"BUSİAD"DAN
Bakış
Bursa Sanayicileri ve İşinsanları Derneği Yayın Organı

2019/2 | 147

Şirketlerin ömrü üçüncü kuşağa yetmiyor İşletmeyi aile gibi yönetemezsiniz Tecrübe ile genç bakışı birleştiriyoruz BUSİAD Göbeklitepe'de Başkanlara ziyaret BUSİAD iftarda buluştu Rektörden işbirliğine destek

"BUSİAD"DAN
Bakış
Bursa Sanayicileri ve İşinsanları Derneği Yayın Organı
Nisan-Haziran 2019 Sayı: 2

YÖNETİM

BUSİAD Yönetim Kurulu

Ergun Hadi Türkay (Başkan)
Buğra Küçükkayalar (Başkan Yardımcısı)
Mustafa Ekinci (Başkan Yardımcısı)
Uğur Urkut (Başkan Yardımcısı)
Şevki Boran (Sayman)
Burak Anıl (Üye)
Burhan Çakır (Üye)
Gonca Yerliyurt (Üye)
Hakan Oktar (Üye)
Osman Nemli (Üye)
Ömer Kızıl (Üye)
Selim Akbaş (Üye)
Selim Tarık Tezel (Üye)

Adres

BUSİAD (Bursa Sanayicileri ve İşinsanları Derneği)
Kültürpark İçi, Arkeoloji Müzesi Yanı, BURSA
Tel : 0224 233 50 18
Faks: 0224 235 23 50

Web

www.busiad.org.tr

E-mail

busiad@busiad.org.tr

Yayın

BUSİAD Adına Sahibi
Ergun Hadi Türkay

Genel Yayın Yönetmeni
Buğra Küçükkayalar

Yazı İşleri Müdürü
A. Basri Tüfekçioğlu

Editör
Uğur Yılmaz
www.icerikofisi.com

Yayın Kurulu
Ergun Hadi Türkay
Buğra Küçükkayalar
Mustafa Ekinci
Uğur Urkut
Şevki Boran
Burak Anıl
Gonca Yerliyurt

Yapım
Barışçıajans®

Basım
Rotaofset®

Rota Barışçı
Matbaacılık ve Tanıtım Hizmetleri A.Ş.

Barışçı İş Merkezi, Fethiye Mah.
Sanayi Cad. No: 317
16140 Nilüfer, BURSA
Tel: 0224 242 72 00
Faks: 0224 241 91 06

info@rotabarisci.com.tr
www.rotabarisci.com.tr

BAKIŞ bir BUSİAD yayınıdır.
3 ayda bir yayınlanır.
Dergideki yazılar aksi belirtilmedikçe
BUSİAD'ın resmi görüşü değildir.
Kaynak belirtilerek alıntı yapılabilir

İçindekiler

20 ÇEKİRGE TOPLANTILARI
"Biz de tanzim yapıyoruz"
22 ÇEKİRGE TOPLANTILARI
BUSİAD'ın Konuğu Prof. Dr. Gürsel: İlk kez böyle bir işsizlikle karşılaşıyoruz
24 "Geri dönüşüm bir kültür işi"

04 BAŞKAN'IN MEKTUBU
06 YÖNETİMDEN
08 DOSYA KONUSU
ŞİRKETLERİN ÖMRÜ
3. KUŞAĞA YETMİYOR
12 SÖYLEŞİ
Bahar Akıngüç Günver
16 SÖYLEŞİ
Yasemin Uyar Duman

26 Osmangazi'nin turizm çabasına BUSİAD'dan destek
28 Geri dönüşümde fikir birliği
30 Bursa Uludağ Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Kılavuz: "Dört koldan üniversite sanayi işbirliğine açılıyoruz"

20

38 MAKALE
Şerif Arı
40 BUSİAD Dijital Dönüşüm Mühendisleri yetiştirmek için kolları sıvadı
42 BUSİAD Sınıfı staja hazır
43 Obezitede 4. Sıradayız
44 Obezite, beslenme ve günlük aktivite ilişkisi

29

59 “Sürekli öğrenmek zorundayız”
60 “Mezun olmadan yolunuzu seçin”
61 ÜYELERDEN HABERLER
68 KÜLTÜR/SANAT
Burç Balcı

32 BUSİAD’dan Model Fabrika gezisi
34 BUSİAD’dan Yenileşim Ödülleri’ne katılma çağrısı
36 17. Kalite ve Başarı Sempozyumu “Gelecek Elimizde” temasıyla 12-13 Nisan’da 2000’in üzerinde katılımcıyı ağırladı

26

49 MAKALE
F. Tuncer Hatunoğlu
52 BUSİAD’dan tarihe yolculuk
55 BUSİAD ve Bursa UNESCO Derneği’nden İznik Gezisi
57 "Kır Çiçekleri için umuda el uzattık”
58 Mühendis adaylarına iletişim eğitimi: Empatik dinlemeyi öğrenmeliyiz

36

22

45 “Küçük önlemler büyük kazançlar getirir”
46 "İnsan kendini inşa eden varlıktır”
47 BUSİAD-TÜGİAD işbirliği sürecek
48 TOSYÖV’e nezaket ziyareti

31

Ergun Hadi Türkay
Yönetim Kurulu Başkanı

Kuşaklardaki değişimi anlayan kazanacak

Sevgili BUSİAD Üyeleri ve BUSİAD'dan Bakış Dergisi'nin okurları.

