

“KURUMSALLAŞMA”

1. OTURUM

KURUMSALLAŞMADAN NE ANLIYORUZ?

Sunuş

Edebiyat dünyasının ünlü ismi Shakespeare “Gülün adı gül olmasaydı yine de bu kadar güzel kokmaz mıydı?” diye sormuş. Yok, hayır kurumsallaşmayı gül ile aynı yere koymayacağım elbette ama isminden ziyade bir kavramın altını nasıl doldurduğumuzun ne kadar önemli olduğunu ne güzel anlatmış bize bu cümle. O nedenle kurumsallaşma sohbetimize her birimizin kurumsallaşmanın altına neler koyduğumuzu konuşarak başlamak istiyoruz. Bir kısmımız son derece olumsuz anlamlar yüklüyor belki bir kısmımız da olumlu. İşte ilk oturumda hepimiz burada toplanan kurumlar olarak neden kurumsallaşmak istiyoruz ya da neden kurumsallaşmaktan kaçınıyoruz, önce bunu konuşalım diyoruz. Bütün bunları bir bakıma sıraladıktan ve birbirimize bu konuda içimizi döktükten sonra ikinci oturumda kurumsallaşırken (yani aslında bütün söylemeye çalıştığımız devamlılığı olan bir iyi yönetim sistemi oturtmaya çalışırken) birinci oturumda saydığımız olumlu noktaları başarmayı ve olumsuz noktaları engellemeyi nasıl başarabileceğimizi soracağız. Son olarak da bu tip bir yapının devamlılığı için neler yapmamız gerektiğine odaklanacağız. Yani yine 3 oturumumuz var. Haydi başlayalım.

A- Kurumsallaşmanın olanakları ve getirdiği yükler neler?

Olumlu noktalar, olanaklar:

1) Resmi kurum olmanın getirdiği yükler çok ağır aslında. Ama kalıcı olmak, ilerlemek, büyümek, bir mekânda yer edinerek çevredeki insanlarla iletişim kurmanın yolunun bu tür bir kuruma dönüşmüş olmayı gerektiriyor. Kurum olmak deneyim oluşturmayı ve bunu kalıcı hale getirmeyi sağlıyor.

2) Yıllar içinde sürekliliği olan bir iş yapmak istiyorsun, sen olmasan da varlığını sürdürecektir, başkalarının katılımına çok açık olan bir iş olacak. Kurumsallaşma kendini ortaklaşa anlatabilmenin, ortak aklın kalıcılaştırılmasının bir yolu aslında. Kurumsallaşma olmayınca başkalarına aktarılacak bir şey olmuyor... Bir yapının gelene ve gidene göre değişmemesi gerekiyor.

3) Risklere karşı daha sağlam durabilmek için gerekli kurumsallaşma... Devamlılık, sürdürülebilirlik olması için kurumsallığa ihtiyacımız var... Uzun soluklu işler yapmak için de ihtiyacımız var.

4) Resmîleşme başka bir şey, kurumsallaşma başka bir şey... Resmi olmayabilirsiniz ama kurumsallaşma olması gerekebilir. Dolayısıyla resmi ya da resmi bir yapı olmadan da yatay örgütlenme içerisinde kurumsallaşma olabilir, gerekebilir. Resmi kurum olmanın fon bulma, muhatap alınma gibi pratik faydaları da var.

5) Kendimize, örgüt içindeki gönüllülere, verilen emeğe olan sorumluluğumuz gereği örgütün devamlılığı önemli.

6) Gerektiği kadar kurumsallaşma...

7) Kurumun kültürünün yazılı hale getirilmesi, deneyimlerin bir yerde biriktirilmesi, yeni katılacak kişilerin de kurumda neler dönüyor bunu anlamaları için kurumsallaşma önemlidir.

8) Görev, sorumluluk sınırlarını netleştirmek, karar alma mekanizmalarını belirlemek açısından önemlidir.

