



Çalıştay Günlüğü

İnovasyon Kültürü: Çalışan Gelişim Ortamı

Xnovate Circle Komünite Üyelerimizin Görüşleriyle

Bu “Çalıştay Günlüğü”; TTGV Xnovate Circle komünite üyelerinin katılımı ile 11 Mart 2021 tarihinde gerçekleştirilen “İnovasyon Kültürü: Çalışan Gelişim Ortamı” başlıklı Ortak Akıl Çalıştayı sonucunda ortaya çıkmıştır. Farklı sektörlerde yer alan inovasyon uzmanlarının bir araya gelmesi ile çalışan gelişim ortamları 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 geliştirilerek, 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.



Ahmet Kerem Köseoğlu

Firmaların problemlerinin ortak ya da benzer olması, çözümlerinin de ortak ya da benzer olmasını getirebilir. Bilgi paylaşımı, eğitim ve liderlik tarzı; inovasyonun ana parametreleri, bu parametrelerin etkileri değerlendirilmeli ve belki de parametreler farklılaştırılmalı.



Bürge Öztürk

Güçlü liderler ortamı oluştururken en önemli unsur ve çalışana gelişim ortamının iyileştirilmesi inovasyon kapasitesinin artırılması için önemli bir parametre. Fakat çalışan gelişim ortamı, şirket içerisindeki liderlik ile çok yakından ilişkili. Yüksek liderlik becerisine sahip yöneticiler inovasyonun artırılması için ciddi birer katalizör olabilirler. Fakat çoğu şirkette bu konuda ciddi eksikler var. Özellikle eğitim konusunda şirketlerde iyi niyetli bir caba varken, yetki devri konusunda hala yapılması gereken çok şey var. Farklı iş sınıfları/yaş grupları ve diğer kategoriler için kurgulanacak yöntemler inovasyon etkinliğinin artırılmasında faydalı olabilir.



Cem Balkan

Organizasyonlarda inovasyon kültürünün geliştirilmesinin farkındalığı yüksek ve güçlü liderler ile mümkün olduğuna inanıyorum. Bu becerilere sahip liderler; çalışanların gelişimi için gerekli iletişim kanallarını oluştururken birlikte çalıştığı her çalışan için ayrı gelişim alanlarını da öznenle inşa edebilmektedirler. Her bir çalışanın gelişimine katkıda bulunarak organizasyondaki inovasyon kültürünün geliştirilmesine dolaylı ve doğrudan katkı sağlamaktadırlar. Bu sebeplerden dolayı organizasyonlarda inovasyon kültürünün yerleştirilmesinde ve sürekliliğinin sağlanmasında lider seçimlerinin çok önemli olduğuna inanıyorum.



Dilek Turan

Çalışanlar; bir kurumun değer yaratma, yeni fikirler üretme, yeni ürünler, hizmetler ve süreçler geliştirme yeteneğine sahip olmasını sağlayan en önemli kaynaktır. Kurumlar en yeni ve en gelişmiş teknolojilere, sistem ve metotlara sahip olsalar bile tüm bunları operasyonel hale getirmek ve rekabet avantajı elde etmek için beceri sahibi ve yaratıcı çalışanlara gereksinim vardır. Çalışanların yetkinliklerini geliştirmek, onları inovasyon sürecine katılmaya teşvik edecek kültürü oluşturmak ise günümüz liderlerinin en önemli görevlerindedir. Xnovate Circle Ortak Akıl Çalıştayında bu konuyu hem tüm katılımcılarla hem de küçük ekipler içerisinde tartışarak kurumların geliştirebilecekleri aksiyonları belirlemeye çalıştık. Ekip olarak en çok üzerinde durduğumuz noktalar; bir ürün/ hizmet ya da süreç geliştirirken nasıl insan odaklı tasarım prensiplerini kullanıyorsak, çalışan gelişimi programlarını tasarlarken de bu yaklaşımı izleyerek genel geçer programlar oluşturmak yerine farklı çalışan profillerinin farklı ihtiyaçlarına göre kişiselleştirilebilen gelişim programları oluşturmak; program oluşturma sürecine çalışanın bire birde çalıştığı lideri ve ekip arkadaşlarını da dahil ederek süreci İnsan Kaynakları biriminin görev alanının dışına taşımak, mümkünse gelişim ihtiyaçlarını akran öğrenmesi ile ekip içerisinde çalışan ileri uzman kişilerden karşılamak; liderlerin de kurumun birer çalışanı olarak kendilerini nasıl geliştirdiklerini daha görünür kılmak ve çalışanların onları rol model almasını sağlamak oldu. Bu keyifli çalıştay için TTGV/Xnovate ailesine ve fikirlerini paylaşan tüm katılımcılara sonsuz teşekkürler!