Sıcak bir yaz yaşıyoruz. Ekonomik sorunlar gündemimizde her zamankinden daha fazla yer tutuyor. Günlük sorunlarımız geleceğe dönük planlar yapmamızı, geleceği anlamamızı önlüyor. BUSİAD'dan Bakış Dergimizin bu sayısında, biraz günlük meselelerin dışına çıkarak, aile şirketlerinin gençleşmesi, kuşaklar ve gençlik konularını ele aldık.

Son yıllarda teknolojinin de gelişmesiyle kuşaklararası farklar da gittikçe büyüyor.

"Sessiz Kuşak" artık emeklilik yıllarını yaşıyorlar aramızda. "Baby Boomer" kuşağı ise ülke ve şirketlerimizin yönetimlerinde ağırlıklı yer alıyor.

"X Kuşağı" da yönetim kademelerinde ciddi söz sahibi oldular. "Y Kuşağı" da ağır ağır şirketlere ve ülke yönetimine girmiş durumda. Buraya kadarki kuşaklarda anlayış farkları olsa da bayrak yarışı devam ediyor bir şekilde. Ancak 2000-2020 arasını anlatan " Z Kuşağı" ise daha çok bilinmezler içeriyor. Daha sonraki kuşak Alfa'ya ise hiç değinmiyorum. Dergimizin içinde bazı bilgiler bulacaksınız bu kuşaklara ilişkin.

Toplumsal sorumluklarımız var elbette. Gerek iş, gerek toplumumuzun devamı için bilgi, gelenek, iş yapış biçimlerimizi gelecek kuşaklara da aktarmamız gerektiğinin bilincindeyiz. Ancak bir sonraki kuşağı anlamak zorundayız. Baby Boomer, X,Y kuşakları iş hayatında birlikte çalışıyorlar. Z kuşağı ise çok yakında iş hayatına karışacak ve tüm anlayışları değiştirme potansiyeline sahipler. Bu durum fırsat ve kaygıları birlikte taşıyor.

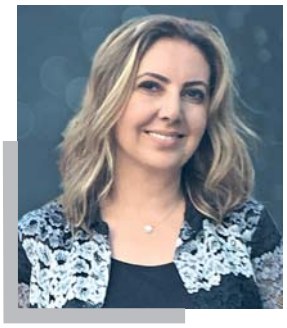
Z kuşağının nasıl bir kuşak olduğu, beklentileri ve neler istediklerine ilişkin çalışmalar yapılmaya başlandı bile. Daha çevreci, daha az tüketimden yana olduklarını biliyoruz. Sosyal ilişki biçimleri, bizlerin anladıklarından farklı. Zamanla daha da iyi göreceğiz, onların toplumsal dönüşümü nasıl sağlayacaklarını.

Dergimizde, şirketlerin genç kuşaklara devrine ilişkin, dosya konusu ve röportajlar okuyacaksınız. Umarım bakış açınıza bir katkı sağlayabiliriz.

Dergimizde bir süredir devam eden değişim bu sayıda biraz daha artarak devam ediyor. Siz değerli okurlarımıza gerek içerik, gerekse görsel açıdan daha doyurucu bir dergi sunabilmek için uğraşıyoruz.

BUSİAD olarak biz de X kuşağıyız. Ama Y ve yakın gelecekte Z Kuşağını da aramızda görmek arzusundayız. Kadın sayımızı artırmaya ve gençleşmeye yönelik çalışmamız devam ediyor. Bayrağı, sonraki kuşaklara devredebilmenin çabası içindeyiz.

Yazı, dinlenerek, enerji depolayarak, daha yüksek katma değer yaratacağımız bir döneme hazırlanma amacıyla kullanmanız dileğiyle, hepinize hayırlı işler dilerim.



Gonca Yerliyurt
Yönetim Kurulu Üyesi

Alfa Kuşağı Çekirge Toplantıları'na devam eder mi?

Hayat akıyor, nesiller değişiyor, iş yaşamı ve iş yapma anlayışı farklılaşıyor. Geleneksel konuşmalar yerini geleceksel konuşmalara bırakıyor. Yeni kuşaklar işleri devralıyor. Henüz X,Y,Z kuşağına alışmışken şimdilerde Alfa kuşağı konuşuluyor. Bir de tabii sessiz kuşak ve patlama kuşağı var. Kuşak kavramını sözlükler **"yaklaşık olarak aynı yıllarda doğmuş, aynı çağın şartlarını, dolayısıyla birbirine benzer sıkıntıları, kaderleri paylaşmış, benzer ödevlerle yükümlü olmuş kişilerin topluluğu"** olarak tanımlar. Buna ortak değer, inanç, beklenti ve davranışlara sahip grup olduklarını da eklemek gerek.

Nesilleri bu şekilde ayrıştırmak, kimi çevrelerce kabul görmese de, kuşaklar doğduğu yıllara göre tanımlanıyor. 1927-1945 doğumlulara **"Sessiz Kuşak"**, 1946-1964 arasına **"Patlama Kuşağı"**, 1965-1979 arasına **"X Kuşağı"**, 1980-1999 arasına **"Y Kuşağı"**, 2000-2012 arasına **"Z Kuşağı"** ve 2013 ile 2030 yılları arasında doğanlara ise **"Alfa Kuşağı"** deniyor.

Kırkıncı yılını dolduran Derneğimiz BUSİAD 4 kuşağı bünyesinde barındırmasıyla da kuşkusuz özel bir yere sahip. 20 si kadın, 29'u fahri olmak üzere toplam 265 üyesi olan BUSİAD 'ın yaş dağılımı şöyle
80 yaş üstü 7 üye (% 3)
70-80 yaş arası 45 üye (%17)
60-69 yaş arası 70 üye (%26)
50-59 yaş arası 68 üye (%26)
40-49 yaş arası 54 üye (% 20)
39 yaş altı 21 üye (% 8)
Kuşaklar üzerinden BUSİAD'a baktığımızda Derneğimizin sessiz kuşak ve patlama kuşağı tarafından kurulduğunu görüyoruz.

