



**İstanbul Aktüel Dergisi, Ufuk Tarhan ile
“İş Dünyasının Geleceği” hakkında konuştu.**

Bilmeyenler için;

Ufuk Tarhan, ODTÜ Ekonomi Mezunudur.

1982-2005 arasında çoğunlukla teknoloji olmak üzere çeşitli sektörlerde üst düzey yöneticilik yapmıştır.

2006 da M-GEN Gelecek Planlama Merkezi'ni kurarak girişimci, 2009 yılında Fütüristler Derneği Başkanı olmuştur.

2002 Yılı-Dünya Gazetesi-Bilişim Sektörünün En Başarılı İş Kadını Ödülünün sahibi olan Tarhan; Türkiye'nin ilk ve tek Fütürist kadın konuşmacısıdır. Kendi buluşu olan Tablet Seminerleri satar, gelecekçi, sürdürülebilir iş modelleri tasarlar ve uygular, İş Avatarlığı yapar.

Sosyal medyanın çok aktif bir kullanıcısıdır.

Geniş bir takipçi kitlesine sahip, blogger ve internet yazarı olan Tarhan'ın iki kitabı bulunmaktadır. Evlidir, iki çocuk annesidir.

Ufuk Tarhan'ın Sosyal Medya adresleri;

Blog,
Facebook,
Twitter,
Friendfeed,
Linkedin,
Foursquare

Sizce Türkiye'de meslek eğitimi yeterli mi?

Değil. Temel nedenler;

a) Akademik kadroların yani eğitimcilerin çoğunun bilgileri çağın gerisinde kaldı.

Delaysı ile kendileri yetersiz olan kadroların eğitim vermesi ya da verdiği eğitimin yeterli olması zaten beklenemez.

Bunun da nedenleri çeşitli; Akademisyenlerin güncellenmesini sağlayacak ve onlara yardımcı olacak, motive edecek düzenlemeler, kaynaklar, alt yapı yetersiz.

Doğrusu kendileri de pek istekli görünmüyorlar, hatta olacağı varsa oldurmaya-cek engellemeler yapıyorlar.

b) Teknoloji ile entegre olmuş eğitim içerikleri, donanımlar, alt yapı olanakları yetersiz.

c) Aileler, toplum hala eski meslek, beceri algılarına takılı kalmış durumda.

Çocuklara, gençlere gelecek için geçerliliği olacak şekilde rehberlik edemiyorlar.

Etseler de yanlış ve yarasız yönde oluyor, hala bugünün gerçekleri ile yol göstermeye çalışıyor, üstelik de baskı kuruyorlar.

d) Yeni çağa, geleceğe göre düzenlenmiş yeni bölümler, alanlar olmalı, eskiyen, geçerliliği kalmayan dersler ve uygulamalar kalkmalı, kişisel gelişim programları ön plana çıkarılmalı.

Bunların hemen hiç birinde aksiyon yok. Olmayınca yeterli ve etkin eğitim de olmuyor...

Sizce Türkiye'deki eğitim sistemi ile iş dünyası birbiriyle paralel mi ilerliyor? Aradaki bağlantıyı güçlendirmek için neler yapılabilir?

Kesinlikle paralel ilerlemiyor, paralel ilerlemediği iş yerlerindeki mutsuzluk ve verimsizlik şikâyetlerinden belli değil mi? Bunca işsizlik varken iş dünyasındaki en kısıtlı kaynaklardan biri "nitelikli iş gücü". Büyük şirketlerin neredeyse tamamı, işe aldıkları elemanların yetersizliğini telafi için "kendi akademilerini" kurdu. Şirketlerdeki "eğitim bütçeleri" her geçen gün artıyor. Ne kadar büyük kaynak/zaman israfı düşünebiliyor musunuz?

Okullar gençleri iş hayatına hazırlamak gibi bir sorumluluk taşımıyorlar. Sanki herkes akademisyen olacakmış gibi eğitim sürecine hala çok akademik bakıyorlar.

Son yıllarda söylem ve slogan olarak "biz işe, hayata nitelikli iş gücü hazırlıyoruz" falan diye göz boyamaya çalışsalar da pek çok söylemin içi boş. 2-3 iş insanına okulda seminer verdirtilmekle, habire toplantı, zirve vb organize edip, PR peşinde koşmakla olmaz bu işler. Bir kere bunun sahiden doldurmaları lazım. Bu konuda şimdiye kadar gördüğüm en radikal, cesur istisna Bahçeşehir Üniversitesi'nde tasarımcısı ve avatari olduğum CO-OP modelidir.

Okullar örnek almalı hatta geliştirmelidir. Öte yandan iş yerlerinin de okullara yatırım yapması, başta finansal olmak üzere kaynak aktarması gerekir. Tek başına okul da bu kadar yükün altından kalkamaz.

