Yüksek İhtisas Üniversitesi'nin gelişim ve değişim ihtiyacını karşılamak için güncel yönetişim modelleri dikkate alınarak, kurumumuza özgü değişim yönetim modeli oluşturulmuştur. Süreç içinde yapılması planlanan tespitler, analizler, kıyaslamalar, araştırmalar, organizasyon ve uygulama örnekleri ile bu kurumsal değişim yönetim modelinin kurumda yaygınlaşması amaçlanmıştır.

1. Değişim İçin Aciliyet Duygusunun Oluşturulması:

Üniversitemizin ulusal ve uluslararası üniversiteler sıralamalarındaki yeri, akademik birimlerin öğrenci doluluk oranları, mezunların iş bulma süreleri, öğretim üyesi başına düşen yayın sayısı gibi veriler benzer yapıdaki üniversitelerle karşılaştırılmaktadır. Elde edilen verilerin üniversitenin Stratejik Planı, kurum iç değerlendirme raporları, Yükseköğretim Kalite Kurulu Kurumsal geri bildirim ve İzleme raporları ve paydaş görüşleriyle birlikte incelenmesiyle akademik ortam ve rekabet gerçekçi olarak değerlendirilmekte ve kurumumuzun değişim ihtiyacı belirlenmektedir. Bazı programlarımızın ulusal akreditasyon çalışmalarına başlanmıştır.

Potansiyel krizleri veya büyük fırsatları belirlemek ve tartışmak için akademisyenlerin, öğrencilerin, idari personel ve diğer paydaşların katıldığı toplantılarda SWOT analizleriyle üniversitenin ve birimlerinin güçlü ve zayıf yönleri, fırsatları ve tehditleri ortaya konmaktadır.

2. Rehberlik Edecek Güçlü Bir Ekip Kurulması:

Değişim yönetimine Kalite Komisyonu Başkanı, Kalite Çalışmalarından sorumlu Rektör Yardımcısı, Eğitim- Öğretim, Araştırma- Geliştirme ve Toplumsal Katkı'dan sorumlu Rektör Yardımcıları ile Stratejik Plan Hazırlama Çalışma

Grubundan oluşan ekip, liderlik ve rehberlik etmektedir.

Bu kapsamda rolleri ve sorumlulukları ayrı ayrı belirlenen grup üyelerinin görüşlerini özgürce ifade edebildikleri bir ortamda ortak hedeflerin gerçekleştirilmesi desteklenmektedir.

Hazırlayan	Kontrol Eden	Onaylayan
Kalite Koordinatörlüğü	Kaliteden Sorumlu Rektör Yardımcısı (Prof. Dr. Özgül KISA)	Kalite Koordinatörlüğü

3. Değişim Odaklı Bir Vizyonun Oluşturulması:

Yüksek İhtisas Üniversitesi'nin uygulanmakta olan stratejik planında yer alan Misyon, Vizyon, Stratejik Amaç, ve Hedefler ile uyumlu ve tespit edilen değişim ihtiyacını tüm yönleriyle kapsayan değişim vizyonu doğrultusunda, mevcut durum ve geleceğe dair hedefler, paydaş katılımıyla ölçülebilir ve gerçekçi bir program çerçevesinde sunulmaktadır.

Bu kapsamda, vizyonumuzdaki somut hedefler ve belirlenen stratejik açıdan önemli öncelikler, eldeki kaynaklar ile mevcut kapasite doğrultusunda katılımcı bir yönetimle kısa vadeli kazanımlara önem verilerek hayata geçirilmektedir. Değişim için esneklik ve öğrenme temelli yaklaşımı benimseyen liderlik, etkin bir izleme ve değerlendirme politikası uygulamaktadır.

4. Değişim Odaklı Vizyonun Yayılması:

Değişime dair vizyon ve stratejileri yaymak amacıyla sürekli ve tekrar iletişim ilkesi doğrultusunda toplantılar, çalıştaylar, lider konferansları, ekip buluşmaları, dijital iletişim araçları, kurumsal internet siteleri, sosyal medya, iç iletişim platformları, infografikler, posterler, video mesajları, sunumlar, anketler, formlar, kısa hatırlatmalar, başarı hikâyeleri paylaşılması gibi çeşitli yöntemler ve araçlar etkin olarak kullanılmaktadır.

Paydaşlara rehber ekip tarafından rol modeli olunmasıyla engellerin kaldırılması, motivasyonun sağlanması, çok yönlü iletişim kurma yöntemleriyle değişim odaklı vizyona yönelik davranışların kazandırılması hedeflenmektedir.