Bugün en büyüğü 82, en küçüğü 74 yaşında olan 1927- 1945 doğumlular sessiz kuşağı temsil ediyor, yani **"Cumhuriyet Kuşağını"**. Şu anda dernekte yüzde 3 ile temsil ediliyorlar. Nüfusumuzun ise yalnızca yüzde 7'sini oluşturan bu kuşağın temel felsefesi **"yaşamak için çalışmak"**. O nedenle ihtiyaç kadar tüketmekten yanalar. Geniş aileler, yerel sosyal gruplar ve yoğun komşuluk ilişkilerine önem veriyorlar.

1946-1964 yılları arasında doğan ve nüfus artış hızı nedeniyle **"Baby Boomers-Patlama Kuşağı"** diye adlandırılan nesil BUSİAD'daki en kalabalık grup. Bugün en yaşlısı 73, en genci 55 yaşında olan bu kuşak için **"çalışmak için yaşarlar"** demek yanlış olmaz. Disiplin, sadakat, kanaatkarlık duyguları gelişmiştir.

Teknoloji yaygın olmadığı için kendi işlerini kendileri yapmışlar, uzun saatler boyu çalışmışlar, zor işlerden kaçmamışlardır. Nüfusumuzun yüzde 19'unu oluşturan bu nesil için önce çocuklarına sonra ebeveylerine baktılar ifadesi yanlış değildir.
X Kuşağı ise bugün en büyüğü 54 en küçüğü 40 yaşında olan 1965-1979 yılları arasında doğanları kapsıyor.

BUSİAD Yönetim Kurulu'nun yüzde 75'i X kuşağı. Bunlar geçmişi bilen ve teknolojiyi ıskalamayan geçiş dönemi çocuklarıdır. Hem postaneye telefon bağlatıp bekleyen, hem cep telefonu asistanını kullanan nesildir. Dünyanın ve teknolojinin gelişimine dönüşümüne tanıklık etmişlerdir. Kurallara uyumlu, aidiyet duyguları güçlü, otoriteye saygılı, sadık, çalışkan, iş motivasyonları yüksek bir nesildir. Belirli çalışma süresinden sonra kademe atlayabileceklerine inanırlar ve sabırlıdırlar. Daha çok yaşamak için çalışırlar, ülkemizin yüzde 22'sini oluştururlar.

Kısmen Patlama Kuşağının, kısmen X kuşağının çocukları olan **Y Kuşağı** ise BUSİAD'da yüzde 8 oranında temsil ediliyor. Y neslinin bugün en yaşlısı 39, en genci ise 20 yaşında. Kuşaklar arası farklılığın en çok hissedildiği nesil özelliğini taşırlar.

Bağımsız olmayı severler, özgürlüklerine düşkünler. Örgütsel bağlılığı az olmasına rağmen girişimci yanları yüksek. Daha rahat para harcamak için çalıştıklarını ifade etmekten çekinmezler. Ülkemiz

nüfusunun yaklaşık %35'ini oluşturuyorlar. Geleceğin BUSİAD'nın aday üyeleri olan **Z Kuşağı** ise 2000 yılından sonra doğanları kapsıyor.

Z Kuşağı sokak oyunlarıyla değil, internet aracılığıyla sosyalleşmeyi tercih eden, teknolojiyle yaşayan, birden fazla işi aynı anda, kısa süre de ve titiz biçimde yerine getirebilme yeteneğine sahip bir nesil. Bugün en büyüğü 19 yaşında olan Z Kuşağının iş yaşamlarıyla ilgili, çabuk sıkılıp kolay vazgeçme olasılığı dışında çok da tahminde bulunulamıyor. Ancak çevre, hayvan hakları gibi toplumsal olaylara duyarlılık, sosyal gruplarla ilişki kurma ve hak arama konularında diğer kuşaklardan daha başarılı olmaları bekleniyor.

Bugün en büyüğü 6 yaşında olan 2013 ile 2030 yılları arasında doğanlardan oluşacak Alfa'lar ise en teknoloji odaklı jenerasyon olacak.

Alfa'lar, diğer nesillerden daha küçük yaşlarda teknolojiyle etkileşime girdikleri için bilgiye erişme gücü açısından, diğer kuşaklara göre daha şanslı olacaklar. Teknolojiye daha çok para harcayacaklar, robot arkadaşları olacak, sanal gerçeklik hayatlarının bir parçası haline gelecek, az konuşup, daha az sosyalleşecekler.

Belki bu nesil BUSİAD Yönetime geldiğinde Çekirge Toplantıları cep telefonları üzerinden yapılacak. Ya da yapılmayacak. Bunu zaman gösterecek.

ŞİRKETLERİN ÖMRÜ 3. KUŞAĞA YETMİYOR

Aile şirketleri ekonomiler için büyük bir dinamizm ve yenilenme kaynağı. Çeşitli sektörlerde faaliyet gösteren ve ailelerin yönettiği bu şirketler, dünyada ülkelerin milli gelirinin yüzde 45 ila 70'ini oluşturuyor. 3. ve 4. Kuşak temsilcilerinin masa başı yapmaya başladığı aile şirketlerinin gündeminde 'sürdürülebilirlik' var.

