

AİLE ŞİRKETLERİNİN KURUMSALLAŞMAYLA İMTİHANI!

**AKLIN
YOLU MU?**



**KALBİN
SESİ Mİ?**



İLHAM VEREN İŞLETMELER
ANKARA'DA!

EMİNE SABANCI KAMIŞLI
GENÇLERİN HAYATINA
DOKUNUYORUZ

DÜNYA KADINLARI
İSTANBUL'DA!

GENÇ GİRİŞİMCİLER
FİKİRLERİYLE GELİYOR

*Kimyası bizden...
Sanatı sizden...*



SEZA
CIMENTO

Adres: Adres: Simon Bolivar Cad. Abdullah Cevdet Sk.
No:27/10 Çankaya/ANKARA
Tel: +90 (312) 438 44 71 Fax: +90 (312) 438 44 73
www.syccs.com.tr



NEDEN ODE?

Çünkü geleceği korumak için dünyalar kadar sebebimiz var.

KADROMUZ PROFESYONEL!

Geniş tedarik ağıımız ve uzman kadromuzla tüm dünyayı yalıtıyoruz.

SON 5 YILDA YALITIMA 55 MİLYON \$ YATIRIM

2015'te başlattığımız yatırım atağına, Eskişehir'de Çin - Almanya arasındaki en büyük üretim üssünü kurarak devam ediyoruz.

SEKTÖRÜN İLKLERİ BİZDEN!

TURQUALITY® Destek Programı'na katılan, tüm ürünlerine EPD (Çevresel Ürün Beyanı) alan ilk firmayız. Girişim Sermayesi'nin yatırım yaptığı sektördeki tek firmayız.

HEDEFİMİZ TÜM DÜNYA!

Yenilikçi yalıtım malzemelerimizle 75 ülkeyi yalıtıyoruz; şimdilik...

SERMAYEMİZ %100 YERLİ!

5 milyar dolarlık Türkiye yalıtım pazarında, dünya devi şirketlerle rekabet eden en büyük Türk şirketiz.

REKABETİ SEVERİZ!

TÜSİAD, SEDEFED ve Sabancı Üniversitesi tarafından 2014'te dördüncüsü düzenlenen Rekabet Gücü Ödülü'nde "Türkiye'nin En Rekabetçi Şirketi" seçildik.





TARKAN KADOOĞLU

TÜRKONFED YÖNETİM KURULU BAŞKANI

“BARİŞİN HİÇBİR MALİYETİ YOKTUR. BUNA EK OLARAK TÜM MASRAFIYLA HERHANGİ BİR ZAFERDEN SON DERECE DAHA AVANTAJLIDIR.”

**THOMAS PAINE
ABD'Lİ SİYASET KURAMCISI, YAZAR**

SORUNLARIN ÇÖZÜMÜ DİYALOG KANALLARINI AÇIK TUTMAKTAN GEÇER

Dünya siyaset ve ekonomisi büyük bir dönüşüm içinde. Ancak bu dönüşümün nasıl gerçekleşeceğinin sancısı, özellikle Türkiye gibi bölgesel ve konjonktürel şartlar da düşünüldüğünde çok önemli riskler barındırıyor. Türk iş insanları riskleri fırsata çevirme konusunda girişimci özellikleriyle bilinse de, çoğu zaman siyaset, ekonomik kalkınma ve gelişmişliğin önüne geçiyor. Haliyle ülkemizin bu dönüşümde, kilometrelerce uzaktan gelip bölgede nüfus mücadelesi yürüten küresel güçlerin, canları istediği zaman çıkıp gitmelerindeki rahatlığı gösterecek keyfiliği yok. Zira ülkemiz yüzyıllardır medeniyete beşiklik etmiş topraklarda, gerek ekonomik gerek siyasal güç mücadelesi sürdürmüş tarafların yarattığı kaos ile tek başına kalıyor. Bu nedenle aldığımız kararları coğrafyamızı düşünerek almamız gerekiyor. Bulunduğunuz coğrafyayı değiştiremiyorsanız, o coğrafyanın getirdiği riskleri avantaja dönüştürmeniz gerekiyor. Bunun da yolu komşularınızla iyi geçinmekten, siyaset kanallarını kullanmaktan ve M. Kemal Atatürk'ün bugünlerde anlamını daha net kavradığımız "Yurtta Sulh, Cihanda Sulh" ilkesini hatırlamakta yarar görüyorum. Irak, Türkiye'nin en önemli dış ticaret partnerlerinden biri olduğu gibi ihracat açısından da ülkemiz ekonomisine önemli katkı sağlamıştır. Irak'ın en önemli üç dış ticaret partnerimizden biri olduğunu hatırlatmak isterim. Özellikle Güneydoğu Anadolu'da yatırım yapan iş insanları için Irak, hala çok önemli bir ekonomik ve toplumsal partner. O bölge insanını iyi tanıyan, o insanlardan biri olan, o bölgede iş yapan biri olarak şunu söyleyebilirim ki, sınırın kapatılması bölge insanında büyük bir hayal kırıklığı ve umutsuzluk yaratacaktır. Bizim umutsuzluk yaratmaya değil, umudu yeşerten birliktelikler kurmaya ihtiyacımız var. Bu nedenle diyalog kanallarını açmak, barışın diline şans tanımak, geçmişte defalarca yaptığımız ve sonuca ulaşamadığımız yanlışları yapmamak gerekiyor.

EKONOMİDE KOBİ ODAKLI SÜRDÜRÜLEBİLİR BÜYÜME ÖNEMLİ

Türkiye ekonomisi, ikinci çeyrekte de ilk çeyrekte olduğu gibi iş dünyasında motivasyon yaratan yüzde 5'lik büyümesini sürdürdü. Üçüncü çeyrekte de aynı ivmenin devam edeceğini ve yılın sonunda yüzde

5-6 bandında bir büyüme ile yılı kapatacağımıza inanıyorum. Büyümenin sürdürülebilirliği için yapısal ve ekonomik reformların uygulanması da şart. Büyümede Kredi Garanti Fonu (KGF) yoluyla gerçekleşen KOBİ-Finansman modelinin büyük etkisi olduğu görülüyor. Son veriler, KOBİ'lere özel politikalar üretildiğinde, ekonomide hızlı bir geri dönüş sağlanabileceğini gösteriyor. Şimdi odaklanmamız gereken ana alan büyümenin kalitesi ve devamlılığıdır. Bunun yolu da katma değeri yüksek bir üretim modeli ile dijitalleşmenin yönetimden üretim süreçlerine kadar etkin bir şekilde uygulanmasından geçiyor. Dolayısıyla önümüzdeki dönemde de, her platformda dile getirdiğimiz KOBİ'lerin darboğazlarına yönelik çözümler üretilmesinin, finansman tarafında olduğu gibi hızlı geri dönüşler sağlamasını bekliyoruz."

KADIN GÜÇLENİRSE, TOPLUM GÜÇLENİR

TÜRKONFED olarak ana çalışma alanlarımızdan birisi de iş dünyasına kadınların aktif katılımının sağlanması ve toplumsal cinsiyet eşitliği noktasında, siyasetten ekonomiye, toplumsal hayattan sosyal ve kültürel hayata kadar kadınların toplum seslerinin duyulmasıdır. Sürdürülebilir kalkınma ve güçlü ekonomik yapı, ancak toplumun yarısını oluşturan kadınları; sosyal, ekonomik, siyasal ve kültürel yaşam alanlarında daha fazla yer almaları ve kadınların güçlenmesi ile mümkün olur. Bu nedenle "Kadın Güçlenirse, Toplum Güçlenir" felsefesiyle kadınların çok yönlü güçlendirilmesi için bu yıl TÜRKONFED İDK Komisyonumuz, UN Women (Birleşmiş Milletler Kadın Birimi) ve UNDP (Birleşmiş Milletler Kalkınma Birimi) ile Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerinde Kadının Rolü Zirvesi'ni 19 Ekim'de İstanbul'da gerçekleştiriyor. Aynı zamanda 17-18 Kasım tarihlerinde federasyonlarımızdan İÇASİFED, üye derneklerimizden AKSİAD ve OSİAD ev sahipliğinde 21. Girişim ve İş Dünyası Zirvesi'ni Ankara'da "İlham Veren İşletmeler" ana temasıyla gerçekleştiriyoruz. Her iki zirvemize de gerek kamu bürokrasisinden gerekse de yerli ve yabancı iş insanlarından yoğun katılım olacağını şimdiden görüyoruz. Her iki zirvemizin de faydalı ve yararlı geçeceğini, etkin iş birlikleri ile iş insanlarının ortak hedefler doğrultusunda topluma katma değer yaratacağına inanıyorum.

Saygılarımla,

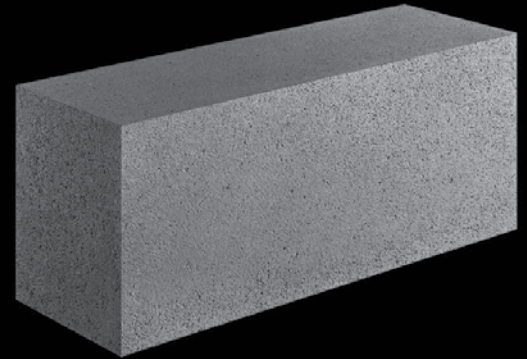
Yaşam alanlarınız için Elektromanyetik Kalkan **EMİBLOK**



Wi-Fi, GSM, 3G, 4.5G gibi elektromanyetik dalgalar hepimizin sağlığını tehdit ediyor.

Ar-Ge Merkezimiz tarafından geliştirilen nano teknolojik formüllü EMİBLOK, radyo frekans bandında yer alan elektromanyetik dalgaları emerek sağlıklı yaşam alanları oluşturur. EMİBLOK, binanızın yaşam ömrü süresince %99'a varan oranda pasif koruma sağlar.

EMİBLOK, sevdiklerimizin sağlığına kalkan olur.



emiblok

www.akg-gazbeton.com



KADINLARIN TOPUK SESLERİ BARIŞ, HUZUR VE REFAHI GETİRECEK

HAYATİ BAKIŞ

TÜRKONFED GENEL SEKRETER YARDIMCISI
(KURUMSAL İLETİŞİM)

**"VERYÜZÜNDE
GÖRDÜĞÜMÜZ HER ŞEY,
KADININ ESERİDİR."**

MUSTAFA KEMAL ATATÜRK

Dünya Ekonomik Forumu Toplumsal Cinsiyet Uçurumu Endeksi 2016 yılı verilerine göre, Türkiye 144 ülke arasında 130'uncu sırada yer alıyor. Alt endekslerde de ülkemizin durumu pek iç açıcı değil; ekonomiye katılım ve olanaklarda 129, iş gücüne katılımı 130 ve eşit işe eşit ücret alt endekslerinde ise 98'inci sırada bulunuyor. Türkiye, kadınların istihdam ve iş gücüne katılım oranlarında 2016 yılı itibarıyla yüzde 27-32 bandında yer alırken, AB'de bu oran yüzde 50'lerde seyrediyor.

Türkiye, OECD ülkeleri arasında kadın istihdamı en düşük ülkeler arasında yer alıyor. G20 ülkeleri arasındaki durumumuza baktığımızda da farklı bir tablo göremiyoruz. Kadınların iş gücüne katılım oranında sondan 2'nci sırada yer alırken, dünyadaki toplam emeğin (ücretli ve ücretsiz) yüzde 52'sinin kadınlara ait olduğunu hatırlatmakta fayda var. Türkiye'de ise bu oran yüzde 55 ancak bu orana uygun bir eşit katılımdan söz etmek şu aşamada zor görünüyor. Kadınların topuk sesleri barış, huzur ve refahı getirecek. Erkeklerin zihinsel dünyalarında yaşanacak değişim ve dönüşümle bu yolun kısa sürede kat edilmesi kolaylaşacak. Kadınların konuya duyarlılığı ve mücadelesi bazen tek başına yeterli olmuyor. Bu nedenle zihinsel hatta kurumsal dönüşümün erkek yönetici ve liderlerde harekete geçirilmesi önem kazanıyor.

Elbette ülkemizin son 10 yılda kadın istihdamı ve iş gücüne katılım noktasında gerçekleştirdiği aşama kayda değer, ancak rekabet ettiğimiz ülkeler göz önüne alındığında hala kat edecek çok yolumuz olduğu da görülüyor. İşte TÜRKONFED İş Dünyasında Kadın Komisyonu bundan 10 yıl önce toplumsal cinsiyet eşitliği, kadınların iş ve sosyal hayata katılımlarının artırılması ve kadınların çok yönlü güçlendirilmesine yönelik olarak kuruldu.

Aradan geçen 10 yılda iki iş dünyasında kadın raporu, bu yıl 19 Ekim'de İstanbul'da UN Women ve UNDP ile iş birliği içinde gerçekleştirilecek, "Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerinde Kadının Rolü" temalı 2. Uluslararası İş Dünyasında Kadın Zirvesi, Türkiye'nin farklı bölgelerinde son iki yılda sekiz "Kadının Çok Yönlü Güçlendirilmesi Projesi" toplantısı ve pek çok aktif çalışma gerçekleştiriyor. Zirvede ayrıca TÜRKONFED İDK tarafından hazırlanan 3. İş Dünyasında Kadın Raporu'nun 3. Faz sonuçları da açıklanıyor. Raporun yıl sonunda kamuoyuyla paylaşılması planlanıyor. TÜRKONFED'in en büyük etkinliklerinden biri olan 21. Girişim ve İş Dünyası Zirvesi bu yıl İÇAŞİFED, AKSİAD ve OSİAD ev sahipliğinde 17-18 Kasım tarihleri arasında Ankara'da gerçekleştiriliyor. Zirvenin ana teması ise İlham Veren İşletmeler. Yani KOBİ'ler. İkinci çeyrek büyüme rakamlarının detaylarına baktığımızda KOBİ'lere özel politikaların büyümede yarattığı etkiyi görmek mümkün. Türkiye ekonomisinin yüzde 96'sını KOBİ'lerin oluşturduğu gerçeğinden yola çıkarak, KOBİ'lerin dijital çağın gerektirdiği yüksek teknoloji ve yüksek katma değerli üretime geçmeleri, Anadolu 4.0'ın hikayesini yazma vakitlerinin geldiği görünüyor. Her iki zirve ile ilgili haberlere sayfalarımızda yer veriyoruz. Türkiye'de işletmelerin aile şirketlerinden oluştuğu, ekonomide özellikle aile şirketlerinin etkisi yadsınamaz bir gerçek. Aile şirketlerinin kurumsallaşma ile imtihanını kapak haberimizde Türkiye'nin önde gelen şirketlerinin yöneticileriyle yaptığımız söyleşi ve analizler ile okuyacaksınız. Aile Anayasası'nı hazırlayan, şirketini gelecek kuşaklara taşıyacak yönetim ilkelerini ve kurumsallaşmayı hayata geçiren firmaların riskler ve krizler karşısında küresel rekabette nasıl ayakta kaldığının da ipuçlarını göreceksiniz.

Keyifli okumalar,

BÜYÜYEN EKONOMİDE PATRON KADINLAR



Biz kadın patronlarımıza kefiliz.

KOBİ'lerin danışman bankası TEB; hem **125.000 TL'ye varan maddi teminatsız kredi** hem de Kadın Bankacılığı'nın sunduğu finansal ve finans dışı hizmetlerle kadın patronlarımızın her zaman yanında.

Çünkü kadınlarımız iş hayatında büyüdükçe ekonomimiz büyüyecek, Türkiye büyüyecek.

teb.com.tr / 444 0 832



TEB

90 yıl



KADIN BANKACILIĞI
BÜYÜYEN EKONOMİDE PATRON KADINLAR

f teblekadin t teblekadin #kadinpatronlar

10 BASIN ODASI

- “KOBİ’LERE ÖZEL POLİTİKALAR EKONOMİK BÜYÜMEYİ HIZLANDIRIYOR”

12 +HABER

- TÜRKONFED YÖNETİM KURULU ANKARA’DA TEMASLARDA BULUNDU
- SANAYİ 4.0 HAZIRLIKLARI GÜMRÜK BİRLİĞİ SOHBETLERİ’NDE ELE ALINDI
- TÜRKONFED İDK KOMİSYONU ANKARA’YA ÇIKARMA YAPTI
- BURSA TÜRKİYE’NİN EN REKABETÇİ SEKİZİNCİ İLİ OLDU
- TÜRKONFED STRATEJİ ÇALIŞTAYI GAZİANTEP’TE GERÇEKLEŞTİRİLDİ
- KENTLERİN TÜRKİYESİ İZMİR’DE ELE ALINDI
- ANADOLU 4.0’IN ZAMANI GELDİ
- GESİFED’DEN KALİTE EĞİTİMİ
- ÇUKUROVA’DAN EKONOMİK KALKINMA ATAĞI
- TEKSTİL VE HAZIR GIYIMCİLERİN VAN ÇIKARMASI
- TÜRKONFED INTERNATIONAL ÜYELERİ İSTANBUL ÇALIŞTAYINDA BULUŞTU

28 PERSPEKTİF

ORHAN TURAN /
TÜRKONFED BAŞKAN YARDIMCISI

“Türkiye’yi kurumsallaşan aile şirketleri geleceğe taşıyacak”

30 GÜNDEM ÖZEL

- DÜNYANIN KADINLARI İSTANBUL’DA
- TÜRKONFED ZİRVESİ’NDE ANA TEMA KOBİ’LER
- GELECEĞİN GİRİŞİMCİ GENÇLERİ İŞ DÜNYASIYLA BULUŞTU

42 KAPAK

AİLE ŞİRKETLERİNİN KURUMSALLAŞMAYLA İMTİHANI! AKLIN YOLU MU? KALBİN SESİ Mİ?

“Aile şirketleri, dünya ve Türkiye ekonomisine yön veren en önemli aktörlerden biri olarak, başta iş dünyası olmak üzere toplumun tüm paydaşlarının ilgi odağı olmaya devam ediyor. Tüm işletmelerin yüzde 90’ından fazlasının aile şirketi olması ve bu şirketlerin üçüncü, dördüncü nesillerde varlığını sürdürmekte zorlanması ise ülke ekonomilerinde ciddi kayıplara neden oluyor.”

54 İŞ DÜNYASINDA KADIN

ESAS HOLDİNG YÖNETİM KURULU BAŞKAN YARDIMCISI EMİNE SABANCI KAMIŞLI:

“Aile bireyleri için değil, ülke ekonomisi için değer yaratıyoruz”



**Daha
Dayanaklı**

**Eşsiz
Dökümlülük**

ekoten
FABRICS
Lyocell

**Mükemmel
Yumuşaklık**

20 yıkamaya kadar dayanıklı...

ecolyocell

kumaşlarımız
ile
Farkı Hissedin...

Aylık 3 milyon metreden fazla üretim kapasitesine sahip fabrikamızda, çevre duyarlılığı konusunda dünya standartlarını sistemine dâhil ederek, kumaşların tasarımından başlayıp dağıtımıyla biten her aşamada doğaya saygılı hareket edilmektedir.

**Cilt
Dostu**

**Her zaman
Yeni Gibi**

Yedi Eylül Mh, Celal Umur Cd. No.6/A
Torbalı, İzmir

info@ekoten.com.tr

+90 232 850 6000

  /ekotenfabrics

GET IT ON
Google Play

Download on the
App Store

57 KONUK YAZAR

**LONDRA BORSASI - ELITE PROGRAM CEO'SU
LUCA PEYRANO:**
"KOBİ'lerin en büyük destekçisiyiz"

58 SEKTÖREL AÇILIM

**TKYD YÖNETİM KURULU BAŞKANI
ALİ AYDIN PANDIR:**
"Eski yönetim tarzı ile yeni sorunlar
çözülüyor"

60 SİNERJİ

**İÇASİFED YÖNETİM KURULU BAŞKANI
MEHMET AKYÜREK:**
"Hem kamu hem de üniversitelerle
daha sıkı iş birliği kurmalıyız"

62 ÜRETİM ÜSSÜ

**MERCAN KİMYA YÖNETİM KURULU BAŞKANI
GÜLTEKİN OKAY SALGAR:**
"Türkiye'nin ilk parafin üreticisiyiz"

65 KARIYER ROTASI

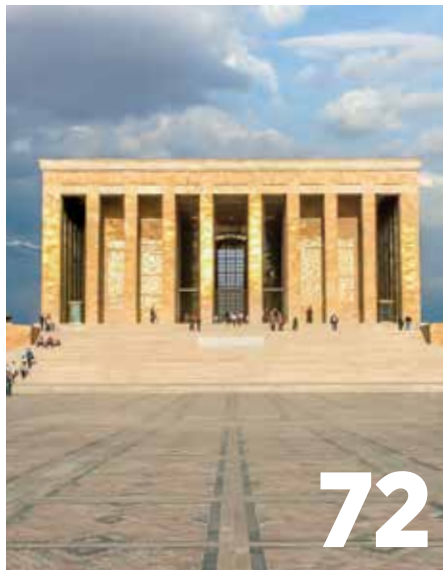
**TÜRKKARIYER YÖNETİM KURULU BAŞKANI
İLHAM SÜHEYL AYĞÜL:**
"Değişim dalgaları ve kaybolan ruhlarımız"

66 ÜYELERİN GÖZÜNDEN

**ANSİAD YÖNETİM KURULU BAŞKANI
ABDULLAH ERDOĞAN:**
"Gelecek nitelikli eğitimde"

68 ÜYELERİN GÖZÜNDEN

**OSİAD YÖNETİM KURULU BAŞKANI
AHMET KURT:**
"OSİAD'ın en büyük eseri, Anadolu OSB'dir"

**70 PATRONLAR &
KİTAPLARI****72 MARKA KENTLER
CUMHURİYETİN EV SAHİBİ: ANKARA****75 TÜRKONFED
INTERNATIONAL
TİSİAD YÖNETİM KURULU BAŞKANI
NEVAF KILIÇ:**
"Gündem yaratan bir dernek haline geldik"**TÜRKONFED** **BİZ**

SAHİBİ

türkonfedTÜRK GİRİŞİM VE
İŞ DÜNYASI
KONFEDERASYONU
TURKISH ENTERPRISE
AND BUSINESS
CONFEDERATIONTÜRKONFED ADINA SAHİBİ
TARKAN KADOĞLUGENEL KOORDİNATÖR
ARDA BATU

YAYIN EDITÖRÜ / SORUMLU YAZI İŞLERİ MÜDÜRÜ

HAYATİ BAKIŞ

hbakis@turkonfed.org

YAYIN KURULU

**ORHAN TURAN (BAŞKAN), ARDA BATU,
HAYATİ BAKIŞ, TUGAY SOYKAN, HÜSNE PAMUK**

REKLAM KOORDİNASYON

0 212 252 8776 - reklam@origamimedy.com

YAYINA HAZIRLAYAN

 **origami**
MEDIA

AJANS BAŞKANI

TUGAY SOYKAN

GENEL YAYIN YÖNETMENİ

HÜSNE PAMUK

husne@origamimedy.com

EDITÖR

TOLGA ÇATAL

GRAFİK TASARIM

ZEYNEP ESEN SARIKAYA

İŞ GELİŞTİRME & REKLAM

ENİS BAYRAKTAR

YAYIN ADRESİ

Mecidiyeköy Mah. Atakan Sok. No: 6/7, Şişli, İstanbul

T: 0 212 252 8776-77 F: 0 212 211 4070

www.origamimedy.com

YAYIN TÜRÜ

Yaygın, süreli dergi. 3 ayda bir yayımlanır.

TÜRKONFED

Refik Saydam Cad. Akarca Sok. No: 41

34430, Tepebaşı, Beyoğlu, İstanbul

T: 0 212 251 7300 F: 0 212 251 5877

www.turkonfed.org

BASKI VE ÇİLT

APA UNIPRINT

Uniprint Basım Sanayi ve Ticaret A.Ş.

Ömerli Köyü, İstanbul Cad. No: 159, 34555, Hadımköy, İstanbul

T: 0 212 798 28 40 PBX

www.apa.com.tr

TÜRKONFEDBİZ Dergisi'nde yer alan yazı, fotoğraf ve makaleler izin alınmadan
yayınlanamaz, çoğaltılamaz. Kaynak gösterilmek kaydıyla yayımlanabilir.

*a bit
selfish*

VILLAS · MARINA · HOTEL

EPIQUE

ISLAND

BODRUM | YALIKAVAK
Tel: +90 212 259 00 00

epique.com.tr
#epiqueisland

Design By
SAOTA

AKSOY

I“KOBİ’LERE ÖZEL POLİTİKALAR EKONOMİK BÜYÜMEYİ HIZLANDIRIYOR”

TÜRKİYE EKONOMİSİNİN İKİNCİ ÇEYREĞİNDE GERÇEKLEŞEN YÜZDE 5,1 ORANINDAKİ BÜYÜMENİN, 2016’DA BELİREN YAVAŞLAMA TEHLİKESİNDEN UZAKLAŞILDIĞINA İŞARET ETTİĞİNİ BELİRTEN TÜRKONFED YÖNETİM KURULU BAŞKANI TARKAN KADOOĞLU, SÜRDÜRÜLEBİLİR BÜYÜME İÇİN YAPISAL VE EKONOMİK REFORMLARIN UYGULANMASININ ŞART OLDUĞUNA DİKKAT ÇEKTİ.

Türkiye ikinci çeyrek büyüme rakamının ilk çeyrekte olduğu gibi iş dünyasında büyük bir memnuniyet yarattığını belirten TÜRKONFED Yönetim Kurulu Başkanı Tarkan Kadooğlu, “Önümüzdeki dönemde dair umutlarımız arttı. Bu büyüme rakamı, Türkiye ekonomisinin 2016 üçüncü çeyrekteki daralmasının sona erdiğini ve ekonominin toparlanma döneminde olduğunu teyit ettiği gibi TÜRKONFED olarak özellikle üzerinde durduğumuz KOBİ odaklı politikaların ekonomik büyümeye olumlu katkısını da gözler önüne sermiştir” dedi. Türkiye ekonomisinin ikinci çeyrek büyümesinde Kredi Garanti Fonu (KGF) yoluyla gerçekleşen KOBİ-Finansman modelinin büyük etkisi olduğuna işaret eden Kadooğlu, “Son veriler, KOBİ’lere özel politikalar üretildiğinde, ekonomide hızlı bir geri dönüş sağlanabileceğini gösteriyor. Şimdi odaklanmamız gereken ana alan, büyümenin kalitesi ve devamlılığıdır. Bunun yolu da katma değeri yüksek bir üretim modeli ile dijitalleşmenin yönetimden üretim süreçlerine kadar etkin bir şekilde uygulanmasından geçiyor” değerlendirmesinde bulundu.

Özel tüketimin yüzde 3,2 artarak büyümeye yüzde 1,9 katkı yapmasının, bir önceki çeyreğe göre tüketimin ivmelenmesinin kesildiğini göstermesi açısından önemli bir veri olduğunu dile getiren Kadooğlu, şöyle devam etti: “Devletin nihai tüketim harcamalarının da yüzde 4,3



azalması ve büyümeyi yüzde 0,6 aşağı çekmesi dikkat çekici. Ayrıca ihracatın büyümeye yüzde 2,25 katkı yapması da olumlu bir gelişme. Nitekim 10 aydır ihracatta yaşadığımız artış trendine ek olarak reel sektöre verilen desteklerin geri dönüşlerinin alındığını görüyoruz. Yatırımlar içinde inşaatteki büyüme yüzde 25 iken, makine ve teçhizat yatırımlarında yüzde 9 daralma gözleniyor. Yatırımlardaki hızlanma ve özel tüketim harcamalarındaki yavaşlamanın, sürdürülebilir büyüme modeli ile uyumlu olma-

sı için, makine ve teçhizat yatırımlarının da ivmelenmesi gerekiyor. Orta ve uzun vadeli büyüme potansiyelini, yatırımların kalitesinden etkilenecek olan faktör verimlilikleri belirleyecek. Bu da makine ve teçhizat alanına, insan kaynaklarına yatırım yapmadan hızlanamaz. Dolayısıyla önümüzdeki dönemde de, TÜRKONFED olarak her platformda dile getirdiğimiz KOBİ’lerin darboğazlarına yönelik çözümler üretilmesinin, finansman tarafında olduğu gibi hızlı geri dönüşler sağlamasını bekliyoruz.”

IİŞ KADINLARINA ÇAĞRI: “ODA SEÇİMLERİNDE AKTİF OLUN”

Türkiye’nin yalnızca en büyük KOBİ yapılanmasına sahip iş dünyası örgütü değil aynı zamanda çatısı altındaki 35 kadın derneği ile en büyük örgütlü kadın gücü de olan TÜRKONFED’in İş Dünyasında Kadın (İDK) Komisyonu’ndan üyelerine Ağustos-Ekim 2017 döneminde Türkiye genelinde yapılacak olan oda ve borsa seçimlerinde “aktif olun” çağrısı yapıldı. TÜRKONFED Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı ve İDK Komisyonu Başkanı Prof. Dr. Yasemin Açık imzalı olarak Türkiye genelindeki 35 kadın derneğinin üyesi iş kadınlarına gönderilen mektupta, “Türkiye’nin önemli kuruluşları olan odalarımızın ve borsalarımızın seçimlerinde ve yetkili kurullarında iş kadınlarımızın topuk seslerini

duymak, kadının organizasyon yeteneği ve zekâsı ile oda ve borsa yönetimlerinde görev aldığını görmek en büyük dileğimiz” denildi. Türkiye’de son derece önemli bir yapılanma olan oda ve borsaların çeşitli kademelerinde iş kadınlarının da yer alması için TÜRKONFED İDK Komisyonu olarak çalışmaya başladıklarını anlatan Prof. Dr. Yasemin Açık, şöyle devam etti: “Bulundukları yerin ticari, sınai ve ekonomik parlamentosunu oluşturan oda ve borsaların yasalar çerçevesinde yerine getirmesi gerekli görevlerin yanı sıra bulundukları bölgenin ticari ve sınai kalkınmasında da önemli bir rol oynadıkları açıktır. Bütün kurulan şirketlerin ve tacirlerin üye olmasının zorunlu olduğu oda ve borsalar 1,5 milyonu aşkın şirket ve

taciri temsil etmektedir. Bu büyük yapının içerisinde Türkiye genelinde çok sayıda şirket sahibi iş kadını varken, bu iş kadınlarının oda ve borsa yönetimlerinde, yetki ve karar mekanizmalarında yeterince yer almamaları oldukça düşündürücüdür. Bunun en önemli nedenlerinden biri ise odaların işleyiş ve görevlerinin yeterince bilinmemesi ve iş kadınlarının bu görevlere çok fazla sayıda aday olmamasıdır. Öncelikli olarak, iş kadınlarının temsile yetkili oldukları şirketin hangi grupta yer aldığını, oy kullanma ve seçilme kriterlerine uygun olup olmadıklarını bağlı bulundukları odalardan kontrol etmeleri, güç birliği yaparak bulundukları illerde kadın adaylar çıkarmaları ve bu kadın adayları desteklemeleri gerekmektedir.”



**Sheraton
Grand**

ADANA



Sheraton Grand Adana Hotel

**Adana'nın kalbinde Adana'ya yakışan ikonik mimarisi ve
Sheraton markasının en üst segmenti "Grand" hizmet kalitesiyle
Sheraton Grand Adana sizleri lüksün en zarif halini yaşamaya davet ediyor**

(322) 237 1717

spg.
Starwood
Preferred
Guest

I TÜRKONFED YÖNETİM KURULU ANKARA'DA TEMASLARDA BULUNDU

TARKAN KADOOĞLU BAŞKANLIĞINDAKİ TÜRKONFED HEYETİ, 23-24 AĞUSTOS TARİHLERİNDE ANKARA'DA AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANİ DR. FATMA BETÜL SAYAN KAYA, ADALET BAKANİ ABDULHAMİT GÜL VE KALKINMA BAKANİ LÜTFİ ELVAN İLE BİR ARAYA GELEREK, İŞ DÜNYASINDA KADIN İSTİHDAMINDAN BAKIM SİGORTASINA, YARGININ BAĞIMSIZLIĞINDAN HUKUKUN ÜSTÜNLÜĞÜ VE DEMOKRASİYE, YERELDEN ULUSALA VE KÜRESELE UZANAN YENİ KALKINMA MODELİNDEN ANADOLU 4.0 PROJESİ'NE KADAR POLİTİKA ÖNERİLERİNİ AKTARDI.



Türkiye'nin en büyük KOBİ yapılanmasına sahip iş dünyası örgütü TÜRKONFED'in Yönetim Kurulu Başkanı Tarkan Kadooğlu başkanlığındaki heyet, Ankara'da bir dizi temasta bulundu. TÜRKONFED Heyeti iki gün süren görüşmeler kapsamında Adalet Bakanı Abdulhamit Gül, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanı Dr. Fatma Betül Sayan Kaya ve Kalkınma Bakanı Lütfi Elvan ile görüştü. Bölgelerarası gelir dağılımındaki eşitsizlikten iş dünyasında kadına, mesleki eğitimden KOBİ merkezli politikalara, yargı bağımsızlığı ve demokrasiden Anadolu 4.0'a ve yerelden ulusala ve küresele uzanan yeni kalkınma modeli politika önerileri hakkında bakanlıklara bilgi vererek önerilerini paylaşan TÜRKONFED Heyeti, 2019'a kadar ekonomik ve yapısal reformlara ağırlık verilmesini talep etti.

BAKIM SİGORTASI VE KREŞ HİZMETLERİ GÖRÜŞÜLDÜ

Ankara temalarında ilk görüşmeyi Aile ve Sosyal Politikalar Bakanı Dr. Fatma Betül Sayan Kaya ile gerçekleştiren heyet, TÜRKONFED İş Dünyasında Kadın Komisyonu'nun (TÜRKONFED İDK) çalışmalarını hakkında bilgi aktardı. 2007 ve 2014 yıllarında hazırlanan "İş Dünyasında Kadın" raporlarında yer

alan politika önerilerini hatırlatan TÜRKONFED Yönetim Kurulu Başkanı Tarkan Kadooğlu, 19 Ekim'de TÜRKONFED-UNDP ve UN Women iş birliğiyle gerçekleştirilecek 2. Uluslararası Kadın Zirvesi'nde lansmanı yapılacak 3. İş Dünyasında Kadın Raporu'nun ilk iki faz sonuçlarını da Bakan Kaya ile paylaştı. Ziyarette, TÜRKONFED İDK Komisyonu Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı Münevver Uğurlu, 2015 yılına kadar olan beş yıllık dönemde yaklaşık 1 milyon kadının çocuk bakımı, yaklaşık 112 bin kadının ise yaşlı bakımı nedeniyle iş hayatını bıraktığının TÜRKONFED raporuyla tespit edildiğini belirtti. Kadınların sadece iş hayatına katılımını artırmaya yönelik değil, iş hayatındaki kadınların da bakım sorumlulukları nedeniyle çalışmaktan

vazgeçmeyecekleri bir sistemin oluşturulması gerektiğinin ifade edildiği görüşmede, kız çocuklarının okul terklerinin azaltılmasının yanı sıra meslek lisesi ve meslek yüksekokullarına devamlılıklarının sağlanmasının, kadınların emek piyasasında sahip oldukları beceri ve yeterlilikleri artıracığına dikkat çekildi. Görüşmede bakım sigortası, aile kreş fonu, kadınların eğitim seviyelerinin yükseltilmesi, sosyal güvenliğe erişimleri, iş verene ücret ve sigorta primi desteği ile kreş hizmetlerinin kalitesinin artırılması gibi konularda da görüş alışverişinde bulunuldu.

Bakan Kaya ise Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı olarak yaptıkları projelerden bahsederken kız çocuklarına bakanlık olarak STEM eğitimleri vereceklerini, kız çocuklarının eğitim almasının



önemli olduğunu, STK'ların ve özellikle kadın derneklerinin bakanlık çalışmalarına katkı yapmasını beklediklerini aktardı.

YARGIDA KALİTE, HUKUK VE ADALET

TÜRKONFED Heyeti, ikinci görüşmeyi Adalet Bakanı Abdulhamit Gül ile makamında gerçekleştirdi. Görüşmede, yargı bağımsızlığı, küçük yatırımcının korunması ve fikri mülkiyet hakları gibi konularda Türkiye'nin diğer ülkelerin gerisinde kaldığına dikkat çekilirken, küresel rekabette yargıdaki kalitenin ekonomik olarak da geri dönüşünün önemine değinildi. Ziyarette, gelişmiş bir ekonomi için gelişmiş bir demokrasinin şart olduğunu dile getiren TÜRKONFED Yönetim Kurulu Başkanı Kadooğlu, TÜRKONFED olarak 2015 yılında, referandum sürecinden çok önce hazırlanan Yeni Anayasaya Doğru Raporu'nda ortaya koyulan politikaları Bakan Gül'e aktardı. Demokrasi ve hukukun üstünlüğü ilkelerinin kurumsal ve zihinsel bir dönüşümle, siyasi ve toplumsal olarak içselleştirilmesinin önemine değinilen görüşmede, hayatın normal akışına dönüşmesinin yerli ve yabancı yatırımcıların önünün açılması açısından önemli olduğuna vurgu yapıldı. Küresel rekabet endeksi sıralamasında "Fikri Mülkiyet Haklarının Korunması" endeksinde 74'üncü sırada bulunan Türkiye'nin, yabancı yatırımcı gözünde "fikri hakların yeterince korunmadığı bir ülke" izlenimi yarattığına dikkat çekilen görüşmede, bu durumun Türkiye'ye teknoloji transferi ve yatırım yapılmasına engel teşkil ettiği belirtilerek, iyileştirici adımlar konusunda öneriler de sunuldu. Adalet Bakanı Gül ise görüşmede, OHAL'in uygun şartlar oluştuğunda kısa sürede kaldırılacağını,



yargının kendi işini yapmasına izin verilmesi gerektiğini, iş dünyası ve sivil toplum örgütlerinin konuya yapıcı yaklaşımlar getirmelerinden duyduğu memnuniyeti dile getirdi.

KALKINMADA YEREL DİNAMİKLER VE KOBİ'LERİN GÜCÜ

Kalkınma Bakanı Lütfi Elvan ile yapılan görüşmede de TÜRKONFED Heyeti, AB'nin "Önce küçüğü düşün" ilkesinin Türkiye'de de tüm iş dünyası mevzuatında hayata geçirilmesi gerektiğinin altını çizdi. Ziyarette, KOBİ'lerin ortaklık haklarının korunacağı yasal altyapıların kurulması gerektiğine değinen TÜRKONFED Yönetim Kurulu Başkanı Kadooğlu, Ar-Ge ve inovasyon desteği konusundaki reformların önemini vurguladı. Dünya Ekonomik Forumu'nun Küresel İnovasyon

Endeksi çalışmasına göre Türkiye'nin diğer ülkelere kıyasla enflasyon ve tasarruf oranı göstergelerinde son sıralarda yer aldığına dikkat çeken Kadooğlu, iç tasarrufların artırılmasının rekabet gücünü destekleyeceğini de belirtti. TÜRKONFED'in hazırladığı Kent-Bölge Raporu'nun ortaya koyduğu yerel kalkınma modeli önerisini de görüşmede aktaran Kadooğlu, "Türkiye'nin Kentlerinden Kentlerin Türkiye'si'ne" raporu ile TÜRKONFED olarak yerelden ulusala ve küresele uzanan sürdürülebilir kalkınmacı bir model yaratılabileceğini aktardı. Görüşmede ayrıca "KOBİ'lerde Dönüşüm ve KOBİ'lerde Finansmana Erişim" raporlarını da hatırlatan Kadooğlu, Türkiye'nin ve tek tek illerin rekabet güçlerinin artırılması için gereken reformlara ilişkin politika önerilerini de paylaştı.



ANKARA TEMASLARINA GÜÇLÜ KATILIM

Ankara'daki temaslarında TÜRKONFED Yönetim Kurulu Başkanı Tarkan Kadooğlu'na, TÜRKONFED Yönetim Kurulu Başkan Yardımcıları Ali Eroğlu, Ali Tekin Çelik ve Süleyman Sönmez'in yanı sıra Yönetim Kurulu Üyeleri İbrahim Yılmaz, Pelin Akın Özalp, Aydın Bandırma, Faruk Ekinci, Mehmet Salih Özen, İsmet Açıkgöz eşlik etti. Heyette ayrıca; TÜRKONFED İDK Komisyonu Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı ve SAMİKAD Yönetim Kurulu Başkanı Münevver Uğurlu, Ankara Girişimci İş Kadınları ve Destekleme Derneği Yönetim Kurulu Başkanı Yeşim Belli, Kadın İşveren ve Sanayiciler Derneği Yönetim Kurulu Başkanı Göknur Atalay, Türk Üniversiteli Kadınlar Derneği Ankara Şubesi Başkanı Meral Güler, TÜRKONFED Genel Sekreteri Arda Batu, TÜRKONFED Genel Sekreter Yardımcısı Hayati Bakış ile İÇASİFED Genel Koordinatörü Serkan Özşölen de yer aldı.

