

GİRİŞ

İnovasyon / Yenileşim kavramlarına duyulan ilgi dünyada ve ülkemizde her geçen gün artmaktadır. Özellikle İngiltere'deki ilgi görülmeye değer. İnovasyonu toplumun bütün katmanlarına yayma çabası ile şaşırtıcı bir sunuma kavuşturmuşlardır: Bizde dondurmanın kızartması, hamsinin baklavası yapıldığı gibi İngiltere'de inovasyonun Bakanlığını kurmuşlardır. Bir bölümü Milli Eğitim bir bölümü Ticaret Bakanlığında alınan “ beceriler ve üretimde yaratıcılık “ la ilgili birimleri birleştirerek sıradışı bir bakanlık oluşturmuşlardır. Ayrıca birden çok bakanla yönetilmektedir.

İnovasyonun ülkemizde de “ ortak vizyon ” “ ortak değer ” haline getirilmesi acil bir zarurettir.

Zira gelişen ülkelerin kamu ve özel sektöründe inovasyon “ varlık ve beka” sorunu olarak görülmekte, inovatif düşünüş ve davranışa sahip olmayan kurumların geleceğinin olmayacağına inanılmaktadır.

İnovasyonu kişi ve kurumlar için geçici heves veya hercai gönüllülük olarak görmemek gerekir.

Bir işi mutlaka “ daha iyi yapma” imkânı vardır felsefesi ile hareket etmek, düşünce davranış ve uygulamada daima daha iyiyi arama anlayışına sahip olmak inovasyonun dinamiğini oluşturmaktadır. Yenilik ve gelişime sınır konulmadığından, mükemmel olan “ bitmeyen arama ve keşif çabasıdır” yoksa bulup keşfettiğiniz değil.

Bulduğumuz mükemmel değilse neyi / niye arıyoruz? Bulduğumuz mükemmel değil, en iyi. En iyi, bir sonraki adımda varılacak daha iyinin basamağı.

Mükemmel yoktur, mükemmele yolculuk vardır. İnovatif düşünme, bu yolculuğun yenilenen enerjisidir.

Durmamak düşmemek içindir.

Yenilenmek canlı kalma, hayatiyetini sürdürebilme şartıdır.

İNSAN ve İNOVASYON

Bedenimiz psiko-fizyolojik bir mekanizmadır. Bu karmaşık yapıyı yönetme yeteneği mekanizmanın içine yerleştirilmiştir. Günümüz insanı kendi varlığına yabancılaştığı için bedeninin doğal yeteneklerinin, özellikle de kendini yenilemesi, iyileştirmesi ve dengelemesinin farkında değildir. Belki de ruh ve bedeni ile her gün farklılaşan insan durup kendine baktığında inovasyonun en iyi örneğinin kendisi olduğunu görecektir ve tabiatına uygun olarak yenilenmeyi hayatının ayrılmaz bir parçası ve varlığına saygının bir gereği sayacaktır. Değilse yerinde saymanın bir gerileme olduğunu kabul etmek gerekir.

Hücre hücre yenilenen ve gelişen insan bedeni çevrenin zararlı etkisi altındadır. Bağışıklık sistemimizin gücü ile zararlı etkileri aşabilmekteyiz. Ancak yıllar içinde fiziki çevreden gelen tehditleri bağışıklık sistemimiz aşıya bile sosyal çevreden gelen olumsuz etkilere moral destek yetersizliği nedeniyle karşı koyamamakta; moral ve motivasyon bozukluğu, fiziksel ve sosyal çöküntülere neden olmaktadır. Bu olumsuz tablo, giderek bağışıklık sistemimizi de baskı altına almakta ve psiko-fizyolojik yapımızın dejenerasyonu ile gelişen patolojik olgularla organizmanın sağlığını bütünüyle yitirmesine yol açmaktadır. Sağlam kafa sağlam vücutta bulunur. Vücut ve kafamızın sağlamlığı sağlıklı bir fiziki ve sosyal çevre ile olur.

KURUMLAR VE İNOVASYON

Kamu ve özel sektörde fiziki ve sosyal çevre ve çalışma şartları ne ölçüde çalışan dostu sayılır? Asgari fiziki şartların varlığı yetmez. Çalışanı değerli kılmak, aidiyet duygusunu pekiştirmek ve mobbing- kötü muameleden uzak olmak gibi özelliklerin dikkate alınması zorunluluğu vardır.

Aksi halde çalışanın inovasyona yönelmesi beklenemez. İnovasyon uygun ortam ve iklim de gelişir.

Kötü yönetici ve yönetim sadece yenilikçiliğe giden yolu kapatmakla kalmaz. Çalışanın damarlarını tıkama, tansiyonunu yükseltme, kalp krizi riskini artırma gibi olumsuzluklara da yol açar.

İsviçrenin başkenti Stockholm ve çevresinde yaşayan 19 ila 70 yaşları arasındaki üç bin erkek çalışanın 10 yıl boyunca gözlemlendiği araştırmada patronlarını iş yönetimi anlamında yetersiz (adaletsiz) bulan personelin % 25' inde ciddi kalp sorunu görüldüğü tespit edilmiştir.