Ülke ekonomisinin belkemiğini oluşturan aile şirketlerinin varlığının uzun yıllar devam etmesi ekonomi açısından olduğu kadar toplumsal açıdan da önemli bir konu.

Jenerasyonlar arasındaki farkların daha da belirginleştiği günümüzde, aile işletmelerinin geleceğini masaya yatırıyoruz.

Ülkemizde pek çok aile şirketi 3. kuşağa gelemeden yok oluyor. Ayakta kalanlar ise çoğunlukla el değiştiriyor. 30-40 yıl önce kurulup bugünlere getirilen birçok şirketin, kurucularının yavaş yavaş yönetimden çekildiği bir dönemden geçiyoruz. Öyle ki sayısı yaklaşık 2 milyonu bulan şirketlerin yüzde 95'ini aile şirketlerinin oluşturduğu ülkemizde, pek çok şirketin başında babalar değil oğulları veya kızları oturmaya başladı.

İstatistikler, her 10 şirketten sadece birinin üçüncü kuşağa devredildiğini söylüyor.

Ulusal çapta bakıldığında Koç, Sabancı, Doğuş, Eczacıbaşı gibi üçüncü kuşağın yönetiminde olan şirketler, başarılı azınlık içerisinde yerini alıyor. Bursa'da da yine üçüncü kuşağın yönetimine geçebilen şirketlerin sayısı oldukça az. Dünyada en büyüklerden Ford, Michelin, Ericsson, Peugeot, Loreal gibi şirketler de aile aile şirketleri.

Endüstriyelleşmiş ülkelerdeki şirketlerin yüzde 75'i, Fortune 500'deki şirketlerin üçte birinden biraz fazlası, İtalya'daki en büyük 100 şirketin 43'ü, Fransa'daki en büyük 100 şirketin 26'sı, Almanya'daki en büyük 100 şirketin 17'si aile şirketi niteliğinde. Türkiye'de ise bu oran yüzde 9.

ABD'de, ikinci kuşağa kadar yaşayabilen aile şirketlerinin, oranı yüzde 20'yi geçmiyor ve hatta bu yüzde yirminin ise ancak yüzde 17'si üçüncü kuşağa kadar devam edebiliyor.

Sonuçta, birinci kuşak tarafından kurulmuş olan 100 aile şirketinden sadece 3.4 tanesi üçüncü kuşağa dek yaşamını sürdürebiliyor. İngiltere'de de aynı durum gözleniyor. İngiliz şirketlerinin sadece yüzde 3.3'ü üçüncü kuşağa devredilebiliyor. Türkiye'de ise üçüncü kuşağın yönetimine devredilen şirket oranı ise yüzde 10-15'ler arasında. Türkiye'deki aile şirketlerinin ortalama ömrü ise 30-35 yıl.

Dünyada tarihi eskilere dayanan aile işletmeleri

Şirket Adı	Ülke Kuruluş	Yılı	Faaliyet Alanı
Kongo Gumi	Japonya	578	İnşaat
Hoshi	Japonya	718	Hotelcilik
Chateau de Gauiaine	Fransa	1000	Şarapçılık
Barone Ricasoli	İtalya	1141	Şarapçılık ve zeytinyağı
Barovier Taso	İtalya	1295	Cam üretimi
Hotel Pilgam Haus	Almanya	1304	Hotelcilik
Richard de Bas	Fransa	1326	Kağıt imalatı
Torrini Firenze	İtalya	1369	Altın işletmesi
Antironi	İtalya	1385	Şarapçılık
Camuffo	İtalya	1438	Gemi inşaatı
Baronnie de Courssergues	Fransa	1495	Şarapçılık
Graiza Deruta	İtalya	1500	Seramik imalatı
Febbrica D'Armi Pietro	İtalya	1526	Silah yapımı
John Broke	İngiltere	1545	Tekstil
Codorniu	İspanya	1551	Şarapçılık
Fonjallaz	İsviçre	1552	Şarapçılık
De Vergulde Hand	Hollanda	1554	Sabun imalatı
Von Poschinger	Almanya	1568	Cam imalatı
Wachsendustrie	Almanya	1589	Cam imalatı
Bernberg	Almanya	1590	Mum imalatı

Kaynak: Nihat Erdoğmuş, Aile İşletmeleri, İgiad Yayınları

Rakamlarla aile şirketleri

Aile işletmelerinin sürdürülebilir yapıya kavuşarak nesillerden nesillere aktarılması son yıllarda üniversiteler, sivil toplum kuruluşları ve ekonominin diğer tüm unsurları tarafından üzerinde kafa yorulan bir konu.

Avrupa Birliği raporlarına göre dünyadaki şirketlerin yüzde 50'si, Amerika'daki şirketlerin yüzde 90'ı ve Fortune 500'e göre en büyük şirketlerin yüzde 40'ı aile şirketi. Türkiye'de ise şirketlerin yüzde 95'i, KOBİ'lerin ise yüzde 99'u, halka açık şirketlerin yüzde 75'i aile şirketlerinden oluşuyor. Bu şirketlerin toplam milli gelire katkısının ise yüzde 75 civarında olduğu söylenebilir.

Dünya ve Türkiye'de aile şirketleri

AB raporlarına göre dünyada var olan şirketlerin **%50'si**

Amerika'daki şirketlerin **%90'ı**

Fortune 500'e göre dünyadaki en büyük ve başarılı şirketlerin **%40'ı** aile şirketi

Aile şirketlerinin ortalama ömrü **25-30 yıl**

Aile şirketleri Türkiye milli gelirinin **%90'ını** temsil ediyor

Türkiye'de aile işletmelerinin dağılımı

%38'inin birinci

%47'sinin ikinci

%13'ünün üçüncü

%2'sinin dördüncü ve daha sonraki

nesillerden aile bireylerine ait olduğu çeşitli kaynaklarda yer alıyor.