I SANAYİ 4.0 HAZIRLIKLARI GÜMRÜK BİRLİĞİ SOHBETLERİ'NDE ELE ALINDI

TÜRKİYE VE AB İLİŞKİLERİNİN YILLARDIR EN ÖNEMLİ GÜNDEM MADDELERİNDEN BİRİ OLAN GÜMRÜK BİRLİĞİ'NİN MODERNİZASYONU SÜRECİ, TÜRKONFED VE İKV İŞ BİRLİĞİYLE BU YIL İKİNCİSİ DÜZENLENEN "GÜMRÜK BİRLİĞİ SOHBETLERİ"NDE ELE ALINDI.



Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne tam üyelik sürecini destekleyen ve bu doğrultuda çalışmalar yapan iki güçlü kurumunun düzenlediği toplantıya TÜRKONFED Danışmanı Dr. Haluk Tükel, İktisadi Kalkınma Vakfı (İKV) Brüksel Temsilcisi Haluk Nuray ve Siemens Türkiye Genel Müdür Yardımcısı Ali Rıza Ersoy konuşmacı olarak katıldı. Toplantının moderatörlüğünü üstlenen TÜRKONFED Danışmanı Dr. Haluk Tükel, Gümrük Birliği komisyonu tarafından üretilen belgelere göre, Gümrük Birliği modernizasyonunun 2015-2030 yılları arasında her yıl yüzde 0,98'lik bir büyüme getireceğini ve bunun yüzde 75'inin tarımdan geleceğini belirtti. Gümrük Birliği modernizasyon projesinin, Türk tarımının uluslararası rekabete açılma projesi olarak değerlendirilebileceğini de ifade eden Tükel, Türkiye'nin tarıma dayalı sanayi konusunda rekabetçi bir sektör yaratabileceğini vurgulayarak şunları ifade etti: "Bunun yolu da tarımı dışı açmaktır. Tarım sektöründe çalışan başına katma değerde 8 bin 960 dolarla en sonda yer alıyoruz. Sanayileşelim derken çok ciddi bir tarım sektörü ihmaline yol açtık. Modernizasyon sürecini, tarımı uluslararası rekabete açarak gerçekleştirsek birtakım kazanımlar elde edebiliriz. Gümrük Birliği modernizasyonu bir tarım meselesidir."

"SANAYİ 4.0 EKOSİSTEMİ OLUŞTURMAMIZ LAZIM"

Çoğu kişinin zannettiğinin aksine Gümrük Birliği'nin salt bir ticaret anlaşması olmadığını belirten İKV Brüksel Temsilcisi Haluk Nuray ise "2020 yılında dünya ihracatının yaklaşık yüzde 46'sının akıllı üretim sistemlerinden geçeceği öngörülmüyor. Türkiye bu değer zincirlerinde tercih edilmiyor. Yeni teknoloji üretmiyoruz, teknolojik yenilenmede zorluk çekiyoruz. Türkiye'deki birçok sanayi tesisi Sanayi 2.0 ile Sanayi 3.0 arasında bir yerde duruyor. Sanayi 4.0'ı sadece akıllı üretim, yeni nesil ticaret anlayışını Gümrük Birliği modernizasyonu ile sınırlı tutar ve birini fabrikanın diğerini bürokrasinin duvarları arasına hapse-

dersek hiçbir yere varamayız. Akıllı sanayi, akıllı ticaret diyorsak onları etkileyen tüm süreçlerin de akıllı olması gerek. Yani bir Sanayi 4.0 ekosistemi oluşturmamız lazım" dedi.

Türkiye'nin, Sanayi 4.0 yolculuğuna çıkmak için süreçlerinin otomasyonunu hızla tamamlaması gerektiğine dikkat çeken Siemens Türkiye Genel Müdür Yardımcısı Ali Rıza Ersoy da "Öncelikle Sanayi 3.0'ı tamamlamamız ve otomatize olmamız süreçlerimizin otomasyonunu hızla tamamlamamız gerekiyor. Eğer Almanya, Sanayi 4.0'a tam olarak geçmek için kendisine 20 yıl biçiyorsa, Türkiye'nin de en fazla 30 yıla ihtiyacını olduğunu düşünüyorum. Türkiye, Sanayi 4.0'ı iskelemeyecek" değerlendirmesinde bulundu.



Arama butonuna tıklayın
gerisini bize bırakın.

sera şirketler grubu



sera
ENDÜSTRİYEL AYDINLATMA

DERİN led



SARPER
LED Aydınlatma A.Ş.

ARTUN
LED AYDINLATMA

TURTEK
inşaat

DİJİLAM
dijital mobilya teknolojisi

artwin
DİJİTAL MOBİLYA
ÜRETİM SANAYİ LTD.ŞTİ.

sera
ŞİRKETLER GRUBU

I TÜRKONFED İDK KOMİSYONU ANKARA'YA ÇIKARMA YAPTI

35 KADIN DERNEĞİ İLE TÜRKİYE'NİN EN GÜÇLÜ KADIN ÖRGÜTÜ OLAN TÜRKONFED, BÜNYESİNDEKİ İŞ DÜNYASINDAKİ KADIN (İDK) KOMİSYONU ÜYELERİ, AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANI DR. FATMA BETÜL SAYAN KAYA'YI ZİYARET ETTİ.



Catısı altındaki 25 federasyon ve 205 dernek ile Türkiye'nin en büyük KOBİ yapılanmasına sahip iş dünyası örgütü Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu'nun (TÜRKONFED), 2007 yılından bu yana kadınların eğitime, iş hayatına ve siyasete katılımını teşvik eden çalışmalar yürüten İş Dünyasında Kadın Komisyonu (İDK) üyeleri, Ankara'ya çıkarma yaptı. Prof. Dr. Yasemin Açık başkanlığında 35 kadın derneğinin temsilcisinden oluşan TÜRKONFED İDK Komisyonu Heyeti, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanı Dr. Fatma Betül Sayan Kaya'yı makamında ziyaret ederek, komisyonun çalışmaları hakkında bilgi verdi. TÜRKONFED İDK Komisyonu tarafından 2007 ve 2014 yıllarında hazırlanan "İş Dünyasında Kadın" raporlarında yer alan politika önerilerini Bakan Kaya'ya aktaran heyet üyeleri, 19 Ekim'de TÜRKONFED-UNDP ve UN Women iş birliğiyle gerçekleştirilecek 2. Uluslararası Kadın Zirvesi'nde açıklanacak olan 3. İş Dünyasında Kadın Raporu'nun ilk iki faz sonuçlarını da paylaştı. TÜRKONFED Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı ve İDK Komisyonu Başkanı Prof. Dr. Yasemin Açık, ziyarette yaptığı konuşmada, 2007-2015 yılları arasında Türkiye'nin düzenli ücretli işlerde kadınlar için yüzde 77 artış sağlayarak 2 milyon 160 bin kadına net iş yarattığının TÜRKONFED 3. İş Dünyasında Kadın Raporu'yla tespit edildiğini paylaştı. Kreş ve bakım hizmetleri alanında da önemli gelişmeler kat edildiğini

belirtti. Prof. Dr. Açık, buna rağmen kadınların iş hayatına girişini artıracak bazı politikaların hayata geçirilmesi gerektiğini vurguladı. Açık, "Türkiye'de çocuk bakımı ağırlıklı olarak çocuğun annesi tarafından sağlanmakta ve anne çalışma hayatından uzaklaşmaktadır. 2015 yılı itibarıyla 1 milyon civarında kadın, çocuk bakımı ile uğraştığı için iş gücüne katılamadığını ifade etmektedir. Kreş hizmet ücretlerinin yüksekliği ve kreş hizmetlerinin kalitesine güvenememe kadını iş gücü piyasasından uzaklaştırdığı söylenebilir" dedi.

"KREŞ YARDIMI SGK KAPSAMINA ALINABİLİR"

TÜRKONFED İDK Komisyonu'nun "Çocuk Bakım Hizmetleri" konusunda politika önerilerini de paylaşan Prof. Dr. Açık şunları söyledi: "Birçok ülkede SGK kapsamında olan kreş yardımı bizde de SGK kapsamına alınabilir. Örneğin Fransa'da kadın çalışıyor ve çocuğu da kreşe gidiyorsa, 'tax credit' adı altında kreş harcamasının yüzde 50'si devlet tarafından karşılanıyor. Eğer çalışan kadının çocuğu evde bakılıyorsa, bu kez evdeki bakıcının ücretinin yüzde 30'u devlet tarafından veriliyor. Bizde de çalışan ve çocuğu olan kadının devlete ödeyeceği vergi yükünden düşülerek oluşturulacak bir fonla, kreş katkısı oluşturulabilir. Asgari geçim indirimi mantığı ile çalışmayan eş ve çocuklar için verilen katkı, kreş için de verilebilir. Büyük sanayi siteleri ve belli sayıda personel çalıştıran özel sektör

şirketlerine de kreş açma şartı koyulabilir." Diğer yandan, bakım sigortasının Türkiye'de muhtaç yaşlı ve engellilere bakan kişilere ödendiğini ve bu sayının da yaklaşık 480 bin kişi olduğunu hatırlatan Prof. Dr. Açık, bakım sigortası oluşturularak evde yaşlı, engelli çocuk bakım hizmetinin, bu alanda eğitim almış SGK'lı kişiler aracılığıyla yapılabileceğini söyledi. Türkiye'nin genç nüfusa sahip olması nedeniyle gelecekte istihdam yaratma ihtiyacının artacağına da işaret eden Açık, "Bu açığı azaltacak özel politikalar ve programlara ihtiyaç var. Ülkemizdeki yaşlı nüfus önümüzdeki süreçte artacak. Oluşturulacak bakım sigortası ile hem şu an verilmekte olan bakım yardımı istihdama dönüştürülecek hem de yeni istihdam alanı oluşturularak bakım konusunda eğitim almış kişilerin bakıma ihtiyacı olanlara daha kaliteli hizmet sunması sağlanmış olacaktır. Yine, ev işlerinde çalışan kadınların sigorta kapsamına alınmasının zorunlu hale getirilmesi ve ödenecek sigorta primine destek sağlanması da önemli. Sosyal yardımlar ekonominin gelişmesiyle birlikte olmalı. Ülkenin geleceğini düşünerek, çocuklara ve çocuk bakımına ayrılan pay artırılmalı. Mevcut durumda sosyal yardımlar yüzde 8 civarında ve bunun yüzde 85'i muhtaç ve yaşlılara ayrılmış. Bu çerçevede, sosyal yardımlarda genel bir kural ve yaklaşım olarak sigortalı olarak çalışıyor olmanın getirdiği engelin yumuşatılması ve sosyal yardımlarla SGK'nın birlikte değerlendirilmesinin gerektiğini düşünüyoruz" değerlendirmesinde bulundu.

İDK KOMİSYONU'NA BÜYÜK DESTEK

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanı Dr. Fatma Betül Savaş Kaya'yı makamında ziyaret eden TÜRKONFED İDK Komisyonu Heyeti'nde Türkiye'nin dört bir yanında çalışmalarını sürdüren kadın derneklerinin temsilcileri de yer alıyordu.

- TÜRKONFED İş Dünyasında Kadın Komisyonu Başkanı ve Elazığ İş Kadınları Derneği (ELİKAD) Yönetim Kurulu Başkanı Prof. Dr. Yasemin Açık
- Ankara Girişimci İş Kadınları ve Destekleme Derneği (ANGİKAD) Yönetim Kurulu Başkanı Yeşim Belli
- Denizli Soroptimist Kulübü İş ve Meslek Kadınları Derneği (DENSOR) Yönetim Kurulu Başkanı Jülide Keleş Yarışan
- Diyarbakır İş Kadınları Derneği (DİKAD) Yönetim Kurulu Üyesi Gülay Aktar
- Diyarbakır İş Kadınları Derneği (DİKAD) Yönetim Kurulu Üyesi İrem Güler
- Girişimci İş Kadınları Derneği (GİŞKAD) Yönetim Kurulu Başkanı Ayferi Tuğcu
- İş Kadınları Derneği (İŞKAD) Yönetim Kurulu Başkanı Belgin Özçelik
- Kadın İşbirliğini Geliştirme Derneği (KİGDER) Yönetim Kurulu Başkanı Sema Karaoğlu
- Konya İşkadınları Derneği (KİKAD) Yönetim Kurulu Başkanı Zeynep Aktuna
- Kütahya Girişimci Kadınlar Derneği (KÜGİKAD) Yönetim Kurulu Başkanı İlayet Yıldız
- Kütahya İş Kadınları Derneği (KİKDER) Yönetim Kurulu Başkanı Aygül Gezer
- Malatya İş Kadınları Derneği (MAİKAD) Yönetim Kurulu Başkanı Prof. Dr. Göknuş Aktay
- Samsun İş Kadınları Derneği (SAMİKAD) Yönetim Kurulu Başkanı Münevver Uğurlu
- Seyhan Soroptimist Kulübü Derneği Yönetim Kurulu Başkanı Meral Sevim
- Silivri Kadın Girişimciler Derneği (SİLİVRİKAGİDER) Yönetim Kurulu Başkanı Aynur Süleymanoğlu
- Kadın İş Veren ve Sanayiciler Derneği (KAİSDER) Yönetim Kurulu Başkanı Göknuş Atalay
- Türk Üniversiteli Kadınlar Derneği Ankara Şubesi (TÜKD) Yönetim Kurulu Başkanı Meral Güler
- Ege İş Kadınları Derneği (EGİKAD) Başkan Yardımcısı Pınar Emre Kılıç
- Girişimci İş Kadınları Derneği (GİŞKAD) Yönetim Kurulu Üyesi Ümid Tekbaş
- Hatay Kadın Girişimciler Derneği (KAGİD) Üyesi Çiğdem Kırıl
- Iğdır İş Kadınları Derneği Yönetim Kurulu Üyesi Fatma Karadeniz Kaya
- TÜRKONFED Ekonomik Araştırmalar Uzmanı Yasemin Özbal
- İÇASİFED Genel Sekreteri Serkan Özşölen



İSİVİL TOPLUMA GENÇ DESTEK!

Esas Sosyal'in İlk Fırsat programı, üçüncü yılında, Türkiye'nin önde gelen 17 sivil toplum kuruluşu ile yaptığı iş birliği kapsamında gençlere ilk iş fırsatını tanımaya devam ediyor! Türkiye'nin önde gelen çeşitli sivil toplum kuruluşlarında farklı pozisyonlarda bir yıl boyunca (Ocak-Aralık 2018) tam zamanlı olarak çalışacak ve İlk Fırsat Akademisi eğitim faaliyetlerine katılacak genç takım arkadaşlarının arandığı "İlk Fırsat" programı, Şevket Sabancı ve ailesinin kurduğu Esas Grubu bünyesinde topluma yatırım çalışmaları yönetmek amacıyla kurulan "Esas Sosyal" çatısı altında gerçekleştiriliyor. Yeni mezun

gençlerin okuldan ilk işlerine yaptıkları geçişlerini desteklemek üzere geliştirilirken, program ile gençler iş hayatında deneyim kazanıyor ve 21'inci Yüzyıl Becerileri'ni İlk Fırsat Akademisi programları kapsamında genişletiyor; bu bir yıl boyunca sivil toplum kuruluşlarında aktif görevler olarak sosyal farkındalık kazanıyor. İki yılda toplam 14 sivil toplum kuruluşunda 35 gencin desteklediği program kapsamında, 2018 yılında 17 kurumda 25 katılımcının desteklenmesi planlanıyor. İlk Fırsat programı hakkında ayrıntılı bilgi ve sivil toplum kuruluşlarının aradığı adaylara ait bilgilere, www.ilkfirsat.org İnternet adresinden ulaşılabilir.

ÇUHADAROĞLU ÖĞRENCİ PROJE YARIŞMASI KAZANANLARI AÇIKLANDI

Çuhadaroğlu sponsorluğunda 14'üncüsü düzenlenen Çuhadaroğlu Öğrenci Proje Yarışması'nın ev sahipliğini bu yıl İTÜ Mimarlık Fakültesi yaptı. 29 Eylül'de İTÜ Taşkışla Kampüsü'nde yedi asil jüri üyesi, iki yedek jüri üyesi, iki raportör ve toplam da 11 kişilik jüri heyeti ile yapılan değerlendirme oturumunun ardından, Türkiye genelinden yarışmaya katılan 86 proje titizlikle değerlendirildi ve yarışmanın kazananları belirlendi. Yarışmanın birinciliğini ODTÜ Mimarlık Fakültesi'nden Dersu Değer ve Büşra Öner kazanırken, ikinciliği Yıldız Teknik Üniversitesi Mimarlık Fakültesi'nden Ece Çaktı ve Nurettin Şatır; üçüncülüğü ise Eskişehir Osman Gazi Üniversitesi Mimarlık Fakültesi'nden Ekin Ünlü kazandı. Eş Değer Mansiyon ödüllerine ise İTÜ Mimarlık Fakültesi'nden Bilal Toğrul ve İdris Demirli, ODTÜ Mimarlık Fakültesi'nden Hasan Hüseyin Özdemir

ve Kubilay Şahinler ile yine İTÜ Mimarlık Fakültesi'nden Ahmet Bender Uğurlu layık görüldü. Yarışmanın ödül töreni 27 Ekim'de düzenlenecekken yarışmaya katılan 86 projenin yer alacağı sergi ise İTÜ Taşkışla Kampüsü'nde 20-27 Ekim tarihleri arasında tüm katılımcılar ve akademisyenlerin ziyaretine açık olacak. Bu yılın yarışma konusu; gelişen teknolojik olanaklar ve doğayla barışık sistemlerle birlikte su üzerinde konumlanacak alternatif bir yapı ve yerleşim tasarımı için öneriler geliştirilmesiydi. Bu çerçevede, katılımcılardan;

- "Alternatif" kavramını tartışan,
- Bağlamını "su" ve "suyla kurulan ilişki"nin belirlediği, öznesi "yaşam" olan,
- Barınma meselesini yeni yaşam kodlarıyla, alternatif bir ortam oluşturma düşüncesiyle ele alan ve gündelik yaşam ile ilişkisini kuran,
- Çevresel duyarlılık ilkesini öne çıkaran yaklaşımları dikkate almaları istendi.



BURSA TÜRKİYE’NİN EN REKABETÇİ SEKİZİNCİ İLİ OLDU

TÜRKONFED VE EDAM İŞ BİRLİĞİ İLE HAZIRLANAN “TÜRKİYE İÇİN BİR REKABET ENDEKSİ” RAPORU YEREL TANITIM TOPLANTILARININ ÜÇÜNCÜSÜ MARSİFED EV SAHİPLİĞİNDE BURSA’DA GERÇEKLEŞTİRİLDİ. 2008 VE 2014 YILI SONUÇLARINI KARŞILAŞTIRAN RAPORDAKİ GENEL ENDEKSE GÖRE BURSA, BİR BASAMAK GERİLEYEREK EN REKABETÇİ SEKİZİNCİ İL OLDU.

Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu (TÜRKONFED) iş birliği ile Ekonomi ve Dış Politikalar Araştırma Merkezi (EDAM) tarafından hazırlanan “Türkiye İçin Bir Rekabet Endeksi” raporunun Bursa ili sonuçları, Marmara ve İç Anadolu Sanayici ve İşadamları Dernekleri Federasyonu (MARSİFED) Yönetim Kurulu Başkanı İhsan Karademirler’in ev sahipliğinde Bursa’da düzenlenen bir toplantıda değerlendirildi. TÜRKONFED Yönetim Kurulu Başkanı Tarkan Kadooğlu ve TÜRKONFED Ekonomi Danışmanı Pelin Yenigün Dilek’in katılımlarıyla gerçekleştirilen toplantıda, Bursa özelinde ortaya çıkan veriler katılımcılarla paylaşıldı. 2008 yılında hazırlanan ilk raporun daha gelişmiş bir veri seti ve metodoloji ile güncellenmesiyle oluşturulan çalışma, 2008-2014 yılları arasındaki değişiklikleri analiz etme imkanı sunarak, Türkiye’de rekabetçiliğin bölgesel dağılımına dair daha tamamlayıcı bir tablo ortaya koyuyor. Buna göre Bursa, sekiz alt endeksin birleşiminden oluşan genel rekabetçilik endeksinde bir sıra gerileyerek en rekabetçi sekizinci il oldu.

“EĞİTİM VE SOSYAL SERMAYEDE GERİLEME VAR”

Raporun Bursa özelindeki sonuçlarını değerlendiren TÜRKONFED Yönetim Kurulu

Başkanı Tarkan Kadooğlu: “Bursa, makroekonomik istikrar, piyasa büyüklüğü, finansal derinlik ve emek piyasaları endekslerinde ilk 10 içinde yer alırken; fiziki altyapı, insan ve sosyal sermaye endekslerinde ise potansiyelleri düşünüldüğünde oldukça kötü bir performans sergilemektedir. İş gücünün temel eğitim süresi ve kalitesinin ölçüldüğü insan sermayesi endeksinde 2008’de 21’inci sırada yer alan kentimizin, 2014 sıralamasın-



İhsan KARADEMİRLER
MARSİFED Yönetim Kurulu Başkanı

da 37’inci sıraya gerilediği görülmektedir. Eğitim, sağlık, kültür, gelir dağılımı ve kadın erkek eşitlik göstergelerinin incelendiği sosyal sermaye endeksinde de belirgin bir düşüş görülmektedir. 2008’de sekizinci sırada yer alan Bursa, 2014’te 22’nci sıraya gerilemiştir. Teknoloji, patent ve marka gibi verilerin hesaplandığı yaratıcı sermaye endeksinde 2008 ve 2014 yıllarında Bursa’nın sıralamadaki yeri değişmemiş ve 12’nci olmuştur. Fiziki altyapı endeksinde de kentimiz 2008’de 16’ncıyken 2004’te 26’nci sıraya gerilemiştir” dedi. Bugün dünyada ekonomilerin dönüştürücü dinamosunun, fiziksel, dijital ve biyolojik boyutta gelişen yeni teknolojilerin oluşturduğunu belirten Kadooğlu, şöyle devam etti: “Türkiye’de de bu dijital çağı yarattığı ekonomik sistem, iş yapma yöntemleri, yönetim ve yerelden başlayacak kalkınma noktasında yeni bir hikâye yaratmamızın zamanı geldi. Türkiye’de Anadolu 4.0 hikâyesini yaratmak için Bursa önemli bir potansiyel sunuyor. Bu potansiyeli gerçekleştirmek için Bursa’nın başta nitelikli eğitim, kadınların iş gücüne katılımı ve teknolojinin yaratıcı kullanımı alanlarında ortaya koyduğu performansı artırması gerekiyor.”

“BURSA İŞ DÜNYASINA ÖNEMLİ GÖREVLER DÜŞÜYOR”

Bursa’nın bugün yaklaşık 3 milyon nüfus ve



inşa edilmekte olan 18'inci sanayi bölgesiyle Türkiye'nin sanayi lokomotiflerinden biri haline geldiğini belirten MARSİFED Başkanı İhsan Karademirler ise "Bursa, bugün otomotiv, makine ve mobilya sektörlerinde Türkiye'nin lideridir. Girişimci sanayici profiliyle de yeniklere açık bir görünüm veriyoruz. Bursa'da hafif metro araçlarıyla uçak parçaları üreten fabrikalar dahil her sektörde yatırım bulmak mümkün. İstanbul-Bursa arasında yapılan yeni yol ve köprüler sayesinde kolaylaşan ulaşım ve şehirdeki inşaat yoğunluğuna bakıldığında, Bursa nüfusunun yakın zamanda 5-6 milyonu bulması şaşırtıcı olmayacak. Sanayinin lokomotifi Bursa'nın, rekabetçilik endeksindeki yerini daha yukarılara taşımak için Bursa iş dünyası olarak hepimize önemli görevler düşüyor" dedi.



Pelin YENİGÜN DİLEK
TÜRKNKFED Ekonomi Danışmanı

TÜRKNKFED STRATEJİ ÇALIŞTAYI GAZİANTEP'TE GERÇEKLEŞTİRİLDİ

TÜRKNKFED, 2018-2023 HEDEFLERİNİ BELİRLEMEK ÜZERE, 15-17 EYLÜL TARİHLERİNDE GAZİANTEP'TE ÜÇ GÜNLÜK BİR STRATEJİ ÇALIŞTAYI DÜZENLEDİ.



Yeni dünya düzeninde ekonomi-siyaset sosyolojisi ve KOBİ'lerin durumu ile TÜRKNKFED'in gelecek stratejisinin belirlenmesi amacıyla düzenlenen TÜRKNKFED Strateji Çalıştayı'nın açılışını TÜRKNKFED Yönetim Kurulu Başkanı Tarkan Kadooğlu yaptı. Çalıştayı moderatörlüğünü KONDA Araştırma ve Danışmanlık A.Ş. Genel Müdürü Bekir Ağırdır yaparken, çalıştaya TÜRKNKFED Yüksek İstişare Konseyi, önceki dönem başkanları, yönetim kurulu üyeleri ve federasyon başkanları ile eşlerinden oluşan 120 kişi katıldı. Çalıştayı açılış konuşmasını yapan TÜRKNKFED Yönetim Kurulu Başkanı Tarkan Kadooğlu, "Dünya artık eski dünya değil. Değişim ve dönüşüm her alanda kendini hissettirmeye başladı. Bu değişim ve dönüşüm; ekonomiden sosyal kültürel hayata kadar her alanda yenilikçi ve girişimci bir sistemin hayata geçirilmesi ihtiyacını ortaya koydu" derken, klasik anlamda ekonomik ve yapısal reformlardan bahsetmenin, sürdürülebilir bir büyüme ve kalkınma için günümüz dünyasında bir şey ifade etmediğinin altını çizdi.

"Dünya, teknolojinin yarattığı yeni dijital sistem ve katma değeri yüksek sürdürülebilir bir üretim modeline doğru yol alırken, ülkemizin bu yeni ekonomiye adapte olması, yeni ekonomik ve yapısal reformların ortaya konmasını gerekli kılıyor. Bu yeni dönem; hızın, yenilikçiliğin, teknolojinin her sektörde kendisine bir pay çıkaracağı yeni imkânlar yaratacaktır" diyerek devam eden Kadooğlu, stratejisi, yol haritası, vizyonu ve planı olmayan yapı ve kurumların geride kalacağını; sadece şirketlerin değil, aynı zamanda Türkiye'nin gelişmesi, refah, huzur ve kalkınmasını isteyen TÜRKNKFED gibi sivil toplum örgütlerinin de çok hızlı değişen dünyada yeni bir konumlanma ve strateji oluşturma ihtiyacı bulunduğunu kaydetti. TÜRKNKFED Genel Sekreteri Arda Batu'nun 2015-2017 faaliyetleri hakkında üyeleri bilgilendirdiği sunumunun ardından çalıştaya geçildi. Dünya ve Türkiye ekonomi-siyaset sosyolojisi ile STK ve KOBİ'lerin durumunu sunumunda detayları ile aktaran Bekir Ağırdır'ın moderatörlüğünde çalıştaya katılan üyelerin görüş ve değerlendirmeleri alındı.



KENTLERİN TÜRKİYESİ İZMİR'DE ELE ALINDI

TÜRKONFED VE İPM İŞ BİRLİĞİYLE HAZIRLANAN "KENT-BÖLGE: YEREL KALKINMADA YENİ DİNAMİKLER-TÜRKİYE'NİN KENTLERİNDEN KENTLERİN TÜRKİYESİ'NE" RAPORU YEREL TANITIM TOPLANTILARININ İLKİ BASİFED EV SAHİPLİĞİNDE İZMİR'DE GERÇEKLEŞTİRİLDİ. KENTLER BAĞLAMINDA TÜRKİYE'NİN İKTİSADİ VE İDARİ SORUNLARI ÜZERİNDE ÇALIŞMAK VE ÇÖZÜM ÜRETMEK AMACIYLA HAZIRLANAN RAPORUN İLK FAZINDA 12 ŞEHRİN KENT-BÖLGE OLUŞUMUNUN DİNAMİKLERİ VE POTANSİYELLERİ İNCELENDİ.

Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu (TÜRKONFED) ve İstanbul Politikalar Merkezi (İPM) iş birliğinde sürdürülebilir kalkınma hedefi kapsamında kentler bağlamında Türkiye'nin iktisadi ve idari sorunları üzerinde çalışmak ve çözüm üretmek amacıyla hazırlanan "Kent Bölge: Yerel Kalkınmada Yeni Dinamikler-Türkiye'nin Kentlerinden Kentlerin Türkiye'si'ne" raporunun sonuçları İzmir'de tartışıldı. Batı Anadolu Sanayici ve İşadamları Dernekleri Federasyonu (BASİFED) ev sahipliğinde düzenlenen, İzmir Vali Yardımcısı Erol Türkmen, TÜRKONFED Yönetim Kurulu Başkanı Tarkan Kadooğlu ve BASİFED Yönetim Kurulu Başkanı Levent Akgerman'ın yanı sıra TÜRKONFED Danışmanı Dr. Haluk Tükel ve İPM Direktörü Prof. Dr. Fuat Keyman'ın katıldığı toplantıda, raporun İzmir özelinde ortaya çıkan verileri de katılımcılara anlatıldı.

Etkinlikte, ulusal kalkınma programlarının, bölgesel bakış yerine kentler temelinde bir yaklaşımla hazırlanması gerektiğini belirten TÜRKONFED Başkanı Tarkan Kadooğlu, "Kişi başı gelirin 14 bin doların üzerinde olduğu İzmir'in potansiyeli düşünüldüğünde tarım, sanayi ve hizmet sektörlerinde gerçekleştirilecek dönüşüm ve strateji eylem planları önemli bir ekonomik rol model yaratabilir" dedi. Günümüzde fark yaratmanın yolunun yerelin avantajlarını kullanmasından geçtiğini vurgulayan BASİFED Başkanı Levent Akgerman ise İzmir'in Ege Bölgesi ihracatının yüzde 50'sinden fazlasını, ülke ihracatının ise yüzde 6'ya yakını gerçekleştirdiğine dikkat çekti.



"İZMİR'İN BİR YOL HARİTASINA İHTİYACI VAR"

Etkinlik kapsamında bir sunum gerçekleştiren TÜRKONFED Yönetim Kurulu Başkanı Tarkan Kadooğlu, günümüzde küreselleşmenin yerini kentleşmenin aldığına dikkat çekerek, "Kentler, marka ve rekabetçilik güçleriyle bölgeleri ve ülkelerin kalkınma dinamiklerini

harekete geçiren ana unsurlar olarak ön plana çıkıyor. Ulusal kalkınma programlarının, bölgesel bakış yerine kentler temelinde bir yaklaşımla hazırlanması daha doğru sonuçlar yaratacaktır. İşte bu noktada İzmir, Türkiye'nin en rekabetçi üçüncü ili olmasının yanı sıra GSYİH'ye yüzde 6'lık katkısıyla da önemli bir marka kentimizdir. Kişi başı gelirin 14 bin doların üzerinde olduğu İzmir'in potansiyeli düşünüldüğünde tarım, sanayi ve hizmet sektörlerinde gerçekleştirilecek dönüşüm ve strateji eylem planları önemli bir ekonomik rol model yaratabilir. İzmir'de yerelden başlayacak kalkınma hamlesi, yakın çevresindeki kentleri, bölgeyi ve ülkeyi doğrudan etkileyecek dinamizmi ortaya çıkaracaktır" dedi.

EKONOMİK BÜYÜMENİN ÖNÜNDEKİ ENGEL, ORTA GELİR TUZAĞI

Bu yeni kalkınma hamlesinin özellikle tarım sektöründeki kooperatifleşme çalışmalarının kısa sürede işsizliğin azaltılması, istihdam ve verimlilik artışı ile ekonomik katma değer yaratılmasında etkili olduğunu vurgulayan Kadooğlu, bundan sonra yapılması gere-





kenleri ise şöyle özetledi: "Zengin turizm olanaklarının yanı sıra tarım ve yüksek teknoloji altyapısına da sahip olan İzmir'in bütüncül bir yerel ve bölgesel kalkınma planı ile potansiyellerini, güçlü yanlarını harekete geçirecek bir yol haritasına ihtiyacı var. Bu noktada yapılması gereken, kent koalisyonunun kurulmasıdır. Yani o kentte yaşayanların, iş dünyasının, üniversitelerin, STK'ların, meslek örgütü ve odaların birlikte hareket etme kararlılığı ve iradesini ortaya koymasıdır. Diğer yandan, Türkiye'nin sürdürülebilir ekonomik büyümesinin önündeki temel engel olan 'orta gelir tuzağı' sorununun aşılmasında Bölgesel Kalkınma Ajansları'nın yanı sıra Bölgesel Yatırım Bankaları'nın kurulması, yerel ekonomik dinamiklerin yaratılmasına katkıda bulunacaktır."

"YEREL AVANTAJLARI KULLANMAK ZORUNDAYIZ"

Bilginin bu kadar hızlı yayıldığı bir düzende, ekonomik gelişim yolunun yerelden ulusala ulusaldan küresele yayılması gerektiğini vurgulayan BASİFED Başkanı Levent Akgerman ise etkinlikte yaptığı konuşmada, "Günümüz koşullarında fark yaratmak isteyen işletmeler ve hatta ülkeler yerel avantajlarını kullanmak zorunda. İzmir, diğer 11 ile kıyasla, GSYİH'ya katkısı açısından Türkiye üçüncüsü konumunda. İzmir'in rekabet eşitsizliği kıyasında Ankara'nın ardından ikinci olması, İzmir'in yatırım için ne kadar doğru bir bölge olduğunu gözler önüne seriyor. Potansiyeline tam ulaşamamış olmasına rağmen İzmir bugün Ege Bölgesi ihracatının yüzde 50'sinden fazlasını, ülke ihracatının ise yüzde 6'ya yakınıni

gerçekleştiriyor. Bu tablo, doğru adımlar atıldığında İzmir'in ulaşabileceği noktaya dair de önemli bir işaret niteliğinde" dedi.

12 KENTİN YEREL DİNAMİKLERİ İNCELENDİ

Adana-Mersin, Ankara, Antalya, Bursa, Diyarbakır, Eskişehir, Gaziantep, İzmir, Kayseri, Konya, Samsun ve Van gibi 12 şehrin, kent-bölge oluşumunun dinamiklerini ve potansiyellerini inceleyen Kent Bölge: Yerel Kalkınmada Yeni Dinamikler-Türkiye'nin Kentlerinden Kentlerin Türkiye'si'ne başlıklı rapor, söz konusu kentlerin küresel üretim, tüketim ve dolaşım ilişkilerinden nasıl etkilendiği analiz ediyor. Kentlerin potansiyel imkânları ile kısıtları arasındaki makasın nasıl daralacağına ilişkin çözümler sunan rapor, TÜRKONFED ve İPM tarafından hayata geçirilen Yerel Demokrasi ve Yerel Yönetişim Forumu'nun ilk çalışması olma özelliğini taşıyor.

İZMİR, TİCARİ HAREKETLİLİK BAKIMINDAN ÜÇÜNCÜ İL OLDU

2008-2014 yılları arasında kişi başı geliri 12 bin 954 dolardan 14 bin 257 dolar seviyesine yükselten İzmir, rekabet endeksinde Türkiye üçüncüsü olarak Ankara'dan sonra en az rekabet eşitsizliğine sahip kent oldu. İzmir'in Bursa, Eskişehir, Gaziantep, Kayseri gibi illerle beraber Türkiye'nin en önemli sanayi merkezlerinden biri olduğu vurgulanan rapor, son yıllarda bu konumun gerilediğine de işaret ediyor. Sahip olduğu ekonomik altyapı, eğitim kurumları, beşeri sermaye düzeyi ve lojistik gibi alanlardaki imkânlarıyla halen ülkenin en güçlü şehirlerinden biri olan İzmir, Türkiye'nin toplam dış ticareti içindeki yüzde 7'lik payıyla ticari hareketlilik bakımından İstanbul ve Bursa'nın ardından üçüncü sırada yer alıyor.



KISA KİTAP

KÜRESEL TİCARETİN GÜNCEL DURUMU TÜSİAD'DA ELE ALINDI



TÜSİAD bünyesinde Küresel İlişkiler ve AB Yuvarlak Masası'na bağlı olarak faaliyet gösteren Dış Ticaret Çalışma Grubu, "Küresel Ticaret: Politikadan Eyleme" başlıklı konferansta Gümrük ve Ticaret Bakanı Bülent Tüfenkci'yi ağırladı. TÜSİAD Yönetim Kurulu Başkanı Erol Bilecik'in de katıldığı konferansta Dünya Ticaret Örgütü (DTÖ), OECD, Avrupa Komisyonu, Gümrük ve Ticaret Bakanlığı, Ekonomi Bakanlığı, BusinessEurope gibi uluslararası kuruluşlardan konuşmacılar yer aldı. Konferans kapsamında düzenlenen panellerde, yeni küresel ticaret sisteminin önündeki zorluk ve fırsatlarla AB ve Türkiye'nin bu konudaki tutumları değerlendirildi.

KÜRESEL DİP DALGALARI VE TÜRKİYE'YE ETKİLERİ



BUSİAD Eylül Ayı Çekirge Toplantısı'nın konusu, Konda Genel Müdürü Bekir Ağırdır oldu. Toplantıda "Küresel Dip Dalgaları ve Türkiye'ye Etkileri" konulu bir sunum yapan Ağırdır, yakında tüm dünyada ciddi bir bölüşüm probleminin gündeme gelebileceğine dikkat çekerek, günümüzde koşulsuz müşteri memnuniyeti ya da toplam kalite gibi kavramlar dile getirilirken, koşulsuz vatandaş memnuniyeti kavramının dillendirilmediğine işaret etti. BUSİAD Yönetim Kurulu Başkanı Günel Baylan ise yurt dışında ekonomik durgunluk, yaptırımlar, jeopolitik riskler, siyaset, güç gösterileri, terör gibi konulara rağmen iş dünyasının bilgi çağına yakışır ortak akıl ile emaneti alacak gençlere zemin hazırlaması gerektiğini dile getirdi.



ANADOLU 4.0'İN ZAMANI GELDİ

TÜRKONFED VE EDAM İŞ BİRLİĞİ İLE HAZIRLANAN "İL BAZINDA REKABET ENDEKSİ" RAPORUNUN YEREL TANITIM TOPLANTILARININ BALIKESİR AYAĞI, 4 AĞUSTOS'TA GÜNMAERSİFED EV SAHİPLİNDE GERÇEKLEŞTİ. BALIKESİR'İN 2008-2014 YILLARI ARASINDAKİ REKABETÇİLİK PERFORMANSINI KARŞILAŞTIRAN RAPOR, BALIKESİR'İN 2014 YILI İTİBARIYLA TÜRKİYE'NİN ÜZERİNDE ENFLASYON SEVİYESİ VE DÜŞÜK DIŞ TİCARET ORANLARI İLE GÖZE ÇARPTIĞINI ORTAYA KOYDU.

TÜRKONFED iş birliği ile EDAM (Ekonomi ve Dış Politika Araştırma Merkezi) tarafından hazırlanan "İl Bazında Rekabet Endeksi" raporunun Balıkesir özelindeki sonuçları, GÜNMAERSİFED (Güney Marmara Sanayi ve İş Dünyası Federasyonu) ev sahipliğinde düzenlenen toplantıda değerlendirildi. TÜRKONFED Yönetim Kurulu Başkanı Tarkan Kadooğlu, GÜNMAERSİFED Yönetim Kurulu Başkanı İsa Tamer Çelik ile TÜRKONFED Ekonomi Danışmanı ve Rapor Yazarı Pelin Yenigün Dilek'in katılımıyla gerçekleştirilen toplantıda, Balıkesir ve Çanakkale bölgesinin kişi başı, bölgesel ve sektörel olarak yarattığı Gayri Safi Katma Değer (GSKD) rakamları katılımcılarla paylaşıldı.

BALIKESİR REKABETÇİLİKTE 20'NCİ SIRADA ALIYOR

Balıkesir'in 2008-2014 yılları arasındaki rekabet performansının masaya yatırıldığı toplantıda, rapora

göre eğitimde başarılı bir grafik çizen kentin, yaratıcı sermaye emek piyasası ve makroekonomik istikrar göstergelerinde düşüş gösterdiği belirtildi. Balıkesir'in 2014 yılı itibarıyla Türkiye'nin üzerinde enflasyon seviyesi ve düşük dış ticaret oranlarıyla göze çarptığını ortaya koyan rapora göre, kentin rekabetçilikte 81 arasında 20'nci sırada bulunduğunu da tespit edildi. Kentteki girişimlerin yüzde 31'inin gıda ve tütün sektörlerinde gerçekleştiğini ortaya seren rapora göre, bu girişimlerin yüzde 55'i düşük teknoloji kullanan sektörlerde gerçekleşti. Toplantıda, sektörel ve teknoloji kullanım çeşitliliğinin artırılmasının Balıkesir'in uzun vadeli rekabetçiliğini olumlu etkileyeceği vurgulandı.

