

İÇİNDEKİLER

- Sayfa 01: İçindekiler
Sayfa 02: Önsöz
Sayfa 03: Orgatem'in Kuruluş Öyküsü
Sayfa 04: Orgatem Hizmet Organizasyonu
Sayfa 05: Orgatem'in Konuya Genel Bakışı
Sayfa 06: Orgatem Hizmet Organizasyonu'nun Yapısı
Sayfa 07: Üye'nin Sistemdeki Yeri ve Önemi
Sayfa 08: Üye'nin Başarısı İçin Çok Önemli Faktör
Sayfa 09: Üye Sisteme Katılmadan Önce
Sayfa 10: Üye'nin Kaydedilmesi
Sayfa 11: Üye'nin İlk Adımları
Sayfa 12: Üye'nin Kredisi ve Güven Sistemi
Sayfa 13: Üye'nin Siparişi ve İskonto Kazancı
Sayfa 14: Promosyonlar
Sayfa 15: Sevkiyat ve Kargo Takibi
Sayfa 16: Menejer Olmak
Sayfa 17: Doğru Ekip Kurmak Ekibi Doğru Kurmak
Sayfa 18: Ekip Ruhu ve Sinerji Oluşturmak
Sayfa 19: Menejer Kazançları, Kota, Aktif Üye
Sayfa 20: Menejer Kotaları ve Prim Oranları
Sayfa 21: Lütfen Dikkat Çok Önemli Uyarılar

ÖNSÖZ

Birçoğunuzun bildiği gibi, yıllarca birlikte görev yaptığımız, benim de Genel Koordinatörlüğünü yaptığım, Berceste Limited Şirketi, 2008 yılı Eylül ayında maalesef kapanmıştır. Orgatem ile ilgili çalışmalarımıza geçmeden önce, Berceste'nin kapanışı ile ilgili bazı açıklamalar yapmayı, hem hakkım hem de görevim olarak görüyorum.

Berceste'nin Genel Merkezi ve Organizasyonu, yıllardır tarafımdan yönetilmekteydi. Sürekli artan üye sayılarından ve oluşan yüksek cirolardan da anlaşılacağı gibi, organizasyon ve sistem yönetiminde bir sıkıntı yoktu. Merkez personelimiz deneyimli, eğitilmiş ve yeterli derecede hizmet veriyordu. Satış kanadımız rekor düzeylerde cirolar yapmakta, üretim ve sevkiyat bölümümüz de, özveri ile başarılı bir şekilde çalışmaktaydı. Göreve başladığım tarihten itibaren, Berceste Hizmet Organizasyonu'nun, sipariş almak ve tahsilat yapmakta, ciddi sıkıntı yaşadığını hiç hatırlamıyorum. Daima yeterince yüksek cirolar yapılmış ve ödemeler makul sürelerde şirkete dönmüştür.

Organizasyon yapısı uyumlu, ekonomik anlamda da verimli çalışmalar yapan bu güzel şirketin kapanması, tamamen şirket sahibinin özel sebepleri ve kişisel hataları ile olmuştur. Organizasyon ve sistem yönetimindeki profesyonel ve kurumsal yapı, maalesef, kazanılan paranın yönetiminde oluşturulamadı. Berceste'nin kapanma sebebi olarak kısaca, "bilinçsiz ve hatalı finans yönetimi" diyebiliriz.

Berceste Şirketinin, sahibi, ortağı olarak değil, fakat organizasyonunun en üst kademesindeki yöneticisi olarak, hangi menejerime bağlı olursa olsun, güzel ülkemizin tüm illerinden aramıza katılan binlerce insanla, gece gündüz internet üzerinden veya telefonla görüşmeler yaparak yardımcı olmaya çalıştım, Samsundan Antalya ya, İstanbul dan Antakya ya kadar seyahatler, şahsen görüşmeler ve seminerler yaptım. Pazar ve bayram günleri de dahil, yıllarca çok ciddi emek verdim. En küçük kırtasiyesinden, tüm sistemlerine kadar, hiyerarşik yapısından, bilgisayar program yazılımına kadar, akla gelebilen her şeyini bizzat kendi ellerimle yaptığım Berceste şirketinin kapanması, herkesten fazla beni üzmüştür.

1998 yılında ilk bilgisayar programını yaptığım (o tarihte şirketin ismi farklıydı), 2003 yılında sistem yönetiminden sorumlu, Merkez Koordinatörü olarak görev aldığım, daha sonra Satış Koordinatörlüğünü de üstlenerek, Genel koordinatör olarak yıllarca görev yaptığım, Berceste Hizmet Organizasyonu'na, katkısı olan, emeği geçen, gelmiş geçmiş kim varsa, istisnasız herkese teşekkür ediyorum. Hangi ekibimden olursa olsun, sayıları o tarihte 10.000 li rakamları aşan tüm üye ve menejerlerime en içten, en samimi sevgi ve saygılarımı sunuyorum.

Mehmet Akyel
Orgatem Gen. Koord.

ORGATEM'İN KURULUŞ ÖYKÜSÜ

Bercesten'in, 2008 yılı Eylül ayında, faaliyetini durdurmasından sonra bir süre, şirketin yeniden düzeleceğine dair söylemler ve umutlar devam etti. Teknik olarak ve pratikte de mümkün olmayan, asla inandırıcı olmayan bu küçük umut kırıntısı için, tüm personel ve organizasyon mensupları maalesef boşu boşuna bekletildi. Bu süreç içinde, bazı üst menejerler ile sürekli yaptığımız görüşmeler sonucunda, artık yeni bir oluşum başlatmak şart oldu.

2008 - Eylül ayı ortalarında başladığımız araştırma, ön çalışma ve alt yapı hazırlıklarından sonra, kesin karar verilip harekete geçilmiştir. 24 Eylül 2008 tarihinde, yeni kurulacak olan şirketimizin adı Orgatem olarak belirlenip, aynı tarihte internet ortamında alan adımız satın alınmış, internet web sitemiz, www.orgatem.com olarak açılmış, tüm üye ve menejerlerimizin hizmetine sunulmuştur.

Şirket adımızın konulduğu ve hareketin başlatıldığı 24 Eylül 2008 tarihinden itibaren, her türlü yasal işlemler, teknik altyapı, üretim, ambalaj, etiket, kullanma kılavuzları, koli ve poşetler de dahil olmak üzere, yapılması gereken her şey, Orgatem adı ve markası ile üretilip hazırlanmıştır.

Yeni bir oluşum başlatmaya karar verip, genel merkez, üretim, her türlü resmi işlemler, kırtasiye işleri ve sevkiyat da dahil olmak üzere, burada sayılamayacak kadar çok sayıda farklı bir çok iş, 24 Eylül ile 13 Ekim tarihleri arasında, yani 20 günde mucizevi bir hız ile tamamlanmıştır.

Hazırlıklar bittiğinde, 13 Ekim 2008 tarihinde Orgatem Limited Şirketi, İzmirde resmen kuruldu. Şirket ve organizasyon yönetim merkezi için Çankaya'da, üretim ve sevkiyat için de Pınarbaşı'nda faaliyetler başlatıldı. 29 Ekim 2008 tarihinde genel merkezimizde, geniş katılımlı bir açılış toplantısı ile start verildi. İlk sevkiyatımız da, 5 Kasım 2008 de yapıldı.

Kuruluş aşamasında, iletişim halinde olduğumuz, Berceste de birlikte olduğumuz günlerden itibaren, güven ve desteklerini hiç eksiltmeden her zaman benimle birlikte hareket eden tüm menejer ve üye arkadaşlarıma, Berceste döneminden beri, teknik bilgi ve desteğini esirgemeyen, Orgatem şirketimizin de özellikle internet ortamında, interaktif sistem program yazılımı konusunda yıllardır güvenle çalıştığımız, kıymetli dostumuz, kurucu ortağımız, Bilgisayar Mühendisi sayın Gürhan Altinkaya ya, üretim ile ilgili çalışmalarımızda, bilgi, tecrübe ve dostça yaklaşımı ile birlikte olmaktan mutlu olduğumuz, kimya mühendisimiz sayın Necdet Arslan a, 1980 li yıllarda başladığım organizasyon çalışmalarım da daima yanımda olup, beni her zaman destekleyen sevgili eşim Yurdanur Akyel e, Berceste de ve Orgatem de sevgi, saygı, güven ve mesailerini hiç esirgemeyen sevgili oğlum Ali Akyel, sevgili kızım Demet Akyel Polat ve değerli eşlerine, burada isimlerini yazamadığım tüm dost ve yakınlarıma, emeği geçen tüm kişi ve kuruluşlara, Orgatem'in başlangıcı aşamasında ve çalışmalarımızın devamı konusunda, güven ve katkılarından dolayı teşekkür ederim.

Mehmet Akyel
Orgatem Gen. Koord.

ORGATEM HİZMET ORGANİZASYONU

Orgatem Hizmet Organizasyonu, yurdun dört tarafını sarmış büyük bir ailedir ve her geçen gün büyümektedir. Birçok üyemizin her ilden akraba ve dostları da, kendi tavsiye ve çabaları ile aramıza katılmışlardır. Bu sebeple, ülke çapında her üye, kendisini içten bir aile ortamında hissetmektedir. Orgatem Hizmet Organizasyonu, kendi ürettiği çok özel ürünlerini, kendi hizmet ağı ile üyelerine, menejerlerine ve onların yakınlarına, ulaştırmayı amaçlayan çok büyük ve çok etkili bir güçtür.