Demekki çalışanların düşüncelerine saygı göstermeyen kötü patronların iş yerinde gergin ortam oluşturmaları, çalışanların kalp sağlığını için tehdit ettiği gibi inovatif düşünce ve davranışların da önünü kesmektedir.

ANLAYIŞ REFORMU VE İNOVASYON

- Her kademe çalışanın değişime inandırılması,
- İncanın isteğe dönüştürülmesi,
- İsteęin desteklenmesi,
- Kendimize güven,
- Çalışanımıza güven duygusunun pekiştirilmesi,
- Doğurgan döngünün ödül ve itibar dağılımında adil davranılarak sürekliliğinin sağlanması.

“ Biz yaparız, yaparsak olur; başarabiliriz” düşüncelerini öne çıkarmalıyız John Morgan derki: “Bir yerlere ulaşmanın ilk adımı bulunduğunuz yerde kalmayacağınıza karar vermektir.” Bayrampaşa’da mahkûmun tahliye inancı o kadar fazla idi ki çay içer misin dediklerinde” almayayım fazla kalmayacağım demişti. Ve bu bir filmin adı oldu.

Değişim, bulunduğu yeri yeterli görmeyenlerin hakkı ve ayrıcalığıdır.

Belli amaçlara sahip olma gücünün yaşam üzerindeki etkisi ne kadar da büyük! Bir insan bir amaç için yaşamaya başladığında ses tonu, giyimi, bakışları ve hareketleri nasıl da bunu belli ediyor.

Evet 7 yıl önce kendini işine adanmış bir kaç çılgın adam “biz UYAP’ı yapılandırabiliriz” dediler. Önlerinde bir model yoktu. Her türlü imkânsızlık içinde ihtiyaç programını hazırlamaya koyuldular. Birim birim tüm çalışanlarına ihtiyaçlarını sorup ajandalarına not aldılar. Çalışanlar aynı dili konuşuyorlardı. Kimi daktilonun en gelişmişisi olarak tarif ediyordu bilgisayarı. Kimi Birkaç kablo döşendiğinde her şeyin hallolacağını düşünüyordu. Projenin vadettiklerini sıralayıp daha fazlasını isteyin, beklentilerinizi artırın demek yetmiyordu. Çünkü başlangıçta insanların zihninde bir şey canlanmıyordu. Başkan ve arkadaşları ise “bilgisayarda yok yok kardeşim sen aklına gelene söyle” diyor ve insanları beklentilerini yükseltmeleri, uçuk da olsa yeni fikirler geliştirmeleri konusunda yüreklendiriyordu. Erken kalkma sorunu olanlar için “sen evde yatınca biz

buradan görebilecekmişiz bu sistem en çok sana yarar” diyerek arkadaşlarını ti’ye almak isteyenler oluyordu.

“Uç” kelimesi “uçmak” “saçmalamak” veya “kalem ucu” vb’ni çağrıştırıyordu. 12 bin uçluk bir ihaleden bahsedilince teklif veren firmalar şaşırmişti.

Muhtemel kullanıcı sayısına göre yapısal kablolama kapasitesi şimdi 50 bin uç sayısına ulaştı ve anlaşılma problemini aştık.

Bu para ve bu personelle böyle devasa bir projeye girilmesinin “ nasıl bir cesaret gerektirdiğini ve aşılın tehlike ve engellerin büyüklüğünü” Başkan ve arkadaşları ilk gün görselerdi bu çılgınlığa girerler miydi emin değilim.

Ama O gün ülküsü, ülkesi olan bir avuç insan, ufuk sahibi yöneticilerin desteği ile “ sağırların kulağı, körlerin gözü, topalların ayağı” olma sevdasıyla yola çıktılar.

Denemekten vazgeçmeyi en büyük başarısızlık saydılar ve vazgeçmediler.

“ İnsanın içindeki yenilgiden başka yenilgi yoktur” dediler; yanılmadı ve yenilmediler.

Belli amaçlara sahip olma gücünün insan ve hayat üzerindeki etkisinin ne büyük olduğunu gördü ve gösterdiler.

Başkan ve arkadaşları Uyap rüyasına girdikten sonra gördüklerini görünür alemde hepimize gösterecekleri vakte kadar durmadılar dinlenmediler. İnovasyona açık lider yöneticilerin büyük desteği ve teşkilatımızın gönüllü sahipliği ile bir inanılmazı gerçekleştirdiler.

İşten anlayan yabancı meslektaşlarımızın kıskandıklarını açıkça söylemekten çekinmedikleri bir milli değeri/markayı ortaya koydular.

Değişime inanmış insanlar hedefe yöneldiklerinde ses tonları, giyimleri, bakışları ve hareketleri değişir. Bir avuç insan imkansızlıklar içinde bir rüyayı gerçekleştirmek üzere yola çıktı. Kendilerine güvendiler, lider yöneticilerinin açık desteği, yargı teşkilatının sahipliği ile bir inanılmazı gerçekleştirdiler; gerçekleşen rüya : UYAP .