9) Kurumsallaşmada, çalışma süreçlerinin doğru tanımlanması olacaktır, buradan bakarsak, her şeyi çözecek bir şey değilse de kurumsallaşma hesap verilebilirliği kolaylaştırır. Bu nedenle kurumsallaşmayı hiyerarşik yapının kurulması ya da şirketleşme olarak düşünmemek gerekir.

10) Kurumsallaşma her yapıda farklı boyutlarda ortaya çıkacaktır. Hepsini aynı çerçevede düşünmemek lazım. Her yapıda olduğu gibi nasıl şekillendiğine bağlı olarak olumlu olumsuz yanları tartışılabilir.

11) Kurumsallaşmanın en önemli tarafı içte ve dışta güvenilirliği de sağlıyor olmasıdır.

Yükler ve riskler:

1) Kurumsallaşmış bir yapının devlet tarafından hedef olması çok kolay. Resmi yapıya dönüşünce adresler vs. her şey belli oluyor. Kendinizi çok net şekilde ortaya koymuş oluyorsunuz, özellikle hak savunuculuğu yapan kurumlar bu riskle daha çok karşı karşıya kalabiliyor.

2) Çok kişi olunca kurumsallaşmaya ihtiyaç duyuluyor. Kurumsallaşma aslında çok istediğimiz bir şey değil ama yapmak zorunda kaldığımız için yaptığımız bir şey...

3) Resmiyet olduğunda, örneğin ben bir kurumla iletişim kurmak istediğimde bir kişi adı görmeden onun bir dayanışma olduğunu göremiyorum. Karşınızda bir insan mı, ekip mi... Bireyler çok geri planda kalmamalı...

4) İçinde söz sahibi olunan kurumsallaşma ekibi güçlendirir ama söz hakkının olmadığı kurumsallık sağlıklı olmuyor.

5) Oluşum içindeki işlerin organize süreçleri, aynı işi aynı kişinin yapması bazen uzmanlaşmayı beraberinde getiriyor. Kurumsallaşma da işin içine girince işleyiş daha çok uzmanlaşmaya götürebiliyor.

6) Kurumsallaşan yapı olağandışı durumlarda her an değişen durumlara uyarlanma gereklerini karşılayamayabilir, olayların akış hızına yetişemeyebilir ve hatta engelleyebilir.

SONUÇ:

Kurumsallaşma uzun vadeli ve olağan durumlarda çalışabilmek için zorunludur. İşlerin bildik şekilde yürümesini sağlar, çünkü kalıplaşmış pratikler demektir, yani amaç ve hedeflere göre iş bölümü yapılmıştır, işler tanımlanmış ve tahsis edilmiştir, gerekli kurullar oluşturulmuştur. Kurumsallaşma doğası gereği bürokratikleşme ve hiyerarşi yaratma eğilimleri taşıyabilir. Ama amaç ve hedefler ufku yitirilmez, kurum kültürü yaratılır ve gerekli idari önlemler alınırsa, esnek, demokratik, katılımcı ve yatay örgütlenmiş bir kurumsallaşma mümkün olabilir.

2. OTURUM KURUMSALLAŞMAYI NASIL BAŞARABİLİRİZ?

Sunuş

İlk bölümde oldukça olumlu yanlarına baktık kurumsallaşmanın. Bildiğimiz kurumları düşündüğümüzde o yapıların nasıl olduğunu bildiğimizde kurumsallaşma biraz sıkıntılı bir kavram. Ama nasıl olacağı belirlendiğinde ve ilkeleri konulduğunda kurumsallaşma bir araç olabilir. Baştan önyargılarla bakmamak aslında ne kadar anlamlı olduğu üzerinde konuştuk. Ortak aklın kalıcılaştırılması önemli bir kavramdı ilk oturumda konuştuğumuz. Bunların yönergelere dönüştürülmesi. Resmi bir kurum olmanın pratik faydaları üzerinde duruldu.

