

# KMM

## Kanban Maturity Model



agilekanban

# KMM GİRİŞ

Bu çalışma kitabının amacı, Kanban Metodunu ve Kanban Olgunluk Modeli'ni (KMM) doğru bir şekilde ekiplerinize tanıtmak ve uygulamak için gerekli bilgileri net bir şekilde sunmaktır. KMM, organizasyonların iş akışlarını daha verimli hale getirmelerine ve çevik dönüşüm süreçlerini olgunluk seviyelerine göre yönetmelerine yardımcı olan bir modeldir.

Şirketinizin, alanınızın, ürününüzün veya hizmetinizin mevcut durumunu anlamak ve teşhis etmek için KMM yaklaşımını nasıl kullanabileceğinizi adım adım açıklayacağız. KMM, organizasyonların belirli olgunluk seviyelerine göre evrimleşmesine rehberlik eder ve sürdürülebilir iş akışı yönetimi sağlar.

Türkiye'nin ilk akredite eğitim veren kurumu Agile Kanban İstanbul bünyesinde gerçekleştirdiğimiz eğitimler ve danışmanlık süreçleri doğrultusunda, KMM'yi seviyelerini uygulamaya yönelik pratik ipuçları ve açıklamalar içeren bir kılavuz hazırlama ihtiyacı ortaya çıktı. Bu çalışma sayesinde, KMM'yi etkili bir şekilde uygulayabilir ve organizasyonel gelişiminizi sistematik bir yaklaşımla ilerletebilirsiniz.

# **İÇERİK**

|                                                       |           |
|-------------------------------------------------------|-----------|
| <b>KMM GİRİŞ</b>                                      | <b>4</b>  |
| <b>KMM NEDİR?</b>                                     | <b>6</b>  |
| <b>KMM UYGULAMANIN FAYDALARI</b>                      | <b>7</b>  |
| <b>SEVİYE 0: BİREY ODAKLI</b>                         | <b>9</b>  |
| <b>SEVİYE 1: TAKIM ODAKLI</b>                         | <b>10</b> |
| <b>SEVİYE 2: MÜŞTERİ ODAKLI</b>                       | <b>11</b> |
| <b>SEVİYE 3: AMACA UYGUN</b>                          | <b>13</b> |
| <b>SEVİYE 4: RİSKLER GÖZETİLMİŞ</b>                   | <b>15</b> |
| <b>SEVİYE 5 PAZAR LİDERİ</b>                          | <b>17</b> |
| <b>SEVİYE 6 : TAM BİR SURVIVOR</b>                    | <b>19</b> |
| <b>VANGUARD'IN ÇEVİK YOLCULUĞU: SCRUMDAN KANBAN'A</b> | <b>21</b> |
| <b>VANGUARD'DA ÇEVİK DÖNÜŞÜMÜN BAŞLANGIÇI</b>         | <b>22</b> |
| <b>KARŞILAŞILAN ZORLUKLAR</b>                         | <b>23</b> |
| <b>KANBAN'A GEÇİŞ</b>                                 | <b>23</b> |
| <b>KANBAN'NIN UYGULANMASI</b>                         | <b>24</b> |
| <b>KANBAN UYGULANMASININ SONUÇLARI</b>                | <b>25</b> |
| <b>ÇIKARILAN DERSLER VE EN İYİ UYGULAMALAR</b>        | <b>27</b> |
| <b>SONUÇ</b>                                          | <b>28</b> |
| <b>NURSEL CIBIR HAKKINDA</b>                          | <b>28</b> |
| <b>AGILE KANBAN İSTANBUL HAKKINDA</b>                 | <b>29</b> |

## KMM GİRİŞ

KMM (**Kanban Olgunluk Modeli**) , organizasyonların iş akışlarını daha verimli hale getirmelerine ve çevik dönüşüm süreçlerini olgunluk seviyelerine göre yönetmelerine yardımcı olan bir modeldir.

Bu model, değişime karşı dirençle başa çıkma ve organizasyonun tamamını dayanıklı, sağlam ve değişen teknolojik, iş, ekonomik ve yönetimsel çevre koşullarına uyum sağlayabilir hale getirme ihtiyacına cevap vermektedir ve Toyota'nın Üretim Sistemiyle açık ve temiz bir entegrasyon sağlar.

Olgunluk Seviyesi 0'dan 2'ye kadar öncelikle **Muri**'ye (birey, ekip ve iş akışı seviyelerindeki aşırı yükten kurtulmaya) odaklanır.

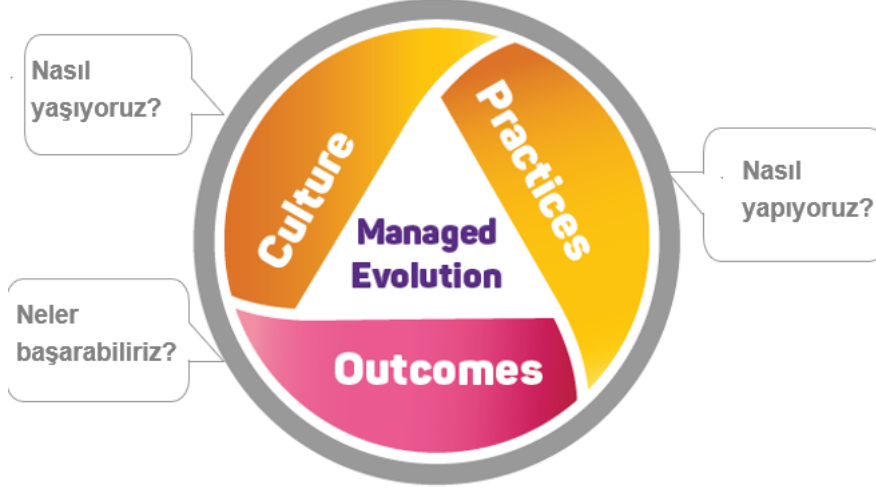
Olgunluk Seviyesi 3, **Mura**'ya, yani akışın düzgünlüğünü sağlamaya odaklanır.

