

Kurumsal Eğitim Kataloğu

Sekiz kategoride 22 program. Hiçbiri katalogdan seçilsin diye tasarlanmadı: hangi başlığın kurumunuza uyduğunu ölçüm söyler, içerik kendi vakalarınızla yeniden yazılır.

2026–2027 · ANKARA – YÜZ YÜZE · TÜRKİYE GENELİ – ONLINE

YAKLAŞIM

Eğitimle başlamayız. Ölçümle başlarız.

Çoğu sağlayıcı size bir katalog gönderir ve seçmenizi bekler. Biz önce ekibinizde neyin riskli olduğunu anonim olarak ölçer, müdahaleyi verinin gösterdiği yere yaparız — ve sekiz ila on iki hafta sonra aynı alanları tekrar ölçeriz. Yönetim kuruluna sunabileceğiniz bir "öncesi ve sonrası" veriniz olur.

01 · ÖLÇ

Risk haritası

İş yükü, yönetici desteği, psikolojik güvenlik, tükenmişlik belirtileri ve bağlılık; anonim ve departman kırılımlı ölçülür.

02 · UYGULA

Hedefli atölyeler

Bu katalogdaki programlar, raporun işaret ettiği alanlara göre seçilir ve kurumunuzun vakalarıyla yeniden yazılır.

03 · TEKRAR ÖLÇ

Öncesi–sonrası

Etki kanaatle değil sayıyla raporlanır. Sonuç garanti edilmez — ölçülür.

Her atölyede geçerli üç ilke

- **Slayt izlenmez.** Kavram %30, uygulama %70: rol oyunu, vaka çalışması, prova ve kişisel eylem taahhüdü.
- **Grup 16–24 kişiyi geçmez.** Bu sınır pazarlık edilmez; atölye kalitesinin şartıdır. Daha büyük kitleler için 60–90 dakikalık oturum formatı kullanılır.
- **Üç hafta sonra pekiştirme.** 30 dakikalık online pekiştirme oturumu her atölyenin bedeline dahildir.

Anonimlik pazarlık edilmez. Ölçümlerde hiçbir bireysel sonuç üretilmez, beş kişiden küçük gruplar raporlanmaz, e-posta ve IP kaydedilmez. Self-Up kurum içinde bireysel klinik hizmet vermez; gerektiğinde bağımsız uzman ağına yönlendirir.

İYİ OLUŞ

01

Yükü Görmek

*Tükenmişlik fark edilmeden önce nasıl konuşulur***ÇALIŞAN + YÖNETİCİ** · 90 DK / YARIM GÜN · ONLİNE VEYA YÜZ YÜZE

Tükenmişlik fark edildiğinde genellikle çok geçtir — kişi istifa dilekçesiyle gelir. Bu oturum ekiplere tükenmişliğin üç bileşenini, erken sinyalleri ve yükü konuşmanın ortak dilini kazandırır. Anonim canlı nabız anketiyle ekip kendi verisini odada görür.

Katılımcı çıktısı: Kendi yük haritası + yöneticisiyle yapacağı konuşma için dört cümlelik hazır kalıp.

02

Pazartesi Sabahı Problemi

*Motivasyon değil, enerji yönetimi***TÜM ÇALIŞANLAR** · 60-90 DK · ONLİNE

Motivasyon konuşmaları etkisini bir haftada kaybeder; enerji yönetimi ise öğrenilebilir bir beceridir. Gün içi enerji döngüleri, toparlanma molaları ve bilişsel yükün yönetimi üzerine uygulamalı bir oturum.

Katılımcı çıktısı: Kişisel enerji haritası ve haftalık düzenleme planı.

03

Hayır Diyebilen Ekip

*İş yerinde sınır koymanın kurumsal karşılığı***ÇALIŞAN + YÖNETİCİ** · YARIM GÜN · YÜZ YÜZE

Sınır koyamayan çalışan önce sessizleşir, sonra tükenir, sonra ayrılır. Bu atölye 'hayır'ı ilişkiyi bozmadan söylemenin dilini çalıştırır; öncelik çatışmalarını yöneticiyle konuşma provası içerir.

Katılımcı çıktısı: Kendi vakası üzerinde yazılmış ve prova edilmiş bir sınır cümlesi.

