

## **Kent Bilgi Sistemleri ve İnsan Kaynakları**

Kent bilgi sistemleri üzerine yazıları yazarken yaşadığım bir çelişki var: Belediyelerde kent bilgi sistemleri kurulumu, çok büyük oranda belediye başkanlarının buna inanmalarına, ikna olmalarına ve karar vermelerine bağlı... Var olan belediye yürütmeliği (mevzuatı) belediye başkanlarını çok yetkili, o nedenle de çok önemli kılıyor. Belediyelerde bilgi teknolojilerine inanan birçok kişi, uzman, yetkili kent bilgi sistemleri konusunda çaba harcarken, toplantılara katılırken, gelişmeleri izlerken, birikimleri doğrultusunda karar vericiler, diyelim ki belediye başkanları üzerinde daha fazla etkili olamıyorlar. Bu köşede yazılanların, daha çok bu ilgililer tarafından izlendiğini kestirebiliyorum. Aslında yazdıklarım, dile getirdiklerim konusunda eleştiri almayı, yeni açılımlar için tartışma ortamı yaratmayı da bekliyorum. Yazmamın, bu alanda çaba harcamamın önemli bir nedeni de bu...

Belediyelerde bu sistemlerin taşıyıcısı olacak olan insan kaynaklarının durumu aslında stratejik önemde. Çünkü bugün herhangi bir belediyede en güncel platformlar da kurulsa, üzerlerine en iyi yazılımlar da yüklense, bunları çalıştıracak olan insanlar... Yaşadığımız ve yaşayacağımız süreçte, teknoloji insan faktörünü gölgede bırakıyor gibi görünse de, “insan” yine de ön planda duruyor... Ama artık “her şeyi yaparım” diyen değil, uzmanlaşmış “insan”... Bilim kurgu filmler geleceğimiz konusunda kafalarımızı karıştırırsa da, bugün için insan beynini aşan bir bilgisayar henüz üretilmedi.

Bilim ve Teknik Dergisi'nin 409. sayısındaki “Yapay Zeka” başlıklı yazıda da vurgulandığı gibi, “Günümüzde düşünen ve kendi aklını geliştiren bir makine halen yok. Üretilen yapay zeka örneklerinin tümü, kendilerine doğal zekalarca bahşedilecek verilerin ötesine gidemiyor. Bilgisayar teknolojisi alanındaki gelişmeler şu andaki hızıyla ilerlemeyi sürdürürse, tüm dünya üzerindeki insanların toplam işlem gücüne sahip bir bilgisayarın 2021 yılında üretileceğini düşünenler var. Ancak işlem gücündeki bu büyüklük, o zamanki bilgisayarların insana benzeyeceği anlamına gelmiyor. Şimdiye kadar insan zekası üzerine yapılan tüm araştırmaların sonucu, yapay zekanın, en azından yakın gelecekte gerçekleştiremeyeceğini gösteriyor.”

Yani korkuya gerek yok. İnsan, beyinsel kapasitesini kullanma oranını artırdıkça, önemi azalmayacak. Yani insan ve onun yaratıcı beyni çok önemli. Beyninin sağ ve sol yanlarını birlikte kullanan insan, yaratma ve üretme gücünü çok daha üst düzeylere çıkarabilecektir.

Bu nedenlerle,

- Belediyelerdeki insan kaynaklarının, bilgi toplumunun gerektirdiği araçlarla donatılması gerekiyor...
- Amacın, “uç kullanıcı” olan insan kaynağı yetiştirmek olmaması gerekiyor. Belediyelerde ve tüm kurumlarda kurumsal dönüşümün “aktif aktörü” olan insan kaynaklarının hazırlanması gerekiyor.

- Bu yönde eğitilmiş insan kaynakları, kurumsal yeniden yapılanmanın, dolayısıyla yeni bir hizmet anlayışının katalizörü olacaktır...
- Ömür boyu öğrenmeyi başaran, değişimi önce kendinde yaşayan, bunu kuruma yansıtan, bu süreci sürekli kılan insan kaynakları... Hedefin, bu olması gerekiyor...Daha da önemlisi, bir kere öğrenip onu tüketen değil, değişimi sürekli kılan bir düşünsel devingenliğe ulaşan insan kaynakları yetiştirmek gerekiyor.