Aile şirketlerinin ortalama ömrü 25 yıl. Yüzde 30'u ikinci kuşağa, yüzde 12'si üçüncü kuşağa ve sadece yüzde 3'ü dördüncü kuşağa geçebiliyor. Aile şirketlerinin çöküşünde ise yüzde 80 ailevi konularda alınan kararlar etkili oluyor.

Şirketlerden yalnızca yüzde 20'si ticari konular nedeniyle çöküyor. Türkiye'de Cumhuriyet öncesi kurulan aile şirketi sayısı sadece 69. Oysa ömrü 200 yılı geçen şirket sayısı Almanya'da 837, Hollanda'da 222, Fransa'da 196 ve Japonya'da 3 bin 146.

Yüzlerce yıl ayakta kalabilen aile işletmelerinin bu başarılarının sebepleri araştırıldığında 7 ana neden ortaya çıkıyor:
Değişen dünyaya uyum sağlayabilme, insana değer verme, işe odaklanma, işletmede çalışanlara yetki devrini başarabilme, temel aile kültürüne ve değerlerine sahip olma ve bunları kuşaklar boyu sürdürebilme, aile içi güçlü iletişim, sonraki kuşağın yetiştirilmesi ve onlara yetki devrinin yıllar öncesinden planlanması.

2025'e kadar işgücünün % 75'ini Y Kuşağı oluşturacak

Aile şirketlerinin sürdürülebilirliği üzerine vizyon ortaya koymak isteyenlerin kuşaklar arasındaki ayrımları da iyi bilmesi gerekiyor. Uzmanlar, dünya üzerinde yaşayan insanların 5 ayrı kuşağı temsil ettiği görüşünde birleşiyor:

1925-1945 yılları arasında doğan Sessiz Kuşak, 1946-1964 yılları arasında doğan Patlama Kuşağı, 1965-1979 arasında dünyaya gelen X Kuşağı, 1980-2000 yılları arasında doğan Y Kuşağı ve 2000 yılı sonrasında doğan Z Kuşağı.
İş dünyası açısından baktığımızda şu anda yaşları itibariyle Patlama Kuşağı, X ve Y Kuşağı birarada çalışıyor, birlikte yönetiyor. Diğer yandan dünyada artık söz sahibi olan Y kuşağı nüfusunun yaklaşık 2 milyar kişiden oluştuğu tahmin ediliyor. 2025 yılına kadar ise iş gücünün yüzde 75'ini Y kuşağı çalışanları oluşturacak. Jenerasyon farklılıkları iş dünyasında hem çalışanların hem de patronların iş yapış biçimlerini, birbirleriyle iletişimlerini ve kurumsallaşma kültürünü doğrudan etkileyebilecek bir unsur olarak karşımızda. Bu nedenle, aile şirketlerinin sürdürülebilirliği olgusu, masa başına geçen/geçecek olan 3. ve 4. Kuşağın ait olduğu jenerasyonu doğru algılamamızı gerektiriyor.

Sessiz Kuşak (1925-1945)	• Uyumlu-Kanaatkar-Çalışkan-Tutkulu-Otoriteye Saygılı. • Savaş ve yokluğu gören, buna bağlı olarak başarı, güç ve daha iyi bir sosyal konum kazanabilmek için hırslanmış bir kuşak.
Bebek Patlaması Kuşağı (1946-1964)	• Kuralcı-Çalışkan-Başarı Odaklı-Sadık-Otoriteye Saygılı-Amaç Odaklı-Uyumlu-Kanaatkar-Ben Odaklı. • Teknoloji yeni gelişmeye başladığından uyum sağlayamamış. • Savaş sonrası doğum oranlarının yükseldiği bir kuşak.
X Kuşağı (1965-1979)	• Şüpheci-İş Odaklı-Rekabetçi-Duyarlı-Otoriteye Saygılı-Mücadeleci-Kanaatkar-Sabırsız. • Teknolojik gelişmelere mecbur kaldığı için uyum sağlamaya çalışan. • Daha iyi bir yaşam standartları için daha az çocuk anlayışına sahiptir.
Y Kuşağı (1980-2000)	• Sorgulayıcı-Girişimci-Tatminsiz-Otoriteye Karşı Saldırgan-Özgüvenli-Gerçekçi-Şeffaf. • Teknoloji onlar için hayattaki birçok şey için temel araç ve simge. • Özellikle akranlarının görüşleri ve bakış açıları onlar için önemli, ekip ruhuna sahip bir kuşaktır.
Z Kuşağı (2000-)	• Yaratıcı-Geleneksellikten Uzak-Tüketici-Tatminsiz-Sonuç Odaklı-Otoriteye Saldırgan-Doğrucu-Güvenli-İletişime Açık. • Teknoloji onların bir parçası, yaşamlarının temeli. • Teknoloji aracılığıyla sürekli iletişime açıkken, yalnız bir yaşam benimsemesi beklenen kuşak.

Z Kuşağı, bugün 2000 ve sonrası doğanlardan oluşuyor. Henüz iş dünyasında yer almadılar.

