

# GELECEĞİN RİTMİNİ BİRLİKTE YÖNETMEYE VAR MISINIZ?

GELECEĞİN ORGANİZASYONLARINDA RİTMİ  
YAKALIYORUZ!

RİDVAN  
AKÇİÇEK  
ALL4 Agile &  
Future  
Agile'da  
Kurucu Ortak  
ve Yazar



*Deneyimlerden İlham Alarak*

*Yeni Dönüşümlerde*

## RİTMİ YAKALA

Rıdvan Akçiçek,  
Kurucu Ortak, Dönüşüm Lideri, Yazar



## EĞİTİM

BİLGİSAYAR MÜHENDİSİ  
MBA



## SERTİFİKALAR

## TECRÜBE

YAZILIM  
ANALİZ  
PROJE YÖNETİMİ  
PMO YÖNETİMİ  
AGİLE KOÇ VE DÖNÜŞÜM LİDERİ

## Linked in



## İLGİ ALANLARI

Agile :)  
Teknoloji-AI  
İş Modelleri  
Spor

## YAYINLAR



## DEĞERLER

Olumluluk  
Güven  
Saygı  
Vefa  
Yenilik

## AİLE



## Çalıştığımız Bazı Şirketler

McKinsey  
& Company

 Koç

TÜRKİYE  BANKASI

Allianz 

 koçtaş

capital  
bank

  
KUVEYTÜRK  
SAĞLAM BANKACILIK

AK Sigorta

Setur

 Koçfinans

ANADOLU  
SİGORTA

divan

 EVYAP

odeabank

  
GENERALI

 ABB  
Azərbaycan Beynəlxalq Bankı

 Kapital Bank  
BİRİNCİ BANK

 TURKCELL

 PASHA  
Insurance

 sendeo

## Çalıştığımız Bazı Şirketler (Enerji/Üretim)



**FORD OTOSAN**

**TürkTraktör**



**AYGAZ**

**EPIAŞ**



**Ege Endüstri**



**ANADOLU ISUZU**



**Otokoç Otomotiv**



**aselsan**

*Hizalanma(Ritim)...  
Stretejiden uygulamaya...  
İş'te bütün mesele bu 😊*



# WYH?

## Neden Değişim?



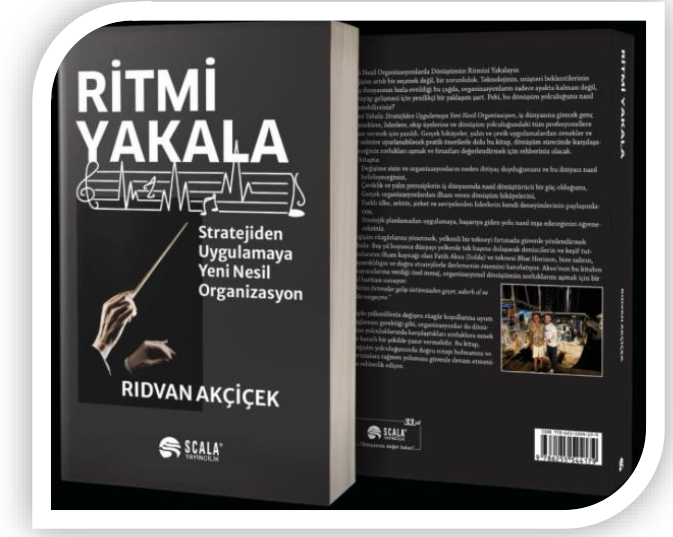
# Burak Koşar – Head of Project and Portfolio

## *Fibabanka-Intertech*

### WHY?

*Kurumlarda değişim, organizasyonel yapıyı, iş süreçlerini, kültürü ve teknolojiyi kapsayan, mevcut durumdan arzu edilen duruma geçiş süreci olarak tanımlanır. Ancak bu tür değişimlerde en önemli unsur insandır. Değişim yalnızca süreçleri ve sistemleri dönüştürmekle kalmaz, aynı zamanda çalışanların zihinsel ve duygusal dünyalarında da köklü değişiklikler yaratır.*