ÇALIŞAN

04

Baskı Altında Düşünmek

Stres anında bilişsel performansı korumak

TÜM ÇALIŞANLAR · 90 DK / YARIM GÜN · ONLINE VEYA YÜZ YÜZE

Stres altında karar kalitesi düşer, hata artar — bu bir karakter sorunu değil, fizyolojidir. Oturum, baskı anında zihni çalışır tutan somut teknikleri deneyimletir: fizyolojik regülasyon, dikkat daraltma, karar erteleme kuralları.

Katılımcı çıktısı: Baskı anı protokolü: üç adımlık kişisel uygulama kartı.

05

Dikkatin Geri Kazanılması

Dijital yorgunluk ve odak ekonomisi

BİLGİ İŞÇİLERİ · 90 DK · ONLINE

Ortalama bilgi işçisi birkaç dakikada bir bölünüyor ve her bölünmenin bilişsel maliyeti sanılandan yüksek. Bildirim mimarisi, derin çalışma blokları ve toplantı hijyeni üzerine uygulamalı bir oturum.

Katılımcı çıktısı: Kişisel odak protokolü + ekip için üç toplantı kuralı önerisi.

06

Erteleme Değil, Kaçınma

İşi geciktiren şeyin gerçek adı

TÜM ÇALIŞANLAR · 90 DK · ONLINE

Erteleme bir zaman yönetimi sorunu değil, duygu düzenleme sorunudur: belirsizlik, mükemmeliyetçilik ve değerlendirilme kaygısı işten kaçındırır. Oturum bu mekanizmayı görünür kılar ve başlangıç eşiğini düşüren teknikler çalıştırır.

Katılımcı çıktısı: Kendi erteleme örüntüsünün analizi + ilk adım planı.

İLETİŞİM

07

Söylenmeyen Şey

*Ekiplerde konuşulmayanın maliyeti***EKİPLER** · YARIM GÜN · YÜZ YÜZE

Her ekipte herkesin bildiği ama kimsenin söylemediği konular vardır — ve kararlar asıl orada bozulur. Atölye, konuşulmayanı güvenli biçimde masaya getiren yapılandırılmış bir format uygular.

Katılımcı çıktısı: Ekibin kendi yazdığı konuşma anlaşması.

08

Zor Konuşmanın İlk 90 Saniyesi

*Çatışmayı büyütmeden açmak***YÖNETİCİ + ÇALIŞAN** · YARIM GÜN · YÜZ YÜZE

Zor konuşmalar ya hiç yapılmıyor ya savunma-karşı savunma sarmalına dönüşüyor; sorun içerikte değil, açılıшта. Katılımcılar kendi gerçek vakalarını yazar ve üçlü rol oyunu turlarında ilk 90 saniyeyi prova eder.

Katılımcı çıktısı: Ertesi hafta yapılacak gerçek konuşma için yazılmış ve prova edilmiş bir açılış.

09

Geri Bildirim Bir Duygu İşidir

*Vermek kadar alabilmek***YÖNETİCİ + EKİP** · YARIM GÜN · ONLİNE VEYA YÜZ YÜZE

Geri bildirim tekniği herkes tarafından bilinir; işe yaramamasının sebebi tetiklediği duygudur. Oturum, savunmayı tetiklemeyen verme dilini ve geri bildirimi savunmaya geçmeden alabilmeyi birlikte çalıştırır.

Katılımcı çıktısı: Bekleyen bir geri bildirimin yazılmış ve denenmiş hali.

10

Aynı Şirkette Üç Kuşak

*Kuşak farkının altındaki gerçek mekanizma***YÖNETİCİ + İK** · 90 DK · ONLİNE VEYA YÜZ YÜZE

Kuşak çatışması etiketlerin değil, farklı beklenti sözleşmelerinin sorunudur: geri bildirim sıklığı, otonomi, anlam ihtiyacı. Oturum etiketleri bırakıp mekanizmayı gösterir ve ortak çalışma kurallarına çevirir.

Katılımcı çıktısı: Ekipler arası beklenti haritası + üç ortak kural.

YÖNETİCİ

11

İlk Kez Yönetici

Teknik uzmandan insan yöneticisine geçişin psikolojisi

YENİ YÖNETİCİLER · TAM GÜN VEYA 2 MODÜL · ONLİNE VEYA YÜZ YÜZE

En iyi mühendis yönetici yapılı ve yalnız bırakılır — devir istatistiklerinin en sık kaynağı budur. Program kimlik geçişini, ilk 90 günü, işi devretmeyi ve eski akranlarını yönetmeyi çalıştırır.