Olgunluk Seviyesi 4, ekonomik performansı iyileştirmek amacıyla değer katmayan faaliyetler (işlem ve koordinasyon maliyetleri) azaltıldığı için **Muda**'ya odaklanmayı getirir.

Olgunluk Seviyesi 5, amaca daha uygun ürün ve hizmetlerin peşinde, evrimsel iyileştirmelerin sıfırdan yönlendirildiği kurumsal ölçekte **Kaizen** kültürünün tam olarak uygulanmasını sağlar.

Olgunluk Seviyesi 6, işletmenin nasıl, ne, neden ve kim olduğunu sorgulamanın yollarını sağlayarak ve liderlik, stratejik planlama ve vizyon iletişimi yoluyla bunların herhangi birini veya tamamını yeniden tanımlayarak etkili strateji yayılımını veya **Hoshin Kanri**'yi sağlar.

## KMM NEDİR ?



**Kültür:** Nasıl yaşıyoruz: İnsanların değer verdiği ve prensip olarak kabul ettiği yazılı ve yazılı olmayan şeyler.

**Pratikler:** İşlerimizi nasıl yapıyoruz? : Rutin aktiviteler, düzenli kanban pratikleri, alışkanlıklar.

**Çıktılar:** Başardıklarımız ve başarabileceklerimiz. Müşteri beklentilerinin karşılanması, organizasyon hedeflerine ulaşılması vb.

# KMM UYGULAMANIN FAYDALARI

KMM'nin amacı, organizasyonların aşağıdaki yetkinlikleri geliştirmesini desteklemektir:

- Aşırı iş yükünün hafifletilmesi
- İş gücü uyumu ve çalışan tatmini
- Müşteri beklentilerinin karşılanması
- Müşteri memnuniyetinin sağlanması
- Kurumsal kimlik ve amacın tanımlanması ve yönetilmesi
- Piyasa dalgalanmalarına ve zorluklara karşı dayanıklılık
- Öngörülebilir, sürdürülebilir ekonomik performans ve finansal sağlamlık
- Kurumsal çeviklik
- Karar alma süreçlerinde üst ve alt kademeler arasında tutarlılık
- Uzun vadeli kurumsal sürdürülebilirlik
- Kalıcı ve anlamlı değişimin kurumsallaştırılması

# KMM SEVİYELERİ

**Seviye 0 :** Birey Odaklı: Yani bilinçsiz. Bir şeyler yapılıyor ancak kimse ne yaptığını neden yaptığını tam bilmiyor. Bireysellik ön plandadır. Herkes kendi işini yapar ve kenara çekilir.

**Seviye 1:** Takım odaklı: İşler takım olarak yapılmaya başlanır. Ancak yine de takım içinde bireysel kahramanlar vardır.

**Seviye 2:** Müşteriye odaklanma başlamıştır ancak Yönetici kahramanlar vardır.

**Seviye 3:** Amaca uygun hareket edilir.

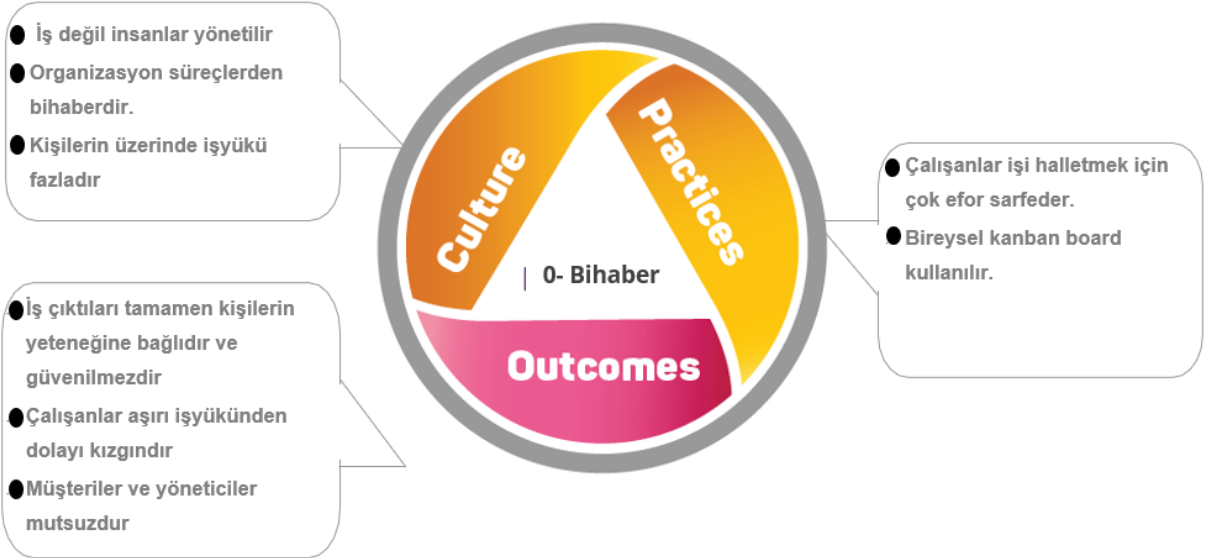
**Seviye 4:** Riskler ele alınır.

**Seviye 5:** Mükemmellik elde edilir.

**Seviye 6:** Baştan yaratma yapılır.

## SEVİYE 0: BİREY ODAKLI

Seviye 0 da herkes kendi yapmış olduğu işten sorumludur. Yani işi yapan kişi sonucundan da mesuldür. Talep eden de yapan da aynıdır.



