

Endüstri 4.0 ve Dijital Dönüşümün İnsan Boyutu

Çoğumuz uzaktan da olsa takip ediyoruz “dördüncü sanayi devrimi” ve daha moda ismi ile “Endüstri 4.0” kavramını. 2011 yılında Hannover Fuarında ilk defa kullanılıp ertesini yıl Robert Bosch GmbH ve Henning Kagermann tarafından Almanya Federal Hükümetine bir rapor olarak sunulduğundan beri ülkemizde de giderek artan bir ilgi izlenen bir kavram oldu. Geçtiğimiz sene Davos toplantılarının ana teması olması, WEF kurucusu Klaus Schwab’ın aynı ismi taşıyan kitabı ve sonrasında da ABD hükümetinin 2016 senesinin son günlerinde yapay zeka ve dijital dönüşüm üzerine yayınladığı rapor giderek bu kavramı hayatımızın merkezine doğru yönlendirmeye başladı. Biz her ne kadar sanki uzak bir gelecekte olacak ya da bizlerin dünyasından uzak bir coğrafyaya özgü bir gelişmeymiş gibi algılasak da aslında dijital dönüşüm günlük hayatımızda yerini çoktan almış durumda. Akıllı telefon kullanımından, üzerimizde taşımaya başladığımız giyilebilir teknolojilere, biyomedikal uygulamalardan enerji verimliliğine, kullandığımız otomobillerden evimizdeki elektrikli aletlere kadar her yerde yadsınmaz bir önem arz etmeye başladı dijital dönüşüm.

Her ne kadar ilk bakışta teknolojik bir rekabet gibi görünse de dijital dönüşüm sosyal hayatın ve insan psikolojisinin her aşamasını etkileyen bir faktör aslında. Hızı, derinliği ve kapsamı giderek artan bir değişimin sonucu. Bir insan ömrüne sığması bizleri şaşırtan ve sonuçlarını daha öngöremediğimiz bir değişim...

Teknolojiye yatkın bir azınlık var aramızda. Onların ve bilim adamlarının liderliğinde gelişen bir konu. Ama bu değişime asıl hazırlık yapması, konuyu takip edip içselleştirmesi, yetkinliklerini ve becerilerini bu yönde geliştirmesi ve bu yönde değişim kapasitesini arttırması gerekenler bu süreçte tehdit altında olan büyük çoğunluk. Yani bizler, günümüz dünyasının üretkenleri, yöneticileri, mavi - beyaz yaka çalışanları, patronları, girişimcileri, akademik ve iş dünyasının bel kemiğini oluşturan profesyonelleri... Bizlerin bu değişimi bir tehdit mi, yoksa bir fırsat mı olarak gördüğümüz aslında bu sürecin ve halen icra ettiğimiz mesleklerin akıbetini belirliyor olacak. Onun için her değişim sürecinde olduğu gibi dijital dönüşümde de bireyin yüzleşip cevap vermesi gereken çok önemli sorular çıkıyor karşımıza.

Hepimiz aşağıdaki sorulara kendi içimizden geldiği gibi düşünerek ve hissederek dürüst cevaplar vererek başlayabiliriz bu sürece:

- Dijital dönüşüm nasıl bir değişimi tetikliyor hayatımda? Tehdit olarak gördüğüm yanları neler?
- Hangi tutum ve davranışlarım bir direnç olarak görülebilir? Gösterdiğim direnç bana ne diyor?
- Bu direnç hangi değerlerime ve amaçlara hizmet ediyor olabilir?
- Dirençten faydalanarak neyi farklı hissedersen veya yaparsam kendi hayatımdaki dijital dönüşüm sürecini daha iyi yönetebilirim?

İş hayatında oldukça başarılı sevdiğimiz bir komşumuz senelerdir bize sosyal medyada yer almama tercihini anlatırdı. Kendi adına hesaplar alıp, hepsini de kapalı tutarak kendini sosyal medyadan koruduğunu ifade ederdi. Geçen hafta sonu karşılaştık. Şimdi bir sosyal medya fenomeni olmuş. Hatta karşılaştığımız ortamda tanıştırdığımız birkaç kişi sosyal medyadan kendisini tanıdıklarını ve takip ettiklerini söylediler... Peki nasıl olmuştu bu değişim? Dostumuz fotoğrafçılık hobisine zaman ayırmaya karar vermiş. Birbirinden muhteşem fotoğrafları için en uygun sergi alanının sosyal medya olduğunu kabullenince kendisine yeni hesaplar açmış, fotoğraflarını bu mecralarda takipçileri ile paylaşıyor. Hala profesyonel mesleği açısından sosyal medyaya çok mesafeli, ancak söz konusu olan, hayatına anlam katan bir meşguliyeti daha geniş kitlelerle paylaşabilmek ve daha anlamlı kılmak olunca dijital dönüşümün savunucularından birisi olmuş...