Z. Gökçen Demirci

Farklı kurum ve disiplinlerden değerli katılımcılarla bir araya gelerek kurum içi inovasyon kültürünün sağlanmasında karşılaşılan ana sorunların tespiti ve potansiyel çözüm önerilerini konuştuk. “Çalışan Gelişim Ortamı” başlığını “Liderlik”ten bağımsız değerlendirmek gerektiği konusunda hem fikir olduk. Buna ek olarak; şirketlerde ihtiyaca yönelik eğitim imkanları sunulması gerektiğini, bunların tespitinde ve sonrasında 360 derece geri bildirim yöntemiyle interaktif bir şekilde herkesin katılımını sağlamanın verimli ve sürdürülebilir olacağı kanaatine vardık. Çalışanların gelişimi doğrudan şirket ve kurumların gelişimine katkı sağlayacaktır. Bu keyifli çalıştay için TTGV/Xnovate ailesine ve tüm katılımcı arkadaşlara teşekkür ederim.



Gülşah Eraslan

Temelde örgüt kültürünün bir alt kültürü olan inovasyon kültürü ekseninde, çalışan gelişim yollarına odaklandık. İnovasyonun en önemli girdisi olan bilgi paylaşımı için örgüt içi güven ve açık iletişimin varlığının önemini tartıştık. Kişisel gelişim fırsatlarıyla çalışan motivasyonu sağlanırken, süreci grup çalışmalarıyla destekleyerek bireylerin bağımsızlıklarının da gözardı edilememesinin rekabet yaratma açısından önemli olduğunu gördük. Konu itibarıyla inovasyon sürecinde önem taşıyan problemlere ve bu noktada alınacak aksiyonlara yönelik Ortak Akıl Çalıştayında yer almak oldukça keyifliydi. Bu güzel organizasyondan dolayı Xnovate/TTGV ailesine ve katılımcılara teşekkürler!



Hilal Kılınç

Kurumsal şirketlerde, çalışan gelişimine engel olan konulardan; şirketin çalışanını geliştirmek için çalışana yeterli zamanı tanımaması ortak bir problem olarak karşımıza çıkmıştır. Şirketlerde hedefleri tutturmak için kurumsal olarak adına alınan yıllık eğitimlerin gelişime olan katkısının izlenebilmesi için şirketler, bu eğitimlerin içselleştirilmesine olanak ve zaman sağlamalıdır. Çalışan gelişiminin ayrıca kurum içi sürekli gelişme kültürüne bağlı olduğu değerlendirilmektedir. Kurum değerlerinde kişisel gelişim ve iş geliştirmeyi sağlayacak değerlerin olmaması da problem olarak değerlendirilmiş ve bu problemi bertaraf etmek için liderler bu gelişimi kendi üzerinde toplaması yerine bunu alt çalışanları arasında yaygınlaştırılmalıdır. Bu gelişimin de kişiye özel olabilmesi için çalışanların en doğru ölçüm sistemi ile değerlendirilmelidir. Bu ölçüm yatay ve dikey organizasyonda anket sistemi ile gerçekleştirilebilir.



Kübra Ören

En temel konu, çalışan gelişimine de “insan odaklı” bakabilmek. Gelişimin sadece çalışan için ‘yapılması gereken, yanına yapıldı diye işaret konulması gereken’ bir işmiş gibi görülmemesi gerekiyor. Şirketler kültürleri gereği gelişime, bireyin kendi potansiyelini gerçekleştirilmesi ve o potansiyeli gerçekleştirdiğinde de işe değer katması, hatta çalışan kurumdan ayrılma da dahil üzerinde taşıyacağı değere katkı yapmak olarak bakarlarsa bu sürdürülebilir ve belki de kurum adına markalaşmış bir yaklaşım olabilir. En verimli yaklaşım ise çalışana özelleştirilmiş, iş sonuçlarına ve davranışsal gelişime katkısı izlenebilir, etkisi geri bildirimle zenginleştirilebilir, hedef odaklı ve kişiselleştirilmiş gelişim planları tasarlanması olacaktır.