5. Paydaşların Vizyona Göre Hareket Etmeleri İçin Güçlendirilmesi:

Değişimin önündeki çeşitli engeller olan liderlik tutumlarında ve kaynaklarda eksiklik, yapısal ve kültürel engeller, bilgi ve yetenek eksikliği; yetki ve sorumlulukların genişletilmesiyle, ek kaynakların sağlanmasıyla, nitelikli eğitimin planlanmasıyla, teşvik ve ödül sisteminin geliştirilmesiyle, kültürel engellerin dönüştürülmesiyle, ilerlemeye ve dönüşüme yönelik çeşitli platformlardaki dirençlerin ortadan kaldırılmasıyla ortadan kaldırılmaktadır.

Vizyonun gerçekleşmesine engel olan ve uyum analizi ile tespit edilen bürokratik süreçler, eski performans ölçütleri, yetersiz teşvik sistemi, bazı kültürel alışkanlıklar ile teknolojik altyapı eksiklikleri ve katı hiyerarşik yapı öğelerinin yerine alternatif sistemler ve yapılar tasarlanmaktadır. Değişim vizyonuyla uyumlu bu sistemler ve yapılar pilot uygulamalarla test edilmektedir. Performans ölçütleri ile uyumlu hale getirilen ve belirlenen değişim vizyonu ile uyumlu yeni yapı ve sistemler, örgüt bünyesine dâhil edilmektedir.

Belirli riskler göz önünde bulundurularak yenilikçi fikirlerin, faaliyetlerin ve eylemlerin yapılması teşvik edilmektedir. Yapılan hataların üzerinde gereğinden fazla durulmayıp, bunların öğrenme fırsatı olarak kabul edildiği bir çalışma ortamı yaratılarak, başarı yanında nitelikli değişim çabaları da ödüllendirilmektedir.

Çeşitli konumlardaki liderlerimiz, sözlü yaklaşımları yanı sıra somut davranışlarıyla kurumsal değişim sürecine öncülük etmektedir. Değişime yapılan tüm katkılar görünür kılınmaktadır ve ödüllendirilmektedir. Değişimin, alışılmışın dışındaki tutum ve davranışlarla sağlanabileceği öngörüsüyle hareket edilmektedir.

6. Kısa Vadeli Kazanımların Planlanması ve Yaratılması:

Somut ve ölçülebilir hale getirilen performans iyileştirmeleri sayesinde değişimi sağlayacak süreçler belirlenmektedir. Zaman alacak olan köklü değişim sürecinin tükenmişlik hissi yaratmaması için öncelikle başlangıçta hızlı ve küçük iyileştirmeler hayata geçirilmektedir. İlerleme düzenli olarak izlenmektedir.

7. İyileştirmeleri pekiştirilmesi ve daha fazla değişim yaratılması:

Gerçekleştirilen değişikliklerin kalıcı hale getirilebilmesi için sağlanan güven ortamından

Adres : Yüksek İhtisas Üniversitesi Rektörlüğü 06530 Çankaya / Ankara
Telefon : 0312 329 10 10
İnternet Adresi : www.yuksekihtisasuniversitesi.edu.tr
E-posta : yiu@yiu.edu.tr

yararlanılmaktadır. Akademisyenler ile çalışanlar değişim yönetimi konusunda bilgilendirilmekte, yeni istihdam edilenlerin de değişim vizyonumuzu uygulayabilecek yetkinliğe kavuşturulması için gerekli önlemler alınmaktadır.

Kurumsal değişim yönetimi sürecinde insan kaynakları yönetim sistemi; yenilikçi projeler ve fikirler teşvik edilerek ve motivasyonu artırıcı örnek davranışlar desteklenerek iyileştirilmektedir.

8. Yeni yaklaşımların kurumsallaştırılması:

Yeni kurumsal değişim yönetimi sürecinde, yeni yaklaşımlar ile kurumsal başarı arasındaki bağlantılar ortaya konulmaktadır. Kurumsal politikalarımızın bir parçası haline getirilen paydaş geri bildirimleri kurum kültürüne katkıda bulunmaktadır. Kurumun değişimdeki başarısını sağlayan davranışların oluşturduğu katkılar gözle görünür hale getirilmektedir.

Değişime yönelik olarak liderlik, eğitim-öğretim, araştırma- geliştirme ve toplumsal katkı süreçleri eğitimler, çalıştaylar ve seminerler, geri bildirimler, süreç ve proje değerlendirmeleri, iletişim ve iş birliği araçları, ödüllendirme ve takdir sistemleri, kültürel ve sosyal destek araçları gibi unsurlarla geliştirilmekte, kalıcı ve sürdürülebilir hale getirilmesine çalışılmaktadır.

Adres : Yüksek İhtisas Üniversitesi Rektörlüğü 06530
Çankaya / Ankara

Telefon : 0312 329 10 10
İnternet Adresi : www.yuksekihtisasuniversitesi.edu.tr
E-posta : yiu@yiu.edu.tr