

- İnşaat
- Enerji
- Yazılım
- Otomotiv
- Finans
- Ulaştırma
- Sağlık
- Eğitim
- Hizmet
- Çimento
- Turizm
- Ticaret
- Tekstil
- Gıda

Takım Koçluğu Nedir?

Aynı amaç ve hedefler için bir araya gelmiş kişilerin, ben bilincinden biz bilincine geçiş sürecini hızlandıran bir facilitator (kolaylaştırıcı) Takım Koçunun sunduğu hizmettir

Takım Koçluğuna ne zaman ihtiyaç duyulur?

- Değişim süreçlerinde,
- Şirket ve Lider ihtiyacında,
- Takım verimsiz ise,
- Çalışan memnuniyeti düşükse,
- Yeni bir projenin başlangıcında,
- Yüksek performanslı bir takımın bir sonraki sürecinde,
- Takım içinde kişisel kavgalar, dedikodular ve iletişim bozukluğu yaşandığında,
- İşten çıkarmaların arttığı zamanlarda.



Takım Koçluğu Kimler İçindir?

Takım koçları belirtilen alanlara hizmet verebilir.

- Proje takımları,
- Yeni liderin göreve başladığı takımlar,
- Birleşme ve devir sonrası oluşan takımlar,
- Örgütsel değişim süreci sırasında veya küçülme sırasındaki takımlar,
- Global takımlar,
- Sanal takımlar,
- Hedef takımları,
- Büyümek isteyen organizasyonlar,
- Belirli süre ve belirli bir hedefi gerçekleştirmek isteyen organizasyonlar.



• İnşaat
• Eğitim

• Enerji
• Hizmet

• Yazılım
• Çimento

• Otomotiv
• Turizm

• Finans
• Ticaret

• Ulaştırma
• Tekstil

• Sağlık
• Gıda

Takım Koçluğunun Takıma Faydaları?

- Takımın net vizyonu ortaya çıkart,
- Güçlü bir bağ kurulmasını destekler,
- Takım içinde güçlü ilişkiler kurulmasını sağlar,
- Takımın güçlü yanlarının ve değerlerinin anlaşılmasını sağlar,
- İş için yapılan net anlaşmalar kabul edilebilir ve kabul edilemez olanları belirlemeye yardımcı olur,
- Gelişmiş hedefler belirlenmesini sağlar,
- Önem derecelendirilmesi ve gerektiğinde hatırlatıcı destekler verir,
- Aynı hedefle birlikte çalışma birliği sağlar,
- Liderlik inisiyatifi ve gelişimi sağlar,
- Açık ve dürüst geribildirim ortamı kurulmasını sağlar,
- Proaktif, dinamik, sadık ve başarılı çalışanlar oluşmasını destekler



Takım Koçluğunun Organizasyona Faydaları

- Yüksek Üretkenlik,
 - Yüksek Koordinasyon,
 - İş ile bağlantılı net hedeflerin belirlenmesi,
 - Daha güçlü ilişkiler,
 - Güçlü birliktelik – bağ kurulması,
 - Net bir vizyon,
 - İşine daha bağlı ve kaliteli meşguliyetler,
 - %34 daha fazla çalışan bağlılığı,
 - %23 daha fazla karlılık,
- (Kaynak: (GALLUP 2017 Çalışan Memnuniyeti Raporu)



- İnşaat
- Enerji
- Yazılım
- Otomotiv
- Finans
- Ulaştırma
- Sağlık
- Eğitim
- Hizmet
- Çimento
- Turizm
- Ticaret
- Tekstil
- Gıda

İşletme (Takım) Koçluğu Süreci

- Oturum Açılışı, İlk Görüşmeler
- Performans Raporlarının Değerlendirilmesi
- Sponsor ile Birebir Görüşme ve Beklentilerin Alınması
- Lider ile Görüşme, Kontratın Aktarılması
- Koçluk Sürecine Giriş
- Tüm Katılımcılara Sürecin Anlatılması (seans öncesi)
- İşletme (Takım) Koçluğu Seansı (min.4- maks. 12 kişi)
- Anket Çalışması (2 anket)
- İhtiyaca Uygun Mini Oyunlar (2 adet)
- Aksiyon Planlarının Oluşturulması
- Kapanış Konuşması ve Değerlendirme
- Sponsor Değerlendirme Raporunun Oluşturulması
- Oturum Kapanışı



Anket Çalışmaları

- Çalışan Değerlendirme Analizleri
- 360 Çalışan Değerlendirme Anketi
- Takım Değerlendirme Anketi
- Belbin Testi
- 360 Derece Takım Analizi Değerlendirmesi

Çalışanlar İçin Mini Grup Etkinlikleri ve Oyunlar

- İletişim Oyunları (Grup Aktivitesi)
- Beyin fırtınası (Grup Aktivitesi)
- Etkin Liderlik (Liderler ve Lider Adayları İçin)
- Takım Olmak (Takımdaşlığı Pekiştirmek İçin)
- Yönetici Seçimi (Lider Adayları İçin)
- İnisiyatif Kullanmada Optimize Olmak (Liderler İçin) ve daha bir çok etkinlik.

