

STRATEJICO KURUCUSU SELİM OKTAR İNÇİ HOLDİNG'İN ÇEVİK YOLCULUĞU

Röportaj: Ece Doğru Tuyan
İnci Holding
Kurumsal İletişim Uzmanı

Merhaba Selim Bey kısaca kendinizden bahsedermisiniz?

StratejiCo. Şirketi'nin kurucusuyum. Stratejik planlama, pazar araştırması, kriz yönetimi, iş geliştirme, iletişim stratejileri, siyasi danışmanlık alanlarında 30 yılı aşkın zamandır çalışmaktayım.

StratejiCo. İnci Holding ile bir süredir birlikte çalışmakta. Çalışma konunuz nedir?

Projeler Yönetim'i İnci Holding'de hayata geçirmek üzere çalışıyoruz. Biraz çıkış noktası hakkında bilgi vereyim.

Son birkaç yıldır, değişime adapte olmak, sürdürülebilir iş modelleriyle çalışmak, kalifiye insan kaynağını elde tutmak çok zor. Ortam çok muğlak, belirsiz ve karmaşık, üstelik değişim hızı da çok yüksek. İnsanlar gibi şirketler de adapte olmak da zorlanıyor.

Sektörel trendler ve tecrübelerimiz gösteriyor ki; gelecekte stratejisinin özünü kaybetmeden dinamik hale getiren, değişime hızlı cevap verebilen, hataya alan açıp yeniliği destekleyen girişimci kültüre sahip şirketler ayakta kalacak. Bu da elbette hem altyapı, hem de kültür



STRATEJICO.

”

Sektörel trendler ve tecrübelerimiz gösteriyor ki; gelecekte stratejisinin özünü kaybetmeden dinamik hale getiren, değişime hızlı cevap verebilen, hataya alan açıp yeniliği destekleyen girişimci kültüre sahip şirketler ayakta kalacak.

minvalinde bir uyum ve dönüşüm gerektiriyor.

İnci Holding de her basiret sahibi şirket gibi, kendini geleceği hazırlamak istediğinden, Projelerle Yönetim'e geçme ve bu konuda destek almak isteğini StratejiCo. ile paylaştı.

Böylece Kasım 2017'den beri İnci Holding ile birlikte 'Projelerle Yönetim' sürecine geçiş için hep birlikte çalışmaktayız.

Nasıl bir beş ay oldu? Bu beş ayda neler yaptınız?

Değişim, dönüşüm dile kolay. Gerçek bir dönüşüm için strateji, yapı ve kültür birlikte uyumlu değişmeli. Öncelikle kültürü tanımak için çeşitli çalıştay, birebir görüşmeler ile bir araya geldik. Çalışanları, yöneticileri ve yönetim kurulunu dinledik. Keza şirketin kültürü yani insan kaynağı kabullenmedikçe hiç bir strateji veya yapı dönüşemez. Biz de bu sebeple öncelikle

Projelerle Yönetim hedefimizin önündeki beşeri ve algısal engelleri araştırdık. Nihayetinde önümüze çıkabilecek bariyerleri tespit ettik. Bunun sonucunda İnci Holding'de projelerle yönetimin önünü açacak, işin kalbine dokunan konunun Performans Yönetim Sistemi (PYS) ve Projelerle Yönetimi Sistemini(PYS) örtüşürmek olduğunu gördük. İki PYS birbiriyle çarpan etkisi yarattığından ismine de PYS2 dedik.

Projelerle Yönetimi hayata geçirirken nasıl bir yol izlenecek?

Proje hayatımızda yeni bir kavram değil elbette ancak projeyi nasıl ele aldığımız bu yeni dönemde çok değişti. Bazı projeleri "waterfall" dediğimiz klasik yöntemlerle yapmak her türlü kaynak kaybına, dolayısıyla verimsizliğe yol açıyor. Günümüzde projeleri yönetirken daha çevik yaklaşmak zorundayız. Bu sebeple Agile yani Çevik Yaklaşım prensibini benimsedik. İnci Holding'de bu metodolojiyi uyguluyoruz.

Çevik Yaklaşım, (Agile) konusunu biraz daha açar mısınız?

Aslında yazılım kökenli bir yaklaşım. 2000'lerin başında yazılım dünyasındaki hızlı değişimler ve projelerin başlangıcından sonuna, değişime uyumlanmadan yol

almasının (waterfall) çok ciddi kaynak kayıp yol açmasını fark eden bir grup yazılımcının geliştirdiği, 68 kelimededen oluşan bir manifestoyla vücut bulan bir yaklaşımdır. Bugün ise metodun başarısından dolayı pazarlama, insan kaynakları gibi diğer dallarda da kullanılmaya başlandı. Hataya alan açarak deneysel çalışma ortamını teşvik eden Çevik Yaklaşımın en büyük farkı insanı ve ilişkileri, her türlü prosedür, dökümantasyon, sistem ve hiyerarşinin önünde tutarak sonuca odaklanması. Sadece yapmak değil, anlamlı çıktı üretme odağında bir yaklaşımdır.