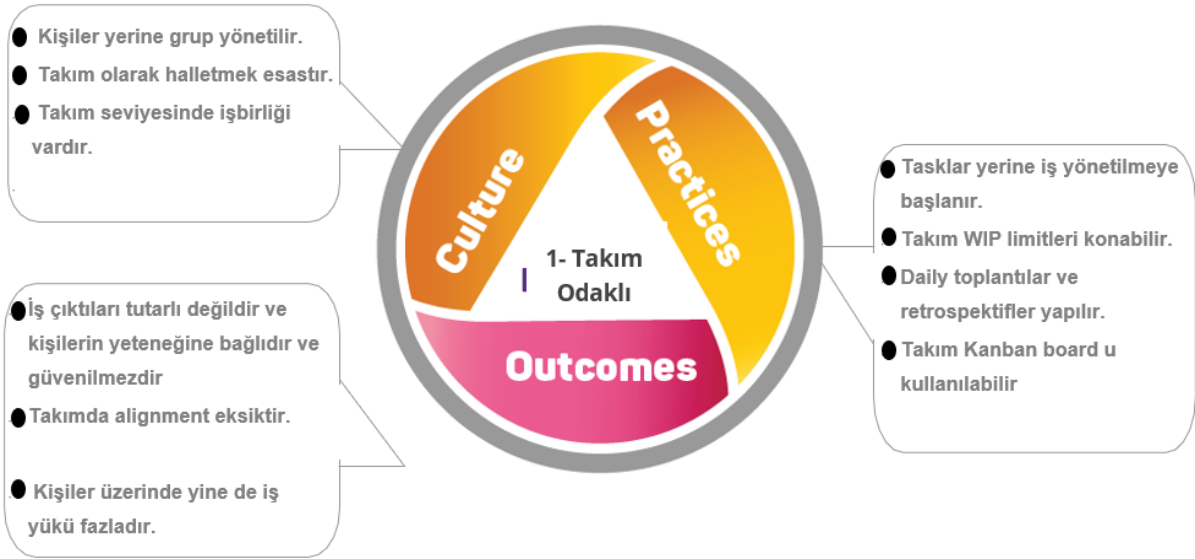
Seviye 0'ı bir örnekle açıklayacak olursak;

Bir pizza dükkanı işlettiğinizi düşünün. Çalışanlar siparişi müşteriden alıyor, sonra gidip kendi kendilerine siparişi hazırlıyorlar ve müşteriye

sunuyorlar. Müşterinin yaşayacağı deneyim tamamen kişiye bağlı. X çalışanı çok iyi pizza hazırlarken Y çalışanı berbat yapabilir. Bunu bilen müşteri hep X çalışanının ona pizza hazırlamasını ister . Kendi Pet Pizza hazırlayıcıları vardır. Restoranın sistemine asla güvenmezler.

## **SEVİYE 1: TAKIM ODAKLI**

- Seviye 1 de süreçler, iş yapış şekilleri iyi anlaşılmamıştır.
- Başarıda süreklilik yoktur.
- İşin ne olduğu belki anlaşılır ancak nasıl yapılacağı, bitmiş ürünün ne olacağı, müşterinin ne beklediği anlaşılmaz.
- Müşterinin kim olduğu veya neden istediği pek bilinmez.
- Çalışanların üzerinde yeni müşteri bulmak için sürekli baskı vardır. Çünkü mevcut müşteriler işletmenin güvenilir servis kalitesi yüzünden bir daha gelmez.
- İşyeri tutarsızlık, düşük kalite ve yeni müşteri bulma yüküyle stres doludur.
- Stresin arttığı noktada organizasyon Seviye = 0 a dönüp bireysel kahramanlarıyla durumu kurtarmaya meyillidir.

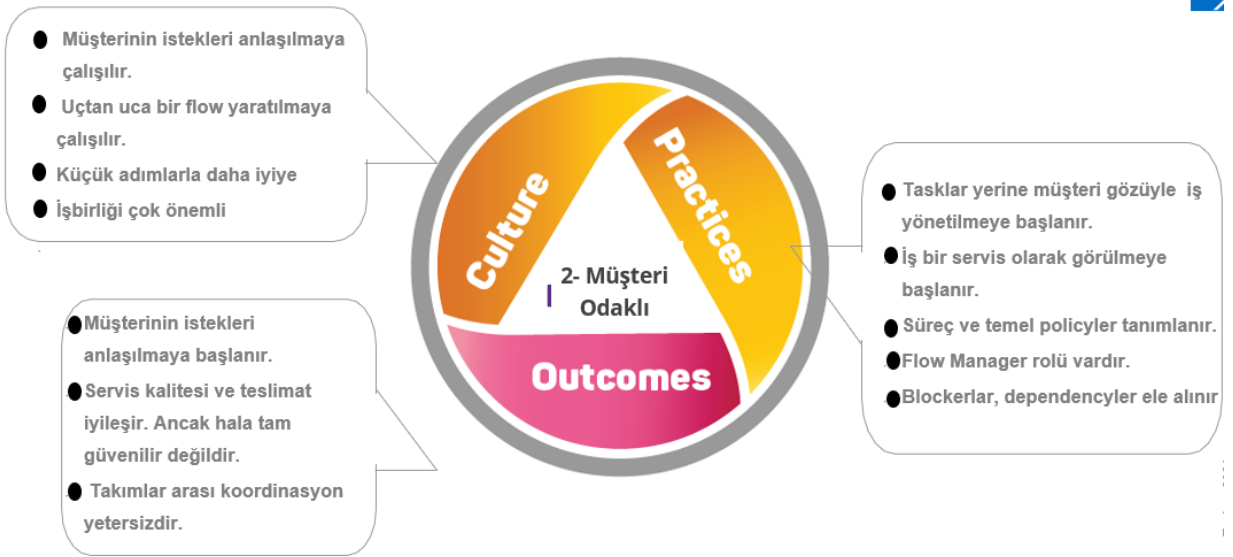


Seviye 1'i bir örnekle açıklayacak olursak; Pizzacı örneğinden devam edecek olursak, ekip halinde iş yapılır. Yani hamuru birisi açarken sosu diğeri koyabilir. Fakat işin çıktısı, kalitesi kişilere çok bağlıdır. Ekipte roller değiştiğinde pizzanın kalitesi birden değişebilir. İşte bu tutarsızlık müşteriye mutsuz eder.