Sosyalleşmeyi sokakta oynayarak değil, ipadlerle sağlayan bu kuşak, iş dünyasındaki asıl değişimi de beraberinde getirecek. Stratejik insan kaynakları çözümleri sunan uluslararası bir danışmanlık firması olan Drake Beam Morin, farklı yaş ve kuşaklardaki insanların kariyer beklentilerini, seçimlerini ve onları bekleyen fırsat ve tehditleri ortaya koymak için 21 ülkede 15 bin 800 profesyoneli kapsayan bir araştırma yaptı.

Araştırma, işgücü yaşlandıkça, organizasyonların yetenekli insanları seçme, yerleştirme, geliştirme ve elinde tutma konusundaki stratejilerini yeniden gözden geçirmesi gerektiğini ortaya koyuyor.

Araştırmada şu saptama yapılıyor: "Yetenekli insanlarla uzun vadeli çalışabilmek, çalışanların katkısını yükseltebilmek ve yenilikçi fikirleri şirkete taşıyacak her yaştan cevherleri çekebilmek için şart".

Kuşaklararası sinerji şart

Türkiye'de 55 yaşın üzerinde olup çalışan profesyonellerin sayısı çok fazla değil. Ancak, üst düzeyde, yönetim kurullarında veya danışman olarak "beyaz saçlılara" rastlamak mümkün. Aslında onlara "ihtiyar delikanlılar" demek daha uygun. Çünkü, 55 yaşın üzerinde olup iş hayatında kalabilen bu yöneticilerin çoğu yeniliklere, teknolojiye ayak uydurabilmiş, "koç"luk becerilerini geliştirmişlerden oluşuyor.

Drake Beam Morin'in araştırması da, şirketlerin iş yaşamındaki bu kuşak çeşitliliğini, çatışmaların kısır döngüsünde kurtarıp, avantaja dönüştürebileceğine dikkat çekiyor.

Gençlerin dinamizmiyle "Sessiz Kuşak"ın deneyimlerini bir potada eritebilirseniz, ortaya üretken, dinamik bir çalışma ortamı çıkıyor. Böylece ortaya çıkan kuşaklar arası sinerji, şirketin tüm işleyişini olumlu etkiliyor.

KAYNAKÇA

https://www.haberturk.com/yazarlar/esen-y-evran/1664004-sirketleri-ve-patronlari-degistiren-y-kusagi#
https://businessht.bloomberght.com/piyasalar/haber/1718166-aile-sirketlerinin-yuzde-96-si-ucuncu-kusakta-son-buluyor
https://tr.sputniknews.com/yeni-seyler-rehberi/201807091034239484-x-y-z-kusagi-didem-tinarlioglu/
https://dergipark.org.tr/download/article-file/343645
http://selimyazici.com.tr/2009/01/04/ailesirketleri/http://www.mibdergisi.com/ekonominin-belkemigi-aile-sirketleri/

“İşletmeyi aile gibi yönetemezsiniz”

Bahar Akıngüç Günver, İstanbul Kültür Üniversitesi Mütevelli Heyet Başkanı, aynı zamanda doktorasını aile işletmeleri konusunda yapmış ve tezi kitap olarak basılmış bir isim.

Babası Fehamettin Akıngüç'ten devraldığı koltukta bir yandan Üniversitenin kurumsallaşmasını diğer yandan da Aile ile işletmelerinin doğru şekilde yürütülmesi için uğraşıyor.

Açıkçası aile işletmeleri konusunda söyleyecek önemli sözleri var. Mesela; "Ülkemizdeki hâkim aile yapısı bugün helikopter aile olarak adlandırdığımız modele sahip.

Bu tabir, çocuğunu sürekli gözeten, onu birey olarak değil uzvu, uzantısı olarak gören aileler için kullanılıyor. Bu tabiri işletmeye de uyarlamak mümkün.

Ailenin çocuğuna yaklaşımı neyse, işletmesine yaklaşımı da aşağı yukarı aynı oluyor aslında. Helikopter ebeveyn aile işletmesinde helikopter yöneticiye dönüşüyor. Oysa yetkiyi devredeceği kuşak da o kuşağın yetişeceği işletme de bağımsız, kendini ispatlaması için nefes almaya ihtiyacı olan, yaşayan, karakteri olan, olması gereken birer sistem.

Avrupa'da, ABD'deki aile işletmelerinde ise durum daha farklı. Aile ve işletme içinde demokrasi içselleşmiş" diyerek önemli bir bakış açısı koyuyor önümüze.

Bahar Akıngüç Günver'in aile işletmeleriyle ilgili sorularımıza verdiği yanıtlar oldukça zihin açıcı.

İyi okumalar.

Dünyada aile şirketlerinin konumu ile Türkiye'deki durum hakkında bilgi verebilir misiniz? Dünyada kaç kuşak ve kaç yıllık bir ömür var aile şirketlerinde, Türkiye'de durum nedir?

Geçtiğimiz günlerde Üniversitemizin Aile İşletmeleri ve Girişimcilik Uygulama ve Araştırma Merkezi bu kapsamda literatürdeki istatistikleri derlemişti. Rakamlar gösteriyor ki Türkiye'de şirketlerin %96'sını, KOBİ'lerin ise yüzde 99'unu aile şirketleri oluşturuyor.

Dünyadaki şirketlerin ise %75'e yakını aile şirketlerinden oluşuyor. Aile ya da aileler tarafından kontrol edilen kayıtlı şirketlerin oranı Avrupa Birliği'nde %50, ABD'de ise %95'in üzerinde. Yapılan araştırmalar, aile şirketlerinin sadece %30'unun ikinci kuşağa, %12'sinin üçüncü kuşağa geçebildiğini gösteriyor. Dördüncü kuşağa geçebilenlerin oranı ise %3'te kalıyor. Türkiye Kurumsal Yönetim Derneği (TKYD) verilerine göre aile şirketlerinin ortalama ömrü 34 yıl.