Üretim, İzmir Pınarbaşı Sanayi Bölgesi'nde, tamamen yerli sermaye ve yerli işçilik ile yapılmaktadır. Orgatem, dolum, ambalajlama, etiketleme, koli ve sevkiyat hazırlıkları gibi bütün işlerini, kendi bünyesinde yapmaktadır. Bu işlerin yapılması için alınması gerekli olan her türlü ham madde ve sarf malzemeyi de, mümkün olduğunca yerli şirketlerden temin etmektedir. Ürünlerin teslimatını, kendi konusunda lider olan Yurtiçi kargo ile yapar. Orgatem ve Yurtiçi Kargo'nun bilgi işlem imkanları birleştirilerek, adres etiket barkotları, irsaliyeler, ürün sevkiyatları, ve sevk raporları özel bilgisayar programları ile, internet üzerinden çok hızlı ve emniyetli bir şekilde yapılmaktadır. Bu sistem son derece güvenilir ve hatasız bir şekilde hizmet vermeye devam etmektedir. Nadiren sipariş ve sevklerde hatalar oluyorsa da, bunlar tamamen bizlerin ve Kargo çalışanlarının, çok yoğun iş tempomuzdan kaynaklanan, kişisel hatalarımızın sonucudur. Toplam iş hacmi içinde, bu hataların oranı da, yüzde oranları ile değil, binde oranları ile ifade edilecek kadar azdır.

Orgatem Hizmet Organizasyonu'nun genel merkezi, İzmirdedir. Saat 08:00 ile 18:00 arasında, her gün kesintisiz yaklaşık 10 saat hizmet vermektedir. Her sabah ve akşam güncellenen internet rapor sayfaları ile mesaiden sonra da bilgi ve, hizmet vermeye devam etmektedir. Bir başka deyişle, 7 gün 24 saat aralıksız bilgi ve iletişim imkanı sağlamaktadır. Bu sayfalardaki ürün ve sistem bilgileri ile kıymetli mensuplarımıza her türlü bilgi verilmeye çalışılmıştır.

Orgatem, genel yapısı ve genel anlayışıyla, durağanlıktan uzak, girişimci, çağdaş, dinamik, ilkeli, sürekli gelişen ve kendini sürekli yenileyen dev bir hizmet organizasyonudur. Üst düzey yönetim kademesinde görev yapanlar, uzun yıllarla ifade edilecek organizasyon deneyimleri olan yöneticilerdir. Genel merkez personeli de işine vakıf, özverili, ekip ile doğru iletişim kuracak şekilde eğitilmiş ve deneyimlidir. Fabrikasında da, mühendisi, ustası, işçisi ile bir bütün olarak, üretim ve sevk konusunda da azami hassasiyet ile çalışmaktadır.

Değerli Orgatem Organizasyonu mensubu! Bu büyük aile içinde, her türlü hak ve hizmetlerinin karşılığı güvence altındadır. Yarışma, ödül ve promosyonlardan hak edilen her türlü kazanımların güvence altındadır. Sistemi ve kuralları doğru anlayan, doğru uygulayan, dürüst çalışan herkesin kazanç ve menfaatleri daima korunmuştur ve korunacaktır. Bu anlamdaki ilke ve prensiplerimizde, sistemin güvenilirliğini zedeleyecek taleplerle karşılaştığımızda, hak ve menfaatlerin korunması konusunda, son derece katı kuralcı, fakat günlük iş yaşamı içinde, makul ve mantıklı ihtiyaçların karşılanması, kişisel eksikliklerin giderilmesi ve uygulama hatalarının düzeltilmesi anlamında da, son derece yardımcı ve esnek bir yapımız vardır.

Mehmet Akyel
Orgatem Gen. Koord.

ORGATEM'İN KONUYA GENEL BAKIŞI

Orgatem Hizmet Organizasyonu, adından da anlaşılacağı üzere, yapısı içindeki çeşitli organların kolektif bir anlayışla ve birlikte hareket etmesi ile hizmet sunar. Ürünlerini, kendi hizmet ağı ve kendi sistemi ile kıymetli halkımızın ihtiyaçlarına arz eder.

Ürün imalatı, başlı başına çok önemli bir konudur ve bu konu için burada çok yer ayırmaya gerek görmüyorum. Orgatem, bu konuyu yıllar önce aşmış, kalitesi ve amaca uygun sonuçları ile rüştünü ispatlamıştır. Doğru yol izlediği, sürekli artan üye ve sipariş sayılarından açıkça bellidir. Ürünün üretiminden sonra, ürünün tanıtılması, yaygınlaştırılması, tüketicinin bu ürünü denemesi, memnun kalıp tekrar talep etmesi hiç kolay olmayan çok çetin aşamalarıdır. Bu aşamalar, çok zaman, çok emek ve çok sabır isteyen bir süreçtir. Bu süreç bir anlamda yatırım dönemidir ve büyük özveri gerektiren çok pahalı bir dönemdir.

Ürünün, ülke çapında, bunca rakibin ve rekabetin içinde tutundurulması, şirketin genel ticari anlayışı ve sistemi ile de yakından ilgilidir. Gerek pazara sunduğu ürünler, gerekse kendi içindeki düzen ile ilgili olarak, doğru bir politika uygulaması gerekir. Uygulayacağı, kalite, fiyat, teslimat ve sistem mantığını doğru belirlemesi, ilke ve prensiplerinden sapmadan, doğru işletmesi gerekir. Neticede, birçok işin, eşzamanlı ve doğru bir şekilde yapılması şarttır. Üründe veya sistemde yanlış bir politika izlenmesi halinde, ürün de, şirket de istenilen gelişmeyi gösteremez. Tabiri caiz ise "akıntıya kürek çekmek" misali, şirket kayda değer rakamlara ulaşamaz. Arzu edilen büyüme ve gelişme sağlanamaz.

İş bu kadarla da bitmiyor. İstikrar da, en az o kadar önemlidir. Sürdürülebilir bir büyüme sağlamak ve kalıcı olmak için, sadece doğru bir ürün kalitesi ve doğru bir organizasyon yönetimi de yetmez. Büyümeye paralel, artan ihtiyaca cevap verecek şekilde, imalatın, sistemin ve genel merkez altyapısının, daima yenilenmesi ve teknik ve ekonomik anlamda desteklenmesi gerekir. Bütün bunlardan anlaşılacağı gibi, durmak dinlenmek ve "tamam artık bu kadar yeter" demek mümkün değildir. Temel ilke ve prensiplerin dışındaki her şey, mevcut şartlara göre, günün ihtiyaçlarına göre, sürekli bir yenilik ve değişim içinde olmalıdır. Bu yapılamaz ise, şirket, rakipleri ile rekabet edemez ve bir süre sonra yapı çöker.

Ne mutlu bizlere ki Orgatem, tüm bu konulara vakıftır, hedeflenen amaçlar için gerekli olan zemini başarı ile oluşturmuştur. Orgatem, ürünleri, sistemi, ve tüm uygulamaları ile örnek alınan, taklit edilmeye çalışılan ciddi bir organizasyon, örnek bir "marka" dır. Örnek alınmak, taklit edilmek, elbette ki haklı olarak gurur vesilemizdir.

Orgatem, rekabet etmez, rekabet yaratır. İlkeli, tutarlı, istikrarlı ve başarılı bir şirkettir. Amacı, kendi branşında en mükemmele ulaşmaktır. Bu anlayış ve prensipler doğrultusunda, piyasadaki en iyi ürünü ve en iyi hizmeti sunmaya çalışılmaktadır.

Mehmet Akyel
Orgatem Gen. Koord.

ORGATEM HİZMET ORGANİZASYONU'NUN YAPISI

Orgatem Hizmet Organizasyonu, ülke çapındaki bu büyük pazara hitap edebilmek, tüm il ve ilçelere ulaşabilmek için, kendi bünyesinde bir hizmet ağı kurmuştur. Bu büyük ordunun sevk ve idaresini, çok katlı bir hiyerarşik yapılanma ile gerçekleştirir. Çok basamaklı bu sistemin, en alttaki ilk basamağında üye, daha sonraki basamaklarda menejerler ve en üst basamakta Genel Satış Koordinatörü vardır. Bu zincirleme yapının tamamı, organizasyonun "satış kanadı" nı oluşturur.

Tüketici ile doğrudan temas halinde olan kişi genellikle "üye" dir. Üye, tüketicinin ürünü tanımasını sağlayan, ürünün tüketiciye sağlayacağı tüm yararları anlatan kişidir. Orgatem ailesi içindeki asli görevi, ürünleri doğru şekilde tanıtmaktır. Üyenin nihai amacı ürünleri iyi tanıyan, yararlarını anlayan, memnun ve daimi kullanıcılar oluşturmaktır.

Menejerler ise (aynı zamanda kendileri de birer üyedir), yeterli bilgi, tecrübe ve olgunluktan sonra, kendilerine üye kaydederek, kendi ekiplerini kuran kişilerdir. Üyelerin özelliklerine ve bilgilerine sahip olup, bunun yanında, kurdukları ekibin yönetimini üstlenen kişilerdir. Menejerler, önce kendileri ekip kurarlar, eğitir, yönetir ve denetlerler. Daha sonra da bu ekibin içinden, istekli ve yetenekli bazı üyelere yetki verip, yeni alt ekipler kurdururlar. Bu şekilde, bir menejerlik biriminin altında, başka alt menejerlik birimleri oluşur.

Üyeler menejerlere bağlı olduğu gibi, menejerler de bir üst menejere bağlıdır. Sistem içinde bulunan herkes bir üst birimden bilgi ve destek alır. Yani hiç kimse, üye veya menejer olduktan sonra kendi haline terk edilmez. Bu şekilde aşağıdan yukarıya doğru bir büyüme başlar. Bir menejerin ekibindeki üyeleri ve alt menejerleri arttıkça, doğal olarak o ekibin ciroları da artar. Bu artış, menejerleri statü ve ekonomik kazanç anlamında yukarıya doğru yükseltir. Bu büyüme ve yükselme, kesinlikle bilinçli ve dengeli yapılmalıdır. Ekip yapısındaki denge konusu çok önemlidir.