## SEVİYE 2: MÜŞTERİ ODAKLI

- Seviye 2 de süreçler ve iş yapış şekli oturmuştur ancak iş çıktıları hala tutarsızdır.

- İşin ne olduğu ve nasıl yapılacağı anlaşılmış ancak müşterinin kim olduğu ve neden istediği anlaşılamamıştır. Bunun sebebi çoğunlukla son müşteriyi bilmeyen, tanımayan içerideki çalışanlardır. Ayrıca shared servislerin birbirleri ile hizalanmasında sorunlar vardır. Bu yüzden iş çıktılarında tutarsızlıklar oluşur.
- İş çıktısında tam tutarlılık olmadığı için organizasyon zaman zaman strese girebilir. Strese girdiğinde de Seviye 1 e dönmeye meyil gösterir.
- Bu seviyede bireysel kahramanlardan ziyade yönetici kahramanlar vardır. Müşteriler projelerini sevdikleri yöneticiye ve onun ekibine yaptırmak ister. Çünkü diğer ekibin çıktısına güvenmezler. Özetle Pet Yöneticiler vardır.



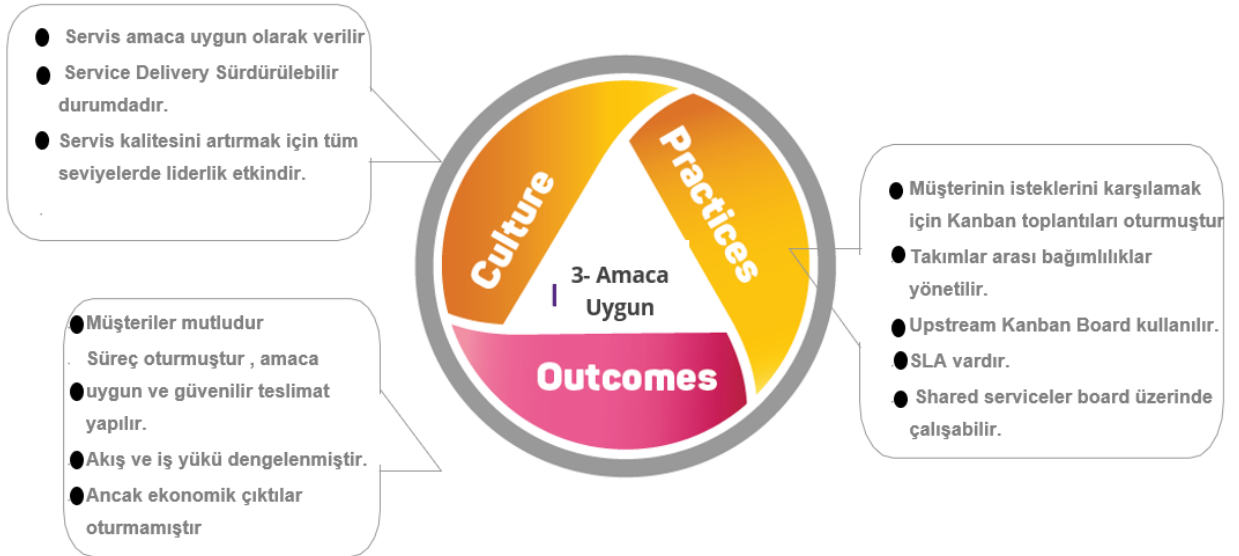
Seviye 2 için örneğimizi devam ettirecek olursak; pizzanın yapılışında süreç oturmuştur. Ama pizzanın teslimi tamamen dükkan sahibinin veya şefin orada bulunmasına bağlıdır. Eğer şef orada değilse pizzanın yapımı veya tesliminde sorun yaşanabilir. Bu yüzden müşterinin kaliteli hizmet alabileceğine olan güveni tamamen şefin dükkanda olup olmamasına bağlıdır.

### **SEVİYE 3: AMACA UYGUN**

- Seviye 3 te artık kahramanlar yoktur. Süreçler oturmuş , işin kalitesi müşterinin istediği gibidir.
- Organizasyon güvenilir olarak adlandırılabilir.
- Müşteriler mutludur.
- Seviye 3 te işin ne olduğu , nasıl yapılacağı , nasıl teslim edileceği, müşterinin kim olduğu ve ne beklediği takım tarafından tamamen anlaşılmıştır.
- İşyerinde yoğun zamanlar veya normal zamanlar arasında çok az fark vardır.
- Yeni müşteri bulma konusunda bir telaşe yoktur. Çünkü mevcut müşteriler hayli tatmin edilmiştir ve mutludur. Müşterinin

organizasyona itimadı tamdır. O yüzden kişilere veya yöneticilere bel bağlamazlar.

- Müşterilerin ihtiyaçları karşılanmıştır ancak tüm paydaşların mesela hisse sahiplerinin ihtiyaçları göz ardı edilmiş olabilir. Bu yüzden uzun vadede ekonomik olarak şirket zora girebilir.