Peki vizyon ve stratejiyi hala koruyoruz değil mi?

Çevik Proje Yaklaşımı, vizyon ve strateji ile uyumlu yani büyük resmi hala korurken, projeleri daha küçük parçalara bölerek, sprint (hızlı koşu) denen ufak döngülerle hayata geçiriyor. Her proje döngüsünde öğrenilen ile de izleyen proje döngüsünde gerekli iyileştirmeler yapıp ilerlendiğinden, klasik proje yönetiminden farklı olarak projenin riski düşüyor. Bu da hem finansal verimliliği, hem de çalışanların motivasyonunu kolaylaştırıyor.

Peki çalışanların motivasyonu kısmını biraz daha açar mısınız?

Çevik zihniyete geçmenin çalışanları da memnun ettiğini tecrübelerimizle ve sektörü takip ederek görmekteyiz. Çevik Yaklaşım çalışanın iş akışını engelleyen siloları, uzun onay ve karar süreçlerini sadeleştirerek verime ve anlamlı çıktıya odaklandığından, çalışan da boşa çalışmadığını ve yarattığı değeri görüp motive olabiliyor. Koyduğu emeğin faydasını gören çalışan, daha mutlu ve motive olur. Bu da günümüz anlam arayışındaki insan için önemli

bir çıktı. Ayrıca Çevik Yaklaşım ile performansı da projeler bazında ölçüp daha hızlı geri bildirim verebiliyorsunuz bu da çalışanın maddi ve manevi takdirini hızlandırması itibarıyla çalışanları memnun ediyor. Deneyselliğe açık bir çalışma ortamına yer açması ile de çalışanlar daha keyifle çalışıyor ve yeni şeyler öğrenerek kendilerini geliştirebiliyorlar. Anlam, kişisel gelişim ortamı ve çalışırken keyif almak kalifiye insan kaynağını elde tutmak için artık kaçınılmaz.

Son olarak İnci Holding'in Çevik yolculuğunda nelere dikkat etmesi gerekiyor?

İnci Holding Türkiye'de yazılım dışında bir alanda Çevik Yaklaşımı uygulayan ender şirketlerden üstelik bu yolculuğa büyük bir sorun olmadan sadece kendini geleceğe hazırlamak için çıktı. Öncelikle bu vizyon sahibi ve cesur tavırla tebrik etmek lazım. Çevik, insan ilişkilerini önde tutan bir yaklaşım olarak elbette insanların katılımı ve sahiplenmesi ile büyüyebilir. Bu da bireysel ve kurumsal bir zihniyet değişimi, haliyle ilk başta adaptasyonu, her yenilik gibi benimsenmesi çok kolay değil. Yolculukta en büyük engel eski alışkanlıklar ve aksayan noktalarda motivasyon kaybı olabilir. Öte yandan bir yola çıkıp azmettiğinizde yavaş yavaş engeller engel olmaktan çıkar. İnci Holding'de güzel bir yere ulaşmak için yola çıktı. Bu yolculukta karşısına çıkan her türlü engeli aşacak donanım ve insana kaynağına sahip. Bunu yaptığımız çalıştay ve görüşmelerde net bir şekilde gördük, enerjiniz bizlere de geçti ekip olarak çok keyifle çalıştık. İnci Holding yolunu çok açık görüyoruz, çalışmanın grup şirketlerine de ilham kaynağı olacağından hiç şüphemiz yok.

AGILE

Bir yazılım geliştirme metodolojisi olarak ortaya çıkan **Agile**, bugün şirket ve kurumlar için yeni bir zihniyet ve kültür olma özelliği taşıyor.

Agile'in Ana Prensipleri

#1 numaralı öncelik: Müşteriye zamanında ve devamlı ürün teslim et.



Projenin değişen gerekliliklerine adapte ol. Değişimi rekabet avantajı için kulan.

Müşteriye teslim edilecek proje yada ürünü haftalık ya da aylık periyotlarla geliştir.



Ekibinizle hergün bir araya gel.

Ekibe, ihtiyacı olan güven ve motivasyon ortamını sağla.



Detaylı yazışmalar yerine, yüz yüze bilgi akışını tercih et.

Sürdürülebilir gelişimi hedefle.



Kendi kendini organize eden takımlara ortam yarat.



İş yapış ve düşünce şeklini sadeleştir



Düzenli geri bildirim al/ver. Böylece iş yapış sürecini iyileştir.