"KOBİ'LERİN TEKNOLOJİK ÜRETİME GEÇMESİ ŞART"

Toplantıda bir konuşma yapan TÜRKONFED Yönetim Kurulu Başkanı Tarkan Kadooğlu, Türkiye ekonomisinin yüzde 96'sını oluşturan KOBİ'lerin yüzde 60'ının düşük teknoloji üretim yaptığına





dikkat çekti. "Türkiye ekonomisinin yakaladığı büyüme ivmesini sürdürülebilir kılması için KOBİ'lerin sadece yüzde 4'ünün yüksek teknolojiyi üretim gerçekleştirdiği bir sanayinin değişim ve dönüşüme ihtiyacı var. 2019'a kadar ekonomik ve yapısal reformlara ağırlık verilmesi, KOBİ'lerin kapasitelerini artıracak, üretim ve yatırımı teşvik edecek bir destek programının devreye alınması ve yüksek katma değerli teknolojik üretime geçilmesi Sanayi 4.0 dünyasında artık kaçınılmazdır" diyen Kadooğlu, nitelikli iş gücü için eğitim sisteminin bilgi bazlı yeni nesiller yetiştirmesi, mesleki eğitimin uluslararası standartlarda yeniden düzenlenmesi, kadınların iş gücüne katılımının artırılmasına dönük politikaların uygulanmasını ise ekonominin temellerini sağlamlaştıracak adımlar olarak sıraladı.

"YERELDEN KALKINMA İÇİN ANADOLU 4.0 HİKÂYESİ YARATILMALI"

Fiziksel, dijital ve biyolojik boyutta gelişen yeni teknolojilerin bugün dünyada ekonomilerin dönüştürücü dinamosunu oluşturduğunu belirten Kadooğlu, sözlerini şöyle sürdürdü: "Artık geleneksel teşvik ve desteklerle kısa vadeli önlemlerin işe yaramayacağı bir çağı yaşıyoruz. Yerelden başlayacak kalkınma noktasında yeni bir hikâye yaratmamızın zamanı geldi. Bu yeni hikâyenin Anayasası da, dijital çağın bize özgü ihtiyaçlarına cevap verecek yapısal ve ekonomik reformlardan geçecektir. Türkiye olarak Anadolu 4.0 hikâyesini yaratmanın vakti gelmiştir."

"AR-GE YAPARAK İHRACATA AĞIRLIK VERECEĞİZ"

Günümüzde sadece üretim yapmanın yetmediğini, inovasyon ve Ar-Ge ile üretim gerçekleştirmenin önemli olduğuna değinen GÜNİARSİFED Başkanı İsa Tamer Çelik ise şunları söyledi: "Federasyonumuzun kurulduğu günden bu yana gerçekleştirdiğimiz kapsamlı toplantı, raporlama ve bölgenin ekonomik sorunlarının çözümüne yönelik çalışmalar gerçekleştirdik. Diğer yandan KOSGEB iş birliği ile iki yıl boyunca bölgemizdeki üyelerimizin ihracat faaliyetlerine destek olacak bir çalışmanın proje süreci de devam ediyor.

Önemli bir AB programı kapsamında 11 ülkenin kuruluşlarının çatı örgütü olan PIN-SME, İtalyanların 450 bin KOBİ'sinin temsilcisi CNA PUGLIA ve Bulgarların ulusal kuruluşu BASSCOM ile bir anlaşma zemini kurarak iş birliği ortamını hazırladık. Ticaret Köprüleri çalışmamızı devam ettiriyoruz. Sadece üretmek de yetmiyor, artık inovatif üretim yapmak durumundayız. Proje ve Ar-Ge yaparak ihracata ağırlık vereceğiz" dedi.

TÜRKONFED ve EDAM olarak il bazında Türkiye'nin rekabet haritasını çıkartmayı amaçladıklarını söyleyen TÜRKONFED Ekonomi Danışmanı Pelin Yenigün Dilek de toplantıdaki sunumunda, rekabetçiliğin farklı unsurları ve bölgesel bazda farklılıkları raporda 81 il bazında belirlediklerini aktardı. Balıkesir'in işsizlik rakamlarının Türkiye ortalamasının altında olduğunu vurgulayan Dilek, "Ancak iş gücüne katılım ve istihdam oranlarının düşük kalması Balıkesir'in rekabetçiliğini aşağı çekiyor. Üniversitelerin ürettiği çıktının gittikçe önemli olduğu yeni ekonomik sistemde, Balıkesir'in bilgi üretimi konusunda Türkiye ortalamalarının altında kaldığı göze çarpmıyor. Benzer bir şekilde iş dünyasının yaratıcı sermaye (patent tescili, Ar-Ge harcamaları) kullanımı da kısıtlı" dedi.

Balıkesir'in gelirini 2008-2014 yılları arasında Türkiye ortalaması kadar artıramamasının sebeplerinin anlaşılması gerektiğini belirten Dilek, şunları söyledi: "Balıkesir'in piyasa büyüklüğü, insani sermaye ve fiziki altyapıda avantajları mevcut. Makroekonomik istikrar, yaratıcı sermaye ve emek piyasası göstergelerinde anlaşılması gereken noktalar var. Balıkesir sektörel yoğunlaşmanın olduğu bir bölgede yer alıyor. Sektörel yoğunlaşma ve bilgi birikimi, teknolojinin akıllı kullanımı ile katma değeri yükseltmede kullanılabilir mi? İşte bu sorunun cevabı kentin rekabetçilikte ne yapacağını da ortaya koyacaktır."



İsa Tamer ÇELİK
GÜNİARSİFED Yönetim Kurulu Başkanı

KISA KİTAP

İNŞAAT HARCAMALARI EN YÜKSEK SEVİYESİNDE



TÜRKİYE İMSAD Eylül 2017 Sektör Raporu'na göre, genel ekonomik büyümenin üzerinde bir performans gösteren inşaat sektörü, yılın ilk yarısında yüzde 6,4 büyüdü. Bu performansa bağlı olarak yılın ikinci çeyrek döneminde önemli ölçüde artan toplam inşaat harcamaları 140,2 milyar TL olarak gerçekleşti ve son yılların en yüksek seviyesine ulaştı. 2017 yılı ilk yarısında inşaat harcamalarının 252,6 milyar TL olarak gerçekleştiğinin belirtildiği raporda ayrıca inşaat harcamalarının, 2016 yılı ilk yarısına göre cari fiyatlarla yüzde 32,5 oranında yükseldiğine dikkat çekildi. 2017 yılı Haziran ayı itibarıyla inşaat sektöründe istihdamın 2,17 milyon kişi ile en yüksek seviyelerinden birine çıktığının vurgulandığı rapora göre alınan konut yapı ruhsatları da 620 bin 182 daireye yükseldi.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İZMİR'DE KONUSULDU



TÜRKİYE'DE bir iş veren örgütünün düzenlediği ilk ve tek "İş Sağlığı ve Güvenliği Zirvesi" olan İzmir İş Sağlığı ve Güvenliği Zirvesi ve Fuarı, bu yıl dördüncü kez, İzmir Sanayici ve İşadamları Derneği'nin (İZSİAD) organizasyonu ile 12-14 Ekim tarihleri arasında Bayraklı Tepeköle Kongre Merkezi'nde düzenlenecek. Zirve'nin tanıtım toplantısında bir konuşma yapan İZSİAD Başkanı Hasan Küçük Kurt, iş sağlığı güvenliğini düzenleyen kanunlara rağmen iş kazalarının önlenemediğinin altını çizdi ve bu konuda ilköğretim çağından itibaren toplumsal bilinç aşılmasının şart olduğunu vurguladı.

KISA KİTAP

**ÇALIŞMA VE SOSYAL
GÜVENLİK BAKANI
TÜSİAD'İ ZİYARET ETTİ**



ÇALIŞMA ve Sosyal Güvenlik Bakanı Jülide Sarıeroğlu, 28 Eylül tarihinde TÜSİAD üyeleriyle bir araya geldi. TÜSİAD Genel Merkezi'nde basına kapalı olarak düzenlenen toplantıda, iş gücü piyasası reformları, sanayide dönüşümün çalışma hayatına etkisi ve iş gücünün becerileri konuları görüşüldü. Ziyaretin ardından bir açıklama yapan TÜSİAD Yönetim Kurulu Başkanı Erol Bilecik "Yoğun bir katılımı gerçekleştiren toplantı kapsamında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Jülide Sarıeroğlu'na görüşlerimizi iletme fırsatımız oldu. Esasen iş gücü piyasamız Türkiye'nin potansiyel büyümesinin yukarı çekilebilmesi için çok önemli fırsatlar barındırıyor. Nispeten düşük istihdam oranımızın artırılması potansiyel büyümeyi de önemli ölçüde artıracaktır. İş gücü verimliliği ise iş gücünün eğitim ve tecrübesiyle yakından ilişkilidir. İş gücümüzün nispeten düşük olan eğitim seviyesini artırmak, büyümeye olağanüstü katkı sağlayacaktır. Bu kapsamda, iş gücü piyasasında vasıf uyumu sağlanması ve kadın istihdamının artırılmasına yönelik politikaların etkili şekilde hayata geçirilmesini gündemimizde tutuyor; Türkiye'nin dinamik nüfusunun en önemli potansiyelimiz olduğuna ve halen açık olan demografik fırsat penceremizi avantaja dönüştürebileceğimize yürekten inanıyoruz" değerlendirmesinde bulundu.

KALDER, 26. KALİTE KONGRESİ İÇİN GERİ SAYIM BAŞLADI



Türkiye Kalite Derneği (KalDer) tarafından 21-22 Kasım 2017 tarihlerinde Zorlu Performans Sanatları Merkezi'nde gerçekleştirilecek ve yüzlerce iş insanını bir araya getirecek olan 26. Kalite Kongresi; iş, medya ve akademi dünyasının önde gelen isimlerini buluşturacak. TÜSİAD'ın da destek verdiği iki gün sürecek kongre, Türkiye Mükemmellik Ödül Töreni ile son bulacak. Günümüzde gerek şirketler gerekse bireyler için dönüşümün önemine dikkat çeken KalDer Yönetim Kurulu Başkanı Buket Eminoğlu Pilavcı, hızlı ve sürekli uyum becerisi gerektiren çağda yaşadığımızı vurgu yaparken, kongrenin anahtar kelimesinin "dönüşüm" olduğunu ifade ediyor. "Günümüzde giderek daha sık dillendirilen açık inovasyon, ortak ve akıllı tasarım, kuantum merceği gibi kavramların iş yaşamına girmesi; şu an ki yönetim ve üretim metodlarını, çok kısa zamanda geçmişte kalan bir nevi 'arkaik' metodlar haline getirme riski taşıyor. Artık değişen koşullara uyum, geniş zamanlarda bir nesilden diğer nesile geçiş ile gerçekleşmiyor. Son derece hızlı ve sürekli bir uyum becerisi gerektiriyor. Kurumlar, şirketler; şu anda el yordamı ile kontrol etmeye çalıştıkları çok boyutlu bilgi karmaşası ile başetmek durumundalar. İşte bu yüzden anahtar kelimemiz dönüşüm" diyerek devam eden Buket Eminoğlu Pilavcı, bu yıl kongrenin ana temasının "Dönüşüme Liderlik" olarak tanımladıklarını; iki gün sürecek kongrede akademi, iş ve sanat dünyasından başarılı dönüşüm liderlerinin paylaşımlarını dinleyerek, bu konudaki temel konuları irdeleyeceklerini dile getiriyor.

KalDer'in 26. Kalite Kongresi kapsamında yürüttüğü "Herkes 1 Biletten Fazlası" isimli kurumsal sosyal sorumluluk projesine de değinen KalDer Başkanı, "Derneğimiz, üstlendiği misyon ve tecrübesiyle ülkemiz yönetim yaklaşımlarına, sanayi ve ticaret hayatına, iş dünyasının her dönemdeki gündemine derin etki ve katkılarda bulunmayı başarmış bir sivil toplum kuruluşudur. Çalışmalarının odağına her zaman eğitimi koymuştur. Buradan hareketle bu dev organizasyonu faydalı ve örnek bir projeye birleştirdik. Dönüşüm çağına tanıklık etmek için alacağınız biletlerin sayısı bini aştığında 100 okulumuzu mükemmellik kavramı ile tanıştıracamız" diyor.



Buket EMİNOĞLU PILAVCI
KalDer Yönetim Kurulu Başkanı

GESİFED'DEN KALİTE EĞİTİMİ

Denizli Sanayi Odası (DSO) ve Güney Ege Sanayiciler ve İşadamları Federasyonu (GESİFED) iş birliğiyle 31 Temmuz-1 Ağustos tarihlerinde düzenlenen "TS EN ISO 9001:2015 Kalite Yönetim Sistemi Temel Eğitimi" tamamlandı. Türk Standartları Enstitüsü (TSE) eğitmenlerinden Arzu Gülhan Yüzereroğlu tarafından verilen eğitime DSO ve GESİFED üyesi firmalarda çalışan çok sayıda kişi katıldı. İki günlük eğitimde; Revizyon Süreci, Yönetim Sistemi Standartlarının Yapısı, Kalite Yönetimi İlkeleri, Proses Yaklaşımı, PUKÖ

Modeli, Risk Tabanlı Düşünme, Kalite Yönetim Sistemi Standardı (TS EN ISO 9001:2015) Şartları gibi konular ele alındı. DSO Toplantı Salonu'nda gerçekleştirilen eğitimde TS EN ISO 9001:2015 kalite yönetim sisteminin bir önceki yayını olan TS EN ISO 9001:2008 kalite yönetim sistemi ile arasındaki farklar ve standardın yenilikleri olan liderlik, riskler, fırsatlar gibi konularda bilgiler verildi. Eğitimin ardından, eğitim programına katılan personeller, TS EN ISO 9001:2015 kalite yönetim sistemi temel eğitimi sertifikası almaya hak kazandı.



KISA KİTAP

DOĞRU BETON UYGULAMALARI MALATYA'DA KONUSULDU



TÜRKİYE Hazır Beton Birliği (THBB) tarafından Malatya'da "Beton Teknolojileri ve Doğru Beton Uygulamaları Semineri" düzenlendi. Kaliteli beton üretimi ve beton uygulamasının doğru yapılması amacıyla düzenlenen seminere Malatya ve çevre illerdeki kamu kurum ve kuruluşlarının temsilcileri, inşaat mühendisleri, müteahhitler, mimarlar, yapı denetim kuruluşlarının temsilcileri ve hazır beton tesislerinin yetkilileri katıldı. Bu yıl İstanbul, Gaziantep, Samsun ve Muğla'da düzenlenen seminerler dizisinin beşincisi olan etkinlikte THBB Genel Sekreter Yardımcısı Aslı Özbora Tarhan "Türkiye'de ve Dünyada Hazır Beton Sektöründeki Son Gelişmeler", İTÜ İnşaat Fakültesi Eski Dekanı Prof. Dr. Mehmet Ali Taşdemir "Beton Teknolojisinde Son Gelişmeler", THBB Kalite Güvence Sistemi Direktörü Selçuk Uçar ise "Betonda Kalite Denetimleri" başlıklı birer sunum gerçekleştirdi.

ULUSLARARASI FESPA EURASIA FUARI BEŞİNCİ KEZ KAPILARINI AÇACAK

ARED ve FESPA ortaklığında 7-10 Aralık tarihlerinde İstanbul CNR Expo Yeşilköy Fuar Merkezi'nde düzenlenecek olan FESPA Eurasia Fuarı'nın tanıtım toplantısı, 14 Eylül'de gerçekleştirildi. ARED Yönetim Kurulu ve Genç Aredliler Yönetim Kurulu'nun da katılım sağladığı etkinlikte, beşinci yılında "Fark Yaratmaya Cesaret Edin" ana temasıyla gerçekleştirilecek fuarın katılımcıları bir araya gelme fırsatı yakaladı. FESPA Eurasia 2017 ve fuar katılımı hakkında daha fazla bilgi için www.fespaeurasia.com İnternet adresi ziyaret edilebilir.

TEKSTİL VE HAZIR GİYİMCİLERİN VAN ÇIKARMASI

Moda ve Hazır Giyim Federasyonu'nun (MHGF) geçtiğimiz Mayıs ayında Iğdır ile başlattığı Cazibe Merkezleri Tanıtım Programı'nın ikinci ayağı, Van'da gerçekleştirildi. Doğu ve Güneydoğu Anadolu'da 23 cazibe merkezi ili, tekstil ve hazır giyim yatırımcısına tanıtmayı amaçlayan çalışma kapsamında Van Ticaret ve Sanayi Odası (VANTSO) iş birliğiyle 22-24 Eylül tarihleri arasında "Van Tekstil-Hazır Giyimde Yatırım Fırsatları ve Tanıtım Günleri" düzenlendi. Türkiye'nin dört bir yanından tekstil ve hazır giyim yatırımcısı, sektörel sivil toplum örgütlerinin yöneticisi, zincir mağaza temsilcisi, akademisyen, tedarikçi ve ulusal basın temsilcilerini buluşturan program ile Van'ın potansiyeli yerinde incelen-

di. Etkinlikte, Van'ın Doğu Anadolu Bölgesi'nin sınır ticareti ile dikkat çeken, genç ve dinamik iş gücüne sahip bir yatırım merkezi olduğunu belirten MHGF Yönetim Kurulu Başkanı Hüseyin Öztürk, "Van aynı zamanda hazır giyimde sektörel geçmiş ve deneyimi olan, bu alanda ciddi bir altyapıya sahip bir ilimiz" dedi. İlk amaçlarının işsizliğin yoğun olduğu, ekonomik anlamda az gelişmiş bölgelerde hızlı sonuç veren hazır giyim yatırımlarını artırmak olduğunu vurgulayan Öztürk, "Düşük yatırım maliyetiyle hazır giyim sektörü hızlı kalkınmanın anahtarıdır. İşsizliğin yüksek olduğu Van için hazır giyim yatırımlarının doğru çözüm olacağını düşünüyoruz" değerlendirmesinde bulundu



KISA KİTAP

YÖNETİM KADEMELERİNDE KADIN TEMSİLİ ARTMALI



GİRİŞİMCİ İş Kadınları ve Destekleme Derneği (ANGİKAD), 2017-2018 dönemi etkinliklerinin ilkinin, yapımcı ve iletişim danışmanı Elif Dağdeviren'in "Bir Kadın Olarak Seri Girişimcilik" başlıklı söyleşiyle gerçekleştirdi. ANGİKAD üyelerinin katıldığı etkinlikte konuşan Elif Dağdeviren, "Bir Ankaralı olarak, Ankara'da bu kadar güzel ve başarılı kadını bir arada görmek beni çok mutlu etti. Hayal ettiğimiz kadın manzarası tam karşımda duruyor" dedi ve söyleşisinde medyada kadının temsili konusuna değinerek, bir kadın olarak sektörde yaşadığı zorluklardan söz etti.

AR-GE MÜHENDİSLERİ SERTİFİKALARINI ALDI



BUSİAD ve Uludağ Otomotiv Endüstrisi İhracatçıları Birliği (OİB) iş birliği ile bu yıl ikincisi organize edilen ve 3 Temmuz'da proje paydaşlarından TOFAŞ bünyesindeki TOFAŞ Akademisi'nde başlatılan Yaz Dönemi Ar-Ge Mühendisi Yetiştirme Programı, 25 Ağustos'ta tamamlandı. Çeşitli sektörlerde ihtiyaç duyulan "Ar-Ge Uzmanı" talebinin karşılanması, Ar-Ge bakış açısına sahip, yenilikçi, araştırmacı, yaratıcı ve üretken personelin yetiştirilmesi amacıyla düzenlenen programı başarıyla tamamlayan katılımcılara yönelik düzenlenen sertifika töreni ise 8 Eylül'de TOFAŞ Akademisi'nde gerçekleştirildi. Törenin açılışında konuşan BUSİAD Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı Tarık Tezel, ekosistemin robotik teknolojilere evrildiğini ve dönüşümün en önemli ayaklarından birinin Ar-Ge merkezleri olacağını söyledi.

VERGİ MÜFETTİŞLERİ ORGAN BAĞIŞLADI

MODA VE HAZIR GİYİM FEDERASYONU'NUN (MHGF) SOSYAL SORUMLULUK PROJESİ "CANDOSTU ORGAN BAĞIŞINA EVET PLATFORMU", VERGİ DENETİM KURULU A GRUP BAŞKANLIĞI'NDA BİR BİLGİLENDİRME TOPLANTISI YAPTI.



Türkiye'de hayatlarını sürdürmek için organ bekleyen 22 binin üzerinde insan var. 60 binden fazla böbrek hastası diyaliz makinesinden bir gün kurtulmayı bekliyor. Ancak Türkiye, kadavradan organ bağışında dünyada son sıralarda yer alıyor. Bu konuda toplumu bilinçlendirmek ve organ bekleyen hastalara umut olmak için önemli bir sosyal sorumluluk hareketi başlatan Moda ve Hazır Giyim Federasyonu (MHGF), Türkiye Organ Nakli Kuruluşları Koordinasyon Derneği (TONKKD) ve Sağlık Bakanlığı iş birliğiyle "Candostu Organ Bağışına Evet Platformu"nu kurdu. Platform, yurt genelinde birçok farklı gruba, alanında uzman doktor ve öğretim görevlilerini götürerek organ bağışı bilincini artırmak için toplantılar düzenliyor. Bu toplantı serilerinin sonuncusu, İstanbul Beylikdüzü'nde, Vergi Denetim Kurulu A Grup Başkanlığı'nda gerçekleştirildi. Toplantıda, organ bağışı ve nakli konusunda önyargılar giderilmeye, yanlış bilgiler düzeltilmeye çalışıldı. Toplantının açılış konuşmasını yapan MHGF Yönetim Kurulu Başkanı Hüseyin Öztürk, organ bağışı konusunda bugüne kadar Türkiye'de birçok kurum ve kuruluşun çeşitli çalışmalar yaptığını söyleyerek, "Maalesef bu bilgi hep yukarıda kaldı, tabana inmedi. Bu alanda organ bağışının günah olduğundan, organ mafyasına kadar ciddi bir bilgi kirliliği var. Yaptığımız bu toplantılarda önyargı ve yanlış bilgileri düzeltmeye çalışıyoruz" diye konuştu. TONKKD Yönetim Kurulu Başkanı Prof. Dr. Uluş Eldegez de, toplantıdaki konuşmasında, "Organ bağışı, burada olduğu gibi, kamu kurum ve kuruluşları, sivil toplum örgütleri, sağlık sektörü ve medyanın bir araya geldiği ve geniş bir bilgi çerçevesinde bir değerlendirme yapıldığı taktirde başarılı bir şekilde yürüyebilir. Beraberce organ bağışına 'Evet' demenin fikrini her tarafa aydınlatmak amacıyla yayabiliriz" dedi. TONKKD Yönetim Kurulu Üyesi Doç. Dr. Tamer

Sağiroğlu ise organ bağışı konusunda en çok sorulan soruları, yanlış bilinenleri gündeme getirdi. Doç. Dr. Sağiroğlu, Türkiye'nin canlıdan canlıya organ naklinde dünyada ilk sıralarda yer almasına karşın, kadavradan canlıya nakilde Avrupa'da sonuncu olduğuna dikkat çekerek, "Son bir yılda beyin ölümü gerçekleşen 2 bine yakın kişinin, sadece 300'ünün organları bağışlandı diye konuştu.

BİR ORGAN, BİR HAYAT DEMEKTİR

Toplantının bir diğer önemli konusu Gardner Sendromu sonucu ABD'de çoklu organ nakli yapılan, karaciğeri hariç birçok organı değişen Refiye Yılmaz idi. Yılmaz bu zorlu süreçte yaşadıklarını ve duygularını konuklarla paylaştı. Yılmaz, "Şu anda sağlıklıyız, ancak bu toplantıdan sonra başımıza neler geleceğini bilemeyiz. Bir organ, bir hayat demektir. Her bireyin organlarını bağışlaması gerekiyor" dedi.



Hüseyin ÖZTÜRK
MHGF Yönetim Kurulu Başkanı

ÇUKUROVA'DAN EKONOMİK KALKINMA ATAĞI

Çukurova'nın sanayi ve iş dünyası örgütleri olan Çukurova Sanayi ve İş Dünyası Federasyonu (ÇUKUROVA SİFED) ve Doğu Akdeniz Sanayici ve İşadamları Federasyonu (DASİFED), bölgesinde bulunan illerin ekonomik ve sosyal kalkınmasına katkıda bulunacak projeleri belirleyip, bunların gerçekleşmesini sağlamak amacıyla Ankara'ya çıkarma yapacak. Bu amaçla her iki federasyonun yönetim kurulu üyelerinin bir araya geldiği genişletilmiş bölge toplantısı Ağustos ayında, Adana Sanayici ve İş Adamları Derneği (ADSİAD) ev sahipliğinde Park Zirve Tesisleri'nde yapıldı. ÇUKUROVA SİFED Yönetim Kurulu Başkanı Ali Doğan'ın başkanlığında, DASİFED Yönetim Kurulu Başkanı Mehmet Kılıçlar ile yönetim kurullarının da katıldığı

toplantının en önemli gündem maddesini, Adana, Mersin, Hatay, Osmaniye ve Kahramanmaraş'ı kapsayacak ekonomik kalkınma projelerinin belirlenip, bu projelerin Ankara'da bölgenin milletvekilleri ve bakanlara anlatılması konusu oluşturdu. Nitelikli sanayi bölgesi, hızlı tren, enerji bölgesi, tarım ve lojistik gibi projelerin tartışıldığı toplantıda, bölgenin koşullarına en uygun iki projenin belirlenmesi, fizibilite çalışmalarının tamamlanması kararlaştırıldı. Doğan, toplantıda yaptığı konuşmada Türkiye'nin 2023 hedeflerine ulaşmasında rol oynayacak yatırımların yaşama geçirilmesi gerektiğine vurgu yaparken, Kılıçlar da her iki federasyonun birlikte hareket ederek bölgenin gelişimine öncülük etmesinin önemli olduğunu ifade etti.



TÜRKONFED INTERNATIONAL ÜYELERİ İSTANBUL ÇALIŞTAYINDA BULUŞTU

TÜRKONFED International'a bağlı yurt dışındaki derneklerin başkan ve yöneticileri, TÜRKONFED Yönetim Kurulu Başkanı Tarkan Kadooğlu'nun ev sahipliğinde 8 Ağustos'ta İstanbul'da düzenlenen çalıştayda bir araya geldi. "Türkiye'den Dünyaya, Dünyadan Türkiye'ye" felsefesiyle yola çıkan TÜRKONFED International; Avrupa Türk İşadamları ve Sanayicileri Derneği (ATİAD), Türk-Ukrayna İşadamları Derneği (TUIİD), Gürcü-Türk İşadamları Derneği (GÜRTİAD), Romanya-Türk İşadamları Derneği (TİAD) ve Türk-İrak Sanayicileri ve İşadamları Derneği (TİSİAD) ile Türkiyeli Evrensel İşverenler Derneği (TEİDDER), Türk-Arap Ülkeleri

İşadamları Derneği (TURAB) ve Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde yer alan Kıbrıs Türk İşadamları Derneği (Kıbrıs İŞAD) dâhil, yedi ülkede dokuz iş dünyası derneğini çatısı altında topladı. TÜRKONFED International çatısı altındaki üye ve gözlemci dernekler, bulundukları ülkelerle Türkiye arasında önemli bir köprü görevi üstlenirken, dış ticaretin gelişmesine de katkı sağlamaya devam ediyor. TÜRKONFED International üyelerini bir araya getiren buluşmada katılımcılar, uluslararası etkinliğinin artırılması ve üye tabanının genişletilmesine dair değerlendirmeler yaparken, platformun yeni dönem çalışma stratejisini de belirledi.



KISA KİTAP

TURİZMDE ALANYA ROTASINI BELİRLİYOR



ALANYA Sanayici ve İşadamları Derneği (ALSİAD) ve Antalya Kültürel Miras Araştırmacıları Derneği'nin (ANKA) ortak yürüttüğü "Alanya Kültürel Miras Rotası" projesinin tanıtımı Alanya Ticaret ve Sanayi Odası'nda (ALTSO) yapıldı. Toplantıda konuşan ALSİAD Yönetim Kurulu Başkanı Akın Tabaklar, yaklaşık 20 yıldır Anadolu'nun farklı bölgelerinde tespit edilen ve aktif olarak alternatif turizme hizmet eden 17 kültür rotasının bulunduğunu hatırlattı. Tabaklar, bu kültür rotalarının 18'incisini Alanya Kültürel Miras Rotası olarak bu projeye hayata geçirmek üzere yola çıktıklarını belirtti.

AÇIKHAVA REKLAMCILARI KUZAY KIBRIS'TA BULUŞTU



ARED, açık hava reklam sektörünü her alanda bilinçlendirmek amacıyla 2007 yılından bu yana düzenlediği toplantıların, 2017 yılındaki üçüncü durağında Kuzey Kıbrıs'ta gerçekleştirildi. Sektörün firma sahipleri, karar vericileri ve yöneticilerini bir araya getirerek ARED faaliyetleriyle ilgili bilgi vermek, sektör hakkında sohbet etmek ve "Bizim Şirketin Ömrü Ne Kadar?" başlıklı semineri düzenlemek amacıyla 6 Temmuz'da Lefkoşa'da bulunan ARED üyeleri, seminer öncesinde, dernek üyelerinden Rufat Candemir'in Offsetsan firmasında ARED Yönetim Kurulu Toplantısı'nı da gerçekleştirdi. Lefkoşa'daki İşli Reklam'dan İnan Taşçı'nın üyeliğinin kabul edildiği toplantıda, ARED'in Kıbrıs üye sayısı üçe yükselirken, Rufat Candemir de ARED Kıbrıs temsilciliğine seçildi.



ORHAN TURAN

TÜRKONFED BAŞKAN YARDIMCISI

**BÜTÜN DÜNYADA EKONOMİYİ
SIRTINDA TAŞIYAN AİLE
ŞİRKETLERİNDE UZLAŞI
KÜLTÜRÜNÜN YERLEŞMESİ,
BİLHASSA AİLE ŞİRKETLERİNİN
BEKASI İÇİN ÖZELLİKLE DE
NESİLLER ARASI GEÇİŞ
SÜRECİNDE ÖNEMLİ ROL
OYNUYOR.**

Kaynakça

¹Deloitte Aile Şirketlerinde Sürdürülebilir Başarının Anahtarları

²TKYD Aile Şirketleri Yönetim Rehberi, 2/2013

³FC Aile Şirketleri Yönetim Rehberi, 5/2013

⁴TKYD Kurumsal Yönetim Dergisi, 30. Sayı, syf 63

TÜRKİYE'Yİ KURUMSALLAŞAN AİLE ŞİRKETLERİ GELECEĞE TAŞIYACAK

Avrupa Birliği raporlarına göre dünyada var olan şirketlerin yüzde 50'si, ABD'deki şirketlerin ise yüzde 90'ı aile şirketleri. Forbes'un 2016 yılında yayımladığı milyarderler listesinin yüzde 42'sini aile şirketleri oluşturuyor. Fortune 500'e göre dünyadaki en büyük ve başarılı şirketlerin yüzde 40'ı aile şirketleri, dünyadaki en zengin ilk 10 kişinin 7'si de aile şirketi üyeleri. Türkiye'ye bakıldığında ise bu oran daha da yüksek olup yüzde 90'lar civarında seyrediyor¹. Dolayısıyla TÜİK verilerine göre Türkiye'de GSYİH'nın ortalama yüzde 75'i ve istihdamın yüzde 85'i aile şirketlerinin omuzlarında². Bu oranlar ABD ve İtalya'da yüzde 90, İsviçre'de yüzde 85, İspanya'da yüzde 80, İngiltere'de yüzde 75, Kanada'da yüzde 70 ve Almanya'da yüzde 60 seviyelerinde³. Bu durum aile şirketlerinin dünya ekonomisine etkisini ortaya koyması açısından son derece önemli.

YENİ DÜNYA DÜZENİ ŞİRKETLERİN YAŞAM SÜRELERİNİ KISALTIYOR

Aile şirketleri, ortalama 4-5 kuşak boyunca ayakta kalabiliyor. ABD'de 100 yıldan daha eski 800'den fazla aile şirketi mevcut, Japonya'nın 1300 yıllık bir şirketine ek olarak, asır deviren aile şirketi sayısı 30 bin civarında ve Avrupa'da 6 bin kadar 100 yıldan eski aile şirketi bulunuyor⁴. Bu veriler dünyanın güçlü ekonomileri ile gelecek nesillere aktarılabilen, dolayısıyla sürdürülebilir aile şirketlerinin varlığı arasında bir korelasyon olduğunu ortaya koyuyor.

Diğer yandan 21. yüzyıl kendi dinamikleri gereği şirketlerin gelecek nesillere aktarımını da ciddi ölçüde değiştiriyor ve belki yeni neslin içine doğduğu hızla değişen dünyanın bir gereği olarak da güçleştiriyor. 21. yüzyıl dünya düzeni, şirketlerin yaşam sürelerini de giderek kısaltıyor. Şirketlerin yaşam süreleri ile ilgili yaptığı çalışmalarla ünlenen Arie De Geus, 1987'de Kuzey Amerika, Avrupa ve Uzak Doğulu şirketlerin ömrü ile ilgili araştırmasında bu şirketlerin ortalama yaşam süresini 20 yıl olarak tespit ettiklerini; 2007 yılında araştırmayı tekrarladığında ise bu sürenin 12 yıldan daha aza inmiş olduğunu saptadıklarını belirtiyor.

ZAMANIN RUHUNA GÖRE HAREKET EDİLMESİ GEREKİYOR

Ülke ekonomilerinin sürdürülebilirliğini sağlayabilmek için odaklanmamız gereken ilk nokta, kuşkusuz aile şirketlerinin devamlılığının sağlanması. Bunun için de nesiller arasındaki geçişin, şirketleri parçalanmaya ya da batmaya sürüklemeyecek şekilde başarıyla gerçekleştirilebilmesi gerekiyor. Aile şirketlerinde sürdürülebilirlik için 'kurumsallaşma' önemli bir konu başlığı olarak karşımıza çıkıyor. Kurum kültürünün korunması ama aynı zamanda da zamanın ruhuna göre hareket edilmesi gerekiyor. Aile şirketlerinde benimsenmesi gereken ve OECD tarafından tavsiye edilen değerlerin bir sistem halinde yazılı olarak bir aile anayasasıyla ve/veya hissedarlar sözleşmesi ile desteklenmesi gerekliliği doğuyor. 2016'da Deloitte tarafından yapılan araştırmaya göre Türkiye'de aile şirketlerinin ortalama ömürlerinin 25 yıl olduğunu göz önünde bulundurursak; doğru planlanmayan bir yönetim devrinin, şirketin sürdürülebilirliği için hayati risk taşıdığını söyleyebiliriz.

Diğer yandan şirketi daha ileriye taşımak için kurumsallaşma yolunda; doğru bir vizyon, iyi tanımlanmış bir misyon ve bunları sağlayacak stratejiler oluşturulması şart. ODE Yalıtım olarak biz de bu bakış açısıyla, büyüme ve marka konumlandırma stratejilerimizi, Ernst&Young ile olan stratejik iş ortaklığımız kapsamında oluşturuyoruz. Rekabeti rakiplerimize bakarak yapmıyoruz. Başarılı olmak için kendi stratejimizi uyguluyoruz. Diğer yandan, ODE Bayi Rekabet Gücü Gelişim Programı altında bayilerimizin kurumsallaşma ve rekabetçilik düzeyini artırmaya katkıda bulunan eğitim programları düzenliyoruz.

Sürdürülebilir ekonomileri sürdürülebilir aile şirketlerinin yarattığına olan inancım; kurumsallaşma yolculuğunda yaşadığım deneyimleri ve kullandığım yöntemleri her fırsatta paylaşmaya çalışıyorum. Farklı aile şirketlerindeki yönetici arkadaşlarımdan kendi tecrübelerinden çıkarttıkları dersleri ve kendi yöntemlerini öğrenmek de beni motive ediyor. Başarılı örneklerin, ülkemizi geleceğe taşıyacak diğer aile şirketleri için de ilham verici olmasını umuyorum.



Zirveye giden yol

ASRAY

ASANSÖR KILAVUZ RAYLARI

www.asray.com

 **AYSAD**
üyesidir

**SE
DE
FED**

BİZ GÜNDEM ÖZEL



BİZ GÜNDEM ÖZEL

BİZ GÜNDEM ÖZEL

BİZ GÜNDEM ÖZEL

BİZ GÜNDEM ÖZEL

BİZ GÜNDEM ÖZEL

BİZ GÜNDEM ÖZEL

Bu kapsamda, Prof. Dr. Açık, zirveye, dünya genelinde bilinirliği yüksek iş insanları, sivil toplum rgt alışanları, siyasetçi ve bilim insanlarının katılacağı bilgisini paylaşıyor ve "BM'nin sürdürülebilir kalkınma hedeflerine ulaşmada kadının rolü ve etkilerini tartışacak ve zm önerilerini sunacağız. Zirve'nin kadın konusunda farkındalık ve savunuculuk oluşturulmasına çok büyük katkı sağlayacağına inanıyorum" diyor.

UN WOMEN'İN KATKISI ZİRVE'Yİ GÜÇLENDİRİYOR

UN Women Empower Avrupa ve Orta Asya Bölge Koordinatörü Meral Güzel ise BM'nin yoksulluğu ortadan kaldırmak, yaşadığımız dünyayı korumak ve tüm insanların barış ve refah içinde yaşamasını sağlamak için bir evrensel eylem çağırısı yaptığını, acil çevresel, siyasi ve ekonomik sorunlara çözüm getirmek amacıyla ölçülebilir 17 sürdürülebilir kalkınma hedefi oluşturduğunu hatırlatarak, 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Gündemi'ni oluşturan bu 17 hedefin birbiriyle bağlantılı olduğunun altını çiziyor.

Toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadınların güçlenmesini, sürdürülebilir kapsayıcı kalkınmanın başlıca gereği olarak dile getiren Güzel, sürdürülebilir kalkınma hedeflerinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin iki yönlü yaklaşımla ele alındığını vurgularken, 17 hedef içinde beşinci hedefin doğrudan kadın ve kız çocuklarına karşı her türlü ayrımcılığın ortadan kaldırılmasını hedef aldığını anımsatıyor. "Kadınlar ve kız çocuklarına karşı her türlü ayrımcılığın ortadan kaldırılması yalnız temel insan hakkı değildir. Bu, aynı zamanda sürdürülebilir kalkınmayı hızlandırmak için kritik önem taşır ve dolayısıyla diğer 16 hedefin gerçekleştirilmesinin toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden ele alınması çok önemlidir" diyen Güzel, kadın ve kız çocuklarının güçlenmesinin çarpan etkisi

İş DÜNYASINDA KADIN RAPORU II. FAZ SONUÇLARINA GÖRE...

TÜRKONFED 3. İş Dünyasında Kadın Raporu II. Faz'a ait en önemli sonuçlar; ocuk bakım ve kreş hizmetleri ile bakım sigortası alanındaki tespitler ve bu tespitlere ilişkin çözüm nerileri olarak öne çıkıyor. Raporun çarpıcı sonuçlarından birkaçı şöyle:

- ▶ **Bakım sigortası ile kısa dönemde 500 bin kadın, uzun dönemde ise 1 milyon kadın istihdama katılabilir; iş gücü piyasasından uzaklaşan kadınlar da işlerine geri dönebilir.**
- ▶ **Kadınların yüzde 45,6'sı 1.000 TL'nin altında aylık alıyor.**
- ▶ **alışan kadınların yüzde 7,2'si yarı zamanlı alışıyor. Bu oran, en düşük gelir grubu olan 830 TL ve altındaki grupta yüzde 15,9'a kadar çıkıyor.**
- ▶ **Aile ve ocuk harcamalarında AB ortalaması yüzde 8,55 iken, Türkiye'de bu oran yüzde 3,12'ye düşüyor. Bu tablo ile gen nüfusa sahip bir ülke olan Türkiye'nin, aileye ve çocuğa yönelik sosyal güvenlik mekanizmalarını daha etkin kullanması gerektiğinin altı çiziliyor.**



yarattığı ve ekonomik büyümeyi, her alanda gelişmeyi hızlandırdığının defalarca kanıtlandığını söylüyor. Meral Güzel, BM Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri'nin, tüm ülkelerin kendi önceliklerine göre benimseyecekleri rehberlik ve hedefler sağlayan kapsayıcı bir gündeme sahip olduğunu da ifade ediyor: "Gelecek nesiller için yaşamı sürdürülebilir şekilde iyileştirmek, hepimizin rol aldığı bir ortaklık ruhu kurmakla mümkündür. Bu anlamda, özel sektör 2030 SKH Gündemi'ni gerçekleştirmede çok önemli bir rol oynuyor. İstihdam yaratmada, okullar/yollar/hastaneler inşa etmede, iş yerinde kadını desteklemede, yeni iletişim ve teknoloji araçları dizayn etmede ve meydana gelen anlaşmazlık ve felaketlere çözüm üretmede özel sektörün benzersiz bir becerisi ve erişim gücü var. İnovatif çözümlerle özel sektör, 17 hedefin her birine katkıda bulunuyor."

İş Dünyasında Kadın Zirvesi'nin, farklı ülkelerden gelecek katılımcıların şirketleri bünyesinde tecrübelerinin anlatılması ve tartışmaya açılması için bir fırsat sunduğuna da değinen Meral Güzel, medyanın ve konuya duyarlı farklı kesimlerin ilgisini çekecek olan Zirve'nin, iş yerinde toplumsal cinsiyet eşitliğinden yana gcl mesajlar vermek için önemli bir fırsat yaratacağına olan inancını dile getiriyor: "Biz de UN Women olarak bu zirvede toplumsal cinsiyet eşitliğinin BM SKH'ye ulaşılmasındaki önemini vurgulamaya gayret ediyoruz; özel sektörde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve kadınların güçlenmesine dair iyi uygulamaları paylaşmaya çalışıyoruz."