Önceden belirlenmiş olan, kota basamakları vardır. Kota basamakları, ekipteki aktif üye sayısı, ferdi ve toplam ödenmiş ciro kriterlerine göre belirlenir. Kotalar ve diğer tüm hesaplamalar aylık dönemler halinde yapılır. Menejer performansları, bir takvim ayı içinde değerlendirilir. Takvim ayının son günü, ödenmiş "Net Ciro" sonuçlarına göre ay kapatılır. Ertesi gün, yeni ayın ilk günüdür ve ödeme günü gelmemiş olan siparişler yeni aya devredilir.

Kapanmış olan ayın sonuçlarına göre, menejerlerin aylık performans raporları çıkartılır. Her menejer, başardığı kota basamağının karşılığı olan, "menejer prim basamağı"na yükselir ve hak ettiği prim tutarı, menejerin cari hesabına, "alacak" hanesine yazılır.

Orgatem Hizmet Organizasyonu'nun yapısı, genel hatları ile bu şekildedir. Ancak bu sayfada anlatılanlar çok yüzeysel bilgiler ve tanımlamalar olup, her konu özel olarak ayrı sayfalarda ve detaylı bir şekilde ayrıca açıklanacaktır

Mehmet Akyel
Orgatem Gen. Koord.

ÜYENİN SİSTEMDEKİ YERİ VE ÖNEMİ

Sistemin en alt basamağında görünüyorsa da, üye, tüketici ile doğrudan temas eden kişi olduğu için, Organizasyonda çok önemli bir yere sahiptir. Tüketici, üyeyi dinleyip izleyerek, şirket ve ürün hakkında bir "kanaat" sahibi olur. Tüketicinin, "bu ürün iyi bir ürün ve bu şirket iyi bir şirket" şeklindeki kanaati, ürünün özellik ve kalitesinden önce, üyenin ifade ve davranışları ile oluşur. O halde "üye" çok önemli bir konumda demektir. Hem şirketin şahsiyetini, hem menejerin kazancını, hem de bizzat kendisinin hak ve menfaatlerini oluşturacak olan bu kişinin belirlenmesi ve sisteme katılması, asla tesadüflere bırakılmamalı, kesinlikle aceleye getirilmemelidir.

Üye, mutlaka Orgatem'in memnun kullanıcıları arasından seçilmelidir. Yada aynı cümleyi şöyle söyleyebiliriz; Üye, sisteme alınmadan önce, mutlaka, Orgatem'in memnun bir kullanıcısı olmalıdır. Ürünleri kullanıp yeterince tanımayan bir kişinin üye yapılması, son derece yanlıştır. Üye, yaşı, sosyal ve medeni konumu itibarı ile de ciddiyet ve itimat telkin etmelidir. Bu anlamda, ideal olan, o çevrenin insanı olmalı, komşu ve akraba gibi yakın çevresinde temizliği, titizliği ile tanınıyor olmalı, tercihen evli ve orta yaş grubunda olmalıdır. Çok genç üyelerimizin, ürünlerimizle ve temizlik konuları ile ilgili sözlerinin, çok da ciddiye alınmadığını tecrübelerimizden bilmekteyiz.

Üye, kılık kıyafetiyle, söz ve davranışlarıyla, şirketi temsil ettiğinin bilicinde olacak kadar sosyal ve kültürel olgunlukta olmalıdır. Üyenin dış görünüşü, sosyal ve kültürel yeterliliği, kendisinin de memnun bir kullanıcı olarak ürünler ile ilgili, bilgi ve tecrübeleri, tüketici üzerinde olumlu ve güvenilir bir izlenim bırakmalıdır. Üye, bir binanın temel taşı niteliğindedir ve birçok kimsenin zannettiğinden çok daha önemlidir. Aynı temel taşı örneğinden yola çıkarak şöyle denilebilir; ne kadar yüksek, sağlam ve uzun ömürlü bir bina yapmak istiyorsak, binanın temelinde de o kadar özen göstermeliyiz. "Temel taşı" diye adlandırdığımız üyenin seçiminde ve aramıza katılması esnasında, hiç bir eksik ve yanlış göz yummamalıyız.

Üye, doğru tespit edilmeli, ilk günden itibaren, organizasyonumuzdaki tüm yaşamı boyunca kendisine her şey daima doğru şekli ile öğretilmelidir. Ona, en kısa ve en kolay yol değil, zor gibi görünse de, daima en doğru yol gösterilmelidir. Herkes gördüğü, öğrendiği gibi iş yapar. Küçük bir menfaat için, üyesine yanlış bir yol tavsiye eden veya yanlış davranışlarla kötü örnek olan bir menejerin, ilerde kesinlikle problemlili bir ekibi olacaktır.

En az yukarıda anlatılanlar kadar önemli olan, belki de ilk önce söylenmesi gereken bir şey daha vardır. Üye, yapacak olduğu işi yeterince anlamalı, özenmeli ve yeterince istekli olmalıdır. Her türlü özelliği dört dörtlük olan, fakat başarısız olan birçok üyenin, "isteksiz olduğu için" başaramadığı çok görülmüştür. Özenle ve istekle sisteme katılan, bu işi gerçekten yapmak isteyen birçok üyemiz de, özel hayatlarındaki bir çok engel ve zorluğa rağmen başarımlardır. O halde üyeyi kaydetmeden önce, özendirmek ve istek uyandırmak çok önemlidir.

Mehmet Akyel
Orgatem Gen. Koord.

ÜYENİN BAŞARISI İÇİN ÇOK ÖNEMLİ BİR FAKTÖR

Yukarda kısmen anlatıldığı gibi üye, tesadüfen bulunan, aceleyle kaydedilen, hemen sipariş yazılan ve hemen başarması beklenen bir insan olmamalıdır. Üye'nin doğru seçilmesi, doğru kaydedilmesi, ve doğru yönlendirilmesi gerekir. Kısaca üye ile ilgili her işin en baştan itibaren doğru yapılması lazımdır. Kendisine de “doğru iş yapma” konusu iyice hissettirilmelidir. Üye ne yaparsa, gördüğü ve öğrendiği gibi yapacaktır. O halde ona daima doğruları öğretmek ve doğru örnek olmak lazımdır. Üyenin, itirazından korkup tavizlerle kaydedilmesi, tabiri caiz ise “ölü doğum” dur. Bu durumda, ortaya çıkabilecek sonuçları bu günden görebiliriz.

Birçok şirkette veya organizasyonda, üye olabilmenin şartları yaklaşık şöyle belirlenir; T.C. vatandaşı olmak, 18 yaşını geçmiş olmak, belirli bir tahsil seviyesinde olmak, evli olmak, vs... Bunların hepsi doğru ve gerekli olabilir. Fakat aslında çok önemli bir özellik ihmal edilir, yazılmaz. O da şudur; “İstekli olmak...” İşte bu özellik, başarı için çok gereklidir. Bir işi mutlaka yapmak ve başarmak isteyen bir insana (gerçekten istiyorsa) kim engel olabilir ki?

“İş doğru şekilde yapma konusu” nun öneminden sonra, yukarda değindiğim, “istekli olma konusu”nu çok önemsiyor, biraz açmak ve daha iyi anlaşılmasını sağlamak istiyorum.

Diyelim ki, bu işi yapmaya istekli bir üyeniz var ve gerçekten çok istiyor diyelim. Bu üye ile ilgili işleriniz çok kolay demektir. Ondan istediğiniz tüm evrakları en kısa zamanda ve hiç eksiksiz getirir, katılmasını istediğiniz tüm toplantılara katılır, yapmasını istediğiniz her şeyi en iyi, en çabuk şekilde yapar. Neden mi? Çünkü başarmak istiyor kim engel olabilir ki?

Böyle bir üye hiçbir zaman kusur aramaz, gereksiz sorun çıkarmaz, var olan kusur ve sorunları da büyütmez. Hatta elinden geliyorsa, sorunları çözer, size ve şirketine toz kondurmaz. Neden mi? Çünkü başarmak istiyor kim engel olabilir ki?

En kısa zamanda her şeyi öğrenecek, iyi bir üye olacağı gibi, hızla ve doğru şekilde ekip kurup, size iyi bir alt menejer de olacaktır. Kendisi gibi problemsiz, doğru işler üreten güzel bir ekip kuracaktır. Neden mi? Çünkü başarmak istiyor kim engel olabilir ki?

Böyle olmayan, tam tersi olan bir üyeniz var diyelim. İstekli değil, hatırınız için kaydolmuş. Allah yardımcınız olsun, işiniz çok zor... Emin olun bu üye sizi çok yoracak, kök söktürecek, nazı, niyazi itirazı hiç bitmeyecektir. Ürünlerini sizin götürmenizi, müşterisiyle sizin ilgilenmenizi isteyecek, daha birçok şeyi daima sizden bekleyecek, ipe un serecektir. Üstelik haklı görünmek için, sebepler, sorunlar üretecek, her şeyde bir kusur bulup, onun için böyle olduğunu söyleyecektir. Bu davranışlarının ardı arkası kesilmeyecektir. Sadece kendisinin ve sizin değil, her fırsatta çevresindeki herkesin moralini ve işini bozacaktır. Neden mi? Çünkü aslında bu işi yapmak istemiyor. Şu veya bu sebeple sisteme (maalesef) katılmış işte...

Mehmet Akyel
Orgatem Gen. Koord.

ÜYE SİSTEME KATILMADAN ÖNCE

Orgatem ürünlerinin memnun kullanıcıları arasından özenle, dikkatlice seçilmiş, kendisi ve çevresi ile barışık, genel özellikleri itibarı ile bu işe uygun bir kişi, üye adayı olarak tespit edildiğinde her şey tamamlanmış değildir.