*Bizim değişim yolculuğumuzda iki temel başlık ön plandaydı: **Kurum ve Çalışan**. Kurumlar için yapılar, süreçler ve teknolojik altyapılar tanımlanıp planlanabilir; ancak bu yapıların verimli olabilmesi, çalışanların bu değişime adapte olmalarına bağlıdır.*

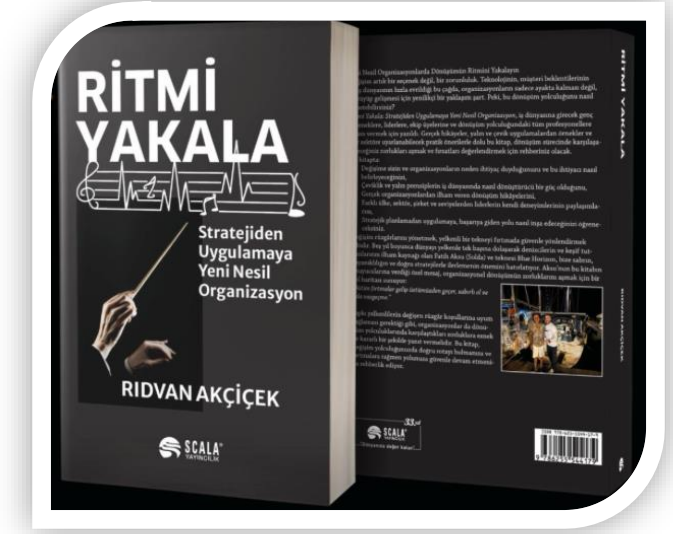


# Kürşad Akpınar – Eğitim ve Gelişim Programları Direktörü Savunma Sanayii Başkanlığı

## WHY?

*Bu ülkede, bireysel zekâ ve yeteneği ekip çalışmasının ve organizasyonel başarının önüne koyan bir kültürde yetişiyoruz. Ben de yıllarca, en yetenekli bilim insanlarını kürsü başına oturtmanın, en deneyimli mühendisleri AR-GE projelerine yönlendirmenin ülke olarak bilim ve teknoloji alanında ilerlemenin tek yolu olduğunu düşündüm. Ancak organizasyonların yalnızca bireylerden değil, müşterek amaç ve hedefler doğrultusunda bir araya gelen topluluklardan oluştuğu gerçeğini gözden kaçıırıyordum.*

*Değişim yolculuğuna başladığımda, bunu teknik bir süreç olarak görüyordum. Süreçlerin iyileştirilmesi, proje yönetimi yaklaşımlarının modernize edilmesi gerektiğini sanıyordum. Ancak, asıl meselenin süreçlerden ziyade organizasyonel kültürü, liderlik anlayışını ve iş yapış şekillerini değiştirmek olduğunu fark ettim. Bireyleri en etkin şekilde birlikte çalışmaya ve değer yaratmaya yönlendiren bir zihniyet değişimi olmadan, gerçek bir dönüşüm mümkün değil. İşte bu keşif, benim için dönüşüm yolculuğunun en etkileyici deneyimi oldu.*