Katılımcı çıktısı: Kişisel ilk 90 gün planı + delege etme haritası.

12

Ekibimin Yükünü Yönetiyorum

Yöneticinin önce kendi düzenlenmesi

ORTA KADEME YÖNETİCİLER · YARIM GÜN · ONLİNE VEYA YÜZ YÜZE

Yönetici stresi ekibe bulaşır: gergin liderin ekibi hata saklar. Oturum önce yöneticinin kendi regülasyonunu, sonra ekibin iş yükünü görünür kılma ve dengeleme pratiğini çalıştırır.

Katılımcı çıktısı: Ekip yük haritası şablonu + haftalık kontrol rutini.

13

Fark Et ve Yönlendir

Zorlanan çalışanı tanımak ve sınırını bilmek

YÖNETİCİ + İK · 90 DK / YARIM GÜN · ONLİNE VEYA YÜZ YÜZE

Yönetici zorlanan çalışanı ya görmezden gelir ya amatör terapist rolüne soyunur — ikisi de zararlıdır. Oturum erken sinyalleri, destekleyici ama sınırlı konuşmayı ve doğru yönlendirmeyi senaryolarla çalıştırır. Kurumun yönlendirme protokolü grupla birlikte yazılır.

Katılımcı çıktısı: Cep kartı: üç sinyal, üç cümle, üç sınır. Kuruma: yazılı yönlendirme protokolü.

14

Performans Görüşmesini Yönetmek

Savunmaya geçmeyen konuşma

YÖNETİCİLER · YARIM GÜN · YÜZ YÜZE

Performans görüşmeleri çoğu kurumda iki tarafın da kaçındığı bir formaliteye dönüşür. Atölye, düşük performans konuşmasını net, adil ve ilişkiyi koruyarak yapmayı gerçek vakalarla prova ettirir.

Katılımcı çıktısı: Yaklaşan gerçek bir görüşmenin hazırlanmış akışı.

EKİP

15

Hatanın Konuşulabildiği Ekip

Psikolojik güvenliğin ölçülebilir hali

EKİP + YÖNETİCİ · YARIM / TAM GÜN · YÜZ YÜZE

Psikolojik güvenlik nezaket değildir; hatanın, sorunun ve itirazın açıkça konuşulabilmesidir — ve ölçülebilir. Atölye öncesinde ekip ölçülür, sonuç odada açılır; ekip kendi 'sessiz kalınan an'larını haritalar ve konuşma anlaşmasını yazar. Üç ay sonra tekrar ölçülür.

Katılımcı çıktısı: Ekibin kendi skoru + yazılı ekip anlaşması + tekrar ölçüm takvimi.

16

Güven Nasıl Kurulur, Nasıl Kırılır

Ekip dinamikleri atölyesi

TEK EKİP (12–20 KİŞİ) · TAM GÜN · YÜZ YÜZE

Güven soyut bir değer değil, tekrarlanan mikro davranışların toplamıdır. Tam günlük atölye, ekibin kendi güven kıran ve kuran anlarını çalışır; çatışma stillerini görünür kılar.

Katılımcı çıktısı: Ekip güven envanteri sonucu + üç davranış taahhüdü.

LİDERLİK

17

Belirsizliği Yöneten Lider

Değişim ve yeniden yapılanmada insan tarafı

ÜST-ORTA YÖNETİM · YARIM GÜN · ONLİNE VEYA YÜZ YÜZE

Değişim projeleri planlandığı gibi değil, insanların kaygısı yönetildiği kadar ilerler. Oturum belirsizlik altında iletişim ilkelerini, kayıp psikolojisini ve 'bilmiyorum'u söyleme cesaretini çalıştırır.

Katılımcı çıktısı: Değişim iletişim planı iskeleti + zor soru provası.

18

Karar Ekibi

Üst yönetimin kendi içindeki sessizlik

C-LEVEL (6–12 KİŞİ) · TAM GÜN + ÖN GÖRÜŞMELER · YÜZ YÜZE

Yönetim ekiplerinde çatışma çoğu zaman bastırılır ve kararlar toplantı dışına sızar. Gün öncesinde her üyeye anonim ön görüşme yapılır; bulgular odada açılır, ekip kendi karar alma davranışını inceler ve çalışma anlaşmasını yazar.

Katılımcı çıktısı: Ekibin yazdığı çalışma anlaşması + altı hafta sonra takip oturumu.