Üyeyi kaydetme konusunda acele etmemek, hatta biraz ağırdan almakta fayda vardır. Bunun iki tarafa da yararı olur. Meyve vermeyecek bir fidanı dikip, yıllarca bakımını yaptıktan sonra gerçeği anlamak nasıl bir hayal kırıklığı meydana getirir tahmin edersiniz. Aynı şekilde üye adayı için de, bu işin kendisine uygun olmadığını sonradan fark etmesi, zaman kaybı ve hayal kırıklığı yaratır. O halde her iki tarafın da yararı için, üyenin kaydı yapılmadan önce, hatta bu konu hiç konuşulmadan önce, üye adayının duyması, anlaması gereken şeyler vardır.

Sistemimiz içindeki tüm insanların, sadece ekonomik kazanç ile ilgilendiklerini düşünmek, bu işi yalnızca "para" için yaptıklarını sanmak çok büyük bir yanılıdır. Ekonomik kazanç her ne kadar önemli ise de, akli başında bir insan için, doğru ve yararlı bir iş yapmanın vereceği huzur, bu huzurun sağlayacağı yukarı itici büyük güç de en az o kadar önemlidir. İnsanlığa ve doğaya faydalı bir iş yapmanın haklı gururunu duyarak, istek duyarak, görev yapmanın, başarı getireceği çok açıktır. Öyle ise bu önemli konuya öncelik vermek gerekir.

Ürünlerimizin insan ve çevre temizliği yönünden ne kadar etkili olduğu, sadece görsel, yüzeysel temizlik değil, sağlıklı ve daha kalıcı bir temizlik yaptığı anlatılmalıdır. Çok teknik ve kimyasal terimler kullanmadan, hızla kirlenen, ekolojik dengesi giderek bozulan dünyamızın, doğal ürünlere olan ihtiyacı ve bu konunun önemi anlatılmalıdır.

Bazı deterjanların ve kanserojen madde içeren kimyasallar ile hazırlanmış bazı temizlik malzemelerinin, insan sağlığına ve doğaya ne kadar zararlı olduğu, bazı temizlik ürünlerinin çiçeklere döküldüğünde çiçekleri neden soldurduğu veya bir akvaryuma konulacak olan sadece 1 tek damlanın bile, bütün balıkları neden öldürdüğü sorulmalıdır.

Ciltte oluşan bazı mantar hastalıklarının, astım gibi bazı hastalıkların, zararlı kimyasallar ve bunların kokuları ile çekilmez hale geldiği bilinen bir gerçektir. Klorak ve Tuz ruhu gibi bazı tehlikeli kimyasal maddeleri karıştırıp temizlik yapmayı deneyenlerin neden zehirlendiği sorulmalıdır.

Bu konuların anlatılması ve üye adayına sorulan bu tür soruların sonucunda, konunun önemi ortaya çıkacak, üye adayı, belki o güne kadar hiç fark etmediği bazı şeyleri görüp, yapılan işin basit bir "deterjan satıcılığı" olmadığını anlayacaktır. Üye adayı, şayet üye olacaksa, sadece ekonomik kazanımlar için değil, bunları bilerek, topluma ve doğaya yararlı, "çok ciddi ve önemli bir iş" yapacağını sevinci ile ve en önemlisi "kendi isteği ile" üye olmalıdır.

Mehmet Akyel
Orgatem Gen. Koord.

ÜYENİN KAYDEDİLMESİ

Orgatem Hizmet Organizasyonu'na kaydolacak olan bir üye adayının, yukarıda anlatılan aşamalardan geçtikten sonra, telaş edilmeden, işin ciddiyet ve bilincinde olarak kaydı yapılmalıdır. Aynı kelimeler çok tekrar ediliyor gibi görünse de bilerek ve ısrarla tekrarlıyorum. Bu dönemde asla acele edilmemelidir. Yaşanan birçok örnek gösteriyor ki, çok iyi üye adaylarını, menejerinin içinde bulunduğu ay ile ilgili kota, prim veya promosyon telaşı yok etmiştir. Üye kaydı çok ciddi bir iştir. O ayın primi için, ödül için vs... kesinlikle aceleyle, panik ve telaş içinde yapılmamalıdır.

Kayıt evrakları tam ve doğru bir şekilde hazırlanmalı, menejeri kontrol etmelidir. Menejer daha sonra, bir üst menejeri ile görüşüp, "çok yetenekli bir üye kaydı yapmak üzere olduğunu" bildirmelidir. Bu güzel ve önemli olay, kendi aralarında mutlaka küçük bir tören ile kutlanmalıdır. Şartlar elvermiyorsa, yüz yüze gelinmiyorsa, telefonla da olsa, bir üst menejer tarafından, üye adayı tebrik edilmeli, "aramıza hoş geldiniz" mesajı verilmeli, üye adayı yüreklendirilmelidir. Üye adayı ciddiye alındığını, önemli olduğunu hissetmelidir.

O grup içinde yapılacak olan ilk toplantının günü kendisine bildirilmeli ve kendisi ile ilgili olarak yapılacak olan ilk "tanıtım toplantısı" için bir yer ve tarih belirlenmelidir. Üye adayı her şeyin bir program içinde yapıldığını, hiçbir şeyin tesadüflere bırakılmadığını, bu işin rastgele bir şekilde sürdürülemeyeceğini anlamalıdır.

Bu işlemler aynen değilse bile, buna benzer şekilde mutlaka yapılmalıdır. Üyenin kayıt evrakları ve ilk siparişi, kesinlikle küçük bir kutlama havası içinde gönderilmelidir. Menejer, üyesinin bu önemli gününde, örneğin 2 bardak çay, 2 dilim kek gibi küçük bir jesti mutlaka yapmalıdır.

Değerli menejerler ve menejer adayları!

Yukarıda anlatıldığı şekillerde bunca aşamalardan geçip, memnun kullanıcılar arasından bir üyeyi tespit etmek, özendirmek, istek uyandırmak, teklif etmek ve kaydetmek, size çok zor ve uzun bir yol gibi gelebilir. "Bir üye için bu kadar uğraşılır mı?" diye düşünen arkadaşlarımız varsa bilmelidirler ki, orta ve uzun vadede en kolay, en kalıcı ve kazandırıcı ekip kurmanın, en kısa yolu budur. Aslında acele ekip kurup, hemen prim kazanmak isteyen menejerler, bu "uzun gibi görünen, bu en kısa yolu" izlemelidir. Çünkü diğer kolay ve kısa görünen yollar, kendisini hep başa döndürecek ve hep yeniden uğraşacağı için daha uzun ve daha zor olacaktır.

İşin en kötü tarafı da, başarısız menejerlerin, başarısızlıklarını, "üyelerim çalışmıyor ne yapayım" gibi anlamsız sözlerle anlatmaya çalışmalarıdır. Gerçekten iyi bir üye adayı bulmak, onu hazırlamak ve kaydetmek yaklaşık olarak işte böyle bir iştir. Üyeleriniz ile sorunlarınız varsa, üye kaydı ile ilgili bölümleri tekrar okumanızı tavsiye ederim. İlgilenenlere önemle duyurulur...

Mehmet Akyel
Orgatem Gen. Koord.

ÜYE'NİN İLK ADIMLARI

Yeni üye, ürünleri önceden kullanmış ve kendi arzusu ile sisteme katılmış olsa da, başlangıçta her türlü dış etkiye açık ve savunmasızdır. İlk günler, biraz zor ve sıkıntılı olabilir. Menejer, üyesini bu dönemde yalnız bırakmayacak, ilk tanıtımlarında ve üye biraz deneyim kazanıncaya kadar, sıkça yanında olacak ve destek verecektir. Bu desteklerden bir tanesi de, üyenin ilk siparişidir.

Menejer, yeni üyesini zaten önceden tanımaktadır. İlk tanıtımlarında da, üye'nin ve çevresinin ekonomik durumunu, üyenin hareket kabiliyetini, çevresinin ona verebileceği güven ve desteği gözlemleyip, ilk siparişini vermesinde yol gösterici olmalıdır. Uygulanacak olan en doğru yöntem, sistemin izin verdiği ve üyenin ihtiyacına cevap verebilecek en az ürün ile üyeyi başlatmaktır. Daha sonraki siparişlerin miktarı, üyenin çevre potansiyeline ve performansına göre değişir. Bu aşamada üyenin, promosyonlardan etkilenip, gücünü aşan miktarda ürün alarak, sonradan zorlanmasına engel olmak lazımdır. Tecrübelerimiz gösteriyor ki, birçok üye, başlangıçta menejeri tarafından yanlış yönlendirilip, kapasitesinin üzerinde ürüne boğulduğu için sıkıntı çekmiş, belki de ailesi içinde eleştirilmiş, sıkıntı ve pişmanlık duyguları ile ürünlerden ve işten soğumuştur.

İlk sipariş, tercihen üyelik evrakları ile birlikte verilmeli ve ilk siparişin içinde Orga set veya Demo Set olmalıdır. Her ne kadar bu konuda mecburiyet yok ise de, set siparişinin, üyenin kendisini bir müşteri gibi değil, sistemin içinde birisi olduğunu hissetmesi bakımından psikolojik ve olumlu bir etkisi vardır. Üye evraklarının gönderilmesi konusunda da uyarıcı bir etkisi olduğu gibi, ayrıca iş disiplini, iş ciddiyeti açısından da yararı vardır.

Üyeye ilk siparişi ile birlikte, maksimum borçlanma (kredi limiti), doğru miktarda ve zamanında ödeme konularının önemi anlatılmalıdır. Ödemesini, tam ve zamanında yapmayan üyenin kredisinin kapanacağı, açıkça izah edilmelidir. Üye, kendisini ve menejerini mahcup edecek bir davranışta bulunmaması konusunda, nezaket kuralları içinde bir lisan ile uyarılmalıdır.