İkinci oturumda nasıl bir kurumsal yapı içerisinde olabiliriz, bu yapıyı nasıl oluşturabiliriz üzerinde duracağız... Belli ilkelerin konulması ve bunların kalıcılaştırılması üzerinde durduk. Genelde bir araç olarak görülmesi gerektiği üzerinde durduk. Sürekli tartışılarak, yenilenerek, güncellenerek sürdürülmesi gerektiği üzerinde durduk. Kurum olmanın, kurumsal davranış biçimi oluşturmak olduğu üzerinde durduk. Kurum dilinin ne kadar önemli olduğunu konuştuk. Kurumsallaşmayı şirket mantığıyla düşünmemek gerektiğini, yeni ve farklı bir kurumsallaşma modeli geliştirebileceğimizi konuşmuş olduk. Olumsuz tarafları giderebilir miyiz? Özellikle karar alma mekanizmalarını oturtmak... Herkesin kendini ifade edebileceği yapıyı kurabilir miyiz?

Yatay örgütlenme olarak, hiyerarşik olmadan katılımcılığı hedeflerken kurumsallaşmayı nasıl başarabiliriz? Hiyerarşisiz yönetim/kurumsallaşma modelleri ne olabilir?

- 1)** Müzakere demokrasinin temel ilkesidir. Müzakereyi zaman kaybı görmemek, müzakereye zaman ayırmaktan sıkılmamak gerekir. Hem katılımı teşvik eder hem yaratıcı fikirlerin gelişmesini sağlar hem de üyeleri eğitir.
- 2)** Karar alırken olabildiğince geniş heyet ile almalı. Başkan ve/veya Yönetim Kurulu tarafından değil, genel heyet ile. Mevcut yasal tüzükler ile nasıl olabilir? Bütün toplantılar fiilen heyete açık tutulabilir. Herkesin görüş ve oy hakkı olabilir. Şekillenen kararlar hukuken yetkili kurullar tarafından kayıt altına alınır. Burada çoğu zaman yaşanan problem, genel heyetin ilgi ve motivasyon kaybı oluyor. Bunu önlemek için öncelikle, sürekli yazılı hesap vermek ve toplantılarda verilen kararların kesinleşmesi için genel heyete zaman bırakmak, mesela mail gruplarında itiraz süresi tanımak, itiraz geldiğinde kararları değiştirmeye açık tutmak gerekir. Ayrıca etkinliklerden haber vermek, sosyal iletişim imkan ve ağları kurmak ilgi ve motivasyon yaratmakta işe yarayabilir.
- 3)** İş tanımı yapılırken, konum ve kurullar oluşturulurken, tanımlar açık, sınırlı, ve teknik olmalı, olabildiğince az inisiyatif gerektirmelidir. İnisiyatif gerektiğinde genel heyete başvurma yolu tercih edilmelidir.
- 4)** Kimse yanılmaz değil, hele ahlaki yargılarında. Öyleyse Etik Kurul demokratik bir yapıya ne kadar uygundur?
- 5)** Başka kurumlarla hakiki ilişki de çok önemli. Dışardakiler tarafından kontrol edilebilir olmak da çok önemli. Benzer kaygılarla hareket ettiğimiz kurumların birbirini takip edebilmesi de kurumsallığı destekleyecek bir şeydir.
- 6)** Bütün üyeleri yönetim kurulu toplantısına davet ettiğinizde ve oy verme hakkı verdiğinizde ciddi sorunlar çıkarabilecek hale geliyor. Yetki ve sorumluluk düzenini bozmuş oluyorsunuz aslında.

7) Etik kurulda değil de genel kurulda çözmeye çalıştığınızda da olayın tam detayları bilmeyecektir. Etik kurul ise olayı detaylarıyla biliyor, savunma alıyor, daha detaylı inceliyor. Etik kurul olsun ama sonra da genel kurula itiraz etme hakkı olsun bireyin...

8) Örgüt dediğimiz yapının yatay ya da dikey oluşu bize bağlı bir şey...Yönetim kurulu yerine yürütme kurulu diyelim. Kararları genel kurul almış olacak ve bu kararları uygulamak üzere yürütme kurulu, kendisine verilen görevleri yerine getirecek olması gerekiyor. Belki bu yeni bir şey yatay ve dikey ayrımında.