UNDP'NİN DENEYİMİ ZİRVE'YE DESTEK OLACAK

Zirve'nin diğer paydaşı olan UNDP adına görüşlerine başvurduğumuz UNDP Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Danışmanı Gökçe Bayrakçeken Tüzel ise TÜRKONFED'in iş dünyasında toplumsal cinsiyet eşitliğine verdiği önem ve düzenlediği zirvelerin kalkınma ve eşitlik arasındaki



ZİRVE İLE FARKINDALIK OLUşTURACAĞIZ

AÇIK: "BM'nin Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri'ne ulaşılmasında kadının rolü ve etkilerini tartışacak ve çözüm önerilerimizi sunacağız. 3'nc İş Dünyasında Kadın Zirve'sinin, kadın konusunda farkındalık ve savunuculuk oluşturulmasına çok büyük katkı sağlayacağına inanıyorum."



TÜRKİYE'DEKİ RAKAMLAR KRİTİK

GÜZEL: "Türkiye'de istihdamın düşük olması ve kadınların iş gücüne etkin bir şekilde katılamıyor olması arasında doğrudan bir ilişki var. Bu orana bir de bakım hizmetlerinin yetersizliği gibi nedenlerle iş aramaktan vazgeçen kadınlar eklendiğinde ortaya çıkan rakam daha da kritik hale geliyor."



KADINLARIN ÖNÜNDEKİ ENGELLER KALDIRILMALI

BAYRAKÇEKEN TÜZEL: "Sosyal ve ekonomik hayata kadın katılımını desteklemek kadar ve belki de daha öncelikli olarak, kadınların katılımını zorlaştıran yapıların dönüştürülmesi ihtiyaını ele almak gerekli. Bunun için ana akımlaştırma çalışmaları önemli bir başlangıç ve sistematik bir yeniden yapılanma sunabilir."

DÜNYA EKONOMİK FORUMU TOPLUMSAL CİNSİYET UÇURUMU ENDEKSİ 2016 YILI VERİLERİNE GÖRE, TÜRKİYE 144 ÜLKE ARASINDA 130'UNCU SIRADA; EKONOMİYE KATILIM VE OLANAKLAR ALT ENDEKSİNDE 129'UNCU SIRADA; İŞ GÜCÜNE KATILIM ALT ENDEKSİNDE 130'UNCU SIRADA; EŞİT İŞE EŞİT ÜCRET ALT ENDEKSİNDE İSE 98'İNCİ SIRADA YER ALIYOR.



ilişkinin görünür kılınması açısından son derece faydalı olduğunun altını çiziyor. "Zirve kapsamında özel sektör temsilcilerinin birbirleriyle deneyimlerini paylaşmaları ve birbirlerinin çalışmaları ve yaklaşımlarından ilham almalarını sağlamak, cinsiyet eşitliği konusunda atılacak adımları güçlendirecektir" diyen Bayrakçı Tüzel, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin oluşmasına neden olan yapının, toplumsal ilişkiler sisteminin pek çok bileşeniyle yakından ilişkili ve çok boyutlu olduğunu anımsatıyor ve "Bu yapının dönüştürülmesi de söz konusu boyutların birlikte ele alınmasına bağlıdır. Dolayısıyla Zirve'nin en önemli etkilerinden birisi, bu yapının çeşitli boyutları ile ele alınabilmesini sağlayan fırsatlar sunmasıdır" diyor. UNDP'nin toplumsal cinsiyet eşitliğinin ana akımlaştırılmasına çok önem verdiğini ve bu yöndeki diyalog fırsatlarından mutluluk duyduğunu da dile getiren Bayrakçı Tüzel de, kadınların ekonomiye katılımının sürdürülebilir kalkınmanın başlıca gereği olduğunun altını çizerek, kadınların kalkınmaya katılımının sadece üretici faaliyetleri ve ekonomiye kattıkları değer açısından değil, kalkınmanın ana aktörleri olmaları açısından ele alınması gerektiğini söylüyor: "Kadınların çalışma

yaşamına katılımını artırmak için yürütülen çalışmalar, kimi zaman kadınların tercih edilir bir emek biçimine sahip olmalarının, onların çalışma yaşamına katılım-larını garantileyebileceği yanılgısına düşüyor. Oysa kadın katılımını desteklemek kadar ve belki de daha öncelikli olarak, kadınların katılımını zorlaştıran yapıların dönüştürülmesi ihtiyacını ele almak gerekli. Bunun için ana akımlaştırma çalışmaları önemli bir başlangıç ve sistematik bir yeniden yapılanma sunabilir." Toplumsal cinsiyet eşitliği yönünde duyarlılık gösterilmesinin herkesin ana sorumluluğu olduğunu söyleyen Bayrakçı Tüzel, son olarak, toplumsal cinsiyet rejimine dayalı toplum düzeni ve bu düzenin yarattığı sistematik eşitsizlik biçimlerinin anlaşılmasının teknik ve uzmanlık gerektiren bir alan olduğunu dile getiriyor ve "Bu nedenle, özellikle bu tür diyalog zeminlerinde, alana duyarlı sektör temsilcileriyle alanın bilgisine sahip uzmanların buluşması doğru bir yaklaşımdır. Zirve'de sağlanan bu buluşma fırsatı sayesinde, duyarlı temsilcilerin paylaşımları bir bağlam içinde ve analitik yöntemle uzmanlarca yorumlanabilecektir" değerlendirmesinde bulunuyor.

BM Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri'ne yönelik ayrıntılı bilgilere, <http://www.tr.undp.org/content/turkey/tr/home/sustainable-development-goals.html> internet adresinden ulaşılabilir.



Sadece Binaları Değil, Geleceği de İnşa Ediyoruz



 **CUHADAROğLU**
Alüminyum Sistemleri



Turgut BOZ
TEB KOBİ Bankacılığı Kıdemli Genel
Müdür Yardımcısı ve Genel Müdür Vekili

KADIN PATRONLARIN SORUNLARINA TEB'DEN AYRICALIKLI ÇÖZÜM

TÜRKİYE'DE BİR İLK OLAN 'TEB KADIN BANKACILIĞI', KADIN PATRONLARIN SADECE FİNANS İHTİYAÇLARINI KARŞILAMIYOR, BİLGİYE VE YENİ PAZARLARA ERİŞİMİNDE ONLARA DESTEK OLURKEN, YİNE KADIN PATRONLARIN EN GÜÇLÜ İHTİYAÇLARINDAN BİRİ OLAN KOÇLUK/MENTORLUK DESTEKLERİYLE DE FARK YARATİYOR.

TÜRKONFED'in UNDP ve UNWOMEN iş birliğinde hayata geçireceği "İş Dünyasında Kadın Zirvesi"nin ikincisi, 19 Ekim'de gerçekleştirilecek. "Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerinde Kadının Rolü" ana temasıyla gerçekleştirilecek Zirve'de ele alınacak başlıklardan biri ise kadınların iş dünyasına eşit şartlarda katılımı olacak. Kadın girişimciliği oranları halen Türkiye'de oldukça kısıtlı ve bunun temel nedenlerinden biri ise kadınların finans erişiminde de ayrımcılığa maruz kalmaları olarak açıklanıyor. Türkiye'de bir ilk olarak "Kadın Bankacılığı" birimi kuran Türk Ekonomi Bankası (TEB), kadın patronların ihtiyaç duyduğu tüm sorunlara çözüm üretmeyi hedefliyor. TEB KOBİ Bankacılığı Kıdemli Genel Müdür Yardımcısı ve Genel Müdür Vekili Turgut Boz, kadınların iş hayatında desteklenmesi gerektiğini söylerken, "Kadınlar bilgiye, finansa ve yeni pazarlara erişimde sorun yaşadığı gibi kritik konularda koçluk/mentorluğa da ihtiyaç duyuyor. TEB Kadın Bankacılığı yapılanmamız, kadınların iş hayatında yaşadıkları sorunları aşmak adına sunduğumuz en temel pozitif katkıdır" diyor.

Türkiye'de bir ilk olan Kadın Bankacılığı biriminizi tanıyabilir miyiz? Neden kadınlara özel bir bankacılık birimine ihtiyaç duyduunuz?

Tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'de de kadın iş gücünün kıymeti her geçen gün daha fazla fark ediliyor. Kadınların iş dünyasındaki varlığını güçlendirmek amacıyla kamu ve özel sektör tarafından sunulan destekler sürekli artmasına rağmen, Türkiye'de özellikle kadın patronlara finansmanın yanı sıra ihtiyaç duydukları alanlarda bilgi ve danışmanlık desteğinin bütünsel olarak sağlanmasında hala eksiklikler söz konusu. TEB olarak, bu eksikliği tespit ettik ve 10 yılı aşkın süredir KOBİ Bankacılığı'nda benimsediğimiz "Danışman Banka" anlayışımızı kadın patronların iş hayatında ihtiyaç duydukları desteği sağlamak üzere TEB Kadın Bankacılığı'na taşıdık.

Türkiye'deki her 10 girişimden sadece biri kadınlar tarafından gerçekleştirilebiliyor. Sizce bunun nedenlerinden biri kadınların finansmana erişimde yaşadığı sıkıntılar olabilir mi? TEB Kadın Bankacılığı bu kapsamda nasıl çözümler üretiyor/ nasıl avantajlar sunuyor?

Artık kadınların iş hayatında gittikçe daha fazla yer almaya başladığını ya da yer almak istediğini görsek de bu konuda desteklenmesi gereken ciddi bir kesim de olduğu aşikâr. Asıl sorun, finansa erişim gibi dursa da sorunlar daha derin ve finansa erişim bunun sadece bir parçası. Biz, Kadın Bankacılığı'nı kurmadan önce, ilk iş olarak sahaya indik. Kent kent gezerek iş kurmak isteyen ya da hali hazırda kurmuş kadın patronlarla konuştuk, onların ihtiyaçlarını anlamaya çalıştık. Türkiye ile yetinmedik, dünyaya baktık. İş kurma süreçleri nasıl, bariyerler ne, hangi konularda tıkanıyorlar masaya yatırdık. Gördük ki kadınların kendi işlerinin sahibi olmaları sürecinde aslında dört temel kritik sorunları var: Bilgiye erişim, yeni pazarlara erişim, kritik konularda koçluk/mentorluk ihtiyaçları ve finansa erişim. Ama bunun altında yatan sebepler ne? Asıl önemli olan o. Kadınların gayrimenkul sahiplikleri daha az, teminat yaratmakta zorluk yaşıyorlar ve finans kaynakları bulmaları ve kredilere erişememelerinin temel sebepleri aslında bunlar. Sonrasında,

AB, Avrupa İmar ve Kalkınma Bankası (EBRD), Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Türkiye İş Kurumu tarafından kadınlara ait ve kadınların yönettiği işletmeleri desteklemek ve kadın girişimciliğini teşvik etmek amacıyla hayata geçirilen "Kadın İşletmelerine Finansman ve Danışmanlık Desteği" programından TEB olarak 50 milyon euro fon aldık. Bu fonu kadın patronlara maddi teminatsız olarak kullanıyor, 24 ay vade ve 125 bin TL'ye kadar kredi desteği sunuyoruz.

TEB Kadın Bankacılığı, kurulduğu günden bugüne kaç kadına/kadın girişimine ulaştı? Sağlanan kredi hacmi ne oldu?

Kadın Bankacılığı çalışmalarımız kapsamında kadınların yönettiği işletmeleri desteklemek ve kadın girişimciliğini teşvik etmek amacıyla hayata geçirdiğimiz "Kadın İşletmelerine Finansman ve Danışmanlık Desteği" programı kapsamında, EBRD'den aldığımız fonları bugüne kadar 6 bine yakın kadın patrona ulaştırdık ve 200 milyon TL'nin üzerinde maddi teminatsız kredi sağladık.

"BAŞARILARIMIZ, ULUSLARARASI ARENADA DA TAKDİR EDİLİYOR"

Sizce kadın girişimlerinin artmasında; kadınların iş hayatında yaşadığı sorun/engellerin giderilmesinde pozitif bir katkınız oldu mu? Eksiklikleriniz nedir, daha fazla neler yapılabilir?

Ulusal şampiyon olarak yarıştığımız European Business Awards'ta kategorimizde "Ruban D'honneur" seçilen tek banka olduk. Kategorimizde yarışan tek Türk firması olarak ülkemizi temsil etmekten ayrıca büyük bir heyecan duyduk. Başarılarımızın uluslararası arenada da takdir ediliyor olması ve yaptığımız işlerin sonucunu alıyor olmak, bizleri mutlu ediyor. Biliyoruz ki kadınlarımızın istihdama ve daha katma değerli bir ekonomi oluşturulmasına destek olması, Türkiye'yi daha aydınlık yarınlara taşıyacak. Bu inançla çalışmalarımızı ulusal ve uluslararası pek çok kurum ve kuruluşla da genişletiyor; daha geniş bir çerçevede ele alıyoruz. Türkiye'de ilk kez bir banka bünyesinde ayrı bir departman oluşturarak kurduğumuz TEB Kadın Bankacılığı yapılanmamız, kadınların iş hayatında yaşadığı sorunları aşmak adına sunduğumuz en temel pozitif katkıdır. Az önce de değindiğimiz gibi kadınların iş hayatlarındaki dört temel problemin; bilgiye erişim, yeni pazarlara erişim,

kritik konularda koçluk/mentorluk ihtiyaçları ve finansal erişim sorunlarının çözümüne ilişkin uçtan uca hizmet sunuyoruz. Temel amacımız, kadınların iş hayatında karşılaştıkları zorlukları ortadan kaldırmak ve onların iş hayatında eşit rekabet edecek seviyeye gelmelerine destek olmak.

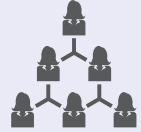
Kadın patronların işlerini geliştirmeye yönelik bilgi ihtiyacını karşılama ve onları ilham veren başarılı iş kadınlarıyla bir araya getirmek üzere başlattığımız TEB Kadın Akademisi etkinliklerimiz de hızla devam ediyor. Şimdiye kadar 15 ilde düzenlediğimiz 22 farklı etkinlikle 2 bin 500'den fazla iş kadınına ulaştık. İçeriğini tamamen iş kadınlarımızın ihtiyaçlarına göre kurguladığımız TEB Kadın Akademisi'nde, kadın patronların işlerini geliştirmeye yönelik bilgi ihtiyacını karşılıyor, onları iş dünyasının başarılarıyla ilham veren kadınlarıyla buluşturuyoruz. Bunun yanı sıra bankacılık sektöründe KOBİ'lere yönelik hazırlanan ilk internet televizyonu olma özelliği taşıyan TEB KOBİ TV'deki Kadın Patronun Ekranı Kanalı'ndan da iş dünyasında kadını destekleyecek bilgi ve haberlere yer veriyoruz. TEB olarak hayata geçirdiğimiz iş birlikleri ve uluslararası üyeliklerle de Türkiye'de kadın iş gücü konusundaki bilinç ve katılım düzeyini yükseltmeyi hedefliyoruz. Kadın Bankacılığı çalışmalarımız kapsamında, kadın patronlara bölgesel veya küresel anlamda büyük partnerlerle çalışmaları konusunda eğitim, danışmanlık hizmeti sunarak tedarik zincirine katılmalarını sağlayan, üye firmalarının satın alma gücü 1 trilyon doları aşan ve 90 ülkede faaliyet gösteren uluslararası kuruluş WEConnect International'a üye olduk. Bu üyelikle birlikte kadın patronları tedarik sürecinde önceliklendiriyor ve bu platformun bir üyesi olarak kadın patronlarımızın hem yerel hem küresel satın alıcılara ulaşmasını sağlıyoruz. Ayrıca WEConnect iş birliğimiz ile kadınlara, kurumsal firmalara tedarikçi olabilmeleri için özel eğitimler; WEConnect üyesi kadın patronların katılımıyla bankamızın genel müdürlüğünde özel gün ve haftalarda kermesler düzenliyoruz. Benzer şekilde, kadınların iş hayatına katılımını artırmak hedefiyle çalışan ve bu kapsamda hizmet veren bankaları bir araya getiren en büyük küresel ağ Global Banking Alliance for Women (GBA) üyeliğine de kabul edildik. Türkiye'de GBA üyeliğine kabul edilen iki bankadan biriyiz. Önümüzdeki dönemde de daha fazla kadın patrona ulaşmak amacıyla çalışmalarımızı sürdürmeye devam edeceğiz.



TEB KADIN BANKACILIĞI'NIN KARNESİ



**TÜRKİYE'NİN
İLK KADIN
BANKACILIĞI BİRİMİ**



2 BİN 500

**TEB KADIN AKADEMİSİ'NİN
15 İLDE DÜZENLENEN
22 ETKİNLİKTE ULAŞTIĞI
KADIN PATRON SAYISI**



125 BİN TL

**KADIN PATRONLARA 24 AY
VADELİ SAĞLANAN MADDİ
TEMİNATSIZ KREDİ LİMİTİ**



6 BİN

**TEB KADIN BANKACILIĞI'NIN
EBRD FONLARINDAN KREDİ
KULLANDIRDIĞI KADIN
PATRON SAYISI**



**59
CANLI YAYIN**

**TEB'LE KADIN ON-AIR
PROGRAMI BUGÜNE DEK
48 KONUK AĞIRLADI,
2 MİLYON GÖRÜNTÜLENME
SAYISINA ULAŞILDI**



TÜRKONFED ZİRVESİ'NDE ANA TEMA KOBİ'LER

TÜRKONFED 21. GİRİŞİM VE İŞ DÜNYASI ZİRVESİ, 17-18 KASIM TARİHLERİNDE İÇASİFED VE AKSİAD'IN EV SAHİPLİĞİNDE ANKARA'DA GERÇEKLEŞTİRİLECEK. "İLHAM VEREN İŞLETMELER" ANA TEMASIYLA DÜZENLENECEK ZİRVE'DE, KOBİ'LERİN ULUSLARARASI PİYASALARDA İŞ YAPABİLMESİNİN YOL VE YÖNTEMLERİ ELE ALINACAK.

Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu'nun (TÜRKONFED), Türkiye ekonomisinin lokomotif gücü olan KOBİ'lerin temsilcisi olarak Türkiye'nin farklı illerinde düzenlediği Girişim ve İş Dünyası Zirveleri'nin 21'incisi, 17-18 Kasım tarihlerinde Ankara Sheraton Otel'de gerçekleştirilecek. KOBİ'lerin güçlendirilmesi, dolayısıyla üretim, istihdam, ihracat imkânlarının artırılmasıyla rekabetçiliklerinin geliştirilmesi, böylece sürdürülebilir kalkınma ve refahın elde edilmesine katkı sunma amacı ve "İlham Veren İşletmeler" ana temasıyla düzenlenecek etkinliğin ev sahipliğini ise İç Anadolu Sanayici ve İşadamları Dernekleri Federasyonu (İÇASİFED), Akyurt Sanayici ve İşadamları Derneği (AKSİAD) ve OSTİM Sanayici ve İşadamları Derneği (OSİAD) üstleniyor. TÜRKONFED ve İÇASİFED Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı, AKSİAD Yönetim Kurulu Başkanı Ali Tekin Çelik, Kasım ayındaki zirvenin temasını önemli ve anlamlı bulduğunu söylerken, Türkiye ve dünyanın

bir dönüşüm evresinde bulunduğunun altını çiziyor. Geçtiğimiz yıl derinleşen ekonomik krizin bu yıl iyimser bir tablo sergilediğini ifade eden Çelik, "Bu yıl yüzde 5'ler seviyesinde bir büyüme rakamı yakalansa da sorunların azaldığı söylenemez. Kaynakların verimli kullanımı, yüksek girdi maliyetleri, Ar-Ge ve Ür-Ge sorunları, finansman zorlukları, ihracat güçlükleri hala devam ediyor. KOBİ'ler, 1980 sonrasında Türkiye'nin serbest piyasa ekonomisine geçişiyle birlikte dış piyasalarda rekabetin önemini kavramış, Gümrük Birliği'nin imzalanmasından sonra da bir değişim geçirmişti. Şimdi yeni bir çağın içindeyiz ve yeni bir dönüşüm gerekiyor. Dilimizden düşmeyen Endüstri 4.0, dijitalleşme ve yapay zeka konuları, bu dönüşümün doğrudan merkezinde yer alıyor" değerlendirmesinde bulunuyor.

ZİRVE, İŞ DÜNYASI İÇİN POZİTİF MOTİVASYON SAĞLAYACAK

"Aslında bir panik ve geç kalmışlık hissinden de bahsedebiliriz. Çünkü sanayici, bürokrasi,

siyaset ve ekonomi yönetimi olarak durumun ciddi olduğunun farkındayız ancak bu çağı nasıl yakalayacağımızın yol haritasını tam belirleyemedik. Durum o kadar ciddi ki, ya zıplayacağız ya da çakılıp kalacağız. Dolayısıyla geleneksel siyaset anlayışımızı, ekonomi politikalarımızı, eğitimi, sosyokültürel yapıyı gözden geçirmemiz kaçınılmaz hale geliyor. Gelecekle ilgili kaygıların en yüksek seviyesine çıktığı kriz dönemlerinde, her zamankinden daha fazla girişimcilere ilham veren, motive eden, onların sorun çözme pratiklerini geliştiren örnekler aranır; yani bir motivasyon kaynağına ihtiyaç duyulur" diyerek devam eden Çelik, bunun bazen bir fikir, bazen bir insan hikâyesi olabileceğinin; bazen ufuk açıcı bir toplantı ya da tartışma platformunun itici etki yaratabileceğinin altını çiziyor.

Kasım ayında Ankara'da gerçekleştirilecek TÜRKONFED 21'inci Girişim ve İş Dünyası Zirvesi'ni tam da bu nedenle çok önemsediklerini vurgulayan Çelik, "İlham

YEREL VE KÜRESEL KONUŞMACILAR ZİRVE'DE KOBİ'LERİN GÜCÜNÜ TARTIŞACAK

TÜRKONFED 21. Girişim ve İş Dünyası Zirvesi, 17-18 Kasım tarihlerinde “İlham Veren İşletmeler” ana temasıyla gerçekleştirilirken, Zirve’ye ekonomi ve iş dünyasından önemli konuşmacılar da katılacak ve KOBİ’lerin uluslararası rekabette nasıl güçlenebilecekleri, Türkiye ekonomisine nasıl daha fazla katma değer üretebilecekleri tartışılacak. Zirve’ye katılacak iş insanları arasında TÜRKONFED Yönetim Kurulu Başkanı Tarkan Kadooğlu, İÇASİFED Yönetim Kurulu Başkanı Mehmet Akyürek, TUSİAD Yönetim Kurulu Başkanı Erol Bilecik, Aspen Family Business Group üyesi Burak Koçer, Şölen Çikolata Yönetim Kurulu Başkanı İsmail Çoban, Ege Kimya Yönetim Kurulu Başkanı Yusuf Aryas, Londra Borsası Elite Programı İcra Kurulu Başkanı Luca Peyrano da yer alacak.

Veren İşletmeler” temalı zirvenin, iş dünyasının ihtiyaç duyduğu motivasyonu sağlamak yolunda önemli bir araç olabileceğini ifade ediyor. “Başarıyı elde etmiş KOBİ’lerimiz, zirvede katılımcılara imkânsızlık diye bir şeyin olmadığını gösterecek, uluslararası piyasalarda iş yapabilmeyen yol ve yöntemlerini kavramak bakımından önümüzü açacak. Sonuçlarından hem iş dünyası, hem siyaset kurumu hem de bürokrasi ve ekonomi politikalarına yön verenler yararlanacak” diyerek devam eden Çelik, 11 organize sanayi bölgesi, 21 üniversitesi, sekiz teknoparkı ve çok sayıda araştırma merkeziyle yüksek bir beşeri sermaye ve altyapıya sahip olan Ankara’nın, bu zirve ile Türkiye’ye “ilham” vereceğine olan inancını dile getiriyor.

KOBİ RAPORUNUN LANSMANI ZİRVE'DE GERÇEKLEŞTİRİLECEK

İÇASİFED ve AKSİAD yönetim kurullarının ana gündem maddelerinin de bu zirve olduğunu söyleyen Çelik, zirveye ev sahipliği yapmak istemelerinin nedenini ise “İş dünyasının temsilcilerini, başkent Ankara’da, Hükümet ile bir araya getirmek ve Türk iş dünyasının en büyük sivil toplum kuruluşu olan, bünyesinde 25 federasyon, 205 dernek, 24 bin iş insanı ve 40 bine yakın şirketi olan TÜRKONFED’i en iyi şekilde anlatmak” olarak açıklıyor. Türkiye’nin ilham veren işletmelerini ele alan bir araştırma raporunun hazırlıklarının halen sürdüğü ve Londra Borsası iş birliğinde gerçekleştirilecek bu raporun, kamuya açık verilerden hareketle net satışları 1 milyar TL’nin altında olan 100 adet şirketi kapsadığı bilgisini de paylaşan Çelik, “Raporun Türkiye lansmanı, ev sahipliğini yapacağımız bu zirvede gerçekleştirilecek. Uluslararası lansmanı ise bu yıl içerisinde Londra Borsası’nda gerçekleştirilecek. Rapor ile Türkiye’nin dinamosu olan KOBİ’lerin içinde bulunduğu durumu gözler önüne sereceğiz. Yapılacak olan panellerde, kuruluşu KOBİ olan ve daha sonra dev sanayi kuruluşları haline gelen örnek firmaların yönetim kurulu başkanları bizlere başarıya giden hikâyelerini anlatacaklar” diyor.

“BİLGİ VE TECRÜBE PAYLAŞIMINA ZEMİN OLUŞTURACAĞIZ”

Ali Tekin Çelik, TÜRKONFED’in amacının iş dünyasının sorunlarına çözüm üretmek olduğunu anımsatırken, TÜRKONFED 21. Girişim ve İş Dünyası Zirvesi’nin de bir tartışma platformu olarak önemli so-

nuçlar oluşturacağını, sorun ve çözümlerin alanlarının önemli aktörleri tarafından ele alınacağını söylüyor. Çelik, bu çerçevede kamunun da taraflardan biri olduğunun altını çizerken, “Yerel yönetimler, siyasi partiler, milletvekilleri, kabine üyeleri ve Cumhurbaşkanımızın zirveyi onurlandırmalarını arzu ediyoruz. Bu amaçla temaslarımıza başladık. Şu ana kadar Aile ve Sosyal Politikalar Bakanı Fatma Betül Sayan Kaya, Adalet Bakanı Abdülhamit Gül ve Kalkınma Bakanı Lütfi Elvan ile görüşme gerçekleştirildi ve zirve davetiyeleri iletildi. Bakanlar Kurulu’nun diğer üyeleriyle de peyderpey görüşmeler gerçekleştireceğiz. Başbakanımız Binali Yıldırım ve Cumhurbaşkanımız Recep Tayyip Erdoğan’ın da zirveyi onurlandırması amacıyla girişimlerimiz sürüyor. Bilgi ve tecrübe paylaşımına zemin oluşturacağını düşündüğümüz zirveye kamunun en üst seviyede katılımını sağlamayı arzuluyoruz” diyor.



**ALİ TEKİN ÇELİK: “BAŞARI
ELDE ETMİŞ KOBİ’LERİMİZ,
ZİRVE’DE KATILIMCILARA
İMKÂNSIZLIK DİYE BİR
ŞEYİN OLMADIĞINI
GÖSTERMENİN YANINDA,
ULUSLARARASI PİYASALARDA
İŞ YAPABİLMENİN YOL VE
YÖNTEMLERİNİ KAVRAMAK
BAKIMINDAN ÖNÜMÜZÜ
AÇACAK.”**

GELECEĞİN GİRİŞİMCİ GENÇLERİ İŞ DÜNYASIYLA BULUŞTU

TÜRKONFED’İN GENÇLERİ GİRİŞİME TEŞVİK ETMEK ÜZERE HAYATA GEÇİRDİĞİ “STEM İLE GİRİŞİMDE YENİ UFUKLAR PROJESİ”NİN FİNALİ, TÜRKONFED YÖNETİM KURULU BAŞKANI TARKAN KADOOĞLU EV SAHİPLİĞİNDE DÜZENLENEN KAPANIŞ TOPLANTISIYLA GERÇEKLEŞTİ. ABD İSTANBUL KONSOLOSLUĞU VE GENÇ BAŞARI EĞİTİM VAKFI’NIN İŞ BİRLİĞİNDE HAYATA GEÇİRİLEN PROJE KAPSAMINDA; SUNUM BECERİLERİ, MÜHENDİSLİK, MATEMATİK, BİLİM VE TEKNOLOJİ TEMELLİ GİRİŞİMCİLİK EĞİTİMİ VERİLEN 30 LİSE ÖĞRENCİSİ, GELİŞTİRDİKLERİ FİKİRLERİ ŞİRKETLER VE MELEK YATIRIMCILARDAN OLUŞAN JÜRİYE SUNDU.



Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu (TÜRKONFED) tarafından geleceğin girişimcilerini yetiştirmek amacıyla hayata geçirilen “STEM ile Girişimde Yeni Ufuklar” projesinin kapanışı, TÜRKONFED Yönetim Kurulu Başkanı Tarkan Kadooğlu’nun ev sahipliğinde düzenlenen toplantı ile gerçekleşti. 30 lise öğrencisine bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik temelli girişimcilik eğitimlerinin verildiği projenin son ayağı olan toplantıda, lise öğrencisi gençler, geliştirdikleri fikirleri şirketler ve melek yatırımcılardan oluşan jüriye sundu. Toplantı sonrasında düzenlenen törende ise TÜRKONFED tarafından öğrencilere katılım sertifikaları takdim edildi.

“PROJEYİ ANADOLU’YA YAYACAĞIZ”

Projenin kapanış etkinliğinde bir konuşma yapan TÜRKONFED Yönetim Kurulu Başkanı Tarkan Kadooğlu, Türkiye’de yüzde 11,3

oranında olan işsizliğin genç nüfusta yüzde 24,5 seviyesine ulaştığının altını çizdi. “İşsizlik, Türkiye’nin kronik bir sorunu olmaya doğru giderken, özellikle genç işsizlikte ulaşılan son rakam, Türkiye’nin sürdürülebilir kalkınmasında gençliğin dinamizmini yeterince kullanamadığımız gerçeğini ortaya koyuyor. Gençliğin, kariyer umutları ile iş dünyasının gençlikten beklentilerini, genç işsizlik rakamlarının ortaya koyduğu gerçeği de iyi analiz ederek doğru politikalarla yönlendirmek önem kazanıyor” diyerek devam eden Kadooğlu, dijital süreçlere hâkim olan gençlerin şirketleri dönüştürme kapasiteleri üzerine gelişmiş ülkelerin, özellikle nitelikli insan kaynaklarına yönelik önemli yatırımlar yaptığının altını çizdi. Eğitimin, özellikle mesleki formasyonu artıracak modellerle desteklendiğinde, küresel rekabette fark yaratacağına da değinen Kadooğlu, “Teori ile pratiğin dijital teknolojinin imkânlarıyla birleştirilmesi, özgüveni yüksek eğitimi ve

kaliteli bir kuşağın yetiştirilmesi için hepimize önemli görevler düşüyor. TÜRKONFED olarak başlattığımız STEM Projesi ile üzerimize düşen sorumlulukları yerine getirmeye çalışıyoruz. Türkiye’nin geleceğinin emin ellerde olmasını istiyorsak, gençlerimizin fikirlerine, hayallerine ve beklentilerine uygun girişimci ekosistemini oluşturmamız önem kazanıyor. Bu anlayışla hayata geçirdiğimiz STEM ile Girişimcilikte Yeni Ufuklar Projesi sayesinde liseli gençlerimizi girişimcilik kültürü ile tanıştırmak, çok değerli şirketlerin üst düzey yöneticileriyle melek yatırımcılara projeleri için destek arayacakları bir network de yaratmayı amaçlıyoruz. Bu amaçla gelecek yıllarda projemizi Anadolu’ya yaymayı da planlıyoruz” dedi.

“İYİ VE GÜZEL OLANA TAKILIN SİZİ KISITLAYANLARA DEĞİL”

Toplantıda kısa bir sunum yaparak genç öğrencilere seslenen TUSİAD Genel Sekreteri Bahadır



KADOOĞLU: "TEORİ İLE PRATİĞİN DİJİTAL TEKNOLOJİNİN İMKÂNLARIYLA BİRLEŞTİRİLMESİ, ÖZÜVENİ YÜKSEK EĞİTİMLİ VE KALİTELİ BİR KUŞAĞIN YETİŞTİRİLMESİ İÇİN HEPİMİZE ÖNEMLİ GÖREVLER DÜŞÜYOR. TÜRKONFED OLARAK BAŞLATTIĞIMIZ 'STEM PROJESİ' İLE ÜZERİMİZE DÜŞEN SORUMLULUKLARI YERİNE GETİRMEME ÇALIŞIYORUZ. TÜRKİYE'NİN GELECEĞİNİN EMİN ELLERDE OLMASINI İSTİYORSAK, GENÇLERİMİZİN FİKİRLERİNE, HAYALLERİNE VE BEKLENTİLERİNE UYGUN GİRİŞİMCİ EKOSİSTEMİNİ OLUŞTURMAMIZ ÖNEM KAZANIYOR."

Kaleağası ise gelecekte gençlerin işinin zor olduğunu, onların işlerini robotların devralacağını söyleyerek, "Size iki tavsiye verebilirim. Birincisi takılın, ikincisi takılmayın. İyi müziğe, seyahatlere, kitaplara, fen ve matematiğe, müziğe takılın; özgürlüğünüzü kısıtlayanlara, sizi şekillendirmek isteyenlere ise takılmayın" dedi. ABD İstanbul Başkonsolosluğu Basın ve Kültür Konsolosu Jeff Anderson ise projeye verdikleri desteğin amacına ulaşmış olmasından duyduğu memnuniyeti dile getirerek, projeye katılan genç öğrencileri tebrik etti ve "Gençleri ve genç girişimciliğini çok önemsiyoruz. Umuyorum gelecekte sizleri ve iş fikirlerinizi ABD'de görebiliriz" değerlendirmesinde bulundu.

ÖĞRENCİLER İŞ DÜNYASINI İLK ELDEN TECRÜBE ETTİ

Fen (Science), Teknoloji (Technology), Mühendislik (Engineering) ve Matematik (Mathematics) kelimelerinin baş harflerinin birleşiminden oluşan STEM; disiplinler arası ve uygulamaya yönelik yaklaşımı içeren bu dört disiplinin birbirleriyle entegrasyonunu hedefleyen bir öğretim sistemi olarak öne çıkıyor. ABD Ankara Büyükelçiliği Küçük Ölçekli Hibe Programı tarafından finanse edilen ve Genç Başarı Eğitim Vakfı'nın iş birliğinde

yürütülen proje kapsamında, katılımcılara Temmuz ayı süresince "Genç Girişimciler Bilimle Geleceği Yakalıyor", "Teknoloji ile Dijital Çağın Girişimi", "Genç Yetenekler ve Sınır Tanımayan Meslekler" adlı girişimcilik eğitimleri verildi. 2017-2018 eğitim öğretim yılında lise 3 ve 4'üncü sınıfa başlayacak öğrencilerin katıldığı projenin kapanış toplantısında yatırımcılarla buluşan gençler, iş dünyasını yakından tanıma olanağına kavuşurken, proje boyunca teorik eğitimi saha gezileriyle pratiğe taşıma imkânı da yakalayarak, ileride projelerine nasıl destek bulacaklarını da öğrendi.

13 grup halinde melek yatırımcıların karşısına çıkan genç öğrenciler, eğitim programı süresince öğrendikleri bilgilerle hazırladıkları iş fikirlerini anlatırken, interaktif bir süreçte devam eden sunumların ardından melek yatırımcılarla yüz yüze iletişim kurdu ve fikirlerin nasıl üretime dönüşebileceği üzerine verimli ikili görüşmeler gerçekleştirdi.

Sunulan girişim fikirleri arasında, kullanıcıların ilgi alanını doğru tespit edip uygun kitap ve film önerisi yapan mobil bir uygulama; hololens aracılığıyla henüz inşaat halindeyken evin tamamlanmış ve eşyalı halini gösteren mobil bir emlak uygulaması ile entegre edilebilir kalori-metre cihazı gibi projeler yer aldı.

BİRBİRİNDEN İLGİNÇ GENÇ FİKİRLER

ANCHA Space Technologies
UTINKO
HAYALET
COMPOSE-IT
TREE OF DREAMS
ROSELLE
BOZKIR
KALORİBANK
VIŞNELİ KADINLAR
SPONSOR
EĞİTİMDÖRTSIFIR
NEED ARC DESIGN
SUSUZ DÜNYAYA BİR DAMLA SU

Mars keşif aracı projesi
e-Kitap kiralama uygulaması
Gelişmiş gözlem dronu
Evde kompost üretimi
Artırılmış gerçeklik uygulaması
Görme engelliler için mobil aplikasyon
Kriptopara üretimi
Kalori hesaplayıcı mobil aplikasyon
Hapishanelerdeki kadınlar için ücretsiz ped hizmeti
Sponsor bulucu mobil aplikasyon
Eğitim sisteminde dene, gör, öğren odaklı sistem kurgulanması
Online tasarım sitesi
Havadaki nemi içilebilir suya çeviren taşınabilir cihaz

**DİLARA HİLAL BOSTANCIOĞLU • BİLGE SENA TAŞ****MOBİL SPONSOR BULUCU: SPONSOR**

“**Aslında** kendi yaş grubumuzun sıklıkla yaşadığı bir sorunu ele aldık. Bu projeye katılma amacımız da melek yatırımcılara daha hızlı ulaşabilme şansımızı değerlendirmektir. Görüşme fırsatı bulduğumuz melek yatırımcılar da oldu. Projemizi anlatabilmek ve daha da önemlisi bizi dinleyen iş insanlarıyla bir arada olabilmek çok güzeldi. Projemizin beğenildiğini de duymak bizim için ek bir motivasyon kaynağı oldu. Eğitimin bize sağladığı en büyük değer, kısa sürede iş planı geliştirme ve bunu eyleme dökmek konusunda öğrendiklerimizdi.”

**ATA ENGİN • İNAN MUTLU****GÜLİN GÖÇER • ZAFER BERKE DALKIRAN****KİTAPLARI KİRALA, DAHA UCUZA KİTAP OKU!**

“**Dört** gün süren eğitimde en çok firma ziyaretleri ve örnek olay çözümle-
rinden yararlandık. Özellikle iş ağıımızı geliştirmemize olanak sağlayan firma
ziyaretlerinden etkili bir geri dönüş yakalayabileceğimize inanıyoruz. Haliha-
zırda Bahçeşehir Üniversitesi’nden bir mentorluk desteği de alıyoruz. Projemiz
Spotify mobil uygulaması ile benzerlikler taşıyor. Utinko App, kullanıcılarına
e-Kitap kiralayacak ve böylece daha ucuza kitaplara erişilebilecek.”

**ALİ DAYAN - PROJE EĞİTMENİ****GENÇLERİN GELECEK ALGISI YÜKSEK**

“**Habitat** Derneği aracılığıyla bu projeye davet edildim. Proje kapsamında
öğrencilere algoritma, kodlama, 21’inci yüzyıl yetkinlikleri, STEM neden
hayatımızda önemli gibi konularda eğitimler verdik. Öğrencilerimizin kodlama
bilgilerinin yüksek olduğunu görmek sevindiriciydi. Ayrıca kodlama yapma-
salar bile gelecekte kodlama yapan ekiplerin içerisinde olmaları gerektiğinin,
kodlamanın gelecekte ne kadar önemli olacağını bilincindeydiler.”

**CANSU AYDEMİR - PROJE KOORDİNATÖRÜ****HEYECANLI VE AKTİF BİR PROGRAM OLDU**

“**Hatay**, Tekirdağ, Ankara, İstanbul ve Adana’da projemize katılan genç-
lere, bire bir uygulama odaklı, bilgi ve becerilerini herhangi bir yarışma söz-
 konusu olmadan genişletebilecekleri, onları destekleyen, becerilerine ve
 takım çalışmasına yönelik destek veren bir program izledik. Toplam 30 seçilmiş
 öğrencimizi, 15’erli butik eğitimlere aldık ve sonucunda hepsinin orijinal fikirleri
 ve ellerinde adım adım kendi girişimcilik faaliyetleri vardı.”

**ALİ EROĞLU - BAKSİFED YÖNETİM KURULU BAŞKANI****GENÇLERİN EĞİTİMİ, HAYATIMIZIN EN ÖNEMLİ PARÇASI OLMALI**

“**En** önemli olan, bu programa katılan genç arkadaşlarımızın fikirlerini iş in-
 sanlarına nasıl sunmaları gerektiğini öğrenmiş olmaları. Fikirler, ham madenler
 gibidir. İşlenmedikçe bir değere kavuşmazlar. TÜRKONFED olarak girişimciliği
 çok önemsiyor ve destekliyoruz. Tabii bu ve benzeri çalışmaları ulusal ölçekte
 gerçekleştiriyor ve tabana yaymaya gayret ediyoruz. Gençlerimizin eğitimi ve
 girişimciliği, hayatımızın en önemli parçası olmalı çünkü sürdürülebilir büyü-
 me ancak katma değerli ürünlerle gerçekleşebilir.”

