

Çalıştay Günlüğü

İnovasyon Kültürü: Aidiyet

Xnovate Circle Komünite Üyelerimizin Görüşleriyle

Bu “Çalıştay Günlüğü”; TTGV Xnovate Circle komünite üyelerinin katılımı ile 6 Mayıs 2021 tarihinde gerçekleştirilen “İnovasyon Kültürü: Aidiyet” başlıklı Ortak Akıl Çalıştayı sonucunda ortaya çıkmıştır. Farklı sektörlerde yer alan inovasyon uzmanlarının bir araya gelmesi ile aidiyet teması, katılımcıların en etkili şekilde birlikte öğrenebilecekleri şekilde tasarlanmış paylaşım ortamı aracılığı ile derinlemesine tartışılmıştır. Çalıştaya katılan değerli Xnovate Circle komünite üyelerimizin kalemlerinden çıkan deneyim ve kazanımlarını, “Çalıştay Günlüğü” ile inovasyon ekosistemimizle paylaşıyoruz. Xnovate Programı olarak; değerli komünite üyelerimizin katkıları ve görüşleri için teşekkür ederiz.

1991 yılında kamu-özel sektör iş birliği ile Türkiye’de özel sektörün teknoloji ve inovasyon faaliyetlerini destekleyerek teknolojinin gerçek dünya ile buluşturulması amacı ile kurulmuştur.

TTGV; “Teknoloji Üreten Türkiye” vizyonunu destekleyecek katma değerli iş, süreç ve ürünler için referans ve kapasite oluşturma faaliyetlerini tasarlamakta, geliştirmekte ve uygulamaktadır.

Xnovate, özel sektörde rekabet yaratacak inovasyon süreçleri için iyi uygulamaların yaygınlaştırılmasını ve insan kaynağının geliştirilmesini amaçlayan bir TTGV programıdır. Xnovate; çeşitli ölçeklerdeki organizasyonlarda inovasyon yapanlara; birlikte öğrenen ve gelişen bir komünite içinde yeni fikir ve yöntemlerin konuşulacağı ve uygulanacağı ortamlar ve araçlar sunmaktadır.

Program; Xnovate Circle, Xnovate Lab, Xnovate Havadis ve Xnovate İnovasyon Liderliği Fellowship Programı araçları ile özel sektöre inovasyon odaklı komünite, içerik, bilgi, tecrübe ve yetkinlik sağlamaktadır.

Teknoloji ve inovasyon alanında network kazandıran, ilham veren, birlikte öğrenen ve üreten, tecrübe aktarımını sağlayan bir topluluk olmanın verdiği güç ile birlikte değer yaratıyoruz.

Komünitemizin özünü oluşturan “Paylaşmak Güzeldir” mottosuyla, yaygınlaştırmaya çalıştığımız inovasyon kültürünün bir parçası olan üyelerimiz; cevabını aradığı bir soruyu ya da karşılaştığı bir güçlüğü komünitemizden destek isteyerek çözebilir, başarı ve başarısızlık hikayelerini paylaşabilir, dinleyebilir, komünitemiz altında gerçekleşen faaliyetlere katılım gösterebilir.

Circle komünitesi gücünü ve sürdürülebilirliğini Circle üyelerinden ve onların bilgi/deneyim paylaşma konusundaki cömertliğinden almaktadır. Bu kapsamda Xnovate Programı olarak; komünite üyelerinin etkileşimi için paylaşım gerçekleştirebilecekleri ortamlar, araçlar ve metotlar geliştirerek, komünite olarak birliğimizin oluşturduğu güçle, hep aynı heyecan ve istekle gerçekleştirdiğimiz çalışmalarla, inovasyon ekosisteminin ilerleyişine katkıda bulunuyoruz.

Bugün sayısı 500 kişiyi geçen, farklılıklardan beslenen komünitemizin gücüne inanıyoruz.