9) Resmi Yönetim kurulu yapısının tamamen resmi işlerle ilgilenmek üzerine kurulmuş olması bizde de benimsenmiş durumda. Ancak Yönetim kurulu sadece göstermelik olarak toplanıyor. Kararlar aslında tüm gönüllüler tarafından alınıyor. Alınan bütün kararlarda Yönetim Kurulu sorumlu oluyor aslında. Resmi yapıya herkesin dâhil olmasını sağlamaya çalışarak sorumluluk ve yetki dengesini kurmaya çalıştık. Bunu da Yönetim Kurulunda rotasyon uygulayarak sağlamaya çalıştık...Bütün üyelerin sorumluluğun ne olduğunu anlaması için mekanizmalar oluşturmaya çalışıyoruz.

10) Genel kurulda alınacak olan kararları önceden ortaklar, gönüllüler ve yönetim kurulu ile hazırlamış oluyoruz. Ortaklaşıldıktan sonra Genel Kurula geliyor ve karar olarak yazılıyor.

11) Etik konularla ilgili olarak konunun kapsamını belirlersek iyi olabilir. Kadın birimi herhangi bir taciz nedeniyle erkek üyenin ayrılmasını istediğinde o kişi kooperatiften ayrılır. Buna bu kişi itiraz edemez. Ama başka bir konu ise arabuluculuk ekibi dediğimiz bir ekip var. Bir inisiyatifi yok ama sorunu çözmek için çaba harcayacak bir birim. Yeni gelenler daha önceden konu tartışıldığı için göze alınmayan konuları belirterek tartışmaya yeniden açabilir.

12) Etik kurul olmayabilir ama etik ilkeler olması gerekiyor diye düşünüyorum aslında.

13) Seçilen kişiler, "görev için" kendilerini seçenler tarafından denetleneceğini bilirler. Yönetime katılım göstermeyenler, "zararlı-zararsız" olarak değil, "yararsızlar" olarak görülürler. Yönetime katılmamak ayıp karşılanır. O çağdaki demokrasi anlayışına karşı bu çağda bile bizim kültürümüzde hesap sorulması tepki alabiliyor.

14) Çok büyük gruplarda dikey ve yatay örgütlenmeleri birlikte kullanmak zorunda kalacağız. Yönetim Kurulu karar vermek durumunda kalacak ama hangi kararların yetki alanına gireceği önceden belirlenebilir. İnisiyatif alması gereken kararlar mutlaka olacaktır. O zaman da tüm üyelere hesap vermek durumunda olduğunu bilerek bu inisiyatifi kullanacaktır.

SONUÇ:

Kurumsallaşan yapılarda müzakere demokrasinin temel ilkesidir. Müzakereyi zaman kaybı görmek, müzakereye zaman ayırmaktan sıkılmamak gerekir. Kararlar olabildiğince geniş heyet ile almalı. Ancak aşağıdaki konularda daha fazla konuşmaya ihtiyacımız olduğu görüldü:

Resmi olarak kurumsallaşan yapılarda olması gereken, sorumluluk taşıyan Yönetim Kurullarının yetkisi nasıl sınırlandırılmalı? Kararlara katılmasını teşvik ettiğimiz tüm üyelere oluşan genel kurulun sorumluluk taşıması nasıl sağlanmalı?

Etik kurul, arabulucuk gibi mekanizmaların, Genel Kurul kararlarına kıyasla daha etkin çalışıp çalışmayacağı konuşulsa da farklı görüşler var. Dolayısıyla daha somut kurumsal yapılar üzerinde konuşmamız gerekenler gibi duruyor.

Kurumsallaşmayla gelen bürokratikleşme sorununu nasıl aşacağımızı detaylandıramadık.

3. OTURUM

KURUMUN DEVAMLILIĞI NASIL SAĞLANABİLİR?