**LEVENT AKGERMAN - BASİFED YÖNETİM KURULU BAŞKANI****GENÇLERİMİZİN PEŞİNİ BIRAKMIYORUZ**

“**Merak** eden gençler her şeyi başarabilir. Gençlerimizde kapasite ve
 potansiyel var. Bunu değerlendirmek ise bizlere, yani iş dünyasına düşüyor.
 Gençlere zaman ayırmak, onlara alan açmak gerekiyor. Bu gibi çalışmaların
 bir kelebek etkisi yaratmasını istiyoruz. TÜRKONFED bunun için var, bu
 çalışmaları Anadolu’ya yaygınlaştırmayı arzu ediyoruz. Biz, gençlerimizin
 peşini bırakmıyoruz, onların bilgi ve mentorluk açlığını giderebilmek için
 çalışmaya devam edeceğiz.”

40 YILLIK HATRIMIZ VAR!

40 yıl önce temelleri atılan Kadooğlu Holding yarım asırlık tecrübesiyle
geleceğe ışık tutmaya devam ediyor.



✈ kadoogluholding.com.tr



KADOOĞLU
HOLDİNG

AİLE ŞİRKETLERİNİN KURUMSALLAŞMAYLA İMTİHANI!

AKLIN YOLU MU? KALBIN SESİ Mİ?



AİLE ŞİRKETLERİ, DÜNYA VE TÜRKİYE EKONOMİSİNE YÖN VEREN EN ÖNEMLİ AKTÖRLERDEN BİRİ OLARAK, İŞ DÜNYASI BAŞTA OLMAK ÜZERE, YATIRIMCILARIN, HÜKÜMETLERİN, AKADEMİSYENLERİN KISACASI TOPLUMUN TÜM PAYDAŞLARININ İLGİ ODAĞI OLMAYA DEVAM EDİYOR. KÜRESEL ARAŞTIRMALAR GÖSTERİYOR Kİ, AİLE ÜYELERİ ARASINDAKİ ANLAŞMAZLIKLAR, KÖTÜ YÖNETİM YA DA FARKLI AİLEVİ NEDENLERDEN DOLAYI AİLE ŞİRKETLERİNİN SADECE YÜZDE 30’U İKİNCİ KUŞAKLARA VE ANCAK YÜZDE 10’U ÜÇÜNCÜ KUŞAKLARA AKTARILABİLİYOR. KÜRESEL ÖLÇEKTE DEĞERLENDİRİLDİĞİNDE, TÜM İŞLETMELERİN YÜZDE 90’INDAN FAZLASININ AİLE ŞİRKETİ OLMASI VE BU ŞİRKETLERİN ÜÇÜNCÜ, DÖRDÜNCÜ NESİLLERDE VARLIĞINI SÜRDÜRMEKTE ZORLANMASI İSE ÜLKE EKONOMİLERİNDE CİDDİ KAYIPLARA NEDEN OLUYOR.

Kurucu aile büyüğünün girişimciliği ve önderliğiyle başlayan aile şirketlerinin her biri, başlangıç ve gelişme dönemleriyle birer başarı öyküsüdür. Ancak bu öykünün konusu olan kurumsal varlığın nesilden nesile devam eden bir şirkete dönüşme süreci bazen başarısızlıkla sonuçlanabiliyor. Bu nedenle nesiller arası geçiş süreci, aile şirketlerinin sürdürülebilirliği için yönetilmesi gereken öncelikli konulardan birini oluşturuyor. PwC Küresel Aile Şirketleri Araştırması 2016 Yılı Türkiye verilerine göre, Türkiye'deki şirketlerin yüzde 95'i ve halka açık kuruluşların yüzde 75'i aile şirketlerinden oluşuyor; bu aile şirketleri toplam GSYİH'nin en az yüzde 75'ini, istihdamın ise yüzde 85'ini sağlıyor. Bu durum aile şirketlerini hem politik olarak etkili hem de ekonomik bakımdan vazgeçilmez kılıyor. Benzer şekilde, TAİDER Aile İşletmeleri Derneği'nin Deloitte, Akbank ve Sabancı Üniversitesi Yönetici Geliştirme Birimi ile hazırladığı "Aile Şirketlerinde Sürdürülebilir Başarının Anahtarı" başlıklı çalışmaya göreyse, aile şirketlerinin yüzde 52'si üretim, yüzde 16'sı inşaat ve emlak geliştirme, yüzde 6'sı ise tüketici ürünleri gibi ülke ekonomisinin belkemiği sektörlerinde faaliyet gösteriyor. Bu işletmelerin yüzde 40'ı 1950-1980 yılları arasında, yüzde 46'sı ise 1981-2000 yılları arasında kurulmuş firmalardan oluşuyor. Aynı çalışmanın ortaya koyduğu çarpıcı bir başka sonuç ise Türkiye'deki aile işletmelerinin yüzde 38'inin birinci, yüzde 47'sinin ikinci, yüzde 13'ünün üçüncü ve uluslararası istatistiklere benzer olarak sadece yüzde 2'sinin dördüncü ve daha sonraki nesillerden aile bireylerine ait olması.

Yine PwC'nin küresel verilerine göre, AB'deki şirketlerin yüzde 50'si, ABD'deki şirketlerin ise yüzde 90'ı aile şirketi. Forbes'ın 2016 yılında yayımladığı milyarderler listesinin yüzde 42'sini aile şirketleri oluştururken, bu durum aile şirketlerinin küresel ekonomiye etkisini de ifade ediyor. Fortune 500'e göreyse dünyadaki en büyük ve başarılı şirketlerin yüzde 40'ı aile şirketi, dünyadaki en zengin ilk 10 kişinin yedisi de bir aile şirketi üyesi... İtalya'da 100 şirketin 43'ü, Fransa'da 26'sı, Almanya'da ise 17'si aile şirketi olarak gösteriliyor. Oransal olarak bakıldığında aile şirketlerinin en yüksek düzeyde olduğu ülke ise yüzde 99 ile İtalya.

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK İÇİN EN ÖNEMLİ KİLOMETRE TAŞI

Aile şirketlerinin ortalama ömrünün 25-30 yıl olduğu göz önüne alındığında, Türkiye'deki aile şirketlerinin yakın gelecekte nesiller arası yönetim ve sahiplik geçiş süreçlerinin daha yoğun olarak gerçekleşeceğini söylemek mümkün. Ayrıca aile üyeleri arasındaki ihtilafların ve ölümler gibi istem dışı ayrılmaların, bu geçişleri hızlandırdığı da gözden kaçırılmamalı.

Aile şirketlerinin kurumsal dönüşümü uzun ve zor bir yolculuk olsa da bu konu, şirketlerin sürdürülebilirliği için başarılması gereken en önemli kilometre taşlarından biri olarak karşımıza çıkıyor. Bu kurumsal

olgunlaşma sürecinin başarısı; başta aile bireylerinin süregelen alışkanlıklarını gözden geçirmeleri ve gerekiyorsa değiştirmeyi istemeleri, ayrıca dönüşüm sürecinin şirketleri için gerekli ve şirketlerine değer katacak bir süreç olduğuna inanmaları ile mümkün. Aile şirketlerinin, kurumsal dönüşümü bir proje disiplini içerisinde sahiplenerek iş planları içinde önceliklendirmesi, kritik başarı faktörlerinden birini oluşturuyor. Bu konuda sık yapılan bir tarif şöyle: "Kurucu aile büyüğünü bir gemi kaptanı olarak düşünürsek, bu kaptanın her türlü hava koşulunda, kimi zaman fırtınalı denizlerde dümeninde olduğu geminin seyrüseferini sürdürmesi için, kendinden sonraki kaptanın kim olacağını belirleme sorumluluğu bulunmaktadır. Aksi halde geminin karaya oturma olasılığı, diğer bir ifadeyle riski söz konusu olabilir."

KURUMSAL YÖNETİŞİM İLKELERİ İÇSELLEŞTİRİLMELİ

Türkiye ekonomisi içinde milli gelirin yaklaşık yüzde 75'ini üreten aile şirketleri, yakın ve orta vadede uluslararası en iyi uygulamalar doğrultusunda yapılandırıldığında ve nesiller arası geçişler doğru ve başarılı bir biçimde yönetildiğinde, Türkiye ekonomisinin geleceği için önemli fırsatlar sunuyor. Aile şirketlerinde yeniden yapılanma ve kurumsal dönüşüm sürecinin doğru yönetilmemesi ise uluslararası piyasalarda rekabet gücümüzün zayıflamasına neden olabilir. Yapısı gereği hızlı karar alabilen, esnek ve dinamik bir niteliğe sahip olan, iletişimin etkin olduğu ve ortak bir hedefin bulunduğu aile şirketlerinden yönetsel anlamda güçlü karar alabilenler, sürekli olmayı başaran aile şirketleridir. Bu anlamda, aile şirketlerinin birincil öncelikleri ve yönetmeleri gereken en önemli riskin "sürdürülebilir başarı" olduğuna işaret eden uzmanlar, şirketlerin sürdürülebilir, paydaşlarına ve topluma değer katan organizasyonlar olmaları için günümüzde kabul edilen en iyi yönetim şeklinin adillik, şeffaflık, hesap

Cumhuriyetin kuruluş yıllarını takip eden dönemde Türkiye ekonomisi sahnesinde yerini alan birinci kuşak, o ya da bu şekilde hala işlerin içinde. Türk aile şirketlerinin yüzde 70'i, birinci veya ikinci kuşakların yönettiği şirketlerden oluşuyor.

AİLE ŞİRKETLERİNDE PROFESYONEL YÖNETİCİLERİN ÖNEMİ

Aile üyelerinin şirket yönetiminde olan bireyleri, sürekli bir arada bulunmak ve aynı şekilde düşünmekten dolayı, birbiriyle aynı öngörüye sahip hale gelebilir. Oluşan bu riski sadece aile bireylerince yönetebilmek çoğu zaman mümkün olamayabilir. Oysa profesyonel yöneticiler, şirketin faaliyetlerine aile üyelerinkinden farklı açıdan bakma potansiyeline sahiptir. Ancak profesyonel yöneticilerin aile üyeleri gibi düşünmeye zorlanmaması, bunun yerine farklı düşünceleri dile getirmeye ve alternatifler geliştirmeye teşvik edilmeleri gerekir. Profesyonel yöneticilerin düşüncelerinin dikkate alınması, çok sesli, demokratik bir çalışma ortamı ve katılımcı yönetim tarzının oluşmasına yardımcı olur.



Her aile şirketinin iş modeli, aile içi duygusal faktörlerden de etkilenen kendine has dinamikleri farklı olduğu için izlenecek kurumsal dönüşüm planı, her firmaya özgü, terzi işi hazırlanmalı.



verilebilirlik ve sorumluluk temel ilkelerinden oluşan kurumsal yönetim ilkelerini, bir yönetim ve davranış biçimi olarak içselleştirmeleri gerektiğini söylüyor.

"KURUMSAL YÖNETİMİN KATMA DEĞER YARATMA ROLÜ İYİ KAVRANMALI"

Türkiye Kurumsal Yönetim Derneği (TKYD) Yönetim Kurulu Başkanı Ali Aydın Pandır, aile şirketlerinin

yoğunlukta olduğu Türkiye ekonomisinde, kurumsal yönetimin katma değer yaratmadaki rolünün iyi kavranmasının önemine işaret ederken, kurumsal yönetim uygulamalarının yarattığı değerın önemi kavrandıkça, konuyu bir yönetim kültürü olarak ele alan aile şirketlerinin sayısının da artacağını söylüyor. "20'nci yüzyılın yönetim tarzıyla 21'inci yüzyılın ihtiyaçlarına cevap vermemiz mümkün değil" diyen Pandır, Türkiye ekonomisinin yapı taşı olan aile şirketlerini geliştirmek ve bu gelişimi sürdürülebilir kılmak için; aile şirketlerinin temellerini güçlendirmek ve uluslararası standartlarda bir yönetim ve kontrol yapısına sahip olmalarını sağlamak zorunda olduğumuzun altını çiziyor. TAİDER Aile İşletmeleri Derneği Yönetim Kurulu Başkanı Aydın Ögücü ise nesiller boyu yaşayan ve büyüyen aile şirketleri kurabilmenin yolunun, şirket, ortaklar ve aile arasında kesin sınırlar çizen, kurumsallaşmış bir aile şirketine dönüşmekten geçtiğini söylüyor. "Türk aile işletmelerinin, dinamik oldukları kadar dayanıklı ve büyümeyle ilgili büyük hedefleri var. Bu hedeflere ulaşırken kimileri bize özgü, kimileriye dünya çapında pek çok aile şirketi tarafından paylaşılan zorluklara göğüs germek durumundalar. Aile şirketlerinin, yaşadığımız yüksek teknoloji, evrensel ticaretin hızla süregeldiği iş ortamında uzun süre varlığını sürdürmek ve kalıcı başarıyı yakalamak için değişikliklere daha hızlı adapte olmaları ve yeniliklere öncülük etmeleri önemli" diyen Ögücü, bunun ancak doğru kurumsallaşma ile mümkün olabileceğini vurguluyor.

KURUMSALLAŞMA, AİLE ŞİRKETİ OLARAK KALMAYA ENGEL DEĞİL

İyi bir kurumsal yönetim prensiplerinin en önemli unsurlarını dürüstlük, güven, doğruluk, açıklık, performansa odaklanma, sorumluluk, hesap

BAŞARILI BİR ANAYASANIN OLMAZSA OLMAZLARI

Family Business Advisors Yönetim Kurulu Başkanı Dr. Haluk Alacaklıoğlu'na göre bir aile anayasası hazırlarken, hamasi ifadelerden kaçınılması ve net olunması çok önemli. En önemli başlıklar ise mülkiyet, üst yönetimin devamlılığı ve değişimi, güç ve varlık dağılımı olmalı.

- ✓ İlkeler yazılı olsun olmasın, katılımcı biçimde hazırlanması gerekiyor. Sadece bir ya da birkaç ismin dikte etmesiyle hazırlanan metinler, başarılı olamıyor.
- ✓ Hazırlanan hükümlerin pratikte uygulanabilecek biçimde belirlenmemesi sorun yaratabiliyor. O yüzden net, açık ve objektif bir dil kullanılmasına özen gösterilmeli.
- ✓ Şirketin, değerleri, vizyonu ve misyonu net biçimde belirlenmeli.
- ✓ Şirkette çalışacak aile üyelerinin sahip olması gereken ölçütler ve aileden kaç kişinin istihdam edileceği açıkça ortaya konmalı.
- ✓ Haleflik planlaması yapılmalı.
- ✓ Temettü ve diğer gelir paylaşımı, emeklilik, hisse devri ve satış konuları netleştirilmeli.
- ✓ Şirketten veya yönetimden ayrılma, hisse devri gibi konuların kurala bağlanmaması, böyle bir deneyimle karşılaşıldığında büyük sıkıntı yaratabiliyor.
- ✓ Aile üyelerinin belirli aralıklarla bir araya geleceği ve düzenli toplantılar yapacağı bir "aile meclisi" oluşturulmalı.

STRATEJİK YOL HARİTASI OLUŞTURMANIN TEMEL ADIMLARI

Halefiyet planı: Eğer hazırda bir halefiyet planı varsa, bir adım öndesiniz demektir. Ancak bu adımda kritik olan, halefiyet planının sabit varsayımlar üzerine mi kurulu olduğudur. Halefiyet planı, her şeyin beklentiler doğrultusunda, beklenen zamanda ve biçimde olacağı üzerine mi kurulu? Yoksa koşullara göre değişim gösterebilir mi? Bu sorular çerçevesinde halefiyet planını gözden geçirmek, seçenekleri değerlendirmek çok önemli.

Yönetim için halefiyet planı: Kilit noktalardaki yönetici pozisyonları için de belirlenen halefler var mı? Bu adaylar kendilerini neyin beklediğini biliyorlar mı? Halefler yalnızca aile üyelerinden mi seçildi? Diğer çalışanlar sizden sonra gelecek yeni yöneticileri kabullenmeye hazır mı? Tüm şirket sahipleri iş yaparken farklı çıkarları dengede tutmanın gerekli olduğunu bilir. Şirketi yeni yönetime devrederken de farklı paydaşlar arasındaki dengeyi korumak son derece önemlidir. Aksi takdirde devamlılığa kesin gözüyle bakmak yanıltıcı olacaktır.

Kurucu aile büyüğünün şirketten ayrılışı: Aslında rolü değiştirmenin birden fazla yolu var ve tercih edilecek yol, şirketin nasıl ilerleyeceği konusunda büyük bir fark yaratabilir. Şirketin gelecek kuşağı için plan yapmak önemli ve karmaşık bir iştir. Bu iş, geniş bir perspektiften farklı odakların beklentileri göz önüne alınarak yapılırsa, şirkete büyük faydalar sağlar. Bir şirketi devretmenin çeşitli yolları vardır. Şirket için hangisi uygun? Şirket profili, pazarı ve diğer faktörler bu seçenekleri nasıl belirliyor? Şirket aile içinde mi tutulacak yoksa halka arz mı edilecek ya da yeni ortaklar mı alınacak? Çalışanlara mı devredilecek? Halefiyet planını uygulamak için doğru zaman nedir? Kurucu aile büyüğü emekli olunca tamamen çekilecek mi? Yoksa kısmen bir rol oynamaya devam edecek mi?



verebilme ve şirkete bağlılık olarak açıklayan Öğücü, dünyadaki başarılı aile şirketlerine bakıldığında kurumsallaşmanın aile şirketi kalmaya engel olmadığını ve çok çeşitli, hatta birbirine zıt yönetim örneklerinin görülebileceğini söylüyor. "İcranın profesyonellere bırakıldığı genel anlayışın tersine, yönetimin profesyonellere bırakıldığı, icranın aile üyelerince gerçekleştirildiği başarılı aile işletmeleri de var" diyen Öğücü, "Kanımca bu örnekler tek bir doğru olmadığının, her aile işletmesinin kendi yapısına göre bir sistem kurması gerektiğinin göstergesidir" değerlendirmesinde bulunuyor. TKYD verilerine göre, Türkiye'deki aile şirketlerinin yaklaşık yüzde 60'ında hala aile anayasası bulunmuyor. Yüzde 49'luk bir kesim şirketlerinde kurumsallaşma sürecinin devam ettiğini söylerken; aile şirketlerini en fazla meşgul eden gündem konuları arasında yaklaşık yüzde 75 ile mali konular ilk sırada yer alıyor. Gelecekte görülen tehditlerde ise sırasıyla yüzde 48 ve yüzde 46'lık oranla gelecek nesil devir planlama eksikliği ve profesyonelleşememe yer alıyor. Gelecek planlarındaki en önemli gündem maddesini ise yüzde 52'lik oranla profesyonel yönetim oluşturuyor. Bu da kurumsal yönetişimin öneminin yavaş yavaş kavranmaya başladığının bir göstergesi.

İŞLER KİŞİLERE GÖRE DEĞİL, KURALLARA GÖRE YÜRÜMELİ

PwC Türkiye Aile Şirketi Hizmetleri Lideri Mehmet Karakurt da Türkiye gibi feodal yapının hâkim olduğu ülkelerde aile şirketlerinin bir sonraki nesle tam anlamıyla geçmeden, kurucu emekli olunca/ölünce yok olmaya yüz tuttuğunu söylüyor. "Bunun en önemli sebebi, kilit görev ve pozisyonların kurucu ya da kurucunun akrabası olan kişiler tarafından tutulması ve işlerin kişilere bağlı olarak yürüyor olmasıdır. Başka bir deyişle 'kurumsallaşma' dediğimiz; işlerin kişilere değil, kurallara göre yürümesi" ilkesinin aile şirketlerimizde geçerli olmaması, bu hızlı çözülmenin ana sebebidir" diyen Karakurt, bu nedenle aile şirketlerinin, kendilerini ciddi bir şekilde kurumsallaşma, yeniden yapılandırma ve sürdürülebilir olma faaliyetleri içinde olduğunun altını çiziyor. Mehmet Karakurt, aklın yolu ile kalbin sesi arasında seçim yapmanın en doğru yolunun



ÖRNEK MODEL: ÜÇLÜ GEÇİŞ SİSTEMİ

PANDIR: "Aile bireylerinin işe ilişkin beklentilerinin dengelendiği ve aile ile iş arasındaki ilişkinin kurallara bağlandığı bir kurumsallaşma süreci, aile şirketlerinde sağlıklı bir kurumsal yönetişim sistemi kurulması için önemli bir başlangıç adımı olacaktır. Henüz yalnızca birinci ve ikinci kuşak aile temsilcilerinin bir arada yer aldığı, geçiş sürecindeki küçük aile şirketlerinde; aile konseyi, aile kurulu ve danışma kurulundan oluşan üçlü bir sistem geçiş sürecinin başarıyla yönetilmesi için önerilen bir modeldir. Kurumsallaşma sürecinde, bu üçlü mekanizmanın işlerlik kazanmasının ardından, aile ve işin kesiştiği kritik konularda bağlayıcı politikaların oluşturulmasına ihtiyaç vardır. Aile anayasası bu politikaların yazılı olarak açıklandığı temel bir araçtır. Bir sonraki aşama ise haleflik planlamasıdır. Nesilden nesle devir, aile şirketlerinde sürekliliğin sağlanması anlamında en önemli konudur. Aile şirketi olarak kalabilmek, ailenin bir sonraki neslin yönetimini devam ettirmeyi istemesi ve kurucunun gücünü bırakmak istemesiyle mümkün olur. Bu süreç aile ve şirket için çok kritiktir."





SADECE ŞİRKET DEĞİL AİLE DE KURUMSALLAŞMALI

ÖĞÜCÜ: "Kurumsallaşma 'sistem haline gelmek' olarak tanımlandığına göre, sadece şirketin sistem haline gelmesi yetmez; aile ilişkilerinin de bir sistem haline getirilmesi gerekir. Aile ilişkilerinin sistem haline getirilmesi, yani ailenin kurumsallaşması ise aile şirketlerinin karşısında duran en önemli hedeflerden biri olmalıdır. Aile ve şirketin kurumsallaşmasından sadece birini yapıp diğerinin ihmal edilmesi halinde sürüşmelerle karşılaşmak kaçınılmazdır. Bu nedenle aile ilişkilerinin de kurumsallaşmasına vesile olması için bir aile anayasası oluşturulmasında sayısız yararlar vardır. Aile anayasası oluşturulurken, aile değerleri ve hedeflerinin aile bireylerinin tamamının hemfikir olduğu bir metin haline getirilmesi gerekir. Her ailenin kültürü, değerleri ve iş yapış şekli birbirinden farklıdır. O nedenle aile anayasaları da her aileye özgü kuralları barındırır."

bu iki güç arasındaki (aile üyeleri ile profesyonel yöneticiler) stratejik dengenin sağlanmasından geçtiğini vurgularken, "İşte o zaman, aile şirketleri 'kalbinin sesini dinlemeden aklın yolunda yolculuğa çıkmıyorlar' ki bu yol, aslında sürdürülebilir başarıya giden en sağlıklı yoldur" diyor.

HALEFİYET SÜRECİ TITİZ BİR SÜREÇTİR

Peki, Türkiye'deki aile işletmelerinin kaçında aile anayasası ya da halefiyet planı var? Türkiye'deki aile şirketlerinin yüzde 60'ında hala aile anayasası bulunmuyor ve yalnızca yüzde 4'ünün (dünya ortalaması yüzde 15) görülmüş ve belgelendirilmiş bir halefiyet planı bulunuyor. Başka bir deyişle, aile şirketlerinin yüzde 96'sı işlerini gelecek kuşağa nasıl devredeceğinin planlamasını henüz olması gerektiği gibi yapmamış durumda. Mehmet Karakurt, halefiyet planlamasının, titizlikle hazırlanması gereken bir süreç olması gerekirken çoğunlukla iki kişi arasındaki kişisel bir konu olarak ele alındığını söylüyor ve "Üstelik, günümüzde insanlar daha geç yaşlarda çocuk sahibi olduğu için nesiller arasında daha geniş bir kuşak farkı var ve bu durum işletmenin mevcut yöneticileriyle yönetimi devralmayı bekleyen ya da devralması beklenen genç kuşaklar arasında ciddi bir iletişim sorununu da beraberinde getiriyor. Sonuç olarak, bu durum halefiyet sürecini her zamankinden daha riskli hale getiriyor" diyor.

Araştırmalar gösteriyor ki, aile şirketlerinin yarısından fazlası çocuklar olgunlaşana dek bir yönetim ve halefiyet planına sahip değil. İşlerin ve kontrolün şimdiye dek baba ya da babanın akranı olan kişilerin tarafından tutulması ve işlerin kişilere bağlı olarak

yürüyor olması, şirketteki bazı kritik rol ve görevlerin bu konuda istekli olan (adı ister profesyonel olsun ister genç ve yetenekli ailenin diğer üyeleri olsun) kişilere çeşitli bahanelerle devredilmemiş olması en büyük hata olarak karşımıza çıkıyor.

AİLE VE İŞİ BİRBİRİNDEN AYIRMAK

Nesilden nesle devrin, aile şirketlerinde sürekliliğin sağlanması anlamında en önemli konu olduğunda hemfikir isek, ilk adım neler olmalı? Elbette ilk adımlar, ailenin bir sonraki neslin yönetimini devam ettirmeyi, kurucunun da gücünü bırakmak istemesiyle atılacaktır. Bu süreç aile ve şirket için çok kritikken, aile anayasasının oluşturulması, liderlik ve haleflik planlaması ile süreç ilerlemeye başlar. Ali Pandir, aile anayasasında, aile bireylerinin yatırımlara nasıl ve ne ölçüde katkıda bulunacağı, gelecek kuşakların eğitimi, ilerleyen yıllarda aile şirketinde görev alabilme süreçlerinin belirlenmesi gerekliliğine işaret ederken, mevcut liderin yerine geçecek lider adaylarının yetiştirilmeleri için gerekli şartların da mutlaka belirlenmesinin önemine işaret ediyor. "Ancak bu şartlara uygun olarak yetiştirilen adayların, tanımlamaya uygunluğu ölçüsünde halef adayı olabilmesi için oluşturulan prosedürler uygulanmaya başlayabilir. Ailenin mal varlığının korunması ve şirketin nesiller boyu devamlılığının sağlanabilmesi için yeni nesillere devir planlarının oluşturulması ve geç kalınmaksızın hayata geçirilmesi sağlanmalıdır" diyerek devam eden Pandir, bu yapılanmanın gerçekleştirilmemesi halinde ise doğacak çıkar çatışmaları ve bunun şirket yönetimine yansımalarının kaçınılmaz olacağı uyarısında bulunuyor.

AİLE ŞİRKETLERİNİN;

Güçlü Yönleri

- ✓ Hiyerarşi azdır, çabuk ve hızlı karar alabilirler,
- ✓ Esnektirler ve değişime uyum sağlayabilirler,
- ✓ Müşteri memnuniyetine önem verirler,
- ✓ Bürokrasiden uzak bir yönetim anlayışları vardır,
- ✓ Bilgi birikimlerini rakiplerinden kıskançlıkla saklarlar,
- ✓ İşe asılma ve yüksek başarı güdülleri vardır,
- ✓ Kısa zamanda büyümeyi becerebilirler,
- ✓ Aile bireylerinden doğan "biz" bilinci vardır ve amatör takım ruhu yüksektir.

Zayıf Yönleri

- ✗ Aile ve şirket kavramları birbirine karışabilir,
- ✗ Aile bireyleri yeteneğe ve deneyime bakılmaksızın, işe alınıp terfi ettirilebilir,
- ✗ Aile bireyine şirket içinde özel konum yaratılır,
- ✗ Patron olan kişi her şeyi denetim altında tutmak ister,
- ✗ Niteliksiz yöneticilerle çalışılabilir,
- ✗ Kuşak çatışması çok belirgindir,
- ✗ Gelecekte şirketi yönetecek kişi belirlenemez,
- ✗ Şirkette strateji, planlama, bütçeleme, raporlama uygulamalarının gelişmesi zordur.



Büyük olmanın küçük sırları...

Süreklilik... Disiplin... Ritim... Tempo... Uyum



CEYNAK





HALEFİYET PLANI İNCELİKLE PLANLANMALI

KARAKURT: “İşlerin devrini bir alt kuşağa başarıyla yapabilmenin en temel kuralı, bu devir işleminin planlanmasına (ister adına aile anayasası deyin ister hissedarlar sözleşmesi ya da yazılı ve anlaşılmalı herhangi bir şey) yeni nesil ‘henüz doğduğunda’ başlamaktır. Aksi takdirde kişilik özelliklerine önem verilmemiş, şirkette çalışmak isteyip istemediği bile sorulmamış, kariyer planlaması yapılmamış, şirketin gerçekleri paylaşılmamış, iş hayatı kuralları tanıtılmamış, okuldan henüz mezun olmuş bir kuşağın omuzlarına ciddi bir yük koymak çok da akıllıca olmayacaktır. Yeni kuşağa devir aşamasında yaşanan en talihsiz ve en acı konulardan biri ise, Türk şirketlerin dörtte üçünün, kilit yöneticilerin vefatı veya yetersizliği durumunda devreye girecek acil durum planına sahip olmaması! Üstüne üstlük, vefat eden veya çalışmayacak duruma gelen aile bireylerinin hisselerinin satın alınmasıyla ilgili net kurallar da olmayınca işler iyice sarpa sarabiliyor.”

AİLE ŞİRKETLERİNİN TÜRKİYE'DEKİ İMTİHANI

%2

TÜRKİYE'DEKİ AİLE
ŞİRKETLERİNDE DÖRDÜNCÜ VE
SONRAKİ NESİLLERİN YÖNETİMDE
BULUNMA ORANI %2

%52

TÜRKİYE'DEKİ AİLE
ŞİRKETLERİNİN YÜZDE 52'Sİ
ÜRETİM SEKTÖRLERİNDE
FAALİYET GÖSTERİYOR

%85

TÜRKİYE'DEKİ AİLE
ŞİRKETLERİ İSTİHDAMIN
YÜZDE 85'İNİ
SAĞLIYOR

%4

TÜRK AİLE ŞİRKETLERİNİN
SADECE YÜZDE 4'ÜNÜN
HALEFİYET PLANI
BULUNUYOR

%75

TÜRKİYE'DEKİ AİLE
ŞİRKETLERİ TOPLAM
GSYİH'NİN EN AZ
YÜZDE 75'İNİ OLUŞTURUYOR

%95

TÜRKİYE'DEKİ TÜM
ŞİRKETLERİN
YÜZDE 95'İ AİLE
ŞİRKETİ

Dolayısıyla, aile bireylerinin işe ilişkin beklentilerinin dengelendiği ve aile ile iş arasındaki ilişkinin kurallara bağlandığı bir kurumsallaşma sürecinin, aile şirketlerinde sağlıklı bir kurumsal yönetim sistemi kurulması için önemli bir başlangıç adımı olacağını söyleyebiliriz. Henüz yalnızca birinci ve ikinci kuşak aile temsilcilerinin bir arada yer aldığı, geçiş sürecindeki küçük aile şirketlerinde; aile konseyi, aile kurulu ve danışma kurulundan oluşan üçlü bir sistem geçiş sürecinin başarıyla yönetilmesi için önerilen bir model. Kurumsallaşma sürecinde, bu üçlü mekanizmanın işlerlik kazanmasının ardından, aile ve işin kesiştiği kritik konularda bağlayıcı politikaların oluşturulmasına ihtiyaç duyulurken, aile anayasası bu politikaların yazılı olarak açıklandığı temel bir araç olarak da değerlendirilebilir.

AİLE ANAYASASI ŞİRKETLERE NE KATAR?

Aile üyeleri arasında iletişimi destekleyecek ve aile hedeflerinin gerçekleşmesini sağlayacak yapının oluşturulması aile bireyleri arasında güveni geliştirir, ancak bunu sağlayacak prosedürlerin oluşturulması zaman ve yatırım gerektirir. Aile kararlarının yapısının oluşturulması ve uygulanmasının önemli araçlarından biri aile anayasasıdır. Aile anayasası, aile fertlerinin çalışan ya da patron olarak dâhil oldukları konulara ilişkin değer, felsefe, kural ve beklentileri açık bir şekilde ifade eder. Bu anayasanın

yaşayan bir belge olup içeriğinin esnek olması ve işin, ailenin ihtiyaçlarını karşılamak üzere düzenli olarak gözden geçirilmesi gereklidir. Esasen bu anayasa, aile ve işin birbirleriyle nasıl etkileşim içerisinde olacağını düzenleyen politikaların bütünüdür. Genellikle de ailenin misyonu kadar, ailenin felsefesini veya değer yargılarını içerir. Aile, hissedarlık, yönetim rollerinin aile anayasası ile yazılı hale getirilmesi, şirketin yönetimini, gelecek politikalarının çizilmesini ve sürdürülebilirliğini kolaylaştırır. Bu da beraberinde, şirketin daha hızlı kararlar alabilmesini, verimliliğin, kârlılığın ve ürün kalitesinin artmasını; önemli rekabet avantajı yaratılmasını sağlar. Diğer bir deyişle; aile anayasasıyla hissedarlık ve yönetim sistemine yapılacak her yatırım, şirkette büyümeye, verimliliğe, sürekliliğe ve şirketin yarınlarına devredilmesine katkıda bulunur. Bu yönleriyle aile anayasaları, aile üyelerinin harcamalarından, aile üyeleriyle profesyoneller arası ilişkilerin düzenlenmesine; haleflik seçiminden aile konseyi ve yönetim kurulu yapıları ve üyelerin birbirleriyle etkileşimine kadar önemli konuları düzenleyen, şirkete mensup aile üyeleri arasında imzalanan atipik bir sözleşmedir. Bir anayasa oluşturma isteğinin arkasındaki en önemli amaç, şirketin işleyişinin ve ailenin misyonunun gelecek nesle sağlıklı bir şekilde aktarılabilmesi ve belirli kurallar ile birlikte emanet edilmesidir.

Dünyada bilinen en eski aile anayasası 180 milyar dolarlık Mitsui Şirketi'ne aittir ve bu anayasa şirketin kurucusu Mitsue Haçirobei tarafından 322 yıl önce yazılmıştır. Dünyada da aile anayasası hazırlayıp uzun yıllar kalıcı olan birçok aile şirketi var. Volkswagen'den Bosch'a kadar dünyanın en büyük aile şirketleri aile anayasalarıyla yönetilirken, Türkiye'de de köklü ve büyük aile şirketlerinin 30-40 yıllık aile anayasaları var. “Şirketleri babalar kurar, oğulları yer, torunları batırır” diyen merhum Dr. Nejat Eczacıbaşı, Türkiye'de bu konunun öncü isimlerinden biriydi ve hem şirketinin hem de ailesinin sürdürülebilirliğini sağlamak için detaylı bir aile anayasası hazırlamıştı. Koç Topluluğu'nun kurucusu Vehbi Koç da aile anayasasına önem



LİSANS LI ÜRÜN ALMANIN
EN KOLAY
VE EN HIZLI YOLU!
GSSTORE.ORG



ÖNEMLİ UYARI!

Kulübümüzün tek resmi satış sitesi www.gsstore.org 'tır.

Tek yetkili çağrı merkezi numaramız 444 1905 'tir.

444 1905 numaralı hattımız dışında gelen hiçbir aramaya itibar edilmemesini önemle rica ederiz.

GSSTORE



LİDER DEĞİŞİMİNE HAZIRLIK ÇOK ÖNEMLİ

ARGÜDEN: "Birçok aile şirketinde hayatı boyunca işten daha önemli bir hobisi olmamış bir liderin zamanında işten ayrılmasını sağlamak için yeterince önceden başlayan yeni uğraş ve hobiler geliştirme sürecinin planlanması ve hayata geçirilmesi gerekir. Bu konuda yeterli bir hazırlık yapılmadığında, değişim sürecinin aksaması ve değişimden sonra bile yeni lider, eskinin gölgesinde kalabilir. Pekî, aileler gelecek nesil liderleri nasıl seçmeli? Liderlik değişim sürecinin sadece liderin yerine kimin, ne zaman geleceğini belirlemek olarak görmek, konuyu aşırı basitleştirmek olur. Bu süreci iyi yönetmek için sadece yeninin seçimini değil, aynı zamanda mevcut liderin, yönetim takımının, karar vericilerin ve çevrenin de değişim sürecine hazırlanmasını sağlamalıdır. Lider adaylarının kurumun geleceği için yeterli fikri hazırlık yapmasına fırsat verecek bir dönem geçirmesini sağlamak, geçiş sürecinin etkinliğini sağlıyor. Dolayısıyla, onların da değişim sürecine hazırlanmaları için yoğun bir eğitim ve iletişim programına ihtiyaç var."



veren isimlerdendi. "Koç Anayasası", Yönetim Kurulu salonunda, Vehbi Koç'un büstünün yanında halen yer almaktadır. Ancak son yıllarda Türkiye'de aile anayasası olmayan ya da çeşitli nedenlerle buna gerek duymayan büyük grupların da bulunduğunu söylemeliyiz.

KURUMSALLAŞMA KUTUP YILDIZI GİBİDİR

"Kurumsallaşma 'kutup yıldızı' gibidir. Gelişmenin yönünü belirler ve tam olarak ulaşılması imkânsız gibidir" diyen ARGE Danışmanlık Yönetim Kurulu Başkanı Dr. Yılmaz Argüden'e göre, aile şirketlerinin kurumsal dönüşümü için tüm aile şirketlerine uyabilecek tek bir reçete oluşturmak mümkün değil. "Bir şirkette her çalışan, o şirketin karşılaşılabileceği her durumda ne yapılması gerektiğini biliyor ve herhangi bir talimat almadan yapabiliyorsa o şirket kurumsallaşmıştır. Kurumsallaşma şirketin harekette geçirebildiği tüm kaynakların şirketin misyonu doğrultusunda odaklanabilmesi, bu nedenle rakiplerine göre başarılı olması ve başarının kişiye bağlı olmaktan çıkıp, sürdürülebilir olması için faydalıdır" diyen Dr. Argüden, nesiller ilerledikçe ve aileler büyüdükçe iş ve aile rollerinin birbirine

karışabildiğini; işle ilgili konuların aile ilişkilerini zedelemesi ve paylaşım esaslarının belirsizliğiyle duygu ve mantığın karıştırıldığını; nihayetinde de aile şirketlerinin sonunu hazırladığını vurguluyor. Bu anlamda da aile, ortaklık ve işin yönetimiyle ilgili konuların birbirinden ayrılabilmesi için kurumsallaşmanın önemine atıfta bulunuyor.

Ailenin iş ile ilgili konuları ciddi ve profesyonel bir şekilde ele almasını sağlamak için bağımsız üyelerin çoğunlukta olduğu etkin bir şirket yönetim kurulu oluşturulmasının, şirketin kurumsallaşmasına önemli katkı sağlayacağını dile getiren Dr. Argüden, yönetim kurullarına seçilen üyelerin nitelikleri ve bağımsızlıklarının şirketlerin başarısını doğrudan etkileyeceği uyarısında da bulunuyor: "Bağımsız üyeler doğal olarak şirketin çıkarlarını bireysel çıkarların üstünde tutabilme ve kararlarda tarafsız olma avantajına sahiptir. İster aile şirketi isterse kurumsal ortaklara sahip olsun, böyle bir yaklaşımla yönetilen şirketlerde, ortaklar arası sorunların yaşanma olasılığı azalır. Böylelikle birçok kurum için en ciddi tehdidi oluşturan iç çekişmelerin önü de kesilmiş olur."

KURUMSAL YÖNETİŞİM İLKELERİ

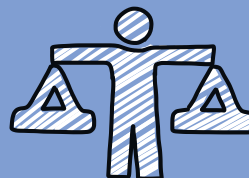
1 ŞEFFAFLIK



2 HESAP VEREBİLİRLİK



3 ADİLLİK



4 SORUMLULUK



STS GRUP çevreye
ve insana saygılı,
bulunduğu bölgeye
kimlik kazandıran
konsept projeleriyle,
kente ve bölgeye
değer katmaya
devam ediyor.

stsgrup

Atatürk Caddesi Gülbahçesi Sitesi
D Blok 2/36 Seyhan
ADANA - TÜRKİYE

T : +90 322 459 7151
F : +90 322 457 9002
E : info@stsgroup.com.tr

stsgroup.com.tr



ŞERİFE İNCİ EREN
İNCİ VAKFI YÖNETİM KURULU BAŞKANI

AİLE ANAYASASI İNCİ HOLDİNG'E NE KATTI?