Arkin Çoban

Aidiyet konusu genellikle yöneticilerin ve çalışanların odaklanmadıkları veya farkında olmadıkları bir konu. Çalıştay sayesinde, bizim de aidiyet konusunu daha önce çok fazla sorgulamadığımızı ve üzerine düşünmediğimizi fark ettik. Bu konuda neler yapabileceğimize odaklandık ve aidiyet kavramını güçlendirerek çalışan performansını artırmanın yolları ile ilgili beyin fırtınası yapmamız açısından çok faydalı bir çalıştay oldu. Çalıştay katılımcılarının bundan sonraki süreçlerde işe alma, oryantasyon, görev tanımlama, çalışan ve yönetici ilişkileri, kurum kültürü yaratma, kıdem değişikliği gibi konularda aidiyet konusunu da göz önünde bulunduracağına eminim.



Bülent Alkan

Düşünce veya ürün geliştirme sürecinde insanların başımıza icat çıkarma olarak tanımladığı konfor bölgesinden çıkması ve insanoğlunun evrende daha yaşanabilir bir düzeye gelmesinde inovasyonun önemi yadsınamaz. İnovasyona giden süreçte kişi veya kurumlar arasındaki samimiyet, liyakat sistemi ile ilerleyen iç ve dış hukuk, başarı ve başarısızlığın gerçekleştirilmesi ve sonuçların şeffaflıkla değerlendirilmesi, yaptığımız işe, bulunduğumuz ortama ve ekibe gönülden bağlanmayı ve aidiyet duygumuzun gelişmesini üst seviyelere taşıyacaktır. F1 yarışlarında pit stoplarda gözlemediğimiz başarı ve hız kavramlarının samimiyet, güven duygusu, takım çalışması, soruna hızlı çözüm üretmeleri, başarı ve başarısızlığın sayısal veriler ile açıklanması gibi aidiyet duygusunun üst seviyelerinde olması gereken parametreleri bize öğrettiğini düşünüyorum. Bireysel ve kurumsal açıdan aidiyet duygusunun oluşturulmasında "günaydın", "merhaba" gibi bazen çok küçük dokunuşlarla büyük sonuçlar olabileceğini deneyimleyebiliyoruz. Farklı düşünce ve farklı sektörlere açık ülkemizin güzide topluluğu TTGV Xnovate Circle kominütesinde bulunmak ve samimi bir ortamda çalıştay gerçekleştirmek ve sonuçlarını paylaşmak çok güzel bir deneyimdi.



Esra Gökçe

Kurumlarda aidiyet kültürü, çalışanlarla doğrudan ilişkili gibi görünse de aslında kurum kültürünün ve kurumsal vizyonun bir parçası olduğunu düşünüyorum. Kurumsal aidiyetin benimsenmesi ve bu atmosferin inşa edilmesi uzun bir yolculuktur ve kurum içindeki tüm paydaşların ortak çabasını gerektirir. Çalışanların proaktif davranarak zaman içinde sorumluluk ve yetki alanlarını genişletmesi, belirli alanlarda ve ara ara inisiyatif alması, yönetim kademesindeki çalışanların bu çabaları destekleyerek takdir etmesi bu yolculukta olması gereken önemli faktörlerdir.

Bununla birlikte çalışanların yalnızca teknik konularda değil aynı zamanda kişisel yetkinliklerinin kurum içinde de aktarılmasını sağlamak, kurumlarda geri bildirim alma-verme mekanizmalarının olmasını teşvik etmek, hata kültürünün benimsenmesine olanak sağlamak, yöneticilerin de bu doğrultuda motivasyon sağlaması ve süreci katalize etmesi doğrudan aidiyet kültürü ile bağlantılıdır.

Diğer taraftan aidiyet kültürü ile ilgili gerçekleşen girişimler, inovasyon ve inovatif kurum kültürünün doğrudan tetikler ve destekler. Nitekim inovasyona olumlu etki yapan süreçler yaratıcılığı teşvik etme, çalışanları takdir etme, yeteneklerine göre gelişim programları oluşturma, teknik yeterliliği ve başarıyı ödüllendirme, girişimciliği destekleme gibi özellikler gösterir.