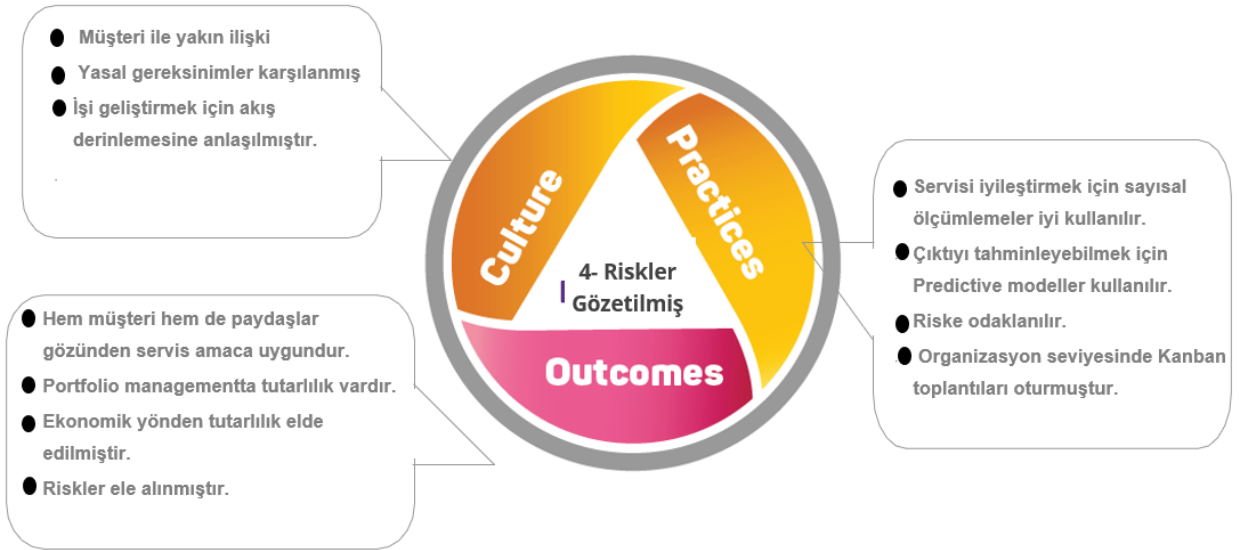
Seviye 3 için örneğimizi devam ettirecek olursak;

- Çok iyi pizza yapıyoruz. Müşteriler çok memnun, çalışanlar memnun ,

- Yavaş yavaş yeni şube açılması veya menünün gelişmesi gündemimize giriyor.
- Müşterilerimizin beklentilerini karşılamış olsakta onların bizi neden seçtiğini veya extra ne gibi istekleri olduğunu bilmiyoruz.
- Perşembe akşamları 5'ten sonra çoğunlukla iş çevrelerine margarita pizza satıyoruz. Ama kimse bunun neden böyle olduğunu düşünmüyor. Bunu nasıl geliştirebiliriz düşünmüyoruz.

#### **SEVİYE 4: RİSKLER GÖZETİLMİŞ**

- Seviye 4 te organizasyon süreçlerini oturtmuş, tüm paydaşlar mutlu etmiştir.
- Ancak aynı performansı ileride de sürdürebilmek için tahminlenebilir modellerle riskleri ele alır ve ileride bir sürpriz yaşamaya çalışılır.
- Bunun için veriye dayalı bilgiler ile yöntemler çok iyi kullanılır .



Seviye 4 için örneğimizi devam ettirecek olursak;

- Çok iyi pizza yapıyoruz. Müşteriler çok memnun, çalışanlar , tüm paydaşlar çok memnun.
- Farklı class of serviceler ile ekonomik başarıyı yakaladık. Örneğin hızlı teslimat ile farklı müşteri kitlesine hizmet verebilirken masada servis verdiğimizde de başarılı dönüşler aldık.
- Perşembe akşamları işyeri çalışanlarına margarita pizza veriyoruz. Ama bu seviyede bunu neden yaptığımızı biliyoruz. Bunun sebebi; Kişilerin Cuma akşamları genelde haftasonu için planı vardır. Bu yüzden bir gün öncesinde arkadaşlarıyla bir şeyler yapmak isterler ancak çok vakitleri olmaz. En fazla 1

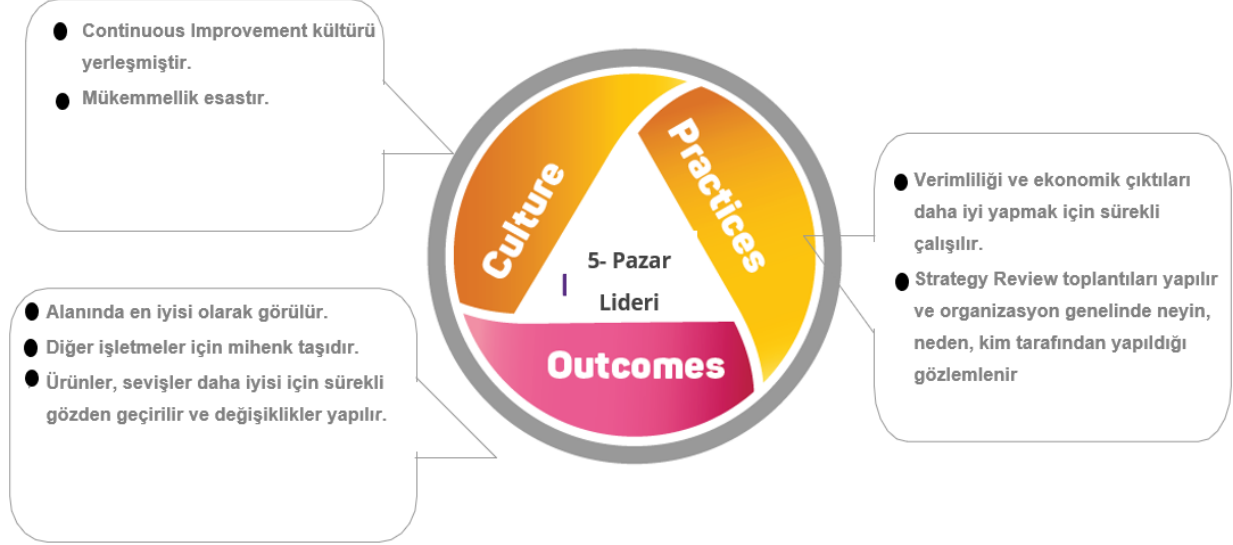
birayla iş çıkışı bir şeyler yemek isterler. Bunun için de margarita pizza hem hızlı hem lezzetli hem de pratik bir seçenektir. Müşterilerimiz Perşembe akşamları margaritayı bu yüzden tercih ederler.