Bu yıl 65'inci kuruluş yıl dönümünü kutlayan İnci Holding'de kurumsallaşmayla ilgili konuları düşünmeye ve çalışmaya 20 yıl önce başladık. Kurucu, girişimci, babamız Cevdet İnci 1952'den sonra, 15 yıl yönetim ve icraatte tek başına oldu. 1967'de sanayileşmeye geçerken ikinci nesil olarak onun yanında yer almaya başladık. 2003'te vefatından bir yıl önce yönetim kurulu başkanlığını, onunla 36 yıldır çalışmakta olan en büyük ablamız Emel Önal Özkaya'ya, hepimizin mutabakatı ile devretmişti. Şirketlerin sağlıklı kurumsal yapıya kavuşabilmeleri için öncelikle ailenin de kurumsallaşması ve kendine özgü prensipler dizisi olan aile anayasası geliştirmesi gerektiğine inanıyoruz. Aile ve özellikle kurucu üye, kurumsal yönetimde hemfikir değil ise şirketler kurucunun vefatından sonra zor bir süreçte girebiliyor. O nedenle İnci Holding'de aile anayasası çalışmaları kurucumuz Cevdet İnci'nin liderliğinde 1996 yılında başladı. Peki, aile anayasası bize ne kazandırdı? Aile kültürümüzdeki değerlerimizin tam anlaşılması ve iş kültürümüze de yansıtılmasını sağladığını söyleyebiliriz.



SEDAT ŞÜKRÜ ÜNLÜTÜRK
EKOTEN TEKSTİL YÖNETİM KURULU BAŞKANI

AİLE ANAYASASINA NEDEN İHTİYAÇ DUYULDU?

Aile şirketlerinin sürdürülebilirliği için temel konularda bir kurallar dizisine ihtiyaç var. Çünkü bu kurallar dizisi ailenin tüm bireylerinin şirketle olan ilişkilerini düzenlemek için gerekli. Kurallar önceden yazılmazsa, sonradan yazılması, pozisyonların oluşması ve ailedeki duygusal ilişkiler nedeniyle çok daha zor. O yüzden ilk aile anayasamızı 2001'de yazdık ve şirketimize önemli atılımlar sağladığını düşünüyorum. Aile anayasaları önemli bir kurumsal yapının başlangıcıdır. Zaten şirketteki bütün işlerin kurumsallaşması da arzu ettiğimiz bir süreçti. Aile anayasası bunun temel taşlarından bir tanesidir. Peki, her aile şirketinin bir anayasası olmalı mı? Bence, şirketlerin büyüklüğü, küçüklüğüne bakılmaksızın, eğer aile bireyleri, kardeşler, çocuklar, eşler birlikte çalışıyorlarsa, ailenin huzuru ve mutluluğu için buna ihtiyaç var. Şirketlerin sürdürülebilir bir başarı yakalaması için adı aile anayasası olmasa bile mutlaka tüm bu ilişkilerin nasıl düzenleneceği, şirket kazançlarının ne şekilde dağıtılacağı, şirketin gelecek planlarının nasıl olacağını yazılı hale getirmek lazım. Aksi takdirde değişen zamanla birlikte gelişen ihtiyaçlar, düşünce farklılıkları şirketin geleceğine, ailelerin de birliğine zarar getirebilir.



GÜLTEKİN OKAY SALGAR
MERCAN KİMYA YÖNETİM KURULU BAŞKANI

GELECEK NESİLLER YA İŞE HEVESLİ OLMAZSA?

Bu risk her zaman olasılıklar içindedir. Bu nedenle de nesillerin şirketin sürdürülebilirliği ve bir hedef doğrultusunda eğitiminin planlanması ya da profesyonel kadrolarla sürdürülebilirliğin gerçekleşmesi için gerekli altyapının kurulması önemli. Mercan Kimya'da biz, aile üyelerimizin şirkete dâhil olması ile şimdilik bu sorunu atlatmış gözüküyoruz. İki oğlumla birlikte uyumlu ve gayretli bir çalışmamız var. Benden sonra işlerimizi şirket kültürümüze ve aile anayasamıza uygunluk içinde sürdürebileceklerine inanıyorum. İki oğluma da başarılı olmanın dürüstlük, itibar, kaliteli üretim, müşteri memnuniyeti ve gelişen teknolojiye uyum sağlamak olduğunu iletirim. Bu zaten yıllardır süren bir şirket kültürümüzdür. Aile anayasamızı, çalışanlarımız ve yöneticilerimize daha profesyonel bir çalışma ortamı sağlayabilmek için Koç firmasından esinlenerek oluşturduk. Aile anayasası, şirketin uzun yıllar diğer jenerasyona devamını sağlamak için bir araçtır ve esasen şirketin devamlılığını sağlamayı amaç edinir.

AİLE ÜYELERİNİN İŞE GİRİŞLERİ NASIL OLMALI?

Esas Holding, aile bireylerine iş yaratmak için değil, varlık yaratmak için yola çıktı. Kurulduğumuz günden bu yana da işlerimizi bu yaklaşımla yürütüyoruz. Bir buçuk yıldır da üzerinde çalıştığımız bir aile anayasamız söz konusu. Bu anayasa çalışmalarını burada çalışsa da çalışmasa da tüm jenerasyonla birlikte hazırladık. Aile şirketlerinde nasıl çalışılır gibi başlıklara yer vermedik, çünkü buna gerek yok. Esas Holding profesyonel bir şirket ve şirketlerde profesyonel insanlar nasıl çalışıyorsa aile bireyleri de öyle çalışır. Aile anayasamızda yatırım kararları nasıl alınır, likiditeye nasıl ulaşılır gibi başlıklara odaklandık. Bizce aile şirketlerinin sonunu getiren şey, aile şirketinin kurumsallaşamaması ve likiditeye ulaşamamasıdır. Bu nedenle biz de bu konunun önemini vurguladık.



EMİNE SABANCI KAMIŞLI
ESAS HOLDİNG YÖNETİM KURULU
BAŞKAN YARDIMCISI

HER ŞİRKET KURUMSALLAŞMALI MI?

Türkiye'nin 500 Büyük Sanayi Kuruluşu arasında yer alan AGT, geçen yıl gerçekleştirdiği 700 milyon TL'lik ciro, 73 milyon Euro'luk ihracat ve yaklaşık 1000 kişilik istihdamı ile Türkiye'nin bir yaşam alanının ihtiyacı olan tüm ahşap malzemeyi tek başına üretebilen öncü firmasıdır. AGT, aynı zamanda, Türkiye'de bir aile anayasasına sahip olan ender firmalardan biridir. Kararların sadece tek bir kişide ya da kişilerde düğümlendiği bir yapı, maalesef başarıyı beraberinde getirmiyor. Ailenin mevcut üyeleriyle gelecek nesillerin rolleri belirlenirken, buna uygun hareket planları yapılması gerekli. Böylelikle aile üyeleri daha stratejik düşünme için de fırsat bulacaktır. Bu anlamda AGT'nin vizyon ve misyonunu oluştururken, hedeflerimizi açıkça belirleyip bu hedefler doğrultusunda planlar yaptık. Gelecek nesillere pazarda hızla büyüyen bir marka yaratmak için çalışmalar yapmaya da devam ediyoruz. Öncü ve trendleri belirleyen marka olma misyonumuzu; yatırımda, Ar-Ge' de, dijitalleşmede ve ürün inovasyonunda sektöre getirdiğimiz yeniliklerle sürdürüyoruz.



ŞİRZAT SUBAŞI
AGT GENEL MÜDÜRÜ

YENİ KUŞAKLARI ŞİRKETE NASIL ADAPTE ETMELİYİZ?

Akmetal Boya, 30 yıla ulaşan geçmişe sahip ve şimdilerde ikinci kuşağı temsilen kızım şirketimizde görev almaya başlamış durumda. Aile şirketlerinin sürdürülebilirliklerinin sağlanamaması, biraz da eğitim sistemimizdeki aksaklıklardan kaynaklanıyor. Küçük aile şirketlerinin ikinci nesli, gelecekte kendilerine garanti bir iş sağlanacağı konusunda tereddüt içerisinde oldukları için kamuda ya da büyük şirketlerde görev alma yolunu seçiyor. Bu konuda sanayicilere tavsiyem, ikinci ve üçüncü nesillerin meslek edinebilmeleri için üretim ve sanayi sektörlerinin cazibesini onlara iyi anlatmaları. Genç nesiller eğitimlerini alırken başka işletmelerde de çalışarak deneyim sahibi olur, üretimde çıraklık ve kalfalık basamaklarını da deneyimlirse, gelecekte kendi işletmelerine önemli katkılarda bulunacaklar.



MEHMET AKYÜREK
AKMETAL BOYA YÖNETİM KURULU BAŞKANI



**ESAS HOLDİNG YÖNETİM KURULU BAŞKAN YARDIMCISI
EMİNE SABANCI KAMIŞLI:**

AİLE BİREYLERİ İÇİN DEĞİL, ÜLKE EKONOMİSİ İÇİN DEĞER YARATIYORUZ

TÜRKİYE’DE 2001 KRİZİNİN ORTAYA ÇIKTIĞI DÖNEMDE BÜYÜK CESARET ÖRNEĞİ GÖSTEREREK, BABASI ŞEVKET SABANCI İLE BİRLİKTE ESAS HOLDİNG’İN TEMELLERİNİ ATAN EMİNE SABANCI KAMIŞLI, BUGÜN İŞ HAYATINDAKİ ÇALIŞMALARININ YANI SIRA SOSYAL SORUMLULUK PROJELERİYLE DE DİKKAT ÇEKİYOR.

“İLK FIRSAT” PROGRAMIYLA GENÇLERE UMUT OLAN İŞ KADINI, DEĞER ÜRETMEK İÇİN ATTIĞI HER ADIMIN KENDİSİNİ HEYECANLANDIRDIĞINI SÖYLÜYOR.

Türkiye’de çok sayıda iş yerinin kenpenk indirdiği, binlerce kişinin işsiz kaldığı ve orta vadede ülke ekonomisinin çok boyutta değişmesiyle sonuçlanan 2001 krizinin arifesinde

bir girişim sermayesi şirketi olarak Esas Holding’i iş dünyasına kazandıran Emine Sabancı Kamışlı, profesyonel iş anlayışı ile o günden bugüne şirketi önemli bir noktaya taşımış. Babası Şevket Sabancı ile çıktığı bu yolda emin adımlarla ilerleyen Sabancı Kamışlı, girişim sermayesi olarak kurdukları Esas Holding’i aile bireyleri için iş yaratan değil, ülke ekonomisi adına değer yaratan bir anlayış çerçevesinde yönetmeyi de bilmiş. Kurumsallaşmanın "hissiyatsız profesyonelleşme" anlamına geldiğini dile getiren Sabancı Kamışlı, "Bu şirket, aile bireylerine iş yaratmak için değil, varlık yaratmak için yola çıktı. Kurulduğumuz günden bu yana da işlerimizi bu mantalite ile yürütüyoruz" diyor.

Esas Holding’i kurma serüveniniz nasıl başladı?

Sabancı Holding çatısı altında iş hayatına devam ederken Türkiye’de başka fırsatlar olduğunu gördüm. Diğer taraftan iş hayatında belli şeyler edindiyseniz daha fazla cesarete sahip oluyorsunuz. Burada maddi imkanlardan değil, eğitim, iş tecrübesi, insanlarla empati ve diyalog kurmayı öğrenme gibi şeylerden bahsediyorum. Bu özelliklerimize bakınca dedik ki, "Evet Sabancı Holding çok önemli bir şirket ama neden bir tane daha olmasın. Sonra "Hangi alana girelim?" diye düşündük ve Esas Holding adıyla girişim sermayesi olarak yola çıktık. O zamanlar gıda sektörüne yönelik çok sayıda şirket vardı ve mevcut problemleri ise uzun vadeli plan yapmalarını, kısa vadeli problemlerde ise çok savrulmalarınıydı. Biz de şöyle bir yol haritası çizdik: "Kendi kimliği-mizle bu şirketlere girelim, yatırım yapalım, kendi kurumsal kimliğimizi ve iş becerilerimizi anlatalım, daha sonra bu şirketleri satarak yolumuza devam edelim yani girişim sermayesi şirketi olalım." Dolarıysıyla yola çıktık ve 2001 yılında kriz patladı. Beni arayıp, "Nasıl böyle bir şey yaparsın" diyenler oldu. Evet o dönem, böyle bir şeyin tam da zamanıydı çünkü şirketler paraya aç, fonlamaları oldukça azdı. 2001 yılında küçük şirketlerin alımlarına başladık ve 2008 yılından sonra ise yatırım yaptığımız şirketlerin boyutu büyüyerek değişti.

Girişim sermayesi olarak çıktığınız bu yolda 17’nci yılı geride bıraktınız. Şirketinizin kat ettiği yolu anlatır mısınız?

Esas Holding olarak yola çıktık ama bugün geldiğimiz pozisyona bakınca Esas Grubu’nun sadece üçte birini Esas Holding oluşturuyor. Dolayısıyla her şeyin Esas Holding’in üstüne ait olduğu durumdan sonra biraz evrim geçirdik. Gayrimenkule yatırım yapmaya başladık, gayrimenkul şirketimiz de Esas Holding ölçeğinde, belki biraz daha büyük. Ve tüm bu yatırımların en tepesine



de bir aile ofisi kurduk. Aile ofisi kurmak 2007 yılından sonra trend oldu. Birçok varlıklı aile şirketi "aile ofisi" kurup, işlerini bu şekilde yürütmeye başladı. Biz de bunu 2008’den itibaren yapmaya başladık. Dolayısıyla bugünkü durumumuza baktığınızda önde Esas Holding’i görürsünüz ama en tepede aslında aile ofisimiz bulunuyor. Şu an için üçlü bir yapıyı, tabii bir de Esas Sosyal var. 17 yılda çok güzel yerlere geldik. Bugün Türkiye’nin en kurumsal aile varlık yönetim şirketlerinden biri olduğumuzu söyleyebiliriz.

"KRİZLERİ YÖNETMESİNİ BİLDİK"

Bu süreçte mutlaka kırılma anları da yaşamışsınızdır.

Bizim işimiz zaten riskten ibaret. Başkalarıyla yola çıkıp, onlarla büyüme planı kuruyorsunuz. Zaten ülkemiz de riskli ve burada olan her şey doğrudan bizi de etkiliyor. Mesela 2001 krizi bizim için çok büyük bir şoktu. Onun ardından 2008’de tüm dünyada yaşanan bir kriz çıktı. Bu krizde de dünyada kimin neyi gitti, neyi kaldı anlayamadık. Gerçekten zorlu süreçler geçirdiğimiz, uykusuz kaldığımız geceler oldu. Şirkette aile bireylerinin yanında profesyonel çalışanlarımız da var. Söz konusu profesyonel ekiple birlikte krizleri nasıl yönetmesi gerektiğini bildik ve bugünlere geldik.

Ülkemiz şartlarında baktığımızda bu topraklarda kadın çalışan-yönetici olmak zor. Siz bir kadın yönetici olarak bu durumu nasıl değerlendiriyorsunuz?

İş hayatı herkes için zor. Toplumumuza baktığımızda ise kadınlar için çok daha zor. Bazı gerçekleri güç birliği ile değiştirmek gerekiyor. Kadınlar olarak bir araya gelmeli, toplumsal değerleri gözeterek bu zorlukları ortadan kaldırmalıyız. Kadınların bir araya gelerek, birbirlerini dinlemeleri gerekiyor. Özellikle kadın yöneticilerin altında çalışan diğer kadınları daha dikkatli dinlemeleri, aynı problemleri onların da zamanında yaşadıklarını akıllarından çıkarmamaları önemli.

"BU KAÇINCI AÇILIŞ, NEDEN HALA HEYECANLISIN?"

"Yaptığınız bir işte değer yaratabilmek hakikaten çok büyük bir keyif. Yaptığınız şey başkalarının da hayatına dokunuyorsa, bunun verdiği manevi gücü, tarif etmek imkansız. İşe ilk başladığım zamanlar 20’li yaşlardaydım. Sabancı Holding’deyken Sakıp amcam ile bir fabrika açılışına gitmiştik. Amcam çok heyecanlıydı. Ona, "Amca bu kaçınıcı açılış, neden hala heyecanlısın?" dediğimde, "Göreceksin sen de hep böyle olacaksın" dedi. Sakıp amcamın sözünü yıllar sonra anladım. Değer üretmek için attığımız her adım beni her zaman heyecanlandırdı."

Toplumsal ön yargıların da yıkılması gerekiyor sanırım. Ama bu bir süreç değil mi?

Tabii ki bir süreç. Bütün dünya, kadın yönetici sayısını yükseltmek istiyor. Çünkü ayrımcılık dünyanın her yerinde. Bu tüm dünyanın gerçeği. Ama mevcut duruma kapılıp kilitlenmemek gerekiyor. İşinizi yapmaya devam ederken bir yandan da yaptıklarınızı göstererek toplumsal ön yargıları ortadan kaldırmak gerekiyor.

Zaman yönetimini nasıl yapıyor, sevdiğiniz şeylere nasıl vakit ayırıyorsunuz?

Zaman yönetiminde planlama çok önemli. Her şeyin zamanını doğru ayarlamak gerekiyor. Bu anlamda hayat benim için artık nispeten daha kolay çünkü çocuklarım büyüdü ve bana ihtiyaçları azaldı. Çocuklarım büyüyene kadar kendime biçtiğim aslı görevim hep annelik oldu. Ne zamanki onlar büyüyüp, kendi ayakları üstünde durabilir oldular, işte o zaman işe daha fazla eğilmeye başladım. Çalışmak bana enerji veriyor, çok yoğun olduğum zamanlarda bile büyük bir keyifle yerine getiriyorum yaptığım işi.

Çok önemli bir danışman bana "Seni mutlu ve mutsuz eden durumları, mutlu ve mutsuz eden insanları bir kenara yaz, sonra da bunların üzerine düşün!" demişti. Sonra bu tavsiyeye uydum ve çok iyi gelmişti. İnsan bazı şeyleri kağıda dökmüce kendine itiraf oluyor. Daha sonra listeden gereksizleri elyerek hayatımdan da çıkardım.

"ESAS SOSYAL İLE BAŞKALARININ HAYATINA DOKUNUYORUZ"

Biraz da Esas Sosyal'den ve "İlk Fırsat" programından bahseder misiniz?

Dünya üzerinde bütün büyük şirketler bir araya geldiğinde "Sosyal alanda ne yapıyorsunuz?" diye soruyor. Çünkü herkes bu işin bir enerji yarattığını görüyor. Esas Sosyal ile başkalarının hayatına dokunuyoruz.

Bizim ruhumuzda geri vermek var, inandığımız şeylerden biri bu. Bu inanışla bir takım araştırmalar yaptık. Sonra düşündük ve "Bizim işimiz istihdam yaratmak, bugün 10 bin kişiyi istihdam ediyorsak ve bu bizi mutlu ediyorsa, yine istihdamla yönelik işlere bakalım" dedik. Bu aşamadan sonra da "İlk Fırsat" programı doğdu. İstihdam konusundaki en büyük sorun, eğitim almış gençlerimizin iş bulamaması. Türkiye'de üniversite eğitimi almış genç işsizlerin oranı yüzde 35. Bu oran, "İlk Fırsat" programını heyecanla ele almamızı beraberinde getirdi. Bu, sadece gençlerin iş bulamamasını değil, toplumsal bir sorunu ifade ediyor. Asgari ücretle geçinen bir aile, çocuğunu zor şartlarda okutuyor, onunla gurur duyuyor ama çocuğu mezun olduktan sonra iş bulamıyor. Bu, toplum açısından kötü bir mesaj. Biz de "Bu soruna nasıl çare oluruz?" diye düşündük ve önce bu sorunun sebeplerini araştırdık. Artık yaptığım bütün konuşmalarda bu sorunun sebeplerini anlatıyorum.

Belli üniversitelerden mezun değilseniz işe alımlarda direk eleniyorsunuz, mülakatlara bile giremiyorsunuz. İş tecrübesi, tanıdık veya referans olmayınca gençler maalesef bir yerlere yerleşemiyor. İşte tam da bu noktada biz de bu çocuklara istihdam yaratmak için sivil toplum kuruluşları ile iletişime geçtik. Kurumlara, "Ekstra bütçeniz



"BÜTÜN DÜNYA, KADIN YÖNETİCİ SAYISINI YÜKSELTMEK İSTİYOR. ÇÜNKÜ AYRIMCILIK DÜNYANIN HER YERİNDE. MEVCUT DURUMA KAPILIP KİLİTLENMEMEK GEREKİYOR. İŞİNİZİ YAPMAYA DEVAM EDERKEN BİR YANDAN DA YAPTIKLARINIZI GÖSTEREREK TOPLUMSAL ÖN YARGILARI ORTADAN KALDIRMALISINIZ."

olsa hangi pozisyona eleman alırdınız?" diye sorduk. Aldığımız geri dönüşler ışığında hangi sivil toplum kuruluşlarıyla çalışacağımızı belirledik ve gençlere de hangi kuruluştaki hangi boşlukların olduğunu bildirdik. Bir yıllık süre için STK'lara yerleşen arkadaşlarımızın bütün masraflarını biz karşılıyoruz. Ayrıca ekstra eğitimler de sağlıyoruz ki bu gençler biraz daha yükselsin.

"BU PLATFORM HEPİMİZİN"

Gençler için ne gibi avantajlar sağlayacak bu program?

STK'lara yerleştirdiğimiz gençlerin hepsi kendi alanında çalışıyor. Mesela muhasebe okuduysa muhasebe işinde çalışıyor. Daha sonra bu çocuk-

lar çalıştıkları kurumda kesinlikle birinin gözüne çarpmıyor ve bir şekilde network oluşturuyorlar. Bir de her şeyden önemlisi bir senelik ciddi bir iş tecrübesi ediniyorlar.

Bu platform bizim değil, herkesin. İşin içine herkes bir şey katarsa o zaman büyüyebiliriz. Eskiden bu gençler, "Sivil toplum kuruluşlarında iş olur mu?" gözüyle bakarken şimdi buralarda gerçek işler olduğunun farkına varıyor. Bu proje, ilk yılında başarılı bir tablo ortaya koyarak, programa dahil olan gençlerin tamamının iş bulmasına vesile oldu. Bir arkadaşımızın yolu dünya çapında tanınan bir firma ile kesişirken bir diğeri ise kendi işini kurmayı tercih etti. Bu projenin daha da iyi noktalara gelmesi için herkesin elinin taşın altına koyması önemli. Şirketlerin de "Üç kişiyi bir yıllık süre için ben destekleyeceğim, aralarından birini de bünyemize dahil edeceğim" demesi gerekiyor. Bu tip projelerde ne kadar çok paydaş olursa o kadar iyi sonuçlar alıyoruz.

İlk Fırsat'ın önümüzdeki döneminde toplam kaç kişiye iş imkanı sağlayacaksınız? Bu gençler neye göre belirlenecek?

2018'de 25 genci STK'lara bir yıllık süre için yerleştireceğiz. Önümüzdeki dönem için paydaşlardan biri de TÜRKONFED olacak. TÜRKONFED'e bir kişilik kontenjanımız var. Bu kişi de kurumsal iletişim alanında çalışacak.

Burada ilk olarak yaş kriterimiz var. Onun ardından da bir yıldan az işsiz kalmış olmak gerekiyor. Çünkü bizim araştırmalarımız gösteriyor ki bir yıldan fazla işsiz kalmış gençlerin moralieri çok düşük oluyor ve onları motive etmek de çok zorlaşıyor.

Aslında işsiz genç sayısı bu kadar çok olmasa bu ölçütü koymazdık. Diğer taraftan İlk Fırsat'ı yakalamak isteyen bir gencin Anadolu'daki üniversitelerin birinden mezun olması gerekiyor.

Bu projenin ilk yılında 850, ikinci yılın da ise 2 bin 750 başvuru aldık. Rakamlar, bu projeye ilginin giderek arttığını gösteriyor.

"İLK FIRSAT" GENÇLERİ 21. YÜZYIL BECERİLERİ İLE DONATILYOR

Esas Sosyal'in geliştirdiği ve desteklediği 'İlk Fırsat' programı, üniversiteden yeni mezun olmuş iş arayan gençlerin okuldan işe geçiş sürecinde eğitim, sağlık, çocuk, çevre, genç, engelli, sanat ve mültecilik alanında çalışan sivil toplum kuruluşlarında (STK) bir yıl boyunca çalışarak deneyim kazanmalarını destekliyor. Esas Sosyal tarafından desteklenen STK'larda çalışan gençler 12 ay tam zamanlı çalışıp, Dünya Ekonomik Forumu'nun yayınladığı 21. Yüzyıl Becerileri olarak belirlenen stres yönetimi, sunum becerileri, hızlı ve sağlıklı karar alma ve çatışma yönetimi gibi alanlarda geliştirilen eğitimlerden oluşan 260 saatlik 'İlk Fırsat Akademisi'nden de yararlanıyor. Akademi etkinlikleri kapsamında online ve yüz yüze eğitimlerin yanı sıra toplum liderleri ile bir araya gelerek söyleşilere katılan katılımcılar, kariyer planlama konusunda özel sektör ve sivil alanda profesyonel deneyime sahip 36 kişilik gönüllü mentor havuzundan bir mentor ile eşleşerek destek alıyor. 2016 yılında 15, 2017 yılında ise 20 katılımcının desteklendiği projede, 2018 için ise 25 üniversite mezunu gencin yer alması planlanıyor.



LUCA PEYRANO

LONDRA BORSASI - ELITE PROGRAM CEO'SU

ÖZEL ŞİRKETLERİN BÜYÜME HEDEFLERİNDE, BİR SONRAKİ AŞAMAYA HAZIRLANMASINA YARDIMCI OLAN ELITE PROGRAMI, TÜRKİYE EKONOMİSİNİN BELKEMİĞİNİ OLUŞTURAN İŞLETMELERİN BÜYÜMESİNE DE DESTEK VERİYOR. PROGRAM AYRICA ELITE CLUB DEAL PLATFORMU İLE ŞİRKETLERİN FİNANSMAN BOŞLUĞUNU KAPATARAK, SERMAYE ARTIRMA SÜRECİNİ DÜZENE SOKMALARINDA DA AKTİF OLARAK YER ALIYOR.

KOBİ'LERİN EN BÜYÜK DESTEKÇİSİYİZ

ELITE olarak inanıyoruz ki yenilikçi, dinamik ve yüksek büyüme oranlarına sahip şirketler, ekonomik başarının anahtarını elinde tutuyor. Bu şirketler, faaliyet gösterdikleri ülkelerdeki inovasyon ve ekonomik kalkınmaya da büyük ölçüde katkı sağlıyor.

Türkiye İstatistik Kurumu'nun 2016 verilerine göre, Türkiye'de yaklaşık 2.7 milyon KOBİ bulunuyor. Ülkedeki işletmelerin yüzde 99,8'ine denk gelen KOBİ'ler, toplam istihdamın yüzde 73'ünü, ücretlerin ve maaşların yüzde 54'ünü, cironun ise yüzde 62'sini oluşturuyor. Bir hayli şaşırtıcı olan bu rakamlar aynı zamanda KOBİ'lerin Türkiye ekonomisinin büyümesinde oynadığı kilit rolü de ortaya koyuyor. Ayrıca bu işletmelerin çoğu da aile şirketi. ELITE Programı olarak biz, Türkiye'deki KOBİ'leri destekleyerek ve uluslararası genişleme planlarında onlara yardım ederek ülkedeki KOBİ sektörünü güçlendirme sözü veriyoruz. 2016 yılında TÜRKONFED ortaklığında, iş desteğimiz ve sermaye artırımı programımız ELITE Programı'nı Türkiye'de başlattık.

Program, özel şirketlerin büyüme hedeflerinde bir sonraki aşamaya hazırlanmasına ve yapılandırılmasına yardımcı oluyor. Ayrıca, şirket liderlerinin işletme okulu kaynaklarına, kendileri ile benzer fikirlere sahip girişimcilere, önde gelen danışmanlara ve yatırımcılar topluluğuna erişmelerini sağlıyor. Borsa Italiana tarafından 2012 yılında İtalya'da açılan program, 2014'te İngiltere'de Londra Borsası Grubu tarafından ilk kez görücüye çıkarıldı ve 2015 yılında da Avrupa'da ve uluslararası alanda piyasaya sunuldu.

TÜRKONFED ve ELITE birlikteliği, Türkiye ekonomisinin belkemiğini oluşturan işletmelerin büyümesine yardımcı oluyor. Halihazırda ELITE'in dinamik uluslararası topluluğuna üye üç Türk şirketi bulunuyor. Her geçen gün büyüyen uluslararası ELITE topluluğu, binden fazla şirket, danışman ve yatırımcıdan oluşuyor. 25 ülkede, teknoloji, yiyecek/içecek, sağlık ve üretimin de içinde olduğu 30'un üzerinde sektörde faaliyet gösteren 600'den fazla ELITE şirketinin toplam geliri 49 milyar euroya ulaşırken, bu şirketler 215 binden fazla iş olanağı sunuyor.

Türkiye'nin hızla büyüyen şirketleri ELITE Programı sayesinde, farklı sermaye kaynakları, yani risk sermayesinin, özel veya kamu özkaynağının büyümesine

yardımcı olmak üzerine pratik bilgilere ulaşıyor. Ancak daha da önemlisi ELITE Programı finansman konusunda geniş düşünüyor, şirketleri ihtiyaçları doğrultusunda en uygun finansmana erişmeye teşvik ediyor. Bu çalışma, üye şirketlerine sunduğu sermayeye daha fazla erişim imkânı sağlama hizmetlerini geliştirmek için sürekli yenilikler yapıyor. En son yeniliğimiz olan özel yatırım platformu ELITE Club Deal, program şirketlerinin finansman boşluğunu kapatarak, sermaye artırma sürecini düzene sokmalarına yardımcı olurken, onları profesyonel yatırımcılar ve kurumsal danışmanlarla birlikte güvenli ve verimli bir ortamda buluşturuyor. ELITE Club Deal, gelişim sermayesini Avrupa ve Türk şirketlerine yönlendiriyor. Şirketlerin kritik olan uygun finansmana erişimlerini sağlamak için daha fazla çaba sarf etmemiz gerekiyor.

Bugüne kadar Avrupa'daki KOBİ finansmanının yüzde 80'i küresel finansman ortamı için hayati önemde olan borçlanma şeklinde sağlanırken, özkaynak artışları şirketlerin uzun vadeli hedeflerine katkıda bulunabiliyor. Büyük şirketlerin vergiden düşülebilir borçları, yükümlülüklerini yerine getirmeleri açısından iyi olsa da, hızla gelişen ve tüm potansiyellerini ortaya çıkarmak isteyen işletmeler için dezavantajlı. Dinamik şirketler büyümeye çabalamalı ve aylık mali zorunluluklar veya risklerden kaçınmaya çalışmalı.

Avrupa'dan Türkiye'ye kadar tüm şirketler, özellikle de küresel rekabeti hedefleyenler, borç finansmanının önemli bir bileşen olduğunu bilmeli ancak uygun sermaye yapısı için tek finansman çözümü olmadığını da unutmamalı. Özkaynak, uzun vadeli sermayedir ve şirketlerin inovasyon yapmasını, büyümesini ve karşılığında da yarının önemli küresel şirketlerinden biri olmasını sağlar.

Kasım 2015'te Antalya'da düzenlenen G20 Liderler Zirvesi'nde KOBİ'ler ve girişimcilik, öncelikler arasında yer aldı. Dünya liderleri, KOBİ'lerin gelişmesi ve küresel ekonomiye katılımı konusuna dikkate değer ölçüde zaman ayırdı. Türkiye, KOBİ'lerin büyümesi ve gelişmesi için doğru ortamı yaratmaya kararlı ve ELITE Programı gibi girişimlerin bu yolda önemli bir yeri var. Bu işletmelerin finans ve bilgi erişimi konusunda karşılaştığı engelleri ortadan kaldırmaya yardımcı olan program, Türk KOBİ'lerinin inovasyon yapmasını, sürdürülebilir büyümeyi yönlendirmesinin ve yeni fırsatlar yaratmasının yolunu açıyor.



TKYD YÖNETİM KURULU BAŞKANI ALİ AYDIN PANDIR:

ESKİ YÖNETİM TARZI İLE YENİ SORUNLAR ÇÖZÜLEMİYOR

TÜRKİYE GSYİH'SİNİN YÜZDE 90'INI OLUŞTURAN AİLE ŞİRKETLERİNİN SADECE YÜZDE 40'ININ BİR AİLE ANAYASASI VAR VE BUNLARIN SADECE YÜZDE 4'Ü BİR HALEFİYET PLANI OLUŞTURMUŞ DURUMDA. TKYD YÖNETİM KURULU BAŞKANI ALİ AYDIN PANDIR, KÂRLI BÜYÜME VE SÜRDÜRÜLEBİLİR BAŞARININ ANAHTARI OLARAK KURUMSAL YÖNETİŞİMİ İŞARET EDİYOR.

Türkiye Kurumsal Yönetim Derneği (TKYD), kurumsal yönetim anlayışının Türkiye'de tanınması, gelişmesi ve en iyi uygulamalarıyla hayata geçirilmesi misyonuyla, gönüllü bir sivil toplum kuruluşu olarak 2003 yılında kuruldu. TKYD olarak özel sektör, medya, düzenleyici kurum ve kuruluşlar, sivil toplum kuruluşları ve akademik dünya arasında önemli bir iletişim ağı kurulurken, bu konuda öncülük görevini de üstlendiklerini ifade eden TKYD Yönetim Kurulu Başkanı Ali Aydın Pandir, "Eğitim programlarımız, üyelerimizin katılımına açık gündem toplantılarımız, 'Anadolu Seminerleri' projemiz, düzenlediğimiz panellerle kurumsal yönetişimin geniş kitlelere yayılması ve benimsenmesi için çalışıyoruz" diyor. Diğer yandan sürdürülen verimli iş birlikleriyle gerek ulusal gerekse uluslararası alanda saygın sivil toplum kuruluşları ve kurumlarla birlikte hareket eden TKYD'nin halen 600'ü aşkın bireysel, 48 kurumsal üyesi bulunuyor. Bu kapsamda, Pandir, TKYD'ye üye olanlara 600'ü aşkın bireysel üyeleriyle tecrübe ve bilgi paylaşımında bulunabilme, gündemdeki konuların tartışıldığı üye panellerine katılabilme, çeşitli etkinlikler ve yıl sonu toplantıları gibi sosyal aktivitelerde iletişim ağlarını genişletebilmenin yanı sıra uluslararası konferans ve seminerlere ayrıcalıklı katılım imkânı da sunduklarını vurguluyor. "Ek olarak uyguladığımız eğitim programlarıyla kişisel ve kurumsal gelişime katkı sağlamanın yanı sıra sürekli, süresiz yayınlar ve İnternet sitemiz aracılığıyla bilgiye sürekli erişim olanağı da sunuyoruz" diyen Pandir, TKYD üyelerinin, çalışma gruplarına üye olarak ortak uygulamaların parçası olma ve öneriler geliştirebilme imkânına da sahip olduğunun altını çiziyor.

ÖNCELİK, KÜLTÜR AŞISI YAPMAK

TKYD, kurumsal yönetim kültürünün yaygınlaşması için yıl boyunca çok sayıda etkinliğe de imza atıyor. Elbette bunlar arasında 18 Ocak 2018'de 11'incisi gerçekleştirilecek olan Kurumsal Yönetim Zirvesi'ne özel bir önem atfediliyor. Her yıl büyük ilgi gören ve kurumsal yönetim ile ilgili gündem konularını ulusal ve uluslararası uzmanların katılımıyla tartışmaya açan Kurumsal Yönetim Zirvesi dışında TKYD'nin yeni dönem gündem konuları arasında profesyonel bağımsız yönetim kurulu üyeliği konusu da önemli bir yer teşkil ediyor. Ali Aydın Pandir, "Halka açık olmayan aile şirketlerinde ve STK'larda kurumsal yönetişimin yerleşmesi, eğitim programlarımızın etkin bir içerikle bir sertifika programı haline getirilmesi, üyelerimiz ve diğer paydaşlarımızla yoğun iletişim, önceliklerimiz arasında yer alıyor. Halka açık olmayan aile şirketlerini, sivil toplum örgütlerini ve geçmişte olduğu gibi yeni dönemde de spor kulüplerini kurumsal yönetim esaslarına uygun hale getirmek için çalışmalar yapmayı hedefliyoruz" derken, yeni OECD Kurumsal Yönetişim İlkeleri'nin hayata geçirilmesi için kuruluşlara destek vermeye de devam edeceklerini vurguluyor.

Bu kapsamda, Yönetim Kurulu Sekreteri El Kitabı ve Yönetim Kurulu Üyesi Oryantasyonu Kitabı çalışmalarına da devam ettiklerini dile getiren Pandir, Yönetim Kurulu Sekreteri El Kitabı'nda iyi kurumsal uygulamalar

AİLE ANAYASASI NEDİR VE ŞİRKETLERE NE KATAR?

Aile üyeleri arasında iletişimi destekleyecek ve aile hedeflerinin gerçekleşmesini sağlayacak yapının oluşturulması aile bireyleri arasında güveni geliştirir, ancak bunu sağlayacak süreçlerin oluşturulması zaman ve yatırım gerektirir. Aile kararlarının yapısının oluşturulması ve uygulanmasının önemli araçlarından biri de Aile Anayasası'dır. Aile Anayasası, aile fertlerinin çalışan ya da patron olarak dâhil oldukları konulara ilişkin değer, felsefe, kural ve beklentileri açık bir şekilde ifade eder. Esasen bu anayasa, aile ve işin birbiriyle nasıl etkileşim içinde olacağını düzenleyen politikaların bütünüdür. Genellikle de ailenin misyonu kadar, felsefesini veya değer yargılarını içerir. Bu da beraberinde, şirketin daha hızlı kararlar alabilmesini, verimliliğin, kârlılığın ve ürün kalitesinin artmasını, önemli rekabet avantajı yaratılmasını sağlar. Diğer bir deyişle; Aile Anayasası ile hissedarlık ve yönetim sistemine yapılacak her yatırım, şirkette büyümeye, verimliliğe, sürekliliğe ve şirketin varınlarına devredilmesine katkıda bulunur.

kapsamında şirket sekreteri pozisyonunu inceleyeceklerini, Türkiye'nin yanı sıra farklı ülkelerdeki uygulamaları da tespit edeceklerini söylüyor. Pandir, "Yönetim Kurulu Sekreteri, yönetim kurulunun şirketi doğru tanıması ve doğru karar almasında önemli ve stratejik bir rol oynuyor. Bu yönüyle, Türkiye'de şu anda mevzuatta yeri olmasa da kurumsal yönetiminde iyi uygulamaları örnek alarak doğru adımları atmak isteyen şirketlerimize yol gösterici kılavuz niteliğinde bir çalışma olacak" diyor.

KURUMSAL YÖNETİŞİM NEDEN ÖNEMLİ?

Kurumsal yönetim dünyada olduğu gibi Türkiye'de de henüz genç bir kavram. Aile şirketlerinin yoğunlukta olduğu Türkiye ekonomisinde, kurumsal yönetişimin katma değer yaratmadaki rolünün iyi kavranması büyük önem arz ediyor. Bu bağlamda Ali Aydın Pandir, kurumsal yönetim uygulamalarının yarattığı değerın önemi kavrandıkça, konuyu bir yönetim kültürü olarak ele alan aile şirketlerinin sayısının da arttığını söylüyor. Pandir, "Ülkemiz ekonomisinin yapı taşı olan şirketlerimizi geliştirmek ve bu gelişimi sürdürülebilir kılmak istiyorsak; milli gelirin yaklaşık yüzde

90'ını üreten aile şirketlerimizin temelini güçlendirmek ve uluslararası standartlarda bir yönetim ve kontrol yapısına sahip olmalarını sağlamak zorundayız" diyor. 20. yüzyılın yönetim tarzıyla; içinde bulunduğumuz 21. yüzyılın ihtiyaçlarına cevap veremeyeceğimizi vurgulayan Pandir, kârlı büyüme ve sürdürülebilir başarının anahtarı olarak da kurumsal yönetişimi işaret ediyor. Gerçekten de aile şirketleri kuruluş yıllarında kendilerine özgü avantajlarına bağlı olarak hızlı bir performans artışı gösterebilirler de, şirketler büyüdükçe karmaşıklaşan ilişkiler çerçevesinde performansın devamlılığını sağlayabilmek, belli düzenlemeler geliştirme gereği doğuruyor. Örneğin, işler geliştikçe ve şirket büyüdükçe farklı alanlara yatırımlar yapılıyor ve sermayedar, profesyonel yöneticiler ile çalışma ihtiyacı duyuyor. Böylece risk alan sermayedar ve ücret karşılığında karar alan profesyonel yönetici rolleri ortaya çıkıyor. Kısacası sahiplik ve yönetim erkleri birbirinden ayrılıyor. Pandir, işte tam da bu durumda etkin bir şekilde işleyen sistemlerin kurulabilmesi için kurumsal yönetim ilkelerine olan ihtiyacın ön plana çıktığını söylüyor: "Kurumsal yönetim ilkeleri çerçevesinde oluşturulmuş yönetimlere sahip kuruluşlar, riskleri öngörebiliyor ve çok sesliliğin getirdiği avantajları kullanabiliyor. Kurumsal yatırımcılar, sadece finansal verilerle yetinmeyerek ilgilendikleri kurumların uzun dönemli stratejileri, sürdürülebilirlik politikaları, kurumsal yönetim kaliteleri ile daha ilgililer. İç denetim sistemlerini, risk yönetimini uluslararası standartlarda oluşturan kuruluşlar, öngörülür davranmanın ve olası krizlere daha hazır olmanın ödülünü alıyorlar."

