarının yapılması amacı ile gerçekleştirilir.

Üç yarım gün sürer.



Başlangıç eğitimleri 27 kişilik bir grup için 3 sınıfta yüz yüze gerçekleştirilecek.

CREATIVE LEADER

UYGULAMA EĞİTİMLERİ

Empati, Fikir ve Etki başlıklarını kapsar. İhtiyaca göre tasarlanır. Amaç ustalıkların artırılmasıdır. Uygulamalı eğitimlerle ilerlenir.

Üç tam gün sürer.



Uygulama eğitimleri proje içinde aktif olarak rol alacak ekibe verilecek. Ekip büyüklüğünün birlikte belirlenmesi daha faydalı

UYGULAMALAR

DESIGN SPRINT

TASARIM MARATONU

Amacı tasarım projelerinin gerçekleştirilmesidir.

Projeler Design Thinking süreçleri ile karma ekipler tarafından yürütülür.

3 adımda gerçekleştirilir.
6-8 hafta sürer

Hedef : Projelerin tamamlanmasıdır

LEARNING SPRINT

ÖĞRENME MARATONU

Amacı projeler yürürken öğrenmenin sağlanmasıdır.

Bireyler bazında öğrenim yolculuğu planlanır.
Eğitimler iş akışları üzerinde yürür.

3 adımda gerçekleştirilir.
6-8 hafta sürer

Hedef : Yetkinliklerin artırılmasıdır

UYGULAMALAR



Uygulamalar, uygulama eğitimlerinin tamamlanması ile başlıyor.

Ancak eğitimler sürüyor.
Haftada bir yapılan mentorluk seanslarında ileri eğitimler gerçekleştiriliyor.

Maratonların gerçek tasarım uygulamaları ile birlikte yürütülmesi çok faydalı.

Ekiplerin, uzmanlıktan ustalığa devrilmesi için 3 maraton koşmaları faydalı.
Maratonlardaki sorumluluk alanları %25^ten başlayarak her her maratonda %25 artırılıyor.

DESIGN SPRINT

TASARIM MARATONU



KEŞİF

KEŞİF ATÖLYESİ

Meselelerin köküne inebilmek, can alıcı noktaları keşfedebilmek ve çözüm arayışlarına doğru noktadan başlayabilmek için yapılır.



FİKİR

FİKİR ATÖLYESİ

İnovatif bakış açıları geliştirmek, fikirleri süzebilmek, sağlamlaştırabilmek ve yaratıcı fikirleri çözümlere taşımak için yapılır.



KARAR

ETKİ ATÖLYESİ

Senaryolar oluşturmak, aksiyon planları oluşturmak, doğru ve çevik kararları hızla almak için yapılır.

LEARNING SPRINT

ÖĞRENME MARATONU

İçerikte Neler Var?



BAŞLANGIÇ EĞİTİMLERİ

TASARIMCI
DÜŞÜNCE

DİJİTAL DÜŞÜNCE

Yeni Dünya
Beynin Üç Gücü
Yeni İnsan

YENİLİKÇİ İŞ KÜLTÜRÜ

Karmaşanın Beş Cephesi
Başarı Öyküleri ve Yıldızlar
İnovasyon Haritası

EMPATİ İLE
KEŞİFLER

EMPATİ SAHNESİ

Esin Perisi
Persona
Mizaçlar ve Farklılıklarımız

KEŞİFLER

Derdin Öyküsü
Zihin Okuma Teknikleri
Empati Haritası

TASARIM
MARATONU

KARMAŞIK PROBLEMLER

"Business Challenges"
Tasarım Süreçleri
Bakmak Görmek Sormak

YARATICI ÇÖZÜMLER

Fikir Yağmuru
Prototipleme
Etki ve Karar

UYGULAMA EĞİTİMLERİ

KESİF ATÖLYESİ

EMPATİ USTASI

Keşif Atölyesi : Planlama ve Araç Kiti
Çerçeve ve Hedefler
Gözlem Teknikleri ve Planlama

