

BÖLÜM 14 — İstifa Mektubundan 10 Hafta Önce Görün

Konu: Ayrılma Sinyalleri: İstifadan On Hafta Önce Görmek

Bu derste kazanacağınız: Erken uyarı sistemini kurar; doğrulama görüşmesini açar; kalış görüşmesini uygular.

Bu bölümün özü

- İK Sırrı:** En güçlü sinyal şikâyet etmek değil, **şikâyet etmeyi bırakmaktır**. Şikâyet eden kişi hâlâ düzelme bekler; susan kişi beklentisini kapatmıştır.
- İK Sırrı:** Sinyallerin kaynağı yöneticinin kendisiyse, görüşmeyi yönetici yapmamalıdır. Tek kontrol sorusu: *"Bu kişinin şikâyet edeceği ilk konu, bu görüşmeyi yapacak kişi mi?"*
- İK Sırrı:** Bu tablodaki en pahalı satır dördüncüdür. Bir terfi kararı verdiğinizde bir kişiyi mutlu edersiniz; aynı pozisyona aday olan diğerleri için ise sessiz bir kırılma anı yaratırsınız. Kaybın büyük bölümü terfi edenden değil, **terfi edemeyenden** gelir. Duyurudan önceki 48 saat içinde aday olan herkesle tek tek konuşulması, bu kaybı belirgin biçimde azaltır.
- İK Sırrı:** Sinyalleri **kişi** bazında değil, **ekip** bazında da okuyun. Aynı ekipte kısa sürede biriken sinyaller, bireysel değil yapısal bir sorunu işaret eder ve müdahale de yapısal olmalıdır.

Kırmızı çizgiler

- Bu kart performans, terfi, zam veya disiplin sürecine girdiği anda ölür. Yöneticiler dürüst doldurmayı bırakır. Kart yalnızca konuşma önceliği belirler.

Çalışma tabloları

Alan	Değişim	Güvenilirlik
Geleceğe yatırım	Uzun projelere talip olmama, eğitim talebinin durması	Çok yüksek
İdari kayıtlar	İzin deseninin değişmesi, mesaiye sürekli ret	Yüksek
Davranış	Toplantıda susma, gönüllü işlerden çekilme	Yüksek
Sosyal	Molalarda ekipten ayrılma	Orta
İş düzeni	Devir notlarının aniden düzenlenmesi	Çok yüksek

Gözlem	Puan
Uzun vadeli işlerden çekilme	3
Devir dosyasının aniden düzenlenmesi	3
İç ilana başvuru	3
Terfi/zam talebinin reddi (son 3 ay)	3
Eğitim talebinin durması	2
Mesaiye sürekli ret (önceden kabul ederken)	2
İzin deseninin değişmesi	2
Yönetici değişikliğinden sonraki ilk 3 ay	2
Yakın çalışma arkadaşının ayrılması	2
Sosyal katılımın kesilmesi	1

Risk penceresi	Neden riskli	Önleyici hareket
İlk 15 gün	Beklenti ile gerçek farkı	1. gün ve 2. hafta görüşmesi
90. gün	Uyum bitti, gerçek iş başladı	Yönetici değerlendirmesi
11-13. ay	Yıl dönümü muhasebesi	Kalış + kariyer görüşmesi
Terfi sonrası 6 ay	Terfi edemeyen kaybedilir	Aday olanlara birebir geri bildirim
Yönetici değişimi + 3 ay	Kurulmuş ilişkilerin sıfırlanması	Yeni yöneticiye devir görüşmesi
Büyük proje bitişi	Boşluk ve tükenme	Yeni hedef + kısa dinlenme
Ücret duyurusu + 4 hafta	Karşılaştırma dönemi	Duyuru öncesi bireysel açıklama

Gösterge	Neyi gösterir
Doğrulama görüşmesi sayısı	Sistemin işlerliği
Sinyal görülenlerin 6 ay sonra kalma oranı	Müdahalenin etkisi
Ayrılanların kaç ı için önceden kayıt vardı	Erken uyarının gerçek başarısı
İç transfer talebi (yönetici kırılımı)	Yönetim kalitesi

Kuracağınız cümleler

"Son bir aydır şu değişikliği fark ettim. Bir yorum yapmıyorum; sizin tarafınızdan nasıl görüldüğünü merak ediyorum."

Ödev — yarın sabah 09:00, 15 dakika

Ekibinizdeki en kritik üç kişiyi yazın ve karşılılarına tek soru: *"Bu kişiyle en son ne zaman gündemsiz konuştum?"*
Cevap üç aydan eskiyse, bu haftanın işi belli.

Notlarım