# WHAT?

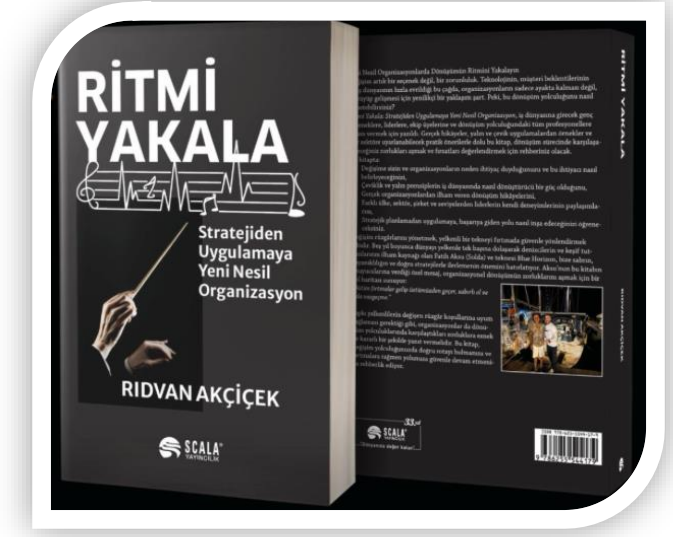
Organizasyonel Çeviklik



# Elvan Boyacı – Head of Process and Project Management *Sompo Sigorta* WHAT?

*Değişim sürecine başlarken ekiplerde ve liderlerde beklenmedik dirençlerle karşılaşabiliyor. Bu dirençlerin çoğu, dile getirilmeyen korkular ve çekincelerden kaynaklanıyor. Bu korkuları anlamak ve endişeli çalışan ve idarecilere değişim yolculuğunun ne getireceğini açık bir şekilde anlatmak, sürecin ilerlemesi için kritik önem taşıyor.*

*Değişim, uzun soluklu bir yolculuk ve bu süreçte taşları adım adım döşemek gerekiyor. Süreci ve takımları yakından takip etmek, karşılaşılan problemlere yeni çözümler üretmek ve sorunlar çözüldükçe bir sonraki aşamaya geçmek gerekiyor. Bu sürecin başarıya ulaşması için iç ekiplerin güçlü olması ve süreci daha önce deneyimlemiş danışmanların rehberlik etmesi büyük bir fark yaratıyor.*



Ceren Ertem Çimen – CHRO

Alper Aksoy – Dönüşüm Lideri

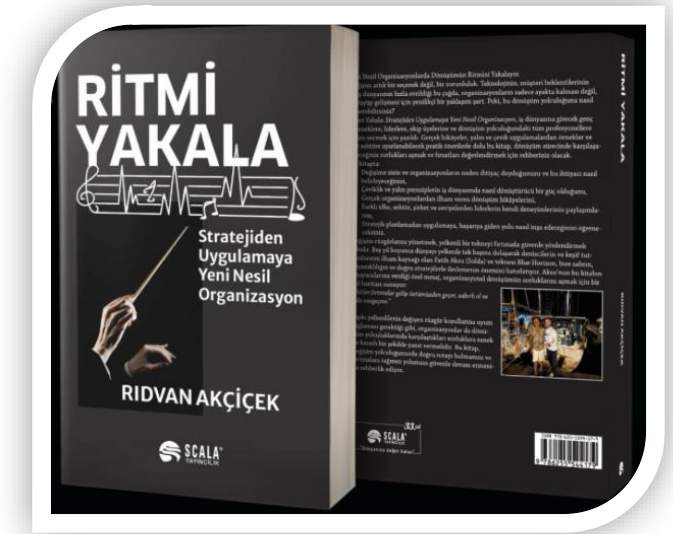
Hilal Uçar – Çalışan Deneyimi Ürün Lideri

*Türk Traktör*

## WHAT?

*Mekanik olarak yalnızca organizasyonel tasarıma odaklanmanın ötesine geçip **organizasyon kültürü ve liderlik yetkinliklerine yönelik çalışmaları en baştan ele almak**, dönüşüm sürecinin kritik bir parçasıydı. Bu süreçte, **İK süreçlerinin dönüşümüne sürecin erken bir aşamasında odaklanmanın ne kadar önemli bir kazanım olduğunu fark ettik.***

*Çevik dönüşüm, yalnızca organizasyonel tasarımla sınırlı kalmamalı; **kültürün evrilmesi, çevik değerlere uyum ve yeni rollerin gerektirdiği davranış biçimlerinin geliştirilmesi için derinlemesine çalışmalar yapılmalıdır.** Bunun yanı sıra, **çalışanlara dokunan tüm süreçlerin çevik zihniyete uygun şekilde gözden geçirilmesi, sürdürülebilir bir dönüşüm için en değerli deneyimlerimizden biri oldu.***