- İşte bu sebeple talebin ne zaman azalacağını, haftanın hangi günü geleceğini biliyoruz. Ayrıca yaptığımız ölçümlelerde müşterimize yeni bir peynir türü önereceğimiz zaman bunu beğenip beğenmeyeceklerini bilebiliriz.

## **SEVİYE 5 PAZAR LİDERİ**

- Seviye 5 te organizasyon süreçlerini oturtmuş, tüm paydaşlarını mutlu etmiştir. Riskler ele alınmıştır.
- Ekonomik çıktıyı ve kaliteyi artırmak ve optimize etmek odak noktasıdır.
- 5. seviyenin hedefi, amaca uygun değil amaca en uygun (fit to purpose) olmaktır.
- Continuous improvement bir kurum kültürü haline gelmiştir.
- Birimler kurum hedefiyle align bir şekilde kendi kendilerine karar alıp hareket edebilirler.

- Organizasyon yeni servisler, ürünler vermek için çalışır.
- Kısacası alanında lider firma olmuştur.

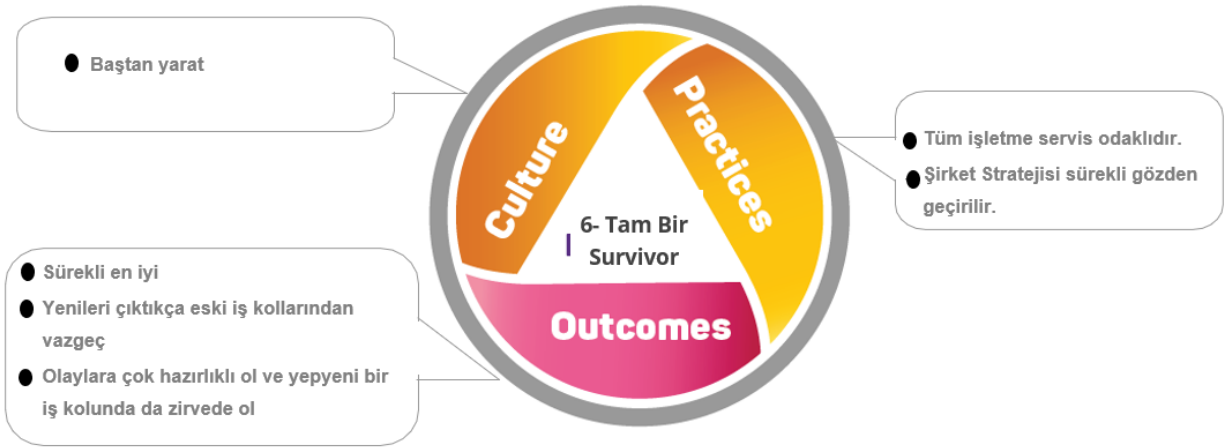


Seviye 5 için örneğimizi devam ettirecek olursak;

- Çok iyi pizza yapıyoruz. Pizzacıımız şehrin en iyisi olarak gösteriliyor.
- Müşteriler bizde yediği veya bizden sipariş verdikleri için arkadaşlarına hava atıyor.

## SEVİYE 6 : TAM BİR SURVIVOR

- Seviye 6 da kurum artık alanında en iyisidir ve varoluş sebeplerini sorgulamaya başlar. (Double Loop Learning)
- İlerlediğimiz yol en iyisi mi? Daha iyisi olamaz mı? Müşterilerimize doğru ürünleri servisleri sunuyor muyuz? Sunmuyorsak ne yapabiliriz?
- Doğru iş kolunda mı çalışıyoruz? Başka alana geçme ihtimalimiz var mı?
- Biz kimiz? Mevcut kimliğimiz işimizle birebir ilgili mi? Yoksa kendimizi baştan mı yaratmalıyız?



Seviye 6 için örneğimizi devam ettirecek olursak;

- Pizza işinde en iyisiydik. Ancak Covid baş gösterdi. Ve artık restoranlar kapandı. Bu durumu fırsata çevirerek, dükkanda sunduğumuz pizzanın aynısını yapabilecekleri bir pizza kiti satmaya başladık.
- Bu şekilde kendimizi baştan yarattık ve pizza kiti alanında da lider olduk.

# VANGUARD'IN ÇEVİK YOLCULUĞU: SCRUMDAN KANBAN'A

Vanguard, önde gelen bir yatırım yönetim şirketi olarak, verimli iş akışlarını teşvik etmek ve değer sunumunu artırmak amacıyla yalın bir iş modeli geliştirdi. Yalın ve çevik yaklaşımlara dayanan bu model, proje ekiplerinden yönetime kadar tüm organizasyon genelinde davranışsal değişimi tetikledi.