İlk siparişinde menejeri tarafından yönlendirilen üye, daha sonra kendi siparişlerini kendisi verecek, menejerine yük olmayacaktır. Siparişin üye tarafından bizzat verilmesi, muhtemel yanlış anlamalara, yanlış sipariş sevkياتına, menejerin sebep olmaması bakımından da önemlidir. İşin doğrusu budur ve ayrıca üyenin kendi işini takip edebilme, kendi siparişini hesaplayabilme, yani kısaca "kendi ayaklarının üzerinde durabilme" öz güvenine ulaşması bakımından da gereklidir.

Değerli Menejer arkadaşım! kendi kararlarını verebilen, kendi işine vakıf olan, yaptığı işin bilincinde olup bu sorumluluğu taşıyabilen üyeler yetiştirmelisin. Aksi halde, çok yorulur, çok yıpranır ama bir arpa boyu yol alırsın. Üyenizi gerçekten seviyor ve başarmasını istiyorsanız, asla onun işini siz görmeyin. Onu, kendi işini görece kadar eğitin ve yetiştirin. Bunu yapabilirseniz mutlaka başaracaktır.

Mehmet Akyel
Orgatem Gen. Koord.

ÜYENİN KREDİSİ VE GÜVEN SİSTEMİ

Ülkemizde uzun yıllardır irili ufaklı birçok organizasyonlar kurulmuştur ve farklı sektörlerde, farklı şekillerde ticaret yapmaktadırlar. Geçmişte, ülke çapında isim yapmış birkaç organizasyonda yaşanan olumsuzluklar, birçok insanımızı mağdur etmiş, ve bu tür ticarete şüphe ile bakılmasına sebep olmuştur. Bazı vatandaş ve organizasyon çalışanları, paralarını ödedikleri halde ürünlerini alamamışlar, hatta teminat senetleri, icra yolu ile nakde çevrilerek ikinci kez mağdur edilmişlerdir.

Orgatem Hizmet Organizasyonu'nun bu kadar çok ilgi görmesi ve bu kadar hızlı büyümesinin bir sebebi de, sözleşmesiz, senetsiz, kefilsiz, "güven sistemi" ile çalışmasıdır. Orgatem Hizmet Organizasyonu'nda üyelerimiz, ülkemizde ve belki de dünyada, çok az örneği görülebilecek olan bu "güven sistemi" ile bir kredi sahibi olarak aramıza katılırlar. Bu kredi, kimilerine az gelse de, binlerce üye sayısı düşünüldüğünde, nasıl bir risk alındığı hesaplanabilir. Kendilerini hiç görmediğimiz binlerce insana, teminat almadan bu kadar ürünün nasıl gönderilebildiği, iyi düşünülmesi gereken bir konudur. Yıllardır uyguladığımız bu sistemin gerçekten "güvene dayalı bir sistem" olduğunu herhalde takdir edersiniz.

Bir üye, Orgatem'deki faaliyeti boyunca bu sistem sayesinde, para ve evrak vermeden belki yüz bin TL ürün çekecek, belki de getirdiği birçok üyeye de en az o kadar ürün çektirecektir. Bunun örnekleri şu anda organizasyonumuzun içinde çokça mevcuttur. Herhangi bir bankadan 10.000 TL kredi almak istediğinizde, sizden ve kefilinizden istenen evrakları ve imzalanan belgeleri bir düşünecek olursanız, Orgatem'in üyelerine ve de üyelerin üyelerine vermekte olduğu kredinin değeri daha iyi anlaşılır diye düşünüyorum.

Bu sebeple, üyelerimize tanınan kredi miktarının ve 30 gün içinde ödeme rahatlığının kesinlikle istismar edilmemesi lazımdır. Böyle güzel bir imkan, "son ödeme günü pazara geldiği için", (sanki son günden başka bir gün yok gibi) mazeret olamayacak basit sebeplerle, kaybedilmemelidir.

Kredi limitini aşan miktarda ürün talep eden veya kredisi kapan olan üye, ancak menejerinin onayı ve kefaleti ile ürün alabilmektedir. Bu durumda olan bir üye ödemesini yine zamanında yapmaz ise, kefil olan menejer son ödeme gününe kadar bu borcu bizzat ödemek durumundadır. Menejer hem kefil olup hem de kefil olduğu borcun zamanında ödenmesini sağlayamıyorsa, o üyenin kredisi bir daha açılmamak üzere kapatılacağı gibi, menejerin ciddiyeti ve Orgatem ile olan ilişkisi de gözden geçirilir. Üyelerin kredi barajları, menejerlerin yetki ve kefalet sınırları da, geçmişte yaşananların ışığında ve istatistik bilgilerine bakılarak zaman zaman yeniden düzenlenmektedir.

Değerli arkadaşlarım, bu anlamda problemlili üyeleriniz varsa, üyenin seçimi, kaydedilmesi, eğitimi ve üyenin doğru yönlendirilmesi hakkında, ilgili sayfalarda yaptığım bazı uyarı ve önerileri, bir daha okumanızı tavsiye ederim.

Mehmet Akyel
Orgatem Gen. Koord.

ÜYENİN SİPARİŞİ VE İSKONTO KAZANCI

Üye, sisteme kaydedildiğinde kendisine bir üye sıra numarası verilir. Kod numarası olarak adlandırdığımız bu rakam ile üye, bilgi işlem sistemine tanıtılır. Üyenin siparişleri ve siparişlerinden doğan iskontoları, bilgisayar programı tarafından, kod numarası ile takip edilir. Bu yöntemin amacı, Orgatem gibi binlerce kişinin kayıtlı olduğu büyük organizasyonlarda, isim benzerliği sebebi ile sipariş ve hakların yanlış kişilere işlenmesini önlemektir. Organizasyonumuzda kayıtlı, farklı illerde yaşayan, birbirini tanımayan ama adı ve soyadı aynı olan birçok üyemiz vardır. Üye kod numarası çok önemli ve gereklidir. Her üye, kendi kod numarasını bilmeli ve sorulduğunda söyleyebilmelidir.

Kod numarası ile sisteme bir sipariş işlendiğinde, bilgi bakımından ekranda o kişinin adı soyadı, adres, telefon, üst bağlantı vs. kayıtları da görünür. Sipariş ile ilgili veya üye ile ilgili özel bir uyarı notu varsa (mesela üyenin kredisinin kapanmış olması gibi), sipariş işlenirken ekranda görünür. O siparişin durdurulması gerekiyorsa durdurulur.

İşlenen siparişlerde, ürünler ile ek ürün ve hizmetler adında iki ana bölüm vardır. Sipariş verilen ürün fiyatlarının toplamı, ciroyu gösterir. Üye iskontoları ciro tutarı üzerinden uygulanır. % 25 iskonto yapıldıktan sonra, ürünlerin Net Cirosu belirlenir. Ek ürün ve hizmetler de varsa, bunlar da iskonto yapılmadan Net Ciroya eklenerek, ödenecek olan toplam tutar belirlenir. Sipariş tarihinden itibaren 30 gün içinde de, ödenecek tutar, üye tarafından gecikmesiz ve eksiksiz olarak ödenir.

Sadece üye İskontolarında, Satış Fiyatı üzerinden, bunun dışında olan menejer kotalarında, promosyonlarda, yarışma, ödül vs. ile ilgili tüm duyurularda daima "Net Ciro" tutarı üzerinden değerlendirme yapılır. Örneğin 100 TL ve üzerinde olan siparişlere promosyon verilir deniliyorsa, daima "Net Ciro" tutarı kastedilir. Ödenecek tutarlar ise, ek ürünlerden dolayı daha farklı olabilir.

Bu ayrıntıya veya diğer kurallara dikkat etmeyen bazı üyelerimiz, kazanacaklarını zannettikleri bir şeyleri kazanamadıklarını anlayınca doğal olarak üzülürler. Fakat bu sonucu kendilerinin hazırladığını, yani kendilerinin hata yaptıklarını kabul etmezler, menejere, şirkete, sisteme veya başka bir şeylere kızarlar, küserler. Üye kazanmak çok kolay bir iş değildir. Gereksiz, kırgınlıklara sebep olmamak için, sipariş verirken, doğru hesaplama konusunda üyeyi uyarmak lazımdır.

Orgatem Hizmet Organizasyonu içinde, bir üyenin kendisine veya bir menejerin üyesine yapacağı en güzel en faydalı şey, sistemi, kuralları doğru anlamak ve anlatmaktır. Yapılması gerekenleri aynen yapmak, yapılmaması gerekenleri asla yapmamaktır.

Küçük hesaplar ve menfaatler için, kural dışı olan her talep, o anda hoş gitse de, aslında bilinçaltında, güven ve saygıyı zedeler. Özellikle menejerlerin, küçük menfaatler için yapacakları kural dışı talep ve davranışlar, kesinlikle bir gün, bir şekilde, kendilerine zarar olarak geri döner. Yapılacak her şey kurallar dahilinde olmalıdır.

Mehmet Akyel
Orgatem Gen. Koord.

PROMOSYONLAR

Bu gün ülkemizde beyaz eşya, halı ve mobilya gibi emtialardan, turizm ve otelcilik faaliyetlerinden, gsm operatörlerine kadar aklınıza gelebilecek hemen her sektörde promosyon uygulanmaktadır. Promosyonun amacı, alışverişlerin, önceden belirlenmiş tarihlerde ve önceden belirlenmiş barajların üzerinde yapılmasını sağlamaktır. Ticari bir cazibe aracı olarak uygulanan promosyon enstrümanı, ürünün sürekli tüketilen bir sarf malzeme olmasından dolayı, bu sektörde biraz daha ön plandadır.