Sunuş

Kurumu oluşturmaya karar verdiğimizizi varsaydığımızda onun sürdürülebilirliği nasıl olacak? Yapıyı oluşturduğumuz andaki niyetlerimizi sürdürebilmek için ekonomiklik, politiklik doğrultusunda kalıcılığı nasıl sağlanacak? Belki bunun için en önemlisi kurumun kültürünün oluşturulması. Daha önceki forumlarda konuştuğumuz kurum kimliği daha somut ve norm oluşturma, yazılı çizili hale getirmenin görece daha kolay olduğu, algılanışımıza dair bir normlar bütünü olduğundan, yeni katılımcılar tarafından anlaşılması ve uygulanması daha kolay. Kurum algısına dair pek çok bilgi taşıyor ve zaten gönüllüler bu resme aşına olarak katılıyor.

Kurum kültürü ise, süreç içinde ve deneyimlerle olgunlaşan teamülleri kapsadığından, eski gönüllüler tarafından aktarılmayı ve yeni katılanlar tarafından içselleştirmeyi gerektiriyor. Dikey örgütlenmelerde görece daha kolay bir aktarım olsa da yatay örgütlenmelerde zaman alacak bir müzakere süreci yaşanabilir bu teamüllerle. Eski ya da yeni her gönüllünün, inisiyatif alması gereken durumlarla karşılaştığında sağduyulu ve kuruma uygun tutumları, çözümleri ya da yenilikleri üretmesi için tam da dönüp bakması gereken yer.

Kendimize şu soruları sormamız gerekiyor:

Her yeni durumla, açmazla, toplumsal hareket ve dönüşümle gelişebilen; tutarlı ancak ihtiyaçlara da yanıt verebilecek hareket alanını bize sağlayan bir kültürü oturtabildik mi? Katı ve tıkanmaya mı neden oluyor, hiç sorgulanamaz mı? Yoksa kırılğan ya da tutarsız mı?

İlkelerimizi tanımlamaktan öte, değerlerimizi yaratmak için mutlaka gerekli olan "güvenli ve sürekli iletişim" ortamını kurabildik mi? Kurumda kuşak farkı var mı, kurum kültürümüz iletişimimizi kolaylaştırıyor mu? İlkeler ve kurumsallaşma ayrı düşünölemeyeceğinden, yenilik ve duruma uygun çözümleri üretirken düzenli tartışma olanaklarını yaratabiliyor muyuz?

Kurumun kimliği, hedeflediği kamusal alanda nasıl karşılık buluyor? Kurum kimliğimiz, bazı çatışmaları içeride bırakmayı gerektiriyor ve sorun geçici olarak çözüyoruz; peki tekrar içimize dönüp sorguluyor muyuz? Bunları kurum kültürümüzün açık noktalarını bulmak ve teamüller hanemize eklemek için fırsat bulabiliyor muyuz?

Kurum kimliğimiz ile içerideki kurum kültürümüz çelişiyor mu? Aidiyetin sağlanmasında önemli olan "güvenli çalışma ve şiddetsiz iletişim ortamını" kurumsal bir standart haline getirebildik mi? Disiplin, arabuluculuk gibi iç hukuk mekanizmalarımız neler?

Deneyimlerimizi paylaşalım.

Kurumsal sürdürülebilirlikten ne anlıyoruz? Kurum kültürü nasıl oluşur?

1) Bizim örneğimizde oluşumumuzun temelini daha önce beraber çalışmış kişiler oluşturuyor. Sonradan genişleme süreçlerinde farklı değer sistemlerine ait arkadaşların olması çatışmayı getirmesi kaçınılmaz. Genişlemede bunlara dikkat edilmesinde yarar olacağını düşünüyorum. Kültür oluşturulması gereken bir şey olacak. Sürekli kılmak için hem yeni gelenlere, hem de dışarıdan katılanlara kendimizi, kültürümüzü anlatmamız gerektiğini düşünüyorum. Anmalar, yıl dönümleri yapılabilir. Ortak faaliyetler kültür aktarımında faydalı olabilir. Düzgün iletişimi sürdürülmesi kurumsallaşmasının kalıcı olmasını destekleyici şeylerdir.

2) Kurum içi dayanışmayı da unutmamak lazım. Birbirimizin derdine koşmanın, birlikte uyumlu çalışmak için ve kurum kültürü için önemli olduğunu düşünüyorum.

3) Kurumun devamlılığı için finansal olarak sürdürülebilir olması gerekir.