PROBLEM OKUMA

Soru Sorma Teknikleri
Analitik Bakış (Mapping)
Kritik Bakış - Püf Noktası

FİKİR ATÖLYESİ

FİKİR USTASI

Fikir Atölyesi : Planlama ve Araç Kiti
Yaratıcı Ekipleri Yönetmek
Fikir Yağmuru

YARATICI ÖZGÜVEN

Fasilitasyon Ve Moderasyon
Prototip Teknikleri
Yaratıcı Liderlerin Sekiz Yönü

ETKİ ATÖLYESİ

ETKİ USTASI

Etki Atölyesi : Planlama ve Araç Kiti
Paydaş Yönetimi
İkna Gücü ve Retorik

KONSENSUS VE REZONANS

Karar Almanın Aldırmanın Sırları
İş Hayatında Senaryonun Gücü
Hitabet

Nasıl Yapılacak?



Farkındalık nasıl sağlanacak?



Tanışın

Kavramlarla tanışmanız, ve farkındalığı yaymanız için yepyeni metodlar var.

Teknolojinin tüm imkanları kullanılıyor.

Amaç da öğrencileri yaşayarak öğrenecekleri bir ortamın içine çekmek.

- Öykülerle (1)
- Oyunlarla (2)
- Rollerle (3)
- Deneyimleyerek (4)



Uzmanlaşma nasıl gelecek?



Uzmanlaşın

Kavramlar üzerinde uzmanlaşmanız ve yetkinliklerinizi artırmanız için gerçek vakalar üzerinde çalışmaya başlamanız lazım.

- Vakalarla (1)
- Enstrüman kullanmayı öğrenerek (2)
- Birlikte yaparak (3)



Ustalığı nasıl kazanacaksınız?



Ustalaşın

İşinizde performans artışı sağlamanız için yatkın olduğunuz konularda ustalaşmanız lazım. Önce ustalarla vakit geçirmeniz sonra da kendi başınıza kotarmayı öğreneceksiniz.

- Ustaları yakından gözlemleyerek (1)
- Birlikte yaparak (2)
- Kendi başına yaparak (3)
- Gerçek iş sonuçlarıyla (4)



Yeni bir öğrenme düzeni ortaya çıkıyor

1. USTALAŞMA GEREĞİ ARTIYOR

Yetkinliklerin farkındalık seviyesinden, ustalaşma seviyesine yükseltilmesi talep ediliyor. İhtiyaçların 4/5'i farkındalık seviyesinden fazlasını gerektiriyor.

2. ÖĞRETMENİN YERİNİ "BİRLİKTE KEŞİF" ALIYOR

Anlatmak yetmiyor öğretmek lazım. Mevcut sistem "anlatma"ya dayalı. Yerine "birlikte deneyimleme ve ortak keşif"e dayalı bir sisteme ihtiyaç var.

3. İHTİYAÇLAR ORTAK, ANCAK BİREY SEVİYESİNDE FARKLILAŞIYOR

İhtiyaç duyulan yetkinliklerle, öğretilenlerin arasında büyük bir açık var. Bireysel analizlere göre oluşturulacak özel programlara ihtiyaç var. Ancak öğrenme süreci de sosyal bir olgu. Yani birlikte yürürsek öğrenebiliyoruz. Bireysel olarak elimizden tutabilen ancak zihinlerimizin birbirinden öğrenebildiği bir yapıya ihtiyaç var.



2022 Future of Work Raporu

Öğrenme düzeninin kökten değiştiğini ortaya koydu.

"Öğretme"nin yerini "Birlikte Keşif" kavramı aldı.

Bu yaklaşım da Learning 3.0 diye isimlendiriliyor.

Geçmişte

Dün

Bugün



Öğrenme ve öğretmede büyük bir devrim yaşanıyor. Her şey baştan sona değişti.
Öğrenmenin yerini "birlikte, iş üzerinde keşif" aldı.
Biz de tüm anlayışımızı bu vizyona uydurduk.

İnsan Odaklı Yaklaşımlar

Düşünce Farkları

Yeni Teknolojiler

Çalışan Deneyimi

Great Place To Work

Çalışan Bağlılığı

İnovasyon Kültürü



Hedef **Yaratıcı Liderler** yetiştirmek



gelin **yaratıcı fikirler** için çalışalım

DESIGN THINKING INSTITUTE