Murat Seyfi

Firmalar “Çalışanın Gelişimi” ile ilgili yaptıkları faaliyetleri “KPI”ların içine sıkıştırmakta ve süreç sadece zorunlu eğitim ve paylaşımlar ile ilerlemekte. Bunu bertaraf edebilmek için çalışanların kişisel ve mesleki gelişimleri göz önünde bulundurarak onlara özel gelişim süreçleri tasarlanmalıdır. Ayrıca yapılan gelişim ve eğitim faaliyetlerinde hedef kitlenin birer “yetişkin” olduğu göz önünde bulundurulmalı ve süreçler androgoji tabanlı yapılandırılmalıdır.



Mutlu Bektas

Gerçek problem “Çalışanın gelişimi mi?” yoksa “Kurumun Gelişimi mi?” sorularına vakit ayırma oranıdır. Çalışanların mesleki ve kişisel gelişimleri için her çalışana özel -mavi/ beyaz yaka ayırımı yapmaksızın- ortam ve zaman ayırabilen; plan, program düzenleyen kurumlar, çalışan gelişiminde olumlu etki yapacağı gibi iş yaşamında çalışanın yürüttüğü işlerde de olumlu etki yaratacaktır. Diğer taraftan çalışana motive ve takdir edip ödüllendiren kurumlar, çalışanın kendine ve takımının gelişimine katkı sağlayacaktır. Unutmamak gerekir ki bugünün kültür ortamında yetişen ve gelişen çalışanlar gelecekte kurumlarda yönetici olabilir. TTGV'ye ve Xnovate Circle Ortak Akıl Çalıştay'na katılan herkese teşekkür ederim.



Tuğçe Karataş

Farklı sektörlerde çalışmakta olan biz katılımcılar, ilk olarak “İnovasyon Kültürü” kapsamında çalışanların gelişim ortamını etkileyen olası faktörleri sıraladık. Zaman kısıtı nedeniyle çok önemli birçok faktörden en yüksek etkiye sahip olanlar seçildi ve olası kök nedenleri tartışıldı. Sonuç olarak kurumlarda koçluk, mentörlük sistemlerinin oluşturulması ve kişiye özel gelişim eğitimlerinin planlanması aksiyonlarının gerekliliğinde hemfikir olduk. Ayrıca, yeni ancak uygulanabilirliği zor fikirler ile gelen çalışanlara olumsuz dönüş yapmamak ve motivasyonlarını kırmamak adına liderlerin inisiyatifine kalmayan, mantıklı bir puanlama sistemi içeren bir fikir yönetim platformunun faydalı olabileceği üzerine konuştuk. Bu keyifli çalıştay düzenlediği için Xnovate ekibine teşekkürler!



Umut Alkaç

Öncelikle olarak TTGV'nin düzenlediği bu çalıştayda şirketler için çalışan gelişim ortamı oluşturmanın post pandemi dönemi için stratejik bir gereksinim olduğunda bütün katılımcılarla aynı görüşte olmaktan dolayı mutlu olduğumu ifade etmek isterim. Üzerinde akıl büyüttüğümüz konuların üst yönetimlerin doğru çalışan gelişim ortamı oluşturmaları için önemli bir referans kaynağı olacağını düşünüyorum. İnsan odaklı inovasyona uygun hazırlanacak dijital veya yüz yüze çalışan gelişim ortamları alt ve üst kademe bütün çalışanların, birimler ve sonuç olarak tüm şirketin vizyonunun güncel kalması için gerekmektedir. Hem bireysel hem de kurumsal farkındalık içinde hareket etmek mutlu çalışanlar ve dolayısıyla istenilen toplam verimin oluşmasına önemli katkı sağlayacaktır. Türkiye'nin aydınlık geleceğini daha da dinamik hale getirmek için çabalayan TTGV'ye bünyesinde bulunan Xnovate Circle ailesinin bir ferdi olarak teşekkür ederim.