Herkes kendi çapında bütçe, zaman, kaynak ayıracağına ve tekrarlanan maliyetlere katlanacağına, ortak proje, program, yapı ve modeller geliştirmeliler. İş dünyası okulların müfredatına müdahale edebilmeli. Okullarda, iş dünyasından mutlaka aktif danışma kurulları olmalı.

Geleceğin mesleklerinin birçoğunun neler olacağı hala bilinmezken kendimizi geleceğe en doğru nasıl hazırlayabiliriz?

Fütürist bakarak, düşünerek; uzgörü ile sürdürülebilir stratejik planlar yaparak.

Her yaptığımızı teknolojiyle en derin biçimde entegre ederek. Sorunuzda "geleceğe doğru hazırlanmak" ifadesi var. Bu statik bir algı yaratıyor. Oysa "gelecek" duran, bekleyen ve onun için tek "doğru" yaratabileceğimiz belirgin bir durum değil.

Gelecek; akışkan bir süreç. Sürekli, daha iyi bir geleceğe doğru, esnek düşünme yeteneği kazanmadan kurgulamamız ve sonuçlarından mutlu olmamız mümkün değil.

Her şeyden önce "gelecek eski gelecek değil" ne anlama geliyor, bunu çözmeliyiz.

Hiç kesintisiz araştırıp, geliştirip, teknolojik bilgi ve kullanma yeteneğimizi

yükseltip yeni buluşlar yapmalıyız. Yepyeni meslekler de bu buluşlar içinde en önemlilerinden olacak.

Bir diğer kritik ve belki de en önemli başarı faktörü;

Hem bireysel, hem kurumsal olarak "dijitalleşmeye geçişi yönetebilmek" ve buna sosyal medyada usta bir oyuncu olarak başlamak. Örneğin "Sosyal Medya" fenomeni ile hayatımıza sadece son 2 yılda giren mesleklerin hiç biri önceden bilinemezdi.

Süreç içinde akıllı ve fütürist insanlar tarafından geliştirildiler, bulundular ve uygulandılar.

Bu daha başlangıç hatta oyun başlamadı bile denebilir...

Yöneticilerin sadece kendilerini geleceğe hazırlamaları ne kadar yeterli? Personellerini eğitmek isteyen yöneticiler bu konuda nerelerden destek alabilirler?

Hiç yeterli değil. Yöneticilerin bir kere önce kendilerini tekrar tekrar eğitmeleri, güncellemeleri gerekiyor. Şu anda yönetim işinde olan hemen hiç kimsenin kendini eğitime niyeti, bilgisi geline ve gidilecek yerler için yeterli değil kanaatindeyim. Geleceğin yepyeni istekleri var. Delaysı ile anormal hızlı dönüşüm nedeniyle otomatikman yetersiz hale gelen yöneticiler çalışanlarını zaten eğitemezler. Önce kendilerini güncellemeleri ve upgrade etmeleri lazım ki o bile yok!

Kurumsal alanlar; yaşanan büyük operasyonel verimsizlik, mutsuzluk ve sorunları, "X ve Y – nesil çatışması" diye geçiştiriyor, oyalanıp duruyor.

Şu anda Türkiye biraz rüzgâr arkadan aldığı için yönetim kadroları yapılanları kendilerinden mühlhem ve başarılarını yüksek sanıyorlar, ancak o pek öyle değil. Yeni teknolojik dalga 1-2 sene içinde sosyal medyanın, dijitalleşmenin, genetik ve nano teknoloji yansımalarının da köpürtmesi ile oyunun kurallarını değiştirdiğinde, karlılıklar iyice düştüğünde, çoğu zeytinyağı gibi açıkta ve/veya işsiz kalacak. Ya da yerlerini çoktan teknoloji kurdu, masterlı, birkaç dalda uzman gençler ya da akıllı-robotik sistemler almış olacak. Nereden destek alabilirler sorusunun yanıtı; Fütürist danışmanlardan. Fütürist ve özel eğitim kurumlarından.



Şu andaki yönetim kadrolarının geleceğin potansiyel sorunlarını kendi içlerinde çözmeleri, bu farkındalık ve niyetlerle geleceğe hazırlanmaları imkânsız.

Sizce Türkiye’de yönetim ve inovasyon nasıl şekilleniyor?

İnovasyondan dan Invention (Buluş) çağına geçtiğimiz bir süreçteyiz. Onun için inovasyona değil, radikal buluşlara odaklanmalıyız.

Bu açıdan bakınca da pek çok şirkette yönetimin notu oldukça kırık diyebiliriz.