Xnovate Circle Ortak Akıl Çalıştay'ında farklı sektörlerden katılan birbirinden değerli ve donanımlı katılımcıların fikirlerini şeffaf bir şekilde sunması neticesinde güzel bir paylaşım ortamı oluşturduk. Bu paha biçilemez ortamı sağlayan başta TTGV ve Xnovate Circle ailesine çok teşekkürler.



Gökçen Demirci

İnovasyon Kültürü serimizin son çalıştay olan Aidiyet konusunu farklı perspektiflerden ve disiplinlerden gelen katılımcılarla inceleme fırsatı edindik. Bu sürecin insan kaynakları stratejisinden kurum kültürüne kadar ne denli önemli olduğunu detaylı biçimde ele aldık. Kurum içi takdir/ödül mekanizmaları ve yönetici desteği hem motivasyonu yükseltmeye yönelik, hem de çalışanların aidiyet hissini artıracak çalışmaların başında gelmektedir. İnovasyonun kurum kültürü haline gelebilmesi için bu çalışmaların kıdem farkı gözlemlenmeden bütün çalışanları kapsaması, gelişme ve çıktılarının paylaşılması ve herkesin kendini sürecin bir parçası hissetmesinin anahtar rol üstlendiğini düşünüyorum. Aksi takdirde aidiyet hissetmeyen çalışanların sıklıkla ayrılması kurumsal hafıza oluş(a)mamasına neden olacaktır, bu da doğrudan kurum içi inovasyon kültürü oluşumuna engel olacaktır.



Gözde Kara

Hem çalışanlar hem de kuruluşlar için aidiyet çok boyutlu bir konu. Bir çalışana işe alırken çalışanla-kuruluş arasındaki ortak hedeflerin, ortak değerlerin gözetilmesinden, çalışanın yer alacağı ekibe, sorumluluk alacağı projeye, kariyer planına ve o şirketten ayrılacağı süreye kadar detaylıca ele alınması gerektiğini düşünüyorum. Yaşayan (sürekli değişen ve gelişen) bir strateji kapsamında ele alınması ve bütün çalışanlarla sık sık paylaşılması gerekiyor. Bir kişi kendini çalıştığı kuruluşa, gruba ya da projeye ait hissettğinde kendi potansiyelini daha fazla ortaya çıkartabiliyor ya da buna daha istekli olabiliyor. Bunun için; daha inovatif, paylaşımcı, olumlu ve yapıcı çalışanlar için aidiyet kültürüne gereken önem verilmeli diyorum.



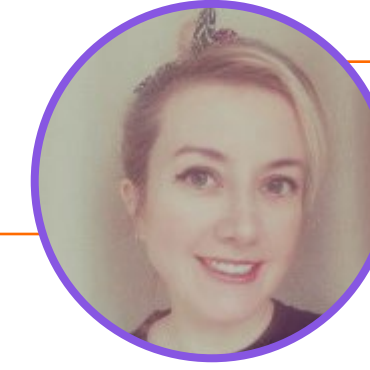
Hilal Kılınç

Çalışan sürekliliğinin ve verimliliğinin en temel gerekliliği olarak aidiyet duygusunu görmekteyim. Aidiyet hissetmeyen çalışanlar sadece kendilerine verilen görevi tamamlamakta ve işini geliştirmek için katkı sağlama eğiliminde olmamaktadırlar. Bu çalıştay, çalışanların nasıl aidiyet hissedecekleri ve neden işlerini geliştirmek isteyecekleri konusu üzerine dikkat çekiciydi. Kurumlar, şirket geneli ve/veya iş sürecindeki problemlerin tespitinde her ne kadar çalışanına danışsa da, çözüm sürecinde bu durum pek mümkün gözükmemek ile birlikte yaygın değildir. Çalışan çözümün bir parçası olmadığına; problemi, işi ve de dolaylı olarak kurumu sahiplenmiyor. Bundan dolayı, çözüm sürecinde çalışanın fikri alınmalı ve bizzat çözümün sorumluluğu kendisine verilmeli yani çalışan karar ortağı olmalıdır. Ayrıca karar sürecinde kişilerin fikirlerini kolayca ifade edebilmeleri gerekmektedir. Tam bu noktada ise şirket/ekip içi iletişim ve şirket kültürü ön plana çıkmaktadır. Verimliliğin artması için bu ortamın sağlanması şarttır. Çünkü bu sayede her ortamı besleyip geliştirebiliriz.