Bu dönüşüm, Kanban'ın Scrum süreçlerini iyileştirmede nasıl etkili olabileceğini ortaya çıkararak beklenmedik bir evrimle sonuçlandı. Finans sektöründe faaliyet gösteren Vanguard, Kanban'ı benimseyen ekiplerinin daha motive olduklarını, müşteri memnuniyetini artırdıklarını ve organizasyonda sıkça rastlanan bir sorun olan performansın belirli bir seviyede durağanlaşması ("Scrum stall") problemine daha iyi çözüm getirebildiklerini gözlemledi.

Elde edilen sonuçlar dikkat çekiciydi: Kanban uygulayan ekipler, Scrum'a kıyasla teslimat hızlarında 4 kat artış sağladı ve ortalama teslim sürelerini dörtte bire düşürdü. Bu başarı, Kanban'ın organizasyonel hedeflerle nasıl uyumlu hale getirilebileceğini ve süreç iyileştirmede nasıl güçlü bir araç olabileceğini açıkça göstermektedir.

## VANGUARD'DA ÇEVİK DÖNÜŞÜMÜN BAŞLANGIÇI

Yatırım yönetimi sürekli değişen bir alan olup, rekabet avantajını korumak için çeviklik ve piyasa değişikliklerine hızlı yanıt verebilme yeteneği kritik öneme sahiptir. Dünyanın en büyük yatırım yönetim şirketlerinden biri olan Vanguard, bu ihtiyacı fark ederek geleneksel proje yönetim metodolojilerinden Çevik (Agile) uygulamalarına geçiş yapmaya karar verdi. Özellikle, Scrum'dan Kanban'a dönüşüm gerçekleştirdi. Bu örnek vaka çalışmasında Vanguard'ın Çevik dönüşümünün ardındaki motivasyonları, karşılaşılan zorlukları, uygulanan çözümleri ve elde edilen sonuçları inceleyerek benzer bir yol izlemeyi düşünen organizasyonlar için değerli içgörüler sunmaktadır.

Vanguard'ın Çevik metodolojilere geçişi, öncelikle Scrum'un benimsenmesiyle başladı. Scrum uygulama kararı, verimliliği artırmak, ürün kalitesini iyileştirmek ve yeni finansal ürün ve hizmetlerin piyasaya sürülme süresini hızlandırmak amacıyla alındı. Sprintler, günlük ayaküstü toplantılar (stand-up) ve yinelemeli geliştirme sürecine odaklanan Scrum, bu zorlukların üstesinden gelmek için yapılandırılmış ancak esnek bir çerçeve sundu.

## KARŞILAŞILAN ZORLUKLAR

Başlangıçtaki heyecana rağmen Vanguard, Scrum çerçevesiyle bazı zorluklarla karşılaştı. Bu zorluklar arasında şunlar yer alıyordu:

- Farklı ekipler ve departmanlar arasında karmaşık ve birbirine bağımlı projelerin yönetilmesinde yaşanan zorluklar
- Düzensiz iş akışları
- Proje değer akışının tamamının net bir şekilde görselleştirilememesi

Ayrıca, Scrum'un sabit uzunluktaki sprintlere ve çapraz işlevli ekiplere yaptığı vurgu, yatırım yönetiminin oldukça düzenlemelere tabi, hızlı tempolu ve riskten kaçınan doğasına her zaman tam olarak uyum sağlamadı.

## KANBAN'A GEÇİŞ

Vanguard, yatırım yönetimi sektörünün kendine özgü zorluklarına daha iyi uyum sağlayabilecek bir Çevik metodoloji arayışı içinde Kanban'a yöneldi. Kanban'ın temel cazibesi, basitliği ve iş akışlarını yönetmedeki etkinliği oldu. Aynı zamanda, Vanguard ile müşterileri ve tedarikçileri arasındaki anlayışı ve işbirliğini geliştirme potansiyeli sundu.

Japon üretim sektöründen köken alan Kanban, ekibi aşırı yüklemeksizin sürekli teslimata odaklanan görsel bir proje yönetim aracıdır. Görselleştirme, iş süreçlerinde sınırlamalar (WIP), akış yönetimi ve sürekli iyileştirme ilkeleri, Vanguard'ın daha uyarlanabilir ve şeffaf bir proje yönetim yaklaşımına duyduğu ihtiyacı karşıladı.

## KANBAN'IN UYGULANMASI

Vanguard'ın Kanban'a geçişi aşağıdaki temel adımları içeriyordu:

- **İşin Görselleştirilmesi:** Kanban panolarının benimsenmesiyle, fikir aşamasından teslimata kadar tüm iş ögeleri farklı gelişim

aşamalarında net bir şekilde görselleştirildi. Bu sayede darboğazlar belirlenerek talep ve çıktı dengesi sağlandı ve önceliklendirme kolaylaştırıldı.

- **Devam Eden İş (WIP) Sınırlarının Belirlenmesi:** WIP sınırlarının uygulanmasıyla çoklu görevler azaltıldı ve işlerin tamamlanmasına odaklanıldı. Bu değişim, ekip verimliliğini artırmakla kalmayıp, çıktı kalitesini iyileştirerek teslimat sürelerini kısalttı.
- **Akışın İyileştirilmesi:** Akış yönetimi sayesinde Vanguard, süreçlerini optimize ederek iş öğelerinin çeşitli aşamalar arasında daha sorunsuz geçiş yapmasını sağladı. Böylece çevrim süreleri (cycle time) azaldı ve teslimatların öngörülebilirliği arttı.
- **Sürekli İyileştirme:** Kanban'ın Kaizen (sürekli iyileştirme) anlayışı, Vanguard'ın süreçlerini düzenli olarak gözden geçirip geliştirmesini teşvik ederek yenilikçilik ve uyarlanabilirlik kültürünü güçlendirdi.