4) Kurumun devamlılığı için yaptığı işlerle görünür olması, içte ve dışta etkileşimi koparmaması gerekir.

5) Kurum kültürü dediğimizde iki şey anlıyor olabiliriz. Birincisi, kooperatifte mümkün olduğunca her şeyi yazılı hale getirmeye çalışıyoruz. İnsan hafızası çok sağlıklı olmayabilir diye, toplantı notları vs. yazıyor, her zaman ulaşılabilir ortak alanda tutuyoruz. Hem yeni gelenler görebiliyor, hem eskiler bir noktaya takıldığında dönüp bakabiliyor. Birimler için yönergeler var, birimin işleyişine dair yönlendirici olan ve nasıl işleyeceğini gösteren. İkincisi bir model de var. Kültürün bir başka şekli de ilişki olarak ortaya çıkıyor. Yeni gelen birisi için eskilerden bir gönüllü, yeni gelen bir gönüllüye bu işlerin nasıl yapıldığı gibi konularda yardımcı oluyor. Süreç normalde iki ay sonra bitse de daha sonra yine dönüp birbirlerine soruyorlar. Pandemi sebebiyle bir arkadaşımızın süreçlerinden haberdar olmadığımızı fark edince yeni bir mekanizma ortaya çıktı. İkişer haftalık dönemlerde kişiler birbirlerini arayıp hal hatır sorarak, ilişkiyi etkin bir şekilde yürütmeye çalışıyor. İletişimi ve dayanışmayı güçlendirmek için böyle bir yöntem kullanıyoruz.

6) Biz dernekte 12 kişi tam zamanlı çalışıyoruz. Gönüllü politikamızı henüz oluşturamadık. Strateji, finansal strateji belirleyip yazıyoruz. Çalışma kriterlerimizi, ücret politikalarımızı belirliyoruz. Çalışan haklarını yasal çerçevelerde gözeterek kurmaya çalışıyoruz. Bunların dışında haftanın 8-10 saatini konsensusla karar almaya ayırdığımız için bununla ilgili şiddetsiz iletişim eğitimleri alıyoruz. Kapasite geliştirmek için de eğitimler alıyoruz. Ekibe yeni katılanlar olabiliyor, bilgiler unutulabiliyor. Kurumsallaşmak için kendimizi geliştirmeye çalışıyoruz.

7) Oluşturulacak yazılı kültür ve iletişimin kurumun oluşumunun en başından itibaren yapılması önemli.

8) Örgütümüzün nereye gitmesi gerektiği konusunda çok ciddi bir tartışmamız olmadı. Bunları bir tür adı konmamış kurallar olarak hayata geçirdik. İş bölümü çok katı mı, birbirimizi nasıl tamamlarız. Haftalık toplantılarımızda nereye yönelmemiz, ne yapmamız gerektiğine yazılı olmadan karar verdik. Şimdi bunun sıkıntısını yaşıyoruz. Biz ne yapmak istiyoruz diye konuşmuş olmamıza rağmen daha muhafazakar davranmaya başladık ve kişi başına düşen iş yükünün artmasıyla gerilim arttı. Yönetim kurulunun karar alma süreçleri nasıl olacak. Artık bunun için bir model arıyoruz, rotasyon ve ücretlilik, yaratılan katma değer paylaştırılması için stratejiler geliştirmeye çalışıyoruz. Yetki, sorumluluk dengesi üzerine çalışıyoruz. Genişlemeye ilgili olarak belki dışarıdan bir ara bulucu mekanizması düşünülebilir.

9) Gönüllülerin ayrılımlarının istatistikleri, sebepleri de bilinmeli, konuşulmalı ve üzerine düşünülmeli.

10) Belki de iş yapan kişilerin yapabileceği işleri tartmak gerekiyor...Dengeyi bulabilmemiz önemli. Çok fazla iş yapmaya çalışıp sonra hayal kırıklığı yaşamak mümkün olabiliyor. Çok iş yapanlar da bazı konularda söz hakkını daha çok kendinde görüyor ve başkalarının hakkını sınırlandırmış olabiliyoruz.