Söz konusu olan promosyon uygulamaları, tüm sektörlerde ve tüm şirketlerde, mevcut olan sipariş talebini arttırmak için yapılır. Bir başka deyişle, genel talepten daha fazla pay almak, pazar payını arttırmak için yapılır. Bazen yeni bir üründe, bazen yeni bir sezonda, tanıtım amaçlı olarak da yapılmaktadır. Hangi sebeple, hangi tarihte ve hangi miktarda olursa olsun, sonuçta bir getirisi varsa, bir de bedeli vardır. Bedeli de, sonuçta "kazançtan fedakarlık" şeklinde ödenir.

Konuya Orgatem özelinde baktığımızda, kurulduğu günden itibaren, benzer kuruluşlar arasında en fazla promosyon veren şirket olarak görülecektir. Karlılığı daima ikinci planda düşünen şirketimiz, öncelikli olarak ürünlerin cazip promosyonlarla ülke genelindeki üyelerin tamamına ulaşmasını hedeflemiştir. Üyelerimiz, verdikleri siparişlerle aldıkları promosyonları hesapladığında ciddi bir kazanç sağladıklarını görmekte ve sıkça memnuniyetlerini dile getirmektedirler.

Diğer hizmetlerinde olduğu gibi, promosyon konusunda da bir adım önde olan Orgatem, her ay cazip sipariş promosyonları vermektedir. Dünya genelinde kutlanan, "anneler günü, dünya kadınlar günü" gibi bazı özel günlerde de ek promosyonlar vermekte, ayrıca puan promosyonu, gibi kişiye özel ek promosyonlar da vermeye devam etmektedir. Hepsini topladığınızda ne kadar büyük bir promosyon maliyeti ortaya çıktığı, yani Orgatem'in ne kadar paylaşımcı olduğu açıkça görülecektir.

Orgatem monoton ve durağan olmamak için, sürekli yeni merak ve heyecan oluşturmak için her ay promosyonlarını kısmen veya tamamen değiştirmektedir. Her ayın son günü, gece saat 24:00 de, o ayın promosyonları biter ve yeni ayın promosyonları başlar. Tüm kurallarımızda uyguladığımız gibi, bu konudaki ciddiyet ve tutarlılığımız, istikrar ve güven sağlamaktadır.

Bazen üyelerimiz, gönderilen promosyonları değiştirmemizi talep etmektedirler. İsteğe göre promosyon verecek olsak, tahmin edersiniz ki binlerce değişik promosyon talebi gelir ve içinden çıkılmaz. Bu durum üretim ve stok programımızı da bozar, eşitlik ve hakkaniyet ilkelerine de uymaz. Verilen siparişler bilgisayarlara girildiğinde (aynen internet siparişinde olduğu gibi) promosyonlar, bilgisayar yazılımı tarafından otomatik olarak eklenmektedir. Bu sebeplerle, üyelerimizden arada bir gelen promosyon değişikliği taleplerini kabul edemiyoruz.

Mehmet Akyel
Orgatem Gen. Koord.

SEVKİYAT VE KARGO TAKİBİ

Orgatem, üye ve menejerlerinden gelen siparişleri, mümkün olan en kısa sürede bilgi işlem kayıtlarına aktarır. Sipariş işlendikten sonra, siparişin ciro tutarına göre hak edilen promosyonlar sistem tarafından otomatik olarak eklenir. Bu siparişe irsaliye numarası verilerek, sevk dosyası şeklinde, internet üzerinden fabrikamıza aktarılır. Her gün öğleye kadar verilen siparişler aynı gün sevk edilir. Öğleden sonra verilen siparişler de bir gün sonra sevk edilmek üzere sisteme kaydedilir.

Öğleye kadar diye tanımladığımız bu süre, yaklaşık olarak saat 13:00 civarındadır. Siparişlerin kargoya verilme sırası, kesinlikle bölgeye göre, siparişin cirosuna göre vs. değildir. Siparişlerin kargoya verilme sırası sipariş numarasına göredir. Yani daha önce verilen siparişler daha önce gönderilir. Bu sebeple siparişiniz acil ise, mutlaka bu gün gönderilmesini istiyorsanız, siparişinizi ya sabah erken saatte vermelisiniz, yada bir gece önceden internet sayfanızdan verebilirsiniz.

Sipariş verilen ürünler, koliler halinde kargoya teslim edilirken, alıcı adres ve telefonları da sistem tarafından otomatik barkodlanır. Adresiniz ve telefonlarınız sistemde doğru kayıtlı ise, yüzlerce, binlerce kolinin adresi hatasız olarak barkod numaralarına göre kolilere yapıştırılır. Tüm barkod numaraları benzersiz numaralardır. Yani birbirinin aynısı olan 2 tane barkod numarası yoktur. Bu numaralar internet sistemimizde sizlere "takip numarası" şeklinde görünür.

İnternet sayfanızda (Kargo sevk raporunuzda), siparişin karşısında yazılı olan takip numarasına tıkladığınız zaman, internet sayfanız sizi Yurtiçi kargonun ilgili sayfasına bağlar. O sipariş ile ilgili kolilerinizi (üyelerinizin kolilerini de) takip edebilirsiniz. Teslim edilmemişse, hangi sebeple teslim edilmediği orada yazar. Adres eksikliği, evde bulunmama gibi sebepler varsa orada belirtilir.

Ürünlerinizin teslimi için kargo ile görüşmeniz gerekiyorsa, size gönderilen mesajdaki telefon numarasından takip numaranızı belirterek görüşme yapabilirsiniz. Bu telefonlar Yurtiçi kargo nun şube telefonları olduğundan, ulaşmak bazen zor olabiliyor. Meşgul çalışıyorsa veya cevap vermiyorsa yoğunluktandır. Tekrar aramanız gerekiyorsa arayınız.

İnternet imkanı olmayan üyelerimiz ise, sipariş verdikten sonra ürünleri teslim edilinceye kadar evde bulunmalı veya birisini bulundurmalıdır. Cep telefonlarına her gün sevk mesajları gönderilmekte, koli sayısı ve takip numaraları bildirilmektedir. Her zaman gerekli olabilir diyerek, kargodan teslimat için gelen görevliden, o şubenin telefon numarası mutlaka öğrenilmelidir. Kargo şubesinin telefonu ve kolinizin takip numarası olduğuna göre, internet olmadan da kolinizin teslimatını artık her zaman kolayca takip edebilirsiniz.

Aslında hiçbir çaba sarfetmeden kolinizi teslim almanız için, adresinizin doğru ve eksiksiz olması, teslim anında da evde birisinin bulunması yeterlidir. Kargo geldiğinde evde kimse yoksa veya kapınızın zili bozuksa, kargo görevlisi zili çalıp evde kimse yok diye dönüp gittiyse, kolinizi gidip şubeden teslim almanız gerekir.

Mehmet Akyel
Orgatem Gen. Koord.

MENEJER OLMAK

Menejer olmak, bir taraftan bakıldığında, başkalarının çalışmalarından para kazanmak gibi düşünüldüğünde, dünyanın en kolay ve en keyifli işidir. Doğru yapıldığında, birçok meslekten daha kazandırıcı olduğu da bir gerçektir. Diğer taraftan bakıldığında ise, hiç de kolay bir iş değildir.

Menejerler öncelikle birer üye oldukları gibi, üyeler de aslında birer menejer adaydır. Üyelik bir giriş statüsüdür, birinci adımdır. Menejerlik ise, daha uzman, daha profesyonel bir üst kimliktir. Menejerlik yöneticiliktir. Bir anlamda işveren olmak, bir anlamda sendika başkanı olmaktır. Yani aynı anda hem şirketin, hem de üyenin hak ve menfaatlerini koruyabilmektir. Bu durum, bencil olmamayı, tek taraflı düşünmemeyi, objektif, adil ve hakkaniyetli olmayı gerektirir. Aslında doğal insan psikolojisini zorlayan, çok kolay olmayan bir iştir.

Üyeler, menejerlerin sahip oldukları bazı hak ve yetkilere sahip olmadıkları gibi, menejerler, de statü olarak daha üst konumda oldukları halde, üyelerin rahatlığına sahip değildir. Bu konuda bazı örnekler vermek gerekirse;

Üye amatördür, her zaman, her yerde, her şeyi sorabilir. Bazı şeylerden çok çabuk etkilenip moralini bozabilir, bunu doğru olmayan yer ve zamanlarda, dile getirebilir. Bazen rehavet içinde olabilir, çalışmalarını yavaşlatabilir. Yemeğini yemeyen veya dersini çalışmayan küçük ve yaramaz bir çocuk gibi davranabilir. Acemiliğinden dolayı, bir ölçüde bunlar hoş görülebilir.

Fakat menejer, kendi konumuna yakışmayan, yersiz ve zamansız sorular sormaz. Ekibin içinde, olumsuz, moral bozucu bir konuyu tartışmaz. Bu konuların konuşulacağı kişiler, yerler ve zamanlar olduğunu ve bunun bir üslup gerektirdiğini bilir. Ay sonunu düşünür, kota hesaplarını yapar, çalışmayan üyelerinin yerine yenilerini koyar, bu işleri yaparken dengesini de, gelecek ayı da gözetir. Her zaman ve her şartta kotasını, kazancını korur. Çünkü o bir menejerdır, o işini bilen, hep kazanan bir profesyoneldir.

Menejerlik (yani yöneticilik), bir meslektir, bir yaşam biçimi, bir hayat felsefesidir. Olgunluk ister, sabır ister, kararlılık ve istikrar ister. Dürüstlük ister, çalışkanlık ister. İş bilinci ve disiplini ister. Kimi zaman otorite sağlamak için yetki ve güç kullanmak ister. Bazen disiplin ve adalet için, düzen ve istikrar için, cesaretle "hayır" diyebilmek ister. Bazen de "daha büyük bir doğruya varabilmek için" alt birimlerin bazı taşkınlıklarına, sabır gösterebilecek, "onlara haddini bildirmeyecek kadar", sabırlı ve erdemli olmak ister. Yukarıya doğru çıktıkça, hataların azalması gerekirken ve kendi ekibinizin en üst seviyesinde birisi olarak, bir hata yaptığınızda "bu benim hatamdır" diyebilecek kadar egolardan arınmış ve faziletli olmak ister.