Yapı olarak Türkiye'ye en çok benzeyen ülkelerden biri olan İtalya'da ise bu rakam 104 yılı buluyor.

Ülkemizde aile işletmelerinin ömürlerinin dünyadaki gelişmiş ülkelerdekilere kıyasla daha kısa olmasının sizce sebepleri nedir?

Bu soruya tek bir neden göstermek ya da bir problemi işaret etmek mümkün değil. Ülkemiz özelinde aile işletmelerinin yaşam sürelerini ve yaşam kalitelerini etkileyen temel sorun bana kalırsa aile ve işletme arasındaki dengeyi kuramamaktan geçiyor.

Aileyi işletme, işletmeyi aile gibi yönetemezsiniz. Bir aile işletmeniz varsa, hem ailenin hem de işletmenin sürdürülebilirliği için yönetsel dengeleri ve duygusal bağları iyi kurmak önemli. Ancak esas mesele iş ve aileye ilişkin kültürel kalıplar ve önyargılar. İşletme ile ailenin duygusal ve maddi ihtiyaçları, gerçekleri, karar alma biçimleri farklı. Bunu kabul etmeliyiz. Neden Türkiye'deki aile işletmelerinin ömrü diğer coğrafyalara göre daha kısa? Bu sorunuzun Türkiye özelindeki yanıtını kültürel kodlarımızda bulabiliriz. Aileye, çalışmaya, kazanmaya, yönetime ilişkin bakışınızda aldığınız eğitim, edindiğiniz deneyim ne olursa olsun, yetiştiğiniz coğrafyanın kültürel kodları yaşamınızda belirleyici olur. Bizim ülkemizde aile, baba, büyük-küçüğe bakış, yabancıya bakış, neredeyse işletmeyi ve kurucuyu ilahlaştırarak dokunulmaz kılan, dokunulmaz olmaya zorlayan manevi anlamlar çok baskın…

Ülkemizdeki hâkim aile yapısı bugün helikopter aile olarak adlandırdığımız modele sahip. Bu tabir, çocuğunu sürekli gözeten, onu birey olarak değil uzvu, uzantısı olarak gören aileler için kullanılıyor. Bu tabiri işletmeye de uyarlamak mümkün. Ailenin çocuğuna yaklaşımı neyse, işletmesine yaklaşımı da aşağı yukarı aynı oluyor aslında. Helikopter ebeveyn aile işletmesinde helikopter yöneticiye dönüşüyor. Oysa yetkiyi devredeceği kuşak da o kuşağın yetişeceği işletme de bağımsız, kendini ispatlaması için nefes almaya ihtiyacı olan, yaşayan, karakteri olan, olması gereken birer sistem.

Avrupa'da, ABD'deki aile işletmelerinde ise durum daha farklı. Aile ve işletme içinde demokrasi içselleşmiş. Aile üyesi olmak birey olmanın önüne geçmiyor. Dolayısıyla liderlik yönlerini öne çıkarabiliyorlar. Eylem ve karar verme yetenekleri, ataerkil kültürde yapılanan bir aile şirketinin üyeleriyle kıyaslanmayacak ölçüde gelişmiş.

Türkiye'deki durumda bir diğer başlık da 3'üncü şahıslara bakış açısıyla ilgili. Ülkemizde aile içinde 3'üncü şahıslara bakış daima temkin ve tedbir gerektirir. Oysa işletmelerin profesyonelleşmesi, kurumsallaşması, ailenin duygusallığından sıyrılabilmesi için danışmanlara, uzmanlıklara ihtiyaç vardır. Ancak ülkemizde aile işletmelerinde işi profesyonellerle yönetmek bir tehdit gibi hatta ipleri başkasına vermekle bir tutulabiliyor ki bu kurumsallaşmanın önündeki en büyük engel. Dolayısıyla bir süre sonra, çok kullanılan ifadeyle "işletmeyi birinci kuşak kuruyor, ikinci kuşak güçlendiriyor, üçüncü kuşak bitiriyor" deniyor.

Aile şirketlerinde sağlıklı ve sürekli başarının yol haritasında sizce neler var?

Aslında sorunuz bir ölçüde yanıtın da anahtar kelimelerini veriyor. Bir haritadan söz ediyorsanız bir yol ve bir yolculuk var demektir. Gidilecek bir hedef ve bu noktada geçilmesi gereken farklı yerler var demektir. Aile işletmeleri de aslında işletmenin nesilden nesile yaptığı bir yolculuk. Bu yolculuğun sağlıklı geçmesi için harita; güçlü bir danışmanlıkla hazırlanmış aile anayasasıdır. Aile anayasası, ailenin ve işletmenin sürekliliğine hizmet eden temel belgeler arasındadır.

