

İNOVASYON: KURUMSAL KONFOR ALANININ DIŞINA ÇIKMAK

Emre BAŞKAN

Öğretim Görevlisi, Araştırmacı,
Azor Brand & People Solutions Kurucusu

İnovasyon Günlüğü

Konfor alanı, bir insanın halî hazırda kendini aşına hissettiği, düşük derecede stres yaşadığı rutinlerin içerisinde olduğu bir ortamdır. Aslında bu sadece fiziksel bir ortama karşılık gelmez; bir iş yapış biçimi, bir süreç veya alışkanlıklar olabilir.



1 Kurum Konfor Alanı:

Kurumlar insanlardan oluştuğu için konfor alanları olur. Ancak kurumlara özel olarak baktığımızda bunun birçok nedeni var. Bunlardan dört tanesini şöyle sıralayabiliriz:



2. Anlama Odaklanmamak:

İnsan yaptığı işi veya hizmeti çok somut şekilde tanımladığında "neokorteks" dediğimiz rasyonel taraf devreye giriyor. Problem tespit edildiğinde geliştirme tarafında hep tek yöne odaklanıyor ve bu da olaya daha dar bir bakış açısı getiriyor. Burada insanın algısı ve hayata bakışı söz konusu oluyor. Anlam kavramından uzak olan kurumlarda mevcut ürünün ortadan kalkması durumunda insanların ne gibi bir kaybı olacağı sorusu olmuyor. Bu noktada "mana" kavramı ortaya çıkıyor. Kurumların konfor alanlarının dışına çıkışını kolaylaştıran unsurlardan biri vizyondaki manadır. Araştırmalar bize çalışanların insanlığa, insanların hayatına değer katan bir vizyon doğrultusunda çalışmak istediğini gösteriyor.



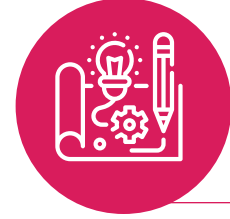
4. İnsan Doğasını Temele Almamak:

Bu tarz yerlerde konfor alanının daha kolay oluşturulabildiği gözlemlenir. Çünkü insanın asıl ihtiyacı anlaşılmalıdır. Bununla birlikte; insan doğasını anlamadan kurguladığımız süreçler aslında bizi ciddi anlamda negatif etkileyebilir.

2

Gelecekle Bağlı Olan Hikayeler Anlamalıdır Diyebilir Miyiz?

Bir şirkette, bir kurumda, bir projede ürünlerdeki hikayemizin geleceğe dair bir vizyonu olması gerekiyor. Çünkü bugün kendi yolumuza eklediğimiz bir veri aslında geleceğe giden yolumuzu oluşturuyor. Ürününümüzün sadece kuruma değil insana da ne sağlayacağını belirtmeliyiz. Çünkü inovasyondaki en önemli konu olan "değeri" de tanımlamamız gerekiyor.



1. İşin Tanımı ve Hikayesi:

Hikayeleştirmenin insanın algısını açtığı üzerinde çokça durulur. Ancak bunun etkisini hikayeleştirme doğru kullanıldığında daha iyi görebiliriz. Örneğin kurumlar hikayelerinden bahsederken geçmişe çok takilabiliyor ve kendilerinin geçmişten beri süregelen bir çizgileri olduğunu vurguluyorlar. Ancak bunun yerine değişen dünyaya ayak uydurmak adına kendileri de değişimi hedeflemeleri daha etkili olacaktır.



3. Çeşitliliğe Uzak Olmak:

Bu tarz kurumlar ortak fikirlerinden ötürü hızlı karar alabildikleri algısına kapılırlar. Ancak tek tarz fikir varlığından ötürü sorgulama kültürü oluşmamıştır. Böyle olunca da yeni bir yola girme ve sorgulama şansını kaybederler ve zaman içinde düşünce biçimleri kalıplaşmaya başlar. Bu açıdan çeşitlilikten uzak olan kurumlarda konfor alanının biraz daha kalıtsal olduğu görülüyor.



Kurumlar için İnovasyon Süreçlerinde Gelişime Açık Alanlar

1. Hikayeyi Gelecekle İlişkilendirmek
2. İnsan Faktörü ve Anlam İlişkisi
3. Ödül Mekanizması ve Cesaretlendirme

3

Konfor Alanının Dışına Çıkmak:

Değişim geçmişte de vardı; fakat günümüzde değişim geçmişe göre çok daha etkili ve frekansı daha yüksek şekilde gerçekleşiyor ve bu değişimlere ayak uydurmak da **inovasyon ve esnekliği** beraberinde getiriyor. Bu adaptasyon süreci eski bilineni bir kenara bırakıp yeni yollar aramayı gerektiriyor. Bu da konfor alanlarımızın dışına çıkmak anlamına geliyor. Bu noktada da, yepyeni yollar denemek durumunda kalan insanın risk algısı başarısızlık kaygısı gibi konularla alarma geçebiliyor. 1600 kişi üzerinde yapılan çalışmada alınan verilerle konuyla alakalı birkaç çıkarımda bulunabiliriz: (<https://hbrturkiye.com/dergi/toparlanma-surecini-etkili-bir-sekilde-yonetmek-icin-bir-rehber>)

Bir kurumun konfor alanının dışına çıkabilmesi için bir katalizör, bir tetikleyici olması bakımından **anlama** eğilimi gerekiyor.

Bir diğer konu ise: **"takımdaşlık."** İnsan için birlikteliklerin, bir grubun parçası olabilmenin; yani bağ kurabilmenin yaşamda kalma yolunda önemli bir strateji olduğunu biliyoruz. Doğru kurgulanmış ve birbirini hem duygusal hem de fonksiyonel anlamda tamamlayan takımların bu süreçlere çok büyük pozitif etkileri olduğunu görüyoruz.

Diğer konu **"cesaretlendirme."** İnsan doğasına eğildiğimizde sistematik şekilde ve doğru yollarda cesaretlendirilmeye ihtiyaç duyduğu görülüyor.

Bir de bunları destekleyen, harekete geçiren, ilham veren, anlam sunan, takımdaşlığı ve cesaretlendirmeyi de teknik ve duygusal anlamda ortaya koyabilen **"liderlik"** ihtiyacı doğuyor. Bunların hepsi iş yapış biçimlerimizle bağlantılı olacak şekilde sistematik ele alınması durumunda kurumlarda konfor alanımızın dışına çıkışı etkiliyor. Ayrıca **"çeşitlilik ve kapsayıcılık"** da kurumun durumlar karşısında farklı fikirler ve farklı bakış açılarıyla çözüme daha sistematik ilerlemeleri bakımından önem kazanan kavramlar oluyor. Son olarak **sürekli öğrenme** konusu var.