AİLE ANAYASASINI BİLMİYORUZ

TKYD'nin araştırma sonuçlarına göre, Türkiye'deki aile şirketlerinin yaklaşık yüzde 60'ında hala Aile Anayasası bulunmuyor. Yüzde 49'u şirketlerinde kurumsallaşma sürecinin devam ettiğini söylerken; aile şirketlerini en fazla meşgul eden gündem konuları arasında yaklaşık yüzde 75 ile mali konular ilk sırada yer alıyor. Gelecekte görülen tehditlerde ise sırasıyla yüzde 48 ve yüzde 46'lık oranla gelecek nesil devir planlama eksikliği ve profesyonelleşememe yer alıyor. Gelecek planlarındaki en önemli gündem maddesini ise yüzde 52'lik oranla profesyonel yönetim oluşturuyor. Bu da kurumsal yönetişimin öneminin yavaş yavaş kavranmaya başladığının bir göstergesi.

AİLE ŞİRKETLERİNE DAİR...

30 YIL

TÜRKİYE'DE AİLE
ŞİRKETLERİNİN ORTALAMA
YAŞAM SÜRESİ

7/10

DÜNYANIN EN ZENGİN
10 ŞİRKETİNDEN YEDİSİ
AİLE ŞİRKETİ

%2

TÜRK ŞİRKETLERİNDE
DÖRDÜNCÜ KUŞAĞA DEVİR
ORANI

%4

TÜRK ŞİRKETLERİNİN
SADECE YÜZDE 4'ÜNÜN
HALEFİYET PLANI VAR. BU
ORAN KÜRESEL ÖLÇEKTE İSE
YÜZDE 16

%40

TÜRKİYE'DEKİ ŞİRKETLERİN
YÜZDE 40'I AİLE
ANAYASASI'NA SAHİP

%75

TÜRK ŞİRKETLERİNİN EN
ÖNEMLİ GÜNDEM MADDESİ
YÜZDE 75 İLE MALİ
KONULAR

%95

TÜRKİYE'DEKİ TÜM
ŞİRKETLERİN YÜZDE 95'İNİ
AİLE ŞİRKETLERİ
OLUŞTURUYOR





İÇASİFED YÖNETİM KURULU BAŞKANI MEHMET AKYÜREK:

HEM KAMU HEM DE ÜNİVERSİTELERLE DAHA SIKI İŞ BİRLİĞİ KURMALIYIZ

GEÇTİĞİMİZ NİSAN AYINDAKİ 9'UNCU OLAĞAN GENEL KURULDA YENİDEN GÖREVE SEÇİLEN İÇASİFED YÖNETİM KURULU BAŞKANI MEHMET AKYÜREK, TÜRKİYE'DE TOPLUMUN BÜTÜN KESİMLERİNİN SANAYİNİN, ÜRETİMİN ÖNEMİNİ BIKMADAN USANMADAN ANLATMASI GEREKTİĞİNE DİKKAT ÇEKİYOR.

İç Anadolu Sanayici ve İşadamları Dernekleri Federasyonu (İÇASİFED), gelişen dünya ve ülke koşullarında, reel sektörün sürdürülebilir rekabet gücünün artırılması ve Türkiye'nin, başta AB olmak üzere uluslararası stratejik iş birliklerinin geliştirilmesinde yenilikçi, yönlendirici, katılımcı ve paylaşımcı bir sivil toplum kuruluşu olmak vizyonu ile 22 Ocak 2004'te Ankara'da kuruldu. İç Anadolu'da

başta altı derneğin güç birliği yaparak bir araya gelmesiyle kurulan, çevre bölgelerdeki derneklerin de federasyona katılmasıyla 10 derneği çatısı altında birleştiren İÇASİFED, halen iş dünyasının sorunlarına çözüm üretecek politikaları üretmeye ve ekonomiye katma değer yaratmaya devam ediyor. Aynı zamanda, Ankara Kalkınma Ajansı'nın Kalkınma Kurulu üyesi olan federasyon, derneklerinden aldığı bilgi ve birikimleri

sorun çözme yolunda aktarma organı olarak paydaşlarına aktarırken, iş dünyasına önemli kavram olarak "iş adamı" yerine "iş insanı" kavramını eklemesi, bu kavramın isim babası olmasıyla da dikkat çekiyor.

ANKARA SADECE SİYASETİN DEĞİL EKONOMİNİN DE KALBI

Ankara ve İç Anadolu Bölgesi'nin sadece siyaset ile anılmasının eksik olacağını,

ANKARA'NIN EKONOMİK GÜCÜ

Ankara Sanayi Odası'nın verilerine göre Ankara'nın Türkiye'deki toplam kârlılıktan aldığı pay yüzde 6,2. Ankara'daki büyük ölçekli işletmelerin faaliyet kârlılığı yüzde 10,3 iken bu rakam Türkiye'de ortalama yüzde 6,7 olarak gerçekleşiyor. Benzer şekilde, orta ölçekli işletmelerde faaliyet kârlılığı Türkiye'de yüzde 5,6 iken Ankara'da yüzde 6,1 olarak ölçülüyor. Diğer yandan, Ankara'daki üretimin yüzde 26'sının düşük, yüzde 35'inin orta-düşük, yüzde 32'sinin orta-yüksek ve yüzde 7'sinin de yüksek teknolojlili üretimden sağlandığı bildiriliyor. Ankara, ekonomik verilere göre Türkiye ekonomisine en yüksek katma değeri sağlayan ikinci kent konumundayken, CNBC-E Business'ın bir araştırmasına göre yaşam kalitesinin en yüksek olduğu il olarak dikkat çekiyor. Yine, Ekonomist dergisine göre 2025 yılında Ankara'nın dünyanın en rekabetçi 120 kenti arasında 103'üncü sırada yer alacağı belirtiliyor.

bölgenin üretim gücü ve kabiliyeti ile ekonominin de başkenti olmaya aday olduğunu ifade eden İÇASİFED Yönetim Kurulu Başkanı Mehmet Akyürek, "Bölgemizde sanayi bölgelerinin sorunlarını, ilgili kurumlara çözümleri ile birlikte iletmeye devam ediyoruz. Akyurt'ta yapılacak olan fuar alanı, Hasanoğlu'nın Organize Sanayi Bölgesi sınırlarının belirlenmesi, Malıköy-Temelli bölgesindeki sanayi havzasının yol sorununu gündeme taşıdık ve yapımına başlanmasında aktif rol aldık ve yeni çalışmalara da devam edeceğiz" diyor. OSİAD'ın kurucusu olduğu Anadolu Organize Sanayi Bölgesi'nin katma değeri yüksek ürünleri üretecek firmalarına birebir bölge tanıtımı yaparak yatırıma yönelmelerini sağladıklarını da ifade eden Akyürek, Ostim ve İvedik Organize Sanayi Bölgeleri'ndeki 200 yatırımcı Anadolu OSB'de yatırıma teşvik ederek orta-büyük işletme olma yolunda görev üstlendiklerini; bölgede 50 fabrikanın üretim faaliyetlerine başlarken 50'sinin de inşaatının devam ettiğini söylüyor. Bölgedeki yerel yönetimler, sanayi ve ticaret odalarıyla yakın iş birliği yaparak sanayi havzasında bulunan

OSB'lerin ortak çalışması ve gerekli olan yatırımların yapılabilmesi yolunda görevler üstlendiklerini de dile getiren Akyürek, Ankara'nın, üniversite-sağlık-memur kenti olmasına rağmen sanayi kenti de olması yolunda iş birliklerinin sağlanması, kamuoyu yaratılması, genç işsizliğin önlenmesi için sanayi ve üretimin önemli olduğunu vurguluyor:

"Üniversitelerle sanayi iş birliği çalışmalarını yapılsa da istenilen hedefe ulaştığımızı söyleyemeyiz. Ankara'da yapılan araştırmalar, 'Ankaralıyım' diyen yurttaş sayısının azlığını ortaya koyuyor. Yerel yönetimlerin üniversitelerle iş birliği sorun belirleme ve çözüm üretmede yeterli olamazken, Büyükşehir Belediyesi, ilçe belediyeleri ve OSB'lerin iş birliklerinin de yeterli olmadığını görüyoruz."

Akyürek, üyesi oldukları TÜRKONFED ile iş birliklerinin çok güçlü olduğunu da vurgularken, İÇASİFED'in merkezi idareye yakın olması ve ilgili kurumlarla iş birliği/güç birliği içerisinde olmasıyla aktif görevler üstlenerek TÜRKONFED'i Ankara'da temsil etme yolunda önemli adımlar atmaya devam edeceğinin altını çiziyor.



İÇASİFED VE ÇATISI ALTINDAKİ DERNEKLER



MERCAN KİMYA YÖNETİM KURULU BAŞKANI GÜLTEKİN OKAY SALGAR:

"TÜRKİYE'NİN İLK PARAFİN ÜRETİCİSİYİZ"

TÜRKİYE'DE ÜRETİLMİYENİ ÜRETMEK HEDEFİ İLE YOLA ÇIKAN MERCAN KİMYA, BUGÜN HEMEN HER SEKTÖRDE ARA MAL OLARAK İHTİYAÇ DUYULAN PARAFİN VE TÜREVLERİNİN ÜRETİMİNİ GERÇEKLEŞTİRMEKLE KALMIYOR, ÜRÜNLERİNİ DÜNYANIN 85 ÜLKESİNE İHRAÇ EDEREK ÜLKE EKONOMİSİNE DE KATMA DEĞER YARATIYOR.



Memur bir babanın okuma heveslisi çocuğu olarak üniversite eğitimi için Almanya'nın yolunu tutan, okumak için çalışmak zorunda olan ve bu nedenle devam ettiği bir stajında parafin üretimi ile tanışan Gültekin Okay Salgar'ın hayatı, bu stajda gördükleri ve öğrendikleriyle şekillenmiş. 1970'li yıllarda Türkiye'nin ihtiyacı olan parafinin tamamı ithal edilirken, hiçbir sermayesi olmayan, daha doğrusu tek sermayesi "başarma azmi" olan Gültekin Okay Salgar, büyük ve riskli bir girişimle parafin üretimine başlamış. Hem de tasarımını kendi yaptığı makine ve ekipmanlarla...

İçerisinde bulunduğumuz yıl, Mercan Kimya'nın 40'ıncı kuruluş yıldönümü. Mercan Kimya Yönetim Kurulu Başkanı Gültekin Okay Salgar, 40 yılda elde edilen başarıyı özetlerken, "Yıllar önce bir memur çocuğu olarak iş hayatına başladım. Babamdan dürüstlüğü ve çok çalışmayı öğrendim. Ailemden edindiğim ilkelerle güvenilir ve itibarlı bir şirket kültürü oluşturmak için azimle çalıştım. İş hayatında yalnızlığın ve çaresizliğin ne olduğunu iyi bilirim. Çalışanlarımın her zaman yanında oldum, işçilerimin kadrini bildim. Çalışanlarımızın şirketimizi birlikte yönettiğimiz bir aile olduğunu anlamalarını sağladım. Hiçbir zaman hırsım aklımın önüne geçmedi. Ama 'Ya farklı

iş yaparım ya da mevcut işimi farklı yaparım' ilkesiyle şirket kültürümüzü oluşturdum" diyor. Bugün dünyanın 85 ülkesine ihracat gerçekleştiren, Avrupa'nın sayılı parafin üreticilerinden biri olarak gösterilen Mercan Kimya'nın bugünü ve geleceğini, Gültekin Okay Salgar ile konuştuk.

"YA FARKLI İŞ YAPARIM YA DA İŞİMİ FARKLI YAPARIM"

Öncelikle sizden Mercan Kimya'nın kuruluş hikâyesini dinleyebilir miyiz?

Mercan Kimya, 1977 yılında, Türkiye'nin ilk parafin üreticisi olarak Denizli'de kuruldu. Mercan Kimya'nın kuruluş hikâyesi, tesadüfler

ve büyük bir çabanın eseridir. Denizli Lisesi'nden mezun olduktan sonra Avrupa'da okuma arzusuyla Almanya'daki Darmstadt Teknik Üniversitesi'ne gittim. Babam memur olduğu için çalışarak okumak zorundaydım ve oradaki bir stajımda parafin üretimine tanık oldum. Ancak maddi imkânsızlıklar nedeniyle, üniversite eğitimimi tamamlamak için Türkiye'ye dönmek zorunda kaldım ve Ankara'da makine mühendisliği eğitimimi tamamladım. Ardından iş araştırmak için Almanya'ya tekrar gittim. O yıllarda, Türkiye parafin ihtiyacını yurt dışından karşılıyordu. Ben de Alman Terhell firmasını ziyaret ederek, "Parafini Türkiye'de üretebilir miyim?" diye araştırmaya başladım. Türkiye'ye döndükten sonra ise mum ve mumlu kâğıtlarda kullanılan parafinlerin üretimini kendi tasarladığım makine ve ekipmanlarla gerçekleştirmeye başladım. Sermayem olmadığı için esnaf ve sanatkârlara verilen uzun vadeli, düşük faizli kredilerle işe başladım ama asıl sermayem, başarma azmimdi. Çok çalışarak, her yıl yeni bir ürün geliştirmeyi prensip edindim. MDF, sunta, kauçuk, kozmetik, tekstil, kromaj, kaplama, lastik, güzellik ve sağlık sektörlerinin ihtiyacı olan parafinleri üretimine böylece başlamış oldum. Halen de parafin, parafinik yağlar ve parafinik emülsiyonlar konusunda her sektörde üreticilere teknik destek vermeye ve onlar için Ar-Ge çalışmaları yapmaya devam ediyoruz.

Türkiye'deki kimyevi ürünler ve kozmetik sektörlerinin güncel durumu için neler söyleyebilirsiniz? Mercan Kimya'nın sektördeki üretim ve ihracat gücü nedir?

Türkiye'de kimyevi maddelerin üretiminde çok olumlu gelişmeler yaşandı, yaşanmaya da devam ediyor. Her türlü kimyevi ürünleri Avrupa'dan ithal ederken, artık AB ülkelerine ihracat yapan ülke konumuna geldik. Kozmetik sektörü hızlı bir şekilde gelişmeye devam ediyor. Özellikle Orta Doğu ve Afrika ülkelerinin her türlü kozmetik ihtiyaçlarını karşılayacak firmalarımız sahneye çıktı. Ancak maalesef kozmetikte tanınan bir marka oluşturamadık. Bu nedenle de ucuz imalatçı sınıfının dışına çıkabilmiş değiliz.

"AR-GE'Yİ ÖNEMSEMİYEN BÜYÜYEMEZ"

Mercan Kimya'nın Ar-Ge'ye önemli kaynak ve zaman ayırdığını, Ar-Ge'yi kurum kültürü ile bütünleştirdiğini de biliyoruz. Mercan Kimya için Ar-Ge neden önemli? Bu alandaki yatırımlarınız hakkında bilgi verir misiniz?

Mercan Kimya, halen 12 bin metrekaresi kapalı olmak üzere 20 bin metrekare arazi üzerinde, 80 bin ton kapasiteyle üretim gerçekleştiriyor. Mercan Kimya'da üretim kadar önemli bir diğer alan ise Ar-Ge'dir. Özellikle kimya sektöründe Ar-Ge'ye önem vermeyen firmaların büyümediğini, aksine gerilediklerini görebilirsiniz. Mercan Kimya, parafin sektörünün ihtiyacı olan her türlü testleri yapabilecek nitelikte uluslararası standartlara uygun cihazlara sahip ve büyük bir Ar-Ge laboratuvarına sahip. Firmamız Ar-Ge'ye ayırdığı zaman ve bütçesini de her yıl artırıyor.

Benzer şekilde Mercan Kimya, üretim standardizasyonu ve kaliteye de özel bir önem veriyor.

40 yıldır vizyonumuzdan, kalitemiz ve müşteri memnuniyetimizden taviz vermiyoruz. Mercan Kimya, kaliteli üretim anlayışı ile tüm müşterilerine ortaklık mantığıyla hizmet veriyor, müşterilerinin büyümesi ve düşük maliyetli üretimler yapabilmesi için ürünlerini sürekli olarak geliştirmeye devam ediyor.

2016 yılı sektörünüz ve Mercan Kimya için nasıl sonlandı? Bu yıl için neler söyleyebilirsiniz?

2016 yılında Türk kimyevi maddeler sektöründe olumsuzluklar oldu elbette ancak diğer sektörlerle göre daha az sıkıntı yaşadığımızı söyleyebilirim. 2017 ise son iki yıla göre kısmen iyi geçiyor; yılın ikinci yarısında hedeflediğimiz büyümeyi yakalayabileceğimizi ümit ediyoruz. 2017 yılı ve sonrasında sanayicilerimizin dünya pazarlarına girmek için daha gayretli ve agresif olmaları gerekiyor. İhracatını büyütebilen sanayiciler için gelecek yılların daha belirgin ve güvenli olacağını düşünüyorum.

RAKAMLAR NE DİYOR?



2017'DE 40'INCI KURULUŞ YILINI KUTLAYAN MERCAN KİMYA,



20 BİN METREKARELİK ÜRETİM TESİSİNDE,



80 BİN TON KAPASİTE İLE ÜRETİM GERÇEKLEŞTİRİYOR,



ÜRETİMİNİN YÜZDE 60'INI 85 ÜLKEYE İHRAÇ EDİYOR.

Gültekin Okay SALGAR



**“KİMYA SEKTÖRÜ GENİŞ BİR ALAN”**

Hem sektörünüzün hem de Mercan Kimya'nın uluslararası rekabetteki konumu ve gelecek stratejilerinden söz edebilir misiniz?

Mercan Kimya, sektöründe lider bir kuruluş. Türkiye'nin parafin ihtiyacının büyük bir kısmını karşıladığı gibi birçok ülkenin parafin ihtiyacının tamamını da karşılamaktadır.

AB ülkelerindeki rakiplerimize göre kalite ve fiyat avantajımız nedeniyle dünyanın her yerinde tercih ediliyor. Halen üretimimizin yüzde 60'ını 85 ülkeye ihraç ediyoruz.

Diğer yandan, Mercan Kimya'nın kardeş kuruluşu ROWAX'ın üretime geçmesiyle lojistik avantajımızı da artıracaktır. Yeni stratejik planlarımızda, Orta Doğu pazarlarına yönelik Avrupalı rakiplerimizin ortak üretim tekliflerini de değer-



lendiriyoruz. Parafin sektörü, yeni yatırımlarla Türkiye'de daha çok gelişecektir. Kimya sektörü çok geniş bir alan, sektörde halen üretilmeyen yüzlerce kimyevi ürün var. Türkiye'nin bu ürünlerin ithalatına ödediği döviz miktarı ise ne yazık ki çok fazla. Kimya sektörüne yatırım yapılması için devletin teşvikleri artarken, çevresel endişelerin de giderilmesi gerekli.

Bir Aile Anayasası'na sahip olduğunuzu biliyoruz. Neden böyle bir girişime gerek duydunuz? Aile Anayasası size ve Mercan Kimya'ya ne kazandırdı?

Mercan Kimya, hem şirket kültürüne hem de Aile Anayasası'na dikkat eden bir firmadır. Aile Anayasamızı, çalışanlarımız ve yöneticilerimize daha profesyonel bir çalışma ortamı

“KALİTE KONTROL, MÜŞTERİYE GÜVEN VERİR”

“Kalite kontrol, firmaların ürünlerinin standartlığı için bir gerekliliktir. Müşteriye sunulan ürünlerin kalitesinin sürekliliği, müşteriye güven verir. Mercan Kimya olarak, kalite kontrole çok önem veriyoruz. Üretim, kalite kontrol ve Ar-Ge çalışmalarımızda; kimya mühendisleri, kimyager ve kimya teknisyenlerinden oluşan deneyimli kadromuzla hizmet verirken, aldığımız her türlü ham maddeden üretim süreçlerimizdeki teknik kontroller ve son mamule kadar tüm analizleri, kalite kontrol teknik kadromuzla gerçekleştiriyoruz. Laboratuvarlarımızda ve kalite kontrolde çalışan teknik kadromuz, sanki müşterimizin bir çalışanı gibi her türlü teknik kontrolleri itina ile yapar. Müşterilerimize sevgiyatı yapılan ürünlerimizin şahit numunesi ise uzun süre laboratuvarlarımızda saklanır. Özetle, kalite kontrol ve müşteri memnuniyeti, Mercan Kimya'da her zaman ön plandadır.”

sağlayabilmek için Koç firmasından esinlenerek oluşturduk. Aile Anayasası, şirketin nesiller boyu varlığını sürdürmesi için bir araçtır ve esasen şirketin devamlılığını sağlamayı amaç edinir. Mercan Kimya Aile Anayasası'na göre, örneğin eşler yönetiminde görev alamaz; üniversite eğitimi almamış aile üyeleri yönetimde temsil şansına sahip olamaz ve kişi, kim olursa olsun en alt pozisyondan işe başlar...



Mercan Kimya'nın Denizli'deki üretim üssü



İLHAM SÜHEYL AYGÜL

TÜRKKARİYER YÖNETİM KURULU BAŞKANI

DEĞİŞİM ARTIK BİR SEÇİM DEĞİL, ZORUNLULUK! BUNU ARTIK KABUL ETMELİYİZ. PEKİ, DEĞİŞİMİN GİTTİKÇE ARTAN HIZINDAN İNSANLARI NASIL ETKİLENİYOR? BİLDİKLERİMİZİ UNUTUP SÜREKLİ YENİ ŞEYLER ÖĞRENMEK DURUMUNDAYIZ. BU DEĞİŞİME UYUM SAĞLAMAYA ÇALIŞIRKEN, ÇOĞUMUZ ÖZ İLE İLİŞKİMİZİ BİR NOKTADA KAYBEDİYOR. VE RUHLARIMIZ GERİDE KALİYOR. ENDÜSTRİ 4.0'DA ROBOT ROBOTLA KONUŞACAK AMA İNSAN İNSANLA NE ZAMAN KONUŞACAK?

DEĞİŞİM DALGALARI VE KAYBOLAN RUHLARIMIZ

Bugünlerde en trend konular Endüstri 4.0 ile onu izleyen Big Data, robotik, yapay zeka, 5G, dikey ve yatay entegrasyon, siber güvenlik konuları. Bu konularda seminer, zirve, toplantılar aldı başını gidiyor. Bilindiği üzere, insanoğlu, ilk dalgada su ve buhar gücünü insan kas gücü yerine koymaya başlamıştı. İkinci dalgada elektrik ile kütleli üretime geçildi, üçüncü dalgada bilişim teknolojileri ile üretimde otomasyon gerçekleşti. Dördüncü dalgada ise bilişim teknolojileri ile endüstriyi bir araya getiren dijitalleşme dönemiyle birlikte robotların robotlarla konuşmaya başladığını göreceğiz.

Anlayacağınız dev bir teknoloji otobanında, bilgi bombardımanı (big data) altında ilerliyoruz. İş tanımlarının yüzde 40'ı kaybolacak. Fortune 1000 listesinde yer alan firmalar daha da büyük bir hızla değişmeye devam edecek. ABD'de Çalışma Bakanlığı'nın yaptığı bir araştırmaya göre; bugün ilköğretimde okumakta olan çocukların yüzde 65'i, gelecekte henüz keşfedilmemiş mesleklerde çalışıyor olacak. Peki, insanlar bu dalgalarla baş edebiliyor mu? Aslında ikinci dalga geldiğinde İspanya'da çalışan insanlar "makinelere yerimizi alacak" diye sandaletlerini makinelere dişlerinin arasına yerleştirmiş ve makinelere çalışmasını istememişti. Sabo denilen bu sandaletler daha sonra meşhur "sabotaj" kelimesini de terminolojimize kazandırdı. Terminolojiye bir terim sokulmuş ama sabotajla değişime karşı konulması mümkün olamamış.

Değişim artık bir seçim değil, zorunluluk! Bunu artık kabul etmeliyiz. Peki, değişimin gittikçe artan hızı insanları nasıl etkileniyor? Bildiklerimizi unutup sürekli yeni şeyler öğrenmek durumundayız. Bu değişime uyum sağlamaya çalışırken, çoğumuz öz ile ilişkimizi bir noktada kaybediyor.

Ve ruhlarımız geride kalıyor.

Dördüncü dalgada robot robotla konuşacak dedik ama insan insanla ne zaman konuşacak? Ruhları geride kalan insanlar, özleriyle tekrar ne zaman buluşacak? Ne zaman insanlar birbirlerine geri besleme, ileri besleme yapıp birlikte yükselmeyi başaracak?

Peki, biz, ülke olarak bu dalgalar ve değişimlerin neresindeyiz?

Dört dalga arasındaki dalga boyumuz, iyimser bir yaklaşımla, muhteşem bir azınlığı da dikkate almazsak

2,5 dalga diyebiliriz. İnsan kaynakları konusunda ise gidecek yolumuzun uzun olduğunu söylersek yanlış olmaz. Performans sistemlerini terk etmeye başlayıp koçluk ve mentorluk sistemlerine geçiş yapan küresel sisteme karşı "henüz geri besleme yapmasını beceremeyen koltuk yöneticisi" profillerimizin öncelikle bir paradigma kayması yaşaması gerekiyor. Sorun varsa ve kurumunuz raporda önerildiği gibi size değer verip koç, mentor bulmuyorsa, siz kendinize değer verin ve bu uzun yolculukta kendinize bir mentor veya koç bulup yanınıza oturtun. Modern zamanlar, eğer siz isterseniz ihtiyacınıza göre koç, mentor, danışman, terapist, psikolog ile sizi buluşturur; size dayatılan düşünce ve duygu denizinden bir süreliğine de olsa dışarı çıkarır ve akıntıda gitmekte olan kendinize daha net bir bakış atarak farkındalık kazanırsınız.

Araştırmalara göre insan cüzdanını kaybettiğinde dört saatte, telefon kaybettiğinde on beş dakikada fark ediyor. Kendini kaybettiğinin ise farkında bile olamıyor maalesef. Şarap ve peynir çeşitlerini, dizi kahramanlarını, yarışma oyuncularını, komşularımızı, yöneticilerimizi çok iyi tanıyoruz ama kendimizi? Kimlik, aslında bizim kendimize ve başkalarına kendimiz hakkında anlattığımız sanal hikâyedir. İtibar ise belli bir dönem için sergilediğimiz davranışların özet değerlendirmesidir. Koç ve mentorlar önce durum tespiti yapar, sonra yaşamla hayalleriniz arasındaki boşluğu kapatan boşluk analizini yapmanızı sağlar: Yapmayı düşünmek ile gerçekten yapmak arasındaki boşluğu kapatır. Yaşam tekerleğiniz, yol boyunca belli konularda takırdamaması ve düz bir yüzeyde yol almanızı için yaşamın oyuklarını doldurmak ve engelleri ortadan kaldırarak potansiyellerinizi, hayal ve özelemlerinizi gerçekleştirmeniz için sizi teşvik eder. Özünüzle bağlantı halinde değilseniz, hedefiniz ulaşip beklediğiniz başarı geldiğinde onları bomboş eller ve kalplerle karşılamak zorunda kalırsınız. Beyaz yakalılar özünüzü kaybetmeyin, değerlerinizi bilin, kendinizi sevin.

Kurumlar çalışanınızı kaybetmeyin, çalışanınızı sevin. Çalışanlarınızı severseniz onlar da müşterilerinizi sever.

Temel kuraldır; kalp kalbe karşıdır. Aşk, aşkı doğurur. Bu ilk çağlardan beri çift taraflı bir ilişki olarak süregelen gelmiştir. Eğer bir insanı kalbinden yakalayamazsınız, kayar gider bir dalgada, anlayamazsınız!

ANSİAD YÖNETİM KURULU BAŞKANI ABDULLAH ERDOĞAN:

GELECEK NİTELİKLİ EĞİTİMDE

ANTALYA, TÜRKİYE’NİN HIZLI BÜYÜYEN KENTLERİNDEN BİRİ OLSA DA ORTA GELİR TUZAĞI RİSKİ İÇERİSİNDE YER ALIYOR. ANTALYA İŞ DÜNYASI, KENTİN ÜLKE EKONOMİSİNE SAĞLADIĞI KATMA DEĞERİ ARTIRMAK İÇİN VAR GÜCÜYLE ÇALIŞIRKEN, KENTİN EN GÜÇLÜ STK’LARINDAN BİRİ OLARAK ÖNE ÇIKAN ANSİAD’IN ODAĞINDA İŞE NİTELİKLİ VE KALİTELİ EĞİTİM VAR.



değil: Türkiye ekonomisindeki problemlerden biri üretim yapısının sermaye-yoğun teknolojilere dayalı olmasıdır, emek yerine aşırı sermaye kullanımı ve enerji açığı ülkeyi ithalata ve dış birikimlere aşırı bağımlı hale getiriyor. Orta gelir tuzağı ile üretilen ürünler arasında yakından bağlantı kuran bu yaklaşım, doğru ürünlerin üretimi ve ihracatı ile ürün tuzağından çıkış stratejilerini ortaya çıkartıyor. Antalya’nın özelliği ise ürün tuzağını aşmak için doğru ürünlerin üretimini sadece imalat sektöründe değil; halihazırda rekabet avantajı bulunan turizm ve tarım sektörlerinin etrafında araması gerekliliği: Bugüne kadar yapılan çalışmalar, şehrin paydaşlarının Antalya’nın avantajlı ve dezavantajlı yönlerinin farkındalığının yüksek olduğunu gösterse de çeşitli sebeplerle şehrin paydaşlarının beraber çalışma eksikliği, şehrin gelişmesi ve olası verimlilik artışları için en büyük engel olarak görülüyor.

1990 yılında Antalyalı bir grup sanayici ve iş insanının desteğiyle kurulan Antalya Sanayici ve İşadamları Derneği (ANSİAD) de Antalya’nın 2023 yılı vizyonuna yönelik çabaları ve bölge iş dünyasında farkındalık yaratan faaliyetleriyle dikkat çekiyor. Üyelerine ve genel iş dünyasına kurumsallığı, sürdürülebilirlik ve girişimcilikle birlikte ekonomi ve felsefe dersleriyle destek olduklarını ifade eden ANSİAD Yönetim Kurulu Başkanı Abdullah Erdoğan, faaliyetlerinin önemli bir bölümünü ise eğitime ayırdıklarını; geleceğin eğitimde olduğu inancıyla, genç Antalyalılara yönelik çok sayıda proje sürdürdüklerinin altını çiziyor.

Üye sayınız ve yarattığınız ekonomik hacim için neler söyleyebilirsiniz?

ANSİAD, 166 üyesi ile Türkiye’nin ve bölgenin sayılı iş dünyası örgütlenmesidir. ISO 9001 Kalite Yönetim Sistem Belgesi’ne sahip ender sivil toplum kuruluşlarından biri olan ANSİAD üyelerinin cirosu 7,6 milyar TL, toplam ihracatı 323 milyon dolardır ve üyelerimizin 35 bin kişilik istihdam gücü vardır. Diğer yandan ANSİAD, Batı Akdeniz ve İş Dünyası

Antalya, Türkiye’nin hızla gelişen illerinden biri ve Antalya’yı Türkiye’deki gelişmiş illerden ayıran en temel özellik, refah seviyesini, imalat sektörünün limitli kapasitesine rağmen gerçekleştirmiş

olması olarak dikkat çekiyor. Ancak diğer yandan, Antalya, Türkiye’de orta gelir tuzağı riski olan 12 bölgeden bir tanesi olarak gösteriliyor. Türkiye’de orta gelir tuzağını yaratan dinamiklerle Antalya’nın sahip olduğu dinamikler ise aslında birbirleriyle uyumlu

Konfederasyonu (BAKSİFED) üyeliği ile Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu (TÜRKONFED) çatısı altında yer alan bir kurum. 27 yıldır hiç ara vermeden sürdürdüğümüz faaliyetlerle Antalya'nın en güvenilir ve tarafsız sivil toplum örgütlerinden biri olduğumuza rahatlıkla söyleyebiliriz.

Antalya'nın ülke ekonomisine kattığı artı değeri nasıl yorumluyorsunuz? Sizce Antalya, sahip olduğu potansiyeli hayata geçirebiliyor mu? Gelecekte daha güçlü bir Antalya sanayisi için neler yapılmalı?

Antalya, Türkiye ekonomisine artı değer katan ender illerden biri. Gerek turizm, gerekse tarımla cari açığımızın düşmesine katkı sağladığımız gibi yabancıya gayrimenkul satışıyla da Türkiye ekonomisine döviz kazandırmada İstanbul'un hemen arkasında yer alıyoruz. Antalya, öne çıkan bu sektörleriyle doğal ve kültürel güzelliklerini kullanabilirse, Türkiye ekonomisine daha çok katkı koyabilir ve cari açığın aşağıya çekilmesine de daha güçlü yardımcı olabilir. Antalya, bu potansiyelinin yanı sıra Endüstri 4.0 dönemiyle birlikte daha temiz bir sanayiye süratli adımlar atmaya devam ediyor. Antalya'daki organize sanayi bölgeleri büyümesini sürdürürken, aynı zamanda en temiz OSB'ler arasında da Antalya'daki OSB'leri görmek bizi mutlu ediyor.

Antalya iş dünyasına nasıl yol göstericilik yapıyorsunuz?

ANSİAD üyeleriyle 27 yıldır ayda iki kez bir araya geliyoruz. Bu toplantılarımızda ise ulusal çapta isim yapmış ekonomist, siyasetçi, entelektüel ve sanatçılarımızı konuk ediyor; gündemi birlikte ve kapsamlı olarak tartışıyoruz. Kurumsallaşma ve sürdürülebilirlik eğitimlerimizin yanı sıra sektörel faaliyetlerimizde ise altı farklı sektördeki üyelerimizin ve Antalya'nın sorunlarını masaya yatırıyoruz. Antalya ve bölge sorunlarını yakından takip ederek çözüm noktasında katkı sağlamak, ANSİAD'ın var oluş sebeplerinden biri. Bu kapsamda, ANSİAD'ın, üyelerine ve genel iş dünyasına kurumsallığı, sürdürülebilirlik ve girişimcilikle birlikte ekonomi ve felsefe dersleriyle destek olduğunu söyleyebiliriz.

Genelde Türkiye, özelde ise Antalya ekonomisinin bu yıla ilişkin performansını nasıl değerlendirirsiniz?

Rusya ile 2015'te yükselen kriz, biliyorsunuz geçtiğimiz yıl ciddi bir turizm ve tarımsal ihracat kaybına neden olmuştu. Benzer şekilde yakın coğrafyalarımızda süren sorunlar da Antalya'nın ekonomik potansiyelini ortaya koymasının önündeki engeller olmaya devam ediyor. Benzer bir durum Türkiye için de geçerlidir: İşsizlik oranı halen yüzde 11 seviyelerinde ilerliyor; enflasyon ise yüzde 10'un üzerine sıçradı. Tüm bu olumsuzluklara rağmen ekonominin yüzde 5 büyümesi, kırılگانlıklara olan direncimizin yükseldiğinin de ifadesidir. Demek ki istikrarlı bir döneme girilebilirse, Türkiye'nin önü çok açıktır. Bu çerçevede, ihracata yönelik teşviklerin artırılması, ithalatı önleyici adımların atılması ve sanayicilerin daha güçlü desteklenmesi ilk



Antalya Kaleiçi

gündem maddelerimiz arasında yer almaya devam ediyor. Biliyorsunuz Türkiye'nin kronikleşen cari açıkları nedeniyle dış borç stoğumuz devamlı artıyor. Dolayısıyla önceliğin cari açığı ve dış borcu düşürmek olması gerektiğine inanıyoruz. Ortaya konulan orta vadeli programlar hedefe ulaşılabilir olmalı, oysa son 10 yıldır hiçbir OVP hedefine ulaşamadı. Bu hedef sapmaları sanayici, iş insanı ve özellikle ithalat ve ihracat yapanları olumsuz etkiliyor. Antalya ekonomisindeki sıkıntılar da Türkiye ekonomisinde yaşanan sıkıntılara paralellik gösteriyor. Sanayicinin elektrik paraları üzerindeki TRT payı ve vergilerin kaldırılması rekabet gücümüzü olumlu etkileyecek ama halen 100 bin TL elektrik kullanıyor 155 bin TL ödeme yapıyoruz. Bu, sanayicinin dış piyasalardaki gücünü azaltıcı bir etkidir. Özellikle ihracata yönelik sanayi kuruluşlarıyla ithalatı önleyen sanayicilerin bu nedenle güçlü bir şekilde desteklenmesi gerekliliğini tekrarlıyoruz. Ancak bizim için en iyi teşvik, güven, istikrar ve hukuken üstünlüğüdür. Bunlar olmadan teşviklerin de çok işlevsel olmayacağını düşünüyorum.

ANSİAD'ın eğitime de özel bir önem verdiğini biliyoruz. Bu konuda neler söylemek istersiniz?

Biz, ANSİAD olarak, faaliyetlerimizin önemli bir bölümünü eğitime ayırıyoruz. Üyelerimizin iş yerleri ile ilgili eğitimlerin yanı sıra okullarımızda "Akustik İyileştirme" uygulaması ve eğitimi de yapıyor; Antalya ana okullarında "Matematik Kolaydır" projesini hayata geçiriyoruz. Diğer yandan "Antalya Özel Üniversiteler Şehri" projemizle de Antalya'nın özel üniversiteler için ayrıcalıklı bir yapıya kavuşmasının adımlarını atıyoruz. Antalya Eğitim ve Araştırma Vakfı (ANTEV) yoluyla üniversite öğrencilerine burs vermeye devam ederken, bu yıl başlattığımız bir başka program ile üyelerimize yönelik "ANSİAD Küçük Felsefe Okulu"nu kurduk. Özetle biz, geleceğin eğitimde olduğuna inanıyor ve gençlerimize güvenerek onlara yatırım yapmaya devam ediyoruz.

**RAKAMLARLA
ANSİAD**

**7,6
MİLYAR TL**
ANSİAD ÜYELERİNİN CİROSU,

**323
MİLYON DOLAR**
ANSİAD ÜYELERİNİN
GERÇEKLEŞTİRDİĞİ
İHRACAT

35 BİN
ANSİAD'IN İSTİHDAM GÜCÜ



OSİAD YÖNETİM KURULU BAŞKANI AHMET KURT:

OSİAD'IN EN BÜYÜK ESERİ ANADOLU OSB'DİR

TÜRKİYE'NİN EN ESKİ ORGANİZE SANAYİ BÖLGELERİNDEN BİRİ OLAN OSTİM'DE KURULAN OSİAD, İLK SİAD ÖRGÜTLENMELERİ ARASINDA BULUNUYOR. GERÇEKLEŞTİRDİĞİ ÖRNEK PROJELERLE DİKKAT ÇEKEN DERNEK, TÜRKİYE'DE OSB KURAN İLK SİVİL TOPLUM ÖRGÜTÜ OLMA ÖZELLİĞİNE DE SAHİP. OSİAD'IN SON PROJESİ İSE ŞİDDET MAĞDURU KADINLARA MESLEK KAZANDIRMAK...

Türkiye'nin ilk iş dünyası sivil toplum kuruluşlarından biri olan OSTİM Sanayici ve İşadamları Deneği (OSİAD), 1991 yılında 16 sanayici ve iş insanı tarafından kuruldu.

Paradan para kazanmanın çok revaçta olduğu bir dönemde üretimi, istihdamı, ihracatı ön plana çıkaran, KOBİ'lerin ekonomide oluşturduğu ağırlığın önemsenmesi gerektiğini vurgulayan ve Türkiye'nin laik, demokratik, sosyal hukuk devleti ilkelerini içtenlikle benimseyen OSİAD, 300'ün üzerindeki üyesiyle Ankara iş dünyasında farklı ve güçlü bir ses olmaya devam ediyor. OSİAD Yönetim Kurulu Başkanı Ahmet Kurt, bu misyona atıfla, "Ankara, bilindiği üzere bir meşhur şehirdi. Ancak bu özelliğini üretici şehir olarak değiştirdiğini söyleyebiliriz. Faal olan 11 organize sanayi bölgesi, araştırma merkezleri,

üniversiteleri, yetişmiş insan gücü ile başkent, bugün bir sanayi havzasıdır" diyor ve OSTİM'in, üstlendiği lokomotif görevi ile Ankara'nın sanayileşme sürecinin güçlü aktörlerinden biri olduğunu vurguluyor.

OSTİM, bugünlerde yenilenebilir enerji, elektronik, telekom, iş ve inşaat makineleri, savunma sanayileri, tıbbi malzemeler alanındaki kümelenme çalışmalarıyla dikkat çekiyor. OSTİM'de faaliyet gösteren OSİAD'ın bugünü ve geleceğini Yönetim Kurulu Başkanı Ahmet Kurt ile konuştuk.

OSİAD, Ankara iş dünyasına nasıl yol göstericilik yapıyor?