Yönetim kademelerinde henüz hiçbir şey şekillenemiyor, şaşkınlık ve ne yapacağını bilmezlik hâkim.

Önceki dönemlerde olduğu gibi; “global ölçekteki nasıl olsa çözer, biz de oradan alır adapte ederiz.

Bi duralım acele etmeyelim, benim başıma patlamasın, elle gelen düşün bayram...” gibi bekleme modu hâkim.

Epey üzülen olacak, dijital dalga hareketlendiğinde...

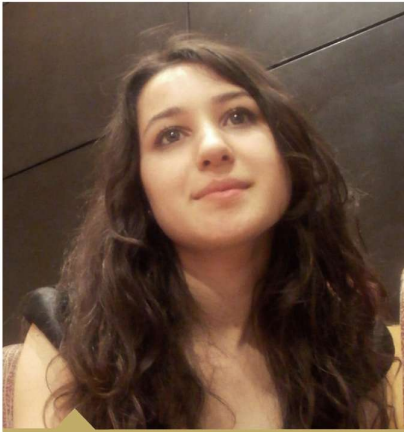
İş dünyasında zirveye giden yol nedir?

Fütürist, sürdürülebilir stratejik plan kurgulama ve bunu daima yüksek teknolojiyle entegre edilmiş biçimde, sebat ve sabırla gerçekleştirebilme becerisi. Küratör olabilme yeteneği...

İşletmecilere tavsiyeleriniz nelerdir?

Az önce bahsettiğim zirveye giden yolu izlemeleri. Derin uzmanlıklar geliştirmek üzere işlerinin, alanlarının nano ve genetik keşiştiği noktaları, dönüşüm alanlarını uzgörsünler. Nano ve Genetiğin işine mesleğine ne etkisi olacağını anlamayan, hesaplayamayan oyun dışı kalır. İşletmeciler en başta, deli gibi AR-GE yapsınlar.

Biliyorsunuz AR-GE sadece laboratuvarlarda ve mühendisler tarafından yapılmıyor artık. İnternet herkesi tepeden tırnağa AR-GE’ci kılıyor. Sıkı bir AR-GE’nin ve küratör bakışın yapamayacağı şey yok!



Ayşe Başağaoğlu
“Khas Fütüristler Kulübü Başkanı”

Fütürizm Nedir?

Gelecek hakkındaki “oluşmuş bir gelecek vardır ve biz ona gider ya da onu tahmin ederiz” şeklindeki yaygın ve edilgen algıyı değiştirmeyi hedefleyen bakış açısıdır.

İnsanlık olarak eriştiğimiz bilgi ve teknolojiyi kullanarak muhtelif gelecekler oluşturulabileceğini kabul eder ve yaşamın tüm boyutları için alternatif senaryolar ile olumlu gelecek tasarımı yapabileceğini benimser.

Multidisipliner yaklaşımla, uzgörülü (uzak, uzmanlıkla, uzlaşmacı), yenilikçi, stratejik ve sürdürülebilir öneriler geliştirir.

Fütürist kimdir?

- Kendisi ve tüm insanlık için olumlu, ilerici, yenilikçi vizyon geliştiren,
- Kişi, kurum ve toplumların yararlı, etkin yol haritası oluşturmalarına yardımcı olan,
- İnsanlıktan sorumlu olduğunu bilen,
- Geleceğin seyircisi değil tasarımcısı olması gerektiğinin farkında olan,
- Çağdaşlık sözcüğünün bugünü yaşamakla sınırlı olmadığını gösteren ve davranışlarında bunu yansıtan,
- Geleceği uzgören,
- Dünyayı kendine, kendini dünyaya ait hissedilen,
- Dünyanın örgütlenmesinde yer almak isteyen,
- Geniş kitleleri fütürizm yaklaşımı ile bu bilinç etrafında toplamanın önderlerinden olan bireydir.

Fütürist bakış açısı ile kimler hangi alanlara bakabilir?

Fütürizm tüm yaşamsal durumlar için bir bakış açısı ve yaklaşımdır.

Herhangi bir meslek, cins, ırk, din ya da toplumu temsil etmez, belirli kişi, kurum

ya da topluma ait olamaz. İnsanlığın iyiliğini hedefleyen herkes fütürist bakış açısı ile hayatın her boyutuna bu şekilde bakabilir.

Her birey, şirket, kurum, toplum ve devlet; uzgörülü, multidisipliner şekilde, aklını kullanarak, bilgi ve teknolojiyi yararlanarak gelecek vizyonunu belirleyip onu etkileyecek olayları göz önüne alarak geleceğini şekillendirebilir.



1986 yılında Honda tarafından başlatılan insansı robot ASİMO Fütürist düşüncenin ürünüdür...