Bunun gibi nice nineler, dedeler torunlarına yakın olmak için dijital dönüşümde ön saflarda yer alıyorlar. Ancak üretken çağda olan, iş dünyasının X kuşağı bu değişime ciddi bir direnç gösteriyor. Bu sadece bizde böyle değil. Avrupa Birliği de durumun aynen böyle olduğunun farkına vardığı için bu sene Endüstri 4.0 çalışmalarının içine bireyi yerleştirmeye karar verdi. Önümüzdeki dönem çıkacakları çağrılarda bu temanın da yer alacağını duyuyoruz.

Dijital dönüşüme gösterilen direnç aslında etik ikilemler halinde de kendisini belli ediyor. Tehdit altında hissettiğimiz anlar çoğu zaman birbiri ile çelişen iki değer arasında kaldığımız anlar olabiliyor. Bu bağlamda dijital dönüşüme karşı duyulan direnç etik ikilemleri ele aldığımız şekilde yönetebiliriz: Bir direnç hissettiğimizde ilk başta sorun olarak gördüğümüz konuyu etraflıca dile getirmeliyiz. Hatta metaforlarla güçlendirerek anlatmalı, resmetmeli, mümkün olduğunca abartarak iyice konuyu paylaşmalıyız. Bu ilk adımın önemi büyük, zira kişi mevcut sorun hakkında düşünmek için gerekli zamanı bulamamış ya da yaşadığı çatışmanın yıpratıcı etkisi nedeniyle bunu yapmaktan kaçınıyor olabilir. Kişinin sorun ile arasına mesafe koyup, yaşadığı huzursuzluğu dindirmesi gerekmektedir. Şu sorular işimize yarayabilir: "Beni rahatsız eden şeyler neler? Ve bu durum benim dışımda başka kimi, nasıl ve neden etkiliyor olabilir?".

Şimdi sorunla alakalı olarak atılacak her hangi bir adımın ardından neler olacağını/olabileceğini düşünmeye başlayabiliriz. Sıklıkla kişinin dikkati küçük resme ve kısa vadeli sonuçlara odaklanır. Kişinin bakışının ve kavrayışının genişlemesi ile birlikte yeni bir perspektif geliştirmesine de yardımcı olabiliriz. "Buradaki riskler nelerdir?", "Kabul etmekten kaçındığın şeyler neler olabilir?", "Kimler düşünme sürecinize radikal bir etkide bulunabilir?". Bu aşamada sorun hem daha kompleks hem de daha basit –bir hal almış olur. Bir yandan üzerinde düşünmek gereken birçok bilgi birikmiştir, ama aynı zamanda bu noktada tercihler daha çok netlik kazanacaktır. Tercihleri rasyonellik ve duygusallık bakımından değerlendirerek doğru bulduğumuz tercihi yapabiliriz. Bir tercihin tamamen doğru veya yanlış olmadığını fark etmiş oluruz. Tehdit olarak bize görünenler aslında yepyeni fırsatları da beraberinde bize sunuyor olabilir.

Obama yönetiminin 20 Aralık 2016'da yapay zeka ve dijital dönüşüm üzerine yayınladığı raporda 1870 yılında sanayi devrimi yeni dünyaya ulaştığında Amerikan halkının yarısından fazlasının tarım sektöründe istihdam edildiğini ancak günümüzde tarım üretiminin birçok kat artmasına rağmen ülke istihdamının yüzde üçünün tarım sektöründe olduğunun altı çiziliyor. Benzer bir beklenti ile raporda dijital dönüşüm ve yapay zeka yüzünden yok olma ihtimali olan mesleklerin tespit edilip bu meslekleri icra eden kişilerin yeni yetkinliklerle donatılması, top yekün bir eğitim seferberliğinden bahsediliyor. World Economic Forum'un araştırmaları neredeyse her mesleğin yok olma tehlikesi ile karşı karşıya olduğunu, ancak içinde empati, şefkat ve tefekkür içeren mesleklerin her zaman insan istihdamına ihtiyaç duyacağını altı çiziliyor. Hala dijital çözümler bir insan gibi empati kuramıyor, şefkat duygusu veremiyor, hissettiremiyor diye belirtiliyor. Ama Endüstri 4.0'ın yıkıcı, ezber bozan etkisini büyük kitlelerin hissedeceği hatta bu değişimin insanlık tarihi boyunca yaşanmış en çarpıcı gelişmelerden birisi olacağı konu ile ilgili bütün raporlarda belirtiliyor.

Yani atıl bir şekilde durup beklemenin ya da direnmenin kimseye faydası yok. Meslekler ve şirketler yok oluyor ve olmaya devam edecek.