Murat Seyfi

Çalışan aidiyetinin desteklenmesi için stratejik planlama yapılması gerekmektedir. Özellikle çalışanların gelişim alanları göz önünde bulundurulacak, onlarla birlikte geliştirilebilecek alanlar tasarlanmalıdır. Ayrıca geri ve ileri bildirim doğru zamanda ve yerde vermek sürece değer katacaktır.



Nergizhan Anaç

Bize ait olanı koruma ve yüceltme isteği doğamızda var. Birey olarak fikirlerimizi özgürce paylaştığımız ve kurumsal hedeflere ulaşma sürecinde, katkılarımızın görmezden gelinmediği ortamlarda yaptığımız işleri çok daha anlamlı buluyoruz. İşverenine ve çalışma arkadaşlarına güven duyan, onlar tarafından desteklenen insanlar enerjilerini yılmak yerine yaratmak için kullanmaya daha isteklidir. Bu noktada aidiyet duygusunun, kurumların işi ele alış şeklinin adil ve şeffaf olmasıyla artacağını düşünüyorum. Aidiyet duygusunu kaybetmek ise var olan kurum algısını bozarak, çalışma performansımızı kötü etkileyecektir. Böylesine önemli bir kayıp; bazen yöneticilerin yanlış tutumlarından bazen de birlikte çalıştığımız iş arkadaşlarımızın olumsuz davranışlarından kaynaklanıyor. Birlikte çalışma kültürünü geliştirmek, hangi kurumlara ve çalışma ortamlarına ait olduğumuzu keşfetmek herkes için faydalı olacaktır, bu konu üzerinde düşünülmesine ve çaba gösterilmesine değerdir.



Onur Altıntaş

Aidiyet, bence yeniliğe ulaşmakta kurumlarda için önemli bir parametredir. Yenilik üretmek için pek çok Ar-Ge çalışmaları, planlar ve projeler yapılmaktadır. Elbette bu çalışmalar önemli ve değerlidir, fakat çoğu zaman şirketin aradığı inovasyon aslında kendi içindedir. Çalışanların ve yöneticilerin birlikte farklı fikir ve görüşleri konuşup tartışması gerektiğini düşünüyorum. Böylelikle, ortaya çıkacak görüşler ve bu ortam, kişinin aidiyet duygusunu güçlendirecektir. Bununla birlikte karşılıklı güven ortamı da aidiyeti besleyen parametrelerdendir. Bu güzel paylaşım ortamını sağladığı için TTGV, Xnovate Programı'na ve tüm katılımcılara teşekkür ediyorum.



Veli Akyol

Aidiyet, inovasyon için en önemli şartlardan biridir bana göre. İnovasyonun bir kültür olduğunu düşünürsek, işyerlerinde çalışan sürekliliğinin sağlanması inovasyon için olmazsa olmazdır. Bunun için ise çalışan aidiyeti artırılmalı ve sürekli iyileştirilmelidir. Çalışanın henüz işyerinde çalışmaya başlamadan önce oluşan aidiyet bilinci, çalışan işyerinden ayrıldıktan seneler sonra dahi sürebilmektedir. İşyerinin marka değeri, çalışanın işe alım ve oryantasyon süreçleri, çalışana ve fikirlerine değer verilmesi ve bunun hissettirilmesi, işyerinde adil ödül ve ceza sistemi ve güven hissi aidiyet konusunda ilgili kişilerin göz önüne alınması gereken konular arasında öne çıkmaktadır. İnovasyon özelinde ele aldığımızda, inovasyon uzun soluklu bir süreçtir ve odaklanma gerektirir. İşyerindeki çalışan aidiyeti ne kadar artırılsa odaklanma ve süreklilik o kadar artacaktır. Bu güzel çalıştay için başta TTGV olmak üzere tüm katılımcılara teşekkür ederim.