11) Kurum kültürü yerleşmişse ve sadece yenilere aktarımında bir sorun yaşanıyorsa, daha yeni katılımcıların da bu aktarım konusunda görev almaları etkili bir yöntem olabilir. Daha içselleştirmiş, eski gönüllülerin, yeni gönüllülere aktarım konusunda biraz öne çıkmaları sahiplenmeyi kolaylaştıracaktır.

12) Kendi içimizdeki insan kaynağını güçlendirecek bir şey olabilir mi... O kadar çok kooperatif ve dernek var ki, birçoğu ortak amaçlar için uğraşıyor. Biz bu kadar kişi, birbirine yakın düşünen insanlar olarak ortak dayanışma ağları kurabilir miyiz? Örneğin sosyal medyada bir paylaşımı güçlendirmek, dernekte aranan bir iş için aramızdan destek bulabilmek vs. Birbirimizin etkinliklerinden haberdar olacağımız bir platform olabilir mi?

13) Henüz uygulamadık ama yıllık bir iş planı yapmayı düşünüyoruz. Özellikle kooperatifin genel işleyişi için. İşlerin yaklaşık kaç iş günü olduğunu hesaplayıp, kooperatife katılan herkesten iş günlerine dair taahhüt alabileceğimiz bir çalışma düşünüyoruz. Birlikte üretmenin güzelliği üzerinden üyelerimizi iş günü taahhüt etmelerini sağlamaya çalışacağız.

14) Beraber eğlenmek de aidiyet hissini çok güçlendiriyor. Bir kahvaltı, kamp, piknik gibi etkinlikler verimliliği inanılmaz artırıyor. İşlerin ötesindeki bir takım ihtiyaçlarımız da var ve bunların karşılanması da bağlılığı ve iletişimi artırıyor.

15) Biz kurumsallaşmayı konuşurken herhangi bir örgütün misyonunun bitebileceğini de hatırlamamız lazım. O amaçlar doğru tarif edilmiş mi, insanlar ve zaman değişmiş olabilir. Her zaman, yeniden örgütlenmeye de açık olmamız lazım.

16) 'Olmuyorsa olmuyordur'dan bir adım önce, bir takım rutin faaliyetlere çok kolay soyunmak lazım. Gereksiz beklenti yaratmadan, gücümüzü bilerek hareket etmek lazım. Öncelikleri doğru planlayabiliyor olmak lazım. Az sayıda kişiyle başlayan platformlarda en öncelikli şey, nefes almaya devam edebilmek, kirşleri ve temelleri sağlam tutmak. Sürdürülebilirliği yakalayabilmek için kendimizi de darlamadan rahatlatmakta fayda olabilir.

SONUÇ:

Sosyal faaliyetler, şiddetsiz iletişim, kurum içi dayanışma, kurumun içte ve dışta görünür olması, finansal sürdürülebilirlik, doğru ve dengeli bir iş bölümü kurumun devamlılığı için yerine getirilmesi gereken hususlardır. Kurum kimliğini yazılı belgeler ile oluştururken bunların uygulanıyor olması da uzun vadede kurum kültürünü yaratacaktır.

Ancak en başta sorduğumuz "Kurum kimliğimiz ile içerideki kurum kültürümüz çelişiyor mu?" ve "Aidiyetin sağlanmasında önemli olan "güvenli çalışma ve şiddetsiz iletişim ortamını" kurumsal bir standart haline getirebildik mi?" sorularının yanıtını henüz veremedik. Eğer bu sorulara olumlu yanıt veremiyorsak "Disiplin, arabuluculuk gibi hangi iç hukuk mekanizmalarımızı" devreye sokmamız gerektiği konusunu açıkta bıraktık.

Ayrıca benzer sorunları yaşayan kurumların kendi aralarında bir dayanışma ağı yaratmalarının da işlerin bir miktar kolaylaşmasını sağlayacağı konusunda ortaklaştık. Bu ağ, bilgi paylaşımı kadar, uzmanlık paylaşımı, deneyim paylaşımı, teknik destek gibi ortaklıklar da sağlayacaktır.