Bunun yanı sıra çok önemli bir manevi misyona da sahip. İşletme, kurucu kuşağın değerleri ve mücadeleleriyle şekilleniyor. Bu noktada aile anayasası işletmenin bir ölçüde kurumsal hafızasıdır. Çünkü yeni kuşaklara yalnız mülkiyet değil değerler de miras bırakılır. Dolayısıyla aile anayasası benzersiz bir öneme sahip. Yolculuk boyunca aile üyesi, elindeki harita kadar bagajını da belli donanımlarla ve yeteneklerle doldurmalı. Farkındalık, esneklik ve eğitim aile şirketinde yönetimi ve yetkiyi devralacak nesillerin bagajında yer almalı. Yeni nesil üyenin; aile ve işletmenin ihtiyaçları ve gerçeklerine ilişkin farkındalığı şirketin gelecek yolculuğunda çok önemli. 'Kim olarak bu yolculuğa başlıyorum ya da bu yolculuğu sürdürüyorum, nereye kadar gitmeliyim ve hangi noktada devretmeliyim?'. 'Yolculukta yanımda aileden ve işletmeden kimler olmalı?' Bu soruların yanıtını yönetimi/yetkiyi devralmış her aile üyesinin kendisine verebilmesi gerek. Aile işletmesinin yolculuğunda bir diğer önemli başlık da esneklik. Değişim karşısında ne kadar sert ve dirençli olursanız o kadar kırılırsınız. Aile işletmelerinin sağlıklı yolculuğu için yetişmekte olan nesillerin farklı olacağını, zamanın ruhuna ilişkin değişimlerin olabileceğini, yaşanabileceğini bilmek ve değişim karşısında esnek olabilmek önemli. Sonuncusu ve bence en önemlisi de eğitim. Aile işletmesinde yetkiyi devralacak yeni nesiller için eğitim çok önemli. Akademik eğitime ek olarak varlık eğitimi, liderlik, etik değerler eğitimi kurum içi rotasyonlar aile işletmesinde başarının ve sağlıklı varlığın devamı için olmazsa olmazlar arasında.

X, Y, Z Jenerasyon farkları sizce gelecekte bugün aile işletmelerinin yapısını nasıl değiştiriyor ve gelecekte nasıl değiştirebilir?

Nasıl değişir ya da değiştirebilir sorusunun yanıtı aslında o aile işletmesinin ve kuşaklarının değişimi nasıl algıladığı, yorumladığı ve yönettiği ile ilgili. Yetkiyi devretmeye hazırlanan kuşak değişime dirençliyse ya da değişim dinamiklerini görmezden gelmeye meyilliyse işletmenin ileriye doğru evrilmesi çok da mümkün görülmüyor. Açıkçası ben Z nesliyle birlikte Aile İşletmelerine yansıyacak dönüşümü merak ve heyecanla bekliyorum. Bir kere teknolojinin içinde doğan bir nesil, zaman ve mekânın ötesinde düşünüp eylem alabiliyorlar. Ofis içi-saatli çalışma mantığını, karar alma mekanizmalarını mutlaka dönüştüreceklerdir. Deneyime karşı duydukları merak ve iştah da Z Kuşağının temsil ettiği aile işletmelerinde fark yaratacak. Bizler, deneyimi dinlemeye, gözlemlemeye, anladıklarımızdan ders çıkarmaya yatkın nesillerken Y ama özellikle de Z Kuşağı birebir yaşamayı tercih ediyor. Bu da aile işletmelerinin iş yapma ve hizmet sunma anlayışlarına yeni bir soluk getirecek. Doğaya ve çevreye duyarlılıkları da çok yüksek bir nesil. Bugün Z kuşağı özellikle çevre, barış, toplumsal cinsiyet, demokratik haklar konusunda duyarlılıklarıyla ön plandalar. Bu duruşlarıyla belki de 10 yıl sonra aile işletmelerinin kurumsal sosyal sorumluluğa ayırdıkları pay çok daha büyük olacak. Dolayısıyla aile işletmelerinin geleceği yeni kuşaklarla birlikte ilginç dönüşümlere sahne olacak.

Aile işletmelerinde bir tarafta geleneksel rollerini şirkette de sürdüren baba, anne, amca, ortak ismi verilen karakterler var. Diğer yanda kurumsallaşmayı hızlandırmak için işe alınmış olan profesyoneller... Bu iki taraf arasında sizce nasıl bir köprü kurulmalı ki, işletme daha sürdürülebilir olabilsin?

İşletmeye hizmet veren profesyonellerin, aileden işletmeye sirayet eden temel prensipleri ve etik kodları içselleştirmesi dengelerin korunması yolunda çok önemli. Şöyle bir örnek vereyim: emek kutsaldır ilkesini ön planda tutan bir aile işletmesine sadece kârı düşünen bir profesyonel uzun vadede zarar verir. İşletmeye profesyonel olarak katılan üye ise insan kaynağında liyakati, eğitimi, ölçülebilir kriterlerini öne alırken aile, yakın çevresinden birini duygusal sebeplerle işe dahil etmeye çalışırsa bu da profesyonelin verimliliğine zarar verir. Özetle işin özünde ailenin ve profesyonelin birbirlerinin sınırlarını bilmesi önemli. Aile üyeleri profesyonellerin alanına, profesyoneller de ailenin ve işletmenin temel değerlerine saygı duymak durumunda. Bu atmosferi oluşturmanın en etkili yolu da sınırları, kodları açık ve net belirlenmiş bir kurumsal yapı ile mümkün.

Sizce 3 ve 4. Kuşakların işletmelerde başarılı ve kalıcı olması için 1 ve 2. Kuşağın şirketteki tüm yetkilerini ve insiyatiflerini devretmesi şart mıdır?

Bu çok zor bir soru. Aile ve işletmenin hizmet verdiği alana göre, 1. ve 2. Kuşağın zihinsel, akademik, fiziksel ve psikolojik sağlığına göre, iş yapmaya duyduğu iştaha, en önemlisi de yetkileri devretmeye karşı duyduğu isteğe göre değişir. Çünkü yetki devri ya da inisiyatif kağıt üzerinde imzalanınca ya da devrettim dendiği anda dünden bugüne yapılabilecek bir süreç değil. Kendi deneyