



İŞ DÜNYASININ 5.0 DÖNÜŞÜMÜ

İNSAN, YAPAY ZEKA VE
GELECEĞİN İŞ DÜNYASI



Engineered for Today Trusted for Tomorrow.



2026
KADIN
DOSTU MARKALAR
FARKINDALIK ÖDÜLLERİ

**PROJE
BAŞVURULARI**
Başladı



6 ULUSLARARASI
KADIN
DOSTU MARKALAR
FARKINDALIK
ÖDÜLLERİ

www.kadindostumarkalar.org



Hepa Coffee Her Yudumda Saf Deneyim

Hepa Coffee'nin %100 Arabica çekirdeklerinden hazırlanan tek kullanımlık filtre poşetleriyle, kahve keyfi her zaman ve her yerde sizinle. Sadece sıcak su ekleyin, 5 dakikada hazır.





**Nazlı
DEMİREL**

Kadın Dostu Markalar
Platformu Kurucusu

Farkındalıklarımıza yolculuk...

Sevgili okurlarımız,

Kadın Dostu Markalar Platformu'nun 12. dijital kitabıyla yeniden birlikteyiz. Her kitabımızda iş dünyasının farklı bir yönünü ele alıyor, değer odaklı dönüşüm hikâyelerini sizlerle buluşturuyoruz. Bu kez odağımızda çok konuşulan, çok merak edilen bir konu var: İnsan, Yapay Zekâ ve Geleceğin İş Dünyası.

Neden "insan"la başlıyoruz? Çünkü teknolojinin anlamı, onu nasıl kullandığımızda saklı. Veriyi adil kararlar için, otomasyonu daha kapsayıcı çalışma modelleri için, yapay zekâyı ise yaratıcılığı ve verimliliği güçlendirmek için kullandığımızda gerçek dönüşüm mümkün oluyor. Kadın Dostu Markalar Platformu olarak biz yıllardır "değer" kavramını, eşitlik, kapsayıcılık ve sürdürülebilir etkiyle birlikte anıyoruz. Bu kitap da tam burada konumlanıyor: İlerlemeyi yalnızca teknolojik bir atılım değil, aynı zamanda kültürel bir sıçrama olarak görüyor. Ve bizi en çok mutlu eden, tüm bu dönüşümün merkezinde hâlâ "insan"ın yer alması.

İş dünyasının geleceği, yalnızca teknolojiyi ne kadar hızlı öğrendiğimizle değil, onu ne kadar adil, kapsayıcı ve sürdürülebilir bir şekilde kullandığımızla belirlenecek. Bu kitabı hazırlarken bizi en çok heyecanlandıran şey, teknolojiyi amaç değil, araç olarak görmekte buluşmamızdı. Çünkü biliyoruz: İyileştirilmiş süreçler, veriyi güçlenen kararlar ve esnek çalışma modelleri, ancak kapsayıcı bir kurum kültürüyle kalıcı olabilir.

Yetenekleri görünür kılan, fırsat eşitliğini büyüten ve paydaşlarına değer üreten markalar ise geleceğin iş dünyasını bugünden kuruyor.

Emeği geçen tüm yazarlarımıza, hikâyelerini cömertçe paylaşan kurumlara ve okurken yeni sorular soracak siz değerli okurlarımıza içtenlikle teşekkür ediyoruz.

Dilerim bu kitap; toplantı masalarınıza ilham, strateji çalışmalarınıza ışık, ekiplerinize de cesaret taşır.

Sevgiyle,

Nazlı Demirel
Kadın Dostu Markalar Platformu Kurucusu

İçindekiler

14

Ahmet Mert Samur

LinkedIn Eğitmeni ve Danışmanı

22

Prof. Dr. Altan Çakır

İTÜ Veri Bilimi ve Analitiği
Öğretim Üyesi, AITR Eşbaşkanı

32

Aslı Sağal

Eğitim Uzmanı

40

Betül Kübra Ekinci

Türkiye Yapay Zekâ İnisiyatifi (TRAI)
Ekosistem Direktörü

48

Canan Alkın

Robot İstihdam Ajansı Kurucusu

56

Kerem Çakır

Borçelik İcra Kurulu Başkanı

64

Cihan Yıldız

Boyner Büyük Mağazacılık
Tek. Sor. Gen. MÜD. Yard.

72

Ekin Tükek

Flokser Kimya CEO

80

Gökhan Çetinkaya

GNC Makina Yönetim Kurulu
Başkanı

16

Korhan Kuyu

Anadolu Sigorta Genel Müdür
Yardımcısı

26

Oğuz Yavaşcan

Aygaz CIO

34

Fatih Güllükaya

Baknet AŞ Genel Müdürü

42

Kerem Özlü

Big Chefs IT Direktörü

50

Nazceren Çeker

Bonna Operasyonel Dönüşüm ve
Teknoloji Müdürü

62

Cansın Duman

Bilgi Atölyesi Kurucusu - KDM Akademi
Eğitmeni- Gelişim Danışmanı

68

Duygu Gürocak

(PCC / ACPC)

76

Burçin Toprak

Galata Taşımacılık Hava yolu &
Deniz yolu Genel Müdürü

86

Gönül Kamalı

Yazılım Sanayicileri Derneği
(YASAD) Yönetim Kurulu Başkanı

88

Özhan Yavuz

Hasçelik Bilgi Teknolojileri
Direktörü

94

Gökhan ArslanKaraca Dijital Kanallar Yönetimi ve
Büyütme Direktörü

98

Tunca Üçer

Kolay İK COO

106

Bora Uludüz

Memorial Sağlık Grubu CEO

116

Serkan Ergün

Netafim Pazarlama Müdürü

126

İlkay ÖztürkOBASE Sektörel Çözümler ve Veri
Analitiği Çözümlerinden Sor. Gen.
Müd. Yard.

134

Barış Fındık

Pegasus Hava Yolları CTO

142

Melis Tosun ArslanTürkiye Finans Dijital Bankacılık
Genel Müdür Yardımcısı

150

Yusuf Kıraç

Türkiye Uzay Ajansı Başkanı

160

Çiğdem SolakZorlu Tekstil Grubu Marka
Direktörü

170

Alev Okuyan

Watsons Türkiye IT Müdürü

92

Dr. Hüseyin HalıcıToplum 5.0 Akademi Başkanı,
ENOSAD 6. ve 7. Dönem Yönetim
Kurulu Başkanı

102

Gül Sevinç Selçuk

Legrand Türkiye Grubu CMO

110

Cemile Banu Hızlı

Mplus Türkiye CEO

122

Mahmut Öztürk

Norm Holding CEO

130

Vedat ArslanOyak Renault Otomobil Fabrikaları
Bilgi Sistemleri Direktörü

138

Mehmet Ali Gülşen

Petrol Ofisi Grubu CDxO

148

Ufuk Tarhan

İş Fütüristi

156

Semavi Yorgancılar

Yorglass Yönetim Kurulu Başkanı

166

Cenk AkıncılarQNB İnsan Kaynakları
Genel Müdür Yardımcısı

176

Zehra ÖneyTeknolojide Kadın Derneği (Wtech)
Yönetim Kurulu Başkanı

İnsan, Yapay Zekâ ve Geleceğin İş Dünyası; 5.0

İnsan odaklı, dijitalleşmiş ve sürdürülebilir bir geleceğe geçişi ifade eden iş dünyasındaki 5.0 kavramı, teknolojinin insanla uyumlu şekilde kullanılmasını hedefleyen bir yaklaşım olarak tüm dünyada değişim rüzgarı estiriyor. Endüstri 4.0'ın getirdiği otomasyon, yapay zekâ, IoT gibi teknolojilerin ardından, bu teknolojileri insan merkezli bir anlayışla birleştiren yeni bir paradigma olan 5.0, Türkiye'de de başta büyük şirketler olmak üzere tüm iş dünyasında yeni bir döneme 'merhaba' dedirtiyor.



ESER SOYGÜDER

Kadın Dostu Markalar Platformu
Dijital Yayınlar Editörü

2020'lerin başında ortaya çıkan ve Endüstri 4.0'ın evrimleşmiş hali olarak görülen Endüstri 5.0 dönüşümü, insan ve robotların iş birliği içinde çalıştığı, kişiselleştirilmiş ve sürdürülebilir üretim süreçlerine odaklanan yeni bir sanayi devrimi olarak her geçen gün iş hayatında daha çok yer buluyor. Teknolojiyi insan merkezli yaklaşımlarla birleştirerek üretim süreçlerini daha verimli ve esnek hale getirmeyi amaçlayan 5.0 rüzgârı, iş dünyasında robotların insan operatörlerle birlikte çalışarak daha kişiselleştirilmiş ve yüksek kaliteli ürünlerin üretilmesine olanak tanıyan yeni bir dünyanın kapılarını aralıyor.

2011 yılında Hannover Fuarı'nda tanıtılan Endüstri 4.0 kavramı, yapay zekâ, büyük veri, bulut teknolojileri, nesnelerin interneti ve robotik sistemlerin üretime entegre edilmesini ifade ediyor. 2017'den itibaren dünyadaki Beşinci Sanayi Devrimi şeklinde konuşulmaya başlanan Endüstri 5.0 kavramı ise; teknolojiyi insanla birlikte çalışacak şekilde tasarlamayı ve toplumsal faydayı artırmayı amaçlıyor.

Dünyadaki bu gelişmelere bağlı olarak özellikle son yıllarda dijitalleşme, otomasyon ve verimlilik temelli yatırımlarla Endüstri 4.0'a geçiş süreci yaşayan Türkiye iş dünyası da şimdi insan odaklılık, esneklik, bireyselleştirme ve teknolojinin insani değerlerle bütünleştirilmesi gibi yeni kavramları bünyesine uyarlayarak Endüstri 5.0'a hazırlanıyor.

5.0; TERCİH DEĞİL ZORUNLULUK

Endüstri 4.0'ın otomasyon ve veri değişimine odaklanan yapısını insan-robot iş birliği ile zenginleştiren Endüstri 5.0, bu yeni yaklaşımla üretim süreçlerini daha esnek ve verimli hale getirirken, aynı zamanda insan odaklı çözümler sunmaya imkân tanıyor. Temelleri insan-robot iş birliği, kişiselleştirilmiş üretim, veri analitiği ve yapay zekâyı dayanan Endüstri 5.0, bu özellikleriyle iş süreçlerine önemli etkiler yaparak daha verimli üretim, verimli iş gücü ve sürdürülebilirlik gibi birçok fayda

sağlıyor.

Tüm bu faydalarıyla birlikte iş dünyasında sürdürülebilir büyüme ve toplumsal etki yaratmayı hedefleyen 5.0 yaklaşımına şirketlerin entegrasyonu artık bir tercih değil, zorunluluk olarak kabul ediliyor. Özellikle yapay zekâ destekli sistemlerle bazı sektörlerin verimlilik oranlarını yüzde 500'e kadar artırmış olması, şirketlerin bu alana yatırım hevesini güçlendiriyor. McKinsey'in 2024 raporu, yapay zekâ teknolojisini kullanan firmaların rakiplerine göre 3 ila 5 kat daha hızlı büyüdüğünü, iş süreçlerinde yüzde 40'a varan zaman tasarrufu sağladığını ortaya koyuyor. CEO'ların yüzde 70'i yapay zekânın şirketlerinin değer yaratma biçimini temelden değiştirdiğini ifade ediyor. Tüm bu yaklaşımlar da artık teknolojinin bir destek değil; stratejik bir büyüme aracı olduğunu gösteriyor.

YENİ MESLEKLERE GÜN DOĞDU

Endüstri 5.0 kavramı şu anda tüm dünyada ve gelişmiş ekonomilerde tartışılıyor, araştırılıyor ve belirli alanlarda uygulanıyor. Birçok sektörün ve şirketin gelecek yatırım planlarında yer edinen Endüstri 5.0'ın, gelecekte üretimin ve endüstrinin şekillenmesinde kilit rol oynayacağına kesin gözüyle bakılıyor. Henüz Endüstri 4.0 kadar yaygınlaşmış ve ana akım hale gelmiş bir devrim olmasa da geleceğin iş dünyasına pek çok fırsatla göz kırıyor.

Teknoloji sektöründeki yapay zekânın hızlı yükselişi ve bu alandaki yenilikler, birçok sektörde dönüşümlere de yol açmakta. Endüstri 5.0 ile teknoloji ve insan iş birliği derinleşirken, yeni meslek alanları ortaya çıkıyor. Meslekler dönüşüyor, bazıları yeni yeni gündeme gelirken bazıları kayboluyor. Rutin ve fiziksel işler otomasyona kayarken, bunun yerine yeni meslekler ortaya çıkıyor. Eski meslekler ise yeni becerilerle yeniden şekilleniyor. Gelecek yıllarda üretim ve imalatla ilgili her sektörün 'altın anahtarı' olacak 5.0'ı en çok gündemine alan sektörlerin başında ise sağlık, lojistik, perakende, e-ticaret, sigortacılık, eğitim, savunma, bankacılık ve enerji geliyor.

Mevcut sektörlerin geleceğine şekil veren Endüstri 5.0'ın bir diğer özelliği ise yeni sektörlerin doğuşuna da fikir oluşturması... Teknolojik gelişmelerin insan merkezli yaklaşımlarla birleştiği bir dönemi ifade eden Endüstri 5.0, bu sinerjiyle yeni mesleklerin ortaya çıkmasına da neden oluyor. İnsan-makine iş birliğini optimize etmek için yapay zekâ sistemlerini geliştiren Yapay Zekâ ve Makine Öğrenimi Uzmanları, cobotları programlayarak insanlarla iş birliği içinde çalışan Cobot Operatörleri ve Programcılar, büyük veri setlerini analiz ederek işletme kararlarını destekleyen Veri Analitiği ve Büyük Veri Uzmanları, üretim süreçlerini simüle ederek optimize ve riskleri minimize eden Dijital İkiz ve Simülasyon Uzmanları işte bu mesleklerin başında yer alıyor.

İŞ DÜNYASININ YENİ NESİL AKLI; YAPAY ZEKÂ

Sadece yaşam biçimlerini değil, üretimden yönetime,

Yapay zekâ KOBİ'ler için de bir gereklilik

Sadece büyük şirketlerin değil, küçük ve orta ölçekli işletmelerin de rekabet avantajı elde edebileceği güçlü bir araç haline gelen yapay zekâ, rekabetin her geçen gün arttığı pazarlarda KOBİ'lerin müşteri kitlesiyle daha güçlü ve kişiye özel etkileşimler kurmasına olanak tanıyor.

Özellikle hızla değişen iş dünyasında KOBİ'lerin ayakta kalabilmesi ve büyüebilmesi için yapay zekâ teknolojilerini kullanması büyük önem taşıyor. Dijital dünyada güçlü bir varlık oluşturmak isteyen KOBİ'lerin yapay zekâ teknolojilerini kullanması artık bir zorunluluk haline geliyor.

eğitimden sağlığa kadar tüm sistemleri derinden etkileyen teknoloji, sadece otomasyon ve verimlilik artışı sağlamakla kalmayıp, aynı zamanda karar alma süreçlerinden müşteri deneyimine, işe alım süreçlerinden eğitime kadar pek çok alanda köklü değişikliklere yol açıyor. Bu dönüşüm, şirketlerin rekabet avantajı elde etmeleri, daha iyi kararlar almaları ve müşterilerine daha kişiselleştirilmiş deneyimler sunmaları için yeni fırsatlar yaratıyor.

Bu dönüşümün merkezinde yer alan yapay zekâ, iş dünyasını derinden etkileyen ve dönüştüren bir güç olmayı sürdürüyor. Yalnızca verileri işlemekle kalmayan, öğrenen, öneren, karar alan ve hatta tasarlayan sistemlerin devreye girmeye başladığı iş dünyasında, yapay zekâ artık yalnızca bir araç değil; stratejik bir yol arkadaşı, iş dünyasının yeni nesil akli olarak kabul görüyor. Şirketlerin sürdürülebilirliği, verimliliği ve küresel rekabetteki gücü için giderek önemi fark edilen yapay zekâ tabanlı teknolojiler, iş verimliliğini artırırken müşteri deneyimlerini de iyileştiriyor.

LinkedIn'in "İşe Alımın Geleceği 2025" raporundaki Türkiye ve Avrupa, Orta Doğu ve Afrika (EMEA) bölgesine dair verilerine göre, işe alımlarda yapay zekâ kullanımı, büyük veri analizi, teknolojik okuryazarlık ve siber güvenlik uzmanlığı en çok talep gören beceriler arasında yer aldı. Aynı zamanda iletişim, kişilerarası etkileşim ve duygusal zekâ gibi insan odaklı yetkinlikler de önemini korumaya devam etti.

LinkedIn'in "İşe Alımın Geleceği 2025" raporuna göre, şirketlerin yüzde 37'si üretken yapay zekâ araçlarını işe alım süreçlerine entegre etmiş ya da test etmeye başlamış durumda. Yapay zekâ, adayların yetkinliklerine odaklanan yeni nesil değerlendirme yöntemlerini desteklerken, işe alım ekiplerinin iş yükünü yüzde 20 azaltarak verimliliği de artırıyor. İşyeri Öğrenme Raporu'na göre ise şirketlerin yalnızca yüzde 36'sı çalışanlarının kariyer gelişimini

İŞ DÜNYASINDA 5.0'IN ÖZELLİKLERİ



İnsan Merkezlilik

Teknoloji insanın yerini almak yerine onun üretkenliğini ve yaşam kalitesini artırmak için kullanılır.



Teknoloji + Empati

Yapay zekâ, IoT ve robotlar, insanların kararlarını destekleyici biçimde görev alır.



Sürdürülebilirlik

Karar alma süreçlerinde çevresel ve sosyal etkiler ön plandadır.



Esneklik

Uzaktan çalışma, hibrit modeller ve bireye özgü iş deneyimleri yaygınlaşır.



Kişiselleştirme

Hem müşteriye hem çalışana özel çözümler sunulur.

önceleyen programlara sahip. Bu şirketlerin çalışan bağlılığı ve performans açısından daha başarılı sonuçlar elde ettiği görülüyor.

İŞ GÜCÜNE ETKİSİ BÜYÜK

5.0 dünyasında başarının göstergesi, sadece dijital olmak değil, dijital olanı insanla ne kadar uyumlu hale getirmek... Makinelerle üretim yapmanın yanı sıra insan yeteneklerini

teknolojiyle birleştirmeyi amaçlayan bir dönüşüm olan Endüstri 5.0, iş gücü üzerinde hem dönüştürücü hem de geliştirici etkiler yaratıyor.

Bu değişim rüzgârıyla birlikte robotlar insanların yerini almaktansa onların yardımcısı oluyor. İş birliğine açık robotlar olan Cobot'lar, tekrarlayan işleri yaparken, insanlar yaratıcılık ve problem çözmeye odaklanıyor. Cobot sistemleri, işçilerin yükünü hafifletiyor ve hata oranını azaltıyor. Rutin işler robotlara devredilirken, çalışanlar problem çözme, karar alma ve duygusal zekâ gerektiren alanlarda konumlanıyor. Özetle yapay zekâ çağında insan yeteneği hâlâ en önemli ayırt edici unsur olmaya devam ediyor.

Öte yandan tekrarlı işler otomatikleştiği için çalışanlar daha çok yaratıcı, analitik ve sosyal rollere kayıyor. Yaratıcılık, eleştirel düşünme, duygusal zekâ, etik farkındalık, takım çalışması gibi makinelerin taklit edemeyeceği beceriler ise Endüstri 5.0 iş dünyasındaki çalışanlardan beklenen en önemli özellikler olarak öne çıkıyor.

İşte 5.0 ile birlikte gündeme gelen yeni çalışan tanımı, şirketlerin çalışan politikalarında pek çok yeni uygulama ve eğitimin devreye girmesine neden olmakta. Endüstri 5.0'a geçiş sürecinde şirketler, çalışanlarının potansiyelini tam anlamıyla ortaya çıkarmak için yapay zekânın insan odaklı becerilere öncelik vereceği sistem ve uygulamaları kullanmaya odaklanıyor. Bu süreçte öne çıkan sistemler ve uygulamalar, çalışanların dijitalleşmeye uyum sağlaması,

Sürdürülebilir kalkınmada kritik öneme sahip

Yapay zekâ, veri analizi, otomasyon ve karar verme süreçlerinde sunduğu avantajlarla sürdürülebilir kalkınmanın önemli bir itici gücü haline geliyor. Yapılan bir araştırmaya göre, yapay zekâ Birleşmiş Milletler tarafından benimsenen 17 temel kalkınma amacına ulaştıracak toplam 169 hedefin 134'üne katkı sağlıyor. Tarım, enerji, sağlık ve çevre gibi alanlardaki uygulamalarıyla verimliliği artırıp kaynakların daha iyi yönetilmesini sağlayan yapay zekâ, bunun yanı sıra sağlık, eğitim ve sosyal hizmetlerde daha geniş kitlelere ulaşarak kapsayıcılığı artırıyor ve toplumun dezavantajlı kesimlerinin hizmetlere erişimini kolaylaştırıyor. Özetle yapay zekâ teknolojileri sürdürülebilir kalkınmaya katkı sunarak dünyanın geleceği açısından da kritik bir rol oynuyor.

yeni beceriler kazanması ve verimli, sürdürülebilir biçimde çalışabilmesi için kurgulanıyor. Teknoloji sayesinde zaman ve mekân bağımlılığı azalırken, iş dünyasında uzaktan çalışma, hibrit model ve esnek saatler yaygınlaşıyor. Bu da çalışan memnuniyetini ve iş-yaşam dengesini etkiliyor.

Endüstri 5.0'a entegrasyonda şirketlerin çalışanlara yönelik odaklandığı sistem ve uygulamaların başında dijital ve teknik yetkinlikleri geliştirme eğitimleri yer alıyor. Şirketler çalışanları için verdikleri sertifikalı eğitim programları ve kariyer yol haritaları ile şirket çatısı altında yaşam boyu öğrenme kültürünün yerleşmesini amaçlıyor. Ayrıca cobot eğitimi ve adaptasyon programları ile insan-makine iş birliğine uyum sistemleri hayata geçiriliyor. Bu dönüşüm, iş gücü verimliliğini artırırken, çalışanların da kariyer gelişimine katkı sağlıyor.

TÜRKİYE'DE 31 MİLYON ÇALIŞANIN YÜZDE 55'İ YAPAY ZEKÂDAN ETKİLENECEK

İş dünyasında esmeye başlayan Endüstri 5.0 rüzgârından tüm dünya ekonomileri gibi Türkiye'nin de zamanla etkilenmesi bekleniyor. Google tarafından istenen ve Goldman Sachs metoduyla Türkiye İstatistik Kurumu verileri baz alınarak yapılan araştırmaya göre, yapay zekânın geniş bir kullanım alanı bulması halinde Türkiye'nin gayri safi yurtiçi hasılasına 10 yıllık vadede yüzde 5 katkı yani 1,2 ila 1,4 trilyon TL artı değer sağlayabilmesi mümkün.

Öte yandan yapay zekâ destekli otomasyonun ise işgücü yapısında önemli değişimler getireceği tahmin ediliyor. Yapay zekânın Türkiye'deki iş gücüne etkisiyle ilgili yapılan araştırma bulgularına göre toplam 31 milyon çalışanın yüzde 4'ü iş değiştirmek, yüzde 55'i ise işlerini sürdürmek için bu teknolojiyi kullanmak durumunda kalacak.

Türkiye'de 31 milyon çalışanın yaklaşık 17 milyonu yani yüzde 55'i yapay zekâ ve bununla ilişkili bütün işlerden direkt etkilenecek ya işlerini daha iyi bir yere taşıyacak ya da gerileyecekler. Yapılan çalışmaya göre yüzde 4'lük kısım ise işini tamamen kaybedecek. Çalışanların yüzde 41'i yani yaklaşık 10 milyonluk kesimi de yakın zamanda yapay zekâdan direkt etkilenecek.

YATIRIMLAR HER YIL ARTACAK

Teknoloji yatırımları artık sürdürülebilir büyüme ve rekabet avantajı için stratejik bir öncelik. Endüstri 5.0 ile yatırım odakları; insan merkezli teknolojiye, sadece verimliliğe değil etik, sürdürülebilir ve anlamlı çözümlere kayıyor. Geleceğe dönük yatırımlar bir anlamda sadece dijitalleşmeye değil, insan-makine iş birliği, yeşil dönüşüm ve veri etiği gibi konulara da odaklanıyor.

Endüstri 5.0 yaklaşımıyla, insanlarla birlikte çalışabilen iş birlikçi robotlara olan talep hızla artıyor. Üretim sektöründe verimliliği artıran ve ergonomik çözümler sunan bu teknolojilere yapılan yatırımların her yıl yüzde

İŞ DÜNYASINDA 5.0'A UYUM İÇİN NELER GEREKLİ?

Liderlik Dönüşümü

Empatik, vizyoner ve çevik liderler

Yetkinlik Gelişimi

Yaratıcılık, duygusal zeka, dijital okuryazarlık gibi yeteneklerin öne çıkması

Kültürel Dönüşüm

Katılımcı, kapsayıcı, şeffaf ve iş birliğine dayalı kurum kültürü

Esnek Çalışma Modelleri

Hibrit, uzaktan ve proje bazlı çalışma sistemlerinin yaygınlaşması

Teknolojik Altyapı ve Dijitalleşme

Yapay zeka (AI), makine öğrenimi, büyük veri analitiği, nesnelerin interneti (IoT), bulut bilişim, dijital ikizler, artırılmış ve sanal gerçeklik (AR/VR), siber-fiziksel sistemler gibi teknolojilerin iş süreçlerine entegrasyonu

Stratejik Planlama ve Yatırım

Net bir stratejinin belirlenip gerekli yatırımların planlanması

40'ın üzerinde büyümesi bekleniyor.

Yapay zekâ artık yalnızca otomasyon aracı değil, aynı zamanda etik değerlerle bütünleşmiş şekilde çalışması beklenen bir sistem haline geliyor. Açıklanabilir, adil ve güvenilir yapay zekâ çözümleri hem kamu hem özel sektör tarafından destekleniyor. Bu alandaki pazarın ise 2030'a kadar yıllık yüzde 25 büyüyeceği öngörülüyor.

Öte yandan yaşam boyu öğrenme, Endüstri 5.0'ın temel taşlarından birini oluşturuyor. Şirketler, çalışanlarının dijital ve insani becerilerini geliştirebilecek e-öğrenme, mikro eğitim, mentorluk sistemleri gibi platformlara yatırım yapıyor. 2035'e kadar bu alanda 1 trilyon dolarlık bir pazar oluşacağı tahmin ediliyor. Ayrıca çalışan memnuniyetini artırmak ve yetenekleri elde tutmak isteyen şirketler, dijital çalışan deneyimi platformlarına yatırım yapmayı sürdürüyor.

Karbon nötr hedeflerine ulaşmak isteyen şirketler için de Endüstri 5.0'a adaptasyon ve sürdürülebilir üretim ve yeşil teknolojiler bir zorunluluk haline geliyor. Enerji verimliliği sağlayan makineler, atık azaltma teknolojileri ve döngüsel

ekonomi uygulamaları şirketlerin bu alandaki temel yatırım konularını oluşturuyor.

TÜRKİYE'DE YATIRIM HEDEFİ DÜNYANIN ÜZERİNDE

Türkiye, Endüstri 5.0'a geçiş sürecinde belirli adımlar atmış olsa da genel olarak hazırlık seviyesi hala gelişime açık. Özellikle Endüstri 4.0'ın tam olarak benimsenmesi ve insan merkezli yaklaşımların üretim süreçlerine entegre edilmesi bu süreçte büyük önem taşıyor. Kamu, özel sektör ve üniversitelerin iş birliği yaparak teknolojik altyapıyı güçlendirmesi, insan kaynağını geliştirmesi ve hukuki çerçeveleri güncelleyerek bu dönüşüme hız vermesi bu gelişimin en büyük itici gücünü oluşturuyor.

Silikon Vadisi'nin kalbinde yer alan ve yapay zekâ araştırmalarında dünya çapında öncü bir role sahip olan Stanford Üniversitesi'nin 2025 Yapay Zekâ Endeksi raporu, yapay zekânın tüm toplumu ve ekonomiyi şekillendiren bir dönüşümün kilit unsuru olduğunu ortaya koyuyor. Yapay zekânın geleceğine dair önemli ipuçları barındıran bu rapora göre, yapay zekânın yarattığı dönüşümün hızı her geçen gün artarken, insanların yapay zekâya bakışı da değişiyor. Başlangıçta yapay zekâya kuşkuyla

5.0'IN İŞGÜCÜNE ETKİLERİ

01

İş rolleri

Rutin işler azalıyor, yaratıcılık odaklı işler artıyor.

02

Beceriler

Dijital + insan merkezli beceriler öne çıkıyor.

03

Eğitim anlayışı

Yaşam boyu öğrenme zorunluluğu gündeme geliyor.

04

Çalışma biçimi

Uzaktan, hibrit ve esnek modeller yaygınlaşıyor.

05

İş gücü profili

Disiplinler arası, çevik ve teknolojiyle barışık insan profili gelişiyor.

ENDÜSTRİ 5.0 İLE YENİ MESLEKLER

 MESLEK ADI	 NE İŞ YAPAR?	 GEREKLİ YETKİNLİKLER
Yapay Zekâ Eğitmeni	AI sistemlerini eğitir, insan davranışlarını veriyle aktarır.	Veri analizi, etik, sabır, makine öğrenimi
İnsan-Makine İş birliği Uzmanı	Robotlarla insanların birlikte çalışmasını planlar.	Ergonomi, endüstri müh., iletişim
Sürdürülebilirlik Uzmanı	Karbon ayak izini azaltan stratejiler geliştirir.	Çevre müh., raporlama, sistem düşüncesi
Dijital Etik Danışmanı	Veri, AI ve biyoteknoloji alanlarında etik rehberlik sağlar.	Etik, hukuk, teknoloji okuryazarlığı
Deneyim Tasarımcısı	İnsan dostu dijital deneyimler tasarlar.	Tasarım düşüncesi, psikoloji, yazılım
Dijital Mentör	Çalışanlara dijital yetkinlik kazandırır.	Eğitim, teknoloji bilgisi, empati
Kişiselleştirme Mühendisi	Müşteriye özel ürün üretimini yönetir.	IoT, veri analizi, üretim teknolojisi
Dijital Güvenlik Psikoloğu	İnsan kaynaklı siber riskleri analiz eder.	Psikoloji, siber güvenlik, davranış bilimi
Veri Etkileşim Uzmanı	Karmaşık verileri kullanıcıya anlaşılır şekilde sunar.	Veri görselleştirme, anlatım gücü, analitik düşünce
Yaşam Boyu Öğrenme Danışmanı	Bireylerin sürekli öğrenme süreçlerini planlar.	Eğitim yönetimi, koçluk, kariyer danışmanlığı

yaklaşan kesimler bile, bu teknolojinin zarardan çok fayda sağlayarak dünyanın daha iyi bir yer haline gelmesine katkı sağlayacağına inanıyor.

Türkiye de bu alanda dikkat çeken ülkelerden biri olarak öne çıkıyor. 2022'den bu yana yapay zekânın zarardan çok yarar getireceğine inananların oranı yüzde 9 artış göstererek yüzde 70'e ulaştığının açıklandığı raporda, Türkiye'nin özellikle genç nüfusu ve teknolojiye yatkınlığı sayesinde yapay zekâ alanında büyük potansiyel taşıdığı vurgulanıyor.

PwC CEO araştırmasına göre de Türkiye'deki CEO'lar

yapay zekâya dünya ortalamasının üzerinde yatırım yapmayı planlıyor. Önümüzdeki üç yıl içinde küresel CEO'ların yüzde 47'si, Türkiye'deki CEO'ların ise yüzde 58'i yapay zekâyı teknoloji platformlarına, iş süreçlerine ve iş akışlarına entegre etmeyi önceliklendiriyor. Yeni ürün ve hizmet geliştirmede yapay zekâ kullanmayı planlayan CEO'ların oranı dünyada yüzde 30 iken Türkiye'de ise yüzde 47'ye ulaşıyor. İş gücü ve yetenek yönetiminde yapay zekâ entegrasyonu planlayan CEO'ların oranı küresel çapta yüzde 31, Türkiye'de yüzde 30 seviyesinde bulunuyor.

Empatinin Algoritması: LinkedIn'de Geleceği Kazanan Markaların Yeni Dili



AHMET MERT SAMUR

LinkedIn Eğitmeni ve Danışmanı

LinkedIn akışında bir an için durup düşünün. Gördüğünüz paylaşımların ne kadarı size gerçekten dokunuyor? Teknik jargonlar, verimlilik grafikleri ve “oyunu değiştiren” teknoloji duyuruları arasında insan ruhuna seslenen kaç mesajla karşılaşıyorsunuz? Dijital sesler artarken etki yaratmanın yolu teknolojiyi daha yüksek sesle bağırmaktan geçmez. Tam aksine, fısıldamaktan geçer. Hem de insanların endişelerini, umutlarını ve hedeflerini anlayan bir fısıltıyla... İşte Endüstri 5.0 çağının LinkedIn'deki yeni rekabet alanı da tam olarak burası: “Empatinin Algoritması”

Endüstri 4.0 bize otomasyonu ve veri zekâsını hediye etti. Endüstri 5.0 ise bu zekâyı bir kalp eklememizi istiyor. Endüstri 5.0 çağı, refahı artırmak ve daha anlamlı bir iş dünyası yaratmak için bir kaldıraç olarak görülüyor. Bu felsefeyi benimseyen markalar sadece geleceğin ürünlerini üretmekle kalmıyor aynı zamanda geleceğin en aranan işverenleri ve en güvenilir ortakları haline geliyor.

Peki, bu derin ve insancıl yaklaşımı profesyonel dünyanın dijital sahnesi olan LinkedIn'de nasıl bir iletişim stratejisine dönüştürebiliriz? Cevap, “Empatinin Algoritması”nı yani insanı anlama ve değer yaratma üzerine kurulu sistematik bir yaklaşımı benimsemekte yatıyor. Empatinin algoritması kelimenin tam anlamıyla bir kod yazmak yerine insan bağını bir iş sürecine dönüştürme sanatıdır.

İşte bu yeni dilin dört temel adımı:

Adım 1: Veri Yerine İçgörü Toplamak: Dijital Antropolog Olmak

Her algoritma veriyle başlar. Bizim algoritmamızın verisi ise insanlardır. LinkedIn'i bir yayın platformu olarak görmekten çıkıp bir dinleme laboratuvarına dönüştürün. Böylece standart anahtar kelime takibinin çok daha ötesine geçersiniz. Satır aralarını okuma, dile getirilmeyen endişeleri sezme ve topluluğunuzun ortak duygusal frekansını yakalama sanatında ustalaşırsınız.

Nasıl Yapılır?

Yorumları Derinlemesine Okuyun: Rakiplerinizin veya sektör liderlerinin paylaşımlarının altındaki yorumlar bir altın madenidir. İnsanlar sadece “Harika paylaşım!” mı diyor yoksa “Bu teknolojinin küçük işletmeler için maliyeti ne olacak?” veya “Bu otomasyonun ekibimdeki moral üzerine etkisinden endişelenmeli miyim?” gibi daha derin sorular mı soruyorlar? İşte sizin veriniz bu endişeler ve sorulardır.

Duygu Analizi Yapın: Sektörünüzle ilgili tartışmalarda hangi duygusal kelimelerin öne çıktığına bakın: İçerik stratejiniz; tükenmişlik, heyecan, belirsizlik, umut gibi duygusal dalgalara cevap vermelidir. Örneğin, “tükenmişlik” kelimesi yükseliyorsa bir sonraki içeriğiniz yapay zekânın verimliliğinden çok “çalışan refahını” nasıl desteklediği üzerine olabilir.

Sessiz Sinyalleri Yakalayın: Hangi konuların hiç konuşulmadığına dikkat edin. Eğer sektörünüz sürekli verimlilikten bahsediyor ama kimse yaratıcılığın bu denklemdaki yerini sormuyorsa işte bu sizin liderlik edebileceğiniz bir boşluktur.

Adım 2: İçgörüyü Stratejiye Dönüştürmek: Anlam Köprüleri İnşa Etmek

Topladığınız bu ham insan içgörülerini, markanızın varoluş amacıyla birleştirmek empatinin mantıklı buluştuğu en kritik aşamadır. “Ne satıyoruz?” sorusundan “Neden varız?” sorusuna geçiş köprüsünü kurduğunuzda içeriğiniz bir anda reklam olmaktan çıkar ve bir amaca hizmet etmeye başlar.

Nasıl Yapılır?

Neden Atölyesi Yapın: Ekibinizle basit bir egzersiz yapın. Topladığımız içgörü: İnsanlar kariyer yollarında kendilerini yalnız ve yönsüz hissediyor. Şimdi sorun: “Bizim markamız, bu yalnızlık ve yönsüzlük sorununa nasıl bir cevap olabilir?” Belki de cevabınız, “Biz insanlara potansiyellerine ulaşmaları için araçlar sunarak onlara güç veriyoruz” olacaktır. İşte bu, sizin anlam köprünüzdür.

İçerik Temaları Belirleyin: Bu köprüden yola çıkarak içerik sütunları oluşturun. Örneğin, “Güç Verme” temasını; “Mentorluk Hikayeleri”, “Kariyerinde Hata Yapma Cesareti” ve “Teknolojiyle Yeni Yetkinlikler Kazanmak” gibi alt başlıklara ayırabilirsiniz. Artık rastgele değil, stratejik ve anlamlı bir içerik takviminiz var.

“Geleceği kazanan markalar, ürünlerinin ne yaptığını konuşanlar yerine, insanların neden önemsediklerini anlatanlar olacak.”

Adım 3: Tanıtımı Unutun, Dönüşümü Anlatın

Artık ne söyleyeceğinizi biliyorsunuz. Şimdi bunu nasıl söyleyeceğiniz önemli. Empatinin algoritması, bir ürün tanıtımı yerine her zaman bir hikâye üretir. Çünkü insanlar özellik listelerine değil, karakterlerin yolculuklarına bağlanır. Kahraman asla markanız veya ürününüz değildir; kahraman, o dönüşümü yaşayan insandır.

Nasıl Yapılır?

Kahramanı Sahneye Çıkarın: Pazarlama departmanından Ayşe Hanım’ın, yeni otomasyon aracı sayesinde sıkıcı

raporlama işlerinden kurtulup yaratıcı kampanyalara nasıl daha fazla zaman ayırdığını anlatan bir video paylaşın. Ayşe’nin başlangıçtaki endişelerini ve sonundaki rahatlamasını kendi kelimeleriyle duymak, “verimliliği %30 artırdık” demekten bin kat daha etkilidir.

Başarısızlığı Onurlandırın: Cesur bir hamleyle, hedefe ulaşamayan bir projenin hikâyesini anlatın. CEO’nuzun ağzından, “Bu projede yanıldık, çünkü insan faktörünü yeterince hesaba katmamıştık. Bu hatadan öğrendiğimiz en büyük ders şuydu...” gibi bir itiraf, markanıza sarsılmaz bir güven ve otantiklik kazandırır.

Görsel Hikâyeler Kullanın: Karmaşık bir dijital dönüşüm projesini sürecin başından sonuna kadar çekilmiş fotoğraflardan oluşan bir zaman tüneli (timeline) görseliyle anlatın. Ekip üyelerinin yüzlerindeki ifadeler en detaylı rapordan daha fazlasını anlatacaktır.

Adım 4: Etkileşimden Öte, Topluluk İnşa Etmek

Hiçbir algoritma geri besleme olmadan öğrenemez ve gelişemez. Eğer paylaşım yapıp gelen yorumlara sadece “beğeni” atıyorsanız algoritmanın en kritik adımını atıyorsunuz demektir. Amacınız etkileşim rakamlarını artırmak mı, markanızın etrafında düşünen, tartışan ve birlikte öğrenen bir topluluk inşa etmek mi?

Nasıl Yapılır?

Yorumları Cevher Gibi İşleyin: Birisi içeriğinize derinlikli bir yorum mu yaptı? Ona sadece “Teşekkürler” demeyin. “Harika bir bakış açısı, [İsim]. Peki sizce bu durumun etik boyutu hakkında ne düşünmeliyiz?” gibi bir soruyla sohbeti bir sonraki seviyeye taşıyın.

Topluluğu Öne Çıkarın: Ayın en iyi yorumunu veya en yaratıcı fikrini bir sonraki paylaşımınızda sahibine atıf yaparak paylaşın. İnsanlara dinlendiklerini ve değerli olduklarını hissettirmenin en güçlü yolunu seçmiş olursunuz.

Sohbeti Farklı Platformlara Taşıyın: Paylaşımınızın altında hararetli bir tartışma mı başladı? “Bu konu o kadar değerli ki, önümüzdeki hafta bu yorumları yapan üç uzmanla bir LinkedIn Live yayını yapmaya karar verdik!” diyerek diyalogu bir etkinliğe dönüştürün.

Bu yeni dili konuşan markalar en iyi yetenekler için birer mıknaşa dönüşür. Müşterileriyle sarsılmaz bir güven bağı kurar. Ve en önemlisi dijital çağın karmaşası içinde bir anlam ve ilham kaynağı olarak yükselirler. Teknolojinin herkes için erişilebilir olduğu bir dünyada rekabetteki nihai avantajınız insan kalbinin dilini ne kadar akıcı konuştuğunuz olacaktır. LinkedIn’de markanızın bu yeni dili konuşma vakti geldi.

“Yapay zekâyı yalnızca operasyonel verimlilik sağlayan bir teknoloji olarak değil, aynı zamanda şirket kültürümüzün ayrılmaz bir parçası olarak konumlandırıyoruz. Kritik karar noktalarında insanı odağa alan, operasyonel süreçlerde ise otomasyonu ön plana çıkaran bir sistem mimarisi kurguluyoruz. Sürtünmesiz dijital süreçler, insan eli değmeden işleyen akışlar ve veriden beslenen zeki uygulamalar ile daha esnek, çevik ve proaktif bir organizasyon yapısı inşa etmeyi hedefliyoruz.”



Korhan Kuyu

Anadolu Sigorta Genel Müdür Yardımcısı

“Teknolojik altyapılarımızı ve süreçlerimizi yeniden tasarladık”

‘Doğru ürünü, doğru zamanda, doğru müşteriye, doğru fiyatla sunmak’ vizyonu ile hem iş yapış şekillerini hem de teknoloji altyapılarını baştan aşağı yeniden tasarladıklarını söyleyen Anadolu Sigorta Genel Müdür Yardımcısı Korhan Kuyu, “Bu kapsamda süreçlerimizi modernize ederken altyapımızı da bulut bilişime uygun hale getiriyor, yazılım ve donanım düzeyinde stratejik yatırımlar yapıyoruz” diyor.

Ulu Önder Mustafa Kemal Atatürk’ün imzasıyla 1925 yılında Türkiye’nin ilk ulusal sigorta şirketi olarak kurulan ve bu yıl 100. yaşını kutlayan Anadolu Sigorta, kişiselleştirilmiş sigortacılık anlayışını yaygınlaştırmaya yönelik adımlar atmaya sürdürüyor. Sektördeki ilk ve tek yerinde Ar-Ge merkezi belgeli şirket olan Anadolu Sigorta, dijitalleşme yolculuğunda müşteri odaklı yaklaşımını geliştirmek için dijital kanallarını sürekli iyileştirmeye odaklanıyor.

Bu yıl tüm iş süreçlerini baştan sona gözden geçirmek ve yeniden tasarlamak üzere kapsamlı bir dönüşüm programı başlattıklarını açıklayan Anadolu Sigorta Genel Müdür Yardımcısı Korhan Kuyu, pilot uygulamalarla süreci hayata geçirdiklerini vurgulayarak, “Birkaç yıl sürecek bu büyük program kapsamında, mevcut süreçlerimizi analiz toplantılarıyla derinlemesine inceleyerek dijital ortamlarda yeniden tasarlayacak ve uygulamalarımıza entegre edeceğiz” bilgisini veriyor.

Önümüzdeki beş yıl boyunca dijitalleşme ve 5.0 dönüşümü stratejileri doğrultusunda en büyük hedeflerinin, tüm süreçlerini veriye dayalı, çevik, sürdürülebilir ve insan odaklı bir yapıya dönüştürmek olduğuna dikkat çeken Kuyu, ‘doğru ürünü, doğru zamanda, doğru müşteriye, doğru fiyatla sunmak’ vizyonu ile hem iş yapış şekillerini hem de teknoloji altyapılarını baştan aşağı yeniden tasarladıklarını söylüyor. Kuyu, “Bu kapsamda süreçlerimizi modernize ederken altyapımızı da bulut bilişime uygun hale getiriyor, yazılım ve donanım düzeyinde stratejik ya-

tırımlar yapıyoruz. Aynı zamanda çevik çalışma modelini tüm organizasyon geneline yayarak karar alma hızımızı ve adaptasyon kabiliyetimizi artırıyoruz” diyor.

Dijitalleşmeyi yalnızca teknolojik bir geçiş olarak değil; ürün, hizmet, kanal ve iş modellerini kapsayan bütünsel bir strateji olarak ele aldıklarına da değinen Korhan Kuyu, dijital dönüşüm sürecindeki stratejik vizyonları ile Anadolu Sigorta’daki yapay zekâ ve otomasyon teknolojilerinin entegrasyon sürecini şöyle aktarıyor;

“Tüm alanlarda altyapı yatırımlarına ağırlık verdik”

İş Dünyası 5.0, teknolojinin insanla olan etkileşiminin derinleştiği ve bu etkileşimin iş yapış biçimlerinin merkezine yerleştiği yeni bir dönemi temsil ediyor. 4.0 döneminde üretkenlik, otomasyon ve verimlilik ön plandayken; 5.0 ile teknoloji, artık yalnızca süreçleri hızlandıran bir araç değil, insanla birlikte çalışan, empati kurabilen, sorumlu ve sürdürülebilir sistemlerin temel bileşeni haline geliyor. Ben de 5.0 dönemini bu yönüyle, teknolojiyle insan zekâsı ve duyarlılığının birlikte çalıştığı ya da birlikte çalışması gerektiği bir eşik olarak görüyorum.

Anadolu Sigorta olarak dijital dönüşüm sürecinde 2010-2022 yılları arasında tüm alanlarda altyapı yatırımlarına ağırlık verdik. Dijital sigortacılık, açık sigortacılık, yapay zekâ, veri analitiği ve bulut bilişim teknolojilerine yatırım yaptık. Bu dönemde, görselden hasar tespiti yapabilen ve bu açıdan operasyonel anlamda verimlilik artışı sağ-



layan yapay zekâ uygulamamız AS'lı ve sızıntı kontrollerini tümüyle dijital süreçlerle ve kapsamlı bir şekilde gerçekleştiren suistimal uygulamamız SOBE (Suistimal Tespit Platformu), öne çıkan, fark yaratan çözümlerimiz oldu.

“Bulut bilişim yeteneklerimizi ileriye taşımayı hedefliyoruz”

İş Dünyası 5.0 ile ‘doğru ürünü, doğru müşteriye, doğru zamanda, doğru fiyatla sunabilmek’ gerekliliğini en iyi şekilde uygulayabilmek amacıyla, stratejik atılımlar başlattık. Öncelikle doğru ürünü hızlı bir şekilde hayata geçirebilecek yeni nesil bir temel sigortacılık platformunu 2023 yılında geliştirmeye başladık. Önümüzdeki aylarda canlı ortamda kullanmaya başlayacağız. Basit ürünleri iş birimlerimiz doğrudan kendileri tanımlayıp satışa sunabilecekler. Daha kapsamlı, karmaşık ürünlerimiz ise 2-6 hafta arasında zamanlarda piyasaya çıkartılabilecek.

Doğru müşteriye doğru zamanda ürünlerimizi sunabilmek için Microsoft iş birliği ile yeni bir CRM projesine geçtiğimiz aylarda start verdik. Bu proje ile aynı zamanda bulut bilişim yeteneklerimizi de ileri bir seviyeye taşımayı hedefliyoruz. Son olarak, sigortacılık sektöründe rekabetin giderek arttığı bir dönemde, dinamik

fiyatlandırma stratejileri ve kişiselleştirilmiş sigorta çözümleri, sürdürülebilir büyümenin ana unsurlarından biri haline geldi. Bu doğrultuda, yapay zekâ ve ileri analitik yöntemlerini kullanarak kasko ve sağlık sigortalarında fiyatlandırma süreçlerini yeniden şekillendirmeye başladık.

“GenAI tabanlı tarife yönetimiyle kârlılığı optimize ediyoruz”

Makine öğrenmesi modellerimiz ile portföy risklerini daha doğru ölçmeyi hedefliyor, bir müşterinin poliçe teklifimizi kabul etme ihtimalini yüksek doğrulukla tahmin ederek daha doğru maliyet ölçümü ile daha isabetli fiyatlandırma yapılmasını sağlıyor. Bu yapı ile sadece teklif ihtimalini değerlendirmekle kalmıyor, müşteri bazlı fiyat elastikiyetini analiz ediyoruz. Böylece fiyat değişimlerinin poliçelendirme oranına etkisini ölçüyor ve kârlılığı maksimize eden optimizasyon algoritmaları kullanıyor ve geliştiriyoruz.

Bu süreci destekleyen GenAI tabanlı tarife yönetimi sistemimiz, fiyatlandırma stratejilerinin dinamik ve otomatik olarak güncellenmesine olanak tanırken, Açıklanabilir Yapay Zekâ (XAI) çözümlerimiz, iş birimlerimizin bu modelleri şeffaf ve etkin bir şekilde kullanmasını da sağlıyor. Bu

çalışmalar sayesinde, müşteri odaklı ve rekabetçi bir fiyatlandırma stratejisi geliştirirken, poliçelendirme oranlarını artırıyor ve şirketimizin kârlılığını optimize ediyoruz.

Öte yandan sürdürülebilir otomasyonun sağlanması için ‘sürtünmesiz’, yani insan müdahalesine en az ihtiyaç duyan dijital süreçler geliştiriyoruz. Bu yapıda, stratejik karar noktalarında insan deneyimi ön planda tutulurken; operasyonel adımlar, otomasyon ve yapay zekâ ile yönetilecek. Bu dönüşüm sürecindeki en büyük zorluk ise alışkanlıklarımız. Bugün teknoloji, hayal gücümüzün dahi ötesine geçmiş durumda. Bu nedenle yalnızca teknolojik altyapımızı değil, kurum kültürümüzü de dönüştürmeye büyük önem veriyoruz. Kültürel dönüşümü, teknolojik dönüşümle eş zamanlı ve entegre şekilde yürütmeye kararlıyız.

“Akademi Teknik Eğitimler Serisi’nin yapay zekâ versiyonunu hazırladık”

Bizim için dijitalleşme yalnızca teknolojik bir geçiş değil; ürün, hizmet, kanal ve iş modellerini kapsayan bütünsel bir strateji. Bu kapsamda, mevcut satış kanallarımızın ve iş birimlerimizin verimliliğini en üst düzeye çıkarmayı, sigortalılarımızın ürün ve hizmetlerimize hızlı ve etkin bir şekilde ulaşmalarını sağlamayı hedefliyoruz. Dolayısıyla bu bütüncül hedefler doğrultusunda, insan kaynakları stratejimizde müşteri memnuniyetini sağlamaya yönelik yaratıcılığı ve yenilikçiliği öne çıkaran organizasyonel iklim ile çalışma arkadaşlarımızın gelişimini destekleyen üstün performans kültürü oluşturmaya özen gösteriyoruz.

Buna yönelik, 2021’den bu yana Anadolu Sigorta Akademi ile çalışanla-

rimiz, stajyerlerimiz, acentelerimiz ve iş ortaklarımız için çeşitli gelişim programları sunuyoruz. Geçtiğimiz yıllarda başlattığımız ve yoğun istek üzerine tekrarladığımız “Veri Analisti Yetiştirme Programı”, verinin toplanmasından işlenmesine, analizinden yorumlanmasına kadar tüm süreçlere odaklanarak çalışma arkadaşlarımızın veriden değer yaratma yetkinliklerini geliştirmeyi amaçlıyor.

Çalışanlarımızın mesleki ihtiyaçlarına yönelik sektöre dair birçok farklı başlıkta teknik bilgi sunan “Akademi Teknik Eğitimler Serisi” de ayrıca gerçekleştiriliyor. 2025 yılında bu eğitimin, yapay zekâ temelli daha gelişmiş bir versiyonunu hazırladık ve ilk sınıf planlamalarına başladık. “Prompt Engineering”, “Veri Analitiğinde Büyük Dil Modelleri (LLM)” ve “Büyük İşletmelerde GenAI Senaryoları” gibi konular eğitimin ana başlıklarını oluşturuyor. Bu eğitimi her yıl güncellemek zorunda kalacağımız zamanlara girdiğimizi söyleyebilirim.

“2024’te yaklaşık 728 milyon TL üretim dijital kanallarımızdan gerçekleşti”

Şirketimiz, 471 API ve 1.014 servis tüketicisi ile güçlü bir servis mimarisine sahip. Ayrıca her gün 3,5 milyondan fazla günlük işlem gerçekleştiren bir teknoloji altyapımız var. Robotik sü-

reç otomasyonu üzerinde yaptığımız çalışmalar sayesinde yıllık 37 milyon işlem hacmi ve 1.6 milyon kişi saatlik değer sağladık. Teknolojik yetkinliklerimiz kapsamında robotik süreç otomasyonu, doğal dil işleme, nesne tanıma, üretken yapay zekâ alanlarında uzunca bir süredir geliştirmeler yapıyor ve bu geliştirmeleri iş süreçlerimize de uyarlıyoruz.

2024 yılında dijital platformlarımız üzerinden yapılan satışlar, önceki yıla kıyasla 3 katından fazla oranda bir büyüme kaydetti. Dijital platformlarımız, şirketimiz dağıtım kanalları arasında en hızlı büyüyen kanal haline geldi ve yaklaşık 728 milyon TL üretim dijital kanallarımız üzerinden gerçekleşti. Bu kazanımlar sayesinde ortaya çıkan iş gücünü farklı departmanlarda değerlendiriyoruz.

Anadolu Sigorta’nın hedeflerine ulaşması için güçlü süreç ve teknoloji mimarisini yeniden yapılandırıyoruz. Bu yapı, uçtan uca tüm yetkinliklerin iyileştirilmesine katkıda bulunurken verimlilik, etkinlik, müşteri ve çalışan deneyimini daha iyi yönetmeyi sağlayarak stratejiye doğrudan katkı sağlayacak.

“Yapay zekâ destekli iş süreçlerde çalışan deneyimini güçlendireceğiz”

5.0 dönüşümü, yalnızca teknolojik



sistemleri değil, bu sistemlerin içinde yer alan insanları da odağına alıyor. Biz de bu dönüşümde, çalışan deneyimini stratejik bir öncelik olarak görüyoruz. Sigorta gibi köklü ve regülasyon yoğunluğu yüksek bir sektörde çalışan memnuniyeti ve yetkinliği, doğrudan müşteri deneyimine yansıyor. Bu nedenle 5.0 vizyonunu sadece dışa dönük bir dijitalleşme süreci olarak değil, içe dönük bir kültürel dönüşüm süreci olarak da ele alıyoruz.

Son yıllarda hayata geçirdiğimiz bazı uygulamalar doğrudan çalışan deneyimini iyileştirmeye hizmet etti. Çevik organizasyon yapısı ile bilgi teknolojileri ve iş birimlerinin daha yatay ve hızlı karar alan bir yapı içinde çalışması hem ekipler arası iletişimi güçlendirdi hem de bireysel sorumluluk

5.0 dönüşümünde insan odaklı bir dijitalleşme süreci yürütmenin markanız için önemi nedir?

1925 yılından bu yana var olan Anadolu Sigorta, 1956’da otomasyon çalışmalarına başlayıp, 1960’larda elektronik sistemlere geçiş yaptı. 1997’de ise acentelerimizi online ve gerçek zamanlı bilgi işlem sistemine bağlayarak dijitalleşme sürecini hızlandırdık. Günümüzde ise robotik süreçler ve yapay zekâ gibi alanlarda yatırımlar yapmaya devam ediyoruz. Geçmişte olduğu gibi ikinci yüzyılımızda da en büyük gücümüz çalışanlarımız ve acentelerimiz olacak. Buradan yola çıkarak bilgi teknolojileri ve iş birimlerinin çevik dönüşüm içerisinde “harmoni” ile çalışmasını hedefliyoruz. 400’ü IT uzmanlarından oluşmak üzere toplam bin 700 çalışma arkadaşımızla birlikte bu uyumun, insan ve teknoloji arasındaki dengenin güçlenerek büyüdüğünü görüyoruz.



ve katkı hissini artırdı. Anadolu Sigorta Akademi çatısı altında yürütülen Veri Analisti Yetiştirme Programı gibi eğitimlerle çalışanlarımızın dijital becerilerini geliştirmeyi hedefledik. Bu, bireylerin geleceğin iş gücüne daha hazır olmalarını sağlarken, aynı zamanda motivasyonlarını da olumlu etkiledi.

Ayrıca pandemi sonrası dönemde hibrit çalışmayı kalıcı hale getirerek, çalışanlarımızın iş-yaşam dengesi konusundaki beklentilerine yanıt verdik. Geri bildirim kültürü ve iç iletişim platformları ile çalışanların görüşlerini daha sistemli bir şekilde paylaşabilecekleri yapılar kurarak, kuruma aidiyet duygusunu pekiştirmeye çalıştık. Tüm bu uygulamalar, çalışanlarımızı sadece dijitalleşmenin uygulayıcısı değil, aynı zamanda şekillendiricisi haline getirmeyi hedefliyor. Önümüzdeki dönemde, İK analitiği, dijital koçluk sistemleri gibi yapay zekâ destekli iç süreçlerde, çalışan deneyimini daha da güçlendirecek yatırımları değerlendirmeye devam edeceğiz.

“Dijital dönüşümde bankacılık ve sigorta, lider sektörlerden”

Türkiye iş dünyası, 5.0 dönüşüm sürecine, özellikle dijitalleşme, yapay zekâ ve otomasyon gibi teknolojilere olan ilgiyle adım atmıştır. Ancak bu

dönüşüm, globaldeki diğer gelişmiş ekonomilere kıyasla daha hızlı bir şekilde değil, adım adım ilerlemektedir. Başta büyük kurumlar olmak üzere, birçok şirket dijital dönüşüm süreçlerine yatırımlar yapmaya başlamış ve bununla birlikte dijital altyapılarını güçlendirmiştir. Ancak, 5.0 dönüşümünün yalnızca teknolojiyle değil, insan kaynakları, kurumsal kültür ve liderlik stratejilerinin de entegre edilmesi gerektiği noktasında eksiklikler bulunmaktadır. Dijitalleşme ve insan odaklı dönüşümün birleştiği, teknolojiyle insan etkileşiminin daha çok ön plana çıktığı 5.0 dönüşümüne dair farkındalık ve stratejik adımlar henüz sektörler arası eşit bir seviyede değil.

Türkiye iş dünyasında dijital dönüşümün hızla yayılmasına rağmen bazı zorluklarla da karşılaşılıyor elbette. Bu zorlukların başında, dijital dönüşüm süreçlerine yönelik yeterli eğitim ve kaynak eksikliği yer almakta. Ayrıca, birçok kurum hala geleneksel iş modelleriyle çalışmakta olup, 5.0 dönüşümüne yönelik uzun vadeli planları eksik veya yetersiz olabiliyor.

Bir diğer zorluk ise verinin doğru ve etkin bir şekilde işlenmesidir. Büyük veri kullanımının artmasıyla birlikte, verinin doğru şekilde toplanması, analiz edilmesi ve anlamlı bilgiler

haline getirilmesi iş dünyası için kritik bir başarı faktörü haline gelmiştir. Ancak birçok şirket, bu noktada yeterli altyapıya ve uzmanlığa sahip değil. Finans sektörü gerek bankacılık gerekse sigorta sektörü, Türkiye’de bu konuda lider sektörlerden. Regülasyonlar, bu sektörde, teknolojiyi biraz da zorunlu kılıyor diyebiliriz. Teknoloji konusunda global rakiplerimiz ile her alanda rahatlıkla yarışabileceğimizi söyleyebilirim.

Sonuç olarak, Türkiye iş dünyasında 5.0 dönüşümünün önü açık ve büyüme potansiyeli yüksek bir süreç. Önümüzdeki yıllarda, dijitalleşme konusunda daha hızlı adımlar atılacak, kurumlar insan ve teknolojiyi daha güçlü bir şekilde birleştirerek iş süreçlerini daha verimli ve sürdürülebilir hale getirecekler. Bu dönüşümde, insan faktörünün ve etkin liderliğin önemi giderek daha belirginleşecek, kurumlar teknolojiye uyum sağlamakla kalmayıp, teknolojiyi insan odaklı çözümler üretmek için kullanacak. Özellikle yapay zekâyı süreçlerine entegre edebilen kurumlar, rakiplerinden ayrışacak ve yollarına devam edebilecekler. Bu teknolojiyi anlamayan ve süreçlerine entegre edemeyen kurumların varlıklarının çok uzun süre devam edemeyeceğine inanıyorum.

“Nihai hedefimiz, süreçlerimizi uçtan uca dijital hale getirmek”

Bu yıl başlattıkları dijital dönüşüm programı ile her bir iş sürecini, süreç madenciliği araçlarıyla izleyeceklerine vurgu yapan Anadolu Sigorta Genel Müdür Yardımcısı Korhan Kuyu, “Bu uygulamalarda süreçlerin planlandığı gibi akıp akmadığını analiz edecek, tespit edilen darboğazlara göre gerekli iyileştirmeleri gerçekleştireceğiz. Gerektiği yerlerde RPA-robotik süreç otomasyonu uygulamalarıyla otomasyon sağlayacak, daha karmaşık karar noktalarında ise yapay zekâ ajanlarından faydalanacağız. Nihai hedefimiz, süreçlerimizi uçtan uca dijital hale getirmek” diye konuşuyor.

Kurukahveci Mehmet Efendi, Türk kahvesini 60'tan fazla ÷lkeye ulaştırıyor.
Dünyanın her yerinde bu kültürü doya doya yudumlamanızı sağlıyor.

www.mehmetefendi.com

*Dünyanın pek çok ÷lkesinde
sevdiğimiz Türk kahvesi içiliyor*



Endüstri 5.0: Türkiye'nin İnsan Odaklı Sanayi Devrimindeki Veri Odaklı Dijitalleşme ve Yapay Zekâ



PROF. DR. ALTAN ÇAKIR

İTÜ Veri Bilimi ve Analitiği Öğretim Üyesi, AITR Eşbaşkanı

Küresel endüstri piyasaları yıkıcı teknolojilerin son yıllardaki hareketliliği ile birlikte Endüstri 4.0 teknoloji merkezli otomasyonundan yeni bir paradigmaya doğru evrilen derin bir dönüşüm geçirmektedir: Endüstri 5.0. Bu, kronolojik bir takipten ziyade dijital temellerini insanlar ve akıllı makineler arasında etkileşimi iş birliği çerçevesinde yenilenmiş bir odaklanma ile güçlendiren tamamlayıcı bir dönüşüm olarak ele alınmaktadır. Türkiye, Endüstri 4.0 dönüşüm sürecinde çeşitli adımlar atmasına karşılık eski usul iş yapma ve çevik olma süreçlerini, Endüstri 5.0'ın insan odaklı, sürdürülebilir ve dirençli ilkelerini proaktif ve stratejik bir şekilde benimseyerek, sadece mevcut zorluklarını ele almakla kalmayıp, belirli gelişim aşamalarını atlama potansiyeline sahiptir.

Endüstri 5.0, Endüstri 4.0'ın attığı teknolojik temelleri tamamlayan ve genişleten mantıksal ve gerekli bir evrim olarak anlaşılmalıdır. Sanayi Devrimi, verimlilik ve otomasyonla hareket eden "akıllı fabrikalar" yaratmak için birbirine bağıllık, büyük veri, yapay zekâ (YZ) ve nesnelerin interneti (IoT) üzerine odaklanırken, Endüstri 5.0 bu dijital çerçevenin üzerine derin, değer odaklı tamamen



otomatikleştirilmiş ve veriye dayalı yaklaşımının ötesine geçen, çalışanların yeni teknolojiyle ne yapabileceğinden, daha temel bir soruyu sormaktadır: Teknoloji çalışanlar için ne yapabilir? Bu yeniden yönelim, endüstrinin hedeflerini, başarının tek ölçütü olarak verimlilik ve kârın ötesine taşıyarak, daha geniş toplumsal değeri ve refahı dahil etmeyi ve ilerletmeyi amaçlamaktadır.

Endüstri 5.0 Vizyonu

Bu yeni endüstriyel vizyon, endüstrinin toplumdaki rolünü topluca yeniden tanımlayan üç birbiriyle bağlantılı temel üzerine inşa edilmiştir: insan odaklı yaklaşım, sürdürülebilirlik ve değişime uyum sağlama kapsamında dirençli olmak...

Her bir başlık özelinde detaylı açıklama yerine, teknoloji öncelikli bir yaklaşımdan değer öncelikli bir yaklaşıma geçişin betimlendiğini gönül rahatlığı ile belirtebiliriz. Şirketlerin basit bir teknoloji geçişi/ yükseltmesinden farklı; endüstriyi çevresel, sosyal ve yönetim kriterlerine yönelik artan küresel normlar ile uyumlu hale getirmeyi amaçlamaktadır. Böylece uzun vadeli kârlılığın olumlu toplumsal ve çevresel etkiyle ayrılmaz bir şekilde bağlantılı olduğu ele alınmaktadır.

Ekonomik Genişlemeyi ve Küresel Rekabetçiliği Teşvik Etmek

Ülkemizde Endüstri 5.0 çerçevesinin benimsenmesi, Türkiye'ye ekonomik rekabetçilik, müşteri değeri ve toplumsal refah alanlarında önemli kazanımlar vaat eden üçlü bir getiri sunmaktadır. Bu değişim, ülkenin ihracat portföyünde orta-yüksek ve yüksek teknolojili ürünlerin payını artırma yönündeki ulusal stratejik hedefi doğrudan desteklemektedir. Verimlilik artışları merkezi bir fayda olarak kalmaya devam etmektedir. TÜSİAD'ın Endüstri 4.0'ın benimsenmesi üzerine yaptığı temel çalışmalar, yıllık %4 ila %7 arasında verimlilik artışı ve 50 milyar TL'ye varan potansiyel maliyet tasarrufu öngörmüştür. AİTR (www.ai.org.tr) olarak Google desteği ile Türkiye TÜİK verileri ile çıkartılan raporda, üretken YZ gibi teknolojilerin yaygın olarak benimsenmesinin Türkiye'nin yıllık GSYİH'sine ek %5 katkıda bulunabileceğini göstermekte ve bu yeni nesil dönüşümün muazzam ekonomik potansiyelini ortaya koymaktadır.

Yapay Zekâ Destekli Çözümler ve Yeni İnsan-Makine Ortaklığı

Yapay zekâ, Endüstri 5.0'ın teknolojik omurgasıdır ve makinelerin veri-güdümlü öğrenmesini, analiz etmesini ve tüm değer zincirlerini optimize eden otonom kararlar almasını sağlayan bilişsel gücü sağlar. Ancak, gerçek potansiyeli tek başına değil, insan çalışanlarla yeni ve sinerjik bir ortaklık aracılığıyla ortaya çıkarması mümkündür. Kestirimci bakım, kalite kontrol ve kusur



tespiti, dijital ikiz uygulamaları, akıllı tedarik zincir takibi iş süreçlerini iyileştiren önemli bir YZ tabanlı çözümler olarak ilk olarak uygulanmaya başlanmıştır.

Endüstri 5.0'ın belirleyici özelliği, insanların yerini aldığı saf otomasyon modelinden, teknolojinin insan yeteneklerini artırdığı insan-makine iş birliği modeline bilinçli bir geçiştir. Bu, makinelerin hızını, dayanıklılığını ve hassasiyetini, yaratıcılık, bağlamsal anlama ve eleştirel düşünme gibi benzersiz insan yetenekleriyle birleştiren yeni bir ortaklık yaratma durumudur. Bu iş birliğinin en önemli örneklerinden biri, iş birlikçi robotların (kobotlar) yükselişidir.

Geleneksel endüstriyel robotların aksine, kobotlar doğrudan insan çalışanların yanında çalışmak üzere gelişmiş sensörler ve güvenlik protokolleri ile tasarlanmakta, her geçen gün konu özelinde merak ve endişe artmaktadır. Genellikle ağır parçaları kaldırmak, hassas kaynak yapmak veya bileşenleri monte etmek gibi tekrarlayan, fiziksel olarak zorlayıcı veya ergonomik olarak tehlikeli görevleri üstlenmek üzere oluşturulmaktadır. Bu, insan çalışanları kalite güvencesi, süreç denetimi, karmaşık son montaj ve problem çözme gibi muhakeme ve beceri gerektiren daha karmaşık, katma değerli



faaliyetlere odaklanmaları için serbest bırakabilme fikri ile YZ destekli sistemlerin aynı zamanda güçlü karar destek araçları olarak da işlev görmesi amaçlanmaktadır.

Fabrika sahasındaki çalışanlara gerçek zamanlı veri, analitik ve eyleme geçirilebilir içgörüler sunarak, daha iyi, daha hızlı ve daha bilinçli kararlar almaları beklenmektedir. Bu, işinin rolünü komutları yerine getiren pasif bir operatörden, üretim sürecini yöneten ve iyileştiren aktif, stratejik bir problem çözücüyü yükseltme amacını taşımaktadır. Bu bağlamda YZ'nin gerçek değeri, sadece görevleri otomatikleştirmek değil, bir "bilişsel geri bildirim döngüsü" yaratmak, makine-insan etkileşimli bir süreci yapılandırmayı hedeflemektedir. Bu, ne insanın ne de makinenin tek başına başaramayacağı sürekli bir iyileştirme döngüsü anlamına gelmektedir.

Gelişen Emek Piyasası: Türkiye'nin Dijital Dönüşümünde İşgücü Dinamikleri

Otomasyon ve YZ'nin ilerlemesi, özellikle rutin, öngörülebilir ve tekrarlayan görevlerle karakterize edilen manuel veya bilişsel işlerin yerinden edilmesine kaçınılmaz olarak yol açacaktır. Araştırma raporuna göre Türkiye iş piyasasında 31 milyon çalışan bulunmakta ve mevcut çalışanların %55'inin YZ tabanlı teknolojilerden etkilenecek otomasyon riski yüksek rollerde olduğu tahmin edilmektedir. Ancak iş değişikliği ve yok olması riski, bu bütün içinde sadece %4 olarak hesaplanmaktadır. Eski işleri ortadan kaldıran aynı teknolojik güçler, aynı anda yeni işler de yaratmaktadır.

Türk Firmaları İçin Stratejik Bir Yol Haritası:

Değişimi Kucaklamak İçin Uygulanabilir Öneriler

Türk firmaları için Endüstri 5.0'a geçişi yönetmek, proaktif, stratejik ve aşamalı bir yaklaşım gerektirmekte, kamu destekleri ve strateji yol haritası ile ilerlemelidir. Süreç,

genel hatları ile strateji üzerinden net bir değerlendirme ile başlar ve teknolojiye, insanlara ve kültüre derin yatırımlara uzanmaktadır. Böylece, değerlendirme ve strateji kapsamında farkındalıktan eyleme geçilmelidir.

Firmalar, mevcut teknolojik ve operasyonel olgunluklarının dürüst ve kapsamlı bir değerlendirmesini yaparak başlamalıdır. TÜBİTAK TÜSSİDE tarafından geliştirilen DDX Dijital Dönüşüm Modeli gibi yapılandırılmış araçlar, bu süreç için değerli, veriye dayalı bir yol haritası sağlayabilir. Bu değerlendirmeye dayanarak, şirket liderliği, Endüstri 5.0'ın kendi özel işlerini nasıl dönüştüreceğine dair net, uzun vadeli bir vizyon formüle etmeli ve bu vizyonu temel stratejik hedeflerle uyumlu hale getirmelidir. Bu, sadece bir BT proje planı değil, CEO düzeyinde stratejik bir egzersizdir. Teknolojiye ve beşeri sermaye olarak teknoloji ve insana yapılan ikili yatırım, dönüşümün ana motoru olarak görülmektedir.

Firmalar, Endüstri 5.0'ın üç temel direğini destekleyen etkinleştirici teknolojilere stratejik olarak yatırım yapmalıdır: insan odaklılığı artırmak için YZ ve iş birlikçi robotlar, veriye dayalı sürdürülebilirlik için IoT ve gelişmiş sensörler ve dirençlilik oluşturmak için bulut bilişim, veri yönetimi-yönetişimi, dijital ikizler ve siber güvenlik başlıkları önceliklendirilmelidir.

Dönüşüm Kültürünü Teşvik Etmek

Teknoloji ve eğitim tek başına, değişimi benimseyen bir kültür olmadan yetersizdir. Firmalar, çalışanları en başından itibaren dijitalleşme sürecine dahil ederek insan merkezli bir kültürü aktif olarak teşvik etmelidir. Süreçler, yetenek artırıcı/tekrar yetenek kazandıran programları merkeze alarak, çalışanları güçlendirmek ve alan odaklı tasarım olarak adlandırılan alan uzmanlıklarından yararlanmak için tasarlanmalıdır.

Denge Atölyesi

Görünmeyen emek ve zihinsel yük farkındalığı. Kurumunuzda eşitliği güçlendirin.



Detaylı Bilgi İçin: +90 216 288 02 80
info@kadindostumarkalar.org - www.kadindostumarkalar.org

“Aygaz’da yapay zekâ ve otomasyon teknolojilerinin entegrasyonu, ‘insan ve deneyim odaklı bir dönüşüm yolculuğu’ şeklinde ele alınıyor. Bu yaklaşım, teknolojinin gerçek değerini ortaya çıkarırken, çalışanlarımızın ve müşterilerimizin deneyimini zenginleştiriyor.”



Oğuz Yavaşcan

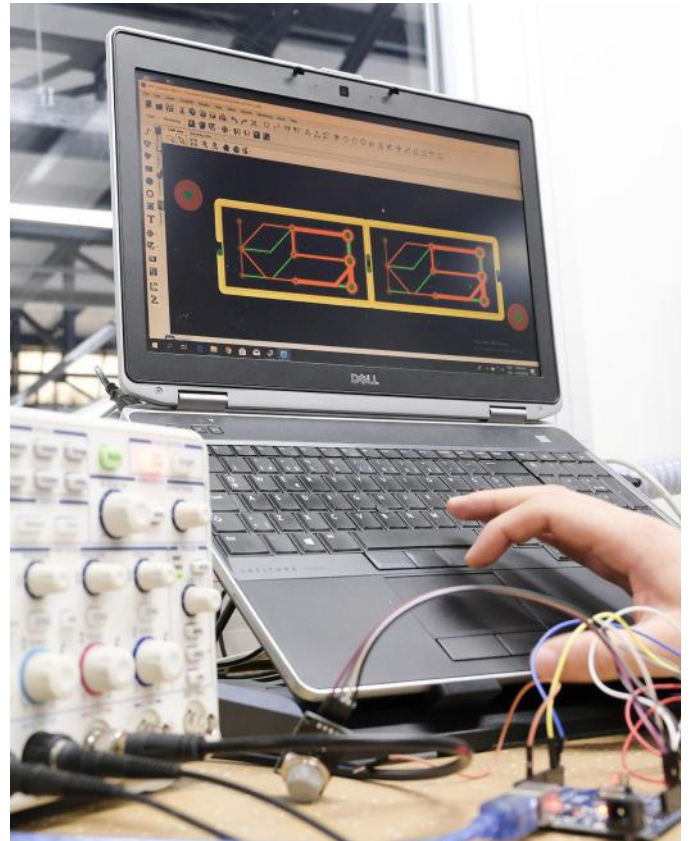
Aygaz CIO

“Yapay zekâ teknolojileriyle geliştirdiğimiz projeleri 3 katına çıkardık”

Aygaz’ın dijital dönüşüm sürecinde; veriye dayalı karar alma mekanizmalarını, müşteri deneyimi odaklı akıllı çözümleri ve çalışan yetkinliklerini geliştirmeyi hedeflediğini söyleyen Aygaz CIO’su Oğuz Yavaşcan, bu amaç için yaptıkları yatırımlarla birlikte Ar-Ge bilgi teknolojilerindeki çalışan sayısının kapasitesini artırdıklarını ve yapay zekâ teknolojileri ile geliştirdikleri proje sayısını 3 katına çıkardıklarını açıklıyor.

Endüstri 5.0 çerçevesinde LPG terminallerinde ve Gebze işletmesinde üretim süreçlerini uçtan uca izleyerek operasyonel ve stratejik süreçlerde hızlı karar alabilen Aygaz, dağıtım operasyonlarını da otogaz stok ve sevkiyat durumlarını sürekli izleyen dijital altyapı üzerinden yönetiyor. Veriye dayalı karar alma yetkinliğini geliştirmek, iş süreçlerini optimize etmek amacıyla Bilgi Teknolojileri ve Dijital Dönüşüm Direktörlüğü altında Veri Analitiği Yöneticiliği birimini kuran şirket, Ar-Ge bilgi teknolojilerindeki çalışan sayısını artırmanın yanı sıra yapay zekâ teknolojileri ile geliştirdiği proje sayısını 3 katına çıkardı.

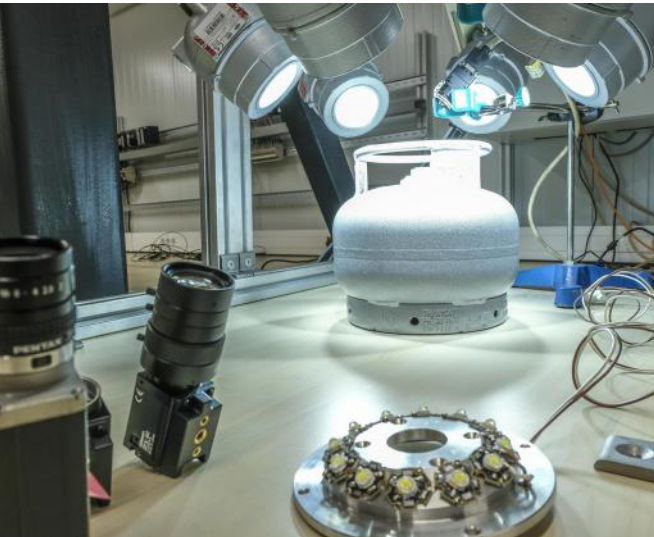
Aygaz’ın dijital dönüşüm vizyonunun odağında, ‘veriye dayalı karar alma mekanizmalarını, müşteri deneyimi odaklı akıllı çözümleri ve çalışan yetkinliklerini geliştirmenin’ yer aldığını dile getiren Aygaz CIO’su Oğuz Yavaşcan, “Çalışanlarımızın dijital dönüşüme uyum sağlaması ve yeni yetkinlikler kazanması için AI tabanlı öğrenme platformları ve Microsoft 365 Copilot gibi yapay zekâ asistanlarını oldukça yoğun kullanıyoruz. Bu sistemler, çalışanlarımızın günlük operasyonları daha verimli yönetmelerine ve stratejik kararlara odaklanmalarına olanak sağlıyor. Dijital dönüşüm yolculuğumuzda, çalışanlarımızın sürekli gelişimini desteklerken, müşterilerimizin ihtiyaçlarına uygun



“Gelecekte ‘Dijital Ürünleşme’ ana yatırım odaklarımızdan biri olacak”

Global dünyada esnek ve başarılı iş modellerinin dijital teknoloji altyapılarına bağlı olduğunu vurgulayan Aygaz CIO’su Oğuz Yavaşcan, her yerden kolay ve hızlı erişilebilir bulut teknolojilerinin kullanım ve yaygınlığını arttıracaklarını kaydetti. Buna bağlı olarak siber güvenlik yatırımlarının da artacağını öngördüklerine değinen Yavaşcan, “Sadece Türkiye’de değil, globalde de güçlü bir mobil enerji markası olma stratejik hedefi doğrultusunda yapacağımız çalışmalar ile farklı coğrafyalardaki yeni operasyonlarımızı iş süreçlerimize entegre ederek yerel pazarlara hızla uyum sağlamayı hedefliyoruz” diyor.

Aygaz olarak satış, bayi yönetimi, e-ticaret, üretim, lojistik gibi ana iş alanlarında kendi geliştirdikleri yazılım çözümlerini kullandıklarını aktaran Yavaşcan, şu bilgileri veriyor: “Önümüzdeki dönemde ‘Dijital Ürünleşme’ ana yatırım odaklarımızdan biri olacak. Aygaz içinde kullandığımız birçok bilgi teknolojileri çözümünün ürünleşerek dünyanın farklı yerlerinde kullanıldığına tanıklık edeceğiz. Akıllı tedarik zinciri sistemlerinin global dağıtım operasyonlarında yaygınlığının sağlanması, üretim süreçlerinde ‘Dijital ikiz’ teknolojileri ile uzaktan etkili ve hızlı yönetim, bakım destek operasyonlarının kolaylaştırılması önceliklerimiz arasında olacak.”



yenilikçi çözümler sunmak için çalışmalarımıza devam ediyoruz” diyor.

Dijital dönüşüm yolculuğunda attıkları her adımın, müşterilerine daha güvenli, daha verimli ve daha sürdürülebilir enerji çözümleri sunma vizyonunu desteklediğini aktaran Oğuz Yavaşcan, şirketin dijital dönüşüm sürecindeki stratejik vizyonunu ve Endüstri 5.0 kapsamında, dijitalleşme yolculuğunda attıkları en önemli adımları şöyle açıklıyor:

“Akıllı Tesisler ve IoT Tabanlı Otonom Sistemler ile operasyonel verimliliğimiz artıyor”

Koç Holding inisiyatifiyle başlayan ‘Geleceğin Fabrikaları’ projesi, şirketimizin Endüstri 5.0 ve dijitalleşme yolculuğunda attığı en önemli adımlardan birisidir. Bu projeye birlikte Akıllı Tesisler ve IoT Tabanlı Otonom Sistemler ile operasyonel verimliliği artırırken, sürdürülebilir ve güvenli enerji çözümleri sunuyoruz. Tüplügaz üretim izleme projemiz ile üretimin her aşamasını gerçek zamanlı takip ederek kalite kontrolü ve verimlilik optimizasyonunu mümkün kılıyoruz. Özellikle video analitik teknolojilerini kullanarak geliştirdiğimiz tüp sayım ve tesis operasyon izleme çözümlerimiz insan hatasını minimize ederken operasyonel verimliliği artırıyor.

Aygaz olarak, LPG sektöründe tesis dolum teknolojilerindeki konumumuzu korumaya devam ediyoruz. Sahip olduğumuz 41 patentli ürünümüz, inovasyona verdiğimiz önemin ve Ar-Ge yatırımlarımızın somut bir göstergesidir. Bu teknolojik üstünlüğümüz, Endüstri 5.0’ın insan ve makine iş birliğini optimize eden felsefesiyle tam bir uyum içinde ilerliyor.

“Yeni projelerimizi çevik proje metodolojisine uygun olarak yönetiyoruz ”

Aygaz’da, yapay zekâ ve otomasyon teknolojilerini birbirinden ayrı projeler olarak değil, bütünlüklü bir dijital ekosistemin parçaları olarak ele alıyoruz. İleri teknoloji kullanımında da kullanıcı deneyimini merkeze alarak kullanımdaki adaptasyon sürecini kolaylaştırıyoruz. Bu yaklaşımla, teknolojinin iş süreçlerine entegrasyonu doğal ve sorunsuz hale geliyor.

Yeni projelerimizi çevik proje metodolojisine uygun olarak yönetiyoruz. Ancak teknolojik dönüşümün başarısı, yalnızca sistemlerin değil, insanların da dönüşümüyle mümkün. Bu nedenle, kültür değişimini ve adaptasyonu sağlamak için kapsamlı çalışma programları yürütüyoruz. Tabii bu dönüşümleri gerçekleştirirken artan



siber güvenlik risklerini de mutlaka göz önünde bulundurmamız gerekiyor. Bu sebeple teknolojik altyapımızı güçlendirdik ve penetrasyon testleriyle sistemlerimizin dayanıklılığını sürekli test etmeye başladık. Aynı zamanda çalışanlarımızın bu konudaki farkındalıklarını yükseltmek amacıyla düzenli siber güvenlik eğitimlerine yönlendirdik.

“İnsan-teknoloji iş birliğimizin en başarılı örneği, Optima projesi”

Endüstri 5.0'ın 'insan-teknoloji iş birliği' kapsamındaki temel felsefesini, çalışan deneyimini merkeze alan inovatif projelerle hayata geçiriyoruz. Bu yaklaşımımızın en başarılı örneklerinden biri, LPG dağıtım operasyonlarımızı optimize eden “Optima” projemizdir.

Dağıtım operatörlerimiz tarafından yapılan planlamalara bağlı olarak nakliye operatörlerimiz ile Türkiye geneline 2 binden fazla otogaz istasyonuna 250 tankerle LPG sevkiyatı yapıyoruz. Bu büyük çaptaki dağıtım ağımızda sahadan gelen ihtiyaçları modelleyerek operasyonel süreçlerimizi iyileştirmek, nakliye verimliliğini arttırmak, çalışanlarımızın işlerini daha kolay yapabilmesini sağlamak amacıyla Optima projemizi geliştirdik.

Çevik yönetim metodolojisi ile dağıtım planlama sürecini otomatize ederek hava durumu, trafik koşulları, müşteri satın alımları, istasyon stokları ve nakliye araç

kapasitesi gibi çok sayıda değişkeni gerçek zamanlı olarak analiz edip, en uygun rotaları belirliyoruz. Bu yeni süreç ile nakliye giderleri, operasyon yönetimi ve çalışan memnuniyeti anlamında önemli kazanımlar elde ettik. Projenin en yenilikçi yönlerinden biri de çalışanlarımızın deneyimini sürekli iyileştirmek için tasarlanan geri bildirim mekanizması oldu. Saha ekiplerimizin verdiği anlık geri bildirimler ile yapay zekâ algoritmasının sürekli öğrenmesini ve iyileşmesini sağladık.

“Yapay zekâ için adaptasyon programları uyguluyoruz”

Tüm bu süreç içinde çalışanlarımızın dijital yetkinliklerini artırmak için uyguladığımız stratejiler var. Aygaz'da dijital yetkinlikleri geliştirmek için kişiselleştirilmiş eğitimler ve grup çalışmalarından oluşan hibrit bir yaklaşım uyguluyoruz. Teorik bilgiyi uygulamalı deneyimlerle pekiştiriyoruz.

Çevik proje yaklaşımında hibrit takımlar ile çalışanları proje süreçlerine dahil ederek sürekli geri bildirim ve iyileştirme döngüleri oluşturuyoruz. Projelerde ilk çalışan prototipleri hızla hayata geçirip ürün ve süreçlerin deneyim odaklı gelişmesine önem veriyoruz. Çevik çalışma kültürü, bireylerin hızlı adaptasyon ve yenilikçi düşünce becerilerini ve hedeflenen sürecin başarısını artırıyor.



Endüstri 5.0 ile insan odaklı bir dijitalleşme süreci yürütmenin markanız için önemi nedir?

“Aygaz olarak, Endüstri 5.0’ın özünü oluşturan ‘insan ve teknoloji arasındaki uyumlu iş birliği’ felsefesini benimsiyoruz. Teknolojinin insanın yerini alması değil, insanı güçlendirmesi gerektiğine inanıyoruz. Bu yaklaşım, markamızın temel değerlerinden biri olan ‘insana saygı’ ilkesiyle uyum içinde. İnsan odaklı dijitalleşme, müşterilerimize sunduğumuz hizmetin kalitesini artırırken, çalışanlarımızın potansiyellerini tam anlamıyla gerçekleştirmelerine olanak tanıyor. Teknolojik çözümlerimizi tasarlarken kullanıcı deneyimini sürecin merkezine yerleştiriyoruz. İnsan ve teknoloji arasındaki dengeyi sağlamak için yeni teknolojik yatırımlar, çalışanlarımız, müşterilerimiz ve toplum üzerindeki potansiyel etkilerini değerlendiriyor, teknolojinin insani değerlerimizi destekleyecek şekilde konumlandırılmasını sağlıyoruz.”

sürükleyen öncü çalışanların ortaya çıkmasına imkân veriyor.

Deneyimli çalışanlarımızın yanında, yeni çalışanlarımızın da projelere aktif katılımını teşvik ediyoruz. Bu çeşitlilik sayesinde, inovasyon kültürümüz besleniyor, farklı kuşaklar birbirinden öğrenebiliyor ve ortak bir kültür yaygınlaşıyor. Son dönemde yapay zekâ araçlarının entegrasyonu için özel adaptasyon programları uyguluyoruz. Amacımız, çalışanlarımızın bu teknolojileri etkin ve etik şekilde kullanabilmelerini sağlamak. Dijital yetkinliklerin geliştirilmesini, sadece teknik becerilerin artırılması değil, dijital düşünce yapısının ve çevik çalışma kültürünün benimsenmesini kapsayan bütünsel bir yaklaşımla ele alıyoruz.

“Dijital Dönüşüm Elçileri” programını başlattık

Dijital dönüşüm programımızda, yenilikçilik, çeviklik, veri odaklılık ve iş birliği gibi dijital çağın değerlerini kurumsal kültürümüze entegre ettik. Çevik dönüşüm ile hiyerarşik yapıları azaltarak karar alma süreçlerini hızlandırıyoruz.

Çalışanlarımızı bu sürecin aktif katılımcıları haline getirmek için “Dijital Dönüşüm Elçileri” programını başlattık. Bu program, departmanlar arası dijital dönüşüm fikirlerinin paylaşılmasını ve yaygınlaştırılmasını sağladı. Hibrit grup çalışmaları ile iş birimlerinde dijital yetkinlikler geliştirilirken, teknoloji çalışanlarının iş süreçlerine hakimiyeti arttırıldı.

Düzenlediğimiz hackathon etkinlikleri, çalışanlarımızın yaratıcı düşünme becerilerini geliştirirken, farklı departmanların bir araya gelerek inovatif çözümler üretmesini sağlıyor. Bu yaklaşım, organizasyonumuzda ‘dijital ajanlar’ olarak adlandırdığımız, değişimi

Birimlerin dijital dönüşüm yol haritası oluşturuldu. Gelenen durumda bu ekipler artık “dijital ürün sahipleri” olarak dönüşüm yolculuğuna devam ediyorlar. Şirket yönetimimizin desteği, kültürel değişimin başarısında kritik rol oynuyor. Yöneticilerimiz, ‘Dijital Liderlik’ eğitimleriyle, ekiplerini bu yolculukta etkili bir şekilde yönlendirebilecek yetkinliklerle donatılıyor.

“Yapay zekâ, stratejik kararlarımızın etkinliğini daha çok arttırdı”

Aygaz’da yapay zekâ ve insan iş birliği, birbirini tamamlayan ve güçlendiren bir ekosistem oluşturuyor. Teknolojinin sunduğu olanaklar ile insanın yaratıcılık ve sezgisel yeteneklerini birleştiriyoruz. Bu sinerji dijital dönüşüm yolculuğumuzun sürdürülebilir başarısının anahtarı olarak öne çıkıyor.

Verimlilik konusuna gelecek olursam, geliştirmekte olduğumuz sistemlerin tüm safhalarını hızlı bir şekilde modelleyip veri temelli yaklaşımlarla birlikte daha hızlı kararlar almaya başladık. Değişken pazar koşullarında yapay zekânın sunduğu farklı yöntemler stratejik kararlarımızın etkinliğini daha da çok arttırdı.

Ayrıca yazılım geliştirmelerimizde yapay zekâ yardımcı araçları kullanmaya başladık. Ekiplerimiz bu yeniliğe hızlıca uyum sağladı ve kendi çalışma modellerine dahil ettiler. Bu sayede proje tamamlama hızımızı arttırdık, kodlama kalitemizi yükselttik, test seviyelerimizi daha üst noktalara taşıdık ve olası hataların oranlarını minimum seviyeye indirdik.

“Türkiye’nin Endüstri 5.0 yolculuğunda aşılması gereken zorluklar var”

Türkiye iş dünyası ve sanayisinin Endüstri 5.0 alanındaki konumunu değerlendirecek olursam umut verici gelişmelerle birlikte aşılması gereken bazı zorlukların da bulunduğu bir tablo görüyorum. Türkiye’de özellikle otomotiv, beyaz eşya, enerji ve tekstil gibi sektörlerde faaliyet gösteren şirketler akıllı fabrika sistemleri, ileri robotik ve yapay zekâ uygulamalarına yönelik yatırımlarını arttırdı. Bu yatırımlar bizim küresel rekabet gücümüzü üst seviyelere çıkartmaya devam ediyor.

Ancak bu dönüşüm yolculuğunda bazı zorluklar da bulunuyor. Yeni nesil yapay zekâ teknolojilerinin operasyonel maliyetleri yüksek ve yatırımların geri dönüşleri uzun sürüyor. Bu süreçte öncelikle yapay zekâ teknolojilerinde “satın alma” veya “kendini geliştirme” stratejilerinin doğru belirlenmesi gerekiyor. Ayrıca bu çalışmalara yönelik yetkin insan kaynağı bulma



“Çalışanlarımızı eğitim ve gelişim programları ile destekliyoruz”

“Aygaz’da dijital dönüşüm, iş gücü dinamiklerimizi yeniden şekillendiriyor. Robotik süreç otomasyon sistemleri ile çalışanlarımızın rutin olarak yapmakta oldukları işlerin robotlar tarafından yapılmasını sağlıyoruz. Böylece çalışanlarımızın daha stratejik, analitik ve yaratıcı rollere yönlendirmelerine fırsat yaratıyoruz. Tabii ki değişim kolay değil. 64 yıllık kurum kültürünün yanında oluşan bilgi ve birikimlerin teknoloji ile harmanlanması aşamasında çalışanlarımız adaptasyon sorunları yaşayabiliyor. Biz de kendilerini bu kapsamda eğitim ve gelişim programları ile destekliyoruz. Bu programlar dijital yetkinlik ve becerilerin artmasını sağlarken, yeni teknolojilerin daha hızlı benimsenmesine ve iş süreçlerine daha hızlı entegre edilmesine yardımcı oluyor.”

sorunları var. Bu sebeple dijital okuryazarlığın toplumun her kesimine yayılması ve teknoloji eğitiminin erken yaşlardan itibaren ele alınmasına yönelik adımlar atılmasının gerekli olduğunu düşünüyorum. Sonuç olarak Türkiye’nin, Endüstri 5.0 yolculuğunda karşılaştığı zorluklar olmakla birlikte, doğru stratejiler ve iş birlikleriyle bu zorlukların aşılabileceğine ve dünyada önemli bir oyuncu haline geleceğine inanıyorum.

Yapay Zekâ Çağında Kadın Liderliğine Nörobilimsel Yaklaşım



ASLI SAÇAL
Eğitim Uzmanı

21. yüzyılın ikinci çeyreğinde, yapay zekâ çağının kapılarını ardına kadar açtığımız bu dönemde, liderlik anlayışı köklü bir değişim geçiriyor. Teknoloji, yalnızca iş yapış biçimimizi değil; değerlerimizi, karar alma süreçlerimizi, kurum kültürlerimizi, toplumsal beklenti ve normlarımızı da yeniden şekillendiriyor. Bu dönüşüm dahilinde, daha fazla kadın yönetici ve liderin sahneye çıkışı gözlemlenirken kadının yaratıma katılmadığı alan ve kurumların eksik kalacağı öngörülüyor. Küresel kadın hareketleri ve nöroçeşitlilik ihtiyacının artması da kadınların önünü açıyor. Hem nörobilimsel bulgular hem de sosyo-kültürel eğilimler, AI çağında kadın liderliğinin hem stratejik bir avantaj taşıdığını hem de başta gelen gereksinimlerden olduğunu gösteriyor.

Yeni Liderlik

Şüphesiz yapay zekâ yönetimi içerdiği uyum, regülasyon, inovasyon gibi süreçler bağlamında sadece teknik bir düzlem değil. Yeni düzlemlerde, uzun yıllardır hüküm süren sert ve otoriter lider yerine katılımcı ve duygusal zekâsını kullanabilen liderlik anlayışının öne çıktığını deneyimliyoruz. Sosyo-teknik diyebileceğimiz bu alanlarda oluşan ve oluşmakta olan yeni gereksinimleri şöyle sıralayabiliriz:

- Analitik düşünce: AI modellerinin evrimi, risk analizi, stratejik kararlar
- Sosyal ve duygusal zekâ: takım oyunları, güven temelli ilişkiler, kültürel hassasiyet, kapsayıcılık ve empati, yatay hiyerarşi
- Etik öngörüler: önyargı engellenmesi, adil karar ve stratejiler, sosyal etki, transparan yönetim, kognitif kontrol becerileri, vizyon

Daha Yapay Zekâ Ortada Yokken

“Önemli bir iş görüşmesine giderken ne giyersiniz?”

Bu sorunun cevabı çoğu erkek için şık bir takım elbise etrafında şekillenirken, kadınlar için yaratmak istedikleri etki, ortama uyum, kendilerini ve özgünlüklerini ifade etmek, görüşmeden sonra gidilecek yerler gibi farklı değişkenlerin hesaplandığı bir denklem oldu. Sadece iş görüşmelerinde değil, gittikleri ve gidecekleri her yer için kadınlar bu hesaplamaları aslında her gün birden çok kez yaptılar. Daha sosyal etki, markalaşma, vizyon gibi AI çağıyla daha da öne çıkan kavramlar ortada

yokken kadınlar kendilerini ve yaptıklarını bu kavramlar etrafında şekillendiriyordu. Her ne kadar bunun sosyo-kültürel gerekliliklerden doğduğu düşünülse de Madhura Ingalhalikar'ın 2014 yılında yayımladığı deney sonuçları kadın beyninde kognitif ve duygusal süreçleri birleştirme yeteneğinin erkek beyninden daha güçlü olduğunu ortaya koydu. Bu çalışmaya göre erkek beyni tek beyin yarıküredeki çalışmalarda iyiyken, kadınlar iki beyin yarıkürelerini birleştirmede daha yetkinler. Bu da analitik ve sezgisel düşüncenin veri ağları üzerinden daha kolay ve verimli bir şekilde birleşmesi demek. Böylece kadınların AI çağında teknik analiz ile sosyal ve etik bağlamları birleştiren bir yönetim ve gelişim tarzını daha kolay gerçekleştirebileceğini öngörebiliyoruz.

Eteği Belinde, Kararları Yerinde

Yine 2014 yılında Leonardo Christov - Moore tarafından yayımlanan bir araştırma, kadınların beyninin erkeklere göredaha fazla empati ile şekillenen neural haritalar kurup karar alma süreçlerinde aynalama ve zihinselleştirmeyi daha fazla kullandığını ortaya koydu. Buradan yola çıkarak, duygusal ve bilişsel empatileri erkeklere göre daha yüksek olan kadınların insan davranışlarını tahmin etme, etik etkilerin sonuçlarını inceleme ve gereken düzenlemeleri yapma konusunda daha verimli bir liderlik ortaya koyacakları tahmin ediliyor. Yapay zekâ çağı ve gelişen teknolojilerle ivmelenen global ilişkiler, evden çalışma, farklı paydaş, kültür ve disiplinleri içeren ekiplerin yönetiminde sosyal zekâ ve beceriler ön plana çıkarken kadınların sadece nörobilimsel olarak değil sosyokültürel olarak da bu becerilere tarih boyunca sahip ve çoktan deneyimli olduklarını hatırlamamız elzem görünüyor. Stephanie Fox liderliğinde 2022 yılında yayımlanan "New perspectives on the evolution of women's cooperation" isimli çalışma, kadınların evrimsel olarak da toplumsal olarak da işlevsel ve çok katmanlı sosyal ağlar kurmadaki başarılarını göz önüne sererek bu alanın erkeklere ait olduğuna dair önyargılı yaklaşımları ters düz ediyor. Benzer bir çerçevede, kadınların da güçlü kadın ağlarına sahip olmaları özellikle psikososyal bağlamlarda belirsizlik stresi ile başa çıkmada önem taşıırken, modern dünyada bu bağlam, ekonomik çalışmaları ve ortaklıkları da içeriyor.

Bir Kutlama

Hedy Lamarr, 30'lu yılların Hollywood'una damga vurmuş bir yıldız olmasının yanında, frekans atlamalı yaygın spekturum sistemini icat etmiş, Wi-Fi'nın asıl fikir annesi olmuştur. İsmi daha önce sadece alana ilgili kişilerce bilinirken bugün kadınların bilinir ve görünürlüğünü amaçlayan çok etkileşimli kadın tarihine dair sosyal hesaplarda sıkça paylaşılan, ölümünden çok yıllar sonra birçok gence ve kadına ilham olmuş bir diva aynı zamanda. Daha önceden ismi duyulmayan nice mucidin, bilim kadınının ismi, yeni kadın girişimciler, yöneticiler ve liderlerle beraber AI çağıyla beraber öğreniliyor, yaygınlaşıyor ve yükseliyor. Yapay zekâ sadece iş yapış



tarzlarımızı değil, ezberlerimizi, bilgi ve bilgiye ulaşma şekillerimizi de değiştiriyor. Böylece kadın girişimciler de kadın liderler de kadın çalışmaları kadar toplumsal eşitliğin ve toplumsal iyi olma halinin sağlanmasına yönelik, önyargıdan uzak, kapsayıcı, bütünleştirici ve düzenleyici adımların atılması için önemli bir basamak niteliği görüyor. Tüm bu bağlamlarda, kadınlar da sahip oldukları nörobilimsel yetkinlikler, eğitimler, ilhamlar, yetenekler ve birikimler ile her tür yapay zekâ dönüşümünün hem liderleri, hem aktörleri hem mucitleri olarak geçmişte olmadıkları kadar sahnelerdeki yerlerini almaya adaylar.

Ne Lazım?

Her ne kadar kadınların nörobilimsel yetenekleri ve sosyokültürel tarihleri kadınları yapay zekâ çağı için ideal lider adayları olarak öne çıkartsa da, kadınların kalıplaşmış toplumsal normları, genel kültür yapılarını ve önyargıları aşabilecek cesareti ve bu yolculuk için gereken dirayet mekanizmalarını geliştirmeleri gerekiyor. Süreklilik içermesi gereken bu yolculukta, cinsiyetten bağımsız olarak her lider gibi kendi güçlü ve güçsüz alanlarını tanımaları, kendilerine yatırım yaparken, yapay zekâ okuryazarlığı, AI teknolojileri, girişimcilik, stratejik karar alma ve uygulama, sosyal zekâ ve sosyal ağlar kurma gibi konularda inovatif bir anlayışı benimsemeleri ve kendi özgün açılarını iş ortamına da taşıyabilmeleri gerekiyor. Kadınlar için artık içsel çatışmaları çözmek ve güçlenmek sadece bireysel bir konu değil toplumsal düzlemlerdeki ve yönetim kademelerindeki ivmelenmekte olan katkı ve katılımları için de elzem.

“Yapay zekâ ile verimlilik artışımız süreçten sürece değişiyor. Özellikle insan değerleri, bilgi teknolojileri ve İSG’de kayda değer faydalar görüyoruz. İnsan değeri ve yapay zekâ arasındaki iş birliğini “güçlendirilmiş karar alma” olarak tanımlıyoruz. Karar mekanizmasını devretmeden, destekleyici veri ve önerilerle yöneticilerimizin sezgisel kararlarını rasyonelleştirmelerine yardımcı oluyoruz.”



Fatih Güllükaya

Baknet AŞ Genel Müdürü

“Dijitalleşme yolculuğumuzu Endüstri 5.0 ışığında şekillendiriyoruz”

Bakioğlu Holding için dijital dönüşümün sadece sistemsel bir değişim değil, aynı zamanda iş yapış şeklinin ve değer zincirinin yeniden tasarımı olduğunu dile getiren Baknet AŞ Genel Müdürü Fatih Güllükaya, “Stratejimiz, yalnızca teknolojiyi entegre etmekle kalmayıp; organizasyonel çevikliği, kültürel adaptasyonu ve çalışan deneyimini dönüştürmeyi de kapsıyor” diyor.

Dijitalleşme yolculuğunda Endüstri 5.0 vizyonunun getirdiği insan merkezli yaklaşımı önceliğine alan Bakioğlu Holding, teknolojiyi ‘insanı daha yaratıcı, daha güçlü ve daha değerli kılan’ bir araç olarak görerek yatırımlarına devam ediyor. Bu amaçla da tüm çalışanlarını kapsayan bir “Dijital Yetenek Gelişim” programı başlatan ve “Dijital Dönüşüm Elçileri” programı ile de yeni eğitimler planlayan Bakioğlu Holding, çalışanlarının teknik yetkinliklerinin yanı sıra çeviklik, yaratıcı düşünme, problem çözme ve veri okuryazarlığı gibi becerilerini geliştirmeye odaklanıyor.

Dijital dönüşümle birlikte iş güçlerinin daha hibrit, daha çok yönlü ve daha çevik hale geldiğini söyleyen Bakioğlu Holding’in bilgi teknolojileri ve dijital dönüşüm şirketi Baknet AŞ’nin Genel Müdürü Fatih Güllükaya, yapay zekâ ile özellikle insan değerleri, bilgi teknolojileri ve İSC’de kayda değer faydalar gördüklerini aktarıyor. Stratejilerinin, yalnızca teknolojiyi entegre etmekle kalmadığını; organizasyonel çevikliği, kültürel adaptasyonu ve çalışan deneyimini dönüştürmeyi de kapsadığını vurgulayan Güllükaya, “Bakioğlu Holding olarak dijital dönüşüm vizyonumuzu; dijital dönüşüm ile esnek üretim kabiliyetlerimizi ve yenilikçi teknolojileri birleştirerek, uçtan uca değer zincirimizde tüm paydaşlarımız ile verimlilik, çeviklik ve sürdürülebilirlikte fark yaratan rekabetçi yapımızı güçlendirmek olarak tanımlıyoruz. Bunu yaparken de insanı, bir değer olarak görüp merkeze alan, veriyle beslenen ve sürdürülebilirliği önceleyen bir gelecek inşa etmeyi hedefliyoruz” diyor.

Endüstri 5.0’ın, teknolojiyi insan odağıyla bütünleştiren yeni bir vizyon sunduğunu belirterek, “Biz de Bakioğlu Holding olarak, dijitalleşme yolculuğumuzda her adımımızı buyeni paradigmanın ışığında şekillendiriyoruz” diyen Baknet AŞ. Genel Müdürü Fatih Güllükaya, bu amaçla yaptıkları çalışmaları ve gelecek dönem hedefleri hakkında şu bilgileri veriyor;

“Hedefimiz, teknolojiyi insanı güçlendiren bir araca dönüştürmek”

Bakioğlu Holding için dijital dönüşüm; sadece sistemsel bir değişim değil, aynı zamanda iş yapış şeklimizin ve değer zincirimizin yeniden tasarımıdır. Dijitalleşme çalışmalarımızı sadece otomasyonla sınırlı tutmadık. Robotik sistemlerle çalışanlarımızı birbirini tamamlayan bir yapı içinde konumlandık. Özellikle iş birliğine dayalı robotlar ve yapay zekâ destekli üretim destek platformları devreye alarak, insan yaratıcılığı ile makine gücünü dengeli şekilde birleştirmeye çalışıyoruz. Bu yaklaşım, üretimde hem kaliteyi artırıyor hem de çalışan deneyimini dönüştürüyor.

Endüstri 5.0 sürecinde verinin değeri daha da arttı. Üretim hatlarımızda gerçek zamanlı veri toplama ve analitik platformları kurduk. Bunları, üretim optimizasyonu ve çevresel etkileri azaltma yönünde kullanıyoruz.

Dijital dönüşümü sadece teknoloji yatırımı olarak görmüyoruz; en değerli varlığımız olan insan kaynağımıza da yatırım yapıyoruz. Tüm çalışanlarımızı kapsayan bir



“Dijital Yetenek Gelişim” programı başlattık. Buna paralel olarak “Dijital Dönüşüm Elçileri” programımız ile de ileri üretim teknolojileri, veri analitiği, low code yazılım ortamları, siber güvenlik ve yapay zekâ kullanımı gibi konularda eğitimler planlıyoruz. Böylece teknolojiyi insanı güçlendiren bir araç haline dönüştürmeyi hedefliyoruz.

Sürdürülebilirlik ile dijitalleşmeyi birlikte ele alan ve bu yaklaşımı benimseyen öncü üretim kuruluşlarından biriyiz. Geliştirdiğimiz yeşil dijital dönüşüm projeleri ile sadece üretim maliyetlerimizi düşürmekle kalmıyoruz, aynı zamanda çevresel sorumluluklarımızı da teknolojiyle destekliyoruz.

Sonuç olarak, dijitalleşme yolculuğumuzda Endüstri 5.0 vizyonunun getirdiği insan merkezli yaklaşımı önceliğimize aldık. Bizler için teknoloji, insanı dışlayan değil, insanı daha yaratıcı, daha güçlü ve daha değerli kılan bir araçtır. Bu vizyonla ilerleyerek, sadece bugünün değil, yarının da öncü sanayi gruplarından biri olmayı hedefliyoruz.

“Yarının yetkinliklerini ortaya çıkaracak çalışmalarımız sürüyor”

Çalışanlarımızın dijital yetkinliklerini artırmak için “Dijital Dönüşüm Elçileri” adını verdiğimiz bir iç gelişim programı başlattık. Bu kapsamda çalışanlara yönelik seviyelendirilmiş dijital beceri eğitimleri,

mentorluk programları ve hackathon benzeri öğrenme deneyimleri sunuyoruz. Eğitim modüllerimizi kullanarak, kişiselleştirilmiş gelişim yolları oluşturuyoruz. Ayrıca çalışanlarımızın teknolojiyle temasını artırmak için onlara özellikle yapay zekâ ürünleri deneyimleme ortamları oluşturduk ve öğrenmeyi deneyimlemeye odakladık.

Dijital dönüşüm, iş gücü dinamiklerimizi olumlu etkiliyor. Dijital dönüşümle birlikte iş gücümüz daha hibrit, daha çok yönlü ve daha çevik hale geldi. Yeni iş modellerine adaptasyon için yarının yetkinliklerini ortaya çıkaracak programlar üzerinde çalışıyoruz. Bu programlarda çalışanlarımızın teknik yetkinliklerinin yanı sıra çeviklik, yaratıcı düşünme, problem çözme ve veri okuryazarlığı gibi becerilerini de geliştirmeye odaklandık. Ayrıca iş birimlerine özel, dijital koçluk uygulamalarıyla dönüşüm sürecini kişiselleştirmeyi hedefliyoruz.

“Teknolojiyi destekleyici değil tamamlayıcı olarak konumlandık”

Endüstri 5.0’ın temelinde insanın teknolojiyle birlikte değer yaratması yatıyor. Grubumuz için bu, sadece teknolojiye yatırım değil; insana, yetkinliğe ve duygusal zekâyâ yatırım anlamına geliyor. Biz bu dengeyi, her dijital projeye bir “İnsan Merkezli Tasarım” perspektifiyle yaklaşıyor kuruyoruz.

Teknolojiyi destekleyici değil; tamamlayıcı olarak

konumlandırıyoruz. Örneğin, üretim sahasındaki AGV'lerimizle birlikte çalışan arkadaşlarımızın ergonomisini ve iş deneyimini iyileştirdik. RPA robotlarımızla onları rutin işlerden uzaklaştırarak daha katma değerli ve yaratıcı konulara odaklanabilmeleri için zaman yarattık. Kurduğumuz veriye dayalı yapılarla veriyi yalnızca geçmişini anlamak için değil, geleceği tasarlamak için de vazgeçilmez bir güç olarak kullanmaya başladık.

“Yapay zekâ destekli dijital asistanlarımızın sayısı artacak”

Ayrıca dijital dönüşüm ve Endüstri 5.0 çerçevesinde, çalışan deneyimini iyileştirmek için geliştirdiğiniz bazı inovatif projeler var. İç iletişimde yapay zekâ destekli asistanlar kullanarak çalışanlarımızın ihtiyaçlarına anında yanıt vermeye çalışıyoruz. Şu ana kadar elde ettiğimiz deneyimleri kullanarak yapay zekâ destekli dijital asistanlarımızın sayısını artırmayı hedefliyoruz.

Bunun yanında tüm çalışanlarımıza mobil cihazlarından da 7x24 ulaşabilecekleri bir çalışan portalı sunuyoruz. Bu portal sayesinde zaman ve mekan bağımsız olarak tüm çalışanlarımız Grubumuzdaki gelişmeler hakkında bilgi sahibi oluyor, paylaşımlarını yapıyor, dijital asistanları kullanarak sorularına cevap bulabiliyor ve kurum kaynaklarına tek noktadan ulaşabiliyorlar.

“Kültür dönüşümünü dört aşamada yönetiyoruz”

Yapay zekâ ve otomasyon entegrasyonumuz; insan değerleri, İSG, tedarik zinciri, üretim ve müşteri ilişkileri gibi farklı alanlara özel senaryolarla başladı. Yapay zekâ destekli dijital asistanlardan, üretimde kestirimci bakım algoritmalarına kadar geniş bir yelpazede çözümleri hayata geçiriyor ya da üzerinde çalışıyoruz. En büyük zorluğun, teknolojiden ziyade “kültürel dönüşüm”



gereği olduğunu düşünüyoruz. Bu nedenle değişim yönetimi süreçlerini insan odaklı tasarlayarak ve liderliği dönüştürerek örnek olmayı hedefliyoruz.

Kurumsal kültürümüzü dijital dönüşüm sürecine uyarlamak için çalışmalarımız sürüyor. Kültür dönüşümünü ‘çalışan eğitimleri ve dijital yetkinlik gelişimi’, ‘açık iletişim ve iş birliği kültürü’, ‘yenilikçi ve yaratıcı düşünceye teşvik’, ‘başarı ve ilerlemenin tanınması’ olmak üzere dört aşamada yönetiyoruz.

İlk aşamada dijital dönüşüm için gerekli becerilerin kazanılması amacıyla çalışanlara yönelik eğitimler düzenliyoruz. Dijital araçları kullanabilme, veri analitiği, dijital iş akışlarına uyum, yapay zekâ araçları gibi konularda eğitim programları hazırlayıp çalışanların dijital yetkinliklerini geliştirmelerini destekliyoruz.

“Yapay zekâ, biyoteknoloji ve sürdürülebilirlik üçgeni önem kazanacak”

“Türkiye iş dünyası Endüstri 5.0 farkındalığına ulaşmaya başladı, ancak uygulamada henüz potansiyelimizin gerisindeyiz. Fakat insan değerimizin adaptasyon yeteneği ve hala genç diyebileceğimiz nüfusumuz önemli bir avantaj. Gelecekte yapay zekâ, biyoteknoloji ve sürdürülebilirlik üçgeninde şekillenen bir üretim ve iş modeli göreceğiz. Bu değişime liderlik edecek şirketler, teknolojiyi sadece satın alan değil; anlamlandıran, insanla bütünleştiren şirketler olacaktır. Biz de Crup olarak bu şirketlerden olmayı hedefliyoruz.”



İkinci aşamada dijital dönüşüm sürecinde açık ve şeffaf bir iletişim kültürü oluşturmaya çalışıyoruz. Bu sayede çalışanlar, dönüşüm sürecinde atılan her adım hakkında düzenli bilgilendiriliyor, soruları yanıtlanıyor ve geri bildirimleri dikkate alınıyor. Ayrıca, bölümlerin birlikte çalışmasını teşvik eden iş birliği araçları ve süreçleri desteklenerek, ekipler arası bilgi paylaşımı artırılmaya çalışılıyor.

Üçüncü aşamada dijital kültürün

yerleşmesi için yenilikçi ve yaratıcı (inovatif) düşünceyi destekliyoruz. Çalışanlara fikirlerini sunma, projeler geliştirme ve yeni çözümler üretme fırsatı tanınarak, yenilikçi bir iş ortamı yaratılmaya çalışılıyor. Bu sayede çalışanların, dijital dönüşüm sürecinde sadece uygulayıcı değil, aynı zamanda katkı sağlayan birer aktör haline gelmesi hedefleniyor.

Son aşamada ise dijital dönüşüm sürecinde kaydedilen başarıların ve gösterilen çabaların tanınması,

çalışan motivasyonunun artırılması hedefleniyor. Dijital dönüşümüne katkı sağlayan çalışanların ödüllendirilerek başarı hikayelerinin paylaşılması sağlanıyor. Bu tür ödüllendirmeler, çalışanları motive ederken aynı zamanda dijital dönüşüm sürecinde katılımcı bir kültürün oluşmasına katkıda bulunuyor. Çalışanlarımızın fikirlerini somut projelere dönüştürmeleri ve bunları ortak zeminde paylaşmaları kültürel adaptasyonun bir görevi olarak değil, bir aidiyet haline gelmesini sağlıyor.

“Yapay zekâ destekli akıllı fabrikalar zinciri oluşturmak istiyoruz”

Bakioğlu Holding’in dijitalleşme ve Endüstri 5.0 stratejileri doğrultusunda gelecek beş yılda üç temel hedefi olduğuna dikkat çeken Baknet AŞ’nin Genel Müdürü Fatih Güllükaya, “Veriyle yönetilen organizasyon yapısını oturtmak’, ‘yapay zekâ destekli akıllı fabrikalar zinciri oluşturmak’, ‘insani liderlik ve dijital becerilerde sektörün en yetkin iş gücünü yaratmak’ bu üç hedefimizi oluşturuyor. Bu hedefler doğrultusunda BTP (Business Technology Platform) tabanlı analitik sistemlere, yeşil dijital teknolojilere ve çalışan deneyimi platformlarına yatırım yapmaya devam ediyoruz” bilgisini veriyor.

Dil Dönüşüm Atölyesi

Kapsayıcı ve eşitlikçi kurum diliyle
kurumlarınızda ve işletmelerinizde günlük
iletişimi nasıl dönüştürebileceğinizi keşfedin.



Detaylı Bilgi İçin: +90 216 288 02 80
info@kadindostumarkalar.org - www.kadindostumarkalar.org

İnsan Merkezli Dönüşümde

Kadının Gücü



BETÜL KÜBRA EKİNCİ

*Türkiye Yapay Zekâ İnisiyatifi (TRAI)
Ekosistem Direktörü*

Teknoloji tarih boyunca dönüşümün itici gücü olmuş, beraberinde köklü değişiklikler getirmiştir. Ancak bugün içinde bulunduğumuz çağ, yalnızca teknolojik gelişmelerin değil, insanı merkeze alan bir dönüşümün de başlangıcı. Yapay zekâ teknolojilerinin rekabeti yeniden şekillendirdiği Endüstri 5.0 dünyasında, akıllı sistemlerin insan becerileriyle kusursuz bir iş birliği içinde olduğu bir geleceği öngörürken, bu dönüşümün sürdürülebilir, etik ve en önemlisi kapsayıcı olması gerektiği artık tartışılmaz bir zorunluluktur.

Yapay zekâ çağında teknolojik altyapının yalnızca mühendislik becerileriyle değil, aynı zamanda sosyolojik duyarlılıklarla inşa edilmesi gerektiği artık göz ardı edilebilir bir durum değildir. Teknoloji yalnızca çözüm üretmez aynı zamanda değer üretir. Hangi verilerin toplanacağı, nasıl işleneceği, hangi kararların algoritmalara bırakılacağı gibi süreçler tarafsız ve nötr kararlardan oluşmadığından son kullanıcı insan olan teknoloji ürünleri, yaratmış olduğu sosyolojik sonuçlarla birlikte değerlendirilmelidir. Kadınların teknoloji üretim süreçlerinde aktif rol alması, yalnızca temsil veya eşitlik meselesi değil, etik ve sosyal adalet bağlamında da bir zorunluluk ve aynı zamanda geleceği inşa etme meselesidir.

Türkiye Yapay zekâ İnisiyatifi (TRAI) olarak, bu büyük dönüşümün tam kalbinde yer alıyoruz. Son beş yılda 75 startuptan 400'e ulaşan yapay zekâ girişim ekosistemini büyütürken, bu büyümenin ancak çeşitlilikle anlamlı ve güçlü olabileceğini yakından gözlemledik. Sadece start-uplar özelinde değil, kurumsal şirketlerde de benzer şekilde, teknoloji dünyasında kadınların görünürlüğü arttıkça, kadınların temsiliyeti arttıkça, daha etkili, bütüncül ve etik çözümler üretildiğine de tanıklık ediyoruz. Çünkü kadınların teknoloji üretiminde söz sahibi olması, teknolojinin kapsayıcılığını ve doğruluğunu da doğrudan etkiliyor.

Tarafsız Teknoloji Mümkün mü?

Yapay zekâ, sadece endüstrileri dönüştürmekle kalmıyor, düşünce dünyasında da yeni kavramlar ortaya çıkmasını sağlıyor. Feminist düşünür Donna Haraway'ın "Siborg Manifestosu", insan-makine ayrımının silikleştiği dijital çağda, teknolojinin yalnızca erkek egemen yapılarca değil, feminist, melez ve çok kimlikli yaklaşımlarla da şekillenebileceğini savunuyor. Bu düşünceden doğan siberfeminizm, dijital teknolojilerin kadınları baskılamak yerine özgürleştirme potansiyeline vurgu yaparken; teknofermi-



nizm, tasarım süreçlerine feminist müdahalenin önemi- ne dikkat çekiyor. Teknolojinin yalnızca bir kullanım alanı değil, tasarım süreçlerinin dahi toplumsal cinsiyet norm- larıyla şekillendiği bir zemin olduğunu ileri sürüyor.

Bu teorik yaklaşımların yapay zekâ alanında somut yan- sımalarını görmek mümkün. Örneğin, siberfeminist ilke- lerden ilham alan bazı projeler, çevrimiçi platformlarda kadınların ve marjinal grupların güvenliğini ve ifade öz- gürlüğünü artırmaya yönelik yapay zekâ araçları geliştiri- mektedir. Nefret söylemi ve siber zorbalıkla mücadelede kullanılan algoritmaların tasarımında, farklı toplumsal grupların deneyimlerini ve hassasiyetlerini göz önünde bulunduran yaklaşımlar, siberfeminist bir bakış açısının ürünü olarak değerlendirilebilir.

Bu teorik kaygılar, yalnızca cinsiyet bağlamında ele alınan soyut tartışmalardan ibaret değil. 2018 yılında Google'ın etik yapay zekâ araştırmacısı Timnit Gebru, algoritmala- rın cinsiyet ve ırk önyargıları içerdiğini gösteren çalışması

nedeniyle işten çıkarıldı. Araştırmasına göre, yüz tanıma sistemleri koyu tenli kadınları yalnızca %65 doğrulukla tanırken, açık tenli erkeklerde bu oran %99'a çıkıyor. Bu tür örnekler yalnızca teknik eksiklik değil; teknolojinin kimin perspektifinden geliştirildiğiyle ilgili yapısal bir so- runun göstergesidir ve bu talihsiz örnekler farklı grupla- ra, azınlıklara göre çoğaltılabilir.

Kadınların geliştirici, stratejist, araştırmacı ve karar verici olarak süreçlere dahil olması, etik sorunların önlenme- sinden, daha doğru ve adil teknolojilerin üretilmesine kadar birçok alanda belirleyici olacaktır. Bu, yalnızca daha iyi algoritmalar değil, daha insani teknolojiler üre- tmemizi sağlar. Bu yalnızca sosyal endişeler dolayısı ile değil aynı zamanda daha iyi işleyen süreçler tasarlama, üretilen teknolojilerden daha verimli sonuçlar alma noktasında da kritik önem taşımaktadır.

TRAI'nin Kadın Liderliğini Destekleme Vizyonu

TRAI olarak, kadınların teknoloji üretim süreçlerine ak- tif katılımını hem yerel hem de uluslararası düzeyde destekliyoruz. Bu vizyonla gerçekleştirdiğimiz Türkiye Yapay Zekâ Zirvesi gibi etkinliklerde kadınların tekno- loji alanında temsiliyetine odaklanan özel oturumlar düzenliyor, aylık düzenlediğimiz TRAI Meet-up'larında, kadın uzmanların ve girişimcilerin katılımını destekliyor ve kadınların daha kariyerlerinin başında yapay zekâ ala- nında çalışmalarını destekleyici projeler geliştiriyoruz.

Yapay zekâ ekosisteminin gelişimi için kadınların rolü- nün güçlendirilmesi ve bu konuda kolektif çaba hayati önem taşıyor. Mentorluk programları, eğitim fırsatları ve toplumsal cinsiyet stereotiplerinin kırılması için tüm paydaşlara sorumluluk düşüyor. Türkiye'deki adımlar henüz yeterli farkındalık seviyesine ulaşmasa da, tartış- malar ve projeler umut verici.

Endüstri 5.0 sadece teknolojinin değil, değerlerin dönü- şümüdür. Bu dönüşümün merkezinde empati kurabilen, çok yönlü düşünebilen ve toplumsal faydayı önceliklen- diren kadınların olması bir zorunluluktur. Bugün yapay zekâ alanında çalışan kadınlar sadece bugünü değil, ya- rını da kodluyor. TRAI olarak yürüttüğümüz çalışmalarda bu alanda somut adımlar atan şirketleri görüyor, bu dönüşümün ölçülebilir faydalarını birlikte gözlemliyoruz. Kadının teknolojideki yerini bir "sosyal sorumluluk alanı" olarak değil, kurumsal stratejinin temel bir bileşeni olarak konumlandırmak, geleceğe yapılan en sağlam yatırımdır. Teknoloji ne kadar gelişirse gelişsin, onu şekillendiren in- sanlardır. Kadının sesi, katkısı ve liderliği olmadan, tekno- lojinin insanlık yararına evrilen bir güç olma potansiyeli eksik kalır.

Geleceği şekillendirecek olan yalnızca teknolojik kabili- yetler değil, bu teknolojilerin arkasındaki eşitlikçi vizyon ve kapsayıcı değerlerdir.

“Endüstri 5.0’ın sunduğu insan odaklı dijitalleşme yaklaşımı, markamız için yalnızca teknolojik bir gelişim değil; değer odaklı, sürdürülebilir ve duygusal zekâ ile desteklenmiş bir dönüşüm fırsatıdır. Yeme-içme sektörü gibi ‘insan temasının’ yüksek olduğu bir alanda, teknolojiyi insanın yerine değil, insanı güçlendiren bir yardımcı olarak konumlandırmak bizim için stratejik bir önceliktir.”



Kerem Özlü

Big Chefs IT Direktörü

“Hedefimiz, insan merkezli, veri odaklı iş modeline tamamen geçmek”

Yeme-içme sektöründe faaliyet gösteren bir firma olarak dijital dönüşüm süreçlerindeki stratejik vizyonlarının, operasyonel verimliliği artırmak ve misafir deneyimini üst düzeye çıkarmak olduğunu açıklayan Big Chefs IT Direktörü Kerem Özlü, bu vizyon doğrultusunda önümüzdeki beş yıl içinde insan-merkezli, veri odaklı ve çevik bir iş modeline tamamen geçiş yapmayı ve bu dönüşümü tüm şube ile operasyon zincirine yaygınlaştırmayı amaçladıklarını belirtiyor.

Yeme içme sektöründe özellikle yapay zekâ tabanlı menü yönetimi ve kişiselleştirme hizmetleriyle dikkat çeken Big Chefs, Endüstri 5.0 kapsamında merkezi dijitalleşme, yapay zekâ destekli karar sistemleri ve kişiselleştirilmiş müşteri deneyimi üzerine odaklanıyor.

Dijital dönüşümün, iş gücü dinamiklerini hem niteliksel hem de organizasyonel açıdan köklü biçimde değiştirdiğini dile getiren Big Chefs IT Direktörü Kerem Özlü, geleneksel operasyonel rollerin dijital sistemlerle entegre hale gelmesiyle birlikte iş gücü anlayışlarında “teknolojiyle birlikte çalışan insan” odağının ön plana çıktığını vurguluyor. Bu süreçte çalışanların rollerinin yeniden tanımlanması, beceri dönüşümü ve yeni iş modellerine geçiş gibi kritik başlıkları ele aldıklarını aktaran Özlü, “Dijital dönüşüm, çalışanlarımızın ‘dijital kullanıcı’ olmaktan öteye geçip dijitalle birlikte değer yaratan bireyler haline gelmesini sağladı. Sadece teknolojiyi değil, insanı da dönüştürerek rekabet avantajımızı kalıcı hale getirdik. İnsan zekâsı ile yapay zekânın birlikte çalıştığı, duyarlı, çevik ve sürdürülebilir bir organizasyon inşa etmeyi amaçlıyoruz” diyor.

Endüstri 5.0 felsefesinin temelinde yer alan “insan + teknoloji” dengesini sahada başarıyla uygulayan örnek kurumlardan biri olmayı hedeflediklerine de vurgu yapan Kerem Özlü, önümüzdeki beş yıl içinde şirketin dijitalleşme ve Endüstri 5.0 stratejileri doğrultusundaki en büyük hedefinin, insan-merkezli, veri odaklı ve çevik bir iş modeline tamamen geçiş yapmak ve bu dönüşümü tüm şube ve operasyon zincirine

yaygınlaştırmak olduğunu söylüyor. Bu doğrultuda hem teknolojik altyapıya hem de insan kaynağına yönelik çok boyutlu yatırımlar planladıklarını dikkat çeken Özlü, bu alandaki çalışmaları ve gelecek planlarını şöyle açıklıyor;

“Dijital çözümlerle misafirlerimize temassız deneyimler sunuyoruz”

Yeme-içme sektöründe faaliyet gösteren bir firma olarak dijital dönüşüm sürecimizdeki stratejik vizyonumuz hem operasyonel verimliliği artırmak hem de misafir deneyimini üst düzeye çıkarmak üzerine kurulu bulunuyor. Bu doğrultuda temel odak noktalarımızın başında veri odaklı karar alma amacı geliyor. Satış, stok, müşteri davranışları ve operasyonel süreçlere dair verileri gerçek zamanlı analiz edip işleyerek daha hızlı dokunuşlar sağlıyoruz. Ayrıca entegre sistem altyapısı ile POS, ERP, rezervasyon, sadakat ve sipariş sistemlerini bulut tabanlı ve tam entegre bir yapı şeklinde tüm şubelerimiz ve merkezle senkronize bir yönetim sağlıyoruz.

Müşteri deneyimini dijitalleştirme konusunda da QR menü, mobil ödeme, sadakat uygulamaları, kişiselleştirilmiş kampanyalar gibi dijital çözümlerle misafirlerimize temassız, hızlı ve keyifli bir deneyim sunuyoruz. Operasyonel otomasyon da bizim için çok önemli. Depo yönetimi, tedarik zinciri, personel planlama ve maliyet analizlerinde yapay zekâ destekli tahminlemelerle verimliliği artırmayı hedefliyoruz.

Öte yandan dijitalleşmenin getirdiği karbon ayak izini

azaltmaya yönelik çözümler ve tüm süreçlerde siber güvenlik önceliğiyle kurduğumuz altyapımızı sürekli güncel tutmak vizyonumuzun önemli bir parçasını oluşturuyor.

“Saha içinde robotlarla servis yaparak farklılık yarattık”

Endüstri 5.0 kapsamında dijitalleşme yolculuğumuzda; merkezi dijitalleşme, yapay zekâ destekli karar sistemleri ve kişiselleştirilmiş müşteri deneyimi üzerine odaklandık. Bu çerçevede yapay zekâ ile talep tahminleme ve menü optimizasyonu oluşturduk. Geçmiş satış verileri, hava durumu, dönemsel trendler ve lokal etkinliklere göre menü talebini önceden tahminleyen bir sistem kurduk. Bu sayede israf ciddi anlamda azalırken, tedarik süreçlerimiz daha çevik ve çevre dostu hale geldi. Yapay zekâ destekli menü rotasyonu ile hem maliyet hem de sürdürülebilirlik avantajı sağlayarak fark yaratıyoruz.

Müşteri deneyimini kişiselleştiriyoruz. Sadakat uygulamamız üzerinden müşterilerin tercihlerini, sipariş sıklığını, harcama alışkanlıklarını analiz ederek kişiye özel öneriler ve kampanyalar sunuyoruz. Mobil uygulamamızda yapay zekâ ile çalışan “size ne sunalım?” modülü sayesinde müşteri memnuniyetinde artışlar oluyor.

Robotik servis otomasyonu kullanıyoruz. Saha içinde robotlar ile servis hizmeti sağlayarak memnuniyet ve farklılık yaratıyoruz. Ayrıca IoT destekli akıllı mutfak sistemleri oluşturduk. Ekipmanlarımızın bakım ihtiyacını sensörler ve yazılımlar aracılığıyla önceden tespit ediyoruz. Böylece soğuk zincir, ısı-nem takibi gibi kritik süreçlerde hata payı minimuma indirildi.

Bu adımlar, sadece teknoloji yatırımı değil; aynı zamanda çalışanlarımızı, müşterilerimizi ve sürdürülebilirliği merkeze alan bir dönüşüm sürecinin parçası olarak hayata geçirildi. Özellikle yapay zekâ tabanlı menü yönetimi ve kişiselleştirme adımları sektörde öncü ve dikkat çekici uygulamalar arasında yer alıyor.

“Yapay zekâ modelleri ile tahminleme sağlıyoruz”

Yapay zekâ ve otomasyon teknolojilerini şirketimizde operasyonel verimliliği artırmak, müşteri deneyimini kişiselleştirmek ve karar alma süreçlerini hızlandırmak amacıyla entegre ediyoruz. Bu entegrasyon hem mutfak operasyonları hem de merkez ofis süreçlerine yayılmış durumda.



Yapay zekâ destekli çözümler iş süreçlerinizde nasıl bir verimlilik artışı sağladı?

Yapay zekâ destekli çözümler, yeme-içme sektöründeki iş süreçlerimizde hem operasyonel verimliliği hem de hizmet kalitesini belirgin biçimde artırdı. Özellikle tekrar eden işlemlerin otomasyonu, tahminleme algoritmaları ve veri analitiği sayesinde daha hızlı, isabetli ve düşük maliyetli karar alma süreçlerine ulaştık. Yapay zekâ ile çalışan tahminleme modelleri sayesinde haftalık ürün ihtiyaçlarını şube bazlı öngörebiliyoruz. Gereksiz siparişler ve stok fazlası ciddi anlamda azaldı, ürün israfı minimize edildi. Geçmiş müşteri yoğunluk verilerine ve mevsimsel trendlere göre yapay zekâ destekli vardiya önerileri geliştiriyoruz. Bu sayede hem personel yorgunluğu hem de düşük yoğunlukta personel fazlası önlendi. Ayrıca CRM verilerini analiz eden yapay zekâ, müşterilerimize en uygun kampanyaları ve ürün önerilerini sunuyor.

Satış verileri, müşteri davranışları, tedarik süreleri ve çevresel faktörler analiz edilerek, yapay zekâ modelleri ile tahminleme sağlıyoruz. Bu modeller ile talep tahmini, dinamik fiyatlandırma, ürün rotasyonu ve stok

optimizasyonu yapılabilir. CRM verileriyle entegre çalışan bir sistem, misafirlerin yeme içme sıklığını tanıyor ve kişiselleştirilmiş teklifler sunuyor.

IoT ile AI entegrasyonu ile soğutucu ve pişirme ekipmanlarından gelen veriler de analiz sistemine aktarılıyor; bakım ve arıza tahminlemesi yapılabilir. Ayrıca üretim planlamasında anlık tüketim verileri dikkate alınıyor.

“Dijitalleşmeyi çalışanın sahip çıktığı ortak bir vizyon haline getirdik”

Çalışanlarınızın dijital yetkinliklerini artırmak için dijital farkındalık, bulut sistemler, veri güvenliği, POS kullanımı gibi seviye bazlı dijital eğitim içerikleri sunuyoruz. Mobil uyumlu e-öğrenme platformları sayesinde çalışanlar diledikleri zaman erişebileceği bir platform kurulumu sağlıyoruz. ‘Dijitalleşmek işimizi kolaylaştırır’ mottosu ile iç iletişim yapıyoruz. Teknolojiye Yumuşak Geçiş Yaklaşımıyla yeni sistemleri tüm organizasyona bir anda değil, pilot şubelerde test edilerek yaygınlaştırıyoruz. Bu süreçte çalışanlardan geri bildirim topluyor, eğitim içerikleri bu geri bildirimlere göre yenileniyor.

Karşılaştığımız bazı zorluklar da oluyor. Bazı çalışanların yaşı ve deneyimi nedeniyle teknolojiye karşı mesafeli durabiliyor. Bunu çözmek için anlayarak ilerleyen, sabırlı ve bireysel destekli öğrenme stratejileri benimsiyoruz. Ayrıca eğitim zamanlarındaki kısıtlılığı da mikro öğrenme, vardiya arası eğitimler ve mobil içerikler ile aşıyoruz. Bu strateji ile yalnızca sistem kullanımını öğretmekle kalmıyor, aynı zamanda çalışanlarımızın dijital düşünme yetkinliğini geliştiriyoruz. Sonuç olarak dijitalleşme yalnızca bir IT projesi değil, her kademedeki çalışanın sahip çıktığı ortak bir vizyon haline dönüşüyor.

“Endüstri 5.0’i bir rekabet gücü olarak görüyoruz”

Endüstri 5.0 ile insan odaklı bir dijitalleşme süreci yürütmenin markamız için önemi büyük. Çünkü teknolojiyi kullanarak her misafirimize özel öneriler, kampanyalar, servis biçimleri sunabiliyoruz. Çalışan deneyimimizi iyileştiriyoruz. Endüstri 5.0 ile çalışanı değer üreten bir paydaş olarak konumlandırıyoruz.

İnsan ve teknoloji arasındaki dengeyi ise bazı uygulamaları hayata geçirerek kuruyoruz. Rutin, veriye dayalı işlemler otomasyonla çözümlenirken; insan yaratıcılığı, empati ve karar alma gücü gerektiren alanlar çalışanlara bırakılıyor. Örneğin: Sipariş önerilerini yapay zekâ yapıyor, ama

masada müşteriyle bağ kuran yine çalışan oluyor. Ayrıca hibrit yaklaşımlar benimsiyoruz. Müşteri servisinde dijital menüler, ödeme sistemleri gibi teknolojiler yer alırken; aynı anda misafirin yüzüne bakarak hizmet sunan çalışanlarımız bu süreci dengeleyici bir faktör oluyor. Dengeyi kurmak için ayrıca duygusal zekâ ve teknoloji eğitimini birlikte veriyoruz.

Sonuçta markamız, Endüstri 5.0’i yalnızca teknolojik bir sıçrama değil; insanı değerleri merkeze alan bir rekabet gücü olarak görüyor. Bu dengeyi kurabildiğimiz için hem müşterilerimizle hem çalışanlarımızla daha güçlü bağlar kurabiliyor, teknolojiyi insan dokunuşuyla harmanlayarak fark yaratabiliyoruz.

“Değerlerimizi dijitalle uyumlu hale getirdik”

Kurumsal kültürümüzü dijital dönüşüm sürecine uyarlarken temel amacımız, dijitalleşmeyi yalnızca bir teknoloji değişimi değil, kültürel bir evrim olarak ele almaktır. Budoğrultuda ‘önce insan’ yaklaşımını koruyarak, çalışanlarımızı bu sürecin merkezine yerleştiren bütüncül bir dönüşüm modeli benimsedik.

Kurumsal kültürümüzü uyarlarken değerlerimizi dijitalle uyumlu hale getirdik. İletişim kültürünü dönüştürdük. Hiyerarşiden ziyade katılımcı kültürü öne çıkardık. Çalışanları sürece dahil etmek için başarı hikâyelerini görünür kıldık. Geri bildirim döngülerini dijitalleştirdik. Sonuçta bu yöntemlerle kurumsal kültürümüz statik ve geleneksel yapıdan, çevik, teknolojiye açık ve insan merkezli bir yapıya evrildi. Çalışanlarımız artık değişime direnen değil, dijitalleşmeyi yönlendiren birer aktör haline geldiler. Bu da sadece teknolojik değil, kültürel sürdürülebilirlik açısından da büyük bir kazanım oldu.

Yapay zekâ, doğru tasarlandığında sadece maliyet düşüren değil, insanı daha anlamlı işlere yönlendiren bir güç çarpanıdır. Biz bu sinerjiyi kurabildiğimiz için, hem süreçlerde hız ve doğruluk sağladık, hem de çalışanlarımızı dijital çağın bir parçası haline getirdik.

“Amacımız, misafir deneyimini tamamen dijital hale getirmek”

Önümüzdeki beş yıllık stratejik hedeflerimiz arasında yüzde100 veriye yönetilen operasyon modeline geçiş var. Yapay zekâ destekli otomatik sipariş tahminleme, sesli sipariş alma, personel planlama ve maliyet kontrolü yapmak istiyoruz. Kişiye özel menü önerileri, sadakat teklifleri, dinamik fiyatlandırma algoritmaları ile misafir

deneyimini tamamen dijital ve kişiselleştirilmiş hale getirmek amacındayız. Ayrıca yapay zekâ ve IoT ile akıllı mutfak ve depo entegrasyonu sağlamayı hedefliyoruz. Önümüzdeki yıllara dair bir diğer hedeflerimizi de tüm insan kaynağını dijital yetkinliğe sahip hale getirmek ve sürdürülebilirlik ile karbonsuz operasyonlarda teknoloji kullanımı yer alıyor.

Bu hedeflerimizi gerçekleştirmek için planladığımız bazı yatırımlarımız var. Bulut ve mikroservis mimarilerine tam geçiş yapacak yatırımlar yapacağız. Ayrıca talep tahmini, satış optimizasyonu, stok rotasyonu gibi alanlara özel yapay zekâ yazılımları ile RPA yatırımlarımız sürecektir. Müşteri tarafında 'temassız ama kişisel' deneyimi güçlendirecek arayüz yatırımları gibi mobil deneyim yatırımları yapacağız. Dijital akademi kurulumu gibi eğitim ve kültür yatırımları ile enerji verimliliği sağlayan dijital cihazlarla yeşil teknolojilere geçişi yapan yatırımları hayata geçirmek istiyoruz.

Bu hedefler doğrultusunda yalnızca dijitalleşmiş değil, insan zekâsı ile yapay zekânın birlikte çalıştığı, duyarlı, çevik ve sürdürülebilir bir organizasyon inşa etmeyi amaçlıyoruz. Endüstri 5.0 felsefesinin temelinde yer alan "insan + teknoloji" dengesini sahada başarıyla uygulayan örnek kurumlardan biri olmayı hedefliyoruz.

"Türkiye insanı merkeze alıp dijitalleşen şirketlerle şekillenecek"

Türkiye iş dünyası ve sanayisi, Endüstri 5.0 vizyonuna geçiş sürecinde farkındalık aşamasını geride bıraktı. Özellikle savunma, otomotiv, finans ve perakende gibi sektörlerde pilot uygulamalarla ilerleme kaydetmeye başladı. Ancak genel sanayi yapısı ve KOBİ yoğunluğu göz önünde bulundurulduğunda, bütünsel bir dönüşüm için hâlâ ciddi yapısal adımlar atılması gerekiyor.

Gelecekte ülkemizde sektörel dönüşümün hızlanacağına inanıyorum. Savunma, otomotiv, finans ve büyük ölçekli perakende zincirleri Endüstri 5.0'in liderleri olacak. Yeme-içme, sağlık, turizm ve lojistik gibi "insan-temaslı" sektörler de hızlı entegre olacak.

İnsan kaynakları devrimi başlayacak. 'Dijitalleşmenin kazananı olan insan' anlayışı yaygınlaşacak. Kurumlar sadece teknik değil, etik, duygusal ve yaratıcı yetkinliklere de yatırım yapacak. Yapay zekâ ile kobi uyum programları gerekecek. Devlet destekli, bulut tabanlı, maliyeti düşük yapay zekâ araçları yaygınlaştırılarak KOBİ'lerin erişimi kolaylaştırılacak. Ayrıca sürdürülebilirlik ile bütünleşmiş



"İnovatif projemizle ciddi geri dönüşler sağladık"

Dijital dönüşüm ve Endüstri 5.0 çerçevesinde çalışan deneyimini iyileştirmeye yönelik özel olarak tasarladıkları birkaç inovatif proje ile hem bağlılık hem de operasyonel kalite açısından ciddi geri dönüşler sağladıklarını dile getiren Big Chefs IT Direktörü Kerem Özlü, şu bilgileri veriyor; "İnovatif projelerimizden biri olan 'Dijital Geri Bildirim ve İyileştirme Platformu' ile misafirlerin fikirlerini özgürce paylaşabileceği, şeffaf ve hızlı bir sistem kurduk. Bu mobil uygulama ve kiosklar aracılığıyla misafirler öneri, şikâyet veya teşekkür mesajı bırakabiliyor. Geri bildirimler yöneticilere anlık düşüyor ve belirlenen SLA süresi içinde yanıtlanıyor. Başarı sonucu oldukça yüksek oldu. Yılda ortalama 2-3 öneri gelirken, sistem devreye alındıktan sonra bu sayı 60'a ulaştı. Bunların yüzde 45'i operasyonel süreçte doğrudan uygulamaya geçirildi."

dijitalleşme artacak. Enerji verimliliği, karbon ayak izi azaltımı, döngüsel ekonomi gibi alanlar Endüstri 5.0 uygulamalarıyla bütünleşmiş ele alınacak.

Sonuç olarak Türkiye, Endüstri 5.0 yolculuğunda farkındalık ve stratejik planlama aşamasında önemli adımlar attı. Ancak başarıya ulaşmak için teknolojik yatırımlarla birlikte insan kaynağına, kültüre ve iş yapma biçimlerine de eş zamanlı yatırım yapılması gerekir. Geleceğin Türkiye'si, insanı merkeze alan, yaratıcı ve etik temelli dijitalleşmeyi başaran şirketlerle şekillenecek.

Empati Atölyesi

Rol deęiřimiyle görünmeyen emeği deneyimleyin. Siz de KDM Akademi ile kurumunuzda empati kùltürü yarattın.



Detaylı Bilgi İçin: +90 216 288 02 80
info@kadindostumarkalar.org - www.kadindostumarkalar.org

2029'a Kadar İş Gücünün DNA'sı Nasıl Değişecek?



CANAN ALKIN

Robot İstihdam Ajansı Kurucusu

Biz Robot İstihdam Ajansı olarak, yalnızca robotları sahaya yerleştiren bir kurum değil; aynı zamanda geleceğin İnsan- AI & Robot işgücü modellerini kurgulayan bir düşünce ve uygulama merkeziz.

Gelecek artık tahmin değil, inşa meselesi. Yapay zekâ ve robotik teknolojiler iş dünyasının temel dinamiklerini kökünden dönüştürürken, insan ile makine arasındaki iş birliği bambaşka bir boyuta taşınıyor. 2029'a doğru ilerlerken iş gücünün DNA'sı yalnızca teknolojik değil, kültürel ve yapısal anlamda da yeniden kodlanıyor. Bu dönüşümün merkezinde ise "insan-makine iş birliği sinerjisi" var.

Görevler Nerede ve Nasıl Yapılacak?

Yeni dönemde görev tanımları, "yapılabilirlik matrisleri" temelinde yeniden tasarlanıyor. Tekrarlayan, veri yoğun ve milimetrik doğruluk gerektiren işler makineler için optimize edilirken; yorumlama, empati, kriz yönetimi gibi alanlar insana bırakılıyor.

Cerrahi robotlar, milimetrik hassasiyetle ameliyat yaparken; AI destekli algoritmalar borsada insan hatasını minimize ediyor. Ancak stratejik öngörüler üretmek, etik ikilemleri çözmek gibi görevler hâlâ insan sezgisiyle anlam kazanıyor. Otonom araçların kriz anlarında vereceği kararlar gibi durumlarda, insan müdahalesi belirleyici unsur olmayı sürdürüyor.

McKinsey'e göre 2027'ye kadar ofis işlerinin yüzde 45'i otomasyona uygun hale gelirken, yöneticilerin yüzde 82'si insan-makine hibrit takımları kurmayı planlıyor.

Yeni Çalışma Biçimleri: İnsan ve AI El Ele

Çalışma modelleri fiziksel ve dijital dünya arasında hibritleşiyor. Yazılımcılar kod yazarken, yapay zekâ sistemleri anlık önerilerle verimliliği artırıyor. Genç çalışanlar, deneyimli yöneticilere AI araçlarını öğretirken; yöneticiler strateji ve vizyonla süreci şekillendiriyor.

AR gözlükleriyle donatılmış mühendisler, robotların dijital ikizleri üzerinde denemeler yaparak uzaktan yönlendirme sağlayabiliyor. Tesla'nın Giga Press robotları, birkaç

dakikada dev şasi parçaları üretirken; insan mühendisler verileri yorumlayarak üretim parametrelerini anlık optimize ediyor. Bu, hız+esneklik=insan-makine uyumu formülünün canlı bir örneği.

2029'un en değerli becerileri; AI prompt mühendisliği, veri görselleştirme + hikâye anlatıcılığı, robot davranış psikolojisi gibi disiplinler olacak. Artık bir CFO'nun AI okuryazarı olması, bir muhasebecinin Excel bilgisi kadar kritik.

İnsan-Robot Takımlarında Liderliğin Yeni Kodu: Koçluk ve Kolaylaştırıcılık

Liderlik tanımı değişiyor: En iyi karar veren değil, en iyi hibrit takımı kuran CEO'lar yükseliyor. Yönetici rolü artık emir veren değil; AI ile birlikte çalışan takımların potansiyelini ortaya çıkaran bir kolaylaştırıcı olarak yeniden tanımlanıyor.

Liderler, teknolojiyi ekiplerin önüne koymak yerine, teknolojiyi insanın yeteneklerini tamamlayan bir araç olarak konumlandırmalı. Bu bağlamda, "AI ile çalışabilen lider" profili öne çıkıyor: Veri ile sezgiyi dengeleyen, teknolojik bilgi ile insan odağını birleştiren bir liderlik anlayışı. LinkedIn, 2024 itibarıyla "AI destekli" iş ilanlarında yüzde 340'lık bir artış olduğunu bildiriyor. Bu, sadece bir trend değil; kalıcı bir dönüşümün sinyali.

Organizasyonel Yapılar Yeniden Kodlanıyor

İK departmanları, yalnızca insan değil; AI yetkinliklerini de içeren karma yetenek matrisleri oluşturmaya başladı. Artık ekipler sabit değil, proje bazlı ve dinamik: İnsan uzmanlar ile AI modüllerinin verimliliklerine göre kurgulanıyor.

Gardner'a göre 2027'de şirketlerin yüzde 60'ı AI çalışan entegrasyon uzmanı pozisyonunu aktif hale getirecek. Bu, teknolojik adaptasyonun kurumsal disipline dönüştüğünün göstergesi.

İnsan-Makine Ortaklığında Zihin Yapısının Evrimi

Yeni teknolojiler yalnızca iş süreçlerini değil, kurum kültürlerini de dönüştürüyor. Artık "birlikte çalışmak" sadece insanlar arası bir kavram değil; insanlar ve makineler arasında empati kurmak, ortak dil geliştirmek de önemli bir yetkinlik haline geliyor. Bu dönüşümün başarılı olması için şirketlerin, çalışanlarına sadece teknik değil, duygusal ve etik zekâ gelişimi için de alan açması gerekiyor. Çünkü insan-makine sinerjisi sadece verimlilik değil, güven, şeffaflık ve anlam duygusu üzerine inşa ediliyor.

İnsan faktörü asla ikinci planda değil. Karar alma, yaratıcılık ve etik sezgi hâlâ sadece insana özgü. Geleceğin kazananları, insanın ruhunu robotların hızı ve doğruluğuyla harmanlayanlar olacak.

Sadece Robot Değil, Gelecek Kurguluyoruz

Biz Robot İstihdam Ajansı olarak, yalnızca robotları sahaya yerleştiren bir kurum değil; aynı zamanda geleceğin iş gücü modellerini kurgulayan bir düşünce ve uygulama merkeziz. Amacımız, işletmeleri sadece otomasyonla tanıştırmak değil, bu dönüşümün insan odaklı ve sürdürülebilir olmasını sağlamak.

Geliştirdiğimiz özel analiz ve danışmanlık modelleriyle, işletmelere en uygun robot-insan dengesi kurmalarını sağlıyor, teknoloji ile insanı aynı sahnede buluşturuyoruz. Robot İstihdam Ajansı olarak, bu dönüşümün merkezinde yer alıyor; şirketlerin dijital ve kültürel adaptasyonlarını hızlandırıyoruz. "KDM Akademi ile yürüttüğümüz İnsan-Robot Takım Mimarisi eğitimleri sayesinde, kurumlara hibrit işgücü kültürünü yerleştiriyor, iş süreçlerinde uyumlu insan-robot birlikteliğini inşa ediyoruz."

Bu Yolculukta Sizinleyiz...

İş gücünün geleceği, insanın zekâsı ile robotların algoritmik gücünü birleştiren vizyoner organizasyonlarda şekillenecek.

Hazır mısınız?



“Tasarım ve ürün geliştirmede yapay zekâyı ekibimize yardımcı bir araç olarak konumlandırdık. Yapay zekâ, dünya çapındaki sanat akımlarını, renk trendlerini ve müşteri geri bildirimlerini tarayarak tasarım ekibimize veri temelli ilham veriyor. Ekiplerimiz ise markamızın ruhuna uyan fikirleri seçip nihai kararı veriyor.”



Nazceren Çeker

Bonna Operasyonel Dönüşüm ve Teknoloji Müdürü

“Ana odak noktalarımız; yapay zekâ, RPA ve BI teknolojileri”

İşlerinin her alanına yapay zekâ, RPA ve BI teknolojilerini entegre ederek verimliliği ve izlenebilirliği artırmanın, şirketlerinin ana odak noktasını oluşturduğunu dile getiren Bonna Operasyonel Dönüşüm ve Teknoloji Müdürü Nazceren Çeker, bu teknolojileri kullanıp yöneterek tasarımda yaratıcılık süreçlerinin hız kazandığını, üretim ve operasyonlarda doğruluk oranının arttığını, kararlarının daha veri odaklı hale geldiğini belirtiyor.

Dijital dönüşümü bir tercih değil, stratejik bir zorunluluk olarak gören Bonna, bu amaçla son yıllarda otomasyon sistemleri, kurumsal yazılımlar ve veri analitiği gibi alanlara yatırımlar yapmaya devam ediyor. Üretim alanında ileri seviye otomasyon ve robotik sistemler kuran, kalite sürekliliğini ve üretim kapasitemizi artıran şirket, ERP/CRM gibi dijital altyapılarla global operasyonlarını gerçek zamanlı entegre etmenin yanı sıra yurt içi ve yurt dışı pazarlardan gelen verileri anlık takip edip hızlı kararlar alacak çalışmalar yapıyor.

Dünyanın dört bir yanından iyi uygulamaları bünyelerine katarken kendi sektörlerinde dijital dönüşüme öncülük edecek yenilikçi fikirler ürettiklerini dile getiren Bonna Operasyonel Dönüşüm ve Teknoloji Müdürü Nazceren Çeker, Bonna'yı dijital çağda yalnızca ürün sunan bir marka olarak değil, sektörde trend belirleyen ve müşteri odaklı bir çözüm ortağı haline getirmeyi amaçladıklarını vurguluyor. Teknoloji yatırımlarının iş arkadaşlarının gelişimini de kapsadığına değinen Çeker, “Her çalışmamızın bu dijital yolculuğun parçası olmasını, yeniliği kucaklamasını hedefliyoruz” mesajını veriyor.

Nazceren Çeker, Bonna'nın dijital dönüşümde küresel vizyonu ve teknoloji yatırımları ile çalışanların dijital yetkinliklerini geliştirmek için hangi stratejileri uyguladıklarını şöyle aktarıyor;

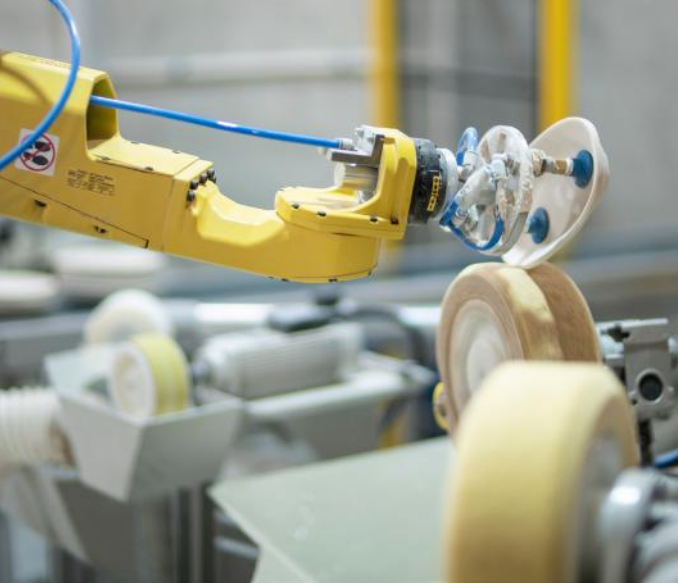
“Sektördeki ilk yapay zekâ destekli porselen tasarımı yaptık”

İşimizin her alanına yapay zekâ, RPA ve BI teknolojilerini entegre ederek verimliliği ve izlenebilirliği artırmak; şirketimizin ana odak noktalarını oluşturuyor. Tasarım departmanımızda yapay zekâdan yararlanarak yeni ürün koleksiyonları geliştiriyoruz. Bonna Design adını verdiğimiz uygulamamız AI desteği ile bize trend analizi ve desen önerileri sunuyor. Tasarımcılarımız bu verileri kendi yaratıcılıklarıyla birleştirerek özgün tasarımlar ortaya çıkarıyor. Yakın zamanda yapay zekâ desteğiyle tasarladığımız porselen koleksiyonumuz “Futura” sektörde büyük ilgi gördü. Bu sektördeki ilk yapay zekâ destekli porselen tasarımı oldu. Üstelik bu projemiz henüz ChatGPT gibi platformlar ortaya çıkmadan hemen önce hayata geçmişti.

“Üretim ve operasyonlarda doğruluk arttı”

Üretimde ise robotik otomasyon ve yapay zekâyı, kalite ve hız için kullanmak için etkili bir dijital yol haritası oluşturduk. RPA sayesinde sipariş girişi, raporlama, stok takibi gibi rutin işleri otomatikleştiriyoruz, pilot projelerimizi tamamladık ve bu sayede ekiplerimiz kısa-orta vadede daha katma değerli görevlere odaklanabilecekler.

İş zekâsı uygulamalarımız karar alma süreçlerimizi dönüştürmeye başladı ve dönüşüm devam edecek. Tüm



operasyonlarımızdan ve lokasyonlarımızdan gelen verileri tek bir platformda gerçek zamanlı izlemeyi hedefliyoruz. Yöneticilerimiz kritik performans göstergelerini anlık görerek sorunlara hızla müdahale edebileceği çeşitli öngörülerin kullanılabilir olmasını hedeflediğimiz bu projede, fırsatların erken yakalaması bizim için büyük bir avantaj olacak. Özetle şu anda AI, RPA ve BI ile yönettiğimiz projeler yardımıyla çıkardığımız sonuç ve avantajları şu şekilde sıralayabilirim: Tasarımda yaratıcılık süreçlerimiz hız kazandı, üretim ve operasyonlarda doğruluk arttı, kararlarımız daha veri odaklı hale geldi. Elbette bunları öngörü tahminleri ve ileri analitik ile de besleyeceğiz.

“İnsanı bilgi piramidinin zirvesine taşımak istiyoruz”

Dijital dönüşüm stratejimizde sıkça “bilgi piramidi” kavramına vurgu yapıyoruz. Bu piramitte en altta veri,

üzerinde enformasyon, ardından bilgi birikimi ve en tepede içgörü yani bilgelik yer alır. Endüstri 5.0 vizyonu ile insanı piramidin zirvesine taşımaktan kastımız, ekip arkadaşlarımızın zamanlarını veri toplamak ya da ham bilgiyi işlemek yerine, içgörü üretmeye, yaratıcı düşünmeye ve stratejik karar almaya odaklanmalarını sağlamaktır. Bu hedef doğrultusunda Bonna’da tekrarlayan ve katma değeri düşük görevleri mümkün olduğunca otomasyona devrediyor, bu stratejiyi destekleyen uzun vadeli master planlarımızı oluşturuyoruz.

Rutin işlerin makineler ve yazılımlar tarafından yürütülmesi sayesinde iş arkadaşlarımız zamanlarını daha anlamlı ve stratejik alanlara ayırabiliyor.

Örneğin, BI araçlarımız sayesinde yöneticilerimiz rapor hazırlamakla vakit kaybetmeden doğrudan analiz ve

Bonna’da insan ve dijital teknolojilerin uyumlu çalışması için ne yapıyorsunuz?

“Bonna’da bu vizyonu hayata geçirmek için “insanla birlikte teknoloji” prensibini benimsiyoruz. Üretim tesislerimizde otomasyon sistemleri ile operatörler yan yana çalışıyor. Rutin ve ağır işleri makineler yaparken, iş arkadaşlarımız süreci denetleyip inisiyatif gerektiren noktalarda devreye giriyor. Tasarım ve inovasyonda da benzer şekilde, yapay zekâ veri analizini hızlandırıyor, fakat hangi fikrin uygulamaya dönüşeceğine dair son karar daima insanlarda. Teknoloji bizim takım arkadaşımız; ekiplerimizin yeteneklerini daha üst seviyede sergilemelerini sağlıyor. Ayrıca Endüstri 5.0’ın sürdürülebilirlik boyutuna da dikkat ediyoruz. Otomasyon projelerimizi planlarken iş arkadaşlarımıza yeni beceriler kazandırmaya ve süreçlerimizi çevresel açıdan iyileştirmeye özen gösteriyoruz. Dijital yetenek geliştirmek için çeşitli projeler yürütüyoruz. İnsan ile dijital arasındaki bu denge, Bonna’nın Endüstri 5.0 yolculuğunun özünü oluşturuyor.”

strateji geliştirme süreçlerine odaklanıyor. Üretim hattında ise sensörler ve yazılımlar aracılığıyla toplanan ham veriler anlık olarak işleniyor; mühendislerimiz bu veriler üzerinden hızlı analiz yaparak proaktif aksiyonlar alabiliyor. Ayrıca, kritik karar gerektiren durumlarda sistemlerimiz sorumlu kişilere otomatik uyarılar göndererek müdahale sürelerini ciddi ölçüde hızlandırıyor.

Bununla birlikte, veri okuryazarlığı ve analitik düşünme becerilerini artırmak için tüm çalışanlarımıza dijital eğitim portalımız üzerinden sürekli eğitimler sunuyoruz. “Dijital Elçi Programı” ile departmanlar arasında iyi uygulamaların yaygınlaşmasını ve ortak bir dijital kültür oluşmasını sağlıyoruz. Nihai amacımız, Bonna’da her bireyin teknoloji desteğiyle bilgiye dayalı kararlar alan, içgörü üreten ve yenilik geliştiren bir “bilgi lideri” haline gelmesi. Böylece insanı gerçekten bilgi piramidinin zirvesine taşıyabileceğimize inanıyoruz.

“Teknolojide kadın liderliğinin etkisi çok fazla”

Bir kadın lider olarak, teknolojik dönüşüm süreçlerine kadınların kattığı perspektifin benzersiz ve dönüştürücü olduğuna inanıyorum. Empati, etkili iletişim, iş birliği ve bütüncül bakış açısı gibi güçlü yönlerimiz, teknolojiyi sadece bir araç değil, insan ihtiyaçlarına hizmet eden bir değer üretim mekanizması haline getiriyor.

Kadın liderler, ekiplerine hem stratejik vizyon hem de ilham sunuyor; yeni nesil liderlik anlayışıyla inovasyon süreçlerini daha kapsayıcı, yaratıcı ve sürdürülebilir kılıyor. Ekiplerimizdeki kadınlara rol model olarak, onların özgüvenlerini artırıyor, cesaretle yenilikçi projelere öncülük etmelerine destek oluyoruz.

Bugün, teknoloji ve dijital dönüşüm alanında kadın liderliğinin artmasının, şirketlerin kültürel zenginliğini, çevikliğini ve rekabet gücünü doğrudan etkilediğini görüyoruz. Ben de liderlik yolculuğumda insanı ve yeniliği merkeze alarak, bu değişimin bir parçası ve itici gücü olmaktan gurur duyuyorum.

“Çalışanların dijital yetkinliklerini artırıcı programlar yürütüyoruz”

Dijital dönüşümün başarısı için teknoloji kadar insan ve kültür faktörü de kritik. Bu nedenle Bonna’da çalışanlarımızın dijital yetkinliklerini artırmak ve dönüşümü içselleştirmelerini sağlamak amacıyla çeşitli programlar yürütüyoruz.



“Bonna sektöründe yeniliklerin filizlendiği bir merkez haline gelebilir”

“Dijital hub kavramı, geleceğin şirketlerinin geniş bir dijital ekosistemin merkezi olarak hareket etmesi anlamına geliyor. Yani bir şirket, tedarikçilerinden müşterilerine, start-up’lardan üniversitelere kadar uzanan bir ağ içinde bilginin ve inovasyonun buluşma noktası haline gelebilir. Böyle bir ekosistemde, tek bir şirket kendi duvarlarının ötesinde bütün paydaşlarla birlikte değer yaratır ve sektörel gelişimin lokomotifi olur. Bonna olarak bu vizyona uygun adımlar atıyoruz. Şirket içinde farklı departmanlardan ekip arkadaşlarımız, iş ortaklarımız ve üniversiteler bir arada yeni fikirleri prototipleştirecek. Böylelikle, Bonna sektöründe yeniliklerin filizlendiği bir merkez haline gelebilir. Tedarikçi ve müşterilerimizin de kısa vadede bu yaklaşımın bir parçası olması yolunda çeşitli planlarımız mevcut.”

Örneğin “Dijital Elçi Programı” ile farklı bölüm ve departmanlardan gönüllü arkadaşlarımız dijital yenilikleri diğer iş arkadaşlarına aktaran birer köprü görevi görüyor. Ayrıca yöneticilerimizin sık sık fabrika, lojistik merkezi gibi alanlara inerek süreçleri yerinde gözlemlemesini sağlıyoruz. Bu sayede üst yönetimin vizyonu ile saha uygulamaları arasında doğrudan bağ kuruluyor; dijital çözümlerin gerçekten işe yaradığı ve çalışanların sürece dahil olduğu bir ortam sağlanıyor.

Eğitimleri daha ilgi çekici kılmak için oyunlaştırma yöntemlerini kullanıyoruz. Yarışmalar, puan ve rozet gibi uygulamalarla öğrenmeyi eğlenceli hale getiriyoruz. Dijital eğitim platformumuz üzerinde bu uygulamalar mevcut. Bu yöntemler çalışanların motivasyonunu artırdığını da görüyoruz. Bu uygulamalar sayesinde ekip arkadaşlarımızın dijital dönüşümün aktif birer parçası haline geldiğini ve dönüşümün şirket içinde kalıcı bir yer edindiğine inanıyoruz.



“Dijital hub oluşturmak için adımlarımızı atıyoruz”

Yaptığımız dijital dönüşüm projeleri hem müşterilerimize hem de iç operasyonlarımıza somut katkılar sağladı. Dijital altyapılarımız sayesinde müşterilerimiz ürünlerimizi istedikleri zaman çevrimiçi olarak detaylı inceleyip kolayca sipariş verebiliyor. Bu yenilikler müşteri memnuniyetini gözle görülür şekilde artırdı; ihtiyaç duydukları bilgiye ve desteğe çok daha hızlı ulaşabiliyorlar. Aynı zamanda sektörümüzde önemli olan termin, stok gibi bilgilere hızlıca ulaşabiliyorlar. Bu yıl ise paydaş entegrasyonlarımızı da başlattık. Dijital hub oluşturmak için adımlarımızı atıyoruz.

İç süreçlerde de verimlilik ciddi ölçüde yükseldi. Üretimde IoT sensörleri sayesinde arıza ihtiyaçlarını önceden öngörerek beklenmedik duruşları büyük ölçüde azalttık. Veri analitiği ile tedarik ve stok yönetimimizi optimize edip israfı azaltarak üretim süresini kısalttık.

“Ham veri destekli hem de insan dokunuşlu özgün ürünler ortaya çıkarıyoruz”

İnsan zekâsı ile yapay zekânın birlikteliğini bir çeşit “artırılmış zekâ” olarak görüyorum; yapay zekâ insanın yerini almak yerine onun kapasitesini genişletiyor. Yapay zekâ büyük veri setlerini hızlıca işleyip öngörüler sunabilir. İnsan ise sezgisi, yaratıcılığı ve etik değerlendirmeleriyle bu öngörülere anlam ve yön katar. Birlikte çalıştıklarında, biri hız ve kapsam sağlarken diğeri vizyon ve içgörü sağlar. Böylece ortaya güçlü bir sinerji çıkar.

Biz Bonna’da bu sinerjiden yararlanıyoruz. Tasarım ve ürün geliştirmede yapay zekâyı ekibimize yardımcı bir araç olarak konumlandırıdık. Yapay zekâ, dünya çapındaki sanat akımlarını, renk trendlerini ve müşteri geri bildirimlerini tarayarak tasarım ekibimize veri temelli ilham veriyor. Ekiplerimiz ise markamızın ruhuna uyan fikirleri seçip nihai kararı veriyor. Böylece hem veri destekli hem de insan dokunuşlu özgün ürünler ortaya çıkarıyoruz.

“Kadınların güçlü temsili, insan-teknoloji dengesine katkılar sunuyor”

“Kadınların teknoloji alanındaki varlığını güçlendirebilmeleri adına kadın ve dijitalleşme eksenli programlarda aktif mentorluk yapıyorum. Bu yolculukta bilgimi, ilhamımı ve saha deneyimimi yeni nesil kadın liderlere aktarıyor; özgüvenle inisiyatif alabilen, teknolojiye yön veren ve sürdürülebilir dönüşümün öncüsü olmalarında onlara yol arkadaşlığı yapmaktan mutluluk duyuyorum. Geleceğin iş dünyasında çeşitliliği, eşitliği ve insan odaklı teknolojiyi birlikte inşa edeceğiz. Kadınların güçlü temsilinin, Endüstri 5.0’in merkezindeki insan-teknoloji dengesine paha biçilmez katkılar sunduğuna inanıyorum.”



Operasyonlarda da benzer bir denge var. Yapay zekâ öngörüler sunuyor, son kararı insan veriyor. Müşteri hizmetlerinde basit soruların yapay zekâ tarafından yanıtlanması, karmaşık durumlarda ise insanın devreye girmesi gibi modeller kurguluyoruz. Bu modellerle verimliliği ve hizmet kalitesini artırdık. Gelecekte de insan zekâsının en yaratıcı yönlerini parlatmak için bu entegrasyonu derinleştirmeyi hedefliyoruz.

“Şirketler dijital dönüşüm yolculuğunda odağını daima insan üzerinde tutmalı”

Son olarak, insan, teknoloji ve geleceğin dünyası hakkında şirketlere ve profesyonellere bazı mesajlar vermek istiyorum. Geleceğin dünyasında başarının anahtarını, insan ve teknolojiyi birbirine rakip iki taraf görmek yerine birbirini tamamlayan müttefikler olarak görmekten geçtiğine inanıyorum. Teknolojiyi bir amaç olarak değil, insanlık için bir araç olarak görmek gerekiyor. Şirketler dijital dönüşüm yolculuğunda odağını daima insan üzerinde tutmalı; yönünü müşteriye, çalışana ve topluma sağlanan faydaya çevirmeli. En ileri teknoloji bile insan aklı ve vicdanıyla anlam kazanır.

Dijital dönüşümü de kısa vadeli bir proje olarak görmemeli, sürekli bir öğrenme ve uyum süreci olarak benimsemeliyiz. Şirketler yenilikleri cesurca kucaklarken ekiplerini ve kültürlerini de bu değişime hazırlamayı ihmal etmemeli. Her adım öncesi ‘Bu bizim insanımıza, müşterimize ne katacak?’ sorusunu sormalılar. Bireyler



de sürekli öğrenmeye açık ve esnek olmalı. Bugün sahip olduğumuz bir beceri beş yıl sonra otomasyonla devredilebilir; fakat kendini geliştiren, merak eden ve yaratıcı düşünebilen insanlar daima değerli kalacaktır. Teknolojiden korkmak yerine onu tanıyıp uzmanlığımızla harmanlamalıyız.

Büyük dönüşümler belirsizlikle gelir, ancak uyum sağlayan, vizyoner ve kararlı olanlar bu değişimlerden güçlenerek çıkar. Endüstri 5.0 da böyle bir eşik noktası. İnsanı merkeze alıp teknolojiyi onun etrafında en iyi şekilde konumlandıranlar, geleceğin sadece başarılı aktörleri değil, aynı zamanda şekillendiricileri olacaktır. Bu nedenle yenilikçi olmaya devam edelim; insan değerini yüceltirken teknolojiyi en iyi şekilde kullanalım. Gelecek, bu dengeyi kurabilenlerin olacaktır.

“Dijital dönüşüm süreci, iş gücü dinamiklerimizi özellikle süreç yönetimi, karar alma ve iş birliği biçimleri açısından yeniden şekillendirdi. Veriyle çalışma kültürü, dijital araçlara hâkimiyet ve çevik reflekslerle hareket etme becerisi, sahadan yönetime kadar birçok rolde öne çıkan yetkinlikler hâline geldi. Bu durum, hem teknik hem de davranışsal becerilerde gelişim ihtiyacını beraberinde getirdi.”



Kerem Çakır

Borçelik İcra Kurulu Başkanı

“Dijitalleşirken insan ve teknoloji arasında denge kuruyoruz”

Dijital dönüşümü teknolojik bir yatırımın yanı sıra iş yapış şekillerini dönüştüren, kültürel ve stratejik bir yolculuk olarak gördüklerini aktaran Borçelik İcra Kurulu Başkanı Kerem Çakır, dönüşüm sürecinde insan ve teknoloji arasında güçlü bir denge kurmayı hedeflediklerini vurgulayarak, “Amacımız sadece teknolojiye yatırım yapmak değil; onu anlamlandırarak kültürel dönüşüme entegre eden sürdürülebilir bir yapı kurmak” diyor.

Dünyanın en büyük çelik üreticilerinden ArcelorMittal ve Borusan ortaklığı ile faaliyet gösteren Borçelik, Endüstri 5.0 entegrasyon çalışmalarına, insan merkezli üretim anlayışıyla sürdürülebilirlik ve katma değer yaratma hedeflerini bir araya getirecek şekilde devam ediyor. Türkiye'nin en yüksek kaliteli galvanizli çelik üreticisi konumundaki Borçelik, yapay zekâ ve üretken yapay zekâ alanlarında oluşturduğu stratejik yol haritası çerçevesinde projelerini hayata geçirmeyi sürdürüyor.

Borçelik İcra Kurulu Başkanı Kerem Çakır, dijital dönüşüm sürecinde yalnızca teknolojiye odaklanmadıklarını aynı zamanda insan ve teknoloji arasında güçlü bir denge kurmayı da hedeflediklerini belirterek, Endüstri 5.0'in temelinde yer alan insan odaklılığın Borçelik kültürünün önemli bir parçası olduğunu vurguluyor. Dijitalleşme sürecinde, çalışanların katılımını ve deneyimini ön planda tutarak, yeni teknolojileri onların ihtiyaçlarına göre şekillendirdiklerini aktaran Çakır, “Dijital araçları, karar alma süreçlerini kolaylaştıran destekleyici unsurlar olarak konumlandırıyor; kullanıcı dostu arayüzler ve eğitimlerle teknolojiye uyum sürecini doğal bir hale getiriyoruz. Bu yaklaşım, operasyonel başarıdan daha fazlasını elde etmemize olanak tanırken, aynı zamanda iş sağlığı, güvenlik, çalışan bağlılığı ve sürdürülebilirlik gibi kritik alanlarda da değer yaratıyor” bilgisini veriyor. Yapay zekâ ve üretken yapay zekâ alanlarında stratejik yol haritası oluşturarak, bu doğrultuda projelerini

önceliklendirdiklerini söyleyen Kerem Çakır, “Dijital çözümleri, özellikle yeşil dönüşüm ve karbonsuz üretim hedeflerimizin etkin bir aracı olarak konumlandırıyoruz. Yatırımlarımızda üç temel önceliğimiz var. Bunlar; insan kaynağımızın dijital yetkinliklerini artırmak, veri altyapımızı güçlendirmek ve stratejik iş birlikleriyle inovasyon hızımızı desteklemek... Amacımız sadece teknolojiye yatırım yapmak değil; onu anlamlandırarak kültürel dönüşüme entegre eden sürdürülebilir bir yapı kurmak” diye konuşuyor.

Dijital dönüşüm sürecinin, iş gücü dinamiklerini özellikle süreç yönetimi, karar alma ve iş birliği biçimleri açısından yeniden şekillendirdiğini aktaran Borçelik İcra Kurulu Başkanı Kerem Çakır, dijitalleşme yolculuğunda attıkları adımların çalışanlarına ve iş yapış şekillerine nasıl yansıdığını şöyle anlatıyor;

“Dönüşümün temelini güçlü ve entegre bir teknolojik altyapı oluşturuyor”

Borçelik olarak dijital dönüşümü yalnızca teknolojik bir yatırım değil, iş yapış şekillerimizi dönüştüren, kültürel ve stratejik bir yolculuk olarak görüyoruz. Amacımız; müşterilerimize daha fazla değer sunmak, sürdürülebilir rekabet avantajı sağlamak ve organizasyonel çevikliği artırmak. Bu vizyonu, ‘Dijital Liderlik’, ‘Dijital İş Gücü’, ‘Teknoloji ve İnovasyon’ olmak üzere üç temel stratejik sütun üzerine inşa ettik. Bu yapı, dönüşümün teknik olduğu kadar yönetsel ve organizasyonel boyutlarını da kapsıyor.



Dönüşümün uygulama alanlarını ise dört başlık altında topluyoruz. Operasyonel mükemmeliyet ile süreçlerde verimlilik ve çevikliği artırıyoruz. Tedarik zinciri entegrasyonu sayesinde uçtan uca şeffaf ve esnek bir yapı kuruyoruz. Akıllı üretim altyapısı ile IoT, yapay zekâ ve veri analitiğini üretim süreçlerine entegre ediyoruz. Müşteri odaklı dijital deneyim ile beklentilere hızlı yanıt veren, kişiselleştirilmiş çözümler sunuyoruz. Bu dönüşümün temelini güçlü ve entegre bir teknolojik altyapı oluşturuyor. Böylece projelerimizin sürdürülebilirliğini sağlarken süreçler arasında bütünsel bir bağ kuruyoruz.

“İş gücümüzü daha stratejik alanlara yönlendiriyoruz”

Endüstri 5.0, insan merkezli üretim anlayışıyla sürdürülebilirlik ve katma değer yaratma hedeflerini bir araya getiriyor. Biz de Borçelik olarak bu vizyonla dijitalleşme yolculuğumuzu esnek, çevik ve yüksek değer üreten bir yapıya dönüştürdük. Bu doğrultuda hayata geçirdiğimiz adımlar arasında, enerji maliyetlerini

azaltırken çevresel etkiyi kontrol altına alan dijital enerji yönetim sistemleri öne çıkıyor.

Tesislerimizde dijital ikiz ve proses otomasyon sistemleriyle gerçek zamanlı veri akışı sağlayan, öngörülebilir ve verimli bir üretim altyapısı kurduk. Yapay zekâ ile operatörlerin karar alma süreçlerini destekleyerek iş gücümüzü daha stratejik alanlara yönlendirdik.

Borçelik Teknik Akademi ile çalışanlarımızın dijital yetkinliklerini geliştiriyoruz. VR destekli simülasyonlar ve gerçek senaryolara dayalı eğitimlerle iş güvenliğini artırıyor, operasyonel verimliliği güçlendiriyoruz. Bu uygulamalar sayesinde Endüstri 5.0 yaklaşımını tüm boyutlarıyla hayata geçiriyor, sektörümüzde fark yaratan bir dönüşüm modeli oluşturuyoruz.

“Entegrasyonu Borçelik Dijital Komitesi ile yönettik”

Borçelik'te yapay zekâ ve otomasyon entegrasyonunu güçlü veri altyapısı, özelleştirilmiş algoritmalar ve insan-makine uyumunu temel alarak kurguladık. Görüntü işleme sistemleriyle kaliteyi artırıyor, proses optimizasyon algoritmalarıyla üretim verimliliğini denge içinde yönetiyoruz. Tahmine dayalı bakım uygulamaları ise üretim sürekliliğini destekliyor.

Bu teknolojileri sahaya taşırken en büyük zorluk, farklı kaynaklardan gelen verilerin entegrasyonu ve algoritmaların sahaya uyumuydu. Veri standardizasyonu ve gerçek koşullara göre iteratif geliştirme süreci bu nedenle kritik oldu. Aynı zamanda değişim yönetimi açısından da güçlü bir iç iletişim ve çalışan katılımı sağladık.

Çalışanlarınızı dijital dönüşüm sürecinin bir parçası haline getirmek için hangi yöntemleri benimsiyorsunuz?

Borçelik'te dijital dönüşüm, temelde kültürel bir değişim olarak ele alındı. Üst yönetim ve dijital komite liderliğinde, tüm organizasyonda ortak bir vizyon oluşturularak dönüşüm stratejik bir yaklaşımla yönetildi. Çalışan katılımını ve iç iletişimi sürecin merkezine alarak farkındalık artırıcı oturumlar, şeffaf bilgi paylaşımı ve yöneticilerin aktif rol aldığı diyalog ortamları oluşturduk. Borusan X çatısı altındaki kültürel dönüşüm projelerini de dijitalleşme ile entegre ettik.

‘Serum metodolojisiyle’, farklı birimlerden çalışanların yer aldığı çapraz fonksiyonlu ekipler kurduk. Bu ekiplerde herkes, çözüm geliştiren ve süreci şekillendiren aktif birer paydaş oldu. Ayrıca yapay zekâ alanında farkındalık ve yetkinlik geliştirmek amacıyla bir “AI task force” oluşturduk. Böylece çalışanlarımızı geleceğin teknolojileriyle buluştururken, dijitalleşmenin sürdürülebilirliğini kurumsal kültürümüzle bütünleştirdik.



Tüm süreci, iş birimlerinden liderlerin yer aldığı Borçelik Dijital Komitesi aracılığıyla yönettik. Pilot projelerle ilerleyerek riskleri azalttık, sistematik geri bildirimlerle teknolojiyi iş süreçlerimize uyumlu hale getirdik. Böylece operasyonel verimlilik, kalite ve çalışan deneyiminde sürdürülebilir kazanımlar elde ettik.

Çalışanlarımızın dijital yetkinliklerini artırma sürecini, Borçelik Dijital Komitesi liderliğinde, bireysel değil kurumsal düzeyde ele alıyoruz. İş birimleri arasında koordinasyon sağlayan bu yapı sayesinde teknolojiye uyum, organizasyon geneline yayılan bir yetkinliğe dönüşüyor. İnsan Kaynakları ekibimiz ise bu süreci uçtan uca stratejik bir bakışla yönetiyor.

Yetkinlik geliştirme stratejimiz kapsamında; dijital dönüşüm alanında uzman danışmanlık firmaları, akademik kurumlar ve eğitim platformlarıyla iş birliği yaparak organizasyonel ihtiyaçlara özel eğitim planları oluşturuyoruz. İçeriklerimizi sürekli güncel tutuyor, teknik bilginin yanı sıra dijital okuryazarlık, veriyle düşünme ve çevik çalışma kültürünü de kapsıyoruz.

Düzenli seminerler, farkındalık oturumları ve iç eğitim programlarıyla hem güncel teknolojik gelişmeleri takip ediyor hem de dijital dönüşüm vizyonumuzu

çalışanlarımızla birlikte güçlendiriyoruz. Böylece Borçelik'te dijitalleşmeyi sahiplenen, dönüşüme katkı sunan bir kültür inşa ediyoruz.

“Çalışanlarımız için gelişim programları hayata geçirdik”

Dijital dönüşüm süreci, iş gücü dinamiklerimizi özellikle süreç yönetimi, karar alma ve iş birliği biçimleri açısından yeniden şekillendirdi. Veriyle çalışma kültürü, dijital araçlara hâkimiyet ve çevik reflekslerle hareket etme becerisi, sahadan yönetime kadar birçok rolde öne çıkan yetkinlikler hâline geldi. Bu durum, hem teknik hem de davranışsal becerilerde gelişim ihtiyacını beraberinde getirdi.

Yeni iş modellerine geçişte çalışanlarımızın bu dönüşüme uyum sağlamasını desteklemek için çeşitli gelişim programları hayata geçirdik. Çevik çalışma yaklaşımını tanıtmak, veriyle düşünme becerilerini güçlendirmek, problem çözme yetkinliklerini geliştirmek ve dijital iletişim araçlarının etkin kullanımını teşvik etmek amacıyla bilgilendirme ve farkındalık odaklı içerikler sunduk. Bu süreci yalnızca teknik bir değişim değil, aynı zamanda kültürel bir dönüşüm olarak gördük; programlarımızı da bu doğrultuda şekillendirdik.

Çalışanlarımızdan gelen geri bildirimler, bu yolculukta



en önemli referanslarımızdan biri oldu. Dönüşümün merkezine insanı koyarak, teknik sistemlere uyum sağlayan ve bu dönüşümü kültürel olarak da benimseyen güçlü bir iş gücü yapısı oluşturduk.

İç süreçlerde bilgiye erişimi kolaylaştıran chatbot uygulamaları, iş sağlığı ve güvenliğinde gerçek zamanlı risk tespiti yapan yapay zekâ sistemleri ve üretkenliği artıran Gen-AI araçları bunlardan bazıları. Üretim alanında, IoT ve makine öğrenimi destekli kestirimci bakım sistemleriyle iş güvenliği ve ekipman verimliliğini artırıyoruz. VR simülasyonlarıyla operatörlere güvenli, uygulamalı eğitimler sunarken; görüntü analitiği tabanlı kalite sistemleri sayesinde manuel kontrol yükünü azaltıyoruz.

RPA çözümleriyle ofis çalışanlarını tekrarlayan işlerden arındırıp daha katma değerli işlere yönlendiriyoruz. Tüm bu uygulamalarla teknolojiyi, çalışanlarımızı güçlendiren ve deneyimlerini zenginleştiren bir araç olarak konumlandırıyor; böylece sadece operasyonel değil, kültürel ve motivasyonel anlamda da dönüşüm sağlıyoruz.

“Eğitim, teknoloji ve sanayi arasında iş birlikleri gerekli”

Türkiye’de sanayi sektörü, Endüstri 5.0’a geçiş sürecinde özellikle dijital altyapı ve otomasyon gibi teknik alanlarda önemli ilerlemeler kaydetti. Ancak bu dönüşüm, yalnızca teknoloji yatırımıyla değil; insanı merkeze alan, çevik ve sürdürülebilir organizasyon

yapılarıyla anlam kazanıyor. Kalıcı başarı için yetkin insan kaynağı, güçlü çalışan deneyimi ve kültürel adaptasyon kritik rol oynuyor.

Gelecekte Endüstri 5.0, yalnızca ileri teknoloji değil; sürdürülebilirlik, etik üretim ve insan odaklı inovasyonla birlikte değerlendirilecek. Yapay zekâ ve robotik sistemler geliştikçe, çalışanlarla kurulan etkileşim daha stratejik hâle gelecek. Şirketler, üretkenliğin ötesinde değer temelli büyümeye ayrışacak.

Avrupa’da bu dönüşüm, “ikiz dönüşüm” vizyonu çerçevesinde dijitalleşme ve yeşil dönüşümle birlikte ilerliyor. Türkiye’de ise büyük sanayi kuruluşları öncü adımlar atıyor. Ancak dönüşümün yaygınlaşması için eğitim, teknoloji ve sanayi arasında çok paydaşlı iş birliklerine ihtiyaç var. Borçelik olarak Endüstri 5.0’ı dijitalleşmenin ötesinde, insan, teknoloji ve sürdürülebilirliğin kesişiminde yeni bir değer sistemi olarak görüyoruz. Gelecekte rekabet gücünün teknolojiden çok, bu teknolojiyi insanla birlikte anlamlandıran kurum kültürüne dayanacağına inanıyoruz.

“Yapay zekâ, Borçelik’te stratejik bir araca dönüştü”

Hayata geçirdikleri yapay zekâ uygulamalarının, veriye dayalı karar alma, operasyonel öngörü ve hata önleme konularında önemli verimlilik artışları sağladığını açıklayan Borçelik İcra Kurulu Başkanı Kerem Çakır, özellikle üretim ve kalite kontrolde kullandıkları görüntü işleme ve makine öğrenmesi tabanlı sistemlerle hata oranlarını azaltırken kalite sürekliliğini artırdıklarını vurguluyor. Yapay zekâyı, karar alma süreçlerinde hızlandırıcı ve destekleyici bir unsur olarak konumlandırırlarına dikkat çeken Çakır, “Operatörler daha hızlı ve isabetli kararlar alırken, bakım ekipleri kestirimci analizlerle olası arızaları önceden tespit edebiliyor. Bu iş birliği modelinde insan kaynağını sürecin merkezinde tutuyor, yapay zekâyı ise onları destekleyen bir ‘dijital takım arkadaşı’ olarak görüyoruz. Böylece hem çalışanlarımız katma değerli işlere odaklanıyor hem de teknolojiden maksimum fayda sağlıyor. Yapay zekâ, Borçelik’te insan odaklı ve öğrenen bir organizasyon kültürünü güçlendiren stratejik bir araca dönüştü” şeklinde konuşuyor.



LONGEVITY MANİFESTOSU

YENİ DÜNYA GERÇEKLİĞİNDE DÖNÜŞÜM

RUH, ZİHİN VE BEDEN DENGESİNİN ALGORİTMASIYLA
YENİ BİR YAŞAM HARİTASI



Yeşim Hamurabi
Uzm. Klinik Psikolog

Zamansız Liderlik-5.0 Döneminde Kalıcı Liderlik Yaklaşımı

Daha yaşanabilir, adil ve sürdürülebilir bir dünya için temel bir gereklilik olan sürdürülebilir farkındalık, sadece mevcut sorunların farkında olmakla kalmayıp, aynı zamanda bu sorunlara yönelik çözüm odaklı düşünmeyi ve harekete geçmeyi de gerektiriyor.



Cansin DUMAN

*Bilgi Atölyesi Kurucusu –
KDM Akademi Eğitmeni – Gelişim Danışmanı*

Her sanayi devrimi, insanlığın değişen ve artan ihtiyaçlarına çözüm arayışının bir ürünü olarak ortaya çıkmıştır. Bu devrimler, üretim sistemlerinin, teknolojilerin, istihdam biçimlerinin ve toplumsal alışkanlıkların köklü bir biçimde değişmesine neden olmuştur. Bugün teknolojiden izole bir an bile geçiremeyen bireyler olarak, toplumsal normlarımızı ve alışkanlıklarımızı dijital ortama taşımakta, yeni araçlara daha kolay uyum sağlamak ve karar süreçlerimize dahi yapay zekâyı entegre etmekteyiz. Artık teknoloji insanlığa değil, insanlık teknolojiye uyum sağlamaktadır.

Eğitim ve Sosyal Politikaların Rolü

Yeni sanayi devrimleriyle birlikte yetkinlik geliştirme, sürekli eğitim, dijital okuryazarlık ve toplumsal eşitlik hedefleri ön plana çıkmaktadır. Eğitim sistemlerinin bu değişime yanıt verecek biçimde yeniden yapılandırılması, iş gücünün geleceğe hazırlanmasında kritik öneme sahiptir. Özellikle kadınların, gençlerin ve dezavantajlı grupların dijital dönüşüme entegre edilmesi, sürdürülebilir kalkınmanın temelidir.

Dijital Dönüşüm ve Kadınların İstihdamı

STEM (Fen, Teknoloji, Mühendislik, Matematik) alanlarında kadınların katılımı, sürdürülebilir ekonomik kalkınmanın temelidir. Dünya Bankası ve BM verileri, kadınların iş gücüne eşit katılımının verimliliği ve toplumsal dengeyi artırdığını göstermektedir. Teknolojinin eşitsizlikleri derinleştirmek yerine azaltıcı yönde kullanılması, sanayi devrimlerinin toplumsal etkisini daha kapsayıcı hale getirecektir.

Liderlik 5.0

5.0 Çağında Liderlik Endüstri 5.0 yalnızca üretim teknolojilerinde değil, organizasyon kültürlerinde ve liderlik anlayışlarında da dönüşümü zorunlu kılmaktadır. Artık liderden sadece hedef koyması ve süreci izlemesi değil; anlam yaratması, ilham vermesi ve bireysel gelişimi desteklemesi beklenmektedir.

Zamansız liderlik anlayışı, teknolojinin ötesine geçerek insan

merkezli yaklaşımı temel alır. Çünkü değişim hızlandıkça insanlar yönlerini daha çok liderlerine bakarak bulur. Bu noktada liderin duyarlılığı, kararlılığından daha belirleyici hale gelir.

Zamansız bir lider:

- Her dönemde geçerli olan etik ilkeleri önceler.
- Hızın değil, derinliğin peşindedir.
- Yalnızca neyin yapıldığını değil, nasıl yapıldığını da önemser.

Koçluk ve Zamansız Liderlik

"Bana inanmayacağınızı biliyorum ama insan mükemmelliğinin en yüksek biçimi, kendini ve başkalarını sorgulamaktır." - Sokrates

M.Ö 460 - İlk olarak Menon diyalogunda Sokrates'in bir köleye bir geometri teoremini çözdürmesi ile Sokratik yöntem ortaya çıkmıştır. Sokrates aslında karşındakine yeni bir şey öğretmemektedir.

ICF tarafından koçluk, günümüzün belirsiz ve karmaşık ortamlarında özellikle önemli olan, kişisel ve mesleki potansiyeli en üst düzeye çıkarmak için ilham veren, düşünmeye teşvik eden ve yaratıcı bir süreçte müşteri ile ortaklık ilişkisi olarak tanımlanmaktadır.

Koçluk;

- Keşfedilmeyenin fark edilmesinde bir kolaylaştırıcı,
- Güçlü yönlerini gölgede bırakıp hayatın akışında kendi akışını kaçıranlar için bir netleştirici,
- Yanıtı bulma yolunda güçlü soruları ve yöntemleri ile bir destekleyici,
- Bir yansıtıcıdır.

Potansiyelin keşfi sürecinde koç, kişinin özündeki gücün fark edilmesine, performansının önündeki engellerin ve içsel/dışsal bariyerlerin yakalanmasına ve güce dönüşmesi adına çaba gösterilmesine, gelişim için kişinin meydan okuyucu olmasına, iletişim kanallarının netleştirilmesine ve geliştirilmesine, liderlik yaklaşımlarının dinamik iş hayatına uyumlanmasına ve kişiyi yansıtmaya, öğrenim sürecinin yapılandırılmasına, hedeflerin netleşmesine, kariyer yolundaki engelleyicilerin keşfedilip güçlü yönler ile fırsatların karşılanmasına bir araçtır.

İş hayatında kimlerden en çok bu yaklaşımı bekleriz? Elbette liderlerden bekleriz.

Koçluğun İş Hayatındaki Etkisi

İş koçluğunun en yaygın beş faydası, artan özgüven (%80), gelişmiş ilişkiler (%73), iletişim becerileri (%72), kişilerarası beceriler (%71) ve iş performansdır (%70).

Güçlü bir koçluk kültürüne sahip şirketlerin %51'i, sektördeki emsal gruplarına göre daha yüksek gelir bildiriyor. (Human Capital Institute)

Liderlerin güçlü koçluk becerilerine sahip olması herkese fayda sağlar. Aslında liderleri koçluk becerileri geliştiren

kuruluşların daha güçlü iş sonuçları elde etme olasılığı %130 daha yüksektir. (CoachHub)

Gartner'a göre, liderlerinin etkili koçlar olduğuna inanan çalışanların kuruluşlarında kalma olasılıkları %20 daha fazla, %40 daha bağlı ve aynı hissetmeyenlere göre %38 daha fazla isteğe bağlı çaba gösteriyorlar.

Liderlik ile ilişkisi

"Koçluk ilişkisi, başarısızlık korkusunu ortadan kaldıran güvenli bir alan yaratır ve insanları, işleri yolunda gitmediğinde onlara başka hangi yönlerin sunulduğu konusunda daha fazla merak etmeye davet eder." - CHRISTINE ALEXANDER SMITH

Koçluk yaklaşımını benimseyen lider kimdir?

Liderlik stiline koçluk yaklaşımını dahil eden liderlerdir. Çalışanlarını geliştirmeye odaklanan, destekleyici ve rehberlik eden bir liderlik tarzını benimserler.

Bu liderler, bireysel potansiyeli ortaya çıkarmaya, öğrenmeyi teşvik etmeye ve takım üyelerinin başarılarını artırmaya odaklanırlar. Yüksek performans kültürü yaratan bir yaklaşıma sahiptir. Bu kültürün özellikleri iş birliği, güçlendirme ve gerçekleştirmedir. "Güven" oluşturma odaklıdır. Psikolojik güvenliğe önem verir. Kapsayıcı yaklaşıma sahiptir ve iyi dinleyicidir.

Koç liderler veya lider koçlar, bir liderin hedefine ulaşma sürecinde, ekibin her üyesinin güçlü yönlerini ve sınırlarını tanıyarak, bireysel gelişimlerini destekleyip, aynı zamanda belirlenen hedeflere ulaşmada etkili bir liderlik tarzı benimserler.

Koçluk Kültürüyle Dönüşen Kurumlar

Koçluk kültürüne sahip kurumlar:

- Psikolojik güvenliği artırır,
- İletişimi güçlendirir,
- Gelişimi destekleyen ortamlar oluşturur,
- Sektörde daha yüksek gelir seviyelerine ulaşır.

Sonuç olarak; 5.0 dünyasında geçici trendlerden ziyade, kalıcı insani ilkelere yaslanan liderlik anlayışı fark yaratır. Zamansız lider, her döneme uyum sağlar ama değerlerinden ödün vermez.

Uyarlanabilir ve zamansız liderler geçmiş durumlardan en yararlı bilgi, beceri ve değerleri alır ve bunları gelecekteki durumlara fayda sağlamak için kullanır. Ek olarak toplumsal dönüşüm, kadınların iş gücüne eşit dahil edilmesi ve erişilebilirlik noktasında da zamanın ötesinde düşünerek kontrollü kararlar alarak hem bireysel hem de organizasyonel gelişimi destekler. Boyutsal olarak yayılımcı bir gelişim yaratırlar. Koçluk yaklaşımı ile mevcudun ötesinde sahip olunan potansiyele odaklanan bu liderler toplumsal refahı destekleyen ve işgücü piyasasındaki yetenek açıklarının da önüne geçecek adımlar atacaktır.

İş dünyasının geleceği, teknolojiyi anlayan ancak insanı unutmayan liderlerle şekillenecektir.

“Teknolojinin organizasyon içindeki kullanımını ölçülebilir hale getirerek; iş gücümüzün verimliliğini, esnekliğini ve bağlılığını artırmayı hedefliyoruz. Teknolojiyi yalnızca bugünün ihtiyacı değil, geleceğin stratejik avantajı olarak görüyoruz. Tüm yatırımlarımızı bu perspektifle şekillendirmeye devam edeceğiz.”



Cihan Yıldız

Boyner Büyük Mağazacılık Teknolojiden Sorumlu
Genel Müdür Yardımcısı

“Dijitalleşmeyi stratejik bir kaldıraç olarak görüyoruz”

Dijital dönüşümün stratejisini yalnızca teknoloji yatırımlarına değil, kültürel değişime, yetkinlik inşasına ve iş modelinin yeniden tasarımına dayandırdıklarını anlatan Boyner Büyük Mağazacılık Teknolojiden Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı Cihan Yıldız, “Dijitalleşmeyi çalışan ve müşteri deneyimini dönüştüren stratejik bir kaldıraç olarak görüyoruz” diye konuşuyor.

Boyner Büyük Mağazacılık, dijital dönüşüm süreçlerini yalnızca teknoloji projeleriyle sınırlamayan bir vizyon ortaya koyuyor. “Dijitalleşme, bizim için operasyonları hızlandırmanın ötesinde, rekabet avantajı yaratan ve tüm iş yapış biçimimizi dönüştüren bir kaldıraç” diyen Boyner Büyük Mağazacılık Teknolojiden Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı Cihan Yıldız, bu dönüşüm yolculuğunun temelini kültürel değişim, yetkinlik gelişimi ve iş modelinin yeniden tasarımı olarak tanımlıyor. 2023’te başlattıkları dönüşüm sürecini uyum sağlama, çatışma ve gelişim ile verimlilik olmak üzere üç aşamada ele aldıklarını ifade eden Cihan Yıldız, “Bugün, 2023 ve 2024’te kurduğumuz güçlü altyapının etkilerini ölçümlayıp yaygınlaştırdığımız verimlilik aşamasındayız” diyor.

Cihan Yıldız, bu dönemde odak noktalarının hayata geçirdikleri teknolojik çözümlerin iş sonuçlarına, kullanıcı deneyimlerine ve stratejik hedeflere katkısını maksimize etmek olduğunu söylüyor. “Pazaryeri altyapımızı, mağaza dijitalleşmelerini ve veri konsolidasyonu gibi kritik altyapı projelerimizi başarıyla tamamladık” diyen Yıldız, artık yapay zekâ tabanlı sistemleri daha fazla çalışana yaygınlaştırdıklarını ifade ediyor. Yıldız, hiper kişiselleştirme, tahmine dayalı analiz, dijital asistanlar ve gerçek zamanlı öneri sistemleriyle hem müşteri hem de çalışan deneyiminde ölçülebilir bir fark yarattıklarını belirtiyor.

Ayrıca geliştirdikleri teknolojik ürünlerin sadece şirket içinde değil, dış pazarda da kullanılmasını sağlayarak Boyner Teknoloji’yi bir ekosistem oyuncusuna dönüştürdüklerinin altını çizen Cihan Yıldız, şu bilgileri paylaşıyor;

“Dijitalleşmeyi, insan deneyimini

daha akıllı hale getirmek için kullanıyoruz”

Endüstri 5.0’ın en kritik yönü, teknolojiyi insan merkezli şekilde kurgulaması. Biz de bu yaklaşıma paralel olarak, dijitalleşmeyi sadece operasyonel verimlilik sağlamak için değil, insan deneyimini daha akıllı ve daha anlamlı hale getirmek için kullanıyoruz. Bu doğrultuda geliştirdiğimiz en önemli uygulamalardan biri Boyner AI oldu. İç kaynaklarımızla geliştirdiğimiz bu platform; içerik üretimi, kod desteği, belge özetleme, ürün bilgisi işleme ve görsel oluşturma gibi çok sayıda süreci tek bir yapı altında bir araya getiriyor. Böylece çalışanlarımızın üretkenliğini artırıyoruz. Yapay zekâ desteği ile İK çatısı altında geliştirdiğimiz bir diğer projemiz çalışanlarımızın İK süreçleriyle ilgili tüm merak ettiklerini 7/24 sorabildikleri “People Chat”.

Akıllı Hediye Asistanı ile de müşteri hiper kişiselleştirme vizyonumuzu somutlaştırdık. Bu sistem, kullanıcı davranışlarını analiz ederek en uygun ürünleri öneriyor, müşteri mutluluğunu artırıyor. Kendi iç kaynaklarımızı kullanarak geliştirdiğimiz bu uygulamalar, perakende sektöründe hem teknoloji hem de kullanıcı deneyimi açısından öncü nitelikte.

“Her bir iş biriminin ihtiyaçlarını merkeze alan bir yaklaşım benimsiyoruz”

Yapay zekâ ve otomasyon sistemlerini şirketimize entegre ederken her bir iş biriminin ihtiyaçlarını ve dinamiklerini merkeze alan bir yaklaşım benimsiyoruz. Geliştirdiğimiz yapay zekâ projelerini, departmanlarımızdan gelen ihtiyaçları analiz ederek önceliklendiriyoruz. Ardından çevik metodolojilerle ürünleri hızlıca test ediyor, her aşamada geri bildirim alarak adım adım geliştiriyoruz.

Yapay zekâ destekli uygulamalarla müşteri deneyimini

kişiselleştirmeyi, operasyonel süreçleri optimize etmeyi ve çalışan verimliliğini artırmayı hedefliyoruz. Bu süreçte asıl odak noktamız, teknolojik entegrasyonun ötesine geçerek zihinsel bir dönüşümü de desteklemek oldu. Organizasyon genelinde veri temelli karar alma kültürünü yaygınlaştırmak, teknolojiye uyumu artırmak ve yeni çalışma alışkanlıklarını benimsetmek adına kapsayıcı stratejiler geliştirdik. Eğitimlerle, iç iletişimle, pilot uygulamalarla ve görünür başarılarla bu geçişi sağlıklı bir şekilde yönettik. Böylece yapay zekâ tabanlı sistemlerin sadece teknoloji ekipleri tarafından değil, tüm iş birimleri tarafından etkin biçimde kullanıldığı bir yapı oluşturmayı başardık.

“Öğrenmeyi bir gelişim alanına dönüştürüyoruz”

Dijital dönüşümün başarısı, insan kaynağının bu dönüşüme ne ölçüde dahil olabildiğiyle doğrudan bağlantılı. Bu nedenle yetkinlik geliştirme yaklaşımımızı bilgiye erişim, dijital becerilerde derinleşme ve uygulamalı deneyim olmak üzere üç temel alanda kurguladık.

Tüm çalışanlarımızın teknolojiyle temasını artıracak şekilde basitleştirilmiş kullanıcı arayüzleri ve rehber sistemler geliştiriyoruz. Ayrıca sistem entegrasyonlarıyla ilgili teknik bilgiye ihtiyaç duymadan iş yapabilmeyi mümkün kılan çözümler tasarlıyoruz. Dijital okuryazarlık, veri analitiği ve yapay zekâ kullanımı konularında eğitim modülleri, ihtiyaca göre şekillenen içerikler sunuyoruz. Çalışanlarımızı, her yeni ürün ya da sistem geliştirme sürecine entegre ederek öğrenmeyi bir gelişim alanına dönüştürüyoruz.

“Endüstri 5.0 vizyon değil, bugünden uyguladığımız bir yönetim biçimi”

Endüstri 5.0'ın temel felsefesi, teknolojiyi insana hizmet edecek biçimde yeniden tanımlamak. Biz de bu yaklaşımı, dijitalleşme stratejimizin merkezine yerleştiriyoruz.

Teknolojiyi, deneyimi iyileştiren ve iş gücünün kapasitesini artıran bir araç olarak konumlandırıyoruz.

İnsan ve teknoloji arasındaki dengeyi kurarken, her yeni sistemi şeffaflık, erişilebilirlik ve değer yaratma kriterlerine göre değerlendiriyoruz. Bu sayede çalışanlarımız, yapay zekâ destekli çözümlerle operasyonel yüklerinden kurtulurken, daha yaratıcı ve stratejik işlere odaklanabiliyor. Aynı şekilde, müşterilerimize daha kişiselleştirilmiş öneriler, hızlı hizmet ve sezgisel deneyimler sunabiliyoruz. Endüstri 5.0 bizim için sadece bir vizyon değil, bugünden uyguladığımız bir yönetim biçimi.

“Amaç, teknolojiyi kurum kültürümüzün ayrılmaz bir parçası haline getirmek”

Dijital dönüşümün sadece teknolojiyle değil, kültürle birlikte anlam kazandığına inanıyor; kurum kültürümüzü bu dönüşümü besleyen ve sürdürülebilir kılan temel unsur olarak konumlandırıyoruz. Bu nedenle teknolojik yatırımları, kurumsal yapımızı daha çevik, daha hızlı karar alabilen ve daha fazla inisiyatif kullanan bir yapıya dönüştürerek destekliyoruz.

Organizasyon şemamızı yapılandırırken, ekipler arası sınırları azaltan ve yatay iş birliklerini teşvik eden bir sistem tasarladık. Projelerimizi tüm iş birimlerinin ortak sahipliğinde yürütüyoruz. Yeni sistemleri yayına almadan önce, çalışanlarımızla pilot uygulama yapıyor, geri bildirimleri doğrultusunda çözümleri yeniliyoruz. Böylece çalışanlarımız yalnızca uygulayıcı değil, aynı zamanda geliştirilen sistemin ortağı haline geliyor.

İç iletişimde de bu yaklaşımı destekliyoruz. Dönüşüm projelerimizin başarı hikâyelerini paylaşarak sahiplenmeyi artırıyor, farklı ekiplerden çalışanları karşılıklı öğrenmeye teşvik ediyoruz. Amacımız, teknolojiyi kurum kültürümüzün

Dijital dönüşüm, iş gücü dinamiklerinizi nasıl etkiledi?

Dijital dönüşüm; iş gücünün yapısını, görev tanımlarını ve iş modellerini de kökten değiştiriyor. Biz bu süreci, iş gücünün dönüşümüne uyum sağlayacak şekilde planlıyoruz. İçerik mühendisliği, sistem analisti, deneyim yöneticisi gibi iş tanımlarında daha önce yer almayan roller de artık organizasyonel yapımızın bir parçası.

Bu değişimi desteklemek amacıyla, çalışanlarımızın kariyer yolculuklarını yeniden yapılandırdık. Rollerini yalnızca dikey kariyer adımlarına göre değil, farklı çevik ekipler arasında geçiş yapabilecek şekilde kurguladık. Örneğin; pazarlama alanında uzmanlaşan bir çalışan, veri bilimi projelerinde katkı sunabilecek düzeyde eğitim alıyor. Bu sayede hem uzmanlık alanını genişletiyor hem de çok disiplinli projelerde daha bütüncül bir bakış açısıyla yer alabiliyor. Ayrıca, her zaman çalışanlarımızın yaratıcılığını teşvik ediyor, yenilikçi fikirlerini hayata geçirmeleri için alan açıyoruz. Bu programlar sayesinde dijital dönüşüm; merkezden değil, tabandan yükselen bir inovasyon kültürüne dönüşüyor.

“Dijital dönüşümü çalışan deneyimine dokunan bir sistematikte yürütüyoruz”

Endüstri 5.0 vizyonunun merkezinde insan var. Biz de dijital dönüşümümüzü sadece iş süreçlerine değil, çalışan deneyimine de dokunan bir sistematikte yürütüyoruz. Örneğin, Boyner AI ile içerik üretimi, brief yazımı, belge özetleme gibi günlük görevler artık çok daha kısa sürede tamamlanabiliyor. People Chat uygulamamız ise İK süreçlerine yönelik soruları anlık olarak yanıtlayan üretken yapay zekâ destekli bir platform. Böylece bilgiye erişim kolaylaşıyor ve hızlanıyor. Bunun yanında operasyon ekipleri için geliştirdiğimiz dijital dashboard'lar sayesinde ekipler performans verilerini anlık olarak takip edebiliyor.

Önümüzdeki dönemde kullanıma sunacağımız duygu analizi teknolojisiyle, çağrı merkezi ekiplerinin yaşadığı etkileşimleri sistemsel olarak analiz edeceğiz. Bu analizler, müşteri mutluluğunu etkileyebilecek olumsuz durumların önceden tespit edilmesini ve erken aksiyon alınmasını sağlayacak. Bu projelerin ortak noktaları, teknolojiyi insanın rakibi değil, birlikte yükseldiği bir iş ortağı olarak görmeleri. Amacımız yalnızca verimliliği artırmak değil; aynı zamanda çalışanlarımız için daha tatmin edici, daha anlamlı ve motive edici bir iş ortamı yaratmak.

ayrılmaz bir parçası haline getirmek.

“İnsan kaynağı ve yapay zekâ birbirini tamamlıyor”

Yapay zekâyı süreç iyileştirme değil, sürecin yeniden tasarımı için araç olarak konumlandırıyoruz. Bu bakış açısıyla yürüttüğümüz projeler, sadece operasyonel hız ya da iş gücü tasarrufu sağlamadı; aynı zamanda işin niteliğini, karar kalitesini ve öngörü kabiliyetimizi artırdı. Örneğin, ürün içeriklerinin manuel olarak girildiği sistemlerde süreç süresi ortalama 20 dakikadan 3 dakikaya indi. Müşteri hizmetlerinde AI tabanlı sistemler sayesinde yanıt süresi yüzde 35 oranında kısaldı. Kampanya optimizasyonları ve stok yönetimi gibi alanlarda veri analizine dayalı karar süreçleriyle hata oranı azaldı, kârlılık arttı.

İnsan kaynağı ve yapay zekâyı birbirinin alternatifi değil, tamamlayıcısı olarak değerlendiriyoruz. Tekrarlayan işleri teknolojiye devrederek çalışanlarımızı daha fazla yaratıcılık, strateji ve inovasyon gerektiren alanlara yönlendirme fırsatı buluyoruz. Bu da hem çalışan bağlılığını hem iş tatminini doğrudan etkiliyor. Uzun vadede bu denge, sadece

verimliliği değil, kurumun yetenek çekme kapasitesini de güçlendiriyor.

“İş dünyası, dijital dönüşümde önemli bir eşiği geçti”

Türkiye iş dünyası, dijital dönüşümde önemli bir eşiği geçti. Artık işletmeler teknolojiyi yalnızca verimlilik aracı değil, iş modelinin dönüştürücüsü olarak konumlandırıyor. Buna karşılık, Endüstri 5.0'in odağındaki insan-teknoloji uyumunun henüz erken aşamalarında. Yapay zekâ, büyük veri, bulut teknolojileri gibi altyapılar hızla gelişse de bu teknolojileri kurum kültürüyle entegre edebilmek hâlâ büyük bir meydan okuma gerektiriyor.

Önümüzdeki dönemde başarının temel belirleyicisi, sadece teknolojiye yatırım yapan değil; aynı zamanda çalışan deneyimini, kurumsal çevikliği ve karar alma mekanizmalarını yeniden kurgulayan organizasyonlar olacak. Türkiye'nin genç, dinamik ve teknolojiye hızlı uyum sağlayabilen iş gücü bu dönüşüm için büyük bir avantaj. Bu potansiyeli stratejik bakış açısıyla yönlendiren şirketler, bölgesel değil küresel ölçekte rekabet avantajı sağlayacak. Gelecek 5 yıl içinde üretken yapay zekâ, kişiselleştirme, etik veri kullanımı ve gerçek zamanlı karar sistemleri, iş dünyasının öncelikli gündemi olacak. Bu alanlara yatırım yapan şirketler, sürdürülebilir büyüme için güçlü bir zemin hazırlayacak.

“Yapay zekâyı karar süreçlerinin aktif parçası yapmak istiyoruz”

Önümüzdeki beş yıl, teknoloji ile insanın entegrasyonunu derinleştireceğimiz bir dönem olacak. Hedefimiz, tüm iş birimlerinde yapay zekâyı yalnızca bir destek aracı değil, karar süreçlerinin aktif bir parçası haline getirmek. Üretken yapay zekâ destekli hiper kişiselleştirme, tahmine dayalı analitik ve gerçek zamanlı öneri sistemleri bu stratejinin temel bileşenlerini oluşturuyor.

Kısa vadede; veri kalitesini artırmaya, altyapı sistemlerimizi daha ölçeklenebilir hale getirmeye ve çevik proje ekiplerimizi genişletmeye odaklanacağız. Orta vadede ise; kurum genelinde üretken yapay zekâyı dayalı dijital asistan kullanımını yaygınlaştırmayı ve tüm müşteri temas noktalarını gerçek zamanlı geri bildirimlerle beslenen bir yapıya dönüştürmeyi planlıyoruz. Ayrıca, çalışan deneyimini destekleyecek iç sistemleri sadeleştirmeye ve performans yönetimini veri temelli araçlarla yeniden yapılandırmaya devam edeceğiz.

Değişim- İnovasyon ve Adaptasyon Zekâsı



DUYGU GÜROCAĞ
(PCC / ACPC)

Her şey hareket hâlinindedir. Evren genişler, mevsimler döner, denizler kabarır... Değişim, yalnızca bir olasılık değil, doğanın temel yasasıdır. Bu yasa, yalnızca fiziksel evrende değil, toplumsal yapılarda, ekonomik modellerde ve insan zihninde de işler. Bu yüzden, değişime direnen sistemler zamanla katılaşır, kırılır ve yerini daha akışkan olanlara bırakır.

Özellikle 21. yüzyılda, teknolojik dönüşümün baş döndürücü hızıyla birlikte değişim artık bir dalga değil, sürekli akan bir nehir hâline gelmiştir. Bu çağda yalnızca bilgiye sahip olmak yeterli değildir; bilgiyi dönüştürebilmek, esneyebilmek, yeniyi karşı merakını ve cesaretini kaybetmemek gerekir. İşte bu noktada “inovasyon” ve “adaptasyon” kavramları devreye girer. İnovasyon, bilinmeyene açılan kapıyı aralarken; adaptasyon, bu bilinmeyenle yaşamayı mümkün kılan zihinsel esnekliktir.

Ancak klasik adaptasyon anlayışları bugün yaşadıklarımızı açıklamada yetersiz kalmaktadır. Bunun yerine, yeni bir zihin çerçevesine ihtiyaç vardır: Adaptasyon Zekâsı. Bu kavram, yalnızca çevreye uyum sağlamayı değil, aynı zamanda değişimle birlikte gelişmeyi, fark yaratmayı ve zorluklar içinde çözüm üretebilmeyi kapsar. Çoklu zekâ türleri bir bireyin yetenek haritasını çizerken, adaptasyon zekâsı bu haritayı güncelleyen pusuladır. Ve bu pusula olmadan, sahip olunan zekâ potansiyeli bile değişim karşısında savunmasız kalabilir.

İnovasyona - Bilinmeyene Açılan Kapı

İnovasyon, Latince innovare kökünden gelir: “yenilemek”. Akademik literatürde inovasyon, bir fikrin, ürünün ya da sürecin, ekonomik ya da sosyal değer yaratan biçimde ilk kez hayata geçirilmesi olarak tanımlanır (Schumpeter, 1934). Sektörel karşılığı ise rekabet avantajı sağlamaya, piyasada farklılaşmaya ve sürekli iyileşmeye yönelik tüm girişimlerdir. Ancak inovasyon sadece teknoloji ile sınırlı değildir; kültürel kalıpların kırılması, iletişim biçimlerinin evrilmesi, liderlik anlayışlarının dönüşmesi de inovatif süreçlerdir.

İnovasyon bir üretim süreciyse, adaptasyon onun sürdürülebilirliğidir. İnovasyon bir kıvılcım olabilir, ama adaptasyon o kıvılcımın sönmemesini sağlayan hava akımıdır. Ve bu hava akımı, bireyin zihinsel esnekliği ile doğrudan ilgilidir.

Adaptasyon Zekâsı- Zekânın Hareketli Hâli

Gardner'ın çoklu zekâ kuramı, bireylerin farklı alanlarda potansiyel taşıdığını ortaya koyarak eğitimde ve liderlikte büyük bir dönüşüm başlattı. Ancak bu kuram, bireylerin bu zekâları nasıl güncel tuttukları, değişen bağlamlara nasıl entegre ettikleri konusunda sınırlı kalıyor. İşte bu noktada Adaptasyon Zekâsı devreye giriyor.

Adaptasyon zekâsı, bireyin yalnızca değişime karşı esneklik göstermesi değil; belirsizlikte karar verebilmesi, karmaşıklıkta yön bulabilmesi ve kırılmalık anlarında bile üretkenliğini koruyabilmesidir. Bir başka ifadeyle, zekânın sadece bir çeşit sabit potansiyel değil, çevresel bağlama göre hareket kazanan dinamik bir yapı olduğudur.

Bu zekâ türü, günümüzün VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity) dünyasında bireylerin ayakta kalması ve hatta bu ortamda parlaması için vazgeçilmezdir.

Doğadan Aldığım İlham ile - Evrim, Fizik ve Zihinsel Direnç

Darwin'in evrimsel yaklaşımı, "en güçlü olan değil, en uyum sağlayan hayatta kalır" ilkesini merkeze alır. Bu yaklaşım, biyolojik düzeydeki değişimlerin, çevresel faktörlere verilen uyarlanabilir tepkilerle nasıl şekillendiğini gösterir. Adaptasyon zekâsı, bu biyolojik gerçekliğin psikolojik ve davranışsal bir uzantısı olarak düşünülebilir.

Benzer biçimde, Newton'un birinci yasası olan eylemsizlik yasası, bir nesnenin mevcut hareket hâlini korumaya olan direncini anlatır. Aynı yasa, bireylerin veya kurumların da değişime karşı neden içsel bir direnç geliştirdiğini anlamamıza yardımcı olur: Her sistem, mevcut dengesini korumak ister; değişim bu dengeyi tehdit eder.

Değişimin yalnızca zorunlulukla değil, enerji girişiyle mümkün olduğunu, suyun katıdan sıvıya, sıvıdan gazıya geçişinde görebiliriz. Bu fiziksel hal değişimleri, bir sistemin yalnızca ısındığında değil, belirli eşikleri aştığında dönüşebileceğini gösterir. Adaptasyon zekâsı da benzer şekilde, bireyin içsel eşiği aşır zihinsel halini yeniden şekillendirmesiyle ortaya çıkar.

Hedonik Adaptasyon mu? Ne Düşman Ne Dost

İnsan psikolojisinin en temel özelliklerinden biri olan hedonik adaptasyon hem olumlu hem olumsuz yaşantılara zamanla alışmamızı anlatır. Başlangıçta büyük bir haz ya da acı kaynağı olan olaylar, bir süre sonra zihinsel zeminimize yerleşir ve "normalleşir". Bu mekanizma, hayatta kalmak için avantaj sağlarken, motivasyonumuzu da baltalayabilir. Günümüzde bu durumu sıkça deneyimliyoruz maalesef.

Buradaki kilit nokta, hedonik adaptasyonu yerçekimi gibi nötr bir doğa yasası olarak görmektir. Yerçekimini



bilmezsen düşersin; ama tanırsan uçmak için onu kullanabilirsin. Aynı şekilde, hedonik adaptasyonu fark eden bireyler, duygusal iniş çıkışların kalıcı olmadığını bilir ve uzun vadeli hedeflerine bu farkındalıkla ilerlerler.

İnovasyon ve Adaptasyon Zekâsı Arasındaki İlişki

Her fikir bir tohumdur. Ama her tohum yeşermez. Toprak, iklim, zamanlama ve bakım ister. İşte inovasyon da böyledir: Parlak bir fikirle başlar ama onu yaşatan, büyüten ve sürdürülebilir kılan şey adaptasyon zekâsıdır.

Merakla Başlar, Tutkuyla Sürer, Disiplinle Büyür

İnovasyon yolculuğu merakla başlar – "Ya şöyle olursa?" sorusuyla. Tutku bu sorunun peşinden koşma gücüdür. Ama yalnızca disiplinle o soru, gerçeğe dönüşür.

Adaptasyon zekâsı, bu üç bileşeni dengede tutar. Ne sadece hayalperest olmanıza izin verir, ne de katı bir realist. Bazen hayali yere indirir, bazen gerçeğe esnetir.

Zekâ Var Ama Kırılğan: Neden?

Bir bireyin dilsel, görsel ya da mantıksal zekâsı çok güçlü olabilir. Ancak bu zekâlar, değişen şartlara uyum sağlayamıyorsa, bir noktadan sonra yük hâline gelir.

Tıpkı, çok sağlam ama esnemeyen bir cam gibi: İlk darbede çatlar. İşte bu yüzden diyoruz ki:

"Adaptasyon zekâsı olmayan çoklu zekâlar, gelişim yerine kırılmayı getirir."

Gerçek Hayattan Yankılar

• **Kodak** dijital fotoğrafçılığı icat etti ama analog kalmayı tercih etti. İnovatifti, ama adapte olamadı. Ve devrildi.

• **Netflix**, bir zamanlar sadece DVD kiralayan bir şirketti. Kullanıcı davranışlarını izledi, içerik üretmeye başladı.



Bugün bir yayın devine dönüştü.

• **Bir öğretmen**, yıllarca aynı şekilde ders anlatırken, pandemiyle birlikte ekran karşısında anlatma becerisi geliştirdi. Adaptasyon zekâsı sayesinde mesleğini kaybetmedi, dönüştürdü.

Bu örneklerin hepsi aynı şeyi söylüyor:

“Fikir, yalnızca bir başlangıçtır. Asıl farkı, o fikri dönüştürebilme becerisi yaratır.”

Ve işte tam burada adaptasyon zekâsı devreye girer.

Peki Neler Yapabiliriz?

Değişim, bir anda gelen büyük bir dalga değil; Ufuktaki titreşimi fark etmekle başlar. İnovasyon bir sıçrama değil, bir alışkanlıktır. Ve bu alışkanlık, küçük risklerle yeşerir.

1. Küçük Risklerle Başla

İnovatif olmak, her şeyi baştan yaratmak zorunda olmak demek değildir.

Bazen bir süreci 5 saniye hızlandırmak, yeni bir alışkanlık başlatmak, bir müşteriye farklı bir bakış açısıyla yaklaşmak yeterlidir.

Küçük değişiklikler, büyük direnişle karşılaşmadan

sistemi sarsar. Kurum içi mikro devrimler, inovasyonun en görünmez ama en etkili adımıdır.

2. Bilinçli Rahatsızlıkta Kal

Rahat olan her alan, gelişimin düşmanıdır.

Bilinçli rahatsızlık, konfor alanından gönüllü bir çıkıştır.

Bu bilinçle yapılan her hamle, adaptasyon zekâsını güçlendirir. Bireysel gelişimde “her gün biraz farklısın” ilkesi; kurumsal stratejide “her çeyrek yeni bir bakış” disiplini ile buluşur.

3. Zihinsel Esnekliği Geliştirmek İçin 3 Soru

•Bu durumla ilk defa mı karşılaşıyorum, yoksa sadece yeni bir biçimi mi?

•Tepki vermek yerine yanıt vermeyi nasıl öğrenirim?

•Bu değişimin içinde bana düşen dönüşüm ne?

Bu sorular, Newton’un eylemsizlik yasasını zihinsel alanda aşmanın kapısını aralar.

4. Fizik Bize Ne Söylüyor?

•Katıdan sıvıya geçiş: Departmanlar arası geçişkenliğe izin verin. Sabit tanımlar yerine yetenek odaklı esneklik sağlayın.

•Sıvıdan gaza geçiş: Uzaktan çalışma, esnek zaman dilimleri, çapraz projelerle çalışanlara yayılma ve buharlaşma alanı tanıyın.

•Yoğunluk farkı: Her bireyin kaldırabileceği değişim yoğunluğu farklıdır. Denge kurmak için empati ve ölçüm sistemlerini birlikte yürütün.

Değişim, sadece fiziksel bir geçiş değil; zihinsel bir sıçramadır. Ve her sıçrama, önce küçük bir titreşimle başlar.

Sonuç

Değişim bir sonuç değil, bir beceridir.

İnovasyon, bu becerinin dışı vurumudur.

Adaptasyon zekâsı ise hem değişimi sezme hem de ona yön verme yetkinliğidir.

Bu üç kavram ayrı ayrı incelenebilir; Ama birlikte ele alınmadığında eksik kalır.

Çünkü sadece zekâ yetmez.

Sadece fikir üretmek de yetmez.

Yeniye uyumlanamayan her fikir, rafta unutulmaya mahkûmdur.

Adaptasyon zekâsı, fikirle eylemi, içgörüyle adımı, sezgiyle cesareti birleştirir.

KDM AKADEMİ, YENİ DÖNEMDE DE KURUMLARIN GELİŞİM VE DÖNÜŞÜMÜNE YÖN VERİYOR

2025 yılının öne çıkan eğitim başlıkları;

Kadın Dostu Liderlik ve Çeşitlilik Yönetimi
Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Mobbing ile Mücadele
Kurumsal Sürdürülebilirlik ve ESG Yaklaşımları
Yapay Zekâ Çağında Liderlik
İnsan & Makine İşbirliği ve Yapay Zekâ Dönüşümü
Z Kuşağı ile İletişim ve Yeni Nesil İş Kültürü
Çalışan Deneyimi ve Bağlılık
Psikolojik Dayanıklılık ve Çalışan Esenliği
Mindful Liderlik ve Çevik Zihin
Kadın Girişimciliği, Kooperatifler ve Sosyal Etki

Detaylı bilgi ve iletişim:

+90 216 288 02 80

info@kadindostumarkalar.org

www.kadindostumarkalar.org



“Süreçlerimizi tasarlarırken teknoloji ile insanın birlikte çalışabileceği alanlar yaratmaya özen gösteriyoruz. Otomasyonla tekrarlayan işleri minimize ederken, çalışanlarımızın daha yaratıcı, stratejik ve değer odaklı işlere odaklanmasını sağlıyoruz. Kısacası, biz teknolojiyle birlikte ilerlerken, insan dokunuşunun değerini asla göz ardı etmiyoruz.”



Ekin Tükek

Flokser Kimya CEO

“Önceliğimiz, dijital çözümlerle insan yetkinliğini birleştirmek”

Önümüzdeki yıllarda en büyük hedeflerinin, dijitalleşme ile insan odaklı üretimi daha da entegre hale getirmek olduğunu dile getiren Flokser Kimya CEO’su Ekin Tükek, “Yatırımlarımızla daha çevik, sürdürülebilir ve insana değer veren bir yapı kurmayı amaçlıyoruz” mesajını veriyor.

Poliüretan sektörüne yönelik ürettiği ürünleriyle bugün Avrupa, Afrika, Orta Doğu, Rusya başta olmak üzere 55’ten fazla ülkeye ihracat gerçekleştiren Flokser Kimya, akıllı üretim teknolojilerine, veri analitiğine ve yapay zekâya dayalı sistemlere yatırım yapmayı sürdürüyor. İlerleyen dönemde fiziksel robotlar ile yazılımsal robotları da üretim süreçlerine entegre etmeyi planlayan şirketin en büyük hedefi ise, dijitalleşme ile insan odaklı üretimi daha da entegre hale getirmek.

Son yıllarda dönüşüm ve otomasyon yatırımlarına hız verdiklerini söyleyen Flokser Kimya CEO’su Ekin Tükek, kullandıkları sistemleri günün ve geleceğin ihtiyaçlarını karşılayacak, üretimi kesintisiz sürdürecektir şekilde yenilediklerini vurguluyor. Ayrıca Endüstri 5.0 kapsamındaki dijitalleşme yolculuğunda yeni trend pazarlama stratejilerini ve müşteri deneyimini iyileştirmek adına dijitalleşmeyi ve veri odaklı yaklaşımları önceliklerine aldıklarını belirten Tükek, bir diğer önem verdikleri konunun ise çalışanların bu sürece adaptasyonunu sağlamak ve dijital yetkinliklerini artırmak olduğunu vurguluyor. Tükek, bu konudaki stratejilerini; “Teknoloji bizim için bir amaç değil, insan potansiyelini artırmak için kullandığımız çok güçlü bir araç. Üretimden Ar-Ge’ye, satıştan sürdürülebilirlik politikalarımıza kadar tüm süreçlerimizde dijital çözümlerle insanın yetkinliğini birleştirmeyi önceliklendiriyoruz” şeklinde açıklıyor.

Dijital dönüşüm ve Endüstri 5.0 çerçevesinde çalışan deneyimini iyileştiren dijital platformlarını genişletmeyi ve tüm süreçlerde veriye dayalı karar alma kültürünü yaygınlaştırmayı hedeflediklerine de vurgu yapan Ekin Tükek, dijitalleşme yolculuğunda attıkları ve atmayı

planladıkları adımları şöyle aktarıyor;

“Dijital Dönüşüm Programı stratejik önceliklerimiz arasında”

Son yıllarda iş dünyasında önemli bir güç olarak kendine yer edinen yapay zekânın özellikle CEO'lara şirketlerini rekabette öne geçirmeleri için yenilikçi yollar sunduğunu görüyoruz. Bu teknoloji üst düzey yöneticiler tarafından yeni içerik, içgörü, planlama, araştırma ve çözümler üretme konusundaki benzersiz yeteneği sayesinde özellikle büyümeyi ve verimliliği artırmak için kullanılıyor. Birkaç çarpıcı istatistik, yapay zekânın karar alma sürecindeki önemini vurguluyor.

Cisco’nun araştırmasına göre yöneticilerin yüzde 83’ü yapay zekâyı bugün kuruluşları için stratejik bir öncelik olarak görüyor. Ayrıca, yöneticilerin yüzde 75’i yapay zekânın yeni iş fırsatları yaratacağına inanıyor ve iş ufuklarını genişletme aynı zamanda büyümeyi teşvik etmedeki rolünün altını çiziyor. Biz de Flokser Kimya olarak yapay zekâ uygulamalarıyla zamanı verimli kullanabiliyor ve zaman yönetimini daha etkili bir şekilde yapabiliyoruz.

Kurulduğumuz ilk günden beri “Dijital Dönüşüm Programı”, stratejik önceliklerimiz arasında yer alıyor. Sanayide ERP kullanmaya başlayan ilk firmalardan biriyiz. Her zaman günceli takip etmeye, güncel sistemler kullanmaya özen gösteriyoruz. Hedeflerimize odaklanarak başarılarımızı sürdürülebilir kılmak adına entegre ve akıllı özellikleriyle dikkat çeken SAP S4 HANA ERP projemizi ise dört ay gibi çok kısa bir sürede hayata geçirdik. SAP için globalde best practice örneği olduk. Şirketlerimizin rekabetçi gücünü artırmayı, daha verimli, hızlı ve esnek yapılara dönüştürmeyi amaçladığımız bu

projemiz ile birçok ödül kazandık. Tüm iş süreçlerimizi dijital dönüşüm bakış açısı ile analiz ediyor, buna göre yatırımlar yapıyoruz.

“Planımızda robotları üretim süreçlerine entegre etmek var”

Özellikle Endüstri 5.0 vizyonunda işletilebilen üniteler tasarlıyor, faaliyete geçiriyoruz. Yeni ve iyi uygulamalar ile sorun yaşanabilecek birçok hattı daha verimli ve hatasız işletmek için araştırmalarımız sürüyor. Sürekli gelişim ve inovasyon ilkesi, yenilikçi bakış açısı ve sektöre öncülük etme misyonumuz doğrultusunda, Endüstri 5.0 kapsamında birçok projeyi test ediyoruz. Hali hazırda üretim tesislerimizde ‘üretimde sıfır duruş’ için farklı senaryolarla eş yaşlandırma, bakım sayacı gibi uygulamalara da yer veriyoruz. İlerleyen dönemde ise fiziksel robotlar ile yazılımsal robotları da üretim süreçlerine entegre etmeyi planlıyoruz.

“İnsan dokunuşunun değerini asla göz ardı etmiyoruz”

Endüstri 5.0, sadece teknolojik ilerlemeyi değil, aynı zamanda insanı odağa alan bir dönüşümü temsil ediyor. Flokser Kimya olarak, dijitalleşmenin tek başına yeterli olmadığını; bu sürecin merkezine insanı yerleştirmede süreci sürdürülebilir bir başarıdan söz etmenin zor olduğunu düşünüyoruz.

Teknoloji bizim için bir amaç değil, insan potansiyelini artırmak için kullandığımız çok güçlü bir araç. Üretimden Ar-Ge'ye, satıştan sürdürülebilirlik politikalarımıza kadar tüm süreçlerimizde dijital çözümlerle insanın yetkinliğini birleştirmeyi önceliklendiriyoruz.

Bu dengeyi sağlamak için öncelikle çalışanlarımızın dijital yetkinliklerini artıracak eğitimlere yatırım yapıyoruz. Aynı zamanda süreçlerimizi tasarlarken teknoloji ile insanın birlikte çalışabileceği alanlar yaratmaya özen gösteriyoruz. Otomasyonla tekrarlayan

işleri minimize ederken, çalışanlarımızın daha yaratıcı, stratejik ve değer odaklı işlere odaklanmasını sağlıyoruz. Kısacası, biz teknolojiyle birlikte ilerlerken, insan dokunuşunun değerini asla göz ardı etmiyoruz.

“Dijitalleşmeyi pazarlama ve ürün iyileştirmelerinde kullanıyoruz”

Ayrıca Flokser Kimya olarak yeni trend pazarlama stratejilerini ve müşteri deneyimini iyileştirmek adına da dijitalleşmeyi ve veri odaklı yaklaşımları önceliklendiriyoruz. Dijital pazarlama stratejilerimizi güçlendirerek sosyal medya, hedefli reklamlar gibi kanalları daha etkili kullanıyoruz. Ayrıca, dijital platformlarımızı geliştirerek müşteri geri bildirimlerini hızlı ve etkin bir şekilde topluyor ve bu verileri ürün iyileştirmelerinde kullanıyoruz.

İnovatif çözümlerimiz, müşteri memnuniyetine büyük katkı sağlıyor. Online sipariş ve tahsilat sistemi, hızlı teslimat sistemleri ile müşterilerimizin ihtiyacına uygun bir deneyim sunuyoruz. Yenilikçi ürün geliştirme süreçlerimiz sayesinde müşterilerimize sürdürülebilir, kaliteli ve yenilikçi çözümler sunuyoruz. Bu yaklaşımlar, müşteri memnuniyetini artırırken, uzun vadeli iş ortaklıkları kurmamızı ve markamıza olan bağlılığı güçlendirmemizi sağlıyor.

“Dijital dönüşüm ve otomasyon yatırımlarımıza hız verdik”

Tüm bunları hayata geçirirken, yapay zekâ ve otomasyon teknolojilerinin şirkete entegrasyonu için de önemli yatırımlar yapıyoruz. Biliyorsunuz teknoloji, hızla gelişmesiyle hayatımızın büyük bir kısmında yer edinmeye başladı. Üretimden sağlığa, tarımdan ekonomiye kadar teknolojinin dokunmadığı hiçbir alan ve sektör kalmadı. Biz de bu doğrultuda dijital dönüşüm ve otomasyon yatırımlarımıza hız verdik.

Kullandığımız sistemleri günün ve geleceğin

Kurumsal kültürünüzü dijital dönüşüm sürecine nasıl adapte ettiniz?

Dijital dönüşüm bizim için sadece teknoloji değil, aynı zamanda kültürel bir değişim. Bu süreci çalışanlarımızla birlikte yürütmeyi önemsiyoruz. Dijital yatırımlarımızı ve yetkinliklerimizi artırıyor, geri bildirim mekanizmaları ve açık iletişimle süreci dahil olmalarını sağlıyoruz. Her yeniliği birlikte öğreniyor, birlikte geliştiriyoruz. Böylece dijitalleşme, sadece bir araç değil, kültürümüzün doğal bir parçası haline geliyor.

İhtiyaçlarını karşılayacak, üretimi kesintisiz sürdürecektir şekilde yeniledik. Üretimde kalite, verimlilik ve güvenlik için süreci doğru tasarlamak anahtar rol oynuyor. Süreç tasarımında doğru çıktılar için uygun interlocklar atayıp bunları kontrol ediyoruz. Üretim, planlama, sevkiyat, ihracat, ithalat, Ar-Ge ve Ür-Ge departmanımız birbirleriyle bütünleşmiş bir şekilde çalışması için ilgili teknolojileri kullanıyor, en son versiyonlarıyla güncellemeleri yapıyoruz.

“Yapay zekâ ve dijital okur yazarlık eğitimlerimiz sürüyor”

Şirket içinde dijitalleşme kadar çalışanlarımızın dijital yetkinliklerini artırmak, dijital okuryazarlık ve teknolojiye uyum süreçlerini desteklemek de bizim için çok önemli. İnsan kaynakları politikalarında şirketin genel vizyonu ve değerleri doğrultusunda çalışan deneyimini geliştirmeyi, verimliliği artırmayı ve işyerinde pozitif bir kültür oluşturmaya hedefliyoruz. Gelişim için eğitimin önem arz ettiğinin bilincindeyiz. Bu nedenle çalışma arkadaşlarımızı düzenlediğimiz iç eğitimlerle destekliyoruz.

Çalışanlarımıza ve aramıza yeni katılan çalışma arkadaşlarımıza, şirketin hedef ve politikaları doğrultusunda kişisel gelişimlerini ve mesleki kariyerlerini planlayabilecekleri mesleki ve kişisel gelişim eğitimleri ve liderlik gelişim programları sunuyoruz. “Flokser Kimya Akademisi” bünyesinde gerçekleştirdiğimiz bu eğitimler arasında vizyonumuz dahilinde yapay zekâ ve dijital okur yazarlık da bulunuyor. Eğitim sonrası takip toplantıları veya sınavlarla etkinliğini ölçüp takip ediyoruz.

“Türkiye doğru planlamaya ve eğitime odaklanmalı”

Ülke ekonomisinin gelecek yıllarda kalkınma planında olumlu bir dönüşüm yaratabilmesi için sanayiye, dijital dönüşümü ve yüksek teknoloji ürünlerini çok önemli



görüyoruz. Özellikle teknoloji, iş dünyasında kritik dönüşümlere yol açıyor. Bu dönüşüme uyum sağlamak da geleceği yakalamanın anahtarı olacak.

Biz de hem Ar-Ge projelerinde katma değerli işlere hem de dijital dönüşüm departmanımızla dijitalleşme projelerine odaklanıyoruz. Sanayisi güçlü olan ülkelerin ekonomisi de güçlü oluyor. Teknolojide önde olan ülkeler ekonomide de başarılı oluyor. Türkiye’de bu iki konuya doğru planlama ve eğitimle odaklanmamız gerekiyor.

“Uygulamalarımızla çalışan deneyimini iyileştiriyoruz”

Dijital dönüşüm ve Endüstri 5.0 çerçevesinde, çalışan deneyimini iyileştirmek için geliştirdiğimiz ‘Mobil Yaka’ uygulamamız sayesinde çalışanlarımız istedikleri zaman geri bildirim verebiliyor, öneri ve taleplerini kolayca iletebiliyor. Ayrıca ‘Ramak Kala’ uygulamamızla iş yerindeki potansiyel tehlikeler anında raporlanabiliyor. Bu sayede hem güvenliği artırıyor hem de çalışanlarımızı sürecin aktif bir parçası haline getiriyoruz.

“Bizim için teknoloji bir araç, insan ise merkezdedir. Sistemleri çalışanlara rağmen değil, onların işini kolaylaştırmak için tasarlıyoruz. Ekiplerimizi sürece dahil ettiğimizde, sistemlerin benimsenme hızı ve etkinliği katlanarak artıyor. Bu insan-teknoloji dengesini korumak, markamızın sürdürülebilir başarısı için kritik önem taşıyor.”



Burçin Toprak

Galata Taşımacılık Havayolu & Denizyolu Genel Müdürü

“Bizim için teknoloji bir araç, insan ise merkezdendir”

Endüstri 5.0 çağına ilerlerken, dijitalleşmenin sunduğu imkânları, çalışan deneyimini iyileştirmek ve sürdürülebilir taşımacılığı desteklemek adına stratejik bir araç olarak gördüklerini belirten Galata Taşımacılık Havayolu & Denizyolu Genel Müdürü Burçin Toprak, “Bizim için teknoloji bir araç, insan ise merkezdendir” diyor.

Galata Taşımacılık, Endüstri 5.0 vizyonunu; operasyonlarını daha yalın, izlenebilir ve kullanıcı dostu hale getirmek, dijital çözümlerle hem iç verimliliği hem de müşteri memnuniyetini artırmak üzerine kuruyor. Şirket, geliştirmiş olduğu dijital platformlar ve entegre teknolojiler aracılığıyla süreçlerini dijitalleştirirken, önümüzdeki dönemde yapay zekâ destekli karar sistemleri, elektrikli araç geçişleri ve emisyon takibi gibi alanlara yatırım yapmayı planlıyor.

Galata Taşımacılık Havayolu & Denizyolu Genel Müdürü Burçin Toprak, Endüstri 5.0 vizyonlarından bahsederken; “Bizim için teknoloji bir araç, insan ise merkezdendir” ifadesini kullanıyor. Burçin Toprak bu doğrultuda, teknolojiyi iş süreçlerine entegre ederken, çalışan deneyimini ve kullanıcı dostu sistemleri önceliklendirdiklerini vurguluyor. Bugün depo içi operasyonlardan sevkiyat takibine kadar birçok süreçte otomasyon ve gerçek zamanlı izleme sistemleriyle verimlilik sağladıklarını belirten Toprak, önümüzdeki dönemde müşterilerine daha proaktif bilgi akışı sunan dijital platformlar ve karbon ayak izi raporlamalarıyla hizmet kalitesini daha da yukarı taşımayı hedeflediklerini aktarıyor ve şu bilgileri paylaşıyor:

“Operasyonlarımızı daha yalın ve kullanıcı dostu hale getiriyoruz”

Dijital dönüşüm vizyonumuzun merkezinde, operasyonlarımızı hem kendimiz hem de müşterilerimiz için daha yalın, izlenebilir ve kullanıcı dostu hale getirmek var. Yılda 100 binin üzerinde yükleme gerçekleştiriyoruz; bu hacimde manuel süreçlerle ilerlemek artık mümkün değil. Bu nedenle hem kendi geliştirdiğimiz dijital platformları hem de globalde öne çıkan teknolojileri çok yakından takip ederek, gerektiğinde iş birliği ya da

entegrasyon yoluyla hızla sistemimize adapte ediyoruz. Bu yaklaşım bize yalnızca iç süreçlerde verimlilik kazandırmıyor; aynı zamanda müşterilerimizin beklentilerine daha hızlı yanıt vermemizi ve sunduğumuz hizmetin kalitesini sürekli iyileştirmemizi sağlıyor.

“Dijital görev takip sistemlerini devreye aldık”

Endüstri 5.0 vizyonu, teknolojiyi insan faktörüyle uyumlu hale getirmeyi amaçlıyor. Biz de bu bakış açısıyla operasyonlarımızın tüm adımlarını izlenebilir kılan dijital görev takip sistemlerini devreye aldık. Tüm operasyonlarımızda cross-docking ve sevkiyat süreçlerini gerçek zamanlı izleyebiliyor; hata oranlarını düşürüp hız kazanıyoruz.

Deniz, hava ve kara taşımacılığı hizmetlerimizi müşterilerimiz ve iş ortaklarımızın tek ekrandan takip etmesine imkân sağlıyoruz. Böylece hem iç verimliliğimiz artıyor hem de süreçler anlık görülebilir hale gelerek karar alma süreçleri çok daha hızlı ve etkin hale geliyor.

“Yapay zekâ çözümlerine entegre olabilecek esnek sistemler kuruyoruz”

Teknolojinin gelişim hızı çok yüksek; bu nedenle yalnızca kendi projelerimize değil, global ekosistemde öne çıkan yapay zekâ çözümlerine de entegre olabilecek esnek sistemler kuruyoruz. Böylece hem hız kazanıyor hem de farklı operasyonel ihtiyaçlara anında yanıt verebiliyoruz. Rota ve yük planlama gibi süreçlerde yapay zekâ tabanlı modeller kullanıyoruz; depo içi operasyonlarımızda ise otomasyon ve mobil terminal entegrasyonlarıyla manuel müdahaleyi en aza indiriyoruz. En büyük zorluk veri bütünlüğünü sağlamak ve farklı kaynakları standart hale getirmekti; bunu aşınca sistemin sağladığı verimlilik çok net ortaya çıktı.



“Dijital dönüşümü ekiplerle birlikte yürütülen bir yolculuk olarak görüyoruz”

Dijital dönüşümü yukarıdan aşağıya bir talimat gibi değil, ekiplerle birlikte yürütülen bir yolculuk olarak görüyoruz. Ekiplerden gelen geri bildirimleri sürece entegre ederek sistemleri gerçek operasyon ihtiyaçlarına göre şekillendiriyoruz. Bu katılımcı yaklaşım, aidiyeti güçlendirdiği gibi dijitalleşmenin kültürümüzün doğal bir parçası olmasını sağladı.

Yeni sistem geçişlerinde karmaşık teknik anlatımlar yerine sade içerikler ve atölye çalışmalarıyla ilerliyoruz. Özellikle saha çalışanlarımız için kullanıcı dostu arayüzlere sahip

mobil uygulamalar ve kısa eğitim videoları hazırladık. Bu yaklaşım, teknolojiye mesafeli olan ekiplerin bile hızla adapte olmasını sağladı. Sürekli geri bildirim alarak sistemleri kullanıcı deneyimine göre güncellemeye özen gösteriyoruz; böylece dijital araçlar bir zorunluluk değil, işleri kolaylaştıran bir destek aracı olarak görülüyor.

Bizim için teknoloji, insanı merkeze alan yaklaşımımızda süreçleri kolaylaştıran bir araçtır. Sistemleri çalışanlara rağmen değil, onların işini kolaylaştırmak için tasarlıyoruz. Ekiplerimizi sürece dahil ettiğimizde, sistemlerin benimsenme hızı ve etkinliği katlanarak artıyor. Bu insan-teknoloji dengesini korumak, markamızın sürdürülebilir başarısı için kritik önem taşıyor.

“Teknolojiyle uyumlu insan merkezli modeller ile verimlilik artacak”

Türkiye’de birçok kurum dijitalleşmeye yatırım yapıyor; ancak süreç çoğu zaman teknik dönüşüm olarak ele alınıyor. Endüstri 5.0’in özü insan odaklılık olduğu için, bu kültürel dönüşümün desteklenmesi gerekiyor. Önümüzdeki yıllarda teknolojiyle uyumlu ama insan merkezli modeller yaygınlaşarak verimlilik artacaktır.



“Geçmişte günler süren analizleri dakikalar içinde tamamlayabiliyoruz”

Dijitalleşme, bazı manuel iş yüklerini azalttı; ancak bu, çalışanlarımızın farklı sorumluluklar üstlenmesine ve daha stratejik görevlere odaklanmasına imkân tanıdı. Yapay zekâyı yalnızca operasyonlarda değil, rapor ve veri analizlerinde de kullanarak iş gücü verimliliğini önemli ölçüde artırıyoruz. Farklı veri setleri arasındaki bağlantıları kurarak özet sonuçlara ve istatistiklere saniyeler içinde ulaşabiliyor; geçmişte günler süren analizleri dakikalar içinde tamamlayabiliyoruz. Bu dönüşüm, ekiplerimizin daha fazla değer üreten işlere zaman ayırmasını sağlıyor. Rota optimizasyonu, yük planlama, raporlama ve analiz süreçlerinde yapay zekâdan yoğun şekilde yararlanıyoruz. Bu sistemler yalnızca operasyonel hız kazandırmakla kalmıyor; aynı zamanda süreçleri sürekli ölçümleyerek iyileştirme fırsatları da sunuyor. Yapay zekâ öneriler üretiyor, nihai kararları ise ekiplerimiz veriyor. Bu iş birliği sayesinde hem karar alma hızımız artıyor hem de çalışanlarımız stratejik ve katma değeri yüksek işlere odaklanabiliyor.

“Karbon salımımızda belirgin bir azalma sağladık”

Dijitalleşme yatırımlarımız, sürdürülebilirlik hedeflerimizi somut sonuçlara dönüştürmemizde kritik bir rol oynuyor. Özellikle rota optimizasyonu ve boş kilometre azaltımı sayesinde yakıt tüketimini düşürdük; bu da karbon salımımızda belirgin bir azalma sağladı.

Dünyada sürdürülebilirlik konusu her geçen gün daha kritik bir hale gelirken, özellikle global müşterilerimizin bu alandaki beklentilerine yanıt verebilmek önceliklerimiz arasında. Kara, hava ve deniz taşımalarında karbon ayak izi raporlamaları sunarak hem kendi hedeflerimizi hem de müşterilerimizin raporlama ihtiyaçlarını destekliyoruz. Önümüzdeki dönemde bu raporlamaları daha da detaylandırarak; emisyon azaltımını destekleyen projeler ve yeni çevre dostu çözümlerle katkımızı artırmayı hedefliyoruz.

“Operasyonel verimliliğimizi ve müşteri deneyimini üst seviyeye çıkaracağız”

Önümüzdeki dönemde, gerçek zamanlı veri yönetimi ve sürdürülebilir taşımacılık odaklı çözümlerle operasyonlarımızı geliştirmeyi hedefliyoruz. Elektrikli araç geçişi, emisyon takibi ve yapay zekâ destekli karar sistemlerinin yaygınlaştırılması önceliklerimiz arasında. Ayrıca dijital platformlarımızı geliştirerek müşterilerimize ve iş ortaklarımıza daha proaktif bilgi akışı ve karar destek araçları sunmayı amaçlıyoruz. Bu vizyonla hem kendi operasyonel verimliliğimizi hem de müşteri deneyimini üst seviyeye çıkarmayı planlıyoruz.

Dijital dönüşüm ve Endüstri 5.0 çerçevesinde, çalışan deneyimini iyileştirmek için geliştirdiğiniz inovatif projeler var mı? Başarılı örnekler paylaşabilir misiniz?

Operasyonel dashboard'larımız sayesinde ekipler kendi performans verilerine kolayca erişiyor; bu şeffaflık motivasyonu da artırıyor. Ayrıca saha çalışanları için mobil bildirim ve destek sistemleri geliştirdik; böylece sorunlara anında müdahale edilebiliyor, günlük operasyonlar daha sorunsuz ilerliyor.

Hizmet tarafında ise geliştirdiğimiz dijital platform, müşteri operasyonlarını kolayca takip etmelerini sağlıyor; bu da hem iletişim hızını hem de hizmet kalitesini ileri taşıyor.

“Dijitalleşme yolculuğumuzu yalnızca makine, yazılım ve otomasyonla değil; veriyle güçlendirilmiş, insanı önceleyen ve değer üreten bir yaklaşımla sürdürüyoruz. Endüstri 5.0’in ruhuna uygun olarak, yalnızca bugünün değil, geleceğin üretim ortamlarını da bugünden şekillendiren bir çözüm ortağı olmayı hedefliyoruz.”



Gökhan Çetinkaya

GNC Makina Yönetim Kurulu Başkanı

“Dijital dönüşümün üreticiye yansıyan akıllı yüzü olmak istiyoruz”

Endüstri 5.0 vizyonuyla uyumlu şekilde, dijitalleşmeyi insan odaklılık, esneklik ve veriye dayalı karar mekanizmalarıyla bütünleştirdiklerini dile getiren GNC Makina Yönetim Kurulu Başkanı Gökhan Çetinkaya, “Kendimizi yalnızca makine tedarikçisi değil, dijital dönüşümün üreticiye yansıyan akıllı yüzü olarak konumlandırmayı hedefliyoruz” diye konuştu.

Yüksek teknoloji CNC takım tezgahlarının satış ve satış sonrası hizmetlerinde uzmanlaşan GNC Makina, temsilcisi olduğu yabancı menşeli firmaların yanı sıra kendi markası Vonghler ile müşterilerine sadece makine değil; aynı zamanda verimlilik, rekabet gücü, dijitalleşme odaklı çözümler ve sürdürülebilirlik kazandıran çözümler sunmayı amaçlıyor.

Teknolojiyi çalışanlarının işini kolaylaştıran, karar alma süreçlerini destekleyen ve müşterilere daha fazla değer sunacak bir araç olarak konumlandıran GNC Makina, dijital dönüşüm yolculuğuna yalnızca teknoloji odaklı değil, aynı zamanda insani değerleri merkeze alan bir perspektifle odaklanıyor. Bugün geldikleri noktada hem kendileri hem de hizmet sundukları müşterileri için dijitalleşme stratejilerini insan-makine iş birliğini güçlendiren, sezgisel üretim anlayışını destekleyen ve sürdürülebilir büyümeyi mümkün kılan bir vizyonla şekillendirdiklerini açıklayan GNC Makina Yönetim Kurulu Başkanı Gökhan Çetinkaya, “Bu vizyon doğrultusunda yapay zekâ destekli CNC çözümler ile üretimde hem verimliliği hem güvenliği artırıyoruz. Proje mühendisliği departmanımızla, makinelerin en uygun koşullarda çalışması için müşterilerimizin üretim süreçlerini analiz ediyor, işlem sürelerini kısaltan, enerji ve takım ömrü optimizasyonu sağlayan senaryolar geliştiriyoruz. Satış sonrası hizmetlerimizi dijitalleştiriyoruz. 60 dakikada ilk temas ilkemizle servis organizasyonumuzu hızlandırıyor,



GNC Makina



Dijital dönüşüm iş gücü dinamiklerinizi nasıl etkiledi?

“Dijital dönüşüm, hem çalışma biçimimizi hem de insan kaynağı yaklaşımımızı yeniden yapılandırmamızı sağladı. Bu dönüşüm, yalnızca dijital araçların kullanımını yaygınlaştırmakla kalmadı; aynı zamanda iş gücümüzün rollerini, yetkinlik ihtiyaçlarını ve etkileşim biçimlerini de dönüştürdü. Artık birçok görev tanımı, geleneksel yetkinliklerin yanında dijital okuryazarlık, veri temelli karar alma becerisi ve teknolojiye adaptasyon yetkinliği gerektiriyor. Dijital dönüşüm hem işe alım süreçlerimizi hem de iç eğitim ve gelişim stratejilerimizi etkiledi. Teknik personelimizden satış ve pazarlama ekiplerimize kadar tüm birimlerde, dijital araçlarla çalışabilen, değişime açık ve öğrenmeye istekli insan kaynağı profili öncelikli hale geldi.

Ayrıca, dijitalleşmenin getirdiği otomasyon ve izlenebilirlik olanakları sayesinde, çalışan performansını daha doğru değerlendirebiliyor ve gelişim alanlarını daha net biçimde tanımlayabiliyoruz. Bu durum, çalışanlarımız için daha adil ve gelişime açık bir kariyer yönetimi ortamı yaratmamıza da katkı sağladı. Kısacası, dijital dönüşüm GNC Makina’da yalnızca süreçleri değil, insan kaynağımızın yetkinlik yapısını, etkileşim kültürünü ve gelişim stratejisini de dönüştürdü. Bu değişimi sadece bir teknoloji yatırımı değil, iş gücüyle birlikte evrilen sürdürülebilir bir dönüşüm süreci olarak ele alıyoruz.”

arıza önleme odaklı veri temelli yaklaşımlar benimsiyoruz. Ayrıca müşteri deneyimini sürekli olarak geliştirmek adına, dijitalleşmeyi yalnızca iç süreçlerde değil, müşteri temas noktalarında da etkin bir şekilde kullanıyoruz” diye konuşuyor.

GNC Makina olarak dijital dönüşüm vizyonlarını teknolojiyi, sanayicilerin üretim hedeflerine ulaşmasını sağlayan bir stratejik destek unsuru olarak konumlandırmak üzerine kurduklarını açıklayan Gökhan Çetinkaya, insan odaklı, hızlı ve esnek hizmet altyapılarıyla, geleceğin Endüstri 5.0 odaklı sanayi yapılanmasına katkı sunan çözüm ortağı olmayı amaçladıklarını vurguluyor. Bu hedefle, bilimin ve teknolojinin gücünü sahaya taşıyarak, güçlü sanayi vizyonuna değer katmaya devam edeceklerini söyleyen Çetinkaya, bu alanda yaptıkları ve hedefledikleri çalışmalar hakkında şu bilgileri veriyor;

“Tüm organizasyonel yapımızı kapsayan dijital performans izleme sistemi kurduk”

GNC Makina olarak dijital dönüşüm sürecini yalnızca teknolojik bir entegrasyon olarak değil, iş yapış biçimimizi ve hizmet felsefemizi yeniden tanımlayan stratejik bir gelişim alanı olarak görüyoruz. Endüstri 5.0 vizyonu ile uyumlu şekilde, dijitalleşmeyi insan odaklılık, esneklik ve veriye dayalı karar mekanizmalarıyla bütünleştiriyoruz.

Bu kapsamda attığımız en önemli adımlardan biri, tüm organizasyonel yapımızı kapsayan dijital performans izleme sistemi kurmamız oldu. Bu sistemle birlikte satış ve satış sonrası başta olmak üzere bütün ekiplerimizin performansını anlık olarak KPI’larla izleyebiliyor, başarı oranlarını, hizmet sürelerini ve müdahale hızlarını ölçümleyebiliyoruz. Bu yaklaşım, müşteri memnuniyetini ölçülebilir hale getirerek hizmet kalitesini yükseltmekte ciddi bir fark yarattı. Ayrıca dijitalleşmeyi yalnızca iç operasyonlarımızda değil, müşteri etkileşimi ve pazar geliştirme süreçlerinde de aktif olarak kullanıyoruz. Bu kapsamda dijital medya iletişim stratejilerimizi, yapay zekâ destekli hedefleme algoritmalarına ve çok kanallı veri analizlerine entegre ederek yeniden yapılandırdık.

Sosyal medya etkileşimlerinden, webdavranışlarına ve CRM sistemimizde biriken kullanıcı verilerine kadar tüm dijital temas noktalarındaki verileri analiz ederek; potansiyel müşterilerin ilgi

alanlarına, sektör profillerine ve karar alma döngülerine göre kişiselleştirilmiş kampanya kurguları ve teknik bilgilendirme içerikleri oluşturuyoruz. Bu sistematik yapı sayesinde, demografik, davranışsal ve mesleki segmentasyonlara dayalı iletişim stratejileri geliştiriyor; doğru mesajı, doğru zamanda, doğru platformda hedef kitlemize ulaştırıyoruz. Aynı zamanda, bu dijital pazarlama modelinde kullanılan gerçek zamanlı optimizasyon araçları sayesinde reklam gösterimleri, bütçe kullanımı ve dönüşüm oranları dinamik olarak yönetiliyor. Bu bütünsel yaklaşım, yalnızca potansiyel müşteri kazanımı değil; aynı zamanda mevcut müşteri bağlılığının artırılması, marka etkileşiminin derinleştirilmesi ve satışa dönüş oranlarının iyileştirilmesi açısından da önemli katkılar sunuyor.

“Dijital okuryazarlık seviyelerini ölçülebilir şekilde geliştiriyoruz”

Dijital dönüşümün insan kaynağının yetkinlik dönüşümüyle tamamlanabileceğine inanan bir şirketiz. Bu nedenle dijitalleşme stratejimiz arasında, çalışanlarımızın teknolojiye uyum sürecini destekleyen, sürekli gelişimi teşvik eden ve dijital okuryazarlık seviyesini artıran süreçler oluşturuyoruz.

Bu yaklaşım doğrultusunda üç ana strateji uyguluyoruz. Bunların başında rol bazlı dijital yetkinlik geliştirme süreçleri oluşturmamız geliyor. Teknik servis, proje mühendisliği, satış ve pazarlama gibi farklı fonksiyonlara sahip departmanlarımız için, her pozisyona uygun dijital yetkinlik seviyelerini belirliyoruz. Bu doğrultuda birimlerimize yönelik geliştirici danışmanlık hizmetleri alıyor, eğitim programlarımızı departmanların ihtiyaçlarına göre iş süreçlerine doğrudan entegre olacak şekilde tasarlıyoruz.

Çalışanlarımızın teknolojiye uyum sürecini desteklemek için uyguladığımız stratejilerden biri olarak sistematik eğitim programları yürütüyoruz. Yeni sistem ve yazılım entegrasyonlarında, çalışanlarımızın ilgili teknolojileri etkin şekilde kullanabilmeleri için teknik dokümantasyonun ötesine geçerek uygulamalı eğitim programları yürütüyoruz. Satış, servis ve mühendislik gibi farklı birimlere özel hazırlanan bu programlar sayesinde ekiplerimiz, görev alanlarına uygun dijital araçları sahada güvenli ve verimli şekilde kullanma yetkinliğine sahip oluyor.

Ayrıca çalışanlarımızın dijital yetkinliklerini artırmak için dijital kültürün kurumumuz içinde gelişimini

teşvik ediyoruz. Dijital dönüşümün yalnızca teknik bilgi aktarımıyla sınırlı olmadığına farkındayız; bu sürecin aynı zamanda kurum içi kültürel bir dönüşüm olduğunu da benimsiyoruz. Bu nedenle, ekipler arasında dijital farkındalığı ve paylaşımı artırmaya yönelik adımlar atıyor, yöneticilerimizin dijital süreçlere daha aktif ve destekleyici biçimde dahil olmasını teşvik ediyoruz. İç iletişimde dijital araçların etkin kullanımını destekleyerek, dijital kültürün doğal bir parçası haline gelmesini hedefliyoruz.

Tüm bu adımları bütünsel bir yaklaşımla uygulayarak, çalışanlarımızın teknolojiye olan adaptasyonlarını



hızlandırıyor, dijital okuryazarlık seviyelerini ölçülebilir şekilde geliştiriyoruz. Böylece hem iç süreçlerimizde daha yüksek verimlilik elde ediyor hem de müşterilerimize sunduğumuz hizmet kalitesini sürekli ileriye taşıyoruz.

“İnsan ve teknoloji arasındaki uyum başarımız için bir gereklilik”

Endüstri 5.0 ile insan odaklı bir dijitalleşme süreci yürütmek markanız için oldukça önemli. İnsan-teknoloji dengesini sağlamak için üç temel prensiple hareket ediyoruz. Kullanıma sunduğumuz sistemler daima kullanıcı deneyimini iyileştirmeyi, süreçleri sadeleştirmeyi ve iş gücünü desteklemeyi hedefliyor. Teknolojiyi iş gücümüzü ikame etmek için değil, onların yetkinliğini artıran bir destek olarak görüyoruz. Öte yandan dijital araçları sistemimize entegre ederken, bu teknolojilerin arkasında çalışan insanların bilgi, beceri ve adaptasyon hızlarını da ön planda tutuyoruz. Bu nedenle her yeni sistem, yalnızca teknik değil aynı zamanda pedagojik bir süreçle, uygulamalı eğitimler ve kullanıcı

dostu altyapılarla devreye alınıyor. Ayrıca müşteri ve çalışan deneyimini birlikte gözetken bir yaklaşım izliyoruz. Kısacası, Endüstri 5.0'ın merkezinde yer alan "insan ve teknoloji arasındaki uyum", bizim için rekabet avantajı yaratmanın ötesinde, kurumsal sorumluluğun ve sürdürülebilir başarının bir gerekliliği. Bu dengeyi koruyarak hem dijital dönüşümümüzü sağlıklı bir zemine oturtuyor hem de markamızı daha insani, daha güçlü ve daha geleceğe hazır bir yapıya taşıyoruz.

Önümüzdeki beş yıl içinde şirketimizin dijitalleşme ve Endüstri 5.0 stratejileri doğrultusunda önemli hedefleri var. Gelecek beş yıl, GNC Makina için yalnızca teknolojik gelişmelere ayak uydurma değil; hizmet modellerimizi yeniden tanımlama, müşterilerimizin üretim ekosistemine daha bütüncül çözümler sunma dönemi olacaktır. Bugüne kadar ağırlıklı olarak makine tedariki ve servis gücüyle öne çıkan yapımızı, önümüzdeki süreçte dijitalleşme odaklı bir mühendislik platformuna dönüştürmeyi hedefliyoruz. Bu dönüşüm doğrultusunda müşteriyle dijital bağ kuran entegre hizmet altyapısı kurmak istiyoruz. Servis ve mühendislik hizmetlerinde yapay zekâdan yararlanmak amacındayız. Tahmine dayalı bakım algoritmaları, akıllı arıza tanıma sistemleri ve üretim verimliliğini analiz eden yazılımlarla, teknik ekibimizin önleyici müdahalelerde bulunmasını sağlama hedefindeyiz. Böylece yalnızca arıza sonrası servis değil, daha planlı, öngörülebilir ve güvenli bir üretim ortamı sunacağız.

Önümüzdeki beş yıl içinde ayrıca müşteriyle birebir etkileşim kuran dijital pazarlama yapısını güçlendirmeyi

hedefliyoruz. Bu sayede müşteri adaylarına ihtiyaca özel içeriklerle, daha erken temas etmeyi ve daha nitelikli iletişim kurmayı planlıyoruz. Çalışanlarımızı dijital dönüşümün paydaşı haline getirmek ve güvenlik ile süreklilik odağında siber altyapıya yatırım yapmak da geleceğe dönük diğer hedeflerimizi oluşturuyor.

"Endüstri 5.0 yalnızca teknolojik değil, insani bir dönüşüm de gerektiriyor"

Türkiye sanayisinde, Endüstri 5.0 ile ilgili dönüşümün daha geniş bir sanayi tabanına yayılması için atılması gereken bazı adımlar olduğuna inanıyorum. Endüstri 5.0 yalnızca teknolojik değil, aynı zamanda insani bir dönüşüm gerektiriyor. Bu nedenle eğitim sistemleriyle sanayi arasında daha güçlü köprüler kurulmalı; teknik çalışanlar, operatörler ve yöneticiler yeni nesil üretim teknolojilerine adaptasyon konusunda desteklenmeli. Veriye dayalı yönetim kültürünün yaygınlaşması da Endüstri 5.0 için oldukça elzem.

Türkiye'de birçok işletme hâlâ kararlarını geleneksel yöntemlerle alıyor. Oysa dijitalleşmenin getirdiği en büyük avantajlardan biri, verinin stratejik bir kaynağa dönüşmesi. Endüstri 5.0'ın ruhuna uygun olarak, veriye dayalı hızlı ve isabetli karar alma süreçleri artık rekabetin temel unsurlarından biri haline gelmeli. Bunların dışında Türkiye sanayisinin; çevresel sürdürülebilirlik, iş sağlığı ve güvenliği, çalışan mutluluğu gibi başlıkları dijitalleşme ile entegre ederek sadece verimli değil, aynı zamanda duyarlı ve etik üretim modelleri oluşturması gerekiyor.

Takım tezgâhı sektörü açısından bakıldığında ise, Endüstri 5.0 yaklaşımı sektöre yepyeni bir sorumluluk yüklüyor. Bugüne dek üretimde hız, hassasiyet ve otomasyon gibi kriterler ön plandayken; artık makinelerin kullanıcıyla daha uyumlu çalıştığı, sezgisel arayüzlere ve yapay zekâ destekli sistemlere sahip olduğu bir döneme giriyoruz. Türkiye'de takım tezgâhları yatırımları özellikle KOBİ düzeyinde devam ederken, bu yatırımların teknolojik derinliği artırılmalı. Kullanıcı deneyimini merkeze alan, enerji verimliliği yüksek ve uzaktan izlenebilir yapılar sunan makinelerin yaygınlaşması, sektörün dönüşümünde kilit rol oynayacak.

Geleceğe baktığımızda, Endüstri 5.0 vizyonunun yalnızca bir teknoloji politikası değil; insani, üretimin en değerli unsuru olarak yeniden tanımlayan bir gelişim stratejisi olduğuna inanıyoruz. Türkiye sanayisi, bu dönüşümü sahiplenip yaygınlaştırabildiği ölçüde; global değer zincirlerinde daha üst pozisyonlara çıkabilir, katma değeri yüksek üretim yapabilir ve rekabetin ötesinde bir anlam yaratabilir.

"Bizim için dijitalleşme, insan faktörünü güçlendiren bir süreç"

"Endüstri 5.0, teknolojinin sınırlarını zorlamanın ötesinde, insani bu teknolojik dönüşümün merkezine yerleştiren bir anlayış sunuyor. Bu yaklaşımı yalnızca benimsemekle kalmıyor; iş modelimizin temel yapı taşlarından biri haline getiriyoruz. Bizim için dijitalleşme; yalnızca hız ve verimlilik değil, aynı zamanda insan faktörünü güçlendiren bir süreç. Bu nedenle, teknolojiyi çalışanlarımızın işini kolaylaştıran, karar alma süreçlerini destekleyen ve müşterilerimize daha fazla değer sunmamızı sağlayan bir araç olarak konumlandırıyoruz."

**SOCIAL
RESPONSIBILITY**
Agencies



CREATIVE
Design

Agency & Design



MARKA TASARIMI



KURUMSAL YAYINCILIK



SOSYAL MEDYA



PAZARLAMA



ETKİNLİK YÖNETİMİ



GELİŞİM

Biz ND Medya reklam ajansı olarak, müşterilerimizin ihtiyaçlarına uygun stratejiler geliştirerek markalarını daha da güçlendiriyoruz. Yaratıcı ve etkili kampanyalarımızla müşterilerimizin hedef kitleleriyle bağ kurmasını sağlıyor, marka bilinirliğini artırıyoruz. Uzman ekibimizle birlikte, her projeye özel çözümler üretiyor, markalarımızı en doğru şekilde temsil ediyoruz. Müşteri memnuniyeti bizim için her zaman önceliklidir ve bu doğrultuda çalışmalarımızı sürdürüyoruz.

Kavacık Mah. Özkan Sokak. Varışlı Plaza No: 2 Kat:5 BEYKOZ / İSTANBUL

Tel: +90 216 288 02 80 E-Mail: info@ndmedya.com

www.ndmedya.com

Türkiye ve Yazılım Sektörünün Miladı; Dijital Dönüşüm



GÖNÜL KAMALI

Yazılım Sanayicileri Derneği (YASAD)
Yönetim Kurulu Başkanı

Küresel teknoloji ekosisteminin en dinamik ve dönüştürücü güçlerinden biri haline gelmiş olan yazılım sektörü artık sadece bir teknoloji alanı olarak değerlendirilmemekte, ekonomik büyümenin, rekabet gücünün ve toplumsal gelişimin önemli bir yapı taşı olarak kabul görmektedir. Üretimden hizmetlere geniş bir yelpazede tüm sektörleri etkileme gücüyle de stratejik bir öneme sahiptir. Gelenen aşamada yazılımı, ülkelerin ekonomik, sosyal ve teknolojik alanlarda kalkınmasını sağlayan temel bir araç olarak konumlandırabiliriz.

Sektörümüzün ve ülkemizin önemli gündem maddesi; dijital ve yeşil dönüşümdür. Dijital dönüşüm kapsamında; bulut teknolojileri, yapay zekâ, IoT ve Endüstri 4.0 uygulamaları gibi alanlarda hızlı bir büyüme yaşanırken, yeşil dönüşüm kapsamında; karbon emisyonlarının azaltılması ve yenilenebilir enerjiye geçiş gibi hedefler öne çıkmaktadır. Bu iki dönüşüm, birbirini tamamlayan süreçler olup bu alanda geç kalınmaması gerekmektedir. Tecrübesi 50 yılı aşan sektörümüzde faaliyet gösteren 36 bin yerli yazılım firmamız, ülkemizin hem dijital dönüşüm hem de yeşil dönüşümünü yüzde 75-80 düzeyinde karşılayacak kapasitededir. Dolayısıyla biz bu dönüşümü ülkemiz ve yazılım sektörümüz için milat olarak görüyor, tarihi bir fırsat olarak değerlendiriyoruz.

Endüstri 5.0, Endüstri 4.0'ın sunduğu otomasyon ve dijitalleşme avantajlarını bir adım öteye taşıyarak insan merkezli bir üretim anlayışını benimsemektedir. Türkiye'nin sanayi ve iş dünyası açısından bu dönüşüm, hem rekabet gücünü artırma hem desürlürülebilir üretim modellerine geçiş açısından büyük fırsatlar sunmaktadır. Özellikle KOBİ'ler ve büyük sanayi kuruluşları, yapay zekâ destekli çözümlerle verimliliklerini artırabilir ve küresel pazarda daha güçlü bir konum elde edebilir.

Bunun yanısıra Endüstri 5.0, insan ve yapay zekânın iş birliği içinde çalışmasını teşvik eden bir modeldir. Türkiye'de bu dönüşüm, çalışanların yaratıcı ve analitik becerilerini ön plana çıkararak iş gücünün daha katma değerli alanlara yönelmesini sağlayabilir. Ayrıca, yapay zekâ destekli çözümler sayesinde üretim süreçleri daha esnek ve kişiselleştirilmiş hale getirilebilir.

Endüstri 5.0'a başarılı bir geçiş için Türkiye'de bir takım temel gereklilikler ön plana çıkmaktadır. Şöyle ki; eğitim ve yetkinlik geliştirme ile ilgili olarak çalışanların yapay zekâ ve otomasyon sistemleriyle uyumlu çalışabilmesi için eğitim programlarının güçlendirilmesi önemli bir unsurdur. Bunun yanı sıra teknolojik altyapı ile ilgili ise IoT, büyük veri ve yapay zekâ entegrasyonunun sağlanması bir başka etken olarak karşımıza çıkmaktadır. Çevre dostu üretim süreçlerinin benimsenmesi ve sürdürülebilirlik de önemli bir gerekliliktir.

Yapay zekâ destekli çözümler, üretim süreçlerinde hata oranlarını azaltarak kaliteyi artırırken, aynı zamanda maliyetleri düşürmektedir. İnsan kaynağı ile yapay zekâ arasındaki iş birliği, çalışanların rutin işlerden ziyade stratejik ve yaratıcı süreçlere odaklanmasını sağlayarak iş gücü verimliliğini artırmaktadır.

Dijital dönüşüm, iş gücü dinamiklerini değiştirerek yeni iş modellerinin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Çalışanlar, daha fazla dijital beceriye sahip olmalı ve sürekli öğrenme süreçlerine adapte olmalıdır. Türkiye'de bu dönüşüm, iş gücü piyasasında daha esnek ve yenilikçi çalışma modellerinin benimsenmesini teşvik edebilir.

Endüstri 5.0 ile insan odaklı bir dijitalleşme süreci yürütmek, firmalar için sürdürülebilir büyüme açısından kritik öneme sahiptir. İnsan ve teknoloji arasındaki dengeyi sağlamak için firmaların çalışanlarını dijital dönüşüme hazırlaması ve yapay zekâ ile iş birliği içinde çalışabilecekleri ortamlar yaratması gerekmektedir.

Türkiye, Endüstri 5.0'a geçiş sürecinde önemli ilerlemeler kaydetmektedir. Özellikle sanayi ve teknoloji alanındaki yatırımlar, bu dönüşümün hızlanmasını sağlayabilir. Gelecekte, Türkiye'nin Endüstri 5.0 teknolojilerini benimseyerek küresel rekabette daha güçlü bir konuma gelmesi beklenmektedir.

Endüstri 5.0, Türkiye'nin sanayi ve iş dünyası için büyük fırsatlar sunarken, bu dönüşümün başarılı olması için firmaların stratejik adımlar atması gerekmektedir. Dijitalleşme ve insan odaklı üretim süreçleri, Türkiye'nin küresel rekabette daha güçlü bir konuma gelmesini sağlayacaktır.

Firmalarımızın Endüstri 5.0 dönüşümünü yakalayabilmesi için bir takım yenilikler yapması önerilmektedir. Bunları, teknolojik altyapıyı güçlendirmek ve yapay zekâ destekli çözümleri benimseyerek dijital dönüşüm stratejileri geliştirmek, dijital becerileri artırmak ve çalışanları yeni teknolojilere adapte etmek amaçlı çalışan eğitim programları hazırlamak ve çevre dostu üretim süreçlerini benimseyerek uzun vadeli rekabet avantajı sağlayacak sürdürülebilir üretim modellerine geçmek şeklinde sıralayabiliriz. Bu süreç, Türkiye'nin küresel rekabette daha güçlü bir konuma gelmesini sağlayacaktır.



Endüstri 5.0, insan ve yapay zekânın iş birliği içinde çalıştığı, daha esnek ve sürdürülebilir üretim süreçlerini hedefleyen bir dönüşüm sürecidir. Türkiye'de bu alanda yapılan çalışmalar, dijital altyapının güçlendirilmesi, eğitim reformları ve Ar-Ge yatırımları gibi stratejik adımları içermektedir.

Türkiye'nin Endüstri 5.0'a geçiş sürecinde başarılı olabilmesi için firmaların dijital dönüşüm stratejilerini güçlendirmesi, çalışanlarını yeni teknolojilere adapte etmesi ve sürdürülebilir üretim modellerini benimsemesi gerekmektedir.

Türk yazılım sektörü yapay zekâ, bulut bilişim, siber güvenlik, finans teknolojileri, oyun, kurumsal yazılımlar ve daha birçok alanda uzmanlaşmış şirketlerden oluşmaktadır. Bu çeşitlilik, Türkiye'nin yazılım sektöründeki geniş yelpazesini ve derinliğini gözler önüne sermektedir.

Tüm bunlarla birlikte, Türk yazılım sektörü, küresel dijital ekonomiye entegre olmak yerine, onu şekillendiren aktör olmalıdır. Elli yılı aşan tecrübesi, 36 bin yazılım firması ve 200 bini aşan iş gücüyle yerli yazılım sektörümüz, ülkemizin en proaktif sektörü olarak hedeflerine hızla ulaşabilecek potansiyele sahiptir.

Unutmayalım ki gelecek, teknolojiyi üreten ve yöneten ülkelerin olacaktır. Türkiye'nin bu gelecekte hak ettiği yeri alması için yerli yazılım şirketlerimizin gücüne inanıyoruz.

“

“Dijital dönüşümle birlikte hem iş rollerinde hem de yetkinlik beklentilerinde değişim yaşandı. Üretim tarafındaki çalışanlarımıza sahada kullanılan yeni teknolojilere yönelik simülasyon destekli eğitimler sağlıyoruz. Ayrıca iş birliği içinde olduğumuz danışman ve tedarikçilerimizle süreçlerimizi geri bildirim kültürüyle geliştiriyoruz.”

”



Özhan Yavuz

Hasçelik Bilgi Teknolojileri Direktörü

“Endüstri 5.0 felsefesinin kalıcı yerleştiği bir dönüşüm amaçlıyoruz”

Dijitalleşmeyi şirketin geleceğini şekillendiren bir stratejik dönüşüm vizyonu olarak gördüklerini ifade eden Hasçelik Bilgi Teknolojileri Direktörü Özhan Yavuz, “Şirketin tüm değer zincirinde Endüstri 5.0 felsefesinin kalıcı olarak yerleşmesi için, sadece teknik altyapıya değil; aynı zamanda veri güvenliği, siber güvenlik, yapay zekâ etiği gibi alanlara da özel yatırımlar yapmayı planlıyoruz” açıklamasında bulunuyor.

Bilecik'te hayata geçirdiği yeni nesil çelikhanede üretim planlamasını daha esnek hale getiren ve yapay zekâ tabanlı sistemlerle, yüksek kaliteli ürün üretiminde insan hatasını minimize eden çözümler geliştiren Hasçelik, yapay zekâyı üretim verimliliği, enerji optimizasyonu ve kestirimci bakım olmak üzere üç temel alanda şirket yapısına entegre etmeyi sürdürüyor. Endüstri 5.0 dönüşüm sürecinde, OT-IT entegrasyonunu güvenli bir şekilde sağlayan, siber tehditlere karşı dirençli bir dijital altyapı kuran Hasçelik, ERP ve MES sistemlerinin entegre çalıştığı bu yapı sayesinde üretimden satışa, tedarikten kalite yönetimine kadar tüm süreçlerde gerçek zamanlı veri akışı ve izlenebilirlik sağlıyor.

Hasçelik olarak dijital dönüşümü yalnızca bir teknolojik evrim değil, tüm iş yapış biçimlerinin, kültürlerinin ve stratejik önceliklerinin yeniden tasarlanması olarak gördüklerini açıklayan Hasçelik Bilgi Teknolojileri Direktörü Özhan Yavuz, Endüstri 5.0 vizyonu ile şekillenen stratejilerinde insanı odağa aldıklarını belirterek, “Dijital teknolojilerle desteklenen daha çevik, daha sürdürülebilir ve daha katılımcı bir yapı kurmayı hedefliyoruz” mesajını veriyor.

Önümüzdeki beş yılın Hasçelik için sadece dijitalleşmenin hızlandığı değil; aynı zamanda şirketin tüm değer zincirinde Endüstri 5.0 felsefesinin kalıcı olarak yerleştiği bir dönüşüm süreci olacağını belirten Özhan Yavuz, “Biz dijitalleşmeyi sadece bir araç değil, şirketimizin geleceğini şekillendiren bir stratejik dönüşüm vizyonu olarak görüyoruz. Bu vizyonla ilerleyerek, sektörümüzde sadece bugünün değil, yarının da öncülerinden biri olmayı hedefliyoruz” diye konuşuyor.

Endüstri 5.0 felsefesini şirket yapısına kalıcı olarak yerleştirmek için temel stratejik hedeflerini; akıllı üretim altyapısının güçlendirilmesi, sürdürülebilirlik temelli dijitalleşmenin derinleştirilmesi ve insan-merkezli inovasyon kültürünün kurumsallaştırılması şeklinde üç ana başlıkta topladıklarını açıklayan Özhan Yavuz, bu amaçlar için bugün hayata geçirdikleri ve gelecekte yapmayı planladıkları çalışmaları şöyle aktarıyor;

“Dijital etiketleme altyapımızla sektörde fark yarattık”

Endüstri 5.0 kapsamındaki dijitalleşme yolculuğunda attığımız en önemli adımlardan birini, Bilecik'te hayata geçirdiğimiz yeni nesil çelikhane yatırımımız oluşturuyor. Buyatırım, enerji verimliliği, emisyon azaltımı, sürdürülebilir hammadde kullanımı ve dijital proses yönetimi açısından Türkiye'de örnek teşkil eden bir model. Çelikhanemizde, veriye dayalı süreç analitiği ile üretim planlamasını daha esnek hale getirdik. Aynı zamanda yapay zekâ tabanlı sistemlerle, yüksek kaliteli ürün üretiminde insan hatasını minimize eden çözümler geliştirdik.

Sektörde fark yaratan diğer bir gelişme, ürün izlenebilirliğini sağlayan dijital etiketleme altyapımız oldu. Her ürünümüz, üretiminin her aşamasında dijital olarak izlenebilir hale geldi. Bu hem kalite yönetiminde hem de müşteri güveninde önemli bir rekabet avantajı sağlıyor.

Hasçelik olarak yapay zekâyı; üretim verimliliği, enerji optimizasyonu ve kestirimci bakım olmak üzere üç temel alanda entegre ettik. Makine öğrenmesi algoritmaları ile enerji tüketim profillerimizi analiz ederek, yüksek tüketimli süreçleri optimize ettik. Arıza ihtimali olan ekipmanları önceden tespit eden kestirimci bakım sistemlerimiz,



Endüstri 5.0 ile değişimi yakalama ve fırsatlarından yararlanma konusunda Türk iş dünyasına neler yapmalarını tavsiye edersiniz?

“Türkiye üretim potansiyeli açısından oldukça güçlü bir altyapıya sahip. Ancak Endüstri 5.0 çağında farklılaşmak için bu altyapıyı insan odaklı teknolojiyle buluşturmak gerekiyor. Sanayi ve teknoloji politikalarının bu alanda daha fazla koordinasyon içinde ilerlemesi şart. Üniversite-sanayi iş birliği, insan kaynağının teknolojiye yatkın hale getirilmesi ve Ar-Ge teşviklerinin artması büyük önem taşıyor. Gelecekte rekabetçilik, yalnızca maliyet değil, aynı zamanda teknolojiye duyarlı, çevik ve insana dokunan çözümler geliştirebilmeye bağlı olacak.”

Üretim sürekliliğini artırdı.

Bu süreçte karşılaştığımız bazı sıkıntılar oldu. Bu zorluklardan biri, sistemleri mevcut altyapıyla entegre ederken ortaya çıkan uyumluluk sorunlarıydı. Ayrıca yapay zekâ çözümlerinin sağlıklı çalışması için ihtiyaç duyduğumuz yüksek kaliteli verilerin toplanması ve temizlenmesi, beklenenden daha fazla kaynak ve zaman gerektirdi.

“İş birimlerine özel dijital gelişim yol haritaları hazırlıyoruz”

Endüstri 5.0 ile dijitalleşmenin merkezine insanı koymak, Hasçelik markasının ruhuna ve kurum kültürüne birebir örtüşen bir yaklaşım. Çünkü biz, insanla teknolojinin birlikte üretim yaptığı bir gelecek kurguluyoruz. Otomasyonun insanın görevlerini değil, risklerini ve yükünü azaltmasını; yapay zekânın ise karar alma sürecinde çalışanlarımızı desteklemesini hedefliyoruz. Bu yaklaşım, çalışan memnuniyetini artırmakla kalmıyor, müşteri tarafında da markamıza yönelik daha samimi ve güvene dayalı bir algı oluşturuyor.

Ayrıca çalışanlarımızın dijital yetkinliklerini artırmak için de bazı stratejileri hayata geçiriyoruz. Bunu yapmak için öncelikle şirket içi dijital olgunluk analizleri yaparak mevcut durumumuzu net biçimde belirledik. Teknoloji, organizasyon, kültür ve süreçler ekseninde elde ettiğimiz skorlarla, iş birimlerine özel dijital gelişim yol haritaları hazırladık.

Mavi yaka çalışanlarımız için üretim hatlarında kullanılan teknolojilere özel saha içi eğitimler ve artırılmış gerçeklik destekli simülasyon programları geliştirdik. Beyaz yaka kadrolarımıza ise veri okuryazarlığı, yapay zekâ farkındalığı, siber güvenlik ve dijital proje yönetimi alanlarında eğitim modülleri oluşturuyoruz. Gönüllü dijital liderler yetiştirerek değişimi içeriden yaygınlaştırmayı kültürümüze daha uygun buluyoruz. Bu programın çalışan bağlılığını ve katılımını ciddi şekilde artırmasını bekliyoruz.

“Dijitalleşme vizyonumuzu kurum içi iletişim ile destekledik”

Hasçelik için kültürel dönüşüm, teknolojik dönüşüm kadar önemlidir. Bu nedenle ‘geleceği birlikte inşa etme’ fikriyle yola çıktık. Süreci sadece üst yönetimin yönettiği bir proje değil, yetkin ekiplerin katkısıyla şekillenen bir yolculuk haline getirdik. Açık iletişim platformları, iç iletişim kampanyaları ve saha geri bildirim mekanizmaları ile çalışanlarımızı bu sürecin aktif katılımcısı yaptık. Dönüşümün başarıya ulaşması için kültürel uyumun sağlanması şarttı. Bu nedenle dijitalleşme vizyonumuzu yalnızca IT projeleriyle değil, kurum içi iletişim ve liderlik yaklaşımlarımızla da destekledik.

Yöneticilerimizin dönüşüm liderleri olarak hareket etmesini teşvik ettik; ekiplerimizle düzenli townhall buluşmaları yaparak fikir alışverişini teşvik ettik. Açık ofis düzeninden dijital öneri sistemlerine kadar birçok uygulamayla bu kültürü içselleştirdik.

“Yapay zekâyı insanın iş ortağı olarak konumlandırıyoruz”

Dijital dönüşümün, iş gücü dinamiklerimize pek çok olumlu yansımaları oldu. Dijital dönüşümle birlikte hem iş rollerinde hem de yetkinlik beklentilerinde değişim yaşandı. Üretim tarafındaki çalışanlarımıza sahada kullanılan yeni teknolojilere yönelik simülasyon destekli eğitimler sağlıyoruz. Ayrıca iş birliği içinde olduğumuz danışman ve tedarikçilerimizle süreçlerimizi geri bildirim kültürüyle geliştiriyoruz.

Ayrıca yapay zekâ destekli kestirimci bakım sistemlerimiz

Üretim hatlarında kalite analizini otomatikleştirerek hata oranlarını düşürdük. Bu süreçte yapay zekâyı insanın rakibi değil, iş ortağı olarak konumlandırıyoruz. Karar destek sistemleriyle çalışanlarımız daha hızlı ve isabetli kararlar alabiliyor. Bu tür çözümler hem hız hem de doğruluk sağlıyor. İnsan kaynağımızla yapay zekânın birlikte çalıştığı bu model, verimlilikte çarpan etkisi yaratıyor.

“Tesislerimizin tamamında “dijital ikiz” modelleri geliştirmeyi hedefliyoruz”

Önümüzdeki beş yıl, Hasçelik için sadece dijitalleşmenin hızlandığı değil; aynı zamanda şirketin tüm değer zincirinde Endüstri 5.0 felsefesinin kalıcı olarak yerleştiği bir dönüşüm süreci olacak. Bu vizyon doğrultusunda temel stratejik hedeflerimizi üç ana başlıkta özetliyoruz. Akıllı üretim altyapısının güçlendirilmesi, sürdürülebilirlik temelli dijitalleşmenin derinleştirilmesi ve insan-merkezli inovasyon kültürünün kurumsallaştırılması işte bu üç hedefimizi oluşturuyor.

İlk olarak, akıllı üretim altyapımızı ileriye taşımak amacıyla üretim tesislerimizin tamamında “dijital ikiz” modelleri geliştirmeyi hedefliyoruz. Bu sistemlerle tüm üretim süreçlerinin sanal ortamda birebir simülasyonunu yaparak, olası hataları önceden öngörmek ve en verimli senaryoyu gerçek zamanlı olarak uygulamak mümkün olacak. Ayrıca, üretim hatlarında yapay zekâ destekli görüntü işleme sistemlerini yaygınlaştırarak kalite kontrol süreçlerimizi daha da hızlandırmayı ve kusursuzlaştırmayı amaçlıyoruz.

İkinci olarak, sürdürülebilirlik odaklı dijital yatırımlarımız öncelikli gündemimizde yer alıyor. Bu kapsamda, yenilenebilir enerji kaynaklarına geçişte kullanılan dijital enerji yönetimi sistemlerine yatırım yapmayı sürdüreceğiz. Enerji tüketimini ve karbon emisyonlarını anlık izleyen, veri analizine dayalı iyileştirmeler öneren yapay zekâ tabanlı sistemlerle çevresel etkilerimizi daha etkin yöneteceğiz. Aynı zamanda döngüsel ekonomi prensipleri doğrultusunda, atık yönetimi ve malzeme geri kazanımı süreçlerini dijitalleştireceğiz.

“Geleceğin yetkinliklerine göre eğitim ve gelişim sistemlerini kurumsallaştıracacağız”

Üçüncü ve en önemlisi, insan odaklı inovasyon kültürünü daha da derinleştirmek için ‘geleceğin yetkinlikleri’ odağında sürekli eğitim ve gelişim sistemlerini kurumsallaştıracacağız. Dijital liderlik programlarımızı genişleterek, çalışanlarımızın sadece teknolojiyi kullanan değil, aynı zamanda tasarlayan, yöneten ve dönüştüren



“Veri temelli yönetişimi esas alıyoruz”

Endüstri 5.0 dönüşüm sürecinde, OT-IT entegrasyonunu güvenli bir şekilde sağlayan, siber tehditlere karşı dirençli bir dijital altyapı kurduklarını açıklayan Hasçelik Bilgi Teknolojileri Direktörü Özhan Yavuz, “ERP ve MES sistemlerinin entegre çalıştığı bu yapı sayesinde üretimden satışa, tedarikten kalite yönetimine kadar tüm süreçlerde gerçek zamanlı veri akışı ve izlenebilirlik sağladık. Ayrıca sürdürülebilirlik stratejimizle uyumlu olarak enerji verimliliği izleme yazılımlarını tesislerimize entegre ettik. Dijitalleşmeyi sadece üretim alanında değil, kurumsal karar alma süreçlerinde de yaygınlaştırarak, veri temelli yönetişimi esas alan bir yönetim anlayışı oluşturduk” bilgisini veriyor.

bireyler haline gelmelerini sağlayacağız. Ayrıca, kurum içi girişimcilik programlarımızı dijital çözümler etrafında yeniden yapılandırarak, çalışanlarımızın çözüm üretici rolünü destekleyeceğiz.

Tüm bu hedeflere ulaşmak için, sadece teknik altyapıya değil; aynı zamanda veri güvenliği, siber güvenlik, yapay zekâ etiği gibi alanlara da özel yatırımlar planlıyoruz. Endüstri 5.0 çağında sürdürülebilir bir başarı için, teknolojinin güvenli ve etik kullanımı hayati önem taşıyor.

Yapay Zekâ, Dijital Dönüşüm ve Geleceğin İş Dünyası



DR. HÜSEYİN HALICI

*Toplum 5.0 Akademi Başkanı,
Endüstriyel Otomasyon Sanayicileri Derneği
(ENOSAD) 6. ve 7. Dönem Yönetim Kurulu Başkanı*

Dünyamızın oluşumundan bu yana teknolojik gelişmeler, insanlığı etkileyen en önemli unsur olmuştur. Bu gelişmeler, toplumların yapılarını (avcı, tarım, endüstri, bilgi toplumları) şekillendirmiştir. Ancak günümüzde, hiç olmadığı kadar teknolojik gelişmelerin yaşantımızı derinden etkilediği bir dönemin içindeyiz. Endüstri 4.0, yapay zekâ, dijital dönüşüm ve benzeri teknoloji odaklı kavramlardan söz edilirken, insan unsuru olmayan bir dijital yapının eksik kalacağı artık görülmektedir. Ayrıca dijital dönüşüm ve yapay zekâ, yalnızca iş hayatında değil; tüm hayatımızda olması gereken bir olgu haline gelmiştir.

İşte bu noktadan hareketle, 2016 yılında Japonya ilk kez “Toplum 5.0” adını verdiği insan merkezli yeni toplumsal yapı kavramını ileri sürmüştür. Toplum 5.0, diğer adıyla “Süper Akıllı Toplum”; siber dünya olarak adlandırılan dijital (sanal) dünya ile fiziksel alan olarak nitelendirilen yaşadığımız dünyanın en yüksek seviyede entegre olduğu yeni toplum anlayışıdır.

Japonlar tarafından ileri sürülen “Süper Akıllı Toplum” kavramına ben, insanlığın her zaman akıllı olduğunu düşündüğüm için “Süper Bilinçli Toplum” adını daha doğru buluyorum. Çünkü eğer insanlık aklını kullanmasaydı bugünkü konuma gelemezdi. Vahşi hayvanları avlamak için aletler geliştirmek, tarımı ve endüstriyi oluşturan teknolojiyi bulmak ve geliştirmek, bilgiyi kullanmak gibi özellikler hep insan aklı sayesinde gerçekleşmiştir. Bugün bilincimiz en ileri seviyeye ulaşmış olup, bu bilince aklımızı katarak yeni toplum anlayışını oluşturmakta ve geleceğimizi şekillendirmektedir.

Fiziksel iş gücünün önemini yavaş yavaş zihinsel iş gücüne bırakarak, insanın da kendini tıpkı şirketlerin misyon yeniliğine gitmeleri gibi yenilemesi kaçınılmaz hale gelmektedir. Bu zorunluluk her geçen gün ağırlığını hissettirirken, insanın mevcut niteliklerinden çok daha donanımlı bir hale dönüşmesi gerekmektedir. Bu gerekliliği karşılayan insan modeli olarak “T İNSAN” öngörülmektedir. T İNSAN, kendi alanında derin uzmanlığa sahip olmakla birlikte farklı disiplinler arasında bağlantı kurabilen, yeniliklere açık, iletişim becerisi ve duygusal zekâsı yüksek, geniş bir bakış açısına ve iş birliği yeteneğine sahip bireydir.

Şirketler kendilerini dijital dönüşüm ve yapay zekâ ile geleceğe senkronize ederken çalışanlarına da aynı itinaı göstermektedir. Günümüz çalışan modelinden farklı bir



iş gücü modeli beklenmektedir. Bu beklentiyi karşılayan çalışan modeli de aktardığım “T İNSAN”dır. Şirketler dijitalleşme gerekliliğini yüksek sesle vurgularken, dijitalleşen şirketlerdeki çalışanların da kendilerini revize etmeleri gerektiğini kabul etmeliyiz. Yetişkin çalışanlar mevcut durumlarını değiştirmeli; bu değişim, gelişim şeklinde olmalı ve geleceğe yönelik vizyon yenileyen şirketlerin aranan donanımlı iş gücü haline gelmelidir. Ayrıca teknoloji ile bilgi edinme olanaklarını genişleterek, geleceğimizi emanet edeceğimiz gençler için harika bir rol model olunmalıdır. Bilgiye kolay ve hızlı erişim—kısacası hızlı öğrenme ve bilgiyi kullanma—geleceğin en değerli kaynağı olacaktır. Bu şekilde T İNSAN misyonu gerçekleştirilmiş olacaktır.

Bu bakış açısından hareketle; sanayi başta olmak üzere tüm sektörlerin, girişimcilerin, öğrencilerin ve çalışanların—kısaca toplumun—dijital dönüşüm sürecindeki eğitim, bilgi, mentorluk ve networking ihtiyaçlarına rehberlik ederek; sanayi, özel sektör ve üniversite iş birliği içinde toplum için teknoloji odaklı fikirlerin üretilmesi, iş birliklerinin geliştirilmesi ve yeni dönem iş ile kariyer yetkinliklerinin kazandırılması amacıyla topluma değer katacak adımlar atılmalıdır.

İşte bu noktada görülmüştür ki, hangi iş kolu ve sektör olursa olsun dijital dönüşüme ihtiyaç, hatta mecburiyet söz konusudur. Diğer bir deyişle, yapay zekâ temelli otonom sistemlerin kullanıldığı dijital dönüşümü, sanayi, üretim, hizmet, perakende, finans, sağlık, turizm, kamu, hatta sanat alanlarında kullanmak bir zorunluluk haline gelmiştir. Kısaca dijital dönüşüme hızlı bir şekilde geçen ve kullanan firmalar rekabette avantajlı olacak; diğer taraftan geleneksel yöntemlerle çalışan firmalar ise rekabet avantajlarını yitirecektir.

toplum kuruluşları, kamu ve ülkeler yeni bir bakış açısıyla geleceğe bakmak zorundadır. Ancak yalnızca iş hayatını değil; aynı zamanda sosyal hayatımızı, kısaca tüm toplumu dikkate alan bir dijital dönüşüm geliştirmek gerekmektedir. Dolayısıyla Toplum 5.0 kavramını dikkate alarak bir çözüm oluşturmak daha sürdürülebilir ve doğru bir yaklaşım olacaktır.

Bildiğimiz gibi; gerek Endüstri 4.0, Toplum 5.0 ya da en genel anlamda dijital dönüşüm için en önemli olgu yapay zekâdır. Elbette gelecekte her konuda yardım alacağımız ve hemen hemen her alanda yaygın olarak göreceğimiz yapay zekâyı dayalı sistemler yaşantımızı olumlu yönde şekillendirecektir. Ancak insanlar arasında yapay zekâ ile ilgili olumlu düşünceler olduğu gibi maalesef olumsuz düşünceler de mevcuttur. Birçok kişi, yapay zekânın zararlı işlerde kullanılacağı ya da insanlığa zarar vereceği kanaatinde. Yapay zekâ kavramının hızlı gelişmesi ve avantajlarından faydalanabilmemiz için bu olumsuz düşünceleri dikkate alarak, tereddütsüz pozitif bakış açısıyla ilerlememiz gerekmektedir.

Hatta yapay zekâ gibi önemli bir olgunun bile tek başına yeterli sonuç vermeyeceğini rahatlıkla belirtebiliriz. Çünkü fiziksel ve sıradan işleri yapay zekâ temelli dijitalleşme ile çözebilirken, sofistike ve insancıl işleri çözmeye hâlâ insanların zihinsel iş gücüne ihtiyaç duyulmaktadır.

Ve yine insanın zihinsel iş gücünün yönetsel tarafını kullanarak, geleceğin insan modeli olan T İNSAN'dan en verimli şekilde faydalanmayı sağlayan bir sistem oluşturulmuş olacaktır.

Dr.Eng. Hüseyin Halıcı
(HALICI CEO, İstanbul, 2025-06-01)

Sonuç olarak, başta insanlar olmak üzere şirketler, sivil

“Veri analitiği konusunda geliştirdiğimiz özgün metodolojiler ve yapay zekâ algoritmaları ile sektörde örnek gösterilen bir konuma ulaştık. Bu uygulamalar sadece teknolojik açıdan değil, müşteri deneyimini dönüştürmesi açısından da sektöre yön verici oldu.”



Gökhan Arslan

Karaca Dijital Kanallar Yönetimi ve
Büyütme Direktörü

“Teknoloji en çok insan deneyimini zenginleştirdiğinde gerçek değer yaratır”

Dijital dönüşüm süreçlerinde yalnızca teknolojik altyapıya değil, insan odaklı bir yaklaşımın önemine dikkat çeken Karaca Dijital Kanallar Yönetimi ve Büyütme Direktörü Gökhan Arslan, “Teknoloji en çok insan deneyimini zenginleştirdiğinde gerçek değer yaratır” diyor.

Türkiye’nin önde gelen ve global pazarlara açılan ev yaşam markalarından Karaca, teknolojiyle iç içe çözümler geliştiren yenilikçi yapısıyla dikkat çekiyor. 2011 yılında e-ticaret alanına adım atarak dijital yolculuğuna başlayan Karaca, özellikle pandemi döneminde büyük ivme kazanarak kapsamlı bir dijital dönüşüme evrildi. Bu süreçte iş yapış biçimlerinde yapay zekâ uygulamalarını merkezine alan Karaca, özellikle veri analitiği, müşteri davranış öngörülerini ve tedarik zinciri optimizasyonu alanlarında dikkat çeken adımlar attı.

Bu dönüşümü desteklemek için önde gelen danışmanlık firmaları ile yapay zekâ programları yürüttüklerini belirten Karaca Dijital Kanallar Yönetimi ve Büyütme Direktörü Gökhan Arslan, “Bu alanda uzmanlaşmış yazılım mühendislerini bünyemize katarak dijital DNA’mızı güçlendiriyoruz. Bu uzmanlar ve iş ortaklarımız, karar alma mekanizmalarımızdan müşteri hizmetlerine kadar her noktada akıllı sistemler geliştiriyor. Karaca olarak inanıyoruz ki teknoloji en çok insan deneyimini zenginleştirdiğinde gerçek değer yaratır” diye konuşuyor. Bu felsefe doğrultusunda, yapay zekâ destekli hizmet süreçleri ve omnichannel deneyim kurgularıyla müşterilerle kurdukları ilişkiyi çok boyutlu hale getirdiklerini belirten Gökhan Arslan, Endüstri 5.0 kapsamında Karaca’nın dijitalleşme yolculuğundaki çalışmalarıyla ilgili şu bilgileri paylaşıyor;

“Endüstri 5.0’i sektörümüzde görece erken benimsedik”

Endüstri 5.0, insan ve teknolojinin birlikte değer yarattığı bir dönemi tanımlıyor. Karaca olarak, bu yaklaşımı

sektörümüzde görece erken benimsedik. Yapay zekâ destekli talep tahminleme sistemimiz, stok yönetimimizi global pazarların dinamiklerine, mevsimsel değişimlere, özel günlere ve tüketici eğilimlerine göre optimize ederek, hem israfı önüyor hem de müşteri memnuniyetini artırıyor.

Kişiyi özel kampanya ve içerik öneri sistemimiz sayesinde her müşteriye benzersiz bir deneyim sunuyoruz. Tüm satış kanallarını birbirine entegre ettiğimiz omnichannel yapımızla, fiziksel ve dijital kanallar arasındaki geçişliliği sağlıyoruz. Böylece müşterilerimiz alışveriş deneyimlerini

Kurumsal kültürünüzü dijital dönüşüme nasıl adapte ettiniz?

“Dijital dönüşüm yalnızca araçlar ve sistemlerle değil, insanların düşünme biçimiyle mümkün olur. Karaca olarak bu nedenle dönüşümü kültürel bir değişim olarak ele aldık. Her departmandan belirlediğimiz dijital elçilerle yatay bir dönüşüm ağı kurduk. Çalışanlarımıza fikirlerini üretmeleri ve test etmeleri için gerekli alanı sağladık. Başarı hikayelerini paylaşarak güven duygusunu pekiştirdik. Bünyemize kattığımız yapay zekâ uzmanları, bu kültürel dönüşümün sadece katalizörleri değil, aynı zamanda diğer ekiplere rehberlik eden fenerleri oldular. Kısacası, Karaca olarak dijital dönüşüm artık bir yönetim kararı değil, kurumsal bir alışkanlık haline geldi.”



“Çalışanlar için yapay zekâ destekli projeler hayata geçirdik”

Çalışan memnuniyetini artırmak ve daha proaktif insan kaynakları süreçleri geliştirmek adına yapay zekâ destekli projeler hayata geçirdik. Bunların başında çalışan geri bildirim analiz sistemi geliyor. Bu sistem sayesinde yalnızca mevcut memnuniyet düzeyini değil, gelecekte oluşabilecek memnuniyetsizlik risklerini de öngörebiliyoruz. Onboarding sürecinde yapay zekâ ile kişiye özel eğitimler yapıyor, çalışanların ihtiyaçlarına ve pozisyonlarına göre özelleştirilmiş öğrenme yolları sunuyoruz. Ayrıca HR chatbot uygulamamız ile çalışanlar bordro, izin, yan haklar gibi bilgilere 7/24 ulaşabiliyor. Bu sistem hem çalışan memnuniyetini artırıyor hem de İK ekibimizin daha stratejik konulara odaklanmasına olanak tanıyor.

“Yapay zekâ entegrasyonlarımızı stratejik başlıklar altında topladık”

Karaca olarak yapay zekâ entegrasyonlarımızı stratejik bir planlama dahilinde birkaç ana başlıkta konumlandık. İlk olarak, satış tahmini ve stok yönetimi alanında makine öğrenmesi modelleriyle daha isabetli öngörüler yapabiliyoruz. Bu özellikle farklı ülke pazarlarındaki değişken talebi yönetmemizde büyük avantaj sağlıyor. İkinci olarak, dijital pazarlama bütçelerimizi yapay zekâ destekli optimizasyon araçlarıyla verimli yönetiyor, global hedef kitlemize yönelik hedefleme doğruluğumuzu artırıyoruz. Üçüncü olarak, kreatif üretim süreçlerinde üretken yapay zekâlardan yararlanarak reklam senaryoları, görsel üretimi ve içerik planlamasında büyük zaman tasarrufu sağlıyoruz.

Sürecin en büyük zorluğu, teknolojiyi ekiplerin doğal bir parçası haline getirmektir. Bu amaçla, bünyemize kattığımız yapay zekâ uzmanlarını yalnızca kendi alanlarında çalışan profesyoneller olarak değil, diğer departmanlarla köprü kuran elçiler olarak konumlandık. Böylece yapay zekâ kullanımını teknik ekiplerin tekeline çıkararak tüm iş birimlerinin aktif şekilde faydalanabildiği araçlara dönüştürmeyi hedefledik.

“Dijital dönüşümün başarısı, teknolojiden çok insan faktörüne bağlı”

Dijital dönüşümün başarısı, teknolojiden çok insan faktörüne bağlı. Bu nedenle, yalnızca teknik eğitimlerle değil, dijital farkındalık odaklı kültürel programlarla çalışanlarımızın bu sürece entegre olmasını sağlıyoruz. Uygulamalı eğitimler, dijital beceri testleri, iç eğitim programları ve departman bazlı atölyelerle çalışanlarımızın dijital okuryazarlığını sürdürülebilir şekilde artırıyoruz. En önemlisi de çalışanların yapay zekâ uygulamalarını denemesini teşvik ediyoruz. Ayrıca farklı seviyelerde mentorluk ve “peer learning” uygulamalarıyla dijitali sadece öğrenilen değil, birlikte geliştirilen bir alan haline getirdik.

istedikleri kanal üzerinden kesintisiz bir şekilde sürdürebiliyorlar.

Karaca olarak, veri analitiği konusunda geliştirdiğimiz özgün metodolojiler ve yapay zekâ algoritmaları ile sektörde örnek gösterilen bir konuma ulaştık. Bu uygulamalar sadece teknolojik açıdan değil, müşteri deneyimini dönüştürmesi açısından da sektöre yön verici oldu.

Andrew Ng'nin bu konuda söylediği çok çarpıcı bir söz var: “Yapay zekâ insanların yerini almayacak. Ama yapay zekâyı kullananlar, kullanmayanların yerini alacak.” Biz de bu anlayışla tüm çalışanlarımızı bu dönüşümün aktif bir parçası haline getirmek için yatırım yapıyoruz.

“Kapsamlı eğitim programları geliştirdik”

Yeni nesil iş yapış biçimlerine geçişte, çalışanların dijital yetkinliklerini artırmak için kapsamlı eğitim programları geliştirdik. Özellikle pazarlama, içerik, e-ticaret ve lojistik

alanlarında çalışan ekipler için özel olarak tasarlanmış bu eğitimler, dijital araçlarla entegrasyonu hızlandırdı.

Yapay zekâ destekli içerik üretim süreçleri, veri temelli karar alma uygulamaları ve otomasyonla yönetilen kampanya süreçlerine yönelik modüllerle, ekiplerin günlük operasyonlarını yeniden kurgulamalarına yardımcı olduk. Bu dönüşümün yalnızca teknik değil, zihinsel ve davranışsal olarak da benimsenmesi için sürekli destek sağlıyoruz.

“Yapay zekâyı ‘yardımcı akıl’ olarak konumlandırıyoruz”

Endüstri 5.0, teknolojiyi merkezden alıp insanla birlikte konumlandırıyor. Biz de Karaca olarak bu anlayışı benimsiyoruz; yapay zekâyı insanların yaratıcı, sezgisel ve empatik yönlerini destekleyecek bir “yardımcı akıl” olarak konumlandırıyoruz. Karar mekanizmalarında son söz hala insana ait.

Teknoloji; verimlilik, hız ve ölçek sağlıyor, ancak müşteriyle kurulan duygusal bağ, kullanıcı deneyiminin dili, ürün estetiği gibi unsurlar insan dokunuşuyla anlam kazanıyor. Bu nedenle teknolojiyi her zaman insan deneyimini zenginleştirmek için kullanıyoruz. Bizim de tüm bu süreçlerde en büyük yatırımımız yine insan kaynağımız olacak. Çünkü Karaca olarak inanıyoruz ki teknoloji ne kadar gelişirse gelişsin, Endüstri 5.0’ın merkezinde her zaman insan yer alıyor.

“Bu alana erken yatırım yapan şirketler önemli avantajlar elde edecek”

Türkiye’de dijital dönüşüm yatırımları hız kazandı. Ancak Karaca olarak gözlemlediğimiz kadarıyla, Endüstri 5.0’ın temel felsefesi olan insan odaklı teknoloji yaklaşımı henüz olgunluk aşamasına gelmedi. Birçok şirket teknolojik araçlara yatırım yapıyor; ancak bu araçların insanla uyumlu şekilde çalışmasını sağlayacak kültürel yapılar henüz yeterince gelişmiş değil.

Karaca olarak teknoloji ve insanın ayrı düşünülmemeyeceği bir yaklaşımı benimsedik. Önümüzdeki dönemde empati, sezgi, yaratıcılık gibi insani nitelikleri destekleyen sistemlerin öne çıkacağını öngörüyoruz. Global ölçekte rekabet edebilmek için bu alana erken yatırım yapan şirketler hem iç verimlilik hem de marka algısı açısından önemli avantajlar elde edecek. Türkiye’nin coğrafi konumu ve genç nüfusu, doğru teknoloji yatırımlarıyla birleştiğinde, özellikle bölgesel bir güç haline gelmesi için büyük fırsatlar sunuyor.

“Yapay zekâ ile işbirliğini, insani bir fırsat olarak değerlendiriyoruz”

Yapay zekâyı yürütülen projeler sayesinde pazarlama kampanyalarının planlama süreçleri önemli ölçüde hızlandı. İçerik üretimi tarafında senaryo oluşturma, metin yazımı, görsel taslak üretimi gibi konularda verimlilik artışı ve çıktı kapasitemizde gözle görülür bir yükseliş sağladık. Yazılı çevirileri, dublajları ve ses üretimini yapay zekâ ile yaparak global pazarlarda ihtiyaç duyduğumuz çoklu dil desteğinde büyük bir hız kazandık ve maliyet avantajı sağladık.

Özellikle ürün tasarım süreçlerimizde yapay zekâ kullanımı bize ciddi bir verimlilik artışı sağladı. Tasarımcılarımız yapay zekâ araçlarıyla çok sayıda konsept ve varyasyon üreterek, daha önce haftalarca süren tasarım süreçlerini günlere indirdi. Bu sayede müşteri trendlerine daha hızlı yanıt verebiliyor ve yenilikçi ürünleri pazara daha çabuk sunabiliyoruz.

Öte yandan satış tahminleme ve stok optimizasyon sistemlerimiz sayesinde lojistik süreçlerde hem zaman hem maliyet açısından daha dengeli bir yapı kurduk. Yapay zekâ, rutin işleri üzerine alarak ekiplerin daha yaratıcı ve stratejik çalışmalara odaklanmasını sağladı. Bu iş birliğini teknolojik değil, insani bir fırsat olarak değerlendiriyoruz.

“Teknik kapasitemizi artırarak yapay zekâ kadromuzu büyütüyoruz”

“Karaca olarak önümüzdeki beş yılda hedefimiz, üretken yapay zekâyı içerik üretimi, müşteri deneyimi ve operasyonel süreçlere daha derinden entegre etmek. Yapay zekâ alanındaki uzman kadromuzu genişleterek teknik kapasitemizi artırmayı planlıyoruz. Özellikle video senaryosu, sosyal medya görselleri, ürün açıklamaları gibi alanlarda yapay zekâ destekli sistemlerle çalışan hibrit ekipler oluşturmayı hedefliyoruz. Kişiselleştirilmiş müşteri deneyimi ile Karacaseverleri daha da fazla memnun etmeyi, onlara beklediklerinden fazlasını sunmayı amaçlıyoruz. Karaca olarak yapay zekâ teknolojilerini sadece bir araç olarak değil, yaratıcılığımızı ve verimliliğimizi güçlendiren bir ortak akıl olarak konumlandırıyoruz. Ayrıca uluslararası pazarlarda dijital mimarimizi yerleştirme stratejileriyle uyumlu hale getirerek büyümeyi hedefliyoruz.”

“Kolay İK olarak Endüstri 5.0’in merkezine insanı alıyoruz. Yazılımımızı geliştirirken sadece yazılım üzerinden düşünmüyor; aynı zamanda çalışanların motivasyonunu, aidiyet hissini, şirketteki anlam arayışını da gözetiyoruz. Dijitalleşmeyi bu insani boyutla birleştirmek bizi sadece bir teknoloji şirketi olmaktan çıkarıp bir iş yoldaşı haline getiriyor”



Tunca Üçer

Kolay İK COO

“Teknolojiyi stratejik bir kaldıraç olarak konumlandırıyoruz”

Endüstri 5.0’a doğru, insan odaklı bir dijital dönüşüm yaklaşımıyla yol aldıklarını belirten Kolay İK COO’su Tunca Üçer, “Teknolojiyi bir otomasyon aracının ötesinde, insan potansiyelini ortaya çıkaran stratejik bir kaldıraç olarak konumlandırıyoruz” diyor.

Endüstri 5.0’ın merkezine insanı konumlandıran Kolay İK, insan kaynakları süreçlerini uçtan uca dijitalleştirerek hem operasyonel verimliliği artırıyor hem de insan-makine iş birliğini teşvik eden çözümler sunuyor. Gelecek dönemde, Türkiye’de tüm İK departmanlarının dijitalleşmesini hedefleyen Kolay İK, veri okuryazarlığı, stratejik İK liderliği ve yapay zekâ okuryazarlığı gibi alanlardaki yatırımlarını derinleştirmeyi planlıyor.

Dijitalleşmeyi sadece teknolojik bir ilerleme değil, aynı zamanda kültürel bir evrim olarak gördüklerini ifade eden Kolay İK COO’su Tunca Üçer, teknolojiyi insan potansiyelini ortaya çıkaran stratejik bir kaldıraç olarak konumlandıklarını belirtiyor. Bu anlayışla, insan-makine iş birliğini teşvik eden uygulamalar, kapsayıcı ve etik yapay zekâ tabanlı analiz sistemleri, esnek ve hibrit çalışma modellerine uygun altyapılar geliştirdiklerini aktaran Üçer, Endüstri 5.0 yolculuğunda geleceğe yönelik hedeflerinden bahsederek, “Önümüzdeki 5 yıl içinde ilk hedefimiz tüm İK departmanlarını dijitalleştirmek. İkinci hedefimiz ise insan kaynakları departmanlarını trendleri belirleyen ve şirketin tüm stratejik damarlarına nüfuz eden bir yapıya kavuşturmak” diyor.

Tunca Üçer, Kolay İK’nın Endüstri 5.0 vizyonuna ve dijital dönüşüm yolculuğundaki adımlarına dair şu bilgileri paylaşıyor;

“İK departmanını uçtan uca dijitalleştiriyoruz”

Kolay İK olarak dijital dönüşüm sürecindeki stratejik vizyonumuz, şirketlerin ellerindeki yeteneklerin becerilerini, yaratıcılıklarını ve esnekliklerini ön plana çıkararak teknolojiye ve yeni akımlara hızlıca uyum

sağlamalarına destek olmak üzerine kurulu. Bu vizyonu, organizasyonların en insan odaklı ve stratejik birimi olan insan kaynakları departmanını uçtan uca dijitalleştirerek hayata geçiriyoruz.

Kurulduğumuz günden bu yana, İK alanı farklı teknolojik akımların etkisi altına girdi. Bu adaptasyon kimi zaman kolay oldu, kimi zaman da daha fazla destek gerektirdi. Ancak biz her zaman bu dönüşümün merkezinde durduk ve insan kaynakları profesyonellerinin yanında olduk. Amacımız yalnızca teknoloji sunmak değil, aynı zamanda İK’yı dönüştürerek şirketlerin stratejik reflekslerini güçlendirmek.

“Şirketlerin Endüstri 5.0’a ulaşmaları için çözümler geliştiriyoruz”

Endüstri 5.0 kapsamında, dijitalleşme yolculuğunda attığımız en önemli adımlar, teknolojiyi bir otomasyon aracının ötesinde insan potansiyelini ortaya çıkaran stratejik bir kaldıraç olarak konumlamamıza dayanıyor. Kolay İK olarak şirketlerin Endüstri 5.0’a ulaşmalarını ve bu yeni dönemde fark yaratmalarını sağlayacak çözümler geliştiriyoruz. Geleneksel insan kaynakları süreçlerini dijitalleştirerek İK profesyonellerinin operasyonel yüklerini azaltıyor, onları daha katma değerli alanlara yönlendiriyoruz.

Aynı zamanda insan-makine iş birliğini teşvik eden, kişiselleştirilmiş gelişim yolları sunan, dijital refahı ve psikolojik dayanıklılığı artırmaya yönelik uygulamalar geliştiriyoruz. Değer odaklı yetenek kazanımı, esnek ve hibrit çalışma modellerine uygun altyapılar, kapsayıcı ve etik yapay zekâ tabanlı analiz sistemleri gibi çözümlerimizle yalnızca sektörümüzde değil,



Türkiye genelinde de insan odaklı dijital dönüşümün öncülerinden biri olmayı sürdürüyoruz.

“Dijital dönüşüm artık bir seçenek değil, zorunluluk”

Dijital dönüşüm, kurulduğumuz 2015 yılında şirketler için bir seçenekken, bugün artık açıkça bir zorunluluk haline geldi. Dönüşümün dokunmadığı bir iş alanı neredeyse kalmadı. Bu dönüşüm yalnızca süreçleri değil, iş gücü

“Dijital dönüşümü içeriden başlayarak inşa ettik”

Yapay zekâyı ve otomasyon teknolojilerini şirketin tüm iş süreçlerine entegre ederken bu teknolojileri sadece bir verimlilik aracı olarak değil, aynı zamanda kültürel bir dönüşümün parçası olarak gördüklerini açıklayan Kolay İK COO’su Tunca Üçer, “Elbette bu dönüşümün en büyük zorluklarından biri şu; teknolojiye adaptasyon hem teknik hem de zihinsel bir değişimi birlikte yönetmek anlamına geliyor. Bu nedenle ‘sadece araçlar değil, alışkanlıklar da dönüşmeli’ dedik ve bu dönüşümü içeriden başlayarak inşa ettik” bilgisini veriyor.

dinamiklerini de kökten değiştiriyor. En geleneksel sektörlerdeki şirketler bile artık hem verimliliklerini artırmak hem de iş modellerini yeniden tanımlamak için bu sürece uyum sağlıyor.

Biz Kolay İK olarak yalnızca teknolojiyi sunmakla kalmıyor; birlikte çalıştığımız şirketlerin çalışanlarının da bu dönüşüme sağlıklı şekilde uyum sağlamasını önceliklendiriyoruz. Bu amaçla hayata geçirdiğimiz Kolay Akademi çatısı altında kapsamlı eğitim içerikleri sunuyor, sürecin her anında aktif destek sağlayan bir Kullanıcı Memnuniyeti Ekibi ile birlikte çalışıyor ve tüm bunları 80 kişilik donanımlı bir ekip ile sürdürüyoruz. Adaptasyonu yalnızca bir başlangıç noktası olarak değil, devam eden bir yolculuk olarak görüyor, şirketlerin ve çalışanlarının her adımda yanında yer alıyoruz.

“Dönüşümü sadece anlatmıyor, bizzat uyguluyoruz”

Endüstri 5.0 ile insan odaklı bir dijitalleşme süreci yürütmenin Kolay İK için çok katmanlı bir anlamı var. Biz teknolojiyi yalnızca otomasyon ya da verimlilik artışından ibaret görmüyoruz. Çalışan deneyimini zenginleştiren, İK ekiplerinin daha stratejik roller üstlenmesini sağlayan ve şirketlerin insan potansiyelini en iyi şekilde ortaya çıkarmasına yardımcı olan bir araç olarak da değerlendiriyoruz.

Kolay İK olarak Endüstri 5.0’ın merkezine insanı alıyoruz. Yazılımımızı geliştirirken sadece yazılım üzerinden düşünmüyor; aynı zamanda çalışanların motivasyonunu, aidiyet hissini, şirketteki anlam arayışını da gözetiyoruz. Dijitalleşmeyi bu insani boyutla birleştirmek bizi sadece bir teknoloji şirketi olmaktan çıkarıp bir iş yoldaşı haline getiriyor.

Kolay İK olarak dijital dönüşüm sürecini bir teknolojik adaptasyonun ötesinde kültürel bir evrim olarak görüyoruz. Biz bu dönüşümü önce kendi içimizde yaşayarak, bizzat deneyimleyerek başlattık. Hem kendi kurum kültürümüzü dijital dünyanın dinamiklerine uyarladık hem de bu deneyimi kullanıcılarımıza taşıyarak onların da dönüşüm yolculuklarına eşlik ettik. Yaparak gösteriyoruz; dönüşümü sadece anlatmıyor, bizzat uyguluyoruz. Çalışanlarımızı bu sürecin pasif izleyicileri değil, aktif tasarımcıları haline getirerek dijitalleşmenin anlamını birlikte inşa ediyoruz. Bu sayede araçlarla birlikte, o araçların etrafında şekillenen insan merkezli bir geleceği de birlikte kuruyoruz.

“Yapay zekâ, iş süreçlerimizin her anında bizimle”

Yapay zekâ ve otomasyon, içerideki iş süreçlerimizin her alanında bizimle. Ekibimizde pazarlamadan insan kaynaklarına, yazılımdan kullanıcı destek ekibimize kadar herkes yapay zekâ ve otomasyon uygulamalarını kullanıyor. Bunun yanında insan kaynakları alanındaki binlerce profesyonele, bu uygulamaları kapsayıcı ve etik bir şekilde geliştirerek sunuyoruz. Bunları kullanan profesyoneller, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu (KVKK) ve Genel Veri Koruma Tüzüğü (GDPR) uyumlu olarak işlemlerini yaparken bütün süreçlerinde zaman ve enerji tasarrufu sağlıyor.

Yapay zekâ destekli çözümler, Kolay İK’da iş süreçlerimizin hem hızını hem de doğruluğunu belirgin biçimde artırdı. Ancak bizim için asıl değer, bu teknolojilerin insan potansiyelini serbest bırakma gücünde yatıyor. Rutin ve zaman alan operasyonları otomasyona devrettiğimizde insan kaynağımızın yaratıcılığına, empatisine ve stratejik düşünme yetisine daha fazla alan açıyoruz. Bu, sadece verimlilik meselesine indirgenemeyecek bir konu; aynı zamanda etik bir tercih. Çünkü teknoloji insanın yerini almak için değil, insanın derinliğini daha görünür kılmak için var. Yapay zekâyı bir rakip olarak görmüyor; düşüncüyü tamamlayan, insani sezgileri destekleyen bir çalışma arkadaşı olarak değerlendiriyoruz. Bu bakışla verimliliği sadece niceliksel bir kazanım olarak değil, çalışanlarımızın daha anlamlı ve katkı sunabilecekleri işlere yönelmesiyle nitelikli bir dönüşüm olarak değerlendiriyoruz.

“Dijitalleşmemiş tek bir İK departmanı kalmayacak”

Önümüzdeki beş yıl içinde Kolay İK’nın dijitalleşme ve Endüstri 5.0 stratejileri doğrultusundaki en büyük hedefini, Türkiye’deki yetişmiş iş gücünün enerjisini ve

potansiyelini yine bu topraklar için seferber edebilecek bir zemin inşa etmek olarak belirledik. Endüstri 5.0’ın sunduğu insan merkezli dijitalleşme yaklaşımı, bize bu hedefe ulaşmak için eşsiz fırsatlar sunuyor.

Bu vizyonla iki temel alana yatırım yapmayı planlıyoruz: İlki, dijitalleşmemiş tek bir İK departmanının bile kalmaması. Türkiye’deki her işletmenin, büyüklüğünden bağımsız şekilde, İK süreçlerinde teknolojiye erişimini kolaylaştırmak için altyapı yatırımlarımızı sürdüreceğiz. İkincisi ise insan kaynakları departmanlarını yalnızca trendleri takip eden değil, trendleri belirleyen ve şirketin tüm stratejik damarlarına nüfuz eden bir yapıya kavuşturmak. Bu doğrultuda, veri okuryazarlığı, stratejik İK liderliği ve yapay zekâ okuryazarlığı gibi alanlarda eğitim ve ürün yatırımlarımızı derinleştireceğiz. Hedefimiz, teknolojiyi sadece uygulayan değil, anlam üreten bir İK vizyonu ile Türkiye’yi geleceğin iş gücüne hazırlamak.

“Rekabet avantajı, teknolojiyi insanla kullananların olacak”

Türkiye iş dünyasında insan kaynakları profesyonellerinin yeniliklere adaptasyon hızı oldukça yüksek; sektördeki birçok İK uzmanı, Endüstri 5.0 gibi vizyoner kavramları kavramakta ve uygulamakta son derece çevik davranıyor. Ancak ne yazık ki, kurumların genelinde aynı hızda bir dijitalleşme iradesi ya da İK’ya stratejik yatırım iştahı göremiyoruz. Oysa geleceğin rekabet avantajı, yalnızca teknolojiye sahip olmakla değil, o teknolojiyi insanla birlikte akıllıca kullanmakla mümkün olacak. Şirketler bu dönüşüm trenini kaçırmamalı çünkü Endüstri 5.0 çağında sürdürülebilir başarı, insanı önceleyen sistemlere yatırım yapabilen kurumların elinde olacak. İnsan kaynaklarına yapılan her yatırım, verimliliğin yanı sıra kültür, bağlılık ve yenilikçilik olarak da geri dönecek.

Dijital dönüşüm ve Endüstri 5.0 çerçevesinde çalışan deneyimini iyileştirmek için ne gibi inovatif projeler geliştirdiniz?

Dijital dönüşümde başarılı olduğumuzu en iyi gösteren ve çalışan deneyimini geliştirmek için attığımız en somut ve dönüştürücü adımlardan biri, pandemi döneminde bir günde uzaktan çalışmaya geçişimiz ile başlayan süreç oldu. Bu yalnızca operasyonel bir başarı değil, aynı zamanda kültürel bir kırılma anıydı. Bu süreci bir fırsata dönüştürerek dijitalde de aidiyet ve verimlilik yaratılabileceğini deneyimlemiş olduk. Bu dönüşüm sonrasında yaptığımız geleneksel çalışan memnuniyeti anketinde, sorular klasik olsa da yapay zekâ destekli analizle verilen yanıtları çok daha derinlemesine yorumladık. Bu sayede açıkça ifade edilenlerin yanı sıra satır aralarına gizlenmiş ihtiyaç ve duyguları da görebildik. Ortaya çıkan içgörülerle Kolay Care adını verdiğimiz, çalışanlarımızın fiziksel ve ruhsal sağlığını destekleyen kapsamlı bir sağlık paketini hayata geçirdik.

“Legrand Grubu, 2030 yılına kadar yıllık cirosunu 15 milyar Euro’ya ulaştırmayı hedefliyor. Bu iddialı hedefin iki temelinden biri dijital dönüşüm çözümlerinde büyümeyi hızlandırmak. Bu yaklaşım, yalnızca iş süreçlerinin değil, aynı zamanda insan kaynağının da dijital geleceğe entegre edilmesini zorunlu kılıyor.”



Gül Sevinç Selçuk

Legrand Türkiye Grubu CMO

“Dijitalleşmemizi sürdürülebilirlik ve insan odağında derinleştireceğiz”

Önümüzdeki beş yıl içinde dijitalleşme yolculuklarını sürdürülebilirlik ve insan odağını temel alarak daha da derinleştirmeyi hedeflediklerini dile getiren Legrand Türkiye Grubu CMO'su Gül Sevinç Selçuk, Ar-Ge ve insan kaynağı alanlarında yatırımlar yaparak, Türkiye’de dijitalleşmenin bir yaşam biçimi haline gelmesine katkı sağlamayı amaçladıklarını vurguluyor.

Global yapılanmaya sahip Legrand Grubu’nun bir parçası olarak elektrik ve dijital altyapı sistemleri alanında faaliyet gösteren Legrand Türkiye Grubu, bir yandan Gebze’deki fabrika yatırımı ile üretim kapasitesini artırırken bir yandan da Endüstri 5.0 ile insanı merkeze alan dijitalleşme sürecine geçiş yapmayı sürdürüyor. Üretim hattını tamamen otomatik sistemle çalışır hale getiren Legrand Türkiye Grubu, Türkiye’de yerli üretimle geliştirdiği yeni nesil modüler ürünleri son teknoloji ile uyumlu hale getirmeye devam ediyor.

Yapay zekâ destekli çözümler sayesinde özellikle tahminleme ve müşteri taleplerinin analizi gibi alanlarda ciddi bir verimlilik sağladıklarını dile getiren Legrand Türkiye Grubu CMO'su Gül Sevinç Selçuk, dijital dönüşüm sürecindeki eğitim ve iç iletişim çalışmalarıyla da çalışanlarının hem bireysel gelişimi hem de teknolojiye uyum süreçlerini kesintisiz sürdürülebilir kıldıklarını vurguluyor. “Gelecek yıllarda dijitalleşme yolculuğumuzu sürdürülebilirlik ve insan odağını temel alarak daha da derinleştirmeyi hedefliyoruz” diyen Selçuk, yapay zekâ destekli sistemlerin yaygınlaştırılması, veriye dayanan karar mekanizmalarının güçlendirilmesi ve yerli üretimle geliştirilen akıllı ürün portföyünün genişletilmesinin öncelikleri arasında olduğuna vurgu yapıyor. Bu doğrultuda hem Ar-Ge hem de insan kaynağı alanlarında yatırımlara devam edeceklerini aktaran Selçuk, “Amacımız, Türkiye’de dijitalleşmenin sadece bir teknoloji değil, aynı zamanda bir yaşam biçimi haline gelmesine katkı sağlamak” diyor.

Endüstri 5.0 ile insan odaklı bir dijitalleşme süreci yürütmenin markaları için önemli olduğuna değinen Legrand Türkiye Grubu CMO'su Gül Sevinç Selçuk, Endüstri

5.0 kapsamındaki dijitalleşme yolculuğunda attıkları en önemli adımlar hakkında şu açıklamaları yapıyor;

“Hedefimiz, yeni nesil ürünlerimizle sektörde fark yaratmak”

LeGrand Türkiye Grubu olarak Endüstri 5.0 ile insanı merkeze alan bir dijitalleşme sürecine geçiş yaptık. Türkiye’de yerli üretimle geliştirdiğimiz yeni nesil modüler ürünlerimizin son teknoloji ile uyumlu hale getirilmesi en önemli adımlarımızın başında geliyor. Ayrıca sürdürülebilirlik yaklaşımımızı destekleyen akıllı bina sistemleri ve enerji verimliliği çözümleriyle sektörde fark yaratmaya devam ediyoruz. Bu çözümler, yalnızca enerji tüketimini optimize etmekle kalmıyor, aynı zamanda karbon ayak izini azaltarak çevresel sorumluluğumuzu da yerine getirmemizi sağlıyor.

Yapay zeka ve otomasyon teknolojileri, iş süreçlerinde verimlilik, hız ve öngörülebilirlik sağlama potansiyeliyle tüm sektörlerde olduğu gibi bizim için de önem taşıyor. Legrand Türkiye Grubu’nun dijital dönüşüm vizyonu çerçevesinde bu teknolojilerin sağladığı olanaklar yakından takip ediliyor. Operasyonel süreçleri daha çevik ve etkin hale getirecek uygulamaların değerlendirilmesine öncelik veriliyor. Bu dönüşüm sürecindeki en büyük zorluk ise yalnızca teknolojiyi entegre etmek değil, aynı zamanda bu dönüşümün kurumsal kültürle uyumlu biçimde benimsenmesini sağlamak oluyor. Bu nedenle, teknolojiye yapılan yatırımlarla birlikte insan kaynağının gelişimi de stratejik bir öncelik olarak ele alıyoruz.



“Projelerimizde ‘kullanıcı deneyimi’ kavramını merkeze alıyoruz”

İnandığımız temel değerlerden biri, teknolojinin insanı desteklemesi gerektiğidir. İnsan ve teknoloji arasındaki dengeyi sağlamak için tüm dijitalleşme projelerimizde “kullanıcı deneyimi” kavramını merkeze alıyoruz. Teknolojinin karmaşıklığını kullanıcı dostu çözümlerle sadeleştiriyor, çalışanlarımızın süreçlere katılımını aktif olarak teşvik ediyoruz. Çünkü biliyoruz ki teknoloji tek başına bir başarı hikayesi yazmakta yeterli değildir, bu hikâyeyi insanlar şekillendirir ve tamamlar.

Dijital dönüşüm sürecimizi yalnızca teknolojik bir değişim değil, aynı zamanda kültürel bir dönüşüm olarak görüyoruz. Stratejik vizyonumuz, teknolojiyi hem iş süreçlerimize hem de müşteri deneyimine entegre ederek sürdürülebilir ve insan odaklı bir yapı inşa etmek üzerine kurulu. Bu süreçte veri analitiği, yapay zeka ve IoT çözümlerini sistemimize dahil ederek daha verimli ve daha duyarlı sistemler geliştirmeye odaklanıyoruz. Aynı zamanda, dijitalleşmenin çalışanlarımızın yetkinliklerini artırması ve güçlendirmesi gerektiğine inanıyoruz.

“Çalışan deneyimini iyileştirecek uygulamalar geliştiriyoruz”

Dijital yetkinlikler, günümüzde sadece teknik ekipler için değil, tüm çalışan profilleri için stratejik bir önem taşıyor. Bu doğrultuda sürekli eğitim stratejimiz çerçevesinde hem teknik hem de davranışsal yetkinlikleri geliştirmeye odaklanan kapsamlı eğitim programları uyguluyoruz. Grup genelinde yürütülen eğitimlerin yanı sıra, çalışanlarımızın bilgiye her an ulaşabilmesini sağlayan online eğitimler ve e-eğitim çözümleriyle dijital okuryazarlığı destekliyoruz.

Eğitim platformlarımız ve güçlü iç iletişim araçlarımız sayesinde hem bireysel gelişimi hem de teknolojiye uyum süreçlerini kesintisiz sürdürülebilir kılıyoruz. Böylece dijital dönüşüm sürecinde tüm çalışanlarımızın yetkinliğini artırarak daha çevik ve bilgiye dayalı karar mekanizmaları oluşturmaya hedefliyoruz.

Önem verdiğimiz bir diğer konu, dijital dönüşüm sürecinde çalışan deneyimini iyileştirmek. Çalışanlarımızın teknolojiyle uyumlu, motive edici ve verimli bir iş

Yapay zekâ destekli çözümler iş süreçlerinizde nasıl bir verimlilik artışı sağladı?

“Yapay zekâ destekli çözümler, özellikle tahminleme ve müşteri taleplerinin analizi gibi alanlarda ciddi bir verimlilik sağladı. Bu sistemler, karar alma süreçlerimizi hızlandırmakla kalmadı, aynı zamanda daha az kaynakla daha fazla iş üretmemizi sağladı. İnsan kaynağımızla yapay zekâ arasında tamamlayıcı bir ilişki kurmaya özen gösteriyoruz. Bizim için önemli olan, teknolojinin insanın yerini alması değil, onu daha etkin ve yaratıcı bir seviyeye taşıması.”

ortamında çalışmalarını bizim için büyük önem taşıyor. Bu doğrultuda, çalışan deneyimini sürekli iyileştirmek üzere uygulamalar geliştiriyoruz. Esnek ve kapsayıcı çalışma modelleri, yetenek gelişimine yönelik dijital içerikli eğitimler ve sürekli gelişimi destekleyen performans yönetim sistemleri, öncelikli çalışmalarımız arasında yer alıyor. Teknolojiyi, çalışanlarımızın işlerini kolaylaştıran ve potansiyellerini daha etkin kullanmalarını sağlayan bir araç olarak konumlandırıyoruz. Endüstri 5.0'ın sunduğu insan merkezli yaklaşımı, kurum kültürümüzün önemli bir parçası haline getirmeye kararlıyız.

“Çalışanlarımız eğitimlerle dijital yetkinliklerini sürekli güncelliyor”

Kurumsal kültürümüzü dijital dönüşüm sürecine adapte ederken çalışanlarımızın sürecin aktif bir parçası haline gelmesini önceliklendirdik. Bu kapsamda, çalışan bağlılığını ve şirket aidiyetini destekleyen politikalar geliştirerek, performansla etkin katılımı teşvik eden yapılar oluşturduk. İletişim süreçlerimizi daha şeffaf ve anlaşılır hale getirmek amacıyla iç iletişim kanallarımızı güçlendirdik.

Legrand Türkiye Grubu olarak dijitalleşme yolculuğumuzu sadece teknolojik dönüşümle sınırlı tutmadık. Aynı zamanda endüstriyel ilişkiler ve idari uygulamalarımızı da adil, verimli ve çalışan memnuniyetini destekleyecek şekilde yeniden kurguladık. Eğitim birimimiz aracılığıyla IoT, ev otomasyonu, yapısal kablolu ve veri merkezi çözümleri gibi alanlarda düzenli eğitim programları sunarak hem sektörün gelişimine katkı sağlıyor hem de çalışanlarımızın dijital yetkinliklerini sürekli olarak güncellemelerine imkân tanıyoruz. Bu sayede hem bireysel gelişimi hem de kurumsal dönüşümü sürdürülebilir kılmayı amaçlıyoruz.

“2030’a kadar hedefimiz dijital dönüşüm çözümlerinde büyümek”

Dijital dönüşüm, Legrand Türkiye Grubu’nun iş yapış biçimlerinde daha çevik, proje bazlı ve disiplinler arası bir yapıyı teşvik etmesine olanak tanıdı. Bu dönüşüm



doğrultusunda, hibrit ve uzaktan çalışma modellerini devreye alarak esnekliği artırırken, çalışanlarımızın iş-yaşam dengelerini gözetken bir çalışma kültürü oluşturduk. Grup genelindeki online eğitimler, e-eğitim platformları ve Innoval Eğitim Merkezi’nin katkısıyla, dijitalleşmenin getirdiği ihtiyaçlara yönelik yetkinlikleri artırmayı hedefliyoruz.

Tüm bu uygulamalar, Legrand’ın uzun vadeli vizyonu olan “Hedef 2030” ile de birebir örtüşüyor. Legrand Grubu, 2030 yılına kadar yıllık cirosunu 15 milyar euro’ya ulaştırmayı hedefliyor ve bu iddialı hedefin iki temelinden biri dijital dönüşüm çözümlerinde büyümeyi hızlandırmak. Bu yaklaşım, yalnızca iş süreçlerinin değil, aynı zamanda insan kaynağının da dijital geleceğe entegre edilmesini zorunlu kılıyor. Legrand Türkiye Grubu olarak biz de bu hedefe çalışanlarımızla birlikte ilerliyoruz, dijital dönüşümü yalnızca yöneten değil, birlikte şekillendiren bir kurum kültürüyle ele alıyoruz.

“KOBİ’lerin dijitalleşirken daha fazla desteğe ihtiyacı var”

Türkiye, Endüstri 5.0’a geçişte önemli adımlar atıyor, ancak bu dönüşüm henüz homojen değil. Özellikle büyük sanayi kuruluşları bu süreci benimsemeye başladı, ancak KOBİ’lerin dijitalleşmeye daha fazla destek ve yönlendirmeye ihtiyacı var. Önümüzdeki yıllarda teknoloji yatırımları kadar, insan kaynağına yapılacak yatırımların da belirleyici olacağını düşünüyoruz. Gelecek, sadece “akıllı fabrikalar” değil, aynı zamanda teknolojiyle gelişen iş gücü ve dönüşen toplumlarla inşa edilecek.

“Dijital dönüşüm stratejimizin önemli bir parçası da kurumsal kültürün bu sürece entegre edilmesidir. ‘Pilotlarla başla, adım adım geliştir’ yaklaşımıyla hareket ediyoruz. Küçük ve etkili başlangıçlar yapıyor, ardından yaygınlaştırıyoruz. Bu yöntemle çalışanlarımızın sürecin parçası olmasını kolaylaştırıyor, iç motivasyonu yüksek projeler oluşturuyoruz.”



Bora Uludüz

Memorial Sağlık Grubu CEO

“Sağlık teknolojilerine yön vermeyi hedefliyoruz”

İnsani etkileşimi koruyan bir dijitalleşme stratejisi benimsediklerini söyleyen Memorial Sağlık Grubu CEO’su Bora Uludüz, insan odaklı yaklaşımlarını teknolojinin sunduğu fırsatlarla güçlendirerek ilerlediklerini vurgulayarak, “Hedefimiz, sağlık teknolojilerinde yön veren bir kurum haline gelmek” diye konuşuyor.

Endüstri 5.0 kapsamında patoloji süreçlerinde yapay zekâ destekli çözümlerden, uluslararası hastalar için geliştirilen CRM altyapısına kadar birçok uygulamayı hayata geçiren Memorial Sağlık Grubu, halihazırda geliştirme aşamasında olduğu iki yeni projeye dijitalleşme vizyonunu daha da ileri taşımayı hedefliyor. Teknolojiyi rutin operasyonların otomasyonu, karar destek sistemleri ve süreç izleme gibi alanlarda etkili şekilde kullanan Memorial, önümüzdeki dönemde tüm hasta yolculuğunun uçtan uca dijitalleşmesini sağlamayı amaçlıyor.

Endüstri 5.0 vizyonunu insan odaklı dijitalleşme anlayışıyla şekillendirdiklerini belirten Memorial Sağlık Grubu CEO’su Bora Uludüz, bu süreçte hem hasta hem de çalışan deneyimini iyileştiren teknolojilere odaklandıklarını belirtiyor. Yapay zekâ destekli karar destek sistemlerini tüm branşlara entegre etmeyi hedeflediklerini belirten Uludüz, veriye dayalı yönetimi kurum kültürünün doğal bir refleksi haline getirmek istediklerini vurguluyor. Bu dönüşüm sürecinde teknolojik altyapı kadar insan kaynağına da yatırım yapmaya devam edeceklerine dikkat çeken Uludüz, “Klinik karar destek sistemleri ve rutin süreçlerin otomasyonu gibi alanlarda yapay zekâ entegrasyonunu önemsiyoruz. Önümüzdeki dönemde de hasta yolculuğunun uçtan uca dijitalleşmesini sağlamak ve veriye dayalı yönetimi kurum kültürümüzün doğal bir refleksi haline getirmek istiyoruz. Şu an geliştirme aşamasında olan farklı projelerimiz var; her biri sağlıkta teknoloji kullanımına yön verme hedefimize katkı sağlıyor. Amacımız, sağlık teknolojilerinde sadece takip eden değil, yön belirleyen bir kurum haline gelmek” mesajını veriyor.

Bora Uludüz, Memorial Sağlık Grubu’nun dijital dönüşüm sürecindeki stratejik vizyonunu ve dijitalleşme

yolculuğunda attıkları adımları şöyle aktarıyor;

“Önceliğimiz, sağlam bir veri altyapısı kurmak”

Dijital dönüşüm vizyonumuzun merkezinde veri bulunuyor. Doğru, anlık ve kapsamlı veri olmadan dijitalleşmenin etkisi sınırlı kalıyor. Bu nedenle sağlam bir veri altyapısı kurmak önceliklerimizin başında geliyor. Amacımız, hekimlerin ve hastaların hayatını kolaylaştıran, pürüzsüz ve kullanıcı dostu servis tasarımlarıyla hasta deneyimini sürekli iyileştirmek. Klinik karar destek sistemleri ve rutin süreçlerin otomasyonu gibi alanlarda yapay zekâ entegrasyonunu önemsiyoruz.

Yurt dışından gelen hastalar için geliştirdiğimiz CRM sistemi, hasta yolculuğunu ilk temastan taburculuğa kadar izlememize olanak sağlıyor. Süreçleri optimize

“Endüstri 5.0 için daha sıkı iş birlikleri geliştirilmeli”

“Türkiye dijitalleşme yolculuğunda oldukça iyi bir noktada. Bankacılık ve telekom gibi sektörler bu dönüşüme erken uyum sağlayarak dünyada örnek gösterilen sistemler geliştirdi. Sağlık alanında ise devlet öncülüğünde önemli adımlar atıldı; özellikle e-Nabız sistemi global düzeyde dikkat çeken bir başarıya dönüştü. Nitelikli insan kaynağı açısından da ülkemizin ciddi bir potansiyeli var. Endüstri 5.0’ın ruhuna uygun şekilde insan-makine iş birliğini gözetken, etik değerlerle şekillenen bir dönüşüm mümkün. Bu alandaki ilerlememizi hızlandırmak için kamu, özel sektör ve akademinin daha sıkı iş birlikleri geliştirmesi gerektiğine inanıyorum.”



eden bu sistem, uluslararası hasta deneyiminde fark yaratan önemli bir adım oldu. Ayrıca, patoloji süreçlerinde yapay zekâ destekli çözümler devreye alarak karar destek sistemlerini güçlendirdik. Şu an geliştirme aşamasında olan farklı projelerimiz de var; her biri sağlıkta teknoloji kullanımına yön verme hedefimize katkı sağlıyor.

“İnsani etkileşimi koruyan dijitalleşmeyi benimsiyoruz”

Yapay zekâ entegrasyonunda en kritik konu, veri kalitesi. Elimizdeki zengin veri setini etkin biçimde değerlendirmek, verimlilik açısından hayati önem taşıyor. Sağlık sektörü, doğası gereği çok kompleks; süreçlerin standartlaştırılması ve otomasyonu diğer sektörlerle kıyasla daha fazla çaba gerektiriyor. “Hastalık yok, hasta vardır” yaklaşımı, teknoloji ve süreç tasarımı da kendini gösteriyor.

Kariyerim boyunca dijitalleşme ve insan deneyimi

dengesini korumaya özen gösterdim. Sağlık gibi doğrudan insanla temas kurulan bir sektörde bu denge daha da kritik. Hekimlerin hastaların omzuna dokunuşu, hemşirelerin ellerini tutuşu gibi insani anlar teknolojinin ikame edemeyeceği değerler. Bu yüzden teknolojiyi rutin operasyonların otomasyonu, karar destek sistemleri ve süreç izleme gibi alanlarda etkili şekilde kullanıyor, insani etkileşimi koruyan bir dijitalleşme stratejisi benimsiyoruz.

“Hedefimiz sektördeki farkı kapatmak”

Dijital dönüşüm sürecinde yetenek ve teknoloji birleşimi önceliğimiz oldu. Doğru yeteneği, doğru teknoloji araçlarıyla buluşturmak, ardından doğru organizasyon ve liderlikle bu dönüşümün kurumsal kültüre yayılmasını sağlamak temel yaklaşımımız. Böylece dijitalleşme kültürle birlikte içselleşiyor ve doğal bir yayılım gösteriyor. Sağlık sektörü, dijitalleşmede ne yazık ki diğer sektörlerin gerisinde. Bu sadece Türkiye’ye özgü değil, küresel çapta gözlenen bir durum. Bizim hedefimiz bu farkı kapatmak ve sağlık teknolojilerinde yalnızca takip eden değil, yön veren bir kurum haline gelmek. İnsan odaklı yaklaşımımızı, teknolojinin sunduğu fırsatlarla güçlendirerek ilerliyoruz.

“İç motivasyonu yüksek projeler oluşturunuz”

Dijital dönüşüm stratejimizin diğer önemli bir parçasını da kurumsal kültürün bu süreçte entegre edilmesi oluşturunuz. “Pilotlarla başla, adım adım geliştir” yaklaşımıyla hareket ediyoruz. Küçük ve etkili başlangıçlar yapıyor, ardından yaygınlaştırıyoruz. Bu yöntemle çalışanlarımızın sürecin parçası olmasını kolaylaştırıyor, iç motivasyonu yüksek projeler oluşturunuz.

Öte yandan dijital dönüşüm ve Endüstri 5.0 çerçevesinde, çalışan deneyimini iyileştirmek için geliştirdiğimiz inovatif projeler var. Son dönemde en önemli gelişmelerden biri, self-service analytics alanında oldu. Son bir yılda yaklaşık 50-60 yeni dashboard geliştirildi. Bu sayede birçok birim kendi iş zekâsı ihtiyaçlarını bağımsız olarak karşılayabiliyor, bu da hem hız hem esneklik açısından büyük avantaj sağlıyor.

Yapay zekâ destekli çözümler iş süreçlerinizde nasıl bir verimlilik artışı sağladı?

Bu soruya net veriyle yanıt vermek için biraz daha zamana ihtiyacımız var. Dijitalleşme yolculuğumuzun henüz başındayız. Ancak önümüzdeki birkaç yıl içinde elde edeceğimiz sonuçlarla yapay zekânın verimlilik üzerindeki somut etkilerini çok daha net görebileceğiz.



Kurumsal Yayınlarınız, Markanızın Gücünü Yansıtıyor mu?

Günümüzün rekabetçi iş dünyasında, markanızı doğru bir şekilde temsil eden kurumsal yayınlar, hedef kitlenizle güçlü bir bağ kurmanın en etkili yollarından biridir. Ancak, her yayın aynı etkiyi yaratmaz. Doğru içerik, etkileyici tasarım ve profesyonel bir sunum, markanızı rakiplerinizden ayıran en önemli unsurlardan biri olabilir.

Biz ND Medya olarak, size en iyi çözümü sunuyoruz. Yalnızca bir yayın hazırlamakla kalmıyor, markanızı en doğru şekilde ifade eden, hedef kitlenizle bağ kurmanızı sağlayan, etkileyici ve profesyonel kurumsal yayınlar hazırlıyoruz.

Size Neler Sunuyoruz?

İçerik Oluşturma:

Kurumsal mesajınızı en güçlü şekilde iletecek özgün ve dikkat çekici içerikler hazırlıyoruz.

Profesyonel Tasarım:

Marka kimliğinizi ön plana çıkaran, görsel olarak dikkat çeken tasarımlar sunuyoruz.

Dijital Entegrasyon:

Yayınlarınızı sadece basılı olarak değil, dijital ortamda da erişilebilir hale getiriyoruz.

İster kurum içi bülten, dergi, broşür; ister dışa yönelik katalog, rapor veya tanıtım materyalleri olsun, biz sizin yanınızdayız. Yayınlarınızın markanızı en iyi şekilde temsil etmesi ve hedef kitlenize ulaşması için tüm süreçleri profesyonel bir titizlikle yönetiyoruz.

Eğer siz de kurumsal yayınlarınızla fark yaratmak ve markanızı güçlendirmek istiyorsanız, bizimle iletişime geçin. Markanızın gücünü birlikte yansıtalım.

İletişime geçin, birlikte başlayalım!

info@ndmedya.com

www.ndmedya.com

+90 216 288 02 80



“Dijital dönüşüm, bizim için yalnızca bir teknoloji yatırımı olmasının ötesinde yeni bir düşünce yapısını benimsemek anlamına geliyor. Mplus Türkiye olarak bu süreci, insanı merkeze alan, veriye dayalı, esnek ve çevik bir organizasyon yapısı inşa etme fırsatı olarak görüyoruz.”



Cemile Banu Hızlı

Mplus Türkiye CEO

“Dijital dönüşüm bizim için teknolojik ve kültürel bir evrim”

Endüstri 5.0 vizyonlarının teknolojiyi insanla bütünleştiren, empatiyi veriyle destekleyen bir çalışma modeline dayandığını dile getiren Mplus Türkiye CEO’su Cemile Banu Hızlı, “Dijitalleşme sürecini hem teknolojik dönüşüm hem de kültürel bir evrim olarak değerlendiriyoruz” mesajını veriyor.

Dijital dönüşümü, operasyonel verimlilik ve insan odaklı bir gelişim fırsatı olarak ele alan Mplus Türkiye, yapay zekâ destekli kişiselleştirme, dijital öğrenme platformları, robotik süreç otomasyonu ve blockchain tabanlı çalışan ödüllendirme sistemleri gibi uygulamalarla teknolojik yatırımlarına devam ediyor. Gelecekte ise hiper kişiselleştirme, ileri veri analitiği ve yapay zekâ tabanlı iş modelleriyle bu dönüşüm vizyonunu daha da genişletmeyi hedefleyen şirket, uzaktan çalışmanın kalıcılığını göz önünde bulundurarak dijital iş birliği araçları, yapay zekâ destekli eğitim çözümleri ve sanal ekip etkileşim platformlarına yatırım yapmayı planlıyor.

Dijital dönüşümün Mplus Türkiye için yalnızca bir teknoloji yatırımı olmasının ötesinde; aynı zamanda yeni bir düşünce yapısını benimsemek anlamına geldiğini dile getiren Mplus Türkiye CEO’su Cemile Banu Hızlı, “Bu süreci, insanı merkeze alan, veriye dayalı, esnek ve çevik bir organizasyon yapısı inşa etme fırsatı olarak görüyoruz. Stratejik vizyonumuz; operasyonel süreçlerden müşteri deneyimine, çalışan gelişiminden karar alma mekanizmalarına kadar her alanda dijitali bir kaldıraç olarak kullanmaya dayanıyor. Bu dönüşümü; sadece teknolojik değil, aynı zamanda kültürel bir evrim olarak değerlendiriyor, organizasyonun tüm katmanlarında sürdürülebilir değer yaratan bir yolculuk şeklinde kurguluyoruz” diyor.

İnsan odaklı dijitalleşme yaklaşımının, kurumsal

kültürlerinin temel taşlarından birini oluşturduğuna değinen Cemile Banu Hızlı, bu dönüşümün sürdürülebilirliğini sağlamak için, dijital okuryazarlığı artıran eğitimler, inovasyon atölyeleri ve iç iletişim kampanyalar gerçekleştirdiklerini açıklıyor. Cemile Banu Hızlı, şirketin dijital dönüşüm yolculuğunda attığı adımlardan ve gelecekteki hedeflerinden bahsederek, şu bilgileri paylaşıyor:

“Teknolojiyi insanla bütünleştiren bir çalışma modelimiz var”

Teknolojinin ilerlemesinin, insan dokunuşunun değerini azaltmak yerine artırması gerektiğine inanıyoruz. Bu düşünceyle Endüstri 5.0 vizyonumuz; teknolojiyi insanla bütünleştiren, empatiyi veriyle destekleyen bir çalışma modeline dayanıyor. Bu doğrultuda süreçlerimizi otomatikleştirirken, aynı zamanda kişiselleştirme ve esnekliği odağa alarak daha anlamlı insan etkileşimleri tasarlıyoruz. Yapay zekâ ve veri analitiği çözümleri, insan dokunuşunu güçlendiren araçlara dönüşüyor. Teknolojiyi çalışanlarımızın iş yükünü azaltmak, karar alma hızlarını artırmak ve onları yaratıcı süreçlere yönlendirmek için kullanıyoruz.

Endüstri 5.0’in gerektirdiği bu dengeyi sağlamak için, insan ve teknoloji arasındaki iş birliğini sürekli olarak yeniden tanımlayan bir strateji izliyoruz. Teknolojiyi, çalışanlarımızın iş yükünü hafifletmesi, karar alma süreçlerini hızlandırması ve onları daha katma değerli görevlere vakit ayırması için kullanıyoruz. Ayrıca,

çalışanlarımızın bu dönüşümün bir parçası olmalarını sağlamak adına dijital okuryazarlığı artıran eğitimler, tasarım odaklı düşünme atölyeleri ve yenilikçilik kültürünü besleyen iç iletişim kampanyaları düzenliyoruz.

“Mplus Academy’de dijital öğrenme ekosistemi geliştirdik”

Endüstri 5.0, bize insan ve teknolojiyi birbirinin tamamlayıcısı olarak konumlandırma fırsatı sunuyor. Bu anlayış doğrultusunda, teknolojiyi yalnızca süreçleri otomatikleştirmek için değil, çalışan deneyimini ve müşteri etkileşimini zenginleştirmek amacıyla da kullanıyoruz. Yapay zekâ destekli kişiselleştirilmiş bot’larımız, dijital eğitim platformlarımız ve uzaktan çalışmayı mümkün kılan entegre altyapımız bu yolculuğun temel yapı taşlarını oluşturuyor.

“Mplus Academy” çatısı altında geliştirdiğimiz dijital öğrenme ekosistemi ve bireysel potansiyele odaklanan yapay zekâ tabanlı performans takip sistemleri, bizi sektörde farklılaştıran öncü adımlardan biri oldu. Özellikle yapay zekâ destekli eğitim planlama ve performans değerlendirme platformumuz, çalışanları doğru pozisyonlarda konumlandırarak işten ayrılma oranında yüzde 8’lik bir iyileşme sağladı. Bu sistemle, sadece eğitimleri kişiselleştirmekle kalmıyor, aynı zamanda iş gücümüzün potansiyelini daha etkin biçimde yönetebiliyoruz.

“Dijital Çağda Liderlik” programıyla yöneticilerimizi destekliyoruz”

Mplus Academy’de çalışanlarımızın dijital yetkinliklerini artırmayı, sürdürülebilir rekabet gücümüzün temel bir parçası olarak görüyoruz. Bu doğrultuda stratejimizi üç ana eksen üzerine kurduk: Farkındalık yaratma, yetkinlik geliştirme ve kültürel adaptasyon.

“Dijital Çağda Liderlik” programımızla yöneticilerimizi yapay zekâ, dijital satış, kişisel imaj ve veri okuryazarlığı gibi alanlarda uygulamalı içeriklerle destekliyoruz.



İletişim merkezi ekiplerimiz içinse “Geleceğim” gibi gelişim programlarımızda dijital becerilere özel bir alan açıyoruz. Öğrenme deneyimini kişiselleştirmek için dijital eğitim platformlarımızı aktif biçimde kullanıyor, iç eğitimlerimizle birlikte mikro eğitimler tasarlıyoruz.

Teknolojiye uyum sürecini bir değişim yönetimi perspektifiyle ele alıyoruz. Çalışanlarımızın beceri ve beklentilerine göre atölye çalışmaları, mentörlük programları ve hackathon gibi katılımcı yöntemlerle ilerliyoruz. Operasyon ekibimizin katılımıyla düzenlediğimiz hackathon’lar, yenilikçi fikirlerin ortaya çıkmasını ve dijital dönüşümü sahiplenmeyi sağlıyor. Amacımız, çalışanlarımızın dijital araçların sunduğu verileri ve içgörülerini stratejik karar süreçlerine entegre edebilecek düzeye ulaşmaları.

“Her çalışanımız bu dönüşümün aktif bir ortağı”

Dijital dönüşüm, altyapılarımızı ve iş gücümüzün yapısını da köklü biçimde dönüştürdü. Artık daha çevik, proje bazlı, disiplinler arası çalışan ve dijital okuryazarlığı yüksek profillerle ilerliyoruz. Müşteri Temsilcisi Gelişim Programı, Yazılımcı Yetiştirme Programı ve mentörlük uygulamalarıyla çalışanlarımızın bugünün ve gelecekte ihtiyaç duyulacak yetkinlikleri kazanmalarını sağlıyoruz.

“Bizce dijital kültür, teknolojiyi kullanan değil, onunla evrilen bir kültür”

“Bir dönüşüm ancak o kültürün parçası haline geldiğinde kalıcı olur. Bu nedenle dijitalleşme sürecini yalnızca yönetim düzeyinde değil, organizasyonun her katmanında sahiplenilen bir yolculuk haline getirdik. Çalışanlarımızı sürece dâhil etmek için, iç iletişim platformları, dijital elçilik sistemleri ve yaratıcı öğrenme modelleri geliştirdik. Dönüşüm yolculuğunda başarıyı görünür kılmak ve paylaşmak, kültürel sahiplenmeyi güçlendirdi. Bizce dijital kültür, teknolojiyi kullanan değil, onunla evrilen bir kültür.”

Ayrıca, yapay zekâ eğitimlerini de içeriklerimize dâhil ederek çalışanlarımızın teknolojiyi anlamalarını ve müşteri deneyimini dönüştürecek şekilde kullanmalarını destekliyoruz. Biz dijital dönüşüme, çalışanların kaygı duyduğu değil; yönü belli, destekleyici yapılarla çevrelenmiş, potansiyel taşıyan bir gelişim süreci olarak bakıyoruz. Bu yolculukta her çalışanımızı aktif bir dönüşüm ortağı olarak konumlandırıyoruz.

“Operasyonel verimlilik için çok katmanlı bir dijital dönüşüm süreci yürüttük”

Yapay zekâ ve otomasyon teknolojilerini şirketimizin operasyonlarının merkezine entegre ederek çok katmanlı bir dijital dönüşüm süreci yürüttük. Bu kapsamda; müşteri taleplerini gerçek zamanlı analiz eden akıllı chatbot'lardan, iş gücü planlamasında kullandığımız gelişmiş veri analitiği çözümlerine ve otomatik kalite kontrol sistemlerine kadar birçok alanda bu teknolojilerden yararlanıyoruz. Böylece operasyonel verimliliğimizi artırarak, müşteri taleplerine yanıt sürelerini kısalttık. Tekrarlayan, kural tabanlı görevleri otomatikleştirerek ekiplerimizin daha stratejik ve yaratıcı işlere odaklanmasını sağladık.

Bu entegrasyon sürecinde en çok zorlandığımız konu veri temini oldu. Regülasyonlar nedeniyle bulut sistemlerini kullanamamamız da önemli bir kısıtlamaydı. Tüm bu engelleri aşmak için kendi dil modellerimizi geliştirdik. Öte yandan, iş alışkanlıklarının dönüşümü ve dijital sistemlerle uyum sağlama konusunda çeşitli zorluklar yaşadık. Bu nedenle dijital okuryazarlığı artıran eğitim programları, değişim yönetimi uygulamaları ve kültürel adaptasyon süreçlerine özel önem verdik.

“18 robotla 18 ayda 5 milyondan fazla destek talebini çözdük”

Bu dönüşüm yolculuğumuzda önemli bir kilometre taşı; insan eylemlerini taklit eden, kullanıcı arayüzü üzerinden tıpkı bir çalışan gibi işlem yapan ve tekrarlayan görevleri hatasız şekilde otomatik hale getiren robotik süreç otomasyonu çözümümüz de TOTTI oldu. Bu sayede farklı sektörlerde çok etkileyici sonuçlar elde ettik.

Üretim sektöründe faaliyet gösteren bir iş ortağımızla gerçekleştirdiğimiz projede, 18 robotla sadece 18 ayda 5 milyondan fazla destek talebini çözdük. Aylık ortalama 113 bin talep başarıyla işlenirken, ortalama çağrı yanıtlama süresinde yüzde 5 iyileşme sağladık. Araç kiralama sektöründe hizmet veren bir şirketle yaptığımız çalışmada, 8 robot kullanarak aylık ortalama



799 bin destek talebini otomatik olarak yönettik. Bu proje sayesinde yaklaşık tam zamanlı 7 çalışana denk gelen iş gücü tasarrufu elde ettik. Bankacılık sektöründe yer alan bir başka iş ortağımızda ise 2 robotla ayda 33 bin işlem gerçekleştirdik. Böylece 2 tam zamanlı çalışanın sorumluluğunu üstlenen, kesintisiz ve hatasız bir otomasyon yapısı kurmuş olduk.

Dijitalleşme bizim için iş yapma biçimimize dair köklü bir yeniden düşünme süreci. Bu dönüşümde attığımız her adımda, teknolojiyi insan deneyimini zenginleştiren bir araç olarak konumlandık. Tam da bu noktada devreye giren Buzzeasy Platformumuz, süreçleri otomatikleştiren ve müşterilerimizle kurduğumuz bağları daha anlamlı kılan bir köprü oldu. Gerçek zamanlı, çok kanallı ve yapay zekâ destekli yapısıyla Buzzeasy, yalnızca bugünün değil, yarının müşteri deneyimini de şekillendiriyor.

“İnsan ve yapay zekâ iş birliği, bizim için bir rekabet avantajı”

Yapay zekânın en büyük katkısı sadece işlerin hızlanması değil, karar kalitesinin ve esnekliğinin artması. Müşteri ihtiyaçlarını analiz eden algoritmalar, öngörücü planlama araçları ve akıllı yönlendirme sistemleri sayesinde operasyonlarımızda ciddi bir verimlilik artışı sağladık. Ancak bizim için en önemli kazanım, çalışanlarımızın tekrarlayan görevleri otomatikleştirerek daha stratejik, analitik ve yaratıcı alanlara odaklanabilmesiydi. Bu noktada insan ve yapay zekâ iş birliğini bir rekabet avantajı olarak görüyoruz. Dijitalleşmenin nihai hedefinin, insan zekâsını destekleyerek daha ileriye taşımak olduğuna inanıyoruz.

Örneğin, Otomatik Kalite Değerlendirme sistemimizle, ses datasını metne çevirerek kalite değerlendirme ekiplerinin manuel yaptığı analiz süreçlerini yapay zekâ destekli sistemlere devrettik ve bu sayede müşteri memnuniyetini yüzde 30 artırdık. Aynı zamanda, kalite değerlendirme ekiplerinin iş yüklerini hafifleterek yüzde 60 oranında kaynak tasarrufu sağladık. Bu uygulamayla, kalite değerlendirme ekibi sayısından bağımsız olarak tüm temas kanallarından yüzde 100 analiz yapabiliyoruz.

“İnovatif projelerimizle çalışan motivasyonunu artırıyoruz”

Dijital dönüşüm ve Endüstri 5.0 çerçevesinde, çalışan deneyimini iyileştirmek amacıyla geliştirdiğimiz inovatif projeler geliştirdik. Bunlardan biri olan “Görüntü İzleme Teknolojisi” projesi, uzaktan çalışan ekiplerimizin performans analizini daha kapsamlı bir şekilde gerçekleştirmemize olanak tanıdı. Bu teknoloji hem performansı ölçüyor hem de kişiselleştirilmiş gelişim planları oluşturmamıza yardımcı oluyor.

Geliştirdiğimiz en inovatif projelerden bir diğeri ise Agent NPS Sistemi yani Müşteri ve Çalışan Değer Yaratma Sistemi. Bu proje, müşteri temsilcilerinin sunduğu

hizmetlerin objektif bir şekilde değerlendirilmesini sağlayan bir skorum mekanizması kullanıyor. Ayrıca Mplus Token Sistemi ve Blockchain Teknolojisi projemiz ile de çalışanların şirkete olan bağlılıklarını artırmayı ve işten ayrılma oranlarını düşürmeyi amaçlıyoruz. Bu projelerle, dijital dönüşüm ve Endüstri 5.0 prensiplerini kullanarak çağrı merkezi çalışanlarımızın memnuniyetini ve motivasyonunu artırmayı, hizmet kalitesini sürekli olarak iyileştirmeyi amaçlıyoruz.

“Endüstri 5.0, Türkiye’nin üretim modelini köklü şekilde dönüştürecek”

Endüstri 5.0; etik, sürdürülebilirlik ve insan odaklılık gibi unsurların da ön plana çıktığı bir dönüşüm sürecini ifade ediyor. Bu dönüşüm, teknolojiyle insanı entegre eden iş modellerinin ön plana çıkmasını gerektiriyor. Türkiye’nin genç nüfusu, güçlü mühendislik altyapısı ve girişimcilik potansiyeli, bu dönüşüm için büyük avantajlar sağlıyor. Ancak bu potansiyelin tam anlamıyla hayata geçebilmesi için stratejik yatırımlar, vizyoner liderlik ve sektörler arası iş birliği önemli.

Gelecekte, insan merkezli dijitalleşmeye yatırım yapan şirketlerin büyük rekabet avantajları elde edeceğini düşünüyorum. Çünkü Endüstri 5.0, insan ve makine arasındaki iş birliğini daha derinlemesine ele alacak. Teknolojiyi insanla bütünleştirebilen, bireysel yetenekleri güçlendiren ve empatiyi veriyle harmanlayan modeller başarının anahtarı olacak. Kişiselleştirilmiş üretim ve sürdürülebilir üretim süreçlerinin önem kazandığı bir döneme doğru ilerliyoruz. Türkiye’nin Endüstri 5.0’a adaptasyon süreci biraz yavaş olsa da, teknolojik yatırımlar ve insan odaklı dönüşüm sayesinde bu süreç hız kazanacak. Bu dönüşümün önümüzdeki yıllarda Türkiye’nin üretim modelini köklü bir şekilde dönüştüreceğini ve küresel rekabette önemli bir avantaj sağlayacağını düşünüyorum.

Önümüzdeki beş yıl içinde dijitalleşme ve Endüstri 5.0 stratejileri doğrultusunda en büyük hedefleriniz nelerdir?

“Gelecek stratejimiz, insanı ve teknolojiyi entegre eden, sürdürülebilir ve inovatif bir büyüme modeli üzerine kurulu. Bu kapsamda; veri odaklı karar alma yapılarının kurumsal düzeyde entegrasyonu, ileri analitik sistemler, yapay zekâ destekli hiper kişiselleştirme uygulamaları ve dijital çalışan deneyimini artıran yatırımlar gündemimizin öncelikleri arasında yer alıyor. Ayrıca, uzaktan çalışmanın kalıcılığı göz önünde bulundurularak; dijital iş birliği araçları, yapay zekâ destekli eğitim çözümleri ve sanal ekip etkileşim platformlarına yatırım yapmaya devam edeceğiz. Hedefimiz, teknolojiyi işin merkezine yerleştirerek, çalışanlarımız ve müşterilerimiz için daha esnek, verimli ve anlamlı bir ekosistem inşa etmek.”

EVERHUB İLE TEKNOLOJİYİ İŞ SÜREÇLERİNİZE ENTEGRE EDİN.
GÜVENİLİR, SÜRDÜRÜLEBİLİR VE UÇTAN UCA ÇÖZÜMLERİMİZLE
İŞLETMENİZİN REKABET GÜCÜNÜ ARTIRIN.



İŞ
UYGULAMALARI



PROFESYONEL
HİZMETLER



BİLGİ
GÜVENLİĞİ



BULUT
HİZMETLERİ



“Yeşil teknoloji, Endüstri 5.0 anlayışımızda çok önemli bir yer tutmakta. Atık yönetimine daha yüksek bütçelerle yatırım yapıyoruz. Geri dönüşüm, sahadan kendi ürünlerimizi toplayarak başlıyor, böylece doğanın korunmasına katkıda bulunuyoruz. Üst yönetim, bu değişim sürecine ciddi destek veriyor.”



Serkan Ergün

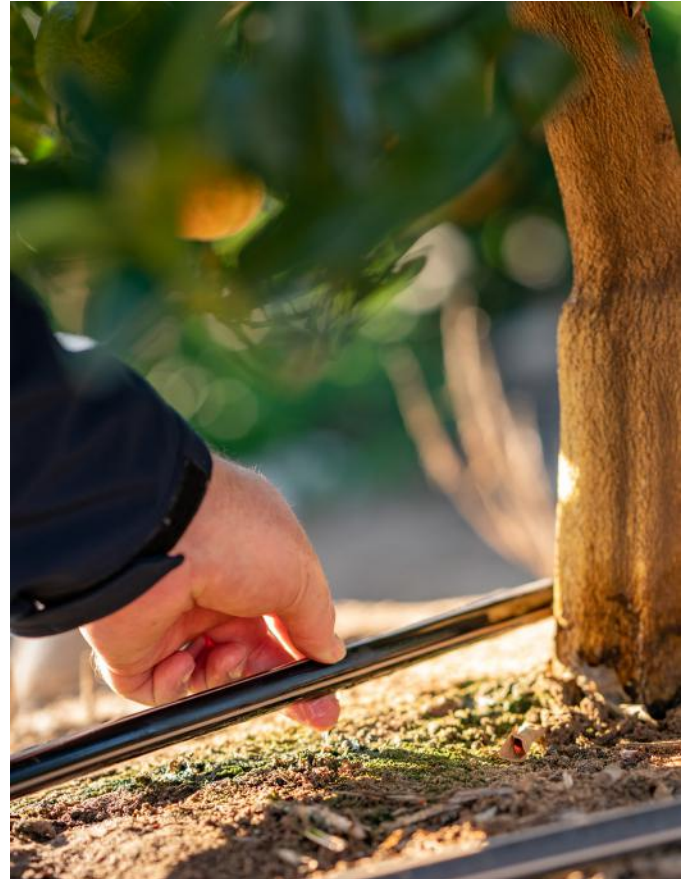
Netafim Pazarlama Müdürü

“Gelecekte otomasyon ve yapay zekâdan daha fazla yararlanmak istiyoruz”

Endüstri 5.0'ın sunduğu değişim ve paradigmanın, markaları için kısa ve uzun vadeli önem taşıdığını dile getiren Netafim Pazarlama Müdürü Serkan Ergün, insan, çevre ve bilim üçgeninde yaratmayı hedefledikleri uyumlu ekosistemi, daha da geliştirerek örnek alınan bir kurum haline gelmeye odaklandıklarını söyleyerek, “Gelecekte otomasyon ve yapay zekânın nimetlerinden daha fazla yararlanarak, işveren marka değerimizi daha üst seviyelere taşımak arzusundayız” diye konuşuyor.

Hassas tarım alanında faaliyet gösteren dünyanın büyük sulama şirketlerinden NETAFIM, kurumsal işleyiş süreçlerinin yanı sıra tarımsal üretimde, dijital dönüşüme ve değişen iklim şartlarında yönetim ve operasyon süreçlerine yönelik yatırımlarını sürdürüyor. 100'den fazla ülkede faaliyet gösteren şirketin en önemli hedefleri arasında hatayı minimize etmek ve dijital dönüşümü şirketin tüm birimlerine yaymak yer alıyor.

Endüstri 5.0'ı, özellikle departmanlar arasındaki eşgüdümün sağlanmasında ve insan kaynakları yönetiminde önemli bir unsur olarak gördüklerini dile getiren Netafim Pazarlama Müdürü Serkan Ergün, “İç piyasa satış veya ihracat birimlerinden gelen siparişin sisteme girilmesinden, planlama aşamasının yürütülmesine ve üretilen siparişin kamyonlara yüklenip sevk edilmesine kadar tüm süreçler, ortak bir veri tabanının kullanımıyla ve proses edilmesiyle mümkün oluyor. İşçilerin giriş çıkışları, hammadde yönetimi, üretim zamanlaması ve vardiyaların tasarlanması, kalite yönetimi tamamen dijital ortamda ele alınıyor ve entegre modüller üzerinden yönetiliyor. Çok uluslu bir firma olmamız sebebiyle, yurt dışı bağlantılarımız dahi bu entegre sistem üzerinden süreç takibi yapabiliyor. Tüm bu adımlar, tarımsal sulama alanında referans firma olmamızı sağlıyor” diyor.



NETAFIM olarak gelecekte otomasyon ve yapay zekânın nimetlerinden daha fazla yararlanmayı amaçladıklarını dile getiren Ergün, insan, çevre ve bilim üçgeninde yaratmayı hedefledikleri uyumlu ekosistemi daha da geliştirerek, sektörde ve Türk sanayiinde daha belirgin, daha çok örnek alınan bir kurum haline gelmek istediklerini vurguluyor. Ergün, dijital dönüşüm sürecindeki stratejik vizyonlarını ve bu hedef çerçevesinde ne gibi yatırımlar yapmayı planladıklarını şöyle aktarıyor;

“Bilgisayar destekli yazılım ile üretim süreçlerini daha iyi yönetiyoruz”

Dünyada 33 iştiraki, 19 üretim tesisi, 2 geri dönüşüm tesisi ve yine dünya çapında 4 bin 500 çalışanıyla NETAFIM, yenilikçi ve özel tasarlanmış sulama ve gübreleme çözümleri sunarak, küçük çiftçilerden büyük ölçekli yetiştiricilere ve yatırımcılara kadar ulaşıyor. Bunu gerçekleştirirken Endüstri 5.0 bazlı dijital dönüşümü hayata geçirerek, avantajlarından yararlanıyoruz.

Fiziksel olarak yoğun emek gerektiren iş süreçlerini, otomasyonla daha kontrollü, daha az iş gücüyle ve sonuç takibi ile raporlamayı mümkün kılan sistemlere dönüştürmek; sunulan ürün ve hizmetlerin maliyetlerini aşağı çekmek, kalite standartlarını daha da üst seviyelere çıkarmak için kilit rol oynuyor. Otomasyon ve yapay zekâ teknolojilerinin en büyük artısı, tamamen firma ihtiyaçları ve gerçeklikleri doğrultusunda amaca özel yazılımlarla süreçlerin dizayn edilmesi olarak öne çıkıyor. En başta vardiya yönetimine dair yazılım hazırlanırken, firmamızda bu yazılım sayesinde işçilerin giriş çıkış kontrolleri dijital ortamda sağlanıyor. Gerekli raporlamalar giriş ve çıkışlar esnasında ilgili birimlere iletiliyor; bu veriler saniyesi saniyesine işlenerek puantaj hesaplamasında kullanılıyor. Ayrıca güvenlik anlamında da, bu yazılım sayesinde elde edilen veriler son derece önemli bir rol oynuyor. Olası bir tahliye anında, tesiste hangi bölümde, kimin ve kaç

kişinin olduğu bilgisine anında ulaşmak mümkün oluyor. Yine üretimin otomasyonu için MES (Manufacturing Execution System), yani üretim yürütme sistemiyle üretimdeki işleyişin yakından izlenmesini sağlayan bilgisayar destekli bir yazılım ile üretim süreçleri daha iyi yönetiliyor. Kalite ve verimlilik standartları yükseltilirken, olası teknik ve insan kaynaklı hataların anında tespiti mümkün oluyor. MES kullanılarak hangi hatta, birim zaman içinde kaç metre damla sulama borusu üretildiği, ne kadar fire verildiği, periyodik olarak alınan numunelerin test sonuçları görülüyor. Ayrıca lot ve parti esasına göre test sisteminin kalite kontrol departmanı öncülüğünde işletilmesi, ekranlarla fabrikanın gerekli bölgelerinde durumun gösterilmesi, hatların dur-kalk aşamalarının ve operasyon hızlarının gözlemlenerek anında aksiyon alınması gibi pek çok fayda Endüstri 5.0 esaslı otomasyon uygulamaları sayesinde mümkün olabiliyor.

“Personelimiz, tedarikçilerimiz ve çözüm ortaklarımız bu dönüşümü içselleştirdi”

MES’in kurulumu ve uygulamaya geçmesi elbette ki bir günde gerçekleşen bir süreç değil. Kullanıcıların bu sisteme entegre olması ancak belli eğitim süreçlerinden geçmeleriyle mümkün oluyor. Kaldı ki bu eğitim süreci, personel değiştikçe tekrar baştan başlıyor. Mevcut personelin de bu yazılımı kendi yetki ve sorumlulukları kapsamında hatasız ve verimli şekilde kullanmaları için gerekli eğitim ve kişisel gelişim desteği sürekli olarak güncellenerek veriliyor. Firma olarak MES’etam uyumluluk için bir taraftan yazılım bakım ve güncellemeleri için kaynak ayırıyoruz; diğer taraftan personellerin bu sistemi en verimli şekilde kullanmaları için önemli bir bütçe oluşturuyoruz.

Bununla beraber, özellikle fabrikaya ve üretim prosesine gelen hammadde ve ekipmanların belli bir standartta hazırlanmış olması gerekiyor. Sistemin en doğru şekilde işlenmesi için tedarikçilerimizin de otomasyon sistemimize

“Dönüşümde geride kalan firmalar rekabette dezavantajlar yaşıyor”

“Ülkemizdeki iş dünyasının Endüstri 5.0 konseptine farklı ve değişken yaklaşımlar sergilediğini gözlemliyoruz. Pek çok firma ve üretim tesisi dijital dönüşümde oldukça başarılı örnek uygulamalar ortaya koyuyor. Ancak Endüstri 4.0’da belirgin şekilde yapılan otomasyon yatırımlarının, insan ve çevreyi merkeze alan Endüstri 5.0 anlayışına evrilmesi için daha net yasal düzenlemelerle, kamuoyunun bu konuda daha fazla beklenti sahibi olması ve sesini yükseltmesi büyük önem taşıyor. Dijital dönüşüme direnen veya dönüşüm sürecinde geride kalan firmalar ise rekabette gözle görülür dezavantajlar yaşıyor.”



uyumlu hizmet ve ürün sağlamasını bekliyoruz. Tüm bu faktörler, altyapının oluşması ve sistemin en düzgün şekilde çalışması için gerek içerideki gerekse dışarıdaki paydaşların son derece bilinçli ve yüksek standartlarda hizmet veren kişi ve kuruluşlar olmalarını zorunlu kılıyor. NETAFIM olarak ne mutlu bize ki tüm personelimiz, tedarikçilerimiz ve çözüm ortaklarımız her şeyden önce bu dönüşümü içselleştirerek firmamızın dijital vizyonuna uygun olarak çalışmalarını sürdürüyor.

“Endüstri 5.0 bazlı dijital dönüşüm, kritik iş süreçlerimizi kolaylaştırıyor”

Endüstri 5.0 bazlı dijital dönüşüm, reaksiyon sürelerimizi minimize ederken, özellikle üretim aşamalarına bağlı satış siparişi oluşturma, planlama, tedarik zinciri, imalat, kalite kontrol, depolama ve sevkiyat gibi kritik iş süreçlerinde hızlı ve hassas koordinasyonun sağlanmasında çok önemli bir rol oynuyor.

Özellikle birimler arasındaki talep ve onay süreçleri tüm yönleriyle kayda alınıyor ve her alanda izlenebilirlik sağlanıyor. Eski yöntemlerle günler, belki haftalar sürebilen değerlendirmeler, mevcut iş modelimizde dakikalar düzeyinde izlenip değerlendirilebiliyor. Bu da personel üzerindeki stres ve iş yükünü büyük ölçüde azaltırken, tüm çalışanlar daha verimli ve üretken bir çalışma ortamı bulabiliyor. Bir anlamda dijitalleşme veya otomasyonun ortak bir anlayış olarak devreye girmesi, bu

Çalışanlarımızın dijital yetkinliklerini artırmak için nasıl bir strateji uyguluyorsunuz?

“Çalışanların dijital dönüşüme uyum sağlamaları son derece büyük önem taşıyor. Yeni işe başlayacak personelin, hangi departmanda görev yaparsa yapsın, bu mantaliteye uyum sağlayacak bilgi ve esneklikte olması ön koşul olarak belirlendi. Bununla beraber, yazılımın işlediği tüm modüller için yetkili ve sorumlu personele sürekli eğitimler veriliyor. Süreçlerin dijital dönüşüme katkı sağlayacak şekilde düzenlenmesi ve kusursuz işlemesi için yıllık hedefler belirleniyor. Personelin performans değerlendirmesinin bir parçası olarak da bu hedeflerin gerçekleştirilmesi öngörülmüyor.”

yönüyle “çalışan markalaşması” yani çalışanların marka ile özdeşleşip markanın temsilcisi ya da elçisi haline geldikleri süreci destekliyor.

“Endüstri 5.0’ın sunduğu değişim ve paradigma bizim için önemli”

Endüstri 5.0’ın sunduğu değişim ve paradigma, markamız



“NETAFIM olarak Endüstri 5.0 kapsamında dijital dönüşümde bir diğer hedefimiz, çevre politikalarıyla üretimi bağdaştırmak ve bu iki ekosistemi bir arada yönetip geliştirmek. Endüstriyel çıkılarda insan unsurunu merkeze koymayı arzuluyoruz ve insan kaynakları yönetimini ‘önce insan’ anlayışıyla geliştirip dönüştüren pek çok aktiviteyi rutin çalışma prensibimizin odağına yerleştiriyoruz. Elbette ki iş sağlığı ve güvenliği unsurları, geçmiş dönem uygulamalarına göre çok daha sofistike olarak gündeme alınıyor. Üretim ve bağlı uygulama adımları daha ergonomik ve güvenli hale getiriliyor. Sadece kısa vadeli iş sonuçları değil, aynı zamanda çalışanlarımızın iş yaşam dengesinin getirdiği kaliteli yaşam standartlarına ulaşması da odak noktamız.”

için hem kısa hem de uzun vadeli önem taşıyor. Kaliteli bir ürün portföyünün son tüketicilerle buluşması, inovasyon tabanının Endüstri 5.0 ile genişletilmesi, çok daha farklı boyutlarda yaratıcı bakış açılarının uygulamaya konması, gereksiz maliyet ve zaman kaybının bertaraf edilmesi gibi sonuçlar her geçen gün daha da belirgin şekilde gözlemlenmekte. NETAFIM, bu vizyonu özellikle çiftçilere sunduğu dijital tarım ekipmanlarıyla dünya tarımı için de gözle görülür biçimde sahaya yansıtıyor.

Tarımda kaynak ve girdi maliyetlerinden tasarrufun büyük önem kazandığı günümüzde, NETAFIM'in geliştirdiği GrowSphere işletim sistemiyle, üreticinin kârlılığı ve ürün verimliliğinin üst seviyelere taşınması hedefleniyor. Bu doğrultuda dijital tarımı işler kılan otomasyon sistemleri; zirai üretimin her aşamasında verimliliği artırmak, kaynakları daha etkin kullanmak ve çiftçilere daha fazla kontrol ve görünürlük sağlamak için çeşitli dijital teknolojilerin kullanımını yaygınlaştırıyor. Teknolojinin her geçen gün daha aktif rol oynadığı dijital tarım alanında, “tarımın internetiyle” yani GrowSphere sistemine entegre kontrolör, izleme üniteleri ve sensörlerle güvenli tarımsal üretim için araştırma ve geliştirme faaliyetlerine hız veriyoruz.

Sadece Türkiye’de değil, tüm dünyaya yayılan tesislerinde görev yapan çalışanların katkıda bulunduğu Launchpad programıyla her yıl veri yetkinliklerimizin ve zenginliğimizin kullanılmasıyla yeni değerler yaratılması yönünde ödüllü yarışmalar düzenliyoruz. Bu kapsamda ortaya çıkan son derece değerli fikirlerden yola çıkarak, dijital dönüşümün yarattığı esnekliklerle süreç yönetiminde belirgin iyileştirmeler hayata geçiriliyor. Bu değişiklikler, dışarıdan elementlerin sisteme entegrasyonu ile sağlanabildiği gibi, mevcut potansiyelin iyileştirilmesi veya yeniden dizayn edilmesi yöntemlerini de içerebiliyor.

her mekan bir hikaye
BİZ DE ONU YAZIYORUZ

MAGAZA | CAFE & RESTAURANT | OFIS



HCA MIMARLIK

TASARIM | ÜRETİM | UYGULAMA

WWW.HCA.COM.TR

“Dijital dönüşümün başarılı olabilmesi için teknolojik altyapı ile kurumsal kültürün de dönüşmesi gerektiğine inanıyoruz. Norm Holding olarak insan odaklı bir yapıya sahibiz ve çalışanlarımızın dijital yetkinliklerini artırmayı, onların potansiyelini ortaya çıkarmayı stratejik önceliklerimizden biri olarak görüyoruz.”



Mahmut Öztürk

Norm Holding CEO

“Yapay zekâ odaklı karar destek sistemlerine odaklanacağız”

Yapay zekâyı bir rakip olarak değil, insan zekâsını tamamlayan bir ortak olarak konumlandıklarını söyleyen Norm Holding CEO'su Mahmut Öztürk, “Bu iş birliği yaklaşımı sayesinde operasyonel süreçlerde hem hız hem de doğruluk artarken, çalışanlarımızın yetkinlikleri daha üst seviyelere taşıyor” diyor.

Endüstri 5.0 vizyonu doğrultusunda akıllı üretim sistemleri, dijital ikizler, üretken yapay zekâ çözümleri gibi birçok teknolojiyi hayata geçiren Norm Holding, yapay zekâyı üretim, planlama, stok optimizasyonu, satış tahmin gibi birçok aşamalarında etkin şekilde kullanıyor. Yapay zekâ destekli sistemlerle özellikle doğru planlama ve hataların tespiti konularında önemli iyileşmeler sağlayan Norm Holding, önümüzdeki beş yıl içinde dijitalleşme stratejilerinin merkezine, yapay zekâ odaklı karar destek sistemlerini entegre etmeyi amaçlıyor.

Norm Holding olarak dijital dönüşümü, teknolojik yenilenmenin ötesinde; veri bilimi ve yapay zekâ temelli ve insan merkezli bir kültürel dönüşüm olarak gördüklerini açıklayan Norm Holding CEO'su Mahmut Öztürk, vizyonlarının temelinde, yapay zekâ destekli otomasyonun sağladığı hız ve verimlilik ile insan yaratıcılığı ve karar alma becerilerinin bir arada çalışmasının yer aldığını belirtiyor. Norm Holding'in dijital dönüşüm yolculuğunun, teknolojinin yön verdiği değil; insan zekâsı, sezgisi ve değerleriyle şekillenen bir gelecek tasarlama hedefiyle ilerlediğine vurgu yapan Öztürk, “Önümüzdeki beş yıl içinde dijitalleşme stratejilerimizin merkezine, yapay zekâ odaklı karar destek sistemlerinin konsolidasyonunu yerleştiriyoruz. Üretim süreçlerinde dijital ikiz teknolojileri ve gerçek zamanlı veri analitiğini yaygınlaştırırken, büyük dil modellerini içeren üretken yapay zekâ çözümleriyle hem operasyonel süreçleri hem de müşteri etkileşimlerini dönüştürmeyi hedefliyoruz. Ayrıca, veri güvenliği konusuna özel yatırımlar planlıyoruz. Bu kapsamda; kendi yapay zekâ altyapılarımızı geliştiriyor, verinin kurum dışına çıkmadan işlenmesini sağlayacak sistemler kuruyoruz” bilgilerini veriyor.

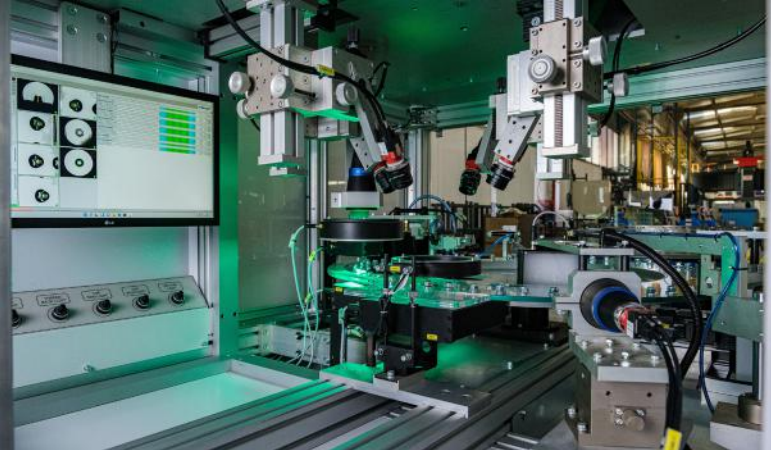
Akıllı depo sistemlerinden otonom robotik çözümlere kadar pek çok alanda yapay zekâ ajanlarının görev aldığı hibrit sistemler oluşturmayı ve dijital sürdürülebilirliği bu temelde sağlamayı planladıklarına da dikkat çeken Norm Holding CEO'su Mahmut Öztürk, dijitalleşme yolculuğunda attıkları adımları, çalışanlarına bu sistemi nasıl uyarladıklarını ve bu alanda gelecek dönem yapmayı hedefledikleri yatırımları şöyle aktarıyor;

“Teknolojileri çalışanlarımızın yetkinlikleriyle beslenen sistemlere dönüştürdük”

Endüstri 5.0 vizyonumuz doğrultusunda akıllı üretim sistemleri, dijital ikizler, yapay zekâ destekli kalite kontrol mekanizmaları ve üretken yapay zekâ modelleriyle zenginleştirilmiş karar destek sistemlerini süreçlerimize entegre ettik. Bu teknolojileri çalışanlarımızın yetkinlikleriyle beslenen ve öğrenen sistemlere dönüştürdük. Üretim hatlarımızda anlık veri analizi ve derin öğrenme tabanlı öngörüye dayalı bakım sistemleriyle operasyonel verimliliği önemli ölçüde artırdık. Ayrıca, büyük dil modellerini kalite kontrol ve müşteri taleplerini öngörme gibi alanlarda kullanarak, sadece iç süreçlerde değil, müşteri deneyiminde de sektöre öncülük eden yenilikler gerçekleştirdik.

Öte yandan yapay zekâyı üretimden planlamaya, stok optimizasyonundan satış tahminine kadar tüm süreçlerde etkin şekilde konumlandırıyoruz. Kamera destekli görüntü işleme sistemleriyle kalite denetimi süreçlerini otomatize ederken, üretken yapay zekâ modellerini içerik üretimi ve tahmine dayalı analizlerde kullanıyoruz.

Yapay zekâ destekli sistemlerle doğru planlama ve hataların tespiti konu başlıklarında büyük oranlarda iyileşme sağladık.



Ancak bizim için en değerli kazanım, yapay zekâ ajanları ile çalışanlarımız arasında kurduğumuz iş birliği modeli. Bu modelde yapay zekâ; veriyi işler, analiz eder ve öneriler sunar; insan ise stratejik kararları alır ve yorumlar. Yapay zekâyı bir rakip olarak değil, insan zekâsını tamamlayan bir ortak olarak konumlandırıyoruz. Bu iş birliği yaklaşımı sayesinde operasyonel süreçlerde hem hız hem de doğruluk artarken, çalışanlarımızın yetkinlikleri daha üst seviyelere taşınıyor.

“Yapay zekâ mühendislerini doğrudan süreçlere entegre ettik”

Dijital dönüşümün başarısında insan kaynağının rolünün farkındayız. Budoğrultuda, çalışanlarımızı dijital okuryazarlık düzeyini artırmak, teknolojik araçlara uyumlarını sağlamak ve yeni sistemleri etkin kullanabilmeleri için düzenli olarak teknik ve davranışsal eğitimler gerçekleştiriyoruz. Eğitim içeriklerimiz, üretimden yönetime tüm alanlarda ihtiyaç duyulan dijital yetkinlikleri kapsıyor. Ayrıca çalışanlarımızı dijital projelere dahil ederek öğrenme süreçlerini deneyim temelli hale getiriyor, dönüşümün bir parçası olmalarını sağlıyoruz.

Dijital dönüşüm süreciyle birlikte iş gücü yapımızda da bir evrim yaşanıyor. Geleneksel roller dönüşürken; veri bilimi, yapay zekâ mühendisliği, robotik bakım ve algoritmik karar destek gibi alanlarda yeni uzmanlık ihtiyaçları doğdu.

Bu ihtiyacı karşılamak için hem şirket içinde hem de üniversitelerle yaptığımız stratejik iş birlikleriyle yetenek havuzumuzu genişletiyoruz.

Norm Holding bünyesinde yapay zekâ mühendislerini doğrudan süreçlere entegre ettik; bu uzmanlar üretim süreçlerini optimize ediyor ve sistemlerin sürekli öğrenen yapılarla güçlendirilmesini sağlıyor. Teknik rotasyon programlarımızla çalışanlarımızın farklı dijital alanlarda deneyim kazanmalarını destekliyor, her pozisyonda teknolojiye uyum sağlayabilecek esnekliği sağlıyoruz.

“Tekrarlayan görevleri dijital ekip arkadaşımız Normie üstleniyor”

Endüstri 5.0 vizyonunun temelinde insan ve teknolojinin birlikte, birbirini tamamlayan rollerde üretmesi yer alıyor. İnsan merkezli dijital dönüşümün bize değer katan en güçlü bileşenlerden biri olduğuna inanıyoruz. Norm Holding’in dijitalleşme yolculuğu bu anlayışla şekillendi. Çalışanlarımızı dijitalleşmenin pasif izleyicileri değil, aktif tasarımcıları ve uygulayıcıları olarak konumlandırıyor; mevcut teknolojileri ve/veya bünyemizde yer alan yapay zekâ mühendislerinin geliştirdiği sistemleri onların hizmetine sunuyoruz.

RPA (Robotik Süreç Otomasyonu) sistemlerini ve yapay zekâ destekli akıllı otomasyon çözümlerini süreçlerimize

“Gelecek yüksek otomasyon ile şekillenecek”

Türkiye sanayisi Endüstri 4.0 sürecini güçlü şekilde benimsemiş durumda. Şimdi ise odağı, dijital sistemlerle insan iş birliğini artıran Endüstri 5.0’a çevirmek gerekiyor. Gelecek; veri temelli karar alma, esnek üretim sistemleri ve yüksek otomasyon ile şekillenecek. Bu sürece erken uyum sağlayan firmalar hem küresel rekabette hem de iç pazarda avantajlı konumlanacak.

entegre ediyoruz. Tekrarlayan görevleri üstlenen dijital ekip arkadaşımız Normie ve üretken yapay zekâ uygulamaları; çalışanlarımızın daha yaratıcılık, analiz etme ve stratejik karar gerektiren görevlere odaklanabilmelerini mümkün kılıyor. Özetle, insan-makine etkileşimini kullanıcı deneyimi odaklı ve etik temelli bir mimariyle yönetiyoruz.

“Dijital yetkinlik gelişimini kurum kültürünün parçası yaptık”

Dijital dönüşümün başarılı olabilmesi için teknolojik altyapı ile kurumsal kültürün de dönüşmesi gerektiğine inanıyoruz. Norm Holding olarak insan odaklı bir yapıya sahibiz ve çalışanlarımızın dijital yetkinliklerini artırmayı, onların potansiyelini ortaya çıkarmayı stratejik önceliklerimizden biri olarak görüyoruz. Bu doğrultuda çevik proje yönetimi ilkelerini benimseyerek veriye karar alma, sürekli öğrenme ve paylaşım kültürünü teşvik ediyoruz.

Çalışanlarımızı yalnızca kullanıcı değil, aynı zamanda dijital projelerin fikir geliştirici ve uygulayıcıları olarak sürece dâhil ediyoruz. Bu yaklaşımın bir parçası olarak, düzenli aralıklarla dijital dönüşüm fikir/proje yarışmaları düzenliyor; çalışanlarımızı teknolojiyi sadece kullanan değil, aynı zamanda teknolojiye yön veren bireyler haline gelmeleri için teşvik ediyoruz. Sahip olduğumuz iç eğitim platformları sayesinde dijital yetkinlik gelişimini kurum kültürünün ayrılmaz bir parçası haline getiriyoruz. Bu sayede dijital dönüşüm, hem teknik hem de kültürel olarak sürdürülebilir bir yapı kazanıyor.

“Sistemler sayesinde çalışanlarımız veriyle konuşabiliyor”

Endüstri 5.0 yaklaşımımızda çalışan deneyimi, dijital dönüşümün merkezinde konumlanıyor. Bu kapsamda, çalışanlarımızın teknolojiyle bütünleşik ve veriye dayalı bir şekilde çalışmalarını sağlayacak inovatif projelere öncülük ediyoruz. Bilgiye erişimi kolaylaştırmak amacıyla tüm dokümanlarımızı SharePoint, Confluence ve QDMS gibi



kurumsal bilgi sistemlerinde merkezi olarak topladık. Bu altyapının üzerine geliştirdiğimiz üretken yapay zekâ tabanlı ajanlar sayesinde, çalışanlarımız ihtiyaç duydukları bilgiye hızlı, doğru ve doğal dilde erişim sağlayabiliyor.

Ayrıca, kendi geliştirdiğimiz OCEAN gibi yapay zekâ destekli ürünlerle çalışanlarımızın yalnızca veri tüketicisi değil, veriye soru sorabilen ve veriden anlam çıkarabilen aktörler olmasını sağlıyoruz. Bu sistemler sayesinde çalışanlarımız veriyle konuşabiliyor, karmaşık tablolar yerine özetler ve analizler üzerinden karar alabiliyor. Tüm bu uygulamalarla dijital deneyimi yalnızca kullanıcı arayüzünde değil, organizasyonel davranışta da dönüştürüyor; çalışanlarımızı dijitalleşmenin pasif bir parçası değil, aktif bir paydaşı haline getiriyoruz.

Yapay zekâ ve otomasyon teknolojilerini işleyişinize entegre ederken karşılaştığınız en büyük zorluklar neler oldu?

Entegrasyon sürecinde en büyük zorluklardan biri, farklı kaynaklardan gelen büyük hacimli verilerin yapay zekâ modelleri için uyumlu ve senkronize hale getirilmesiydi. Sürekli öğrenen sistemler kurmak, verinin tutarlılığını sağlamak ve modelleri güncel tutmak ciddi bir mühendislik gerektiriyor. Diğer önemli zorluk ise veri gizliliği. Şirket dışına çıkmaması gereken hassas verilerin korunması için hem yazılım hem de organizasyonel düzeyde gelişmiş güvenlik protokolleri uyguluyoruz. Entegrasyon süreci de dâhil olmak üzere bu zorlukların tamamını güçlü BT ekip yapımızla birlikte başarıyla yönettik.

“Mevcut çözümlerimize kattığımız analitik yetkinlikler ile sektör ihtiyaçlarına cevap veriyoruz. Gelecekte ise Platform OBASE ve AIR-AI for Retail gibi ürünlerimizle dijital dönüşümü daha da hızlandırmayı, yapay zekâ destekli süreçlerin her sektöre erişimini artırmayı hedefliyoruz.”



İlkey Öztürk

OBASE Sektörel Çözümler ve Veri Analitiği
Çözümlerinden Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı

“Kişiselleştirilmiş ve kendini yöneten yapay zekâ tabanlı çözümlere odaklanacağız”

Yapay zekâ teknolojilerini iş süreçlerine derinlemesine entegre ettiklerini dile getiren OBASE Sektörel Çözümler ve Veri Analitiği Çözümlerinden Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı İlkay Öztürk, “Gelecekte ise, Gen AI ve Agentik AI alanlarına yatırım yaparak, daha kişiselleştirilmiş, kendi kendini yöneten yapay zekâ tabanlı çözümleri hayata geçirmeyi planlıyoruz” mesajını veriyor.

Kurulduğu ilk günden bu yana veri odaklı çözümler sunan OBASE, bugüne kadar perakende, finans, ulaşım, telekomünikasyon sektörlerinde veri yönetimi ileri analitik-yapay zekâ destekli birçok başarılı projeye imza attı. Mevcut çözümlerine kattığı analitik yetkinlikler ile sektör ihtiyaçlarına cevap veren şirket, yeni teknolojik trendleri yakından takip edip sade, fonksiyonel ve pratik çözümler üretmeyi hedefliyor.

Teknolojinin kendileri için her zaman bir araç olduğunu açıklayan OBASE Sektörel Çözümler ve Veri Analitiği Çözümlerinden Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı İlkay Öztürk, önemli olanın teknolojiyi kullanarak günlük hayatın problemlerine yenilikçi çözümler üretebilmek olduğunu aktarıyor. Bu çerçevede hazırladıkları projelerde üstlendikleri sorumlulukları ve zorlukları iş hayatının bir parçası olarak kabul edip, sağladıkları faydaya odaklandıklarını dile getiren Öztürk, “Ortak akılla, farklı fikirlerin geliştirme gücüne inanıyoruz. Tek bir bakış açısına bağlı kalmamamız ve çözümün her zaman birden fazla yolu olduğunu unutmamamız gerekiyor” diyor.

Yapay zekâ ve büyük veri analitiği gibi teknolojileri yalnızca süreçleri optimize etmek için değil, aynı zamanda bireylerin ve organizasyonların daha anlamlı ve etkili kararlar alabilmesi için de kullandıklarına dikkat çeken Öztürk, Endüstri 5.0 kavramı, dijital dönüşüm ve yapay zekâ konularındaki görüşlerini şöyle aktarıyor;

“Yapay zekâ destekli süreçlerin her sektöre erişimini artırmayı hedefliyoruz”

OBASE olarak, yapay zekâ ve büyük veri analitiği gibi teknolojileri yalnızca süreçleri optimize etmek için değil, aynı zamanda bireylerin ve organizasyonların daha anlamlı ve etkili kararlar alabilmesi için de kullanıyoruz. Veri bilimi, üretken yapay zekâ ve Agentik AI gibi alanlarda yürüttüğümüz Ar-Ge çalışmaları ile teknolojinin insan odaklı kullanımını daha ileriye taşımayı hedefliyoruz.

Yapay zekâ teknolojilerini iş süreçlerimize derinlemesine entegre ediyoruz. Veri analitiği, ileri analitik çözümleri ve yapay zekâ destekli karar destek sistemlerimiz ile müşterilerimizin iş süreçlerinde daha doğru, hızlı ve etkili kararlar almalarını sağlıyoruz. Örneğin; stok yönetiminde yapay zekâ destekli sipariş öneri sistemleri ve algoritmik fiyat optimizasyon çözümleri geliştiriyor, tüketici davranışlarını anlamaya yönelik müşteri veri platformları oluşturuyoruz. Gelecekte ise, Gen AI ve Agentik AI alanlarına yatırım yaparak, daha kişiselleştirilmiş, kendi kendini yöneten yapay zekâ tabanlı çözümleri hayata geçirmeyi planlıyoruz.

Yeni teknolojik trendleri yakından takip edip sade, fonksiyonel, pratik çözümler üretmeyi hedefliyoruz. Bugüne kadar perakende, finans, ulaşım, telekomünikasyon sektörlerinde veri yönetimi ileri analitik-yapay zekâ destekli birçok başarılı projeye imza attık. Bugün de mevcut çözümlerimize kattığımız analitik

yetkinlikler ile sektör ihtiyaçlarına cevap veriyoruz. Gelecekte ise Platform OBASE ve AIR-AI for Retail gibi ürünlerimizle dijital dönüşümü daha da hızlandırmayı, yapay zekâ destekli süreçlerin her sektöre erişimini artırmayı hedefliyoruz.

“İnsan odaklı yetenekler, yeni çağın en değerli sermayesi olacak”

Büyük dönüşümler her zaman büyük endişelerle karşılanmıştır, çünkü belirsizlik insan zihnini en çok yoran durumların başında gelir. Doğamız gereği yeni olan her şeyi her zaman eskiyle karşılaştırıyoruz. Ancak tüm bu endişelerimize karşın teknoloji bilinçli şekilde kullanıldığında, insanlığın en büyük hayallerini gerçekleştirmesine her zamankinden daha fazla olanak sunuyor.

Geleceğin, bizim onu nasıl şekillendireceğimize bağlı olduğunu düşünüyoruz. İnsan kapasitesinin sınırlarını aşabilmek için bugünkü teknolojilerin ötesine geçen büyük gelişimlere ihtiyaç duyuyoruz. Bu dönüşümde başarılı olmak için yalnızca teknik beceriler yeterli değil. Yaratıcılık, duygusal zekâ, eleştirel düşünme ve sürekli öğrenme isteği gibi insan odaklı yetenekler, yeni çağın en değerli sermayesi olacak.

Dijital dönüşümün en heyecan verici yanı bireylere kendi potansiyellerini keşfetme ve geliştirme fırsatı sunması. Yeni teknolojiler herkese eşit derecede öğrenme, gelişme, iletişime geçme, yeteneklerini sergileme imkânı sağlıyor. Yani artık herkesin neredeyse herkese erişim ve sesini duyurma şansı var.

“Endüstri 5.0’a geçiş için atılması gereken adımlar var”

Her önemli dönüşümde olduğu gibi sürecin başarılı işleyebilmesi için aşılması gereken kritik konular da bulunuyor. Endüstri 5.0’ın uygulanması sırasında mutlaka ele alınması gereken etik ve yasal konular bulunuyor. Bunların başında yapay zekâ ve otomasyon konusunda etik standartların belirlenmesi, veri gizliliği ve siber güvenlik konularının çözülmesi, algoritma yanlılığı ve şeffaflık sorunlarının giderilmesi konuları geliyor.

Türkiye’nin Endüstri 5.0’a geçiş süreci, bir dizi yapısal dönüşümü gerektiriyor. Ülkemizin rekabet gücünü artırmak ve küresel değer zincirlerinde daha yüksek bir konuma gelmek için atılması gereken adımlar var. Özellikle yapay zekâ, robotik ve ileri üretim teknolojileri alanlarında araştırma ve geliştirme yatırımlarının artırılması şart. Ayrıca dijital altyapının güçlendirilmesi gerekiyor. Yüksek hızlı internet, 5G ağları ve dijital platformların yaygınlaştırılması, Endüstri 5.0’ın teknik altyapısını oluşturacaktır.

Eğitim sisteminin dönüşümü de Türkiye’nin Endüstri 5.0’a geçiş süreci için oldukça önemli. Eğitim sisteminin, geleceğin işgücü ihtiyaçlarına cevap verecek şekilde dönüştürülmesi, kritik düşünme, problem çözme ve yaratıcılık gibi becerilere daha fazla odaklanması gerekiyor. Öte yandan küçük ve orta ölçekli işletmelerin dijital dönüşüm süreçlerinin desteklenmesi, teknoloji transferinin kolaylaştırılması ve finansal teşviklerin sağlanması önem taşıyor. Tüm bunlara ek olarak düzenleyici çerçevenin güncellenmesi de bir zorunluluk. Veri gizliliği, siber güvenlik ve yapay zekâ kullanımı konularında düzenleyici çerçevenin güncellenmesi, hukuki belirsizliklerin giderilmesi gerekiyor.

“Yapay zekâ ve insan merkezli inovasyon muazzam bir fırsat”

Endüstri 5.0 kavramı, insanın üretim süreçlerindeki merkezi rolünü yeniden tanımlayarak, teknoloji ve insanın tamamlayıcı ortaklık kurduğu bir vizyon sunduğunu dile getiren OBASE Sektörel Çözümler ve Veri Analitiği Çözümlerinden Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı İlkyay Öztürk, bu yeni endüstriyel çağda daha verimli ve otomatikleştirilmiş sistemler kurmanın yanı sıra sürdürülebilir, dayanıklı ve insan refahını merkeze alan bir ekonomik model oluşturulmasının amaçlandığını vurguluyor. Endüstri 5.0 kavramının temel felsefesini, “teknoloji ve insanı birbirini tamamlayan ortaklar olarak görmesi” şeklinde yorumlayan Öztürk, “Bu anlayışla Endüstri 5.0 ile teknoloji yalnızca üretimi değil, yaşamın her alanını yeniden şekillendirir. Yapay zekâ ve insan merkezli inovasyon, insanlığı hiç olmadığı kadar ileriye taşıma potansiyeline sahip. Biz bu değişimi, insanlığın gerçek potansiyelini açığa çıkaracak muazzam bir fırsat olarak görüyoruz” diyor.



EŞİTLİK ÇEMBERİ

"Farkındalık kupaları ile Eğitimde Fırsat Eşitliği'ne tam destek!"



Kadın Dostu Markalar Platformu olarak eşitlik çemberimizi genişletiyoruz! Özel olarak tasarladığımız 12 farklı tema, hem eşitlik anlayışını yansıtıyor hem de sosyal sorumluluk projesine dönüşüyor.

Şimdi Sipariş Verin ve Eşitlik Çemberine Dahil Olun!

Detaylı bilgi ve sipariş için:

Telefon: 0 216 288 02 80 / E-posta: info@kadindostumarkalar.org / www.kadindostumarkalar.org

“Biz teknolojiyi, insanın hayatını kolaylaştıran bir araç olarak kurguluyor ve bu şekilde kullanıyoruz. Bu nedenle insan ve teknoloji arasındaki dengeyi, insanın faydasına kurulan bir endüstriyel iş birliği olarak tanımlıyoruz.”



Vedat Arslan

Oyak Renault Otomobil Fabrikaları
Bilgi Sistemleri Direktörü

“Vizyonumuz, Endüstri 5.0’ın sektördeki öncü kuruluşu olmak”

Dijital dönüşüm için özel olarak kurdukları ekipler aracılığıyla, yazılım ve veri bilimi alanlarındaki yetkinliklerini artırdıklarını söyleyen Oyak Renault Otomobil Fabrikaları Bilgi Sistemleri Direktörü Vedat Arslan, aynı zamanda inovatif bakış açılarını geliştiren, farklı meslek ve uzmanlık alanları arasında sinerji oluşturan bir organizasyon yapısı oluşturduklarını dile getirdi.

Bursa’da yaklaşık 600 bin metrekaresine sahip bir alana kurulu olan ve üretime başladığı 1971’den bugüne kadar 8 milyondan fazla otomobil üreten Oyak Renault, Endüstri 5.0’ın sektördeki öncü kuruluşu olmak için en yeni teknolojileri bünyesine uyarlamayı sürdürüyor. Araç fabrikası, uluslararası lojistik merkezi ve Ar-Ge merkezinden oluşan yapısıyla üretiminin yaklaşık yüzde 80’ini ihraç eden Oyak Renault, yapay zekayı çok farklı aktivite ve süreçlerinde aktif olarak kullanıyor. Yapay zekayı özellikle kalite, performans ve iş güvenliği odaklı konularda teknik personelinin temel yardımcılarının biri konumuna getiren şirket, yatırımlarında veri analitiğinden yapay zekâ destekli araçlara, konuşan makine ve robotlara kadar çalışan deneyimini güçlendiren uygulamalara öncelik vermeye odaklanıyor.

“Vizyonumuz, insanımızı değerli kılan ve ürünümüze değer katan en yeni teknolojilerle Endüstri 5.0’ın sektördeki öncü kuruluşu olmak” diyen Oyak Renault Otomobil Fabrikaları Bilgi Sistemleri Direktörü Vedat Arslan, dijital dönüşüm stratejilerini çalışanlar, üretim süreçleri ve ürünler olmak üzere üç başlıkta ele aldıklarını belirtiyor. Çalışanlar açısından, rutin, düşük katma değerli ve iş güvenliği riski bulunan tüm aktivitelerin robotik sistemlere devredilmesini hedeflediklerini açıklayan Arslan, “Üretim süreçlerinde, yeni bir projenin seri hayata geçişinin, beklenen hedeflere uygun şekilde, en rekabetçi sürelerde ve karbon ayak izi en aza indirilerek, yüzde 100 bağlı ve akıllı üretim aşamalarında gerçekleşmesini sağlıyoruz. Ürün tarafında ise müşterinin beklentilerine yüksek uyum performansı gösteren, sürdürülebilir kalite standartlarına sahip araçların

üretilmesini ve bu araçların müşteriye en optimal sürelerde ulaştırılmasını amaçlıyoruz” şeklinde konuşuyor.

Tüm bu teknolojik dönüşüm adımlarıyla, endüstriyel dönüşümün beşinci etabında sektörün lider şirketi olmayı hedeflediklerini dile getiren Vedat Arslan, yapay zeka ve otomasyon teknolojilerini şirkete nasıl entegre ettiklerini, insan ve teknoloji arasındaki dengeyi nasıl sağladıklarını şöyle aktarıyor;

“Yazılım ve veri bilimi alanlarındaki yetkinliğimizi artırdık”

Endüstriyel dönüşümün beşinci evresinde, insanla iş birliği yapan, kişiselleştirilebilen ve sürdürülebilir teknolojiler başrolde gibi görünse de bu dönüşümün temelinde insanın yetkinlikleri ve yaratıcılığı yer alıyor. Biz de bu yaklaşımdan hareketle, ‘çalışanlarımıza yaptığımız yatırım’ dijitalleşme yolculuğumuzdaki en önemli adım olarak görüyoruz.

Dijital dönüşüme özel olarak kurduğumuz ekiplerimiz aracılığıyla, yazılım ve veri bilimi alanlarındaki yetkinliğimizi artırırken; inovatif bakış açımızı geliştiren, farklı meslek ve uzmanlık alanları arasında sinerji oluşturan bir organizasyon yapısı oluşturduk. Bu yapının sonucunda, 2017’de başladığımız yolculuk boyunca hem Türkiye’de hem de uluslararası alanda, grup şirketleri arasında benchmark olarak gösterilen çok sayıda projeyi başarıyla hayata geçirdik. Yapay zeka, Oyak Renault Otomobil Fabrikaları’nın çok farklı aktivite ve süreçlerinde aktif olarak kullanılıyor ve özellikle kalite, performans ve iş güvenliği odaklı konularda teknik personelimizin temel yardımcılarının biri konumuna



gelmiş durumda. Otomotiv sektörü gibi çok büyük boyutlarda ve karmaşık veri üreten, aynı zamanda bu veriler üzerinden hızlı çıkarımlar yaparak karar alma gerekliliği olan meslek gruplarında, insan ile yapay zeka arasındaki iş birliği her geçen gün daha da artarak devam ediyor. Bu iş birliği, verimlilik artışı kadar stratejik kararların hız ve doğruluğuna da önemli katkılar sağlıyor.

“Yapay zekâ ve otomasyon projeleri ilk sırada”

Gerek endüstriyel gerekse büro ortamlarında, çalışanlarımızın tespit ettiği gelişime açık konuları Prism adını verdiğimiz dijital değerlendirme platformumuza alıyoruz. Yaratacağı potansiyel kazancı projelendirmeye değer bulduğumuz takdirde ise bu fikirleri gerçek ürüne dönmüşen bir sürece taşıyoruz. Son iki yılda yaklaşık bin adet konunun ele alındığı bu platformda, yapay zekâ ve otomasyon projelerinin şu sıralar en ön sırada yer aldığını söylemek yanlış olmaz.

Ancak bu teknolojileri şirket içinde etkin biçimde entegre ederken karşılaştığımız en büyük zorluk, dijital dönüşüm zihniyetinin tüm çalışanlar tarafından sahiplenilmesi oldu. Çalışanlarımızın bu dönüşümde temel aktör olduklarının

farkına varmaları ve buna bağlı olarak ihtiyaç duyulan yetkinlikleri edinmeleri, sürecin en önemli meydan okumaları arasında yer aldı.

“Çalışanlarımız için uzaktan ve interaktif eğitim kanalları oluşturduk”

Çalışanlarımızın dijital yetkinliklerini artırmak için bazı stratejiler uyguluyoruz. Renault Grubu’nun belli başlı üretim tesislerinde, bir okul mantığıyla yapılandırılmış, oldukça zengin bir portföye sahip eğitim enstitüleri bulunuyor. Gelişen teknolojiler ve uzaktan çalışma gibi yeni düzenlerin hayatımıza girmesiyle birlikte, çalışanlarımız için uzaktan ve interaktif şekilde erişilebilen, binlerce konu başlığı içeren eğitim kanalları oluşturuldu.

Dijital yetkinlik geliştirme hedeflerimiz doğrultusunda bu platformlardaki en yeni teknolojileri öğreten eğitimler, düzenli aralıklarla gerçekleştirdiğimiz dijital dönüşüm ve inovasyon zirveleri, paneller, teknik sergiler ve benchmark çalışmaları en önemli kaynaklarımızı oluşturuyor. Bu sayede çalışanlarımızın dijital okuryazarlık ve teknolojiye uyum süreçlerini sistemli bir şekilde destekliyor ve geliştiriyoruz.

“Önceliğimiz teknolojiyi takip etmek değil yönlendirmek”

Önümüzdeki beş yıl içinde Oyak Renault’un dijitalleşme ve Endüstri 5.0 stratejileri doğrultusunda büyük hedefleri olduğunu vurgulayan Bilgi Sistemleri Direktörü Vedat Arslan, şunları söylüyor; “Bilginin çok büyük miktarlarda, çok hızlı ve sanal platformlarda hareket ettiği bu yeni çağda, VUCA (değişkenlik, belirsizlik, karmaşıklık ve muğlaklık) kısıtalarını da dikkate alarak teknolojiyi takip eden değil yönlendiren yetkinlikte ekiplere, bilgi güvenliğine, veri analitiğinde yapay zekâ destekli araçlara, konuşan makine ve robotlara, çalışan deneyimini güçlendiren uygulamalara yatırım yapmak önceliğimiz olacak. Önümüzdeki beş yıl içinde dijitalleşme ve Endüstri 5.0 stratejilerimiz doğrultusunda en büyük hedefimiz, bu alanlarda sürdürülebilir ve fark yaratan uygulamalarla sektörde öncü konumumuzu daha da pekiştirmek.”



Dijital dönüşüm stratejiyle gerçekleştirdiğimiz tüm uygulamalar sayesinde, iş gücümüzü katma değeri daha yüksek işlere kanallı ediyoruz. Süreci doğrudan gözlemleyen, sahiplenilen ve sonuçlarını deneyimleyen çalışanlarımız da devreye aldığımız her yeniliği son derece pozitif şekilde algılıyor. Uygulamalar için gerekli yetkinliği kazandıracak programları zaten süreçlerimizin bir parçası olarak sunuyoruz; dolayısıyla yeni iş modellerine adaptasyon sürecinde ayrıca özel adaptasyon süreçleri tasarlamaya ihtiyaç duymuyoruz.

“Teknolojiyi, insan hayatını kolaylaştıran bir araç olarak kurguluyoruz”

Türkiye’de sanayinin teknolojik yeniliklere ve üretken çözümlere olan açıklığı ile öğrenmeye olan yatkınlığı sayesinde, Endüstri 5.0’a adaptasyonunun çok hızlı bir şekilde ilerlediğini gözlemliyoruz. İnsana ve sistemlere gerekli yatırımlar yapıldığı takdirde, Türkiye’nin yüksek katma değerli teknoloji ihracatında dünya devleri arasında yer almasının önünde hiçbir engel olmadığını düşünüyorum.



Endüstri 5.0 ile insan odaklı bir dijitalleşme süreci yürütmenin Oyak Renault Otomobil Fabrikaları için önemi büyük. Aslına bakarsanız insan, endüstriyel dönüşüm evrelerinin her birinde odaklıydı; bu kez sahnede ona eşlik eden dijital teknolojiler var. Renault markası, 1898’den bu yana otomotiv tarihine damgasını vurmuş onlarca patentiyle bilinen teknolojik lider vasfını, dijital çağda da hem üretim hem de ürün boyutunda sürdürecektir teknolojiler üretmeye devam ediyor. Biz teknolojiyi, insanın hayatını kolaylaştıran bir araç olarak kurguluyor ve bu şekilde kullanıyoruz. Bu nedenle insan ve teknoloji arasındaki dengeyi, insanın faydasına kurulan bir endüstriyel iş birliği olarak tanımlamayı tercih ederim.

Kurumsal kültürünüzü dijital dönüşüm sürecinin bir parçası haline getirmek için hangi yöntemleri benimsiyorsunuz?

Şirketimizde bir dijital dönüşüm lideri ve onunla transversal şekilde çalışan, tüm direktörlükleri temsil eden dijital dönüşüm pilotlarıyla, çalışanların ve sistemlerin bu sürece adaptasyonunu garanti altına alan bir organizasyon yapısıyla ilerliyoruz. Kurumsal kültürümüzü dijital dönüşüm sürecine entegre etmek adına, belirli aralıklarla dijital dönüşüm toplantıları, inovasyon zirveleri, paneller ve teknik sergiler düzenleyerek bu kültürü besleyen ve çalışanlarımızı sürecin aktif bir parçası haline getiren yöntemleri benimsiyoruz.

“Yapay zekâyı karar destek, operasyon planlama, bakım yönetimi, tekrar eden arıza tespiti gibi alanlarda kullanıyoruz. Ayrıca uçuş planlaması, ikram optimizasyonu, check-in ve yolcu bilgilendirme gibi temas noktalarında kişiselleştirilmiş deneyimler sunan çözümler geliştirdik.”



Barış Fındık

Pegasus Hava Yolları CTO

“Havayolunda teknolojiyi şekillendiren bir aktör olmayı hedefliyoruz”

Sektördeki klasik uygulamaların ötesine geçerek, dünyada teknolojiyi en iyi kullanan üç havayolundan biri olma vizyonuyla çalışmalarını yürüttüklerini dile getiren Pegasus Hava Yolları CTO'su Barış Fındık, "Aynı zamanda teknolojiyi şekillendiren bir aktör olmayı hedefliyoruz" diye konuşuyor.

2018 yılından bu yana dijitalleşmeyi öncelikli strateji olarak belirleyip 'Dijital Hava Yolu' olma hedefine odaklanan Pegasus Hava Yolları, yapay zekânının yanı sıra çalışan deneyimi, inovasyon kültürü ve dijital liderlik alanlarında da yatırımlarını sürdürüyor. Yapay zekâyı karar destek, operasyon planlama, bakım yönetimi, tekrar eden arıza tespiti gibi alanlarda kullanan Pegasus Hava Yolları, dijital dönüşüm ve Endüstri 5.0 çerçevesinde yaptıkları yatırımlarla, çalışanlarının günlük işlerini kolaylaştırarak verimliliği artırırken, çalışan deneyimini de iyileştiriyor.

Son yıllarda yaptıkları yatırımlar ve projeler ile dijitalleşme ve yapay zekâ uygulamalarıyla küresel ölçekte takip edilen bir modele dönüştüklerini dile getiren Pegasus Hava Yolları CTO'su Barış Fındık, teknolojiyi sadece uygulayan değil, anlamlı iş modellerine dönüştüren, veriye dayalı yöneten ve çevik çalışan bir yapı kurduklarını söylüyor. Pandemi sonrası dönemde “en iyinin de bir adım ötesinde olmak” hedefiyle yola çıktıklarını açıklayan Barış Fındık, “Misafirlerimize daha kolay ve sorunsuz bir seyahat deneyimi sunmak için operasyonel mükemmeliyet alanlarında birçok projeyi hayata geçirdik. Özellikle 2018 yılından bu yana dijitalleşmeyi stratejik bir öncelik olarak görerek ve kendimizi bir 'Dijital Hava Yolu' olarak konumlandırıyoruz. Bu vizyonla sektördeki klasik uygulamaların ötesine geçerek, dünyada teknolojiyi en iyi kullanan üç havayolundan biri olma vizyonu ile çalışmalarımızı yürütüyoruz. Aynı zamanda teknolojiyi şekillendiren bir aktör olmayı hedefliyoruz” bilgisini veriyor.

Önümüzdeki beş yıl içinde yapay zekâ destekli çözümlerle

süreçleri uçtan uca optimize eden bir yapı kurmayı hedeflediklerini vurgulayan Fındık, bu hedefe yönelik dijital asistanlar, bakım planlama algoritmaları, karar destek sistemleri ve teknik bilgi botları gibi uygulamaları hayata geçirerek hem operasyon hem de strateji düzeyinde çevik ve sürdürülebilir bir yapı oluşturdıklarını açıklıyor.

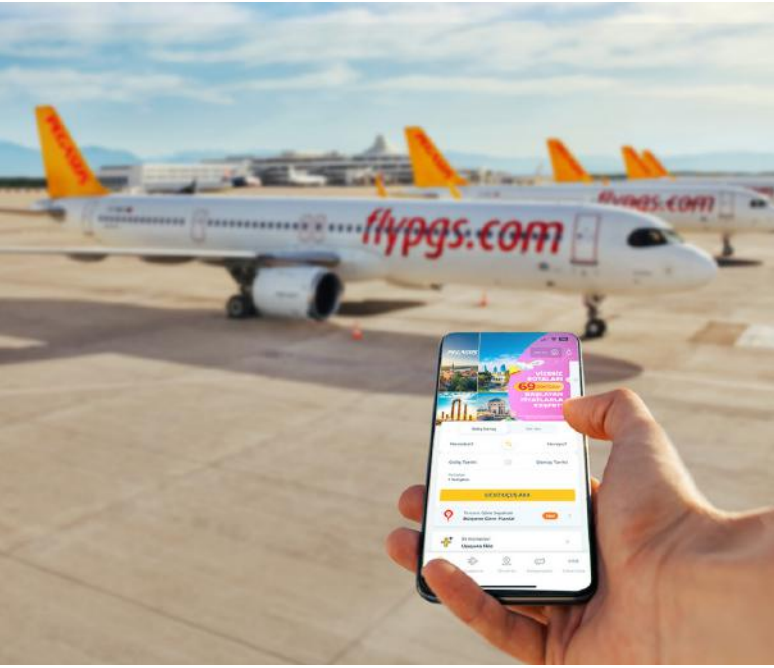
Pegasus Hava Yolları CTO'su Barış Fındık, dijital dönüşümün iş gücü dinamiklerini nasıl etkilediğini, yeni iş modellerine adaptasyon sürecinde çalışanlarına yönelik hangi uygulamaları hayata geçirdiklerini ise şöyle aktarıyor;

“Birçok alanda yapay zekâ destekli çözümleri devreye aldık”

Endüstri 5.0 kapsamında şirketimizin dijitalleşme yolculuğunda attığımız pek çok adım var. FlyGPT Programı, dijitalleşme yolculuğumuzun en güçlü kilometre taşlarından biri oldu. Kurumsal yapıya kavuşan yapay zekâ dönüşümümüz sayesinde, farklı birimlerimize entegre AI projeleriyle hız ve verimlilik sağlıyoruz.

Bakım süreçlerinden yolcu hizmetlerine, insan kaynaklarından iç iletişime kadar birçok alanda yapay zekâ destekli çözümleri devreye aldık. Özellikle operasyonel süreçleri otomatikleştiren ve karar destek sistemleri oluşturan projelerimizle, iş yükünü azaltırken daha doğru ve hızlı kararlar alınmasını sağladık.

Genel olarak yapay zekâ stratejimizi üç ana başlık altında takip ediyoruz: Çalışanı güçlendirmek, üstün müşteri deneyimi yaratmak, operasyonel verimlilik... Yapay zekâyı



karar destek, operasyon planlama, bakım yönetimi, tekrar eden arıza tespiti gibi alanlarda kullanıyoruz. Ayrıca uçuş planlaması, ikram optimizasyonu, check-in ve yolcu bilgilendirme gibi temas noktalarında kişiselleştirilmiş deneyimler sunan çözümler geliştirdik.

Dönüşümün başarısının teknolojiye değil, insanda başladığını biliyoruz. Bu nedenle çalışanlarımızı yapay zekâ çağında donanımlı hale getirmek için özel eğitimler, rehberler, demo günleri ve uygulamalı projelerle destekliyoruz. Bu süreçte bazı zorluklar da yaşadık. Bunların başında kültürel değişim geliyor. Alışkanlıkları kırmak, dijital araçlara geçişte zaman aldı. Ancak kararlılık, sabır ve ekip iş birliği sayesinde bu süreci başarıyla yönettik.

“Pegasus’ta teknoloji ve insan zekâsı birbirini tamamlıyor”

Endüstri 5.0 ile insan odaklı bir dijitalleşme süreci

yürütmek, markamız için oldukça önemli. Teknolojiyi yalnızca bir araç olarak değil, insanı güçlendiren bir değer olarak görüyoruz. Pegasus’ta teknoloji ve insan zekâsı birbirini tamamlıyor. Yapay zekâ ve veri uygulamalarını stratejik kararlarımızda rehber olarak kullanırken, son sözü her zaman insan söylüyor.

Bu dengeyi koruyarak, hem misafirlerimize daha özel deneyimler sunabiliyor hem de çalışanlarımızı bu dönüşümün şekillendiricisi yapabiliyoruz. Eğitimler, açık platformlar ve katılım alanlarıyla insan-odaklı dijitalleşmeyi benimsiyoruz.

Veri okuryazarlığı ve dijital yetkinliklerin artırılması, sürdürülebilir dijital dönüşümün temelini oluşturuyor. Çalışanlarımıza bu alanda sürekli gelişim imkanı sunan eğitim programları, atölyeler ve mentorluk sistemleri kurduk. Her Pegasuslunun veriyi okuyabilen, dijital araçları etkin kullanan ve bu yetkinlikleri işine entegre edebilen

“Katılımcı ve kapsayıcı bir dönüşüm modeli benimsedik”

Kurumsal kültürlerine dijital dönüşümü adapte etme süreçleri hakkında bilgiler veren Pegasus Hava Yolları CTO’su Barış Fındık, bu süreçte katılımcı ve kapsayıcı bir dönüşüm modeli benimsediklerini açıklayarak, şunları dile getiriyor: “Organizasyonun her kademesinden çalışanlarımızın görüşleri ve önerileri, dijital stratejimizin şekillenmesinde aktif rol oynadı. Sahadan gelen ihtiyaçları doğrudan stratejilere yansıtarak, daha sürdürülebilir bir değişim sağladık. Aidiyet ve sahiplenme duygusunu pekiştiren bu model, Pegasus’un dönüşüm yolculuğunda en önemli başarı faktörlerinden biri oldu.”



bireyler haline gelmesini hedefliyoruz. Ayrıca dönüşüm projelerine doğrudan katılım imkanı veriyor, iç iletişim platformları ve girişimcilik ortamlarıyla dijitalleşmeyi yaygınlaştırıyoruz.

“İK üzerindeki yükü azaltırken, çalışan memnuniyetinde artışlar sağladık”

Dijital dönüşüm sürecinde iş gücü dinamiklerimize yönelik bazı çalışmaları hayata geçirdik. Şeffaf ve açık iletişimi önceleyen bir dönüşüm ortamı oluşturduk. Fikirlerin özgürce ifade edilebildiği, geri bildirimin desteklendiği, iş birliğinin güçlendirildiği bir kültür inşa ettik. Bu yapı, inovasyonu tetikleyen ve çalışanların dijital dönüşümün bir parçası haline geldiği dinamik bir ortam yarattı.

Ayrıca iç destek botları, işe alımda kullanılan yapay zekâ asistanları, VR destekli eğitimler gibi araçlarla çalışan deneyimini iyileştirdik. Böylece İK üzerindeki yükü azaltırken, çalışan memnuniyetinde ölçülebilir artışlar sağladık.

“AI destekli projelerle manuel süreçleri otomatikleştiriyoruz”

Yapay zekâ destekli çözümler, iş süreçlerimizde de verimlilik artışları sağladı. Operasyonlarımızda hız, doğruluk ve maliyet optimizasyonu sağlamak için yapay zekâ çözümlerinden yoğun biçimde faydalaniyoruz.

Özellikle bakım planlaması, arıza analizi ve kaynak yönetimi gibi alanlarda AI destekli projelerle manuel süreçleri otomatikleştiriyoruz.

Yolcu temas noktalarında ise chatbotlar ve kişiselleştirilmiş içerik önerileriyle hem müşteri deneyimini hem de memnuniyeti artırıyoruz. Uçuş ekipleri, yer hizmetleri ve bakım çalışanlarımız mobil araçlarla süreçleri daha hızlı ve etkili yönetebiliyor.

Dijital dönüşüm ve Endüstri 5.0 çerçevesinde, çalışan deneyimini iyileştirmek için geliştirdiğiniz inovatif projeler var mı?

İç destek chatbotları, işe alım asistanları, VR tabanlı eğitim çözümleri gibi araçlarla çalışanların bilgiye erişimini hızlandırıyor, süreçleri sadeleştiriyoruz. Bunlara ek olarak kurum içi girişimcilik platformumuzu yapay zekâ ile entegre ederek, fikirlerin daha olgun ve uygulanabilir hale gelmesini sağlıyoruz. Ayrıca operasyonel ekipler için teknik doküman erişimini kolaylaştıran akıllı botlar ve tekrarlı arıza tespiti sağlayan AI çözümleri de çalışanlarımızın günlük işlerini kolaylaştırarak verimliliği artırıyor.

“Dijitalleşmeyi sadece süreçleri hızlandırmak için değil, insanı güçlendiren ve sektörümüzde fark yaratan bir değer olarak görüyoruz. Endüstri 5.0 vizyonu ile teknoloji yatırımlarımızı insan odaklılık, katılımcılık ve sürdürülebilirlik ilkeleriyle birleştirerek hem bugünün ihtiyaçlarına hem de geleceğin enerji dünyasına hazırlanıyoruz.”



Mehmet Ali Gülşen

Petrol Ofisi Grubu CDxO'su

“Teknolojiyi yol arkadaşımız olarak konumlandırıyoruz”

Endüstri 5.0 vizyonu kapsamında, teknolojiyi insanı güçlendiren bir dönüşüm aracı olarak konumlandıklarını belirten Petrol Ofisi Grubu CDxO'su Mehmet Ali Gülşen; “Teknolojiyi bir rakip değil, yol arkadaşı olarak konumlandırıyoruz” diyor.

Endüstri 5.0 ilkelerini temel alarak insan ve teknolojiyi birlikte konumlandıran Petrol Ofisi Grubu, yapay zekâ destekli karar sistemleri, robotik süreç otomasyonu ve dijital eğitim platformlarıyla operasyonel verimliliği artırırken çalışan deneyimini de güçlendiriyor. Şirket, önümüzdeki beş yılda dijital ikiz ve tahmine dayalı bakım sistemleri, kişiselleştirilmiş dijital müşteri deneyimi platformları ve karbon ayak izini azaltmaya yönelik sürdürülebilir enerji yatırımları gibi alanlarda projeler hayata geçirmeyi hedefliyor.

“Teknolojiyi bir rakip değil, bir yol arkadaşı olarak konumlandırıyoruz” diyen Petrol Ofisi Chief Digital Transformation Officer'ı (CDxO) Mehmet Ali Gülşen, şirketin dijitalleşme vizyonunu insan odaklı bir dönüşüm olarak tanımlıyor. Yapay zekâ, veri analitiği gibi teknolojileri, hem operasyonel verimliliği artırmak hem de çalışan ve müşteri deneyimini güçlendirmek için kullandıklarını belirten Mehmet Ali Gülşen, önümüzdeki dönemde dijital enerji izleme sistemlerinden açık inovasyon kültürüne kadar birçok alanda stratejik yatırımlar planladıklarını ifade ederek şu bilgileri paylaşıyor:

“Teknolojiyi insan odaklı değer üretimiyle bütünleştiriyoruz”

Endüstri 5.0 yaklaşımı kapsamında dijitalleşme yolculuğumuzda attığımız adımlar, teknolojiyi insan odaklı değer üretimiyle bütünleştirmeyi amaçlıyor. Bu süreçte özellikle yapay zekâ destekli karar sistemleri, otomasyon çözümleri, müşteri deneyimi odaklı dijital platformlar ve çevik iş modeli dönüşümleri öne çıkıyor. Bu alandaki en önemli adımlarımızdan biri, yapay zekâ ve veri analitiği tabanlı karar destek sistemlerini devreye alarak saha operasyonlarımızda hem verimliliği artırmak hem de insan hatasını en aza indirmek oldu. Özellikle talep

tahminleme süreçlerimizi ve lojistik operasyonlarımızı yapay zekâ destekli sistemler ile güçlendirdik. Ayrıca, müşteri ilişkileri yönetimi (CRM) ve dijital müşteri platformlarımızı kişiselleştirilmiş hizmet sunacak şekilde yeniden yapılandırarak müşteri sadakatini ve memnuniyetini önemli ölçüde artırdık. Bu hedef doğrultusunda CRM ve tüm bağlantılı sistemlerimizi yeniden yapılandıracak olan CRM dönüşüm projemize başladık ve adım adım devreye alıyoruz.

“Karşılaştığımız zorlukları kültürel değişim ve veri kalitesi ile aşıyoruz”

Yapay zekâ (AI) ve otomasyonu şirketimizin DNA'sına iki temel alanda işliyoruz: Operasyonel verimliliği artırmak ve veriye dayalı kararları hızlandırmak. Operasyonel tarafta, otomasyon sistemleriyle tekrarlayan işleri minimum insan müdahalesiyle yönetiyor, veri analitiği destekli otomasyon çözümleriyle depo ve lojistik süreçlerini akıllıca planlıyoruz. Süreçler ve entegrasyonlar arasına yerleştirdiğimiz robotik süreç otomasyonu (RPA) süreçlerimizde önemli bir verimlilik sağladı.

Karar alma süreçlerinde ise müşteri davranışlarını analiz etmekten pazar taleplerini tahmin etmeye, fiyatlama stratejileri oluşturmaktan kampanya yönetimini optimize etmeye kadar her alanda yapay zekâ ve makine öğrenmesi algoritmalarından yararlanıyoruz. Böylelikle hem hızlı hem de kişiselleştirilmiş sonuçlar elde ediyoruz. Bu süreçte karşımıza çıkan en büyük zorlukları kültürel değişim ve veri kalitesi ile aşıyoruz:

“Yapay zekâ ve otomasyonu çalışanlarımıza ‘destekçi’ olarak gösterdik”

Bu önemli dönüşümde belki de en zor olan basamak kültürel değişim konusu. AI sistemlerini karar



alma süreçlerine entegre etmeye başladığımızda çalışanlarımızda doğal olarak bir tereddüt oluştu. “Makine mi karar verecek?” sorusu gündeme geldi. Biz de bu durumu şeffaf iletişim, kapsamlı eğitimler ve kullanımı kolay arayüzler geliştirerek aştık. Onlara bu teknolojilerin birer “destekçi” olduğunu, işlerini kolaylaştırdığını gösterdik.

“Veri kalitesi konusunda ciddi bir altyapı yatırımı yaptık”

Veri kalitesi konusunda, başta verilerimizi standart hale getirmek ve temizlemek için ciddi bir altyapı yatırımı yaptık. Kurumsal veri yönetimini yeniden ele alarak, bu sistemlerin her zaman en doğru ve güncel bilgiyle beslenmesini sağladık.

Sonuç olarak, yapay zekâ ve otomasyonu, süreçlerimizi hızlandırmanın yanı sıra daha akıllı, daha çevik ve en önemlisi insanı merkeze alan bir organizasyon yaratmak için de kullanıyoruz.

“Sürdürülebilir ve kapsayıcı bir dijital dönüşüm kültürü inşa ediyoruz”

İK departmanımızla birlikte çalışanlarımızın dijital

yetkinlikleri artırmak için belirlediğimiz stratejimizi üç ana başlıkta topluyoruz. İlk olarak, tüm çalışanlara yönelik dijital okuryazarlık eğitimleri veriyoruz. Bu eğitimlerde; veri okuryazarlığı, siber güvenlik farkındalığı, dijital araçların etkin kullanımı ve yapay zekâ ve otomasyonun iş süreçlerine etkileri gibi konulara odaklanarak herkesin dijital dünyada kendini yetkin hissetmesini sağlıyoruz.

İkinci olarak, teknolojiyle daha iç içe olan ekiplerimiz (DxO, pazarlama, operasyon gibi) için ileri düzey eğitimler sunuyoruz. Veri analitiği, RPA ve yapay zekâ tabanlı sistemlerin yönetimi gibi teknik konulara derinlemesine dalyoruz. Bu ekiplerin kendi alanlarında teknolojiyle maksimum değer yaratabilmesini amaçlıyoruz. Üçüncü olarak, dijital kültür ve liderlik konusu geliyor. Dijitalleşme bizim için bir davranış biçimi ve bu kültürü tüm kuruma yaymak için çevik çalışma kültürü, deneyim odaklılık ve dijital liderlik gibi konularda eğitim ve koçluk programları gerçekleştiriyoruz. Bu dönüşüm sürecini kurum içi ölçümlmelerle sürekli takip ediyor, gelişim adımlarını iyileştiriyoruz.

Sonuç olarak, teknolojik yatırımlarımızı, yetkin insan

“Dijitalleşmeyi çevresel bir sorumluluk olarak ele alıyoruz”

Endüstri 5.0 yolculuğunda sektörde fark yaratan adımlarımızdan biri de çevreci ve sürdürülebilir teknolojilere yaptığımız yatırımlarla karbon ayak izimizi azaltma ve operasyonel süreçlerimizi daha çevreci hale getirme vizyonumuzdur. Bu çalışmalar, dijitalleşmeyi aynı zamanda çevresel bir sorumluluk olarak ele aldığımızı gösteriyor. Bu kapsamda SAP “Sustainability Control Tower” çözümünü kullanarak sürdürülebilirlik hedeflerimizi tek platform üzerinden takip etmek ve yönetme imkânına eriştik. Son olarak, mobil self-servis sistemleri ve dijital eğitim platformları gibi çalışan deneyimini geliştiren çözümlerle ekibimizin bağlılığını güçlendirdik. Tüm bu adımlar, operasyonel fayda sağlamanın ötesine geçerek insan ve teknoloji etkileşimini merkeze alan dönüşüm anlayışımızla sektörde fark yarattı.

gücü ile destekleyerek, sürdürülebilir ve kapsayıcı bir dijital dönüşüm kültürü inşa ediyoruz. Bu dönüşümde çalışanlarımızın yeteneklerini geliştirmek bizim için en az teknoloji yatırımı kadar kritik.

“Çalışanlarımıza özel destek programları geliştirdik”

Uyguladığımız dijital dönüşüm süreci sayesinde çok daha çevik, teknolojiyle iç içe ve proje bazlı bir yapıya sahibiz. Bu büyük dönüşüme ayak uydurmak adına İK departmanımızla yakın iş birliği içinde, çalışanlarımıza özel birkaç destek programı geliştirdik. “Dijital Dönüşüm Yolculuğu” eğitimleri ile herkesin dijital dünyadaki yerini bulmasına yardımcı oluyor, iç ve dış mentorluklarla daha deneyimli çalışanlarımızı rehber olarak sürece dahil ediyoruz. İç iletişim kampanyalarıyla da bu dönüşümde çalışanlarımızın rolünü sürekli vurguluyoruz.

Tüm bu programlar sayesinde, yeni iş modellerine hızla uyum sağlamayı başardık. Bizim için bu dönüşümde teknolojiden çok insan faktörü ön planda. Bu süreçte çalışanlarımıza her adımda destek olmayı hedefledik.

“Teknolojiyi bir rakip değil, bir yol arkadaşı olarak konumlandırıyoruz”

Enerji dağıtım sektöründe faaliyet gösteren bir şirket olarak, Endüstri 5.0’i dijitalleşme ve otomasyonun bir adım ötesi olarak görüyoruz. Bizim için bu, insan değerini merkeze alan stratejik bir dönüşüm vizyonu ve sistemleri sadece otomatikleştirmek değil, aynı zamanda tüm insan kaynağımızı teknolojinin en güçlü destekçisi haline getirmek demek. Yani, teknolojiyi bir rakip değil, bir yol arkadaşı olarak konumlandırıyoruz. Bu kapsamda, akıllı istasyon çözümleri ve mobil uygulamalarla müşteri deneyimini daha kişisel ve özel hale getiriyoruz. Ayrıca saha çalışanlarımız için dijital iş takip ve karar destek sistemleri geliştirerek iş güvenliğini, hızı ve doğruluğu artırıyoruz. Bu sayede çalışanlarımızın işi kolaylaşıyor ve daha verimli hale geliyor.

“İnsan ve makine iş birliğini tesis ediyoruz”

İnsan ve teknoloji dengesini çok yönlü bir yaklaşımla ele alıyor, insan-makine iş birliğini tesis ediyoruz. IoT, yapay zekâ ve veri analitiği gibi teknolojileri insanı destekleyen araçlar olarak tasarlıyoruz. Teknoloji veriyi sunuyor, önerilerde bulunuyor ancak nihai karar her zaman insan kontrolünde kalıyor. Bu süreçte çalışanlarımızı da geleceğe hazırlıyoruz. Dijital eğitimler, yetkinlik geliştirme programları ve dönüşüm atölyeleri sunuyoruz. Sürdürülebilirlik ise bir diğer önem verdiğimiz konu.

Enerji sektöründe sürdürülebilirlik bizim için olmazsa olmaz. Bu yüzden dijitalleşme süreçlerimizi hem çevresel etkimizi azaltacak şekilde hem de çalışan refahını ve toplumsal faydayı gözeterek tasarlıyoruz.

“Teknolojiyi insanı güçlendirecek şekilde entegre ediyoruz”

Otomasyon, IoT ve yapay zekâdan oluşan Endüstri 4.0 yaklaşımını bir adım ileriye taşıyarak teknolojiyi insanın yaratıcılığı ve sezgisiyle birlikte çalışacak şekilde konumlandırıyoruz. Önümüzdeki beş yılın öncelikleri arasında; yapay zekâ, robotik süreç otomasyonu ve IoT’yi çalışanların yükünü hafifletip yaratıcılıklarını destekleyecek şekilde devreye almak yer alıyor. Teknoloji, işi devralan değil, insanın yanında çalışan bir asistan olacak.

Müşteri ilişkilerinde, işlem odaklı yaklaşımdan değer temelli, kişiselleştirilmiş hizmete geçiyoruz. Veri analitiği ve dijital platformlarla empatik ve akıllı etkileşim kurmayı hedefliyoruz. Saha operasyonlarında ise dijital ikiz ve tahmine dayalı bakım sistemlerini entegre edeceğiz. Bu sayede hem iş güvenliğini artıracak hem de verimliliği en üst seviyeye taşıyacağız. Ayrıca çevresel ve toplumsal sürdürülebilirlik doğrultusunda karbon ayak izini azaltan enerji izleme sistemlerine ve yeşil dönüşüm projelerine ciddi yatırımlar yapmayı planlıyoruz.

Önümüzdeki beş yıl içinde şirketinizin dijitalleşme ve Endüstri 5.0 stratejileri doğrultusunda ne gibi yatırımlar yapmayı planlıyorsunuz?

Endüstri 5.0 yolculuğundaki hedeflerimizi gerçekleştirmek için dört temel alanda yatırım yapacağız. Tüm süreçlerimizde merkezi ve güvenli bir veri altyapısı oluşturarak, yapay zekâ tabanlı karar destek sistemlerini hayata geçireceğiz. Çalışanlarımızın dijital yeteneklerini geliştirmek için e-öğrenme platformları, teknik akademiler ve saha odaklı dönüşüm programları kuracağız. Dijitalleşme ile artan siber tehditlere karşı daha proaktif ve yapay zekâ destekli güvenlik sistemlerine yatırım yapacağız. Enerji ve mobilite alanında yenilikçi girişimlerle ortak projeler geliştirecek ve şirket içinde açık inovasyon kültürünü yaygınlaştıracacağız.

“Endüstri 5.0’ın getirdiği insan-teknoloji iş birliği anlayışı, marka kimliğimizin sürdürülebilirliği açısından kritik rol üstleniyor. Teknolojiyi, süreçleri hızlandırmanın ötesinde, insan deneyimini zenginleştiren bir araç olarak görüyoruz. Müşteri ve çalışan odaklı stratejilerimizle, dijital sistemlerin yanında insan dokunuşunu da her zaman koruyoruz.”



Melis Tosun Arslan

Türkiye Finans Dijital Bankacılık Genel Müdür Yardımcısı

“Hedefimiz; tamamen bütünleşmiş bir dijital bankacılık deneyimi sunmak”

Dijital dönüşüm sürecini teknolojinin geliştirilmesinin yanı sıra tüm iş yapış biçimlerine ve kurum kültürüne nüfuz eden kalıcı bir dönüşüm olarak ele aldıklarını vurgulayan Türkiye Finans Dijital Bankacılık Genel Müdür Yardımcısı Melis Tosun Arslan, “Önümüzdeki beş yıl için en büyük hedefimiz; tamamen bütünleşmiş, insan odaklı ve sürdürülebilir bir dijital bankacılık deneyimi sunmak” şeklinde konuşuyor.

Dijital dönüşüm sürecini katılım bankacılığı kimliğiyle şekillendiren Türkiye Finans, 2025 hedeflerine paralel olarak dijital kanallarını geliştirmeyi sürdürüyor. Çağrı merkezi, kredi başvuruları, müşteri segmentasyonu ve işlem güvenliği gibi alanlarda yapay zekâdan etkin şekilde faydalanıp, iş süreçlerinde kayda değer verimlilik artışları sağlayan Türkiye Finans, gelecek beş yılda tamamen bütünleşmiş, insan odaklı ve sürdürülebilir bir dijital bankacılık deneyimi sunmayı hedefliyor.

Önümüzdeki beş yıl içinde operasyonel süreçlerini uçtan uca dijital ortama taşımayı, mobil ve internet bankacılığı uygulamalarını sürekli iyileştirerek kullanıcı dostu hale getirmeyi hedeflediklerini dile getiren Türkiye Finans Dijital Bankacılık Genel Müdür Yardımcısı Melis Tosun Arslan, böylece müşteri memnuniyetini ve bağlılığını artırmayı amaçladıklarını belirtiyor. Çalışanlarının dijital becerilerini geliştirerek geleceğin iş modellerine hazır bir ekosistem oluşturma öncelikleri arasında yer aldığına işaret eden Tosun Arslan, “Bu hedef doğrultusunda, yapay zekâ, veri analitiği, siber güvenlik ve API mimarileri gibi alanlara yatırımlarımızı artıracamız. Sürdürülebilirlik odaklı projelerle çevresel ve sosyal sorumluluklarımızı yerine getirmeye devam edeceğiz” bilgisini veriyor.

Endüstri 5.0 yaklaşımı temelindeki insan-teknoloji iş birliğiyle sektörde fark yaratan pek çok uygulamanın altına imza attıklarına da dikkat çeken Melis Tosun Arslan, banka olarak dijitalleşme yolculuğunda hayata geçirdikleri çalışmaları ve bu alanda gelecek döneme ilişkin hedeflerini şöyle aktarıyor;

“Stratejik vizyonumuzun temelinde dijitalleşmeyi sürdürülebilir kılmak var”

Türkiye Finans olarak dijital dönüşüm sürecimizi, yalnızca teknolojinin geliştirilmesi olarak değil, insan odaklı bankacılık anlayışımız doğrultusunda tüm iş yapış biçimlerimize ve kültürümüze nüfuz eden kalıcı bir dönüşüm olarak ele alıyoruz. Stratejik vizyonumuzun temelinde; dijitalleşme, operasyonel verimlilik ve yüksek hizmet kalitesini sürdürülebilir kılmak yer alıyor. 2025 hedeflerimize paralel olarak, dijital kanallarımızı geliştiriyor, ürün ve hizmet çeşitliliğimizi artırıyor, süreçlerimizi yalınlaştırıyor ve daha fazla erişilebilir finansal çözümler sunarak müşteri deneyimini sürekli iyileştiriyoruz.

Teknolojik alt yapımıza yatırım yaparken aynı zamanda insan dokunuşuna büyük önem veriyor, çalışanlarımızın dijital yetkinliklerini güçlendiren eğitim programları uyguluyoruz. Dijital dönüşüm sürecimizi, kurum kültürümüz olan “tek ekibiz ve başarı tutkumuzdur” yaklaşımımızla iç içe geçecek şekilde yönetiyor, insan odaklı bir dijitalleşme yolculuğu yürütüyoruz.

“Kartlı işlemlerde dijital slip uygulamasını hayata geçiren ilk katılım bankası olduk”

Endüstri 5.0 yaklaşımımızın temelinde insan-teknoloji iş birliği felsefesi yer alıyor. Türkiye Finans olarak bu yaklaşımımızla bugüne dek sektörde fark yaratan pek çok uygulamanın altında imzamızın bulunmasından gururluyuz. Pandemi döneminde uzaktan müşteri edinimi alanında öncü olurken, kartlı işlemlerde dijital



“Bizim için yapay zekâ, insan emeğini destekleyen bir yardımcı”

İnsan kaynağı ve yapay zekâ iş birliğini, birbirini tamamlayan bir ortaklık olarak görüp aradaki dengeye büyük önem verdiklerini söyleyen Türkiye Finans Dijital Bankacılık Genel Müdür Yardımcısı Melis Tosun Arslan, “Bazı süreçleri otomasyona devretmiş olsak da insan unsuru hala vazgeçilmezimiz. Özellikle karar alma, empati gerektiren hizmetler ve müşteriyle kurulan güven ilişkilerinde çalışanlarımızın rolü çok büyük. Yapay zekâyı, insan emeğini ikame eden değil, onu destekleyen bir yardımcı olarak konumlandırıyoruz. Bu yaklaşımımızla, insan ve teknoloji arasında sürdürülebilir iş birliğini mümkün kıldığımıza inanıyoruz” diyo konuşuyor.

slip uygulamasını hayata geçiren ilk katılım bankası olduk.

Mobil bankacılık sistemlerimizi güçlendirdik, “sıfır kâğıt” projelerimizle çevre dostu süreçler oluşturarak müşteri ve çalışan deneyimlerini dönüştürdük. Özellikle “Zero Back Office” stratejimiz sayesinde operasyonel süreçlerimizi büyük ölçüde dijitalleştirerek hız, verimlilik ve maliyet avantajı sağladık. Yalınlaşan uygulamalarımız sayesinde müşterilerimiz için şube süreçlerini hızlandırırken çalışanlarımızın da daha katma değerli işlere odaklanabilmelerine olanak tanıdık.

ARI adını verdiğimiz yapay zekâ destekli dijital asistanımızla 7/24 kişiselleştirilmiş müşteri hizmeti sunuyor, Chatbot ve veri analitiğiyle müşteri memnuniyetini güçlendiriyoruz. 2024 yılında devreye aldığımız ARI, şimdiye kadar 700 binin üzerinde görüşme gerçekleştirerek birçok bankacılık işlemini kullanıcılarımız adına hızlıca tamamladı. Attığımız dijital adımları yalnızca bir araç olarak görmüyor hem çalışanlarımız hem de müşterilerimizle ilişkilerimizin geleceğini inşa eden en önemli stratejimiz olarak değerlendiriyoruz.

“Açık bankacılıkta sektörde fark yaratacak yeni çözümler geliştireceğiz”

Hem farklı bankalardaki hesap bilgilerinin konsolidasyonu hem de gömülü finans alanlarında açık bankacılık çalışmalarımıza hız kesmeden devam ediyoruz. Müşterilerimize Şubat 2025'te sunduğumuz

açık bankacılık platformumuz BankamTek ile müşterilerimiz diğer bankalardaki hesaplarına ait bilgi ve hareketleri görüntüleme, diğer banka hesaplarından para transferi yapma ve Türkiye Finans hesabına para getirme gibi açık bankacılık işlemlerinin tamamını tek bir ekrandan kolaylıkla yapabiliyor. Ayrıca gömülü finans uygulamalarımızla müşterilerimizin ihtiyaçlarını doğduğu anda ve doğduğu yerde karşılamayı hedefliyoruz. Kısa süre içinde 25 farklı kuruma ait 2 bin 500 hesap bilgisi bankamızın dijital kanallarına eklendi. Bu kapsamda Trendyol ve Hepsiburada ile yaptığımız iş birlikleri sayesinde alışveriş platformları üzerinden alışveriş finansmanı sağlıyoruz. Dijital altyapımızla öne çıkardığımız yenilikçi ürünlerimizden biri olan ve yerinde tüketici finansmanı olarak tanımlanan Hızlı Finansman ile farklı e-ticaret platformlarından müşterilerin şubelere gelmesine ve prosedürlerle uğraşmasına gerek kalmadan finansman sunabiliyoruz. Açık bankacılık stratejimize uygun şekilde müşteri deneyimini iyileştirecek ve sektörde fark yaratacak yeni çözümler geliştirmek için Fintech ekosistemindeki partnerlerle yakın çalışmaya devam edeceğiz.

“İş süreçlerimizin her aşamasına yapay zekâyı entegre ettik”

Yapay zekâ ve otomasyon teknolojilerini, müşteri memnuniyetini ve operasyonel verimliliği artırmak adına iş süreçlerimizin hemen her aşamasına entegre ettik. Örneğin, ARI chatbot ve gelişmiş IVR sistemlerimizle müşterilerimize anlık ve doğru yönlendirmeler sağlıyor,

böylelikle çağrı merkezlerimizin iş yükünü azaltıyoruz. Kredi değerlendirme süreçlerinde ise akıllı otomasyon sistemleriyle insan hatasını en aza indiriyor ve karar alma süreçlerimizi hızlandırıyoruz.

Dönüşüm sürecinde karşı karşıya kaldığımız en büyük zorluk, yeni teknolojilerin mevcut altyapılarla uyumlu hale getirilmesi oldu. Ancak yazılım sistemleri altyapımızı uçtan uca güçlendirmek üzere attığımız adımlar sayesinde başarıyla bu zorlukların üstesinden geldik. Bir diğer kritik adım çalışanlarımızın bu teknolojilere adaptasyonuydu. Bu nedenle kapsamlı eğitim programları ve iç iletişim süreçleriyle çalışanlarımızı dönüşümün aktif bir parçası haline getirdik. İnsan ve teknolojinin uyum içinde çalışmasını, sürdürülebilir başarımızın temel taşı olarak görüyor, dönüşüm adımlarımızı atarken daima bu ilkeyi gözetiyoruz.

“Çalışanlarımıza dijital dönüşüme yönelik eğitimler ve atölyeler düzenledik”

Dijital dönüşüm vizyonumuzu kurumsal kültürümüzle bütünleştirmek için açık iletişimi önceliklendirdik ve kapsayıcı bir yaklaşım benimsedik. En üst yönetimden başlayarak tüm birimlerde dönüşüm sürecine yönelik farkındalığı artırmak amacıyla eğitimler ve atölyeler düzenledik. Böylece çalışanlarımız bu süreci “birlikte şekillendirdiğimiz” bir dönüşüm olarak gördüler ve sahiplendiler.

Ayrıca, iç inovasyon platformumuz ile çalışanlarımızı sadece bilgilendirmekle kalmayıp, sürece doğrudan dahil ettik. Dijitalleşme ve bankamızın gelişimi için önerilerini paylaşabildikleri bu platformda, çalışanlarımızın fikirleri somut projelere dönüştü. Katılım bankacılığı kültürümüz de bu süreçte yol gösterici oldu; dijitalleşmeyi sadece teknolojik değil, aynı zamanda insani değerlerle şekillendirmemizi sağladı. Böylece çalışanlarımız, dönüşümü birlikte inşa ettiğimiz bir yolculuk olarak benimsedi.

“Manuel iş süreçlerinde yapay zekâ tabanlı yenilikçi bir çözüm geliştirdik”

Yapay zekâ destekli çözümler, iş süreçlerimizde kayda değer verimlilik artışları sağladı. Çağrı merkezi, kredi başvuruları, müşteri segmentasyonu ve işlem güvenliği gibi alanlarda yapay zekâdan etkin şekilde faydalaniyoruz. Bankamızda kullandığımız “Düşük Kod” yazılım yöntemi ile Şube İşlemleri ekiplerimizin kod yazma deneyimine sahip olmadan robotik süreçler geliştirebilmesine imkân tanıdık. Robotik Süreç Otomasyonu projemiz ile



“Türkiye Finans Akademi ile çalışanlarımızın dijital yetkinliklerini artırıyoruz”

“Dijital dönüşüm sürecimizin sürdürülebilirliğinin anahtarı, çalışanlarımızın sürece aktif katılımı. Türkiye Finans Akademi platformumuz üzerinden sunduğumuz sürekli eğitim programlarıyla çalışanlarımızın dijital okuryazarlığını ve teknolojik farkındalığını artırmaya destek oluyoruz. Bu eğitimler yalnızca operasyonel yetkinlikleri değil, aynı zamanda analitik ve yaratıcı düşünme becerilerini de geliştirmeyi amaçlıyor. Çalışanlarımızı teknolojinin aktif çözüm üreticileri olarak konumlandırıyor, tekniğin ötesinde düşünsel bir dönüşüm sağlamayı amaçlıyoruz. Bu yaklaşım, dönüşüm sürecimizin hızını ve etkinliğini artırıyor.”

43 bin saatten fazla iş robotlara devredildi. Böylece hem operasyonel verimlilik arttı hem de çalışanlarımız daha katma değerli işlere odaklanabildi.

Ayrıca, Para Transferi Talimatları Projesi ile manuel iş süreçlerini köklü bir değişime uğratarak yapay zekâ tabanlı otomasyonla yenilikçi bir çözüm geliştirdik.

Hesaba EFT, IBAN'a EFT ve hesaba havale gibi işlemleri yapay zekâ kullanarak otomatik hale getirdik. Müşteri talimatlarını analiz edip işlem tipine göre sınıflandırarak sistemde otomatik giriş yaptık ve iş yükünü önemli ölçüde azalttık. Bu doğrultuda insan müdahalesi olmadan yapılandırılan talimatlarda yüzde 84 otomasyon oranına ulaştık ve buradaki hedefimizi yüzde 95 olarak belirledik. Merkezi Talimat Sistemi'ne gelen talimatların OCR'a gönderilme oranını yüzde 88 seviyesine taşıyarak belge yönetimindeki etkinliği artırdık. Bu proje sonucunda da süreçlerimizde yüzde 80 oranında hız artışı sağladık.

"Dijitalleşmeyle kadın çalışanlarımızın potansiyelini ortaya çıkarmayı hedefliyoruz"

Çalışanlarımızın iş yükünü azaltmak, günlük operasyonlarını kolaylaştırmak ve daha katma değer yaratan işlere odaklanmalarını sağlamak amacıyla robotik süreç otomasyonu çözümlerimizi devreye aldık. Dijital eğitim platformlarımız ile çalışma arkadaşlarımızın ihtiyaçlarına hızlı ve etkin çözümler sunarken bir yandan da İnsan Kaynakları süreçlerinde deneyim iyileştirme projeleri kurguladık.

Dijitalleşme alanında attığımız adımlarla aynı zamanda kadın çalışanlarımızın potansiyelini ortaya çıkaracak, onların iş-yaşam dengesini destekleyecek bir ortam yaratmayı hedefliyoruz. 2024 sonu itibarıyla çalışanımızın yüzde 41'lik kısmını kadınlar oluşturuyor. Katılım bankaları arasında bu oranda öncüyüz ve kadın istihdamı ortalamasının üzerindeyiz. Kadınların sağladığı farklı bakış açıları, deneyimler ve sesler yalnızca şirketimizi değil, toplumu da ileriye taşıyan güçlü bir sinerji

yaratıyor. Endüstri 5.0 ile bu sinerjinin büyüyeceğine; dijitalleşmenin geleceğinde daha eşit, daha kapsayıcı ve daha sürdürülebilir bir dünya olduğuna inanıyoruz.

"Dijitalleşme bankacılıkta rekabet avantajı sağlayacak"

Türkiye'de iş dünyası, Endüstri 5.0'in önemini giderek daha fazla kavıyor ve bu alanda somut adımlar atıyor. Özellikle büyük ölçekli şirketler, insan odaklı dijitalleşme yatırımlarını artırırken, üretim süreçlerinde otomasyonu insan yaratıcılığıyla buluşturacak yaklaşımlara yöneliyor. Çalışan memnuniyetini artırmaya ve çalışan yaratıcılığını kullanmaya yatırım yapıyoruz.

Bankacılık sektörü özelinde ise dijitalleşme, yapay zekâ ve veri analitiği uygulamalarında önemli ilerlemeler kaydedildi. Gelecek için öngörümüz, dijitalleşmenin ve Endüstri 5.0 uygulamalarının rekabet avantajı sağlayan temel faktörlerden biri haline geleceği yönünde. İnsan odaklı teknolojilerin; sürdürülebilirlik, iş gücü dönüşümü ve müşteri deneyimi gibi alanlarda belirleyici bir rol oynayacağına inanıyoruz.

Tüm bunlara bağlı olarak, kamu-özel sektör iş birliklerinin artırılması, nitelikli insan kaynağı yetiştirilmesi ve inovasyona dayalı dijital ekonomi ekosisteminin oluşturulması büyük önem taşıyor. Türkiye'nin bu alandaki potansiyelinin yüksek olduğunu biliyor, doğru stratejilerle yönlendirildiğinde bu potansiyelin gerçekleşeceğini düşünüyoruz.

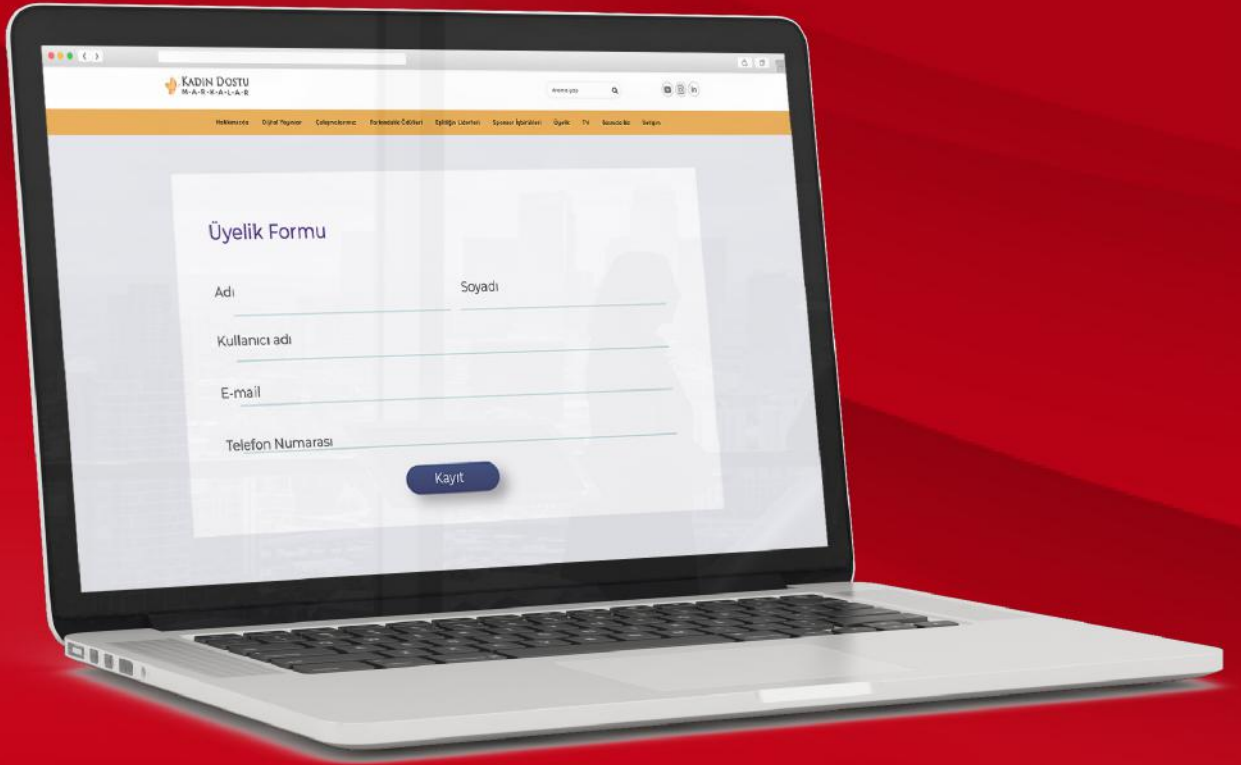
Dijital dönüşüm iş gücü dinamiklerinizi nasıl etkiledi?

"Dijital dönüşüm, iş gücü dinamiklerimizi yeniden şekillendirdi. Tekrarlayan ve manuel süreçlerin otomasyona geçmesiyle birlikte, çalışanlarımızın görev tanımları daha analitik, esnek ve dijital odaklı hale geldi. Bu değişimi bir fırsat olarak görerek, yazılım, veri analitiği, müşteri deneyimi ve dijital pazarlama gibi alanlarda özel eğitim ve mentorluk programları tasarladık. Hem iç eğitim platformumuzu hem de dış kaynaklı eğitim iş birliklerimizi güçlendirerek çalışanlarımızın becerilerini geleceğin iş modellerine hazırladık. Bu sayede verimliliği artırırken çalışan memnuniyetini koruduk. Dijitalleşmeyi çalışan gelişimi için bir kaldıraç olarak konumlandırdık."



KADIN DOSTU MARKALAR

Kurumsal Üyelik Dönemi başladı!



Başvuru için

www.kadindostumarkalar.org

Endüstri 5.0: İnsan + Yapay Zekâ (YZ) = Gelecek?

Şifreler ve Fırsatlar



UFUK TARHAN
İş Fütüristi

Daha Endüstri 4.0'ın tozunu yutmaya çalışırken, kapımızda şimdi de Endüstri 5.0 beliriverdi. Bu yeni çağın lokomotifini ise tartışmasız yapay zekâ (YZ).

Peki, Endüstri 5.0 ne anlama geliyor? Kısaca, Endüstri 4.0'ın otomasyon ve veri odaklılığının ötesine geçerek, insanı merkeze alan, insanlar ve akıllı makineler (YZ, robotlar vb.) arasında derinlemesine bir iş birliğini ifade ediyor. Yani spot ışıkları yeniden insana dönüyor ama bu kez sahneyi akıllı makinelerle paylaşmak üzere. Artık mesele sadece verimlilik ve otomasyon değil; teknolojiyle insan yeteneklerini birleştirerek daha değer odaklı, dayanıklı ve sürdürülebilir bir gelecek yaratmak.

Asıl soru şu: Yapay zekânın sadece bir araç değil, bir iş ortağı, hatta kimileri için bir rakip olduğu bu yeni denklemi nasıl yöneteceğiz?

Yapay Zekâ Gerçeği: Korku Tünelinden Çıkış

Yapay zekâ etrafındaki o bitmeyen “işimizi elimizden alacak” korkusu veya “dünyayı ele geçirecek” fantezisi tünelinden artık çıkma vakti geldi. YZ, hayatımızın ve iş dünyamızın bir gerçeği; üretimden pazarlamaya, sağlıktan eğitime her sektörü dönüştürüyor. Veri analizindeki hızı ve öngörü gücüyle stratejik kararları destekliyor, müşteri deneyimlerini hiper-kişiselleştiriyor, tedarik zincirlerini optimize ediyor, hatta Ar-Ge süreçlerinde yeni keşiflere olanak tanıyor.

Önemli olan, bu gücü nasıl yöneteceğiz. Evet, bazı rutin, tekrarlayan ve hatta analitik görevler otomasyona devredilecek, ancak bu, insanın değerinin bittiği anlamına gelmiyor. Tam tersine, insanın benzersiz yeteneklerine olan ihtiyaç katlanarak artıyor: Yaratıcılık, eleştirel ve sistemik düşünme, duygusal zekâ, etik muhakeme, karmaşık müzakere yeteneği, stratejik vizyon... Yapay zekânın (şimdilik) başaramadıklarını yapabilenler, bu yeni dönemin kazananları olacak.

Endüstri 5.0'in Sac Ayakları: İnsan, Dayanıklılık, Sürdürülebilirlik

Endüstri 5.0 sadece teknolojiyle ilgili değil, temelinde üç önemli ve birbiriyle bağlantılı prensip yatıyor:

1- İnsan Odaklılık ve Dişil Yetenekler: Teknoloji, insanın refahını, güvenliğini ve yeteneklerini artırmak için bir araçtır, amaç değil. YZ ve robotlar tehlikeli, monoton veya fiziksel olarak zorlayıcı işleri üstlenirken, insanlar daha yaratıcı, karmaşık problem çözme, stratejik karar verme ve kişilerarası etkileşim gerektiren görevlere odaklanıyor. Bu noktada, çalışanların sadece teknik değil, aynı zamanda bilişsel, sosyal ve duygusal becerilerini de sürekli geliştirmesi (upskilling/reskilling/cross-skilling) hayati önem taşıyor. Belki de bu yeni dönem, iş hayatında uzun süredir yeterince değer görmeyen empati, iş birliği, sezgi, mentorluk gibi “insani” ve genellikle “dişil” olarak etiketlenen yeteneklerin stratejik önemini nihayet teslim eder. “Kadın Dostu Markalar” perspektifinden bakarsak, bu becerilerin ve çeşitliliğin getirdiği farklı bakış açılarının öne çıkması, liderlik anlayışlarını, inovasyon süreçlerini ve işyeri kültürlerini daha adil, kapsayıcı ve sonuçta daha başarılı hale getirme potansiyeli taşıyor.

2- Dayanıklılık (Resilience): Pandemi ve ardından gelen küresel krizler, sadece verimliliğe odaklanmış, aşırı optimize edilmiş ancak kırılgan sistemlerin ne kadar riskli olduğunu acı bir şekilde gösterdi. Endüstri 5.0, YZ destekli tahminleme (örneğin talep dalgalanmaları veya tedarik zinciri aksaklıkları), esnek otomasyon, dinamik kaynak tahsisi ve kriz senaryoları simülasyonları ile daha dayanıklı, çevik ve uyarlanabilir üretim ve iş modelleri inşa etmeyi hedefler. Amaç, beklenmedik şoklara ve değişimlere hızla adapte olabilen, daha sağlam yapılar kurmak.

3- Sürdürülebilirlik: Gezegenimizin limitlerini zorladığımız gerçeğiyle yüzleşmek zorundayız. Endüstri 5.0, çevresel ve toplumsal sürdürülebilirliği ekonomik hedeflerle eşdeğer bir öncelik olarak ele alıyor. Akıllı teknolojiler; enerji verimliliğini optimize etmek, kaynak kullanımını azaltmak (örneğin; hassas tarım veya akıllı binalar), atık yönetimini iyileştirmek, döngüsel ekonomi modellerini (tasarımdan geri dönüşüm) yaygınlaştırmak ve genel çevresel ayak izini küçültmek için kritik araçlar sunuyor. YZ, yeni çevre dostu materyallerin keşfinden iklim değişikliğinin etkilerini modellemeye kadar birçok alanda sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşmada kilit rol oynayacak.

Dönüşüm Zorunlu ise Şirketler ve Bireyler Ne Yapmalı? Endüstri 5.0'a uyum sağlamak artık bir seçenek değil, bir zorunluluk, hatta bir varoluş meselesi.

Kurumlar için öneriler:

Dijital dönüşüm yalnızca birkaç ‘süslü proje’ değil; vizyoner liderlik, esnek organizasyon, insan odaklı kültür ve güçlü bir veri stratejisi gerektiriyor. Liderlerin kısa vadeli kârlılık ile uzun vadeli yatırımlar arasında denge kurması, etik YZ prensiplerini uygulaması ve insan-makine iş birliğini teşvik eden süreçler tasarlaması kritik önem taşıyor.

Bireyler için Dikkat Edilmesi, Yapılması Gerekenler:

Diplomanın raf ömrü kısaldı. Yaşam boyu öğrenme, merak, teknoloji okuryazarlığı ve yapay zekâ ile iş birliği becerileri öne çıkıyor. Yaratıcılık, empati, eleştirel düşünme ve etik muhakeme gibi insana özgü yetenekler en değerli sermaye haline geliyor. Yeni dönemde IQ ve EQ kadar, hatta belki daha fazla ‘Adaptasyon Katsayısı (AQ)’ başarının anahtarı sayılacak.

Adaptasyon Katsayısı (AQ): Yeni Dönemin Süper Gücü

Sıkça duyduğumuz IQ (Zekâ Katsayısı) ve EQ’nun (Duygusal Zekâ) yanına artık bir yenisi daha ekleniyor: AQ, yani Adaptasyon Katsayısı. AQ, bireyin hızla değişen koşullara, belirsizliğe ve yeni durumlara ne kadar başarılı bir şekilde uyum sağlayabildiğinin bir ölçüsüdür. Bu, sadece esneklik değil, aynı zamanda merak, öğrenme çevikliği, dayanıklılık, eskiyi bırakıp yeniyi kucaklama becerisi ve değişimi bir tehdit yerine fırsat olarak görebilme yeteneğini de içerir. Yapay zekâ ve Endüstri 5.0 gibi yıkıcı güçlerin iş ve yaşam biçimlerimizi sürekli yeniden şekillendirdiği bir çağda, AQ sadece bir avantaj değil, bireysel ve kurumsal başarı için temel bir gereklilik haline gelmiştir.

Türkiye Nerede Duruyor?

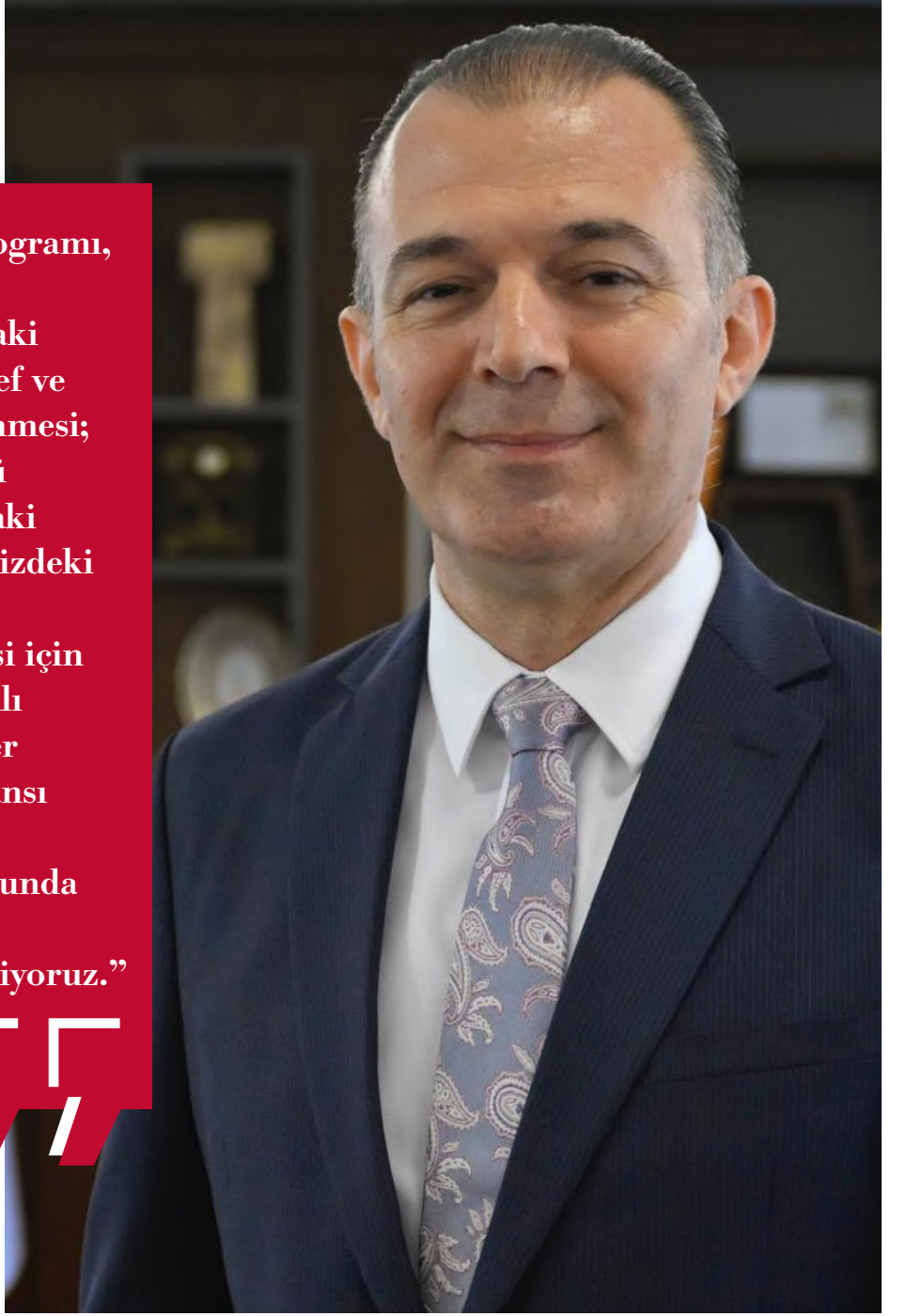
Türkiye’nin bu dönüşümde hem zorlukları hem de önemli fırsatları var. Dijital yetkinlik açığı, teknolojiye ve kaliteli eğitime erişimdeki bölgesel eşitsizlikler, Ar-Ge yatırımlarının henüz istenen seviyede olmaması gibi zorlukların yanında; genç, dinamik ve teknolojiye meraklı nüfus, güçlü KOBİ yapısı, jeostratejik konumu ve bazı sektörlerde (örneğin; oyun, finans teknolojileri, savunma sanayi) yakalanan ivme ile sıçrama yapma potansiyeli de mevcut. Ancak bu potansiyeli hayata geçirmek için eğitim müfredatlarından sanayi teşviklerine, dijital altyapıdan yasal düzenlemelere kadar birçok alanda koordineli, vizyoner ve cesur adımlar atılması gereken kapsamlı bir ulusal vizyona ve stratejiye acil ihtiyaç duyulduğu ortada.

Son Söz: Geleceği Tasarlamak

Endüstri 5.0 yalnızca teknolojik bir güncelleme değil; iş yapış şekillerimizi ve toplumsal yapımızı kökten dönüştürecek bir dönüşüm. Yapay zekâ doğru ve etik kullanıldığında, iklim krizi, eşitsizlikler ve hastalıklar gibi insanlığın büyük sorunlarını çözmede güçlü bir kaldıraç olabilir. Gelecek, bu kaldırıncı en iyi şekilde kullanan, insan zekâsı ile makine zekâsını uyum içinde çalıştıran, bunu yaparken de insani değerleri ve gezegenimizin sınırlarını gözetken bireylerin, kurumların ve toplumların olacak.

Özellikle kadınlar ve kadınlara eşit fırsatlar sunan kurumlar ve markalar; YZ’lı yeni dünya düzeni pek çok fırsatla size doğru koşa koşa geliyor. Kollarınızı açın ve geleceği kucaklayın...

“Milli Uzay Programı,
ülkemin uzay
politikaları alanındaki
vizyon, strateji, hedef ve
projelerinin belirlenmesi;
bunların eşgüdömlü
bir şekilde, dünyadaki
gelişmeler ve ülkemizdeki
potansiyel dikkate
alınarak yürütölmesi için
hazırlanmış kapsamlı
bir çalışmadır. Bizler
de Türkiye Uzay Ajansı
olarak, Milli Uzay
Programı doğrultusunda
çalışmalarımıza ara
vermeden devam ediyoruz.”



Yusuf Kiraç

Türkiye Uzay Ajansı Başkanı

“Hedefimiz iş dünyasının uzay ekosisteminden maksimum faydalanması”

Kamu-özel sektör iş birliğiyle sürdürülebilir bir uzay ekosistemi oluşturmayı ve iş dünyasının bu uzay ekosisteminden maksimum düzeyde faydalanabileceği bir ortam inşa etmeyi hedeflediklerini açıklayan Türkiye Uzay Ajansı Başkanı Yusuf Kırac, sundukları yönlendirici çerçeveye şirketlerin bu alanda daha cesur Ar-Ge yatırımları yapmasını sağlamaya çalıştıklarını söylüyor.

Uzay ve havacılık bilim ve teknolojilerine yönelik orta ve uzun vadeli amaçları, performans kriterlerini ve bunlara ulaşmak için izlenecek yöntem ile kaynak tahsislerini belirleyip uygulamak üzere 2018 yılında kurulmuş bir devlet kurumu olan Türkiye Uzay Ajansı (TUA), Yeni Uzay Çağı'nın gereklerine uygun olarak çalışmalarını yürütmeye devam ediyor. İş dünyasının yeni endüstriye geçiş sürecinde uzay ekosisteminden maksimum düzeyde faydalanabileceği bir ortam inşa etmeyi hedefleyen Türkiye Uzay Ajansı, yapay zekâ algoritmaları geliştirerek, uzaydan dünyaya fayda sağlayan uygulamaların sayısını artırmayı amaçlıyor.

Türkiye'nin uzay vizyonunu, sadece bir teknoloji hamlesi değil, aynı zamanda ülkemiz için ekonomik ve endüstriyel dönüşümü tetikleyen stratejik bir adım olarak yorumlayan Türkiye Uzay Ajansı Başkanı Yusuf Kırac, “Uzay vizyonumuz, Türkiye'yi sadece izleyen değil, yön veren bir ülke konumuna taşıyacak. Bu süreçte özel sektörümüz de küresel rekabette öne çıkacak şekilde dönüşecektir” diye konuşuyor.

Türkiye Uzay Ajansı'nın hedefini, ‘kamu-özel sektör iş birliğiyle, sürdürülebilir bir uzay ekosistemi oluşturmak’ şeklinde açıklayan Yusuf Kırac, bu bağlamda uydu teknolojilerinden uzay tabanlı veri hizmetlerine, fırlatma sistemlerinden derin uzay araştırmalarına kadar geniş bir yelpazede özel sektörün aktif rol almasını önemsediklerine vurgu yapıyor. Ajans olarak sundukları yönlendirici çerçeveye şirketlerin bu alanda daha cesur Ar-Ge yatırımları yapmasını sağlamaya çalıştıklarını

söyleyen Kırac, “Uzay teknolojileri, yüksek katma değerli ürün ve hizmetlerin geliştirilmesini gerektirdiği için; bu alanın gelişmesi, doğrudan özel sektörün Ar-Ge ve inovasyon faaliyetlerini artırmasını zorunlu kılıyor. Uzay alanındaki ilerlemelerimizin malzeme bilimi, yapay zekâ, robotik, haberleşme teknolojileri ve ileri üretim gibi birçok sektörde yenilikçi çözümlerin doğmasına vesile olacağına inanıyorum. Bu durum hem girişimcilik ekosistemimizi canlandıracak hem de sanayinin yüksek teknolojiye evrilmesini hızlandıracaktır” yorumunu yapıyor.

“Yapay zekâ, insanlı Ay ve derin uzay görevlerinde kritik rol oynayacak”

Türkiye Uzay Ajansı olarak önümüzdeki beş yıl içinde, yapay zekâ, otonom sistemler ve insan odaklı teknolojiler alanında hem bilimsel derinliği artırmayı hem de operatif kabiliyetlerini güçlendirmeyi hedeflediklerine dikkat çeken Yusuf Kırac, yapay zekâ algoritmaları geliştirerek, uzaydan dünyaya fayda sağlayan uygulamaların sayısını artırmayı önceliklendirdiklerini belirtiyor. “Gerek uydu sistemlerinde gerekse gelecekteki ay misyonlarımızda, otonom görev planlama, yön bulma, arıza tespiti ve enerji yönetimi gibi işlevlerin insan müdahalesine ihtiyaç duymadan gerçekleştirilmesi için otonom yazılımlar ve yapay zekâ tabanlı karar alma mekanizmaları geliştirilmesi gerektiğini düşünüyoruz” diyen Kırac, “Uzay görevlerinde yer alacak mürettebatın hem güvenliği hem de performansı için, yapay zekâ destekli sağlık izleme sistemleri, psikolojik durum analizleri ve görev destek arayüzleri geliştirmenin de önem taşıdığı kanaatindeyim. Bunlar, ileride insanlı Ay ve derin uzay görevlerinde kritik



bir rol oynayacaktır” bilgisini veriyor.

Öte yandan bu teknolojilerin dünyada da savunmadan sağlığa pek çok sivil sektöre uyarlanabilir özellikler taşıyacağına değinen Kırac, bu teknolojilerin, sadece uzay görevlerinin daha güvenli, verimli ve sürdürülebilir olmasını sağlamakla kalmayacağını; aynı zamanda Türkiye’nin yüksek teknoloji ihracatında yeni kapılar açacağını dile getirerek, “Türkiye Uzay Ajansı olarak bu vizyonu gerçekleştirmeye kararlıyız” mesajını veriyor.

Uzay teknolojileri ile yapay zekânın kesişim noktasında ortaya çıkan sinerjinin, gelecekte birçok sektörde devrim niteliğinde dönüşümlere yol açacağına inanan Türkiye Uzay Ajansı Başkanı Yusuf Kırac, bu dönüşümün etkilerini, uzay araştırmalarının sunduğu fırsatları ve bu fırsatların iş dünyasının 5.0 vizyonunu nasıl şekillendirebileceğini ise şöyle açıklıyor;

“Uzay çalışmalarını ülkemiz için stratejik bir kaldıraç olarak görüyoruz”

Cumhurbaşkanımız Sayın Recep Tayyip Erdoğan, Türkiye’nin gerçekçi ve rekabetçi hedeflere dayalı yol

haritası olan Milli Uzay Programı’nı 9 Şubat 2021 tarihinde düzenlenen törenle açıkladı. Milli Uzay Programı, ülkemizin uzay politikaları alanındaki vizyon, strateji, hedef ve projelerinin belirlenmesi; bunların eşgüdümlü bir şekilde, dünyadaki gelişmeler ve ülkemizdeki potansiyel dikkate alınarak yürütülmesi için hazırlanmış kapsamlı bir çalışmadır. Bizler de Milli Uzay Programı doğrultusunda çalışmalarımıza ara vermeden devam ediyoruz.

Uzay çalışmaları, doğası gereği çok disiplinli bir yapıya sahip. Yapay zekâdan büyük veriye, iklim biliminden ileri malzeme teknolojilerine kadar birçok alanla etkileşim içinde gelişir. Bu disiplinler arası iş birlikleri, sadece teknolojik ilerlemeyi değil, aynı zamanda stratejik öngörüyü, kaynak verimliliğini ve bilimsel derinliği artıran temel yapı taşlarıdır.

Örneğin, yapay zekâ sayesinde uydulardan gelen büyük veri kümeleri çok daha hızlı ve anlamlı şekilde analiz edilebiliyor. Bu sayede tarımsal izleme, afet yönetimi, çevresel değişimlerin takibi gibi kritik uygulamalarda etkinlik ciddi ölçüde artıyor. İleri malzeme bilimi ise, özellikle roket ve uydu sistemlerinde hafiflik, dayanıklılık ve ısıya direnç gibi kritik ihtiyaçlara yönelik çözümler sunuyor. Türkiye olarak bu alanlarda üniversitelerimiz, araştırma kurumlarımız ve özel sektörümüzün yürüttüğü çok sayıda proje bulunuyor.

Bu disiplinler arası yaklaşımın en büyük avantajı; yenilikçi çözümlerin hızla hayata geçirilmesi, kaynakların verimli kullanılması ve farklı alanlardaki uzmanlıkların bir araya gelerek sinerji oluşturmalarıdır. Türkiye Uzay Ajansı olarak biz de bu iş birliklerini hem ulusal düzeyde hem de uluslararası platformlarda önceliklendiriyor; uzay çalışmalarını sadece teknik bir alan değil, ülkenin bilimsel ve ekonomik kapasitesini büyüten stratejik bir kaldıraç olarak görüyoruz.

“Uzay araştırmaları ciddi fırsatlar sunan stratejik bir alan haline geldi”

Uzay araştırmaları, artık yalnızca gezegenler arası yolculuklar ya da bilimsel keşiflerle sınırlı değil; insanlık için sürdürülebilirlik, küresel iş birliği ve teknoloji odaklı kalkınma alanlarında ciddi fırsatlar sunan stratejik bir alan haline geldi. Bu fırsatlar, özellikle yeni endüstri vizyonu ile birlikte insan-merkezli ve yüksek teknoloji temelli bir üretim anlayışıyla doğrudan örtüşüyor.

Öncelikle, sürdürülebilirlik açısından uzaydan elde edilen veriler, iklim değişikliğiyle mücadelede, tarımda su

yönetiminde, doğal afetlerin öngörülmesinde ve şehirlerin daha akıllı planlanmasında kritik rol oynamaktadır. Bu da yeşil dönüşümü hedefleyen iş dünyası için yüksek değerli veri ve karar destek sistemleri anlamına gelir.

İkinci olarak, uzay araştırmaları uluslararası iş birliğini zorunlu kılar. Bu alanda geliştirilen her teknoloji, ulusal sınırları aşan ortak faydalar üretir. Bu anlayış, iş dünyasına da 'rekabet içinde iş birliği' modeliyle, küresel değer zincirlerine entegre olma fırsatı sunar.

Ve tabii ki inovasyon... Uzay projeleri; yapay zekâ, robotik, ileri malzeme, enerji sistemleri ve iletişim teknolojileri gibi alanlarda çığır açıcı çözümleri teşvik eder. Bu, iş dünyasına Ar-Ge yatırımlarını stratejik hale getirme ve yeni nesil ürün/hizmetler geliştirme konusunda güçlü bir yönelim kazandırır. Türkiye Uzay Ajansı olarak biz, iş dünyasının yeni endüstriye geçiş sürecinde uzay ekosisteminden maksimum düzeyde faydalanabileceği bir ortam inşa etmeyi hedefliyoruz.

“Uzay teknolojileri ve yapay zekâ iş birliği birçok sektörü dönüştürecek”

Uzay teknolojileri ile yapay zekânın kesişim noktasında ortaya çıkan sinerji, gelecekte birçok sektörde devrim niteliğinde dönüşümlere yol açacaktır. Bu iki alanın birlikte gelişmesi, sadece uzay araştırmalarını değil, dünyadaki yaşamı ve iş yapma biçimlerini de köklü şekilde değiştirme potansiyeline sahiptir.

İlk etapta en fazla dönüşüm yaşayacak sektörlerin başında tarım, enerji, lojistik, savunma, telekomünikasyon ve iklim gözlemi alanları geliyor. Uzay tabanlı sensörlerden elde edilen büyük veri setleri, yapay zekâ algoritmalarıyla analiz edildiğinde; örneğin tarımda verimlilik artırıcı karar destek sistemleri, afet erken uyarı sistemleri ve su yönetimi çözümleri geliştirilebiliyor.

Aynı şekilde, enerji sektöründe yapay zekâ destekli uzay verileri sayesinde güneş ve rüzgâr enerjisi üretim potansiyelleri daha hassas tahmin edilebiliyor. Lojistikte ise uydularla desteklenen konumlama ve rotalama sistemleri, yapay zekâ ile birleşerek taşıma süreçlerini optimize ediyor. Telekomünikasyonda yapay zekâ destekli uzay tabanlı ağlar, özellikle kırsal bölgelerde bağlantı kalitesini artırıyor. Bu dönüşüm sürecinde, sadece uzay sanayi değil, onunla ilişkili olan tüm sektörlerde iş yapma biçimi değişecek; veri odaklı, otomasyon destekli, hızlı ve çevik yapılar ön plana çıkacaktır.



Türkiye’de yapay zekâ ve otonomi alanında çalışan genç girişimcilere veya mühendislere ne gibi önerilerde bulunursunuz?

Türkiye’de yapay zekâ ve otonomi gibi stratejik alanlarda çalışan genç girişimcilerimize ve mühendislerimize en büyük önerim; küresel ölçekte düşünen, yerli çözümler geliştiren ve sabırlı ama ısrarcı bir vizyonla hareket eden bireyler olmalarıdır. Bu alanlar, sadece teknoloji üretmekle kalmayıp, aynı zamanda etik, güvenlik, sürdürülebilirlik gibi çok boyutlu sorumlulukları da beraberinde getiriyor. Bu nedenle, teknik derinliğin yanında sistem bakışı, multidisipliner çalışma kültürü ve sosyal sorumluluk bilinci geliştirmek büyük önem taşıyor.

Ayrıca, yapay zekâ ve otonomi uygulamaları uzaydan savunmaya, sağlıktan ulaşıma kadar birçok sektörde çarpan etkisi yaratıyor. Gençlerimizin bu potansiyeli görerek niş alanlarda uzmanlaşmaları; sadece kullanıcı değil, teknoloji geliştiricisi ve ihrac edicisi olmalarını sağlayacaktır. Gençlerimize tavsiyem; fırsatları takip edip ulusal hedeflerle kendi kişisel tutkularını aynı potada eriterek, ülkemizin yüksek teknoloji yolculuğuna katkı sunsunlar.

“Uzay vizyonunu ortak bir seferberlik ruhuyla inşa etmek gerek”

İşte bu noktada Türkiye'nin uzay vizyonunu sürdürülebilir kılmanın en temel unsurlarından biri, genç yetenekleri bu alana yönlendirecek güçlü bir ekosistem kurmaktır. Bu doğrultuda, yalnızca eğitim değil, aynı zamanda ilham veren bir teknoloji kültürü, erişilebilir fırsatlar ve somut kariyer yolları da sunulmalıdır.

“Kurumsal kültür yaklaşımımız; sabırlı ama proaktif, stratejik ama esnek”

Hacettepe Üniversitesi Elektrik Elektronik Mühendisliği Bölümü'nden mezun olduktan sonra iş hayatına Siemens'te başlayan Türkiye Uzay Ajansı Başkanı Yusuf Kırac, Türk Telekom'da Teknoloji Genel Müdür Yardımcısı olarak uzun yıllar Türk Telekom'un fiberleşme ve dijital dönüşüm, 5G ve Gelecek Nesil Şebekeler, Bilgi Teknolojileri, Veri Merkezi ve Siber Güvenlik alanlarındaki çalışmalarını yönetti. Ekim 2023 tarihinden itibaren de Türkiye Uzay Ajansı'na başkanlık yapan Yusuf Kırac, vizyoner liderlik ve stratejik sabır, özellikle uzay gibi uzun vadeli sonuçlar doğuran alanlarda başarının iki temel direğini oluşturduğuna inanıyor. Kurum kültürlerinde bu iki unsuru dengelemenin, sadece hedeflere ulaşmak için değil, aynı zamanda o hedeflere giden yolu sürdürülebilir ve kararlı bir şekilde inşa etmek için kritik öneme sahip olduğuna dikkat çeken Kırac, şunları söylüyor; “Türkiye Uzay Ajansı olarak biz, hedeflerimizi kısa vadeli kazanımlar üzerinden değil, bilimsel yetkinlik, teknolojik derinlik ve milli kapasite inşası üzerinden tanımlıyoruz. Bu yaklaşım doğal olarak sabır, istikrar ve geniş perspektifli liderlik gerektiriyor. Vizyoner liderlik burada sadece bir hedef koymak değil, aynı zamanda tüm paydaşları bu hedefe inandırmak, motive etmek ve sürece dâhil etmektir. Stratejik sabır ise; zaman, kaynak ve insan yönetiminde istikrarlı, gerçekçi ve kararlı olmayı ifade eder. Türkiye Uzay Ajansı olarak biz, uzun vadeli odak noktamızdan sapmıyor, projelerimizin toplumsal, bilimsel ve ekonomik etkisini önceden hesaplayarak ilerliyoruz. Bu da kurumsal kültürümüzde sabırlı ama proaktif, stratejik ama esnek bir yaklaşımı beraberinde getiriyor.”

İlk adım olarak, erken yaşta farkındalık oluşturulması kritik önem taşıyor. İlkokuldan itibaren uzay ve ileri teknoloji temelli programların müfredat destekli ve deneyime dayalı şekilde yaygınlaştırılması gerektiği kanaatindeyim. Türkiye Uzay Ajansı olarak biz de çeşitli fuarlara katılarak ve eğitim kampları düzenleyerek bu süreci aktif olarak destekliyoruz.

Üniversitelerimiz, teknoparklarımız ve araştırma merkezlerimizle daha sıkı bir entegrasyon içinde olmalı; gençlerimizin uzay ve havacılık alanında uygulamalı deneyim kazanabilecekleri yapılar güçlendirilmelidir. Bu süreçte özel sektörün katkısı kritik bir rol oynuyor. Şirketlerimiz sadece istihdam sağlamakla kalmamalı, aynı zamanda staj programları, mentorluk sistemleri, Ar-Ge iş birlikleri ve startup destekleriyle gençlere doğrudan temas etmelidir.

Kısacası biz Türkiye Uzay Ajansı olarak, bu vizyonu tüm paydaşlarla birlikte, ortak bir seferberlik ruhuyla inşa etmemiz gerektiğine inanıyoruz. Kamu, akademi ve özel sektörün sinerji içinde çalıştığı bir ekosistem; ülkemizin gelecekteki teknolojik bağımsızlığının ve uzaydaki güçlü varlığının temel taşı olacaktır.

“İş dünyası teknoloji kadar, insan odaklı yatırımlar da yapmalı”

Yeni endüstri, teknolojinin insanla bütünleştiği bir dönüşüm sürecidir. Bu dönemde sadece otomasyonun ve dijitalleşmenin değil, insan yaratıcılığının, sezgisinin ve etik perspektifinin yeniden merkeze alınması hedeflenmektedir. Dolayısıyla bu süreçte ‘insan’ faktörü, teknolojiyi yönlendiren, anlamlandıran ve toplumsal faydaya dönüştüren ana unsur olarak öne çıkmaktadır.

Uzay ve ileri teknolojiler gibi yüksek bilgi yoğunluklu alanlarda dahi başarı; yalnızca yazılım ya da donanım değil, bu sistemleri tasarlayan, geliştiren ve sorumlu biçimde kullanan insan kaynağıyla mümkündür. İnsan-makine iş birliğinin uyumlu şekilde ilerlemesi hem verimliliği artıracak hem de teknolojiye olan toplumsal güveni pekiştirecektir.

İşletmelerin bu dengede izlemesi gereken yol net; teknoloji yatırımları kadar, insan odaklı gelişim yatırımları da yapılmalı. Çalışanların sadece teknik becerileri değil, aynı zamanda yaratıcılık, etik bilinç, dijital okuryazarlık ve uyum yetkinlikleri desteklenmeli. Hibrit çalışma modelleri, sürekli öğrenme kültürü ve kapsayıcı liderlik anlayışı da bu dönüşümün temel yapı taşlarıdır.

EŞİTLİK ÇEMBERİ

2025 Vizyonunuzu Şekillendirin!



KADIN DOSTU MARKALAR PLATFORMU OLARAK 5. YILIMIZDA EŞİTLİK ÇEMBERİ PROGRAMI İLE KURUMSAL ÜYELERİMİZE VE EKOSİSTEMDEKİ MARKALARIMIZA 2025 VİZYONLARINI ŞEKLİLENDİRME FIRSATI SUNUYORUZ. EŞİTLİK, ÇEŞİTLİLİK, KAPSAYICILIK VE DAHA FAZLASI...
HER BİR TEMAMIZLA TOPLUMSAL BİLİNÇ VE DAYANIŞMAYI ARTIRMAYI AMAÇLIYORUZ.

GELİN, 2025 VİZYONUNUZU BİZİMLE OLUŞTURUN!

Telefon: 0 216 288 02 80

E-posta: info@kadindostumarkalar.org

Web: www.kadindostumarkalar.org



“Yapay zekâ, iş süreçlerimizde hız ve doğruluk kazandıran önemli bir destekçi. Kalite kontrol süreçlerinden enerji yönetimine, tedarik zincirinden planlamaya kadar birçok alanda öngörüs el analizler ve otomasyon sistemleriyle çalışıyoruz. Ancak bu ç   mleri değerli kılan, insan zekâsıyla birlikte çalışmaları. Çalışanlarımız bu sistemleri bir “asistan” olarak gör  p, i  g  r  leriyle tamamlıyor.”



Semavi Yorgancilar

Yorglass Y netim Kurulu Başkanı

“Bizim için dijitalleşme, insanla başlar kültürle büyür”

Dijital dönüşüm yolculuğunda insanı merkeze alan sürdürülebilir bir vizyonla Endüstri 5.0'a hazırlandıklarını belirten Yorglass Yönetim Kurulu Başkanı Semavi Yorgancılar, “Dijitalleşme ekseninde sektörümüze öncülük etmek için enerji verimliliği odaklı GES yatırımları, yapay zekâ destekli üretim altyapıları, IoT ve veri analitiği yatırımlarını hayata geçireceğiz” açıklamasını yapıyor.

Dijitalleşmeyi yalnızca teknolojik bir adaptasyon değil, kurum kültürünü dönüştüren stratejik bir kaldıraç olarak gören Yorglass, Endüstri 5.0'ı teknolojinin insanı güçlendirdiği bir dönem olarak tanımlıyor. Bu doğrultuda üretim ve insan kaynakları süreçlerinde dijital platformları devreye alarak çevik, kapsayıcı ve katılımcı iş modelleri geliştiren şirketin gelecek hedefleri arasında ise; enerji verimliliği odaklı GES yatırımları, yapay zekâ destekli üretim altyapıları, IoT ve veri analitiği yatırımları yer alıyor.

Dijital dönüşümün kalıcı olabilmesi için öncelikle kültürel dönüşümün sağlanması gerektiğine değinen Yorglass Yönetim Kurulu Başkanı Semavi Yorgancılar, şeffaflık, katılımcılık ve birlikte öğrenme ilkelerini merkeze aldıklarını ifade ediyor. “Hedefimiz, sürdürülebilirlik ve insan odaklı dijitalleşme ekseninde sektörümüze öncülük etmek” diyen Semavi Yorgancılar, çalışan deneyimini sürekli geliştirecek dijital çözümler üretmeyi sürdüreceklerini vurguluyor. Ming gibi platformların da desteğiyle, kapsayıcı, çevik ve yüksek katma değerli bir iş yapış modeli kurmaya odaklandıklarını dile getiren Semavi Yorgancılar, şirketin Endüstri 5.0 vizyonuna dair şu bilgileri paylaşıyor:

“Dijitalleşme, kurum kültürünü dönüştüren stratejik bir kaldıraç”

Yorglass olarak dijital dönüşüm vizyonumuz; insanı merkeze alan, veriye dayalı, sürdürülebilir ve entegre sistemlerle geleceğe hazırlıklı bir organizasyon yapısı inşa etmektir. Dijitalleşmeyi yalnızca teknolojik bir adaptasyon süreci değil, aynı zamanda kurum kültürünü dönüştüren stratejik bir kaldıraç olarak görüyoruz. Bu yaklaşımla hem üretim hem de insan kaynakları süreçlerinde dijital platformları devreye alarak çevik, kapsayıcı ve katılımcı

iş modelleri geliştiriyoruz. Kullandığımız araçlardan biri olan Ming, bu dönüşümde tüm çalışanların sürece eşit erişimini ve katılımını sağlayarak tüm organizasyonca sahiplenilen bir dönüşüm kültürünü mümkün kılıyor.

Dijital dönüşümün kalıcı olabilmesi için öncelikle kültürel dönüşümü sağlamamız gerektiğine inanıyoruz. Bu doğrultuda şeffaflık, katılımcılık ve birlikte öğrenme ilkelerini merkeze aldık. Ming gibi araçlarla anketler, öneri sistemleri ve anlık bildirimlerle çalışanlarımızın sürece aktif katılımını sağladık. Böylece sadece sistemleri değil, düşünme biçimimizi de dönüştürdük. Her bir çalışanımızın sürecin parçası olduğunu hissettiği bir kültür inşa ettik. Bizim için dijitalleşme insanla başlar, kültürle büyür.

“İnsan merkezli teknolojik dönüşüm, kurum kültürümüzün uzantısı”

Endüstri 5.0'ın özündeki insan merkezli teknolojik dönüşüm yaklaşımı, bizim için uzun süredir kurum kültürümüzün doğal bir uzantısı. Süreçlerimizi uçtan uca yalınlaştıran otomasyon projeleri, enerji tüketimini analiz eden akıllı izleme sistemleri ve kaliteyi artıran yapay zekâ destekli görüntü işleme çözümleriyle operasyonel verimliliğimizi artırdık.

Bu dönüşümün en güçlü yönlerinden biri ise çalışan katılımını odağa alan yapımız oldu. Örneğin Ming platformu sayesinde, sahada görev yapan ekip arkadaşlarımız da sisteme e-posta adresi gerekmeden erişebiliyor; önerilerini paylaşabiliyor, geri bildirimde bulunabiliyor ve güvenlik gözlemlerini anlık olarak iletebiliyor. Bu kapsayıcı yapı, dijitalleşmenin herkesin katkısıyla ilerlemesini sağlıyor ve kurum içinde ortak bir dönüşüm kültürü yaratıyor.



“Çalışanlarımız teknolojiyi iş ortağı olarak görüyor”

Yapay zekâ ve otomasyon teknolojilerini sadece üretim hatlarında değil; planlamadan kaliteye, enerji yönetiminden insan kaynaklarına kadar pek çok süreçte stratejik biçimde entegre ediyoruz. Başlangıçta karşılaştığımız en büyük zorluk, teknolojik adaptasyonun insan boyutuydu.

Otomasyonun iş gücü üzerindeki etkilerine dair endişeleri aşmak için iç iletişimi şeffaf tuttuk, Ming gibi araçlarla anketler ve yöneticilerden gelen mesajlarla bu süreci çalışanlarımızla birlikte yürüttük. Böylece, teknolojiyi bir tehdit olarak değil, birlikte çalışılan bir iş ortağı olarak görmeye başladılar. Şu an çalışanlarımız karar süreçlerini yapay zekâ ile ortak yürütüyor; bu da bizi geleceğe hazırlayan en değerli kazanım.

“Dijital dönüşümdeki en büyük gücümüz, insan kaynağımız”

İnsan kaynağımız, dijital dönüşümdeki en büyük gücümüz. Bu yüzden yetkinlik gelişimini sadece teknik bilgiyle sınırlı tutmuyor, veri okuryazarlığı, süreç iyileştirme, problem çözme gibi yetkinlikleri kapsayan bütünsel bir eğitim yaklaşımı benimsiyoruz. Ming üzerinden yürüttüğümüz dijital anketlerle çalışanlarımızın hangi alanlarda gelişim görmek istediğini doğrudan soruyor ve gelen geri bildirimlere

göre eğitim içeriklerimizi şekillendiriyoruz. Böylece eğitimler yukarıdan belirlenen değil, birlikte inşa edilen bir gelişim yolculuğu oluyor.

Dijitalleşme sadece süreçleri değil, iş gücüne yaklaşımımızı da yeniden tanımladı. Yeni nesil iş modellerine geçişte kapsayıcılığı önceliklendirdik; ofis ve saha ayrımı gözetmeksizin tüm çalışanların sürece entegre olabilmesi için platform tabanlı çözümler geliştirdik. Ming, bu noktada herkesin öneride

Türkiye iş dünyası ve sanayisinin Endüstri 5.0 alanında geldiği noktayı nasıl değerlendiriyorsunuz?

“Türkiye, dijitalleşmede büyük adımlar atsa da Endüstri 5.0’ın insan, çevre ve teknoloji dengesini gözetken yapısına henüz tam olarak uyum sağlayabilmiş değil. Bu alanda öne çıkacak şirketler, sadece teknolojik yatırım yapanlar değil; aynı zamanda kültürel dönüşümü içselleştirmiş, insan kaynağını sürecin merkezine koymuş şirketler olacak. Kapsayıcı, çevik ve yüksek katma değerli bir iş yapış modeli kurarak sektörümüzde öncü olmaya devam edeceğiz.”



bulunabileceği, geri bildirim verebileceği, mobil cihazlarla İK süreçlerini yönetebileceği bir ortam sağladı. Böylece dijitalleşme, yalnızca teknolojik değil, katılımcı bir kültürel dönüşümün de aracı haline geldi.

“Teknoloji ve insanın uyumlu hareket ettiği örnek bir model oluşturduk”

Endüstri 5.0, bizim için teknolojinin insanı güçlendirdiği bir dönemi ifade ediyor.

Üretimde otomasyon ve yapay zekâ ile verimliliği artırırken, insani dokunuşla tamamlanan teknolojik dönüşümün büyük bir değer yarattığını biliyoruz. İşte bu nedenle dijital araçlarımızı sadece süreç iyileştirme aracı değil, aynı zamanda çalışanlarımızın kendilerini ifade ettikleri, takdir gördükleri bir alan olarak kurguluyoruz. Ming gibi çözümler sayesinde bu dengeyi koruyor, teknolojiyi insana hizmet eden bir sistem olarak konumlandırıyoruz.

Yapay zekâ, iş süreçlerimizde hız ve doğruluk kazandıran önemli bir destekçi. Kalite kontrol süreçlerinden enerji yönetimine, tedarik zincirinden planlamaya kadar birçok alanda öngörüselsel analizler ve otomasyon sistemleriyle çalışıyoruz. Ancak bu çözümleri değerli kılan, insan

zekâsıyla birlikte çalışmaları. Çalışanlarımız bu sistemleri bir ‘asistan’ olarak görüp, içgörülerıyla tamamlıyor. Ming’in sunduğu analiz ve veri görünürlüğüyle birlikte, teknoloji ve insanın uyum içinde hareket ettiği örnek bir model oluşturduk.

“Çalışan deneyimini güçlendirmek, dijital yolculuğumuzun parçası”

Çalışan deneyimini güçlendirmenin, dijitalleşme yolculuklarının ayrılmaz bir parçası olduğunu dile getiren Yorglass Yönetim Kurulu Başkanı Semavi Yorgancılar, “360 derece gelişim takip sistemleriyle bireysel yetkinlikleri izliyor, kişiselleştirilmiş gelişim fırsatları sunuyoruz. RPA projeleriyle rutin işleri otomatikleştirerek çalışanlara daha anlamlı görevler için zaman yaratıyoruz. Ayrıca Ming platformu, takdir sistemlerinden geri bildirim modüllerine kadar çalışanların sesini duyurabildiği ve takdir edilebildiği bir alan sunarak motivasyon ve bağlılık düzeyini ciddi oranda artırıyor” bilgisini veriyor.

“Zorlu Tekstil Grubu olarak dijital dönüşüme yalnızca teknoloji odaklı bir dönüşüm olarak değil, aynı zamanda insana değer katan stratejik bir gelişim alanı olarak yaklaşıyoruz. Amacımız, bu anlayışla geleceğin yetkin iş gücünü bugünden hazırlamak ve dönüşüm sürecini insan odağında şekillendirmektir.”



Çiğdem Solak

Zorlu Tekstil Grubu Marka Direktörü

“Endüstri 5.0 eksenimizde dijitalleşme, sürdürülebilirlik ve insan var”

Zorlu Tekstil Grubu Marka Direktörü Çiğdem Solak, sürdürülebilirlik odaklı dijitalleşme, yapay zekâ tabanlı üretim ve çalışan deneyimini iyileştiren teknolojilere yatırım yapmaya devam edeceklerini açıklayarak, “Endüstri 5.0 yaklaşımını dijitalleşme perspektifinin yanı sıra sürdürülebilirlik ve insan odaklılık ekseninde ele alıyoruz” vurgusunu yapıyor.

Avrupa'nın en büyük entegre polyester iplik ve pamuklu ev tekstili üreticilerinden biri olan Zorlu Tekstil Grubu, dijitalleşmeyi tüm değer zincirlerine yayarak daha çevik, verimli ve sürdürülebilir bir yapı oluşturma hedefiyle çalışmalarını sürdürüyor.

Sunduğu ürün çeşitliliğiyle bugün Türkiye iplik ihtiyacının yüzde 17'sini tek başına karşılayan Zorlu Tekstil Grubu, yapay zekâ ve otomasyon teknolojilerini üretimden tedarik zincirine, bakım süreçlerinden kalite kontrolüne kadar pek çok alana entegre ediyor. Tahmine dayalı bakım sistemleri, otomatik kalite kontrol mekanizmaları ve talep tahmini gibi alanlarda yapay zekâdan aktif şekilde faydalanan Grup, bünyesinde kurduğu Teknoloji ve Yapay Zekâ Genel Müdürlüğü ile teknoloji, inovasyon ve yapay zekâ alanlarındaki yatırımlarını daha bütüncül bir stratejiyle ilerletmeyi amaçlıyor.

“Dijital dönüşüm bizim için yalnızca üretim hatlarını otomatikleştirmek ya da son teknolojiyi sistemlerimize entegre etmekten ibaret değil, biz bu süreci çok daha geniş bir çerçevede ele alıyoruz” diyen Zorlu Tekstil Grubu Marka Direktörü Çiğdem Solak, dijital dönüşümün, Grup bünyesindeki tüm iş gücü yapısını daha çevik, veri odaklı ve teknolojiyle entegre çalışan bir yapıya dönüştürdüğünü açıklıyor. Bunun aynı zamanda çalışan profillerini, liderlik biçimlerini ve organizasyonel esnekliklerini de yeniden şekillendirdiğini vurgulayan Solak, “Zorlu Tekstil Grubu olarak dijitalleşmeyi yaygınlaştırırken teknolojiyi değil, insanı merkeze alıyoruz. Çünkü bizim dönüşüm anlayışımız, geleceğin iş dünyasını bugünden kurmak üzerine kurulu ve bu gelecek, insanla birlikte şekilleniyor.

Endüstri 5.0 yaklaşımını dijitalleşme perspektifinin yanı sıra sürdürülebilirlik ve insan odaklılık ekseninde ele alıyor; teknoloji yatırımlarımızı uzun vadeli değer üretiminin temel yapı taşları olarak konumlandırıyoruz” diyor.

“Daha derinlikli, entegre ve insan merkezli adımlar atacağız”

Grup şirketlerinden Korteks tarafında üretim süreçlerinden kalite kontrolüne kadar pek çok alanda dijitalleşmenin etkilerini somut biçimde yaşadıklarını söyleyen Çiğdem Solak, Zorluteks'te ise özellikle e-ticaret ve dijital satış kanallarındaki inovasyonlarla bu dönüşümü, kurumsal kültürün bir parçası haline getirdiklerini belirtiyor. “Her iki şirketimizin tecrübelerinden çıkan ortak mesaj çok net: Dijitalleşme, teknoloji yatırımı kadar insan odaklı bir dönüşüm hikâyesidir. Ve biz bu hikâyeyi tüm ekip arkadaşlarımızla birlikte, adım adım yazıyoruz” vurgusunu yapan Solak, bu alanda gelecekle ilgili pek çok planlarının olduğunu söylüyor.

Önümüzdeki beş yılın, dijitalleşme ve Endüstri 5.0 yolculuklarında daha derinlikli, entegre ve insan merkezli adımlar atacakları bir dönem olacağına vurgu yapan Çiğdem Solak, “Grubumuz bünyesinde kurulan Teknoloji ve Yapay Zekâ Genel Müdürlüğü, bu vizyonun önemli bir yapı taşı. Bu yeni yapılanma sayesinde teknoloji, inovasyon ve yapay zekâ alanlarındaki yatırımlarımızı daha bütüncül bir stratejiyle ilerletiyoruz. Özellikle yapay zekâ destekli çözümler, yeşil teknolojiler ve dijital eğitim programları öncelikli alanlarımız arasında yer alıyor.” şeklinde konuşuyor.



Sürdürülebilirlik odaklı dijitalleşme, yapay zekâ tabanlı üretim ve çalışan deneyimini iyileştiren teknolojilere yatırım yapmaya devam edeceklerini açıklayan Zorlu Tekstil Grubu Marka Direktörü Çiğdem Solak, bu alanda yaptıkları yatırımlar ile gelecek döneme yönelik planları hakkında şunları aktarıyor;

“Dijital dönüşümde önceliğimiz toplum, çevre ve çalışanlarımız”

Dijitalleşme sürecimizde, Endüstri 5.0'ın insan odaklı, iş birliğine dayalı ve yüksek teknolojiyi benimseyen yaklaşımını temel alıyoruz. Süreçlerimizi dijitalleştirmekle kalmıyor, aynı zamanda bu dijital dönüşümün topluma, çevreye ve çalışanlarımıza olan etkisini de önceliklendiriyoruz.

Örneğin Korteks'te hayata geçirdiğimiz en önemli

adımlardan biri, tesis genelinde Endüstriyel Nesnelerin İnterneti (IIoT) tabanlı akıllı sensör entegrasyonu, tüm otomasyon süreçlerini gerçek zamanlı ve izlenebilir hale getirmek oldu. Bu altyapı, bakım ve operasyonel süreçlerdeki öngörülebilirliği artırarak hem verimlilik hem de standardizasyon açısından önemli avantajlar sağladı. Ayrıca bu dijital omurga, ileride yapılacak entegrasyonları da kolaylaştıracak şekilde tasarlandı ve tesis çapında kontrol mekanizmalarının çok daha etkin çalışmasını mümkün kıldı.

Bu dijital dönüşümün sürdürülebilirlik hedeflerimizle örtüşen sonuçları da oldu. Korteks'te iklimlendirme sistemlerinin otomasyon ve yazılım altyapısını geliştirerek 16 adet Tekstüre-Büküm klima santralinin verimliliğini artırdık. Bu sayede yılda 5 milyon 478 bin kWh elektrik, 15 bin 700 m³ su ve 7 bin 600 kg kimyasal madde

“Geleceğin sanayisinin kalbinde teknoloji kadar insan da olacak”

Türkiye sanayisinin dijitalleşme yolculuğunda önemli bir mesafe kat ettiğini, özellikle büyük ölçekli kuruluşların teknoloji yatırımları ve insan odaklı inovasyon anlayışının, Endüstri 5.0 vizyonunu giderek daha somut hale getirdiğini ifade eden Çiğdem Solak, Türkiye'deki bu süreçle ilgili şu yorumları yapıyor; “Ülkemizde dijital dönüşümün daha kapsayıcı ve sürdürülebilir olabilmesi için, Ar-Ge ekosisteminin güçlendirilmesi, nitelikli insan kaynağının desteklenmesi ve kamu-özel sektör iş birliklerinin artırılması kritik öneme sahip. Geleceğe baktığımızda çevik, entegre ve sürdürülebilir yapılar kurabilen, insan-makine iş birliğini doğru kurgulayan firmaların fark yaratacağını öngörüyoruz. Bu sadece teknolojik bir sıçrama değil, aynı zamanda kültürel bir dönüşüm. Bu nedenle geleceğin sanayisinin kalbinde teknoloji kadar insan da olacak. Biz de bu yolculukta hem üretim gücümüzle hem de insan odağımızla öncü olmaya kararlıyız.”

tasarrufu sağlarken, 2 bin 300 m³ atık suyu azaltarak çevresel etkilerimizi de minimuma indirdik. Bu projemizle ayrıca Sürdürülebilir İş Ödülleri'nde "Enerji Yönetimi" kategorisinde ödüle layık görüldük. Yine aynı ödül programında, "Endüstride Suyun Verimli Kullanılması" projemiz kapsamında da "Su Yönetimi" kategorisinde ödüle layık görüldük.

Zorluteks tarafında ise, üretim hatlarında insan-makine etkileşimini güçlendiren akıllı otomasyon sistemlerine odaklandık. Yapay zekâ destekli kalite kontrol uygulamaları ve ileri veri analitiği çözümleri sayesinde hem üretim verimliliğimizi artırdık hem de ürün kalitemizi daha sürdürülebilir hale getirdik. Ayrıca, enerji verimliliği ve üretim süreçlerinin uçtan uca dijital izlenebilirliği üzerine geliştirdiğimiz projeler, sadece şirketimizde değil, sektörde de fark yaratan uygulamalar arasında yer aldı. Özetle Zorlu Tekstil Grubu olarak Endüstri 5.0 yaklaşımını yalnızca dijitalleşme perspektifiyle değil, aynı zamanda sürdürülebilirlik ve insan odaklılık ekseninde ele alıyor; teknoloji yatırımlarımızı uzun vadeli değer üretiminin temel yapı taşları olarak konumlandırıyoruz.

"Entegrasyonla veriye dayalı karar alma kültürü yaygınlaşıyor"

Yapay zekâ ve otomasyon teknolojilerini üretimden tedarik zincirine, bakım süreçlerinden kalite kontrolüne kadar pek çok alana entegre ediyoruz. Bu entegrasyonu, yalnızca teknolojik bir geçiş olarak değil, aynı zamanda veriye dayalı karar alma kültürünün kurum genelinde yaygınlaştırılması olarak görüyoruz.

Uygulamaya geçmeden önce her bir süreç için detaylı bir ihtiyaç analizi yapıyor, verimlilik, maliyet avantajı ve hata oranlarını gözeterek önceliklendirme gerçekleştiriyoruz. Ardından, çözüm ortaklarımızla birlikte kademeli pilot uygulamalar hayata geçiriyor; geri bildirimler doğrultusunda bu uygulamaları yaygınlaştırıyoruz. Tahmine dayalı bakım sistemleri, otomatik kalite kontrol mekanizmaları ve talep tahmini gibi alanlarda yapay zekâdan aktif şekilde faydalanıyoruz.

Ancak bu dönüşüm elbette kendi içinde bazı zorlukları da beraberinde getiriyor. Özellikle teknolojik değişime karşı duyulan direnç, çalışanların iş güvencesine dair endişeleri ve yeni sistemlere adaptasyon süreci dikkatle yönetilmesi gereken başlıklar arasında yer alıyor. Bu nedenle iletişimi güçlü tutuyor, dönüşümün insanı dışlamadan, aksine insanı destekleyen bir araç olduğunu vurguluyoruz.



Yapay zekâ destekli çözümler iş süreçlerinizde nasıl bir verimlilik artışı sağladı?

Yapay zekâ çözümleriyle birlikte işlerimizi hem daha hızlı hem de daha akıllı hale getirmeye başladık. Özellikle üretim süreçlerinde hata oranlarının azalması, zaman ve kaynak yönetiminde sağladığımız iyileşmeler bizim için oldukça değerli. Satış ve müşteri deneyimi tarafında ise yapay zekâ sayesinde taleplere çok daha hızlı ve doğru yanıt verebiliyor, böylece müşterilerimizin memnuniyetini artırabiliyoruz. Bu sürece insan ve teknolojinin birlikte yürümesi gereken bir yolculuk olarak bakıyoruz. Yapay zekâ, rutin işleri devralarak çalışanlarımızın yaratıcılıklarını daha fazla ortaya koymalarına imkân tanıyor. İnsan dokunuşunun kıymetini bilerek, teknolojiyi tamamlayıcı bir güç olarak konumlandırıyoruz. Sonuçta en güçlü sistemler bile, onları anlamlandıran ve geliştiren insanlarla anlam kazanıyor.

Teknik açıdan bakıldığında ise mevcut altyapıların, özellikle eski sistemler ve makinelerle çalışan bölümlerin, yeni teknolojilerle tam uyum içinde çalışması her zaman kolay olmuyor. Bu noktada hibrit çözümler geliştiriyor, altyapı modernizasyonunu kademeli ve planlı biçimde sürdürüyoruz. Ayrıca, Endüstriyel Nesnelerin İnterneti (IIoT) gibi teknolojilerin artan kullanımıyla birlikte siber güvenlik riskleri de önem kazandı. Bu risklere karşı katmanlı güvenlik protokolleri geliştirerek veri güvenliğini en üst düzeyde sağlamaya çalışıyoruz. Kısacası, otomasyon ve yapay zekâ bizim için birer "sihirli değnek" değil; doğru planlama, insan merkezli yaklaşım ve sürekli iyileştirme döngüsüyle anlam kazanan uzun soluklu bir dönüşüm süreci.

“Çalışan deneyimini yeni uygulamalarla sürekli iyileştiriyoruz”

Zorlu Tekstil Grubu olarak dijital dönüşümü yalnızca sistemlerin değil, insanların da dönüşümü olarak yorumladıklarını dile getiren Çiğdem Solak, bu yaklaşımla, çalışan deneyimini iyileştirmek adına pek çok yenilikçi adım attıklarını vurguluyor. Dijital geri bildirim platformları sayesinde çalışanların görüşlerini anlık olarak alabildiklerini ve sürece aktif katılımlarını teşvik ettiklerini aktaran Solak, “Ayrıca kişiselleştirilmiş eğitim uygulamalarıyla her çalışanın gelişim yolculuğunu kendi ihtiyaçlarına göre şekillendirmesini sağlıyor, esnek ve hibrit çalışma çözümleriyle de iş-özel hayat dengesini daha sürdürülebilir hale getiriyoruz. Üretim sahasında ise dijital asistanlar ve mobil uygulamalarla iş süreçlerini daha erişilebilir ve kolay hale getirdik. Bu uygulamaların hem memnuniyet hem de verimlilik üzerinde ciddi katkıları oldu. Örneğin Korteks'te dijital dönüşüm hedeflerimiz doğrultusunda, şirket içinde tasarladığımız parçaların prototiplerini hızlı, düşük maliyetli ve sürdürülebilir bir şekilde üretebilmek için eklemeli imalat teknolojilerini hayata geçirdik. 3B yazıcılarımızı iş birlikçi robotlarla entegre ederek karanlık fabrika mantığında, 7/24 insansız çalışan bir sistem kurduk. Bu sayede hem ürün geliştirme süreçlerimizi hızlandırdık hem de geri dönüştürülebilir ve biyobozunur hammaddelerle üreterek çevresel etkimizi azalttık. Bunun yanı sıra laboratuvar test süreçlerimizi daha hızlı, güvenilir ve verimli hale getirmek için Endüstri 5.0 yaklaşımıyla iş birlikçi robotları sistemimize entegre ettik. Test cihazlarına numunelerin yerleştirilmesi ve test sonrası otomatik olarak geri alınması işlemlerini artık robotlar hassasiyetle ve kesintisiz şekilde gerçekleştiriyor.

Korteks'te sürdürdüğümüz dijital dönüşüm yolculuğunun bir diğer önemli adımı da lojistik alanında atıldı. Depolama ve sevkiyat süreçlerimizi daha verimli, daha hızlı ve daha sürdürülebilir hale getirmek amacıyla yerli kaynaklarla geliştirdiğimiz WMS yazılımını devreye aldık ve bu sistemi ERP altyapımızla entegre ettik. Ayrıca makine öğrenmesi tekniklerinden faydalanarak ürün-hücre atamalarını optimize ettik. Böylece hem ürün akışını hızlandırdık hem de maliyetleri düşürdük. Bu çalışmalarımız sayesinde Korteks'te süreçlerimizi daha izlenebilir, daha güvenli ve daha verimli hale getirdik. Tüm bu yenilikçi yaklaşımımızın bir sonucu olarak, “Lojistikte Mükemmellik” projemizle 2024 yılı Süreç İyileştirme kategorisinde birincilik ödülüne layık görülmenin gururunu yaşıyoruz.”

“Dönüşüm Elçileri Programı’nın bu yılki proje konusu; yapay zekâ”

Günümüzde dijital yetkinlik tüm çalışanların sahip olması gereken temel bir beceri alanı haline geldi. Bu nedenle stratejimizi ihtiyaç analizi, sürekli eğitim ve kültürel dönüşüm olmak üzere üç temel başlıkta şekillendirdik.

İlk adım olarak kurum genelinde bir dijital yetkinlik envanteri çıkardık. Bu sayede hangi birimlerin, hangi dijital becerilere daha fazla ihtiyaç duyduğunu netleştirdik. Ardından, rol bazlı ve seviyeye uygun eğitim programları geliştirdik. Örneğin, çalışma arkadaşlarımızı dijitalleşme ile ilgili eğitimler aldırarak, ardından veri analizi, yapay zekâ farkındalığı, dijital iş birliği araçları gibi konularda modüler eğitimler sunduk. Korteks'te, çalışanlarımızın dijital yetkinliklerini artırmak, iş süreçlerindeki verimliliği desteklemek amacıyla inovatif projelere ayrıca önem verilmektedir. Bu kapsamda öne çıkan girişimlerimizden biri, şirket içinde hayata geçirilen Robotik Süreç Otomasyonu (RPA) workshoplarıdır. Bu workshoplar aracılığıyla, çalışanların günlük operasyonel yüklerini oluşturan ve zaman alıcı rutin görevleri UiPath platformu üzerinden otomatize edebilmeleri için gerekli bilgi ve becerilerle donatılmaları amaçlanmaktadır.

Bununla birlikte dijital dönüşüme öncülük eden çalışanlarımız ile çalışmalar başlattık. Böylece hem yatayda bilgi paylaşımı sağladık hem de adaptasyonu hızlandırdık.

Ayrıca Zorluteks'te, insan kaynakları süreçlerinin dijital dönüşümüne katkı sağlamak amacıyla hayata geçirdiğimiz “Dönüşüm Elçileri Programı” kapsamında, her yıl kurum içinden seçilen dönüşüm elçileri belirlenen bir proje üzerinde çalışıyor. Bu yılın proje konusu “Yapay Zekâ” olarak belirlendi. Bu kapsamda dönüşüm elçilerimiz aldıkları eğitimler doğrultusunda yapay zekâ projeleri geliştiriyorlar. Program, inovatif düşüncenin teşvik edilmesi ve teknolojik dönüşümün hızlandırılması amacıyla başarıyla sürdürülmektedir. Bu yaklaşımlarımız hem çalışanlarımızın dijital yetkinliklerini artırmakta hem de organizasyon genelinde dijitalleşme kültürünü güçlendirmektedir. Dijital dönüşümümüzü her gün geliştirerek devam ettirmeyi hedefliyoruz.

“İş gücümüz daha çevik, veri odaklı ve teknolojiyle entegre bir yapıya dönüştü”

Dijital dönüşümün, iş gücü dinamiklerimize pek çok etkisi oldu. Dijital dönüşüm, Zorlu Tekstil Grubu



bünyesindeki tüm iş gücü yapısını daha çevik, veri odaklı ve teknolojiyle entegre çalışan bir yapıya dönüştürdü. Bu aynı zamanda çalışan profillerimizi, liderlik biçimimizi ve organizasyonel esnekliğimizi de yeniden şekillendirdi.

Korteks özelinde; bu dönüşüme uyum sağlamak amacıyla kapsamlı yeniden beceri kazandırma (reskilling) ve mevcut yetkinlikleri geliştirme (upskilling) programları hayata geçirildi. Operasyonel ekipler, otomasyon ve veri analitiği gibi alanlarda yetkinleştirilerek daha katma değerli görevlere yönlendirildi. Aynı zamanda, hibrit ve uzaktan çalışma modellerine geçişte, yöneticilere özel dijital liderlik ve uzaktan ekip yönetimi eğitimleri sunuldu. Bu süreç, sadece teknik değil kültürel bir dönüşüm olarak ele alındı; öğrenen organizasyon olma hedefi, esneklik ve çalışan deneyimi odaklı bir yaklaşımla iletildi.

Zorluteks tarafında ise dijitalleşme özellikle perakende

sektöründeki dinamikleri dönüştürdü. E-ticaretin büyümesi, müşteri deneyiminin dijitalleşmesi ve tedarik zinciri yönetiminin optimizasyonu gibi alanlarda yeni iş yapış biçimleri benimsendi. Tekrarlayan iş süreçleri otomasyona alınırken, mevcut sistemlere yapay zeka destekli çözümlerle güçlendirildi. Bu sayede çalışanlara daha fazla verimlilik ve konfor alanı sağlanırken, adaptasyon süreci dijital yetkinlikleri artıran özel eğitimlerle desteklendi.

“Endüstri 5.0 bizim için ‘teknolojiyi insanlaştırma’ felsefesi”

Endüstri 5.0, dijital dönüşümde insanı yeniden merkeze alan bir yaklaşım sunuyor. Biz de Zorlu Tekstil Grubu olarak bu yaklaşımı benimsiyor; teknolojiyi insanın yetkinliklerini destekleyen bir araç olarak konumlandırıyoruz. Otomasyon sistemleri sayesinde tekrarlayan işler makineler tarafından yürütülürken, çalışanlarımızın yaratıcılık, problem çözme ve stratejik düşünme gibi alanlara daha fazla odaklanmasını sağlıyoruz.

Bu dönüşüm sürecinde insan ve teknoloji arasında sürdürülebilir bir denge kurmak bizim için öncelikli. Bu dengeyi sağlamak için dijital yetkinlikleri artıran eğitim programlarına yatırım yapıyor, çalışanlarımızı yeni nesil iş modellerine hazırlıyor ve teknolojik gelişmeleri etik, kapsayıcı ve katılımcı bir anlayışla ele alıyoruz. Böylece hem iş süreçlerimizi daha verimli hale getiriyor hem de insan odaklı bir kültür inşa ediyoruz. Endüstri 5.0 bizim için “teknolojiyi insanlaştırma” felsefesi. Bu dengeyi; eğitim, etik çerçeveler ve çift yönlü iletişimle koruyoruz. Biz dijital dönüşüm yolculuğunda en önemli adımın, dönüşümü birlikte inşa etmek olduğuna inanıyoruz. Çünkü teknolojiyi güçlü kılan şey, onu kullanan insanın katkısı, yaratıcılığı ve uyum kabiliyetidir.



“Otomasyon süreci bize 4 alanda hakimiyet sağlıyor; merkezileşme, standartlaşma, optimizasyon, güvenilirlik... Temelde baktığımızda yapay zekâ, verimli çalışma için verilerin uygun şekilde depolanmasını, bakımını ve daha hatasız süreç işleyişini sağlıyor. Yanı sıra insani dokunuş ve gözden geçirmeyi her AI sonuç aşamasında ayrıca önemiyoruz.”



Cenk Akıncılar

QNB İnsan Kaynakları Genel Müdür Yardımcısı

“Yapay zekâ ile hız ve verimli dönüşü artırmak amacındayız”

Dijital dönüşümü, uzaktan çalışma süreçleriyle birlikte kurum geneline sistematik bir şekilde yaygınlaştırmaya başladıklarını dile getiren QNB İnsan Kaynakları Genel Müdür Yardımcısı Cenk Akıncılar, yapay zekâ destekli çözümlerden faydalanarak düşünmeye ve sorgulamaya daha fazla zaman kalmasını, hız ve verimli dönüşün artmasını amaçladıklarını vurguluyor.

Dijital dönüşüm sürecini insan odağıyla yöneten QNB Türkiye, çalışanlarının dijital yetkinliklerini artırmak ve teknolojiyle uyumlarını sağlamak için yenilikçi stratejiler geliştiriyor. Gelişimin dışında kalmamak ve teknoloji alanındaki yenilikleri takip ederek ilerlemek için pek çok çalışma yaptıklarını dile getiren ONB İnsan Kaynakları Genel Müdür Yardımcısı Cenk Akıncılar, “En çok robotik süreç otomasyonu, işe alıma uygun aday ön CV gözden geçirme aşamaları konularında yapay zekâdan faydalanıyoruz. Ayrıca mevcut durumda birbirini tekrar eden rutin işleri öğrenebilen akıllı yazılımlar sayesinde otomatikleştirme süreci yaşıyoruz. Böylece düşünmeye ve sorgulamaya daha fazla zaman kalmasını, hız ve verimli dönüşün artmasını amaçlıyoruz” diyor.

Dijitalleşme ile iş süreçlerinin hızlandığını ve aynı zamanda daha nitelikli işler yapabilecek, iş yaparken keyif alan çalışanlara da sahip olduklarını aktaran Cenk Akıncılar, “Dijitalleşme sürecindeki yeniliklerimiz ile çalışanlarımıza daha motive edici ve esnek çalışma ortamları sunabiliyoruz. Ayrıca QNB Türkiye olarak çalışanlarımızın gelişimlerine ve teknoloji alanındaki bilgi ve becerilerinin artmasına dokunabilmek üzere çalışmalar yapıyoruz. Tasarladığımız her bir gelişim programını çalışanlarımızın ve o günün gündemine göre hazırlıyor ve değişen koşullara göre programlarımızı güncelliyoruz” diye konuşuyor.

Dijitalleşmenin yalnızca teknik değil, aynı zamanda kültürel bir değişim olduğuna işaret eden Cenk Akıncılar, dijital dönüşüm sürecini kurum kültürlerine nasıl adapte ettiklerini, çalışanlarını bu sürecin bir parçası haline getirmek için hangi yöntemleri uyguladıklarını şöyle aktarıyor;

“Dijital dönüşümü, sistematik şekilde yaygınlaştırmaya başladık”

Yeni teknolojik gelişmelerle birlikte bireysel ve toplumsal alanlarda büyük değişimler yaşanıyor. İş dünyasını şekillendiren trendlerin başında ise teknolojik dönüşüm ve dijitalleşen, değişen çalışma ortamına uyum sağlama ihtiyacı geliyor. QNB Türkiye olarak bu alandaki uygulamalarımızla bankacılık sektörüne öncülük eden bankalar içindeyiz. Pandemi süreciyle birlikte, işlemlerin yönetmeliklerin izin verdiği ölçüde uzun süredir uzaktan ve dijital olarak gerçekleştirilebilmesine olanak tanıyan müşteri odaklı ve sürdürülebilir hizmet anlayışına öncelik vererek önemli bir yol kat ettik. Dijital dönüşümü, uzaktan çalışma süreçleriyle birlikte kurum geneline sistematik bir şekilde yaygınlaştırmaya başladık. Tüm sektörlerde ana hedefin; akıllı, zamandan ve mekândan bağımsız, sürdürülebilir bir hizmet anlayışı olduğuna inanıyoruz.

Gelişimin dışında kalmamak ve teknoloji alanındaki yenilikleri takip ederek ilerlemek çok değerli. Yapay zekâdan en çok faydalandığımız alan robotik süreç otomasyonu, işe alıma uygun aday ön CV gözden geçirme aşamaları, mevcut durumda birbirini tekrar eden rutin işleri öğrenebilen akıllı yazılımlar sayesinde otomatikleştirilmesi sürecini kapsıyor. Böylece düşünmeye ve sorgulamaya daha fazla zaman kalmasını, hız ve verimli dönüşün artmasını amaçlıyoruz.

“DigiLearn Gelişim Yolculuğu Programı ile çalışanlarımızın dijital okuryazarlığı artıyor”

Dijital dönüşümle birlikte hem iş hayatımızda hem de günlük yaşamda daha sık karşılaştığımız teknolojik kavramların anlaşılmasını kolaylaştırmak amacıyla,

2021 yılında DigiLearn Gelişim Yolculuğu Programı'nı hayata geçirdik. Bu programla, çalışanlarımızın dijital okuryazarlığını artırmanın yanı sıra; dijital trendleri takip etme, teknolojiyi iş süreçlerine entegre etme ve dijital dönüşüm kültürünü benimsemelerine katkı sağlamayı amaçlıyoruz. DigiLearn Gelişim Yolculuğu kapsamında Dijital Terimler Paketi, her ay için seçilen bir dijital trende özel bir araya getirilen makaleler, alanında uzmanlar kişilerin ele aldığı trend videolar, podcast'ler (dijital ses dosyaları) ve Webinar'lar ile çalışanlarımızı her yönüyle en güncel dijital gelişmelerle buluşturmaya çalışıyoruz.

Tüm bu içerikleri planlarken, her yılın başında tüm bankaya yönelik gerçekleştirdiğimiz bir anket aracılığıyla çalışanlarımızın ilgi duyduğu dijital konu başlıklarını ve görmek istedikleri konuşmacıları belirliyoruz. Katılımcıların geri bildirimlerine göre hem aylık içerik temalarını hem de Dijital Terim Paketlerini oluşturuyor, aynı zamanda Webinar içeriklerimizi ve konuşmacılarımızı da bu doğrultuda planlıyoruz. Çalışanlarımızın gelişimini merkezine alan "DigiLearn Gelişim Yolculuğu" ile teknolojik gelişmeleri öğrenme süreçlerine entegre ederek sürdürülebilir ve yüksek katma değerli bir gelişim deneyimi sunmayı amaçlıyoruz.

"Hedefimiz, çalışanlarımızı güncel tutmak"

Değerleri, inançları, normları ve iş yapış şekillerimizi belirleyen temel unsurlardan biri olan kurum kültürü çalışmalarımızı yaparken, kendi kurum içi iş yapış biçimlerimiz ve stratejilerimizle paralel bir rehber oluşturmayı hedefledik. Bu doğrultuda, 2010 yılından bu yana benimsediğimiz kurum kültürümüzü gözden geçirerek yeni yol haritamızı belirledik.

Değişen dünya koşulları ve iş dünyasındaki yenilikler çerçevesinde yaptığımız değişiklikleri yeni kurum kültürümüzü yayınlayarak duyurduk. Bu süreçte hem çalışanlar hem müşteriler hem de diğer paydaşlar için o kurumla çalışmanın anlamını tanımlayan varoluş amacını 'Beklenenin ötesine geçeriz. Kalıcı değer yaratırız' olarak belirledik. Bununla birlikte, gelecek dönemde kurumumuzun DNA'sını önce insan, güven, adaptasyon, öncü olmak ve birlikte gelişim değerlerinden oluşturduk. Bu anlamda çalışanların yalnızca mesleki değil; davranışsal ve teknoloji alanındaki bilgi ve becerilerinin artırılması konusu da önem kazanmaya başladı. Bu kapsamda bizler de QNB Türkiye olarak çalışanlarımızın gelişimlerine her alanda dokunabilmek üzere, çalışanlarımızı güncel tutmaya ve dönüşen koşullara göre programlarımızı geliştirmeye ve dönüştürmeye oldukça önem veriyoruz.

Tasarladığımız her bir gelişim programını çalışanlarımızın ve o günün gündemine göre hazırlıyor ve değişen koşullara göre programlarımızı güncelliyoruz.

"Kurumdaki yetenekleri, dijital stratejiler oluşturmak için geliştiriyoruz"

Günümüzde demografik değişimler, yenilenen iş modelleri, dijitalleşme, büyük veri analitiğindeki gelişmeler ve yeni rekabet şekilleri, şirketlerin sürekli yeteneğe yatırım yapmalarını gerekli kılıyor. Dünya büyük bir dijital dönüşüm yaşarken, yetenek arzının düşüklüğü ve doğru yeteneklere yönelik talebin yüksekliği dünya genelinde bütün ülkeleri ve sektörleri etkisi altına alıyor. İnsan yapısı ve davranışlarında yaşanan değişimi, kurumun ihtiyacı olan değişim ile birleştirerek verimliliği artırmanın mümkün olduğuna inanıyoruz. Bunun için kurumumuzdaki yetenekleri, dijital stratejiler oluşturabilmek ve inovatif olabilmek amacıyla geliştirmeye gayret ediyoruz. Yaşanan bu değişimler sonucunda kurumun ihtiyaçları da değişiyor. Bununla birlikte yeni yetkinlikler ortaya çıkıyor.

İnsanı dijitalleşmeye hazırlamak, dijitalleşmeyi ise insana değer katacak şekilde konumlandırmak; kurumların verimliliğe ve sürdürülebilir başarıya sahip olmasını sağlamaya her zaman devam edecektir. Kurumumuzun misyonu ve vizyonu çerçevesinde yeni dünya düzenindeki konjonktürün değişmesiyle birlikte temel yetkinliklerimizi de değiştiriyoruz. Bunları yaparken çalışanlarımız ile çalıştaylar gerçekleştiriyor ve üst yönetim ile onların beklentilerini paylaşıyor, çalışanların beklentileri ile banka misyon ve vizyonumuzu birleştirerek ortak kültürümüzü yansıtan yetkinliklerimizi belirliyoruz.

"Robotik otomasyonla e-raporda yüzde 35'lik FTE kazanımımız oldu"

Otomasyon süreci bize 4 alanda hakimiyet sağlıyor; merkezileşme, standartlaşma, optimizasyon, güvenilirlik. Temelde baktığımızda yapay zekâ, verimli çalışma için verilerin uygun şekilde depolanmasını, bakımını ve daha hatasız süreç işleyişini sağlıyor. Yanı sıra insani dokunuş ve gözden geçirmeyi her AI sonuç aşamasında ayrıca önemsiyoruz.

Teknolojiyi her alanda kullanmak çok önemli. Robotik otomasyon sürecini ilk olarak e-rapor onayında kullanmaya başladık ve yüzde 35'lik FTE kazanımımız oldu. Peki bu kadar zaman tasarrufu sağladığımızda mevcut durumda ve gelecekteki planımız nedir? "Çalışanı Tanı, Çalışanı Dinle" mottosu kapsamında çalışanımıza her alanda daha fazla temas ediyoruz.

Ayrıca, yıllık izin planlamalarında da otomasyon sürecinden faydalıyoruz. Yaptığımız çalışma neticesinde çalışanların 5 yıllık kullanım alışkanlıklarına, ekip içi dengelere ve hak ediş tarihlerine göre izin planlaması sisteme otomatik yüklendi. Hak edilen izne ek olarak devreden izinlerin de %10'unun ilgili yıl içerisinde kullanımının sağlanması hedefleniyor. Yıl içinde 10 gün blok izin kullanımı her çalışan için zorunlu hale gelerek atamalar buna göre gerçekleştirildi. Çalışanların taleplerine göre yıl içinde değişiklik sağlanabiliyor tabii. Buradaki amacımız da çalışanlarımızı izin kullanımına teşvik ederek motivasyonunu yükseltmek hem de verimliliğe katkı sağlamak.

“Her bir çalışanımızı dijital ve teknolojik ortamlara hazırlıyoruz”

Dijital dönüşüm ve Endüstri 5.0 çerçevesinde, çalışan deneyimini iyileştirmek için geliştirdiğiniz inovatif bazı projelerimiz var. Projelerimizi ve uygulamalarımızı üç ana hedef doğrultusunda gerçekleştiriyoruz; sürdürülebilir olmak, çalışan bağlılığı ve memnuniyetinin etkisini artırmak, çalışanlarımızın liderlik ve teknik gelişimlerine sürekli yatırım yapmak...

Sürdürülebilirlik kapsamında, yetenek kazanımı ve gelişimi hem banka hem de paydaşlar için önemli önceliği teşkil etmekte. Bu amaçla sürdürülebilir başarıyı sağlamanın, bankanın saygınlığına, tercih edilebilirliğine ve doğal olarak da rakamlarına direkt etki ettiği görüşündeyiz. Her bir çalışanı bir yetenek olarak kabul edip devam ettiğimiz bu yolda, şimdinin ve geleceğin gerektirdiği yetkinlikler doğrultusunda çalışanlarımızı kapsamlı dijital ve teknolojik ortamlara hazırlıyoruz. Eğitimlerde şirketin belirlenen yıllık stratejisinin yanı sıra hayatın akışına da entegre edecek yeni araçlara ve insanların sürekli beceri geliştirme ihtiyaçlarına yönelik yatırım yapıyoruz. Öğrenme ve çalışmanın entegre olduğu bir çalışma ortamının oluşturulmasına yardımcı olmak için öğrenmenin daha kişisel hale getirilmesini hedefliyoruz.



Çalışan deneyimini, şirket kültür yönetimi ve teknolojik alt yapıyı göz önünde bulundurarak, yaptığımız geliştirmeleri bağlılık ve memnuniyetten aldığımız sonuçlara göre uygulamaya gayret ediyoruz.

Bu kapsamda çalışanlarımızın ilgi alanlarını keşfetmeleri ve kendi becerilerini banka içinde yürütülen inovatif projelerde gözlemlmeleri amacı ile farklı deneyimler elde edecekleri kurum içi öğrenme fırsatlarını yaratmak için “Flexible Innovation Program”ı düzenledik. Bu program ile çalışanlarımız kendi görevlerine ek olarak, banka çatısı altında kurum içi ve start up projelerde görev alabiliyor. Proje içinde görev alırken hem farklı çalışma stillerini tanıyor hem de şirket içi networklerini geliştiriyorlar. Bununla birlikte proje içinde ihtiyaç duydukları eğitimleri de online platformlar aracılığıyla alabiliyorlar.

2018'den bu yana yeni katılımcılar ve projeler ile büyümeye devam eden Flexible Innovation Program, 2024 Globee Business Awards ödül programında başvuru alan “Career and Workforce Readiness Solution”, “Achievement of the Year in Talent Management”, “Most Effective Internal Promotion and Growth Strategy” ve “Achievement in Jobs Growth” kategorilerinde altın ödül kazanarak güzel başarılarla imza attı.

“Toplum 5.0’la insan rolünü daha ön planda tutuyoruz”

“Teknolojideki gelişmelere rağmen insan odaklı yeniden yapılanmanın ön planda olduğunu görüyoruz. Endüstri 4.0’ın gelişmiş modeli olarak, insanların makine ve robotlarla ilişkisini üst düzey verimde tutan süper akıllı toplum yani Toplum 5.0’a geçiş yapıyoruz. Yapay zekâ, robot ve paylaşım ekonomisi gibi yenilikleri hem farklı endüstrilere hem de sosyal hayata dahil ederek çeşitli sosyal zorlukları çözebilen bir toplum oluşturmak amaçlanıyor. Bu sayede geleceğin toplumu, yeni değer ve hizmetleri kesintisiz olarak geliştiren, insanların yaşamlarını daha uyumlu ve sürdürülebilir hale getiren bir toplum olarak görülüyor. Biz de Toplum 5.0’la insan rolünü daha ön planda tuttuğumuz, insan ve insan yaşamının odakta, yapay zekânın insan değerleri doğrultusunda inşa edilmiş amaçlara hizmet edecek şekilde çalışmalarımızı sürdürüyoruz”

“Yakında devreye alacağımız AI tabanlı mağaza asistanı ise bu yolculuğun bir sonraki adımı olacak. Bu dijital rehber, çalışanlarımıza şirket prosedürlerine uygun şekilde adım adım yönlendirme sunarken görev yönetimini tamamen dijitalleştirerek mağaza içi verimliliği ciddi şekilde artıracak.”



Alev Okuyan

Watsons Türkiye IT Müdürü

“Yapay zekâyı, insan sezgisiyle birleştiren bir perakendecilik yaratıyoruz”

Endüstri 5.0 vizyonunu insan odaklı bir dönüşüm stratejisi olarak benimsediklerini belirten Watsons Türkiye IT Müdürü Alev Okuyan, “Amacımız, mağazacılığı dijitalle uyumlu hale getirmekten öteye geçerek; insan sezgisiyle yapay zekânın analitik gücünü birleştiren yeni bir perakende modeli yaratmak” diyor.

Dijital dönüşüm vizyonunu müşteri deneyimini merkezine alan, insan odaklı bir yaklaşım üzerine inşa eden Watsons Türkiye, “Tıkla Gel AI” modeli, yapay zekâ destekli mağaza asistanı gibi uygulamalarla fiziksel ve dijital deneyimi bütünleştiren bir perakende modeli kurguluyor. Endüstri 5.0 yolculuğunda insan ve teknolojiyi uyum içinde konumlandıran Watsons Türkiye, yeni nesil perakende modelini hayata geçirmeyi hedefliyor.

Dijital dönüşüm vizyonlarının merkezinde her zaman müşteri deneyiminin yer aldığını belirten Watsons Türkiye IT Müdürü Alev Okuyan, bu vizyon doğrultusunda fiziksel ve dijital kanalları entegre eden omni-channel yatırımlarını hızlandırdıklarını, özellikle “Tıkla Gel AI” modeliyle mağazalarını mikro lojistik merkezlerine dönüştürdüklerini aktarıyor. Yakın zamanda devreye alınacak yapay zekâ tabanlı mağaza asistanı gibi projelerle mağaza operasyonlarında hem verimlilik hem de hizmet kalitesinde önemli bir dönüşüm sağladıklarını belirten Okuyan, “Önümüzdeki 5 yılda odağımızda, veri odaklı ve yapay zekâ destekli sistemlerle karar alma süreçlerini daha çevik hale getirmek, müşteri içgörülerini anlık olarak analiz edebilen platformlar kurmak ve mağaza çalışanlarımızı daha verimli kılacak akıllı sistemler geliştirmek yer alacak” diyor.

İlerleyen dönemde, insan sezgisiyle yapay zekânın analitik gücünü birleştiren yeni bir perakende modeli yaratmayı hedeflediklerini vurgulayan Alev Okuyan, dijital dönüşüm stratejilerine dair şu bilgileri paylaşıyor;

“Müşteri deneyimini dijital dönüşümün merkezine koyduk”

Dijital dönüşüm vizyonumuzun merkezinde her zaman müşteri deneyimi yer alıyor. Teknolojiyi yalnızca süreçleri hızlandırmak veya maliyetleri azaltmak için değil, müşterilerimizle kurduğumuz her teması daha anlamlı, kişisel ve değerli hale getirmek için kullanıyoruz. Bu doğrultuda fiziksel ve dijital dünyayı entegre eden omni-channel yatırımlarımızı hızlandırarak, tüm temas noktalarında tutarlı ve kesintisiz bir deneyim sunmayı hedefliyoruz.

Bu dönüşüm yalnızca teknoloji altyapısıyla sınırlı değil. Tüm sistemlerimizi ortak bir dijital dilde konuşturnak bütünsel bir yapı kurarken aynı zamanda çalışanlarımızın bu dönüşümün aktif bir parçası olmasını sağlıyoruz. Dijitalleşmenin insan kaynağı ile anlam kazandığına olan inancımızla ekiplerimizin bu kültüre adapte olmasını sürdürülebilir bir dönüşümün vazgeçilmezi olarak görüyoruz.

Ayrıca dijitalleşmeyi topluma ve çevreye katkı sağlayacak çözümler geliştirmek için de bir araç olarak görüyoruz. Sürdürülebilirlik vizyonumuzla uyumlu, çevresel ve sosyal etki yaratan dijital uygulamalara öncelik veriyoruz.

“Endüstri 5.0, insan-odaklı bir dönüşüm stratejisi”

Watsons Türkiye olarak dijital dönüşüm yolculuğumuzda Endüstri 5.0 vizyonunu insan odaklı bir dönüşüm stratejisi olarak benimsiyoruz. Biz teknolojiyi operasyonel süreçleri otomatikleştiren bir araçtan öte; mağaza deneyimini



yeniden tanımlayan, çalışanlarımızın işini kolaylaştıran ve müşterilerimizle bağımızı güçlendiren bir değer yaratıcısı olarak konumlandırıyoruz.

Bu vizyon doğrultusunda hayata geçirdiğimiz en önemli adımlardan biri, "Tıkla Gel Al" (Click & Collect) modelimiz oldu. Bu uygulamayla mağazalarımızı yalnızca satış noktası değil, aynı zamanda mikro lojistik merkezleri olarak konumlandık. E-ticaret siparişlerinin mağaza raflarından toplanarak kısa sürede teslim edilmesini sağlayan bu hibrit yapı, omni-channel yaklaşımımızın temel taşlarından biri haline geldi.

Bir diğer yenilikçi adımımız, AI destekli planogram denetimi projemiz. Yapay zekâ ile mağaza raflarını merkezi olarak denetleyerek ürünlerin doğru şekilde konumlanmasını sağlıyor; operasyonel standartlarımızı sahada anlık olarak takip edebiliyoruz. Bu, hem hizmet kalitesinde tutarlılığı

artırıyor hem de saha ekiplerimize zaman kazandırıyor. Yakında devreye alacağımız AI tabanlı mağaza asistanı ise bu yolculuğun bir sonraki adımı olacak. Bu dijital rehber, çalışanlarımıza şirket prosedürlerine uygun şekilde adım adım yönlendirme sunarken görev yönetimini tamamen dijitalleştirerek mağaza içi verimliliği ciddi şekilde artıracak.

Ayrıca, veriye dayalı sipariş ve stok yönetimi sistemlerimiz sayesinde müşteri taleplerini daha hızlı karşılayabiliyor, saha ekiplerimizin kaynaklarını daha verimli şekilde kullanabiliyoruz. Bu sayede sadece müşteri memnuniyetini değil, iş gücü verimliliğini de üst seviyeye taşıyoruz.

Amacımız, mağazacılığı dijitalle uyumlu hale getirmekten öteye geçerek; insan sezgisiyle yapay zekânın analitik gücünü birleştiren yeni bir perakende modeli yaratmak. Watsons Türkiye olarak bu dönüşümde sektöre yön veren öncü bir marka olmaktan gurur duyuyoruz.

"Dijital dönüşüm, ancak içten dışa yaşanırsa kalıcı olur"

Dijital dönüşüm sürecinde kurumsal kültürümüzü koruyarak evrimleştirdik. Kurumsal kültürümüzü bu yeni döneme adapte ederken en büyük önceliğimiz, çalışanlarımızı bu yolculuğun tam merkezine yerleştirmek oldu. Çünkü inanıyoruz ki dönüşüm ancak içten dışa yaşanırsa kalıcı olur. Bu yaklaşım doğrultusunda, açık iletişimi teşvik eden, geri bildirim besleyen ve proje bazlı katılımı destekleyen modeller geliştirdik. Bu sayede hem sahiplenme duygusunu artırdık hem de dönüşümü kültürel zemine oturttuk.

“Teknolojiyi insanla birlikte büyütüyoruz”

Yapay zekâ ve otomasyon teknolojilerini iş süreçlerimize entegre ederken temel önceliğimiz, teknolojinin sahada somut bir fayda yaratması oldu. Bu sistemleri hayata geçirme amacımız yenilikçi görünmenin ötesinde, mağaza operasyonlarımızda gerçek bir verimlilik, hız ve kalite artışı sağlamak. Bu nedenle her çözümü kullanıcı dostu, iş süreçleriyle entegre çalışan ve ekiplerimizin günlük iş yapış biçimlerine uyum sağlayacak şekilde tasarlıyoruz.

Ancak bu dönüşüm süreci elbette bazı zorlukları da beraberinde getiriyor. En büyük mücadele alanlarımızdan biri, mevcut sistem altyapımızla yeni nesil teknolojiler arasında sürdürülebilir ve esnek bir entegrasyon kurmak oluyor. Her iki yapının da farklı çalışma mantıkları olması, uyum sürecini zaman zaman karmaşık hale getirebiliyor. Bir diğer önemli konu ise bu teknolojik dönüşümün aynı zamanda kültürel bir değişim olduğu gerçeği. Ekibimizi bu yeni dijital dünyaya hazırlamak, onların teknolojiyi bir tehdit olarak değil, işlerini kolaylaştıran bir yardımcı olarak görmelerini sağlamak için yoğun bir iç iletişim ve eğitim süreci yürütüyoruz.

Biz bu süreci “insanı odağına alan dijitalleşme” olarak tanımlıyoruz. Teknoloji ne kadar ileri olursa olsun, asıl farkı onu nasıl kullandığınızı belirliyor. Watsons Türkiye olarak bu farkı yaratmanın yolunun, teknolojiyi insanla birlikte büyütmekten geçtiğine inanıyoruz.

“Önceliğimiz, teknolojiyi anlayarak kullanan bir ekip oluşturmak”

Watsons Türkiye olarak teknolojik yatırımların gerçek anlamda karşılık bulmasının ancak çalışanlarımızın bu yeni araçları doğru anlayıp etkin şekilde kullanabilmesiyle mümkün olduğuna inanıyoruz. Bu doğrultuda, çalışanlarımızın dijital yetkinliklerini geliştirmek için çok boyutlu ve sürdürülebilir bir eğitim modeli hayata geçiriyoruz.

Farklı seviyelere uygun şekilde tasarlanan bu programlar, hem çevrimiçi hem de yüz yüze formatlarda sunuluyor. Eğitim içeriklerimiz; temel dijital okuryazarlıktan, veri odaklı düşünme ve yapay zekâ uygulamalarına kadar uzanan geniş bir yelpazeyi kapsıyor. Böylece bir mağaza çalışanımız da merkez ofisteki bir uzman da kendi rolüne en uygun dijital gelişim yolculuğunu sürdürebiliyor.

Ayrıca düzenli geri bildirim mekanizmaları ve gelişim takip sistemleri ile bu süreci sadece başlatmakla kalmıyor,



İnsan kaynağı ve yapay zekâ arasındaki iş birliğini nasıl değerlendiriyorsunuz?

Yapay zekâ destekli çözümlerin iş süreçlerimize hız ve verimlilik kazandırdığını söyleyebiliriz. Karar destek sistemleri insan gücünü teknolojiyle tamamlayarak daha isabetli ve hızlı aksiyonlar almamızı sağladı. Bu noktada insan ve yapay zekâ arasındaki iş birliğini, rekabet avantajı yaratan bir sinerji olarak değerlendirebiliriz. Çünkü yapay zekâ, veriyi işleyip analiz edebiliyor; ancak bu veriden anlam çıkarmak, stratejiye dönüştürmek ve insani sezgilerle şekillendirmek hala insanın elinde. Biz de bu iki gücü bir araya getirerek, veriden değer üretme kapasitemizi ciddi ölçüde artırdık.

sürdürülebilir kılmak için yakından izliyoruz. Bizim için önemli olanın teknolojiyi bilen değil, teknolojiyi anlayarak kullanan bir ekip oluşturmak olduğunu söyleyebiliriz.

“Çalışanlarımızın dijital yetkinliklerini geliştiren programlar tasarladık”

Dijitalleşmeyle birlikte daha çevik, veri odaklı ve entegre bir çalışma modeli benimsedik. Yeni iş modellerine geçerken en önemli önceliğimiz, çalışanlarımızın bu sürece uyum sağlamasının ötesinde, dönüşümün taşıyıcısı haline gelmesiydi. Bu doğrultuda proaktif bir yaklaşım benimsedik ve çalışanlarımız için özel eğitim programları, rehberlik çalışmaları ve gelişim yolculukları tasarladık.

Dijital yetkinliklerin hızla gelişmesini sağlayan bu programlar, adaptasyon sürecini sadece kolaylaştırmakla kalmadı; aynı zamanda bu dönüşümü sürdürülebilir kıldı.



Böylece teknolojiye hakim, yeniliklere açık ve değişimi sahiplenen bir ekip yapısı oluşturduk.

Endüstri 5.0 yaklaşımıyla, teknolojiyi sadece verimlilik aracı olarak değil, insanı güçlendiren bir unsur olarak konumlandırıyoruz. Bu yolculukta önceliğimiz, teknolojiyi çalışanlarımızı tamamlayan bir “yardımcı güç” olarak konumlandırmak oldu. Karar alma süreçlerinde insan sezgisi ve deneyiminin yerini teknolojiye bırakmak yerine bu iki unsuru birlikte çalışabilecek şekilde yeniden tasarlıyoruz. Bu denge, markamızın kültürüyle bütünleşen, sürdürülebilir bir dönüşüm için kritik öneme sahip.

“Dijital uygulamalarla hız ve verimlilik kazandık”

Dijital dönüşüm sürecimizi çalışan deneyimini kökten dönüştüren stratejik bir adım olarak görüyoruz. Bu vizyonla, çalışan deneyimini iyileştirmek için geliştirdiğimiz inovatif projeler kapsamında, mağaza operasyonlarımızın merkezine dijital çözümleri konumlandırdık. Özellikle yoğun ve zaman alan evrak süreçlerini dijital ortama taşıyarak hem hız kazandık hem de operasyonel hataları minimize ettik. Bugün, kullanıcı dostu arayüzler sayesinde mağaza ekiplerimiz tablet, bilgisayar ya da el terminali gibi cihazlardan bağımsız bir şekilde sisteme kolaylıkla erişebiliyor; ihtiyaç duydukları bilgilere anlık ulaşabiliyorlar. Benzer şekilde mağaza ekiplerinin iş yükünü azaltan, süreçleri sadeleştiren birçok teknolojik uygulamayı devreye alarak günlük operasyonları daha verimli ve sürdürülebilir hale getiriyoruz.

“Mağaza çalışanlarımızın verimliliğini artıracak akıllı sistemler geliştireceğiz”

Önümüzdeki beş yıl içinde dijitalleşme stratejilerimizin temel odağının veri odaklı ve yapay zekâ destekli sistemlerle karar alma süreçlerimizi daha çevik hale getirmek olacağını düşünüyoruz. Bu kapsamda müşteri içgörülerini gerçek zamanlı olarak analiz edebilen platformlar, operasyonel süreçlerimizi tamamen entegre edebileceğimiz çözümler ve mağaza çalışanlarımızı daha verimli hale getirecek akıllı sistemler geliştirmeyi hedefliyoruz.

Ayrıca hem dijital altyapılarımıza hem de çalışanlarımızın dijital yetkinliklerini artıracak eğitim programlarına ve araçlara önemli kaynaklar ayıracacağız. Bu stratejimizle de hem verimliliği artıracak hem de geleceğe yönelik sürdürülebilir büyümemizi güvence altına alacağız.

“Şirketler insan kaynağını stratejik olarak güçlendirmeli”

Türkiye’de Endüstri 5.0 alanında farkındalık son yıllarda belirgin şekilde artsa da uygulama ve yaygınlık açısından henüz yolun başındayız. Özellikle büyük ölçekli firmalar bu dönüşümde öncü adımlar atıyor; ancak dönüşümün gerçek potansiyeline ulaşabilmesi için ekosistem genelinde daha güçlü bir iş birliğine ihtiyaç var.

Geleceğe baktığımızda, insan-odaklı teknolojiler, etik yapay zekâ uygulamaları ve çalışanların dijital yetkinliklerinin artırılması alanlarında ciddi yatırımların öne çıkacağını öngörüyoruz. Şirketlerin artık yalnızca teknolojik altyapılarını değil, aynı zamanda bu altyapıyı yönetecek ve anlamlandıracak insan kaynağını da stratejik olarak güçlendirmeleri gerekiyor.

OFİSTE
HER ŞEY

M+D



YAŞAYAN MEKÂNLAR

Davetkâr, etkileyici ve canlı...

İş hayatının merkezi Levent'te, kahvenizi alıp çalışabileceğiniz, 200 m² teraslı, konforlu ve rahatlatıcı bir sosyalleşme alanı...



Yaşayan bir mekân, canlı bir iletişim alanı...

Sektör profesyonelleriyle doğrudan iletişim kurmanıza olanak sağlayan sosyal alanlar, kolektif iş birlikleri ve paylaşımlı ofis alanları...

OFİSTE HER ŞEY'DE

Yenilikçi, ilgi çekici ve ilham verici bir deneyim merkezi...

Detaylı bilgi için: www.ofisterhersey.com / info@ofisterhersey.com

Yapay Zeka Çağında Web 3'e Geçerken İnsan ve Geleceğin İş Dünyasının Dönüşümü



ZEHRA ÖNEY

*Teknolojide Kadın Derneği (Wtech)
Yönetim Kurulu Başkanı*

Teknolojide Kadın Derneği (Wtech) olarak, kadınların teknoloji alanında daha görünür, güçlü ve etkili bir şekilde yer almasını sağlamak amacıyla çok katmanlı bir dönüşüm modeli benimsiyoruz. Kurulduğumuz günden bu yana, 20 binden fazla kadına eğitim verdik ve mezunlarımızın %93'ü teknoloji sektöründe istihdam edildi. Bugün 160'tan fazla kurumsal üyemizle birlikte özel sektör, kamu ve akademi iş birliklerini kapsayan güçlü bir ekosistem oluşturduk.

Bu yapının temelinde yalnızca teknik eğitim değil; aynı zamanda mentorluk, ilham, kariyer desteği, liderlik gelişimi ve sürdürülebilir etki yaklaşımı yer alıyor. Kadınların yalnızca dijital araçları kullanmasını değil, aynı zamanda bu teknolojileri tasarlayan, yöneten ve dönüştüren aktörler olmasını hedefliyoruz. Bu da bizi doğrudan Yapay Zekâ Çağında Web 3 vizyonu ile buluşturuyor. Yapay Zekâ Çağında Web 3, yalnızca teknolojik ilerlemeyi değil; etik değerler, sürdürülebilirlik ve insan odaklılık temelinde şekillenen bir dijital dönüşüm anlayışını temsil ediyor. Bu dönüşümün sağlıklı biçimde gerçekleşmesi, teknolojiyi yalnızca bir mühendislik ürünü değil, aynı zamanda toplumsal bir sistem olarak ele almayı gerektiriyor. Wtech olarak biz de tam bu bakış açısıyla hareket ediyor; teknolojiyi üretim gücü olmanın ötesinde, kadınlar için eşitliğin, erişimin ve dönüşümün aracı haline getiriyoruz. Kısacası, Wtech olarak dijital dönüşümü sadece teknolojik değil; sosyal ve kültürel bir dönüşüm olarak ele alıyor, kadınların bu dönüşümde eşit paydaş olmasını sağlamak için çalışıyoruz. Yapay Zekâ Çağında Web 3'in merkezine yerleştirilen "insan" yaklaşımıyla birebir örtüşen bu vizyonumuz, geleceğin daha adil, kapsayıcı ve sürdürülebilir bir teknoloji dünyasına evrilmesine katkı sunmaktadır.

Web 3 kadınlar için bir fırsatlar çağrısı

Yapay Zekâ Çağında Web 3, insan-makine iş birliğini esas alan, merkeziyetsizlik ve kullanıcı odaklılık ilkeleriyle teknolojiyi insan refahı için yeniden konumlandıran bir dönüşüm vizyonudur. Bu yeni çağ, kadınlara yalnızca destekleyici roller değil; teknolojiye yön veren, onu tasarlayan ve toplumsal etki yaratan lider pozisyonlar sunuyor. Çünkü Web 3 ekosisteminde en çok ihtiyaç duyulan

beceriler empati, yaratıcılık, sistem düşüncesi ve etik farkındalık gibi alanlarda yoğunlaşıyor. Bu da kadınların doğal yetkinliklerini ön plana çıkarıyor.

Teknolojide Kadın Derneği olarak, biz de bu dönüşüme uygun şekilde kadınlara kodlama, yapay zekâ, veri analitiği ve siber güvenlik gibi alanlarda yetkinlik kazandırıyor; onları geleceğin lider kadrolarına hazırlıyoruz. Kadınlar için Web 3, sadece bir teknolojik evrim değil; aynı zamanda bir fırsatlar çağrısıdır. Vizyonumuz şudur: Kadınlar, teknolojinin geleceğinde sadece yer almakla kalmayacak; onu insanlık için daha etik, daha adil ve daha anlamlı kılacak.

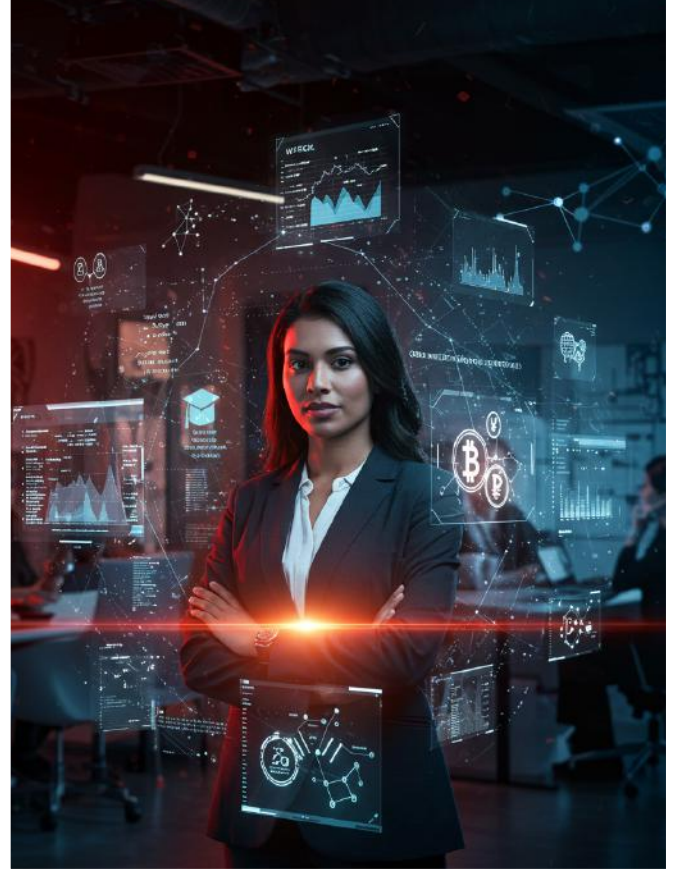
Teknolojide Kadın Derneği olarak kadınların teknoloji sektöründe nitelikli istihdam edilebilmeleri için hem güncel hem de geleceğe dönük yetkinliklerin kazandırılmasını önceliklendiriyoruz. Bu doğrultuda, yapay zekâ, veri bilimi, robotik süreç otomasyonu (RPA), siber güvenlik ve yazılım geliştirme gibi dijital çağın kilit alanlarına odaklanıyoruz. Kadınların bu alanlarda yalnızca kullanıcı değil, geliştirici ve karar verici olabilmeleri için teknik altyapılarını güçlendiriyoruz.

Ancak sadece teknik bilgi yeterli değil; bu bilgiye stratejik düşünme, etkili iletişim ve liderlik kapasitesi eşlik etmelidir. Bu nedenle eğitimlerimizi dijital iletişim, kariyer planlama, girişimcilik ve sunum becerileriyle destekliyoruz. Geliştirdiğimiz mentorluk programları sayesinde ise kadınları, sektör profesyonelleriyle bir araya getirerek gerçek hayatla bağlantılı bir öğrenme ve ilham süreci sunuyoruz. Gerek üniversite öğrencileri gerekse kariyerine yön vermek isteyen kadın profesyoneller için sunduğumuz bu yetkinlik geliştirme yaklaşımı, katılımcılarımızın sürdürülebilir bir kariyer inşa etmelerine olanak tanıyor ve teknoloji sektöründe toplumsal cinsiyet dengesi adına somut bir etki yaratıyor.

Eğitim, ilham ve istihdam

Üçgeninde stratejiler yürütüyoruz

Yapay zekâ, büyük veri ve yazılım geliştirme, sadece teknolojik değil, ekonomik ve toplumsal dönüşümün de motor gücü haline geldi. Ancak bu alanlarda kadın temsili hâlâ yeterli düzeyde değil. Teknolojide Kadın Derneği olarak, bu dengesizliği değiştirmek için eğitim, ilham ve istihdam üçgeninde şekillenen çok katmanlı stratejiler yürütüyoruz. Geçmiş dönemin finansını kaçıran kadınların yeni çağın finansına baştan güçlü bir şekilde girmelerini istiyoruz. O yüzden de geleceği de göz önünde bulundurarak blockchain, kripto varlıklar, dijital cüzdan, dijital para gibi bilgilerle onları donatıyoruz, uzmanlaştırıyoruz ki o dönüşüm olduğunda onlar da rahatlıkla girsinler. Bu kapsamda Binance TR ile "Binance TR Teknolojide Kadın Akademisi" projesini başlattık. Bu proje ile 1800'den fazla kadına ulaştık. Finansal teknolojiler ve blockchain gibi yenilikçi alanlarda kadınların etkin rol almalarını hedefliyoruz; beş yıl içinde 5 bin kadına ulaşmak gibi somut bir hedefimiz var.



Teknoloji ve Yetenek Akademisi ile, özellikle depremde etkilenen illerde yaşayan gençleri teknolojiyle buluşturduk. Hatay, Kahramanmaraş ve Gaziantep'te düzenlenen eğitimlerle binden fazla öğrenciye Python, veri analitiği, yapay zekâ, agile&scrum ve mobil oyun eğitimleri verdik. Bu projede, teknolojinin dönüştürücü gücünü toplumsal dayanıklılıkla buluşturduk.

SAP'nin uzmanlık alanlarında kadın temsili oldukça düşük. Bu nedenle SAP ile stratejik bir iş birliği yaparak, özellikle genç kadınları bu alanda yetiştirecek özel bir program başlattık. Türkiye'nin farklı illerinden seçilen katılımcılara yönelik bu programda, Python ile Yapay Zekâ Eğitimi, yapay zekâ algoritmaları ve modelleme gibi konularda uygulamalı içeriklerle eğitim verdik ve uzmanlaşmalarını sağladık.

Gelecek Hayalim Projesi kapsamında, Ford Otosan'ın desteğiyle, kariyerine ara vermiş ya da iş hayatına yeni başlayacak kadınlara dijital beceriler kazandırıyor, onları teknoloji dünyasındaki kariyer fırsatlarına hazırlıyoruz. 2024 itibarıyla 400 kadına ulaştığımız bu programda, katılımcıları up-skill eğitimlerle destekledik. 2025 hedefimiz ise 6 bin kadına ulaşmak. Ford Otosan ile gerçekleştirdiğimiz bir diğer önemli çalışma ise, istihdamdan ayrılmış ve yeniden işe dönmek isteyen kadın mavi yaka çalışanlara yönelik

"Kadın Gücü" Projesi oldu. Bu projede, katılımcılara re-skill eğitimler vererek yeni dijital beceriler kazandırdık.

Kapsayıcılık perspektifimizi destekleyen Teknolojinin Lider 100'leri projesiyle de teknoloji sektöründe fark yaratan kadın liderleri görünür kılıyor, onların hikâyeleriyle genç kadınlara hem rol model hem de motivasyon sağlıyoruz. Bugüne kadar projede 189 öğrenci mezun ettik; bu gençlerin istihdam süreçlerine de aktif katkı sunduk.

Limak Vakfı ile yürüttüğümüz Global Engineer Girls projesiyle Türkiye, Suudi Arabistan ve Kuzey Makedonya'daki mühendislik öğrencilerine çok uluslu teknik ve liderlik eğitimleri sunuyoruz. Kadınların mühendislik alanında yalnızca teknik değil; uluslararası perspektife sahip liderler olarak yetişmesini hedefliyoruz. Son olarak, TürkTraktör ile gerçekleştirdiğimiz Filizlerin Mucizeleri projesiyle 4 bin kadın öğrenciye teknoloji ve inovasyon odaklı yetkinlik kazandırdık. Bu gibi projelerle yalnızca teknolojiye katılımı değil, katılımın niteliğini ve sürekliliğini de güvence altına alıyoruz.

Tüm bunları sadece bir yıl içinde hayata geçirdik!

Kadınların yapay zekâ, büyük veri ve yazılım gibi stratejik alanlarda aktif rol üstlenmesi; yalnızca toplumsal cinsiyet eşitliği açısından değil, teknolojinin etik, adil ve kapsayıcı bir geleceğe evrilmesi açısından da kritik önemde. Biz, bu geleceği tesadüflere bırakmıyor; kararlılıkla bugünden inşa ediyoruz.

Önceliğimiz; daha çok kadına ulaşmak ve istihdamı artırmak

Teknolojide Kadın Derneği olarak önümüzdeki beş yılı, kadınların teknoloji üretiminde daha güçlü varlık göstermesi, liderlik pozisyonlarına yükselmesi ve teknolojinin herkes için erişilebilir hâle gelmesi odağında kurguluyoruz. Vizyonumuz, sadece bireysel başarı hikâyeleri yaratmakla sınırlı değil; aynı zamanda toplumsal dönüşümde öncü, sektörel gelişime destek veren ve kamu politikalarını besleyen bir yapı inşa etmektir.

İlk önceliğimiz, daha çok kadına ulaşmak. Beş yıl içinde en az 10 bin kadına ulaşarak yazılım, yapay zekâ, veri bilimi, siber güvenlik ve finansal teknoloji gibi geleceği şekillendiren alanlarda onları eğitim, mentorluk ve kariyer desteğiyle güçlendirmeyi hedefliyoruz. Bu eğitimleri, teknolojiyi herkes için anlaşılır, ulaşılabilir ve uygulanabilir hâle getiren sadeleştirilmiş içeriklerle, dijital okuryazarlığı tabana yayacak şekilde tasarlıyoruz.

İkinci olarak, istihdamı artırmak temel hedeflerimiz arasında. Ayrıca, kamu ile iş birliğini derinleştirmek ve karar vericilere toplumsal cinsiyet perspektifinden veri temelli destek sunmak istiyoruz. Kamu politikalarının şekillenmesine katkı sunmak, eğitim ve istihdam alanındaki eşitsizlikleri daha sistematik çözümlerle aşmak için etki raporları, araştırmalar



ve öneri dokümanları hazırlayacağız.

Özel sektör için de teknoloji alanında kadın yeteneklere erişim sağlamakla kalmayıp, şirket içi çeşitlilik politikalarının uygulanmasına rehberlik etmek, kadın liderlerin sayısını artırmak ve kurum kültüründe sürdürülebilir kapsayıcılığı yerleştirmek hedefindeyiz. Bu doğrultuda, Teknolojinin Lider 100'leri gibi projeleri bölgesel ve uluslararası ölçekte yaygınlaştırmayı planlıyoruz. Son olarak, özellikle afet bölgelerinde yürüttüğümüz projeleri kalıcı hâle getirerek, toplumsal eşitsizlikleri teknoloji aracılığıyla azaltmak, dijital kalkınmaya katkı sunmak ve bu bölgelerden çıkan kadınları ülke çapında başarı hikâyelerine dönüştürmek istiyoruz.

Önümüzdeki beş yılda elbette kadınların yükselişini sağlayacağız; ancak bununla yetinmeyeceğiz. Cinsiyet ayrımı gözetmeksizin birlikte üretmenin kültürünü oluşturacak; kadın ve erkeğin eşit sorumlulukla, eşit bilgiyle katkı sunduğu bir toplumsal yapı kuracağız. Yapay zekânın getirdiği derin rekabet çağında, insanın varlığını ve değerini koruyabilmesinin yolu, eşitlikçi ve kapsayıcı bir üretim kültüründen geçiyor. Kadınların bu dönüşümde sayısal ve entelektüel olarak eşit konumda yer almaları, yalnızca kadınlar için değil, toplumun tümü için bir güç çarpanı olacaktır.

Çünkü biz inanıyoruz ki; kadınlar güçlenirse, teknoloji daha adil; toplum daha dirençli; gelecek ise çok daha umut verici olur.

2026
KADIN
DOSTU MARKALAR
FARKINDALIK ÖDÜLLERİ

**ERKEN BAŞVURU
İÇİN SON GÜN
30 Eylül 2025**



www.kadindostumarkalar.org

6 ULUSLARARASI
KADIN
DOSTU MARKALAR
FARKINDALIK
ÖDÜLLERİ