Gelişmeler karşısında, karamsarlığa düşüldüğü, morallerin bozulduğu, umutların kırıldığı anlar, zamanlar, süreçler olabiliyor. Böyle anlar, bir şeyler yapma isteğinin hızla sıfıra doğru yöneldiği kırılma anlarıdır. Aslında **“treni kaçırmadığımızı”** vurgulamak gerekiyor... Umutsuz olmaya, telaşlanmaya gerek yok!.. Bunun yararı da yok!..

Bizim temel sorunumuz şu: ***Diğer ülkelerin adım adım yaşadığı bu gelişmeleri, onların yarattığı dönüşümleri daha kısa sürelerle sığdırmak zorunda oluşumuz...***

- Bu zorunluluk gözümüzü korkutabilir...
- Değişim zor gelebilir...
- Öğrenilse “maaşım mı artacak?” diye düşünülebilir...
- Emeklilik yaklaşmış olabilir...
- Seçim dönemi gelmiş olabilir...

***Ancak, bunların hiçbiri, burnumuzun dibine dayanmış olan değişimi ertelememiz için gerekeceği olamaz... Olmamalıdır...*** Kendimiz başta olmak üzere, gelecek kuşaklar ve ülkemiz adına gerçekleştirmemiz gereken en temel sorumluluk, içinde yer aldığımız birimlerde bilgi toplumunun gerektirdiği dönüşümlerin gerçekleşmesi için çaba harcamaktır... Unutulmaması gereken bir gerçek de şu: ***Aslında istesek de istemeksek de değişiyoruz. Önemli olan bu değişimin farkında olarak yaşamak...***

Bu fark edildiği an, içinde bulunulan birimin bilgi teknolojilerinin çağdaş ürünlerine dayalı olarak iş yapması için harcanan çabaların içine girmek gerekecektir. Tribünlerden sahaya inmek gerekecektir. Zaten günümüzde hiyerarşik yönetim modelleri, yerini daha katılımcı modellere bırakmaktadır. Bunun adına da **“yönetişim (governance)”** denmektedir. Yönetişim kavramı, Birleşmiş Milletler’in siyasi belgelerinde “bir ülkenin her düzeydeki işlerinin yönetiminde ekonomik, siyasi ve yönetsel otoritenin kullanımı” şeklinde tanımlanmıştır. Yönetişim, vatandaşların ve grupların, çıkarlarını iletebilecekleri, hukuki haklarını kullanabilecekleri, yükümlülüklerini yerine getirebilecekleri ve farklılıklarının arasını bulabilecekleri mekanizmaları, süreçleri ve kurumları kapsamaktadır. Bu genel yaklaşım, her kurumun kendi özelinde yeni biçimler kazanabilmektedir.

Belediyeler de, yönetim süreçlerini yönetime dönüştürmek, bu evrimi gerçekleştirmek zorundadırlar. Belediyelerin yapmak zorunda oldukları işlerin 400-450 arasında olduğu düşünüldüğünde, bunların hepsini bilmenin zorluğu da ortaya çıkmaktadır. O zaman bunların hepsini bilen, kendisini bunların hepsini bilme zorunda duyumsayan, hepsi için karar vermeye kalkan yönetici tipi olmaya gerek yoktur. Bunların hepsini iyi bilmek kuramsal olarak olanaklı olabilir, ama günümüzün uzmanlaşma ortamında bu çabaya girmenin doğru olmayacağını vurgulamak gerekiyor. Fakat bu iş kalemlerini iyi bilen kurum içi uzmanların ve çalışanların süreçlere katılımı için ortam yaratmak daha olabilir ve çağcıl bir hedeftir.

Kent bilgi sistemleri de birçok boyutu, ögesi olan geniş bir alandır. Bu alanda ülkemizin daha işin başında olduğu da bilinmektedir. Birikmiş deneyimler, yasal ve teknik altlıklar henüz

oluşmamıştır. Bu durumda belediyelerde konuyla ilgili, araştıran, inceleyen, yorumlayan ve yatırımları işe ve sonuca dönüştürecek olan insan kaynakları önem kazanmaktadır. Kurumun kendi misyonerlerini ve sahiplenicilerini yaratması, kurumun kesintisizliği ve sürekliliği açısından da önemlidir.

İşe nereden başlamalı? Belediyelerdeki insan kaynaklarının işe kendilerinden başlamaları gerekiyor... Yöneticilerin de yanbaşlarında duran insan kaynaklarını fark ettiği, onlara daha çok güvendiği, onlarla daha çok işbirliği yaptığı bir belediye ortamı yaratmaları gerekiyor. O zaman kent bilgi sistemleri konusunda verilecek kararlar daha doğru olacaktır...