Özellikle üretim ve tıp alanında robotların, dijital çözümlerin ilerlemesi baş döndürücü bir hızla devam ediyor. Mesela diş protezleri teknisyenleri artık yeni üç boyutlu görüntü ve yerinde üretim teknolojileri ile mesleklerini bir robota bırakıyor. Sinema salonlarında artık o büyük ağır film ruloları bulunmuyor, filmler dijital olarak geliyor. Artık "makinist" diye bağırmanın kimseye faydası yok, çünkü artık ne iş yapıyor bilinmiyor o eski makinistler, sinema salonlarında onlara yer yok. Bahsettiğim raporda yakında yok olma ihtimali olan meslekler arasında temizlik işçileri, kamyon ve otobüs şoförlerinden bahsediliyor. İçinde ışıkların yanmadığı fabrikalardan bahsedilirken yani içinde insan çalışmayan üretim tesisleri gündeme geliyor...

Tehdit bizim gibi orta gelir tuzağındaki ve üretim ağırlıklı istihdam çözümlerine odaklanan ülkeler için oldukça büyük. Peki fırsat bunun neresinde?

"Altının üstünden daha iyi olmadığı ne malum?" demiş Şems-i Tebrizi. Bize düşen altının iyi taraflarını keşfetmek, ona hazırlanmak... İyi haber bu bağlamda aslında hiç de geç kalmış olmadığımız. Eğitim süreçlerinde yapılacak doğru uygulamalarla dijital dönüşümdeki zafiyetimiz hızla kapatılabilir. Mesela mütevellisi ve yönetim kurulu üyesi olduğum bir eğitim kurumunda lise öğrencileri geçtiğimiz hafta bir "coding summit" organize ettiler, çevre okullardan gelen iki yüze kadar öğretmen ve öğrenciye bilgisayar programları yazmayı öğretip bir yarışma ile zirveyi tamamladılar. Yine aynı okulun öğrencileri geçtiğimiz sene orta okul öğretmenlerine yaratıcılığı destekleyen oldukça popüler bir bilgisayar oyununu edebiyat dersinde nasıl kullanabileceklerini öğrettiler. Ortaokul öğrencileri Türkçe ve İngilizce derslerinde okudukları romanları bu bilgisayar oyununun içinde bir dünya yaratarak kitap üzerine ödevlerini yaptılar. Dijital dünya hakkında çok sınırlı bilgisi olan öğretmenler bu konuda lise öğrencilerinden aldıkları destek ile bu alandaki açıklarını kapatmış oldular. Üç sene önce bir yönetim kurulu üyemizin hediye ettiği bir 3D printer ile okulda açılan technovation laboratuvarı / idea lab gibi oluşumlar birçok öğrencinin bu alanda kendilerini geliştirmesine imkan tanıdı,

okulun robotics kulübü bu sene dünya çapında birçok ödül kazandı... Yani çok küçük bir altyapı yatırımı ile çok düşük maliyetlerle artık bu değişime imza atmak, hatta değişime liderlik etmek mümkün... Yeter ki bu dijital dönüşüme karşı doğru tutum içinde olalım...

Bu bağlamda çok etkin bir diğer uygulama ise tersine mentorluk diye adlandırılan Y kuşağı genç profesyonellerin daha tecrübeli X kuşağı yöneticilerine özellikle teknoloji ile ilgili konularda mentorluk vermesi şeklinde tasarlanmış birlikte öğrenme ve gelişme süreçleri. Mentorluk hem mentorun hem de mentinin birlikte öğrendiği bir süreç olarak ele alınıyor. Bu bağlamda mentor kendi durumsal bilgeliğini koçluk becerilerini kullanarak mentinin kendi bilgeliğini geliştirmesi için sunuyor. Tahmin edeceğimiz üzere her ne kadar teknoloji odaklı yapılandırılmış bir süreç olsa da tersine mentorluk ilişkilerinde gelişen diyalog ve oluşan karşılıklı güven ile mentor ve menti rollerinin sürekli değiştiği bir süreç tasarlanmış oluyor...

İşte yukarıda örneğini verdiğim yaklaşımlar ve benzerlerini en etkin şekilde kullanarak dijital dönüşümden korkan, çekinen, direnç gösteren yöneticiler ve profesyoneller yerine bu değişimi bir fırsat olarak görüp kucaklayan nesiller yaratmalıyız. Yoksa bizler kendi günlük sorunlarımızla uğraşırken çok kısa bir süre içinde ülke olarak bu muhteşem dönüşümün kaybedenler kısmında kaldığımızı fark edebilir ve çok daha büyük toplumsal sıkıntıların içinde bulabiliriz kendimizi...