Menejer adaylarına soruyorum, gerçekten menejer olmak istiyor musunuz? İsterseniz bir daha düşünün. Hakikaten zor bir işe adım atıyorsunuz.

Mehmet Akyel
Orgatem Gen. Koord.

DOĞRU EKİP KURMAK - EKİBİ DOĞRU KURMAK

Genel bir tanım olarak, bir işi birlikte yapmak için, bir araya gelen kişilere ekip denir. Bir kişi de ekibin başında olur ve yönetir. Bazı iş dallarında “grup” , “takım” , “tim” gibi kelimeler kullanılsa da, bizim branşımızda yaygın kullanılan terim “ekip” dir ve başındaki kişi de menejerdur.

Aramızda bu işi hobi olarak yapanlar da, meslek edinip geçimini bu işten sağlayanlar da var. Hangi amaç ile olursa olsun, büyümek ve ciddi bir kazanç sağlamak için ekip kurmak lazımdır.

Kimlerin ekip kurmaya hakkı ve yetkisi vardır?

Yeterince tecrübe kazanıp, ürünleri ve sistemi iyice kavramış, kendisini ekip kurmaya ve yönetmeye hazır hisseden ve bu konuda gerçekten istekli olan tüm üyelerin, üst menejerlerinin de onay ve desteği ile ekip kurma hakları ve yetkileri vardır.

Ürünleri ve sistemi anlamadan, öğrenmeden, tecrübe kazanmadan ekip kurmaya çalışan birçok menejer adayının, aylarca, yıllarca bocaladığı çok görülmüş bir gerçektir. Menejer olmak isteyen, fakat menejerliğin görev ve sorumluluklarını tam olarak anlayamamış birçok kişi başarısız olmuştur. Başarısız kişiler de ya mesleğe küsmüş veya üyelere, ürüne, sisteme, fiyatlara vs. kusur bularak, psikolojik olarak kendi başarısızlıklarını aklama yoluna gitmiştir.

Bu tür menejer adayları, şirketin üye adayından beklediği evrak, ilgi ve isteği de sağlayamazlar. Bir bilgi formunu bile kendisi doldurmeyen “sen yazıver” diyecek kadar ilgisiz ve isteksiz birçok kişinin adını adresini yazdırdığı için, üye kaydettiğini zanneden menejerler, bir süre sonra “üyelerim çalışmıyor” diye sızlanmaya başlayacaklardır. Örneğin; 100 tane üye kaydı ile 10 kişilik ciro yaparlar ve üyelerine kızarlar. Bu durum doğru ekip kurulmadığını gösterir.

Aynı menejer adayları, üyelerine yeterli bilgi ve destek sağlayamayacağı için, ya başarısız olacaklar, ya da bazı üyeleri doğru ve yeterli bilgi alabilecekleri daha üst birimlere ulaşmaya çalışacaklardır. İkisi de arzu edilen sonuçlar değildir. Böyle durumlarda güven, sevgi ve saygı eksikliği oluşur. Bunların eksikliği de birçok problemin doğmasına ve sonuçta başarısızlığa sebep olur. Bu durum ekibin doğru kurulmadığını gösterir.

Sonuçta, doğru kişilerden oluşan bir ekibi, doğru yöntemlerle kurabilmek için, menejer adayının, tecrübe, istek, kararlılık, ilkelik olmak, iş disiplinine uymak, yukardan gelen tavsiye ve talimatlara aynen riayet etmek gibi mecburiyetleri vardır. Bu parametreler sağlandığında ve bu kurallara uyarak yapılan işlemlerin sonucunda, kurulacak olan bir ekibin başarı şansı yaklaşık % 100 civarındadır. Üstelik bu tür ekipler kalıcı ve istikrarlı olacaktır. Bunun dışındaki, daha kolay ve daha kısa yol gibi görünen tüm yol ve yöntemlerin sonu, hüsrandır.

Mehmet Akyel
Orgatem Gen. Koord.

EKİP RUHU VE SİNERJİ OLUŞTURMAK

Organizasyon çalışmaları ve eğitimleri her ne kadar bireyin eğitimi ve başarısı üzerine odaklanmış gibi görünse de, sonuçta bireylerin toplamından meydana gelen bir ekip başarısı ortaya çıkar. Zaten yapılan iş de, adı üzerinde bir organizasyon işidir yani organize bir çalışmadır. Bu cümleden hareketle, öncelikle bireylerden başlayan ama sonuçta bir ekibin sağlayacağı toplam başarı ve tüm ekiplerin genel toplam başarıları, organizasyonların doğal amacı ve hedefidir.

Ekip çalışmalarında ortaya çıkan sonuçlar, sadece alınan siparişlerin, yani ciroların rakamsal toplamları değildir. Orada matematiksel toplamların yanında bir de ekstra, güç birliği toplamı söz konusudur. Bilgiler, tecrübeler toplanır, emekler, zahmetler bir araya getirilir, coşkular, heyecanlar birleştirilir... Bir ekip ruhu ve bunun sonucunda muhteşem bir güç oluşur.

Eğitim programları, hedefler, promosyonlar, yarışma ve ödüller gibi motivasyon araçları da bu oluşuma eklenir. Ekip toplamları, şaşırtıcı boyutlarda büyür, matematiksel olarak çıkması gereken, yani beklenen rakamlardan, çok daha büyük toplam rakamlara ulaşılır.

Birçok menejer arkadaşımın bazen, başarısına kendisinin de şaşırdığı zamanlar olmuştur. Tahminlerin çok üzerinde sonuçlar ortaya çıktığında, "bu kadarını ben de beklemiyordum" diye tarif ettiği bu durum, tamamen bir Sinerji oluşumudur.

Birçok insanın aynı anda, aynı gaye ile, aynı işi yapmasının sonucunda ortaya çıkan müşterek güç, daha çok sayıdaki insanın (müstakil davrandığındaki) ferdi gücünden çok daha fazladır. Sinerji kelimesinin birçok sözlük karşılığı veya teknik tanımı olabilir ama ben şöyle tarif etmeyi amaca uygun buluyorum; Sinerji oluştuğunda, $2 \times 2 = 5$ gibi olur.

Atalarımızın "birlikten güç doğar" diye tarif ettikleri hadise, Sinerjinin ta kendisidir. İnanması zor gelebilir ama muhtelif zayıf güçlerin doğru bir şekilde birleştirilmesi, hiyerarşik bir yapı içinde doğru yönetilmesi, heyecan ve motivasyon ile desteklenmesi durumunda, inanılmaz, akıl almaz sonuçlar ortaya çıkabilir. Kurtuluş savaşımız, bana göre bu anlamda doğru bir örnektir.

"Coşku ve Heyecan" ise, Sinerji oluşabilmesi için, vazgeçilmez öğeler olup, yukarı itici bir motor güçtür. Aslında herkes yaptığı iş ile ilgili yeterli heyecan duyduğunda ve coşkulandığında daha başarılı olduğunu ve işlerinin daha kolay halloldüğünü fark etmiştir. Bu insan yapısının doğal bir tezahürü, başarının doğal bir alt yapısıdır. Coşku ile severek yapılan bütün işlerde başarının daha kolay sağlandığı bilinen bir gerçektir. Netice itibarı ile coşku mademki bu kadar önemlidir o halde ekibimizde Sinerji oluşturmak için motivasyonu, coşku ve heyecanı sürekli sağlamak şarttır. Bu tür fertlerden oluşan bir ekibin oluşturacağı inanılmaz Sinerjiyi yakalamak hedefimiz olmalıdır. Böyle bir sonucun, ekonomik olarak da çok kazandıracağına şüphe yoktur.

Mehmet Akyel
Orgatem Gen. Koord.

MENEJER KAZANÇLARI, KOTALAR VE AKTİFLİKLER

Bir menejerin ne kadar başarılı olduğunu belirleyen ölçüğün adı "kota" dır. Menejer ulaştığı "kota" nın karşılığı olan prim basamağı ile kazanç sağlar. Bir menejerin kotası, onun yapması gereken işin tamamı ya da toplamı şeklinde düşünülebilir. Kota denilen ölçekte 3 tane parametre vardır. Bu 3 şart yerine gelmelidir. Hayal kırıklığı olmaması için konunun doğru anlaşılması lazımdır.

1. Menejerin ulaşması gereken "ödenmiş toplam Net Ciro" barajı

Bir siparişte ödenmesi gereken paranın tamamı ödendiği zaman, sipariş ödenmiş sayılır. Paranın (az ya da çok hiç fark etmez) bir kısmı ödenmezse o sipariş ödenmemiş sayılır ve ay kapanışında diğer aya devredilir. Orgatem siparişlerinin, telefon, elektrik, su parası gibi zamanında ve eksiksiz ödenmesi lazımdır. Ay sonuna kadar eksiksiz olarak ödenmiş olan siparişlerin toplam cirosu, kotanın ilk şartıdır.

2. Menejerin, "Toplam Aktif Üye sayısı"

Sadece ciro takibi yapar ve üye sayısını dikkate almazsak, organize olmayı hiç anlamamışız demektir. Kotanın sadece ciro olduğunu zannederek, "kotamı tutturdum prim hak ettim" diye düşünen bir menejer olursa, prim günü geldiğinde hayal kırıklığı yaşayabilir. Ciro elbette önemli ve gereklidir ama organizasyonun büyümesi, gelişmesi, yarımlar için güven sağlanması, sadece ciro ile olmaz. Ekipteki toplam "Aktif üye" sayısı yani ekibin büyüklüğü de kotanın ikinci şartıdır.