PERFORMANS

19

Yetmiyorum

*Performans kaygısı ve mükemmeliyetçiliğin kurumsal maliyeti***YÜKSEK BASKILI EKİPLER** · 90 DK / YARIM GÜN · ONLİNE VEYA YÜZ YÜZE

Mükemmeliyetçilik yüksek standart değildir; erteleme, aşırı kontrol ve tükenmişlik üretir. Oturum performans kaygısının mekanizmasını gösterir ve 'yeterince iyi'nin profesyonel tanımını çalıştırır.

Katılımcı çıktısı: Kişisel kaygı-davranış haritası + iki düzenleme tekniği.

20

Kararın Kör Noktaları

*Bilişsel önyargılar ve iş kararları***KARAR ALAN ROLLER** · YARIM GÜN · ONLİNE VEYA YÜZ YÜZE

En pahalı hatalar bilgisizlikten değil, sistematik önyargılardan çıkar: doğrulama eğilimi, batık maliyet, aşırı güven. Atölye kurumun kendi karar vakaları üzerinden kör noktaları görünür kılar.

Katılımcı çıktısı: Ekibin karar kontrol listesi (karar öncesi beş soru).

GELECEĞİN ÇALIŞMA HAYATI

21

Yapay Zekâ Beni Yerimden Eder mi?

*Otomasyon çağında iş güvencesi kaygısı***TÜM ÇALIŞANLAR + YÖNETİCİ** · 90 DK · ONLİNE

Şirketler yapay zekâ araçları getiriyor; çalışanlar sessizce direniyor. Direnç teknik değil psikolojiktir: iş kaybı kaygısı, yetersizlik hissi, kimlik tehdidi. Oturum kaygıyı adlandırır, gerçek risk değerlendirmesinden ayırır ve 'işimin haritası' çalışmasıyla somutlaştırır.

Katılımcı çıktısı: Kişisel görev haritası + yönetime anonim kaygı verisi ve en çok endişe edilen üç konu.

22

Hibritin Görünmeyen Maliyeti

*Uzaktan çalışmanın aidiyet üzerindeki etkisi***YÖNETİCİ + İK** · 90 DK · ONLİNE

Hibrit düzen verimliliği korurken aidiyeti sessizce aşındırabilir: görünmezlik kaygısı, ikinci sınıf katılımcı hissi, zayıflayan bağlar. Oturum hibrit ekip ritüellerini ve uzaktan görünürlük ilkelerini çalıştırır.

Katılımcı çıktısı: Ekip için hibrit çalışma anlaşması taslağı.

PROGRAMLAR VE SONRAKİ ADIM

Katalog bir menü değil, başlangıç noktasıdır.

GİRİŞ

Ölçüm ve Rapor

Nabız Taraması (2 hafta, online) ve Psikososyal Risk Haritası (4–6 hafta): anonim ölçüm, departman kırılımı, yönetim sunumu.

ANA PROGRAMLAR

Uygulama Atölyeleri

Bu katalogdaki başlıklar; yarım veya tam gün, 16–24 kişilik gruplarla, kurumunuzun kendi vakalarıyla.

YÖNETİCİ

Yönetici Serisi

4 modül × 3 saat: Yükü Gör · Zor Konuşma · Psikolojik Güvenlik · Fark Et ve Yönlendir. Aralarda gerçek uygulama ödevleri.

Yatırım hakkında. Kurumsal programlarımız 24.000 TL'den başlar; bedel katılımcı sayısına değil, kapsam ve ölçüm derinliğine göre belirlenir. Teklifle birlikte her kalemin neyi kapsadığını yazılı olarak alırsınız.

Ücretsiz Kurum Teşhisi ile başlayın

45 dakikalık yapılandırılmış bir keşif görüşmesi — satış sunumu değil. Size 12 soru sorarız: devir, aylık temaları, yönetici katmanı, mevcut ölçümlerinizi. 48 saat içinde tek sayfalık yazılı "İlk Gözlem Notu" alırsınız; üç tespit, bir öneri. Bir şey satın almasanız da o sayfa sizde kalır.

İLETİŞİM

Görüşme planlayın

selfup.com.tr/iletisim.html
psk.dilaydemirgan@gmail.com
WhatsApp: +90 531 653 45 61

KURUCU

Dilay Demirgan, Psikolog

Bilkent Üniversitesi Psikoloji (onur derecesi). Klinik derinliği psikometrik ölçümle birleştirir: odada bir eğitmen değil, veriyle çalışan bir psikolog vardır.