## KANBAN UYGULANMASININ SONUÇLARI

Vanguard'ın Kanban'ı benimsemesi önemli faydalar sağladı:

- **Gelişmiş İş Birliği:** Kanban panolarının görsel doğası, ekipler ve dış ortaklar arasında daha iyi iletişim ve iş birliği sağladı. Bu uyum ve anlayış, yatırım yönetimi gibi hizmet odaklı bir sektörde kritik öneme sahiptir.
- **Artan Esneklik:** Scrum'un sabit döngüleri yerine Kanban'ın sürekli akış modeli, Vanguard'ın müşteri ihtiyaçlarındaki ve piyasa koşullarındaki değişimlere daha hızlı uyum sağlamasına olanak tanıyarak hizmet kalitesini ve müşteri memnuniyetini artırdı.
- **Daha Yüksek Verimlilik:** WIP sınırlarının belirlenmesi ve iş akışlarının yönetilmesi, kaynakların daha verimli kullanılmasını sağladı, teslimat sürelerini kısalttı ve projelerin genel çevrim süresini azalttı.

- **Artan Şeffaflık ve Hesap Verebilirlik:** Kanban'ın görsel yönetim unsurları, tüm paydaşlara proje durumları, iş yükleri ve darboğazlar hakkında net bir görünüm sundu. Böylece hesap verebilirlik ve bilinçli karar alma süreçleri desteklendi.

## ÇIKARILAN DERSLER VE EN İYİ UYGULAMALAR

Vanguard'ın Scrum'dan Kanban'a başarılı geçişi, Çevik dönüşümü düşünen diğer organizasyonlar için çeşitli dersler sunmaktadır:

- **Çevik Uygulamalarda Esneklik:** Tek bir model herkes için uygun değildir. Vanguard'ın deneyimi, organizasyonun kendine özgü bağlamına ve zorluklarına en uygun Çevik uygulamaları seçmenin ve uyarlamanın önemini vurgulamaktadır.
- **Sürekli İyileştirmeye Bağlılık:** Çevik dönüşüm bir varış noktası değil, sürekli devam eden bir yolculuktur. Vanguard'ın düzenli iç gözlem ve süreç iyileştirmeye olan bağlılığı, başarısının temel taşlarından biri olmuştur.

- **Paydaş Katılımı:** Müşteriler, tedarikçiler ve ekip üyeleri dahil olmak üzere tüm paydaşlarla etkili iletişim ve iş birliği, Çevik dönüşüm süreçlerinde karşılaşılan zorlukların üstesinden gelmek için kritik öneme sahiptir.

## SONUÇ

Vanguard'ın Scrum'dan Kanban'a uzanan Çevik yolculuğu, organizasyonun kendine özgü ihtiyaçlarına ve zorluklarına uyarlanmış Çevik metodolojilerin dönüştürücü potansiyelini vurgulamaktadır. Kanban'ın ilkelerini benimseyerek Vanguard, operasyonel verimliliğini ve çevikliğini artırmanın yanı sıra sürekli iyileştirme ve müşteri odaklılık kültürünü de güçlendirmiştir. Bu vaka çalışması, yatırım yönetimi sektörü ve ötesindeki diğer şirketler için Çevik uygulamaların faydalarını ortaya çıkaran etkileyici bir yol haritası sunmaktadır.

## NURSEL CIBIR HAKKINDA

Marmara Üniversitesi Fransızca Öğretmenliği bölümünden mezunu. İstanbul Üniversitesinde Tedarik Zinciri Yönetimi bölümünde yüksek lisans eğitimini tamamladı.

Özel sektörde yabancı firmaların Tedarik Zinciri Süreçlerinde aktif olarak görev almıştır. Agile Kanban İstanbul bünyesinde 2016 yılından itibaren, organizasyonların sürekli iyileştirme ile beraber çevik dönüşüm yolculuklarında eşlik etmektedir. Çalışanların ve yöneticilerin proaktif problem çözme yeteneği kazanmaları için kata koçluğu ile beraber gelişmelerine katkıda bulunuyoruz.

Kanban Üniversitesi tarafından akredite Dünya’da sayılı ve Türkiye’deki 3. Kanban Eğitmenidir. Kanban ile Çeviklik kitabının editörü. Kanban ile çevik aile kitabının yazarıdır. Agile Kanban İstanbul ve Kata School Türkiye’nin ortak kurucusudur.

## AGILE KANBAN İSTANBUL HAKKINDA

Agile Kanban İstanbul, agile yönetimsel uygulamaları ve pratikleri konusunda uzmanlaşmış bir eğitim ve danışmanlık şirkettir. Yalın odaklı hizmet anlayışına sahip olan şirket, organizasyonel çeviklik için firmaların ihtiyaçlarına belirleyip onlara özel çözümler sunmaktadır.

Türkiye'nin Kanban Üniversitesi tarafından ilk akredite eğitim veren kurumu ve bu alanda tecrübeli eğitmenlerden aldığınız bilgilerle çevik dönüşümüze ivme katabilirsiniz.

Agile Kanban İstanbul, evrimsel değişim yönetimi metodu ile firmaların çevik dönüşüm yolculuklarında etkili ve kalıcı çözümler sunmaktadır. Türkiye'nin ilk ve en tecrübeli eğitmenleri ile evrimsel dönüşüm yolculuğuna başlayın!

## KAYNAKLAR

- <https://dja.com/kanban-maturity-model/>
- <https://berriprocess.com/en/kanban-maturity-model-run-the-engine-of-change-practices-map/>
- <https://www.linkedin.com/pulse/vanguards-agile-journey-from-scrum-kanban-david-mccreery-bc9ne/>
- <https://muhammedsimsek.medium.com/nedir-bu-kanban-maturity-model-kmm-788b474f2911>