3. Menejerin kendisinin de aktif olması

Menejerler aslında tecrübeli ve başarılı birer üyedir. Her ay belirli bir ciro potansiyelleri zaten vardır. Prim alabilmeleri için, her prim basamağına göre menejerlerin ferdi ciro aktiflikleri değişir. Ekiplerindeki aktif üye sayıları ve ödenmiş Net Cio miktarları arttıkça, menejerlerin de kazanç oranları ve kazanç toplamları artacaktır. Fakat bu yükselen kazançları hak edebilmek için, kendilerinin de vermeleri gereken aylık ödenmiş ferdi siparişleri de artacaktır.

"Aktif Üye" nin tanımı:

Üyenin doğal olarak aktif olması, siparişleri ve ödemeleri olması gerekir. Bu faaliyetin de bir ölçüsü ve bir alt sınırı vardır. Yani ayda 15 - 20 liralık sipariş veren bir üye ile nereye varılabilir, ne kazanç sağlanabilir? Bu üyeler, belki Orgatem dostu ve kullanıcısı olarak bir kıymet ifade edebilirler. Fakat menejer kotası ve primi için, "Aktif Üye" ölçüsü bu değildir. Aktif üye ölçüsü, günün şartlarına göre, genellikle fiyat değişikliği dönemlerinde veya özel mücbir durumlarda tekrar belirlenebilir. En son, 1 Ağustos 2014 tarihinde sistemde yapılan bir dizi olumlu değişiklik ile birlikte, 50 TL olarak belirlenmiştir. Tekrar değiştirilinceye kadar, Aktif Üye barajı, aylık ödenmiş, 50 TL. "Net ciro" dur.

Mehmet Akyel
Orgatem Gen. Koord.

MENEJER KOTALARI VE PRİM ORANLARI

Aslında Menejerlik % 8 kademesinde başlar. Bu kademenin gerektirdiği "Aktif Üye" sayısı, ve ödenmiş Net Ciro barajı bazı menejer adayları için çok kolay olup bir günde tamamlamakta, fakat bazı menejerler ise birkaç ayda ulaşamamaktadırlar. Bu mücadeleyi veren adaylara bu süreçte destek olmak için, bir "Asistan" kademesi tesis edilmiştir. Asistanlık (Bronz), bir menejerlik basamağı değildir, bir geçiş basamağıdır. Tüm menejer kotaları ve prim oranları aşağıda açıklandığı gibidir.

*) % 4 - BRONZ MENEJER... Asistan konumundadır. Kendisinden başka, en az 1 aktif üye ile, o ay içinde ödenmiş, "450 TL. Net Ciro" barajını aşarsa, Bu ekibin toplam cirosuna % 4 menejerlik primi tahakkuk eder. Bu ekibin içinde daha alt basamakta Asistanlar varsa onların primleri de bu primin içindedir. Yani herkes kendi hak ettiğini alır.

*) % 8 - GÜMÜŞ MENEJER... Kendisinden başka, en az 3 aktif kişi ile, o ay içinde ödenmiş, "900 TL. Net Ciro" barajını aşarsa, Bu ekibin toplam cirosuna % 8 menejerlik primi tahakkuk eder. Bu ekibin içinde daha alt basamakta Asistan veya Gümüş Liderler varsa onların primleri de bu primin içindedir. Yani herkes kendi hak ettiğini alır.

*) % 12 - ALTIN MENEJER... Kendisinden başka, en az 7 aktif kişi ile, o ay içinde ödenmiş, "1.800 TL. Net Ciro" barajını aşarsa, Bu ekibin toplam cirosuna % 12 menejerlik primi tahakkuk eder. Bu ekibin içinde daha alt basamakta asistan veya diğer Liderler varsa onların primleri de bu primin içindedir. Yani herkes kendi hak ettiğini alır.

*) % 16 - PLATİN MENEJER... Kendisinden başka, en az 15 aktif kişi ile, o ay içinde ödenmiş, "3.600 TL. Net Ciro" barajını aşarsa, Bu ekibin toplam cirosuna % 16 menejerlik primi tahakkuk eder. Bu ekibin içinde daha alt basamakta asistan veya diğer Liderler varsa onların primleri de bu primin içindedir. Yani herkes kendi hak ettiğini alır.

*) % 20 - DİREKTÖR (MÜDÜR)... Kendisinden başka, en az 31 aktif kişi ile, o ay içinde ödenmiş, "7.200 TL. Net Ciro" barajını aşarsa, Bu ekibin toplam cirosuna % 20 menejerlik primi tahakkuk eder. Bu ekibin içinde daha alt basamakta asistan veya diğer Liderler varsa onların primleri de bu primin içindedir. Yani herkes kendi hak ettiğini alır.

Dikkat Önemli: Bir menejer, alt menejeriyle aynı basamakta olmamalıdır. Alt menejer yükselmiş ise, üst menejerin de yükselmiş olması gerekir. Birbirine bağlı iki menejer aynı basamakta olursa, alt menejer (ciroyu yapan menejer) prim alır. Aynı kademenin primi 2 defa verilmeyeceği için, üst menejer o ay, bu ekibin cirosundan prim alamaz. Sadece kendi ferdi siparişinden ve varsa diğer üyelerinin siparişlerinden prim alır. Ayrıca bu iki menejer arasındaki ciro oranı da 2/3 veya üzerinde ise, yani alttaki menejerin cirosu üstteki menejerin cirosunu ikiye katlamış ise denge sorunu da var demektir. Üstteki menejerin diğer ekiplerini büyütmesi ve dengesini düzeltmesi gerekir. Düzenli, istikrarlı, yeterli bir kazanç için denge konusu çok önemli ve gereklidir.

Mehmet Akyel
Orgatem Gen. Koord.

LÜTFEN DİKKAT! ÇOK ÖNEMLİ UYARILAR

Üye kaydı için gönderdiğiniz veya gönderilmesini sağladığınız evrakları, görerek veya telefon ile sorarak kontrol ediniz. Eksik ve yanlış bilgi olan evrak göndermeyiniz. Özellikle adres konusunda çok problemler yaşanmaktadır. Mahalle, cadde, sokak, apartman adı, binanın dış kapı numarası, siteyse bina blok adı veya numarası, kaçınca kat ve daire numarası gibi ayrıntılara dikkat ediniz. Eksik belge ve bilgilerle üye kaydı yapılmasını talep etmeyiniz.

Üyenin evraklarını mümkünse ilk siparişi ile birlikte gönderiniz. Evrakları mail veya WhatsApp ile gönderebilirsiniz. İnternet şifreniz ile sayfanıza girip üye kaydınızın yapıldığını ve üyenizin siparişinin işlenerek ürünlerinin sevk edildiğini takip edebilirsiniz.

Ürün tutarlarının mutlaka 30 günlük süresi içinde ve tam borç miktarı kadar ödenmesi gerekir. Geciken ödemeler ve eksik ödemeler konusuna dikkat ediniz, üyeleriniz varsa uyarınız. Ödemeler borçlu olan üyenin adına yapılmalıdır. Ay sonlarında yanlış ödemeler sebebi ile kota ve prim hesaplarında çok sıkıntı yaşanmakta, çok kıymetli olan son günler ve son saatler, eksik veya yanlış ödemeler yüzünden (yani olmaması gereken lüzumsuz işler yüzünden) ziyan olmaktadır.

Siparişlerini telefon ile veren üye ve menejerlerinizi, Net Ciro toplamalarının doğru yapılması konusunda mutlaka uyarınız. Bazı üye ve menejer arkadaşlarımız örneğin 250 TL sipariş verip promosyon kazanmak isterken, yanlış hesapladıkları için siparişlerini 225 TL veya 235 TL gibi rakamlarda bırakmakta, promosyon kazanamadıklarını sonradan fark ettiklerinde "neden arayıp haber vermediniz" veya "neden siz eklemediniz" şeklinde merkezdeki personeli suçlamaktadırlar.

Her üye, ürünlerini kendi adresine talep etmeli, kendi borcunu kendisi ödemelidir. Şahıslara ödeme yapılmamalıdır. Bir üyenin siparişi, başka bir üyenin adresine gönderilmez, kimsenin primi başkasının banka hesabına yatırılmaz, başka birisinin alacağı ile başkasının borcu kapatılmaz. Başkasının promosyonu başkasına gönderilmez, Bir siparişin bir kısmı başka yere, bir kısmı başka yere gönderilmez veya sipariş başka bir yere promosyonlar başka bir yere gönderilmez.

Merkezimize ulaşan siparişleri, mümkün olduğunca en süratli şekilde irsaliyelerini kesip sevk etmeye çalışmaktayız. İrsaliyesi kesilmiş olan siparişlerde, ürün değişikliği veya ürün ilavesi yapılamaz. Bir siparişte ürün değişikliği yapabilmek için sevk dosyasını ve kesilen irsaliyeleri iptal etmek, yeniden hazırlayıp göndermek gerekir, bu da tüm sevkiyat programımızı aksatır. Lütfen sipariş vermeden önce ihtiyacınız olan ürünleri ve cirosunu doğru belirleyiniz.

Şirketimizce uygulanan her türlü kural, bütünlüğü ve adaletli bir yönetimi sağlamak içindir. Adalet ve düzen herkes için gereklidir. Lütfen sistem dışı taleplerde bulunmayınız. Unutmayınız ki herkes için sadece bir defa usulsüz bir iş yapılsa, toplamda binlerce defa usulsüz iş yapılmış olur. Binlerce usulsüz iş yapan bir şirkete kim güvenir?

Mehmet Akyel
Orgatem Gen. Koordinatörü