OSTİM Sanayici ve İşadamları Derneği, kurumsallaşmış yapısı, yıllardır savunduğu değerleri, söylemi ve pratiğiyle sadece Ankara'da değil

tüm Türkiye'de kendini kabul ettirmiş, markalaşmış bir sivil toplum örgütü. Derneğimizin farkı ise kendi üyesinin bilgi, beceri, deneyim gücüne inanıp, bu gücün yarattığı enerjiyi verimli şekilde değerlendirmesi. OSİAD, eleştirmekten kaçınmaz, yani KOBİ'lerin cesur sesidir. Ama aynı zamanda bir hak teslim edilmesi gerekiyorsa o hakkı verir. Biz sadece eleştirmekle yetinmez, sorumluluk alır, elimizi taşın altına koyar ve proje üretiriz. Örneğin faaliyete geçmiş bulunan Anadolu Organize Sanayi Bölgesi, OSİAD ailesinin eseridir ve OSİAD, Türkiye'de OSB kuran ilk dernektir. Üstelik Anadolu OSB, OSİAD üyelerinin çevreye, topluma, geçmişe ve geleceğe olan duyarlılığını gösteren içeriğiyle Türkiye'ye örnek olacak bir eserdir. En son başarıyla tamamladığımız proje ise toplumun kanayan yarası olan aile içi şiddet mağduru kadınların rehabilitasyonu ve

KABINA SIĞMAYAN KOBİ'LER KENDİ OSB'LERİNİ KURDU

Türkiye'de bir derneğin kurduğu ilk OSB olan Anadolu OSB, OSTİM'de faaliyet gösteren küçük işletmelerin üretim kapasitelerini artırma ve yatırım alanlarını büyütme taleplerine cevap verebilmek amacıyla OSİAD'ın öncülüğünde kuruldu. Tüzel kişiliği onaylanan ve 15 bin kişiyi istihdam etmesi planlanan Anadolu OSB'de orta ölçekli yaklaşık 300 işletme yer alacak. ASO ve Başkent OSB arasında konumlanan Anadolu OSB, enerji, su, yol ve altyapı sorunu olmayan ve dünya standartları niteliklerine sahip konumuyla, KOBİ'lerin yurt dışındaki rakipleriyle eşit şartlarda rekabet edebilmesini sağlamak ana hedefiyle, makine, elektrik, elektronik, cam, kağıt, plastik, gıda, demir, metal, çelik, inşaat, sağlık, hizmet ve ticaret alanlarında iş insanlarının yatırımlarını bekliyor.

iş süreçlerine dâhil edilmesi, onların meslek öğrenmelerini sağlayarak topluma kazandırılması. Üyelerinin ulusal ve uluslararası pazarlarda iş yapmasına olanak veren organizasyonları, düzenlediği fuarlar, sivil toplumun gelişmesine sağladığı katkılar ve üstlendiği sosyal sorumluluk çalışmaları ile OSİAD, bir rol modeldir, deniz feneridir.

Genelde Türkiye, özelde ise Ankara ekonomisinin bu yıla ilişkin performansını nasıl değerlendirirsiniz?

Ekonomimizdeki kronik sorunları aşabilmiş değiliz. Çünkü seçtiğimiz büyüme modelleri sürdürülebilir niteliklerden yoksun. Örneğin son yıllarda inşaat sektörüne odaklı büyüme politikaları geliştirildi, sanayinin ekonomi içindeki payı düştü. Oysa sanayi ile kalıcı, istihdam ve ihracat yaratan bir büyüme arasında doğrudan bir ilişki vardır. Sanayi olmazsa iyileşmeler konjonktürel kalır, yani konjonktür değiştiğinde yeniden başa dönülür, böylece patinaj yapmış olursunuz. Orta gelir tuzağını aşamıyor oluşumuzun nedeni de kaliteli bir büyümenin eksikliğinden kaynaklanıyor. Buna bir de büyük kırılmalar yaratan siyasi gelişmeleri eklediğinizde durum vahimleşiyor. Nitekim 15 Temmuz darbe girişimi sonrasında ekonomi türbülansa girdi, hükümet krizi önlemek adına bir dizi destek ve teşvik mekanizmasını devreye soktu. Böylece

geçen yıl çok düşük büyüme, bu yıl yüzde 5 seviyelerini yakaladı. Hepsinden önemlisi hükümet, sanayinin önemini keşfetti ve üretim reformu paketini yürürlüğe soktu. Bu, başlı başına olumlu bir gelişme. Ancak eğitimdeki sorunların ağırlaşarak devam etmesi, katma değeri yüksek ürünlerin üretilmesinde yaşadığımız engeller, gelecek adına iyimserliği öldürüyor. Ankara, Türkiye'deki bu genel seyrin aksine giderek sanayileşiyor, düşük teknoloji ürünlerden orta teknoloji ürünler geçiş yapıyor.

"ANKARA MESLEKSİZLİĞİ ÇOK AĞIR YAŞIYOR"

Ankara iş dünyasının önemli gündem maddeleri nelerdir? Yaşanan sorunların çözümüne ilişkin öneri ve beklentileriniz hakkında neler söyleyebilirsiniz?

Türkiye'nin genel eğitim sorunlarına Ankara'da da rastlıyoruz. Özellikle ara eleman ihtiyacı kendini giderek daha fazla hissettiriyor. Sanayici ve iş insanları olarak mesleki yeterliliğe sahip iş gücünü bulmak başlı başına sorun haline geldi. Üniversite mezunları ne yazık ki iş piyasasının aradığı vasıflardan yoksun durumda. Ankara, mesleksizliği çok ağır yaşıyor; çünkü sanayisi gelişiyor, halen faal durumdaki 11 organize sanayi bölgesinde yeni fabrikalar açılıyor. Ayrıca sanayi sektörü, yeni bir dönüşümün arifesinde bulunduğunu hissediyor ve bu sürece kendisini hazırlamak istiyor.

OSİAD'ın bir girişimi olan Anadolu OSB hakkında neler söylemek istersiniz? Bölgenin kuruluş amacı neydi?

OSİAD üyeleri tarafından kurulan Anadolu OSB, aslen OSTİM'deki bir ihtiyaçtan doğmuştur. Türkiye'nin ilk sanayi bölgeleri arasında yer alan OSTİM, 1960'lı yıllarda küçük atölyelerden oluşuyordu ve zamanla kaydedilen gelişmeyle bu atölyeler yetmemeye başladı. Mikro işletmeler KOBİ olmak istese de ışıklar dar geliyordu. Dolayısıyla onlara büyüyecekleri, gelişen sanayi süreçlerine uyum sağlayacakları, altyapısı hazır, doğayla barışık, sosyal ihtiyaçları da gözetilen bir organize sanayi bölgesi gerekiyordu. OSİAD tarafından kurulan Anadolu OSB, çok kısa zamanda büyük bir aşama kaydetti ve hızla altyapıyı tamamladı. Şu anda 50 fabrika üretime geçmiş bulunuyor, inşaatları devam edenlerin de altı ay içerisinde faaliyetlerine başlamasıyla bu sayı 100'ün üzerine çıkacak. Bölgede halen 2 bin kişi istihdam ediliyor, tüm parseller dolduğunda ise 300 orta ölçekli fabrikada 15 bin kişi istihdam edilecek.

OSTİM, OSİAD VE ANADOLU OSB'NİN ÜRETİM VE İSTİHDAM RAKAMLARI

%25

ANKARA'DA ÜRETİLEN
GSKD İÇİNDE SANAYİ
SEKTÖRLERİNİN PAYI

50

ANADOLU OSB'DE FAALİYETTE
BULUNAN FABRİKA SAYISI. BU
SAYI, ANADOLU OSB'DE İNŞAATI
DEVAM EDEN PARSELLER
TAMAMLANDIĞINDA 300'E
ULAŞACAK

100

OSTİM'DEKİ ÜRETİM YAPILAN
SEKTÖR SAYISI 100'LERLE
İFADE EDİLİYOR

300

OSİAD'IN 300'ÜN ÜZERİNDE
ÜYESİ BULUNUYOR

150 BİN

OSTİM'DE GERÇEKLEŞEN
İSTİHDAM 150 BİN KİŞİYE
ULAŞMIŞ DURUMDA



Anadolu OSB

**BATU AKSOY:**

“KİTAP SAYFALARI ARASINDA DİNLENİYORUM”

TURCAS Petrol CEO'su ve Yönetim Kurulu Üyesi Batu Aksoy, yoğun iş programından dolayı kitap okumaya istediği kadar zaman ayıramasa da fırsat buldukça başarılı iş insanları ve siyasi liderlerin, sivil toplum öncüleri ve sanatçıların biyografilerini okumayı tercih ediyor. Biyografiler dışında kütüphanesinde yer alan diğer kitaplar ise daha ziyade ekonomi, yakın tarih ve mimari alanında yazılmış olanlar. Son zamanlarda Aksoy'un zevkle okuduğu kitaplardan biri Rıdvan Akar'ın kaleme aldığı Hüsnü Özyeğin'in biyografisini içeren "Bir Dünya Kurmak", diğeri ise petrol milyarderleri olan Getty ailesinin hikâyesini işleyen Russell Miller kitabı "The House of Getty". Aksoy, Robert Cialdini'nin yazıp Yasemin Fletcher'in çevirdiği "İknanın Psikolojisi" adlı kitabı da pazarlama dünyasındaki herkesin mutlaka okuması gerektiğinin altını çiziyor. Okumanın her yaşta önemli olduğunu vurgulayan Aksoy, bu anlamda küçük oğluna kitap okuma alışkanlığı kazandırmak için sık sık ona hikâyeler okuduğunu da belirtiyor.

"İş dünyasının yoğunluğu arasında fırsat bulduğum her an kitap sayfaları arasında dinleniyorum. Kimi zaman oğluma okuduğum hikâyelerle, kimi zaman ilgi alanlarıma yönelik güncel, dikkat çekici kitaplarla rahatlarım, geçmişin deneyimlerinden ders alıyorum, güncel bilgilerle donanımımı artırıyorum."

**PELİN AKIN ÖZALP:**

“BU KİTAP, ÖNÜMDEKİ UZUN YOLU BANA HATIRLATTI”

AKFEN Holding Yönetim Kurulu Üyesi Pelin Akın Özalp, iş dünyasının yoğunluğunda bolca rapor okuduğunu ancak kitap okumaya fazla zaman ayıramadığını söylese de seyahatlerinde yanına alacağı ilk şeyin kitapları olduğunu altını çiziyor. Tatilde ya da uçak yolculuklarında kitap okumayı sevdiğini dile getiren Akın Özalp, okuma listesini oluştururken ise gündeme bağlı olarak, iş hayatı ya da sağlıkla ilgili kitapları tercih ettiğini söylüyor. Siyaset veya tarih içerikli okumalar yapmadığını, zaten güncel olaylar nedeniyle bu iki konuyu sıklıkla takip etmek zorunda kaldığını ifade eden Akın Özalp, felsefi romanları da hevesle okuduğunun altını çiziyor. Pelin Akın Özalp, kardeşi Selim Akın'ın aksine bilim kurgu kitaplara da kendisini yakın hissetmediğini, en son Hüsnü Özyeğin'in biyografisini okuduğunu söylüyor ve "Kitap, önümdeki uzun yolu bana hatırlattı ve kendi iş yapma stilimi sorgulattı" diyor. Rıdvan Akar'ın kaleme aldığı bu kitabı herkese önerebileceğini dile getiren Akın Özalp, kitapta herkesin kendine alacağı tavsiyeler olduğunu düşünüyor.

"En sevdiğim yazar Fatma Bölek Gürel'dir ve kendisi teyzem olur. Ancak, daldan dala okuma yaptığım için sevdiğim yazarların sayısı da çoktur. İşimiz gereği çok rapor okusak da rapor okumakla kitap okumanın farkını gözeterek, kitap okumaya kesinlikle zaman ayırmamız gerektiğini diye düşünüyorum."



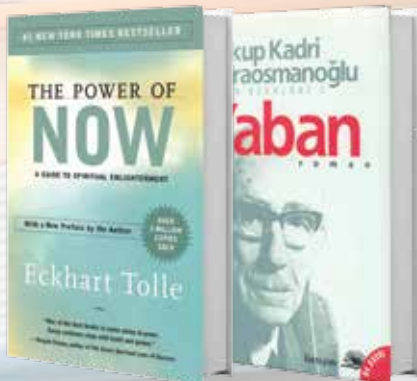


HASAN KAMİL HAYALİ:

“GÜNÜN EN GÜZEL SAATİ, OKUMA ZAMANIDIR”

TRABZON Girişim Tarım Yönetim Kurulu Başkanı Hasan Kamil Hayali, kitapları yoğun iş temposundan kaçmak için bir fırsat olarak görüyor ve iş çantası içinde, çalışma masasının üzerinde mutlaka bir kitap bulunduruyor; çok bunaldığı zamanlarda kendisine bir okuma arası vererek sayfalar arasında geziniyor. “Bazı günler, okumaya zaman bulamam bile kitabımı koyduğum köşede görmek, kendimi daha özgür hissetmemi sağlıyor” diyen Hayali, kitaba zaman ayırmanın, insanın küçüklükten edinebileceği bir alışkanlık olduğunun altını çiziyor: “Her akşam bir ibadet yapar gibi huşu içinde kitabımın başında geçirdiğim zaman, küçükken edindiğim bu alışkanlık sebebiyle hep günün en güzel zamanı olmuştur benim için.” Hasan Kamil Hayali’nin okuma listesi ise gün içinde duydukları, okudukları ve izledikleriyle şekilleniyor. İki farklı okuma listesi olduğunu söyleyen Hayali’nin ilk okuma listesinde iş, ekonomi, meslek ve kişisel gelişim kitapları; diğer okuma listesinde ise Türk ya da yabancı edebi eserler yer alıyor.

“Eskiden bir ülkenin ne kadar gelişmiş olduğunu anlamak için okuma oranına bakılırdı, artık okuyanların değil yazarların oranına bakılıyor. Bunun sebebi çok açık: Okumak edilgen, yazmak ise etken bir eylemdir. Bu yüzden, gençliğimizi yazmaya daha çok yönlendirmemiz gerektiği görüşündeyim.”



ALİ AVCI:

“KİTAP OKUMAK VE OKUMAYI SEVMEK EVRENSEL BİR DEĞERDİR”

CEY Group Yönetim Kurulu Başkanı Ali Avcı, kendi yaş grubunu “Kütüphane çocukları” olarak adlandırıyor. “Çünkü biz bilgiye erişimi bu kanallarla gerçekleştirdik” diyen Avcı, kitap kokusunu ve okumayı çok sevdiğini kişisel kütüphanesinde bine yakın kitabı olduğunu söylerken, her fırsatta sahafları ve kitapçıları gezdiğini, ilgisini çeken yayınları okumaya çalıştığını ifade ediyor. Ancak, teknolojinin gelişmesiyle beraber bilgiye ulaşma yollarının kolaylaştığını ve hızlandığını da vurgulayan Avcı, “Bu imkânları ben de kullanıyorum. e-Kitap okuma alışkanlığım yükseliyor. Merak ettiğiniz her şeyi bilişim teknolojileri kanalıyla daha çabuk öğreniyor olmak, kitap dünyasından bir miktar da olsa uzaklaştırıyor insanı” diyor. Dönem dönem farklı konulara ilgi ve ihtiyaç duyabildiğinin altını çizen Avcı, öncelikle iktisadi, tarihi, sosyolojik ve siyasi analizleri barındıran, yetkinliğine inandığı yazarların kitaplarını okuduğunu; ekonomi ve lojistik sektörü üzerine geliştirilmiş akademik çalışmaları takip etmeye çalıştığını söylüyor.

“Kitap okumak ve okumayı sevmek evrensel bir değerdir. Birçok insan gibi ben de aynı anda farklı konularda farklı kitaplar okuyabiliyorum. Örneğin, Mevlanadan Mesnevi her dönemde başucu kitabımdır. Dünya görüşümü, hayata ve insana bakışı olumlu yönde etkilemiştir. İyi insan olmanın kodlarını bana öğretmiş, tevazunun erdemini fark etmeme yardımcı olmuştur.”



CUMHURİYETİN EV SAHİBİ: *Ankara*

ANADOLU'NUN MERKEZİNDE YER ALAN ANKARA, TARİH BOYUNCA, STRATEJİK KONUMU İLE MEDENİYETLERİN İLGİ ODAĞI OLDU. TÜRKİYE CUMHURİYETİ'NİN KURULUŞ YILLARINDAKİ MİLLİ MÜCADELEYE DE EV SAHİPLİĞİ YAPAN KENT, GENÇ TÜRKİYE CUMHURİYETİ'NİN BAŞKENTLİĞİ İLE ONURLANDIRILMASIYLA HIZLA BÜYÜDÜ VE GÜNÜMÜZDE DE YÜKSEK TEKNOLOJİLİ SANAYİ SEKTÖRLERİ, EĞİTİMLİ VE GENÇ NÜFUSU İLE ÜLKENİN GELECEĞİNİ TAYİN EDEN MERKEZİ KONUMUNU GÜÇLENDİRİYOR.

Türkiye'nin başkenti ve nüfus yoğunluğu bakımından en büyük ikinci ili olan Ankara, rekabetçiliği ve yüksek teknolojiye yatırım yapan sanayi sektörleriyle, ekonomik anlamda da ülkenin en güçlü illeri arasında yer almaya devam ediyor.

Tarihi 10 bin yıl öncesine, Eski Taş Çağı'na kadar uzanan Ankara, tarih öncesinden günümüze dek pek çok medeniyete ev sahipliği yaptı. Hititler, Frigyalılar, Lidyalılar, Persler, Galatlar, Romalılar, Bizanslılar, Selçuklular ve Osmanlılar'ın ardından Türkiye Cumhuriyeti'ne başkentlik yapan Ankara, Anadolu'nun ortasındaki merkezi konumu ile çağlar boyunca medeniyetlerin önem verdiği ve elinde tutmak için gayret sarf ettiği bir şehir oldu. MÖ 5. yüzyılda Herodot, Pers İmparatorluğu'nun ordu, ticaret ve posta hattı olarak kullanılan Kral Yolu'nun Ankara'dan geçtiğini yazar. Kral Yolu, Efes'te başlayıp, Sardes şehriden Lidya'ya, sonra Gordion, Ankyra ve Kızılırmak'tan geçerek, Kapadokya üzerinden Kilikya'ya, oradan Fırat ve Dicle nehirlerini geçip Asur'dan Susa kentine ulaşıyordu. Coğrafya biliminin kurucusu kabul edilen Strabon ise ünlü eseri Geographika'da, bugün merkezde bulunan Ankara Kalesi'nin, Galatlar'ın bir kolu olan Tektosaglar tarafından inşa edildiğini söyler.

Frigya dili ve Yunancada "Anküra" olarak anılan kentin bilinen ilk simgesi "gemi çapası"dır ve kimi efsanelere göre Ankara, Frig Kralı Midas'ın bir gemi çapası bulunduğu yerdir. MS 2. yüzyıla ait ve Ankara'daki Anadolu Medeniyetleri Müzesi'nde sergilenen bazı paralarda da gemi çapası figürü görülebilir. Frigler, Galatlar ve Romalılar tarafından Anküra olarak bilinen şehrin adı, Latin harfleri ile Batılı kaynaklara Ankyra ve Ancyra olarak geçmiş durumda. Türklerin Anadolu'ya gelmesinden sonra Ankara, Engürü ve Engüriye olarak değişime uğrasa da 16. yüzyıla ait çeşitli resmî Osmanlı evraklarında Ankara isminin kullanıldığı görülüyor.

Türkiye Cumhuriyeti'nin 28 Mart 1930'da yabancı ülkelerden Türk şehirleri için Türkçe adların kullanılması resmen talep etmesiyle, Ankara adı evrenselleşti ve diğer dillerdeki söylenişler kullanılmamaya başlandı.

KURTULUŞ HİKÂYESİNİN BAŞLANGIÇ NOKTASI

Ankara, tarih boyunca birçok medeniyetin yönetiminde bir ticaret şehri olarak önem kazanmış olsa da ilin Kurtuluş Savaşı'ndaki merkezi rolü ve devamında genç Cumhuriyetin başkenti olarak seçilmesi, kuşkusuz Ankara için en büyük dönüm noktasıdır. 27 Aralık 1919'da Ankara'ya gelen Mustafa Kemal, şehri Anadolu'daki direniş hareketinin yönetimi olan Heyet-i Temsiliye'nin merkezi olarak seçmişti: Şehir, coğrafi olarak Anadolu'nun ortasındaydı, demir yolu ile İstanbul'a ulaşılabilirdi, Batı Cephesi'ne yakındı ve halkın milli mücadeleye olan desteği tamdı. İstanbul'un İngilizler tarafından resmen işgalinden iki gün sonra, 18 Mart 1920'de, İstanbul'da bulunan Meclis-i Mebusan kendini resmen feshedince, 23 Nisan 1920'de Ankara'da Büyük Millet Meclisi kuruldu. Ankara ili, aynı zamanda Türk-Yunan Savaşı'nın en yoğun muharebesinin gerçekleştiği yer de olmuştur. 1920 yazında Yunan birlikleri, Ankara'yı ele geçirmek amacıyla Sakarya Nehri kıyılarına kadar ilerlemiş, ancak 23 Ağustos-13 Eylül tarihleri arasında gerçekleşen Sakarya Meydan Muharebesi sonucunda Yunan birlikleri püskürtülmüştü. Polatlı yakınlarında meydana gelen bu zorlu muharebe Kurtuluş Savaşı'nın dönüm noktası olurken, Mustafa Kemal Atatürk ünlü "Hattı müdafaa yoktur, sathı müdafaa vardır. O satıh bütün vatandır" sözünü de bu muharebe sırasında söylemiştir. Birkaç hafta sonra Fransa ile yapılan Ankara Anlaşması ile Türk-Fransız ihtilafı sona ermiş ve Kurtuluş Savaşı sonucu toprakları üzerindeki egemenliğini kanıtlayan Türkiye, 1922 Lozan Barış Konferansı ve 1923 Lozan Antlaşması ile uluslararası

RAKAMLARLA İSTANBUL

26 BİN 486 TL

TÜRKİYE'DEKİ ORTALAMA
YILLIK EŞDEĞER HANE HALKI
KULLANILABİLİR FERT GELİRİ
EN YÜKSEK İL ANKARA

**1 MİLYON
342 BİN**

ANKARA'NIN İSTİHDAM GÜCÜ

**5 MİLYON
346 BİN**

2015 YILI İTİBARIYLA
ANKARA'NIN NÜFUSU

%10,6

ANKARA'DAKİ YÜKSEK
ÖĞRENİN MEZUNU ORANI
(TÜRKİYE GENELİNDE
YÜZDE 5,4)

%46,4

ANKARA'DAKİ İSTİHDAM
ORANI

%97,6

ANKARA'DAKİ
OKUR-YAZAR ORANI



**“TÜRKİYE’NİN
EN REKABETÇİ
KENTİ”**

Nurettin ÖZDEBİR
ASO Yönetim Kurulu
Başkanı

"TÜRKONFED ile Ekonomi ve Dış Politika Araştırmalar Merkezi tarafından hazırlanan kentler için rekabet endeksinde Ankara ilk sırada yer alıyor. Rekabet endeksinde; ekonomik gelişmişlik ile ölçülemeyen, gelecekteki rekabet gücüne de atıf yapabilecek fiziki altyapı ve eğitim gibi faktörler de dikkate alınırken, rekabet endeksi her şeyden önce yaratıcılık ve bilgi ekonomisinin önemini vurguluyor. Bu endekse göre Ankara, Türkiye'nin en rekabetçi kenti olarak dikkat çekiyor. Ankara'yı rekabet endeksinde birinci yapan faktörler, Ankara'nın yüksek yaratıcı sermaye, insani sermaye ve sosyal sermaye donanımıdır. Ankara, yaratıcı sermaye, insani sermaye ve sosyal sermaye endekslerinde ilk sırada yer alırken, ülke ekonomisine en yüksek katma değeri sağlayan ikinci kenttir. Ekonomist dergisinin bir araştırmasına göre ise 2025 yılında Ankara, dünyanın en rekabetçi 120 kenti arasında 103'üncü sırada yer alacaktır."

Hitit Güneş Kursu, Sıhhiye Meydanı



toplulukta milli sınırlarını tescilleyerek bağımsızlığını onaylatmıştı. Türkiye Büyük Millet Meclisi, 13 Ekim 1923'te ise Ankara'yı genç Cumhuriyetin başkenti ilan etti.

SANAYİ SEKTÖRLERİ YÜKSELİŞTE

Cumhuriyetin ilk yıllarında ekonomisi tarım ve hayvancılığa dayanan ilin topraklarının yarısı hâlâ tarım amaçlı kullanılıyor. Bununla birlikte tarım ve hayvancılığın ekonomik faaliyetlerdeki rolü sanayi ve hizmetler sektörlerine doğru kaymış durumda. Ankara ve civarındaki artan kamu ve özel sektör yatırımları, başka illerden büyük bir nüfus göçünü de teşvik ederken, 5,3 milyona ulaşmış Ankara nüfusunun dörtte üçünün hizmetler sektöründe çalıştığı düşünülüyor. Bir "memur ve öğrenci kenti" olarak da anılan Ankara'nın son yıllarda yüksek teknolojiye geçme çabaları gösteren sanayi yatırımları ise kentin katma değerli üretim yapan sektörleri içinde sanayi sektörlerini üst sıralara taşıyor. Günümüzde savunma ve havacılık ile makine, metal ve motor sektörlerindeki yatırımlarıyla Türkiye'nin önemli bir üretim bölgesi olan Ankara, kentteki 18 üniversitenin akademik gücünün de etkisiyle, Türkiye'deki Ar-Ge merkezi ve teknoloji geliştirme bölgeleri sayısında da üst sıralarda yer alıyor. Ankara'daki üniversite diplomalı kişi oranı ülke ortalamasının iki katıyken, bu eğitimli nüfus, teknoloji ağırlıklı yatırımların gereksinim duyduğu iş gücünün de oluşturmaya devam ediyor.

ENDÜSTRİ 4.0'A EN HAZIRLIKLIL KENT

Ankara Sanayi Odası Yönetim Kurulu Başkanı Nurettin Sözdebir de kentin bu yüksek eğitim ve yüksek teknolojiye sahip altyapısına atıfta bulunuyor ve "Ankara'nın ihracatı kilogram başına yaklaşık 23,5 dolardır. Veriler, Ankara'da sanayinin daha kârlı çalıştığını ve yüksek teknolojide Türkiye'de lider olduğunu gösteriyor. Ancak bununla yetinmemeliyiz. Ankara sana-

ysisinin daha kârlı olmasını sağlamak ve şirketlerimizi daha yüksek oranlarda yüksek teknolojiye yönelmek için çaba göstermeliyiz" değerlendirmesinde bulunuyor. Ankara'nın Endüstri 4.0'a en hazırlıklı kent olduğunu da dile getiren Sözdebir, kentin hem orta ve ileri teknoloji üretiminde hem de beşeri sermayede görece bir avantaja sahip olduğunu altını çizirken, son yıllarda Ankara'da ileri teknoloji alanında faaliyet gösteren sanayi işletmelerinin toplam işletmeler içindeki oranının hızlı bir gelişme gösterdiğini de anımsatıyor ve "Bu konum, önümüzdeki yıllarda Ankara'yı yüksek katma değerli ürün üretiminde ve ihracatında lider yaparak ülkemizin sürdürülebilir büyüme ve yüksek ihracat hedeflerine ulaşmasında anahtar kent haline getirecektir" değerlendirmesinde bulunuyor.

Tarihi Hamamönü





NEVAF KILIÇ

TİSİAD YÖNETİM KURULU BAŞKANI

**TÜRK VE IRAKLI İŞ ADAMLARINI
AYNI ÇATI ALTINDA BİR ARAYA
GETİREREK, İKİ ÜLKE ARASINDA
TİCARİ, SOSYO-EKONOMİK
VE KÜLTÜREL İLİŞKİLERİN
ARTIRILMASI, MEVCUT
İLİŞKİLERİN GELİŞTİRİLMESİ VE
DEVAMLILIĞININ SAĞLANMASI
İÇİN FAALİYET GÖSTEREN
TİSİAD, 2012 YILINDAN BU YANA
VAR GÜCÜYLE ÇALIŞMALARINA
DEVAM EDİYOR.**

GÜNDEM YARATAN BİR DERNEK HALİNE GELDİK

Türkiye - Irak Sanayicileri ve İşadamları Derneği (TİSİAD), 17 Mayıs 2012 tarihinde Mersin'de bir grup Türk girişimci tarafından hayat buldu. Bugün hem Türk hem de Iraklı iş adamları profiline sahip olan TİSİAD, genel merkezimiz Mersin dışında yurt içinde İstanbul, Şırnak, Antalya, Amasya, Adana'da temsilciliklere sahip. Bu il temsilciliklerimizin yanı sıra yurt dışında; Finlandiya, Irak ve de Kuzey Irak İKBY'deki temsilciliklerimiz ile hızla yayılmaya başladık. Sivil toplum kuruluşlarındaki üyeliklere de önem veren TİSİAD, gerek Çukurova SİFED'e gerekse TÜRKONFED'e olan üyeliği ile başlattığı projelerde gündem yaratan bir dernek halini aldı. Öncelikle, Türkiye-Irak arasında ticari, sosyo-ekonomik ve kültürel ilişkilerin artırılması, mevcut ilişkilerin geliştirilmesi ve devamlılığının sağlanması için faaliyet gösteren TİSİAD olarak misyonumuz; Türkiye ve Irak'a mensup iş adamlarını aynı çatı altında bir araya getirmek, fikir birliği oluşturmak, Türkiye ve Irak'ın iş adamları ile akademisyenleri arasında ekonomik, kültürel bağların oluşmasına ve gelişmesine katkıda bulunmaktadır.

KARDEŞ ÜLKE RUHUNU GELİŞTİRMELİYİZ

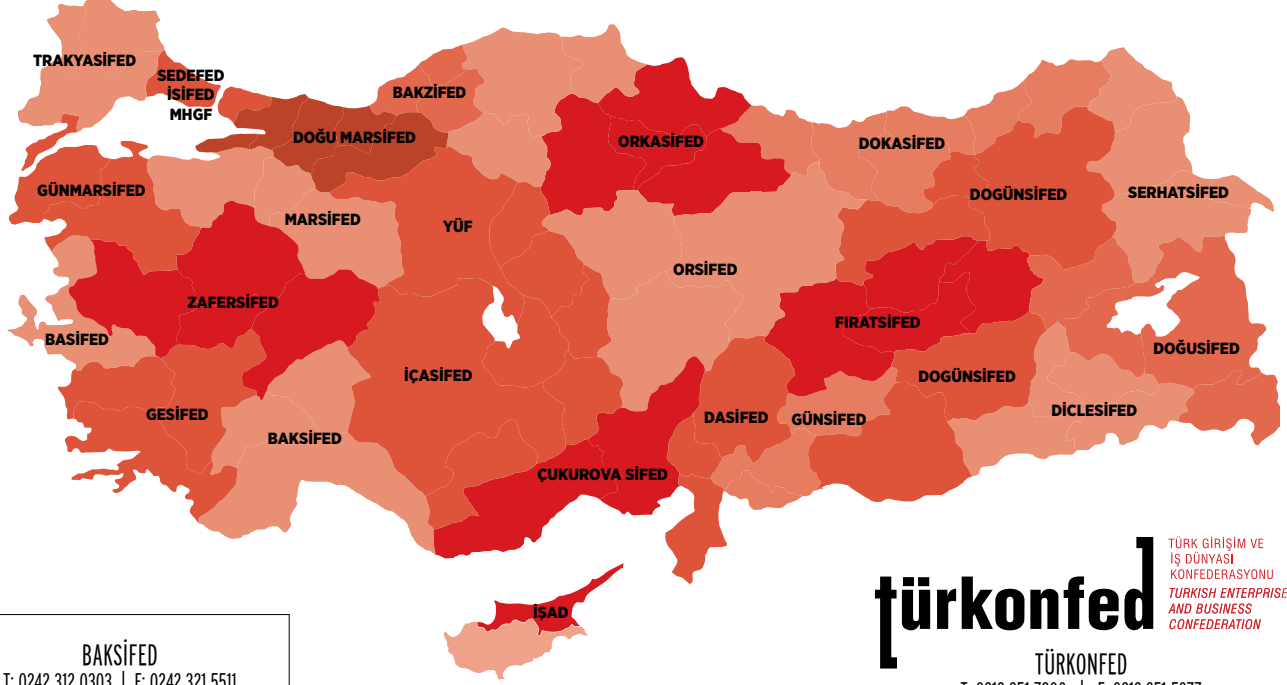
Dernek olarak üstüne eğildiğimiz diğer konular ise; sağlanabilecek hizmet alanlarında Irak halkının bilinçlendirilmesine yardımcı olmak ve gerektiğinde onların eğitimini üstlenmek, üniversite yöneticilerini özel sektöre bir araya getirip sinerji yaratmak, katılımcı ve paylaşımcı kardeş ülke ruhunu geliştirmek, ekonomik ve ticari içerikli toplantılar dışında sosyal içerikli, bilgi ve görüş teatisi sağlayacak toplantı, konferans, seminer, fuar ve atölye çalışmaları düzenlemek olarak öne çıkıyor. Türkiye ve Irak şirketleri arasında sosyal ve ticari şuuru geliştirici ve böylelikle daha ileri bir toplum düzeyine ulaşmayı sağlayan faaliyetler

başlatarak barış, kardeşlik, dostluk ve hoşgörü ile toplumsal kalkınmanın gerçekleştirilmesine yardımcı olmayı istiyoruz. Amaç ve ilkeleriyle uluslararası platformlarda ticari ve ekonomik anlamda Türkiye - Irak dayanışmasını ve ortak çıkarlarını desteklemeyi temel misyon edinmiş bir sivil toplum örgütü olarak, eğitim, sanat, iş imkanları ve sosyal faaliyetlerin geniş çaplı kullanımı ile özellikle her iki toplumun ortak ilgi alanlarını karşılıklı anlayış ve dostluğu geliştirecek kaliteli bir ortam yaratmak niyetindeyiz. Kar amacı gütmeyen yapımız sayesinde ticari, kültürel, sosyal yakınlaşmayı artırmayı amaçlıyoruz. İki ülkenin de iş adamlarının haklarını koruyarak, uluslararası düzeyde söz sahibi olmayı, iki ülke arasındaki kardeşlik bağlarını güçlendirmeyi ve güçlü bir sivil toplum örgütü konumuna gelmeyi yapılacaklar listesinde üst sıralarda tutuyoruz. Ancak bu şekilde Türkiye - Irak ticari, sosyo-ekonomik ve kültürel ilişkilerine katma değer sağlayabiliriz.

ETKİNLİĞİMİZİ ARTIRMAK İSTİYORUZ

Her iki ülke muhatapları ile sıklıkla bir araya gelerek sorunları zamanında tespit edip, uygun öngörüler ile isabetli çözümler bulmaya çalışıyoruz. Bu çalışmalarımız sayesinde her geçen gün daha etkin bir dernek olma yolunda ilerliyoruz. Bu anlamda Irak'a kapsamlı bir üst düzey iş adamları ziyaretini TÜRKONFED Başkanı Tarkan Kadooğlu'nun yol göstericiliği ile önümüzdeki aylarda gerçekleştirmeyi planlıyoruz.

Bu yazı vesilesiyle de son zamanlardaki çalışmalarımıza destek ve katkılarını sunan başta Türkiye Erbil Başkonsolosu Mehmet Akif İnam ile Irak Ankara Büyükelçisi Hisham Al-Allawi'ye teşekkür etmek istiyorum. Son olarak da iki ülkenin kamu görevlilerine, bütün Türk ve Iraklı iş adamlarına ve paydaşlarımıza şahsım ve derneğim adına şükranlarımızı sunuyorum.



türkonfed
TÜRK GİRİŞİM VE
İŞ DÜNYASI
KONFEDERASYONU
TURKISH ENTERPRISE
AND BUSINESS
CONFEDERATION

TÜRKONFED
T: 0212 251 7300 | F: 0212 251 5877
Refik Saydam Cad. Akarca Sk. No: 41, 34430
Tepebaşı, Beyoğlu, İstanbul

BAKSİFED T: 0242 312 0303 F: 0242 321 5511 Meydan Kavayır Mah. Perge Bul. No: 74 Atmaca İş Merkezi, C Blok, Kat: 1, D: 5-6, 07100 Antalya			
BAKZİFED F: 0370 712 4747 Adnan Menderes Blv. Ateş İş Hanı, Kat: 3, No: 19 78600 Safranbolu, Karabük	BASİFED T: 0232 482 0006 F: 0232 482 0526 Atatürk Cad. Birsan İş Merkezi, No: 40, Kat: 3, Pasaport, İzmir	ÇUKUROVA SİFED T: 0322 453 3339 F: 0322 458 2228 Cemalpaşa Mah. Toros Cad. Feriha Yalçın Apt. No: 20, Kat: 1, D: 1, Adana	DASİFED T: 0326 214 4720 F: 0326 214 4719 Kocaabdi Mah. Kurtuluş Cad. Beyazıt Sok. No: 1 Antakya, Hatay
DİCLESİFED T: 0482 212 1800 F: 0482 212 2600 13 Mart Mah. 5. Sk. No: 15, My Office Barajı İş Merkezi No: 21 Artuklu, Mardin	DOĞÜNSİFED T: 0412 229 5560 F: 0412 229 5540 Kurt İsmail Paşa 2. Sok. Güneş Plaza, 5/11 Ofis Yenişehir, Diyarbakır	DOĞU MARSİFED T: 0262 325 9126 F: 0262 322 2665 Ankara Cad. Kavanlar İşhanı, No: 77, Kat: 1 İzmit, Kocaeli	DOĞUSİFED T: 0432 214 8000 Hasane 2.Cad. Santral Sok. Koza İş Mrk. Kat: 5 Van
DOKASİFED T: 0462 203 3333 F: 0462 230 3080 Kaşıstü Mah. Devlet Sahil Yolu Cad. Köleoğlu İş Mrk. No: 53, D: 408, 61290, Kaşıstü, Yomra, Trabzon	FIRATSİFED T: 0422 290 1343 F: 0424 247 3662 Karakavak Mah. Ankara Cad. 4. Sok 1. Ara, No: 2/A, Çetin Apt. Kat: 1, Malatya	GEŞİFED T: 0258 212 8097W F: 0258 211 9282 Çamlaraltı Mah. 6021 Sok. No: 61/1 Denizli	GÜNMARSİFED T: 0266 244 1017 F: 0266 249 5947 Dumlupınar Mah. Kazım Özalp Cad. No: 10 Karesi, Balıkesir
GÜNSİFED T: 0342 337 2207 F: 0342 337 2408 3. Organize Sanayi, V. Muammer Güler Blv. No: 35 Gaziantep	İÇASİFED T: 0312 385 8795 F: 0312 385 8794 Uzaycı Cad. No: 12, 06370 Ankara	İSİFED T: 0212 876 7878 F: 0212 855 8157 Adnan Kahveci Mah. Çalışlar Cad. Midpoint Residence No: 2/34, Beylikdüzü, İstanbul	MARSİFED T: 0224 236 8118 F: 0224 236 8118 Fatih Sultan Mehmet Mah. Sanayi Cad. Evke Plaza, No: 646, Osmanlı, Bursa
MHGF T: 0212 438 4575 F: 0212 438 4507 Turgut Reis Mah. Barbaros Cad. E1/B124, No: 56 Giyimkent, Esenler, İstanbul	ORKASİFED T: 0362 432 6750 F: 0362 431 4915 Ulugazi Mah. İstiklal Cad. Cerit Apt. No: 32, Kat: 7, D: 17, Samsun	ORSİFED T: 0352 320 6317 Taceftin Veli Mah. Lalezade Cad. Büyükdere İş Mrk. No: 37/7, Melikgazi, Kayseri	SEDEFİF T: 0212 211 4945 Mete Cad. 10/6 Yeni Apt. Taksim İstanbul
SERHATSİFED T: 0472 216 58 16 (phx) Yusufoğlu Mah. Kahrarabey Sok. No: 3, K: 2, Kars	TRAKYASİFED T: 0212 727 8842 F: 0212 727 8842 Piri Mehmet Paşa Mah. Cumhuriyet Cad. Makbule Yönel İş Mrk. Kat: 2, 34570, Silivri, İstanbul	YÜF T: 0312 444 5057 F: 0312 265 0906 Dumlupınar Blv. Eskişehir Yolu 9. KM, Tepe Prime İş Mrk. No: 266, A Blok, Kat: 19 06800, Ankara	ZAFERSİFED T: 0274 277 0010 F: 0274 266 2455 Organize Sanayi Bölgesi 1. Cad. No: 9 Kütahya

KADIN GÜÇLENİRSE TOPLUM GÜÇLENİR



“Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerinde
Kadının Rolü”

19 EKİM 2017

SWISSOTEL THE BOSPHORUS / İSTANBUL

Platin Sponsor

Altın Sponsor

Gümüş Sponsor

Bronz Sponsor



SEZA
CIMENTO



WOMEN BANKING
WOMEN'S WAY OF BANKING

SUTEKS
GROUP

JIMMY KEY

TURKUAZ
KıymaKır ve Makina San. Tic. Ltd. Şti.

kadoil

CEYNAK

**Doğallıktan Ödün Vermeyiz
Tazelikten Vazgeçmeyiz
Böyle Geldik
Böyle Gideceğiz**