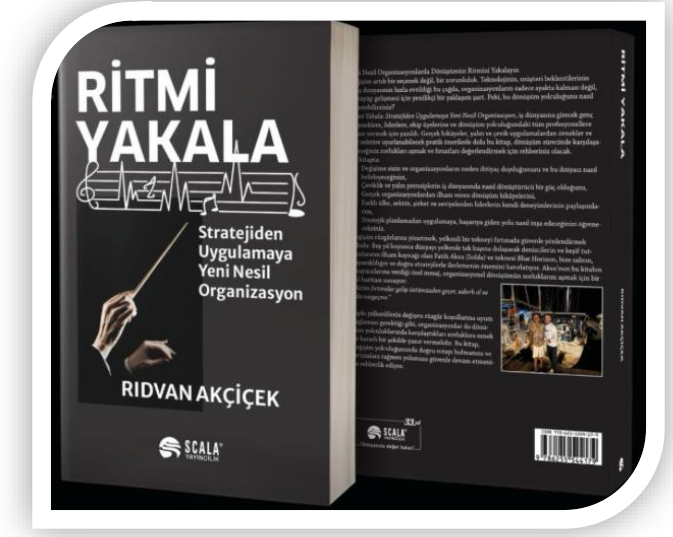


# Zafer avdar – CHRO Turkcell Global Bilgi

## WHAT?

*Bu sürecin **bir yolculuk** olduğunu baştan beri biliyor ve bunu bilerek yola ıkıyorsunuz. Fakat bu yolculukta kullandığınız araçları ve metotları  **ihtiyaçlarınıza göre uyumlandırmanız, insanların direncini azaltarak onların sürece olan inancını artırıyor. Onu kendi organizasyonunuza ve ihtiyaçlarınıza göre Őekillendirmeye başladığınız zaman, değişimi kaybetmiş olmuyor, değişimi hep birlikte yönetmiş oluyorsunuz.***

*Çalışma kültürünüzü ve metotlarınızı liderlere, çalışma arkadaşlarınıza, müşterilerinize, srelerinize, iş ıktularınıza uyumlandırmayı ve bu uyumu yönetmeyi öğrendiğiniz anda motivasyon yükseliyor, **değişim hızla gelişime dönüşüyor.***



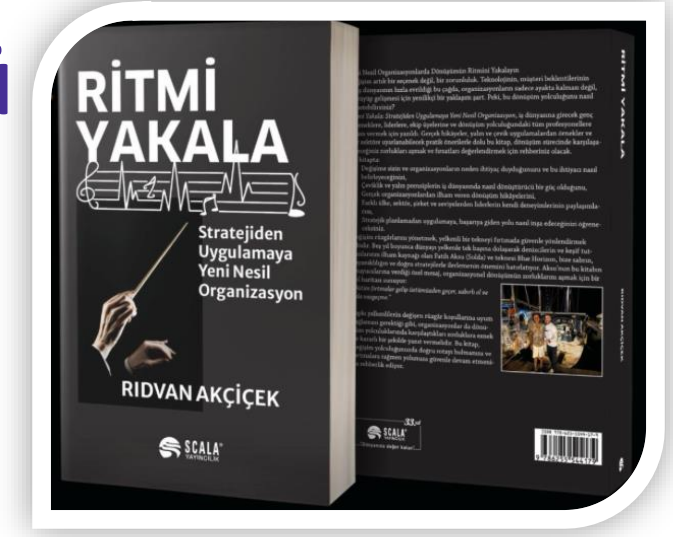
# HOW?

Peki ama NASIL?



# Ömer Yatkın – Dijital Teknolojiler ve Dönüşüm Müdürü

## Entek Enerji



## HOW?

*Dönüşüm yolculuğuna çıkacak liderlere ve ekip üyelerine en önemli mesajım: **Sabırlı** olun ve **insanları sürecin kalbine** yerleştirin. En büyük başarı, kullanılan tekniklerden değil, **insanların enerjisinden ve bağlılığından** gelir.*

*Sürecin her aşamasında **insan** faktörünü göz önünde bulundurarak hareket edin ve **empatiyi** elden bırakmayın*



Çiğdem Şahin – PYO Direktörü

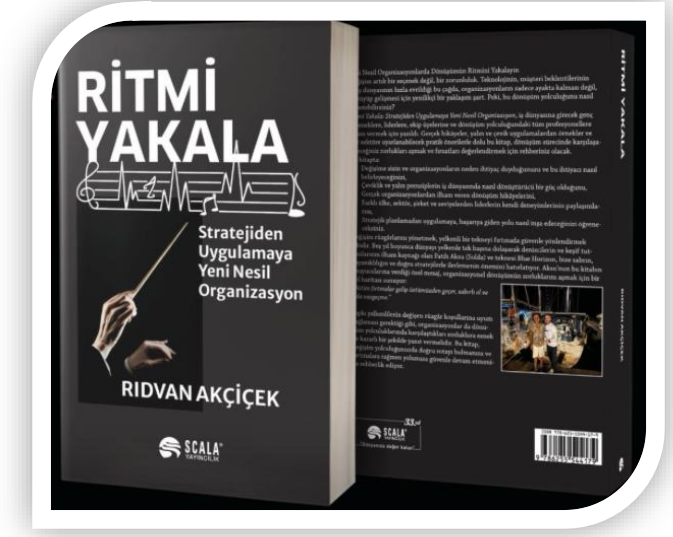
TAT Gıda

HOW?

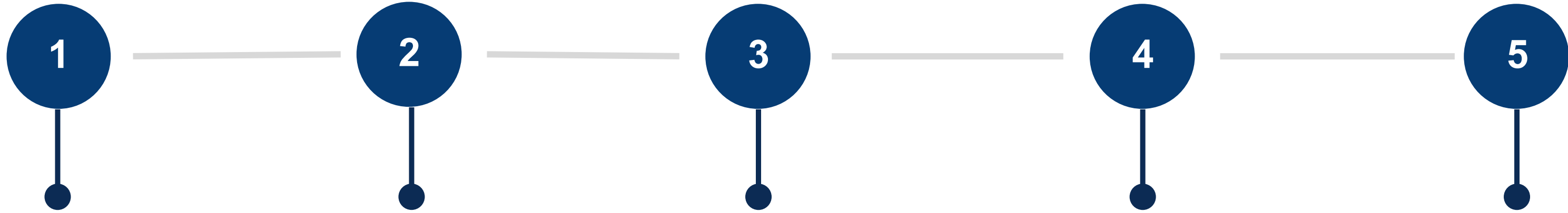
*Dönüşüm, kapsamlı **stratejik** adımlarla başlatılabilecek bir süreç gibi görünse de operasyonel sorunlar varsa, önce “Lighthouse” projeler gibi **hızlı kazanımlara odaklanmak** büyük fark yaratır. Bu tür hedef odaklı projeler hem motivasyonu artırır hem de dönüşümün faydasını kısa sürede görünür hale getirir.*

*Dönüşüm çalışmalarında her bir detayın değerli olduğunu bilerek özenle ilerledik. **Çalışanlarımıza ne kadar değerli olduklarını hissettirdik** ve çevik ekiplerimize ortak akıl ile takım ruhunun önemini yaşattık. Bir takım arkadaşımızın şu yorumu ise bu süreçteki çabalarımızın karşılığını aldığımızı hissettiren önemli bir an oldu:*

***“Bu ekip nasıl da hızla karar alıyor. Daha önce hiçbir şirkette ve çevik ekipte böyle bir şeye tanık olmamıştım.”***



# Öne Çıkan Odak Alanları



**Güven ortamını  
artırma**

**Yalın, Çevik, AI ve  
Yenilikçi fikirleri  
aktif etme**

**Yalın, Çevik rol ve  
sorumluluklar**

**Mevcut işleri  
yürütme ve yeni  
işlere odaklanma**

**Doğru hedeflendirme  
ve önceliklendirme**



# Gelecek... Şimdi...

## Tech

AI

## Alignment

BizDevSecOps

## Organization

AGILE -  
Agentic Org.  
Holacracy



**RIDVAN AKÇIÇEK**

**CO-FOUNDER ORGANIZATIONAL AGILE  
COACH  
ALL4AGILE /FUTURE AGILE**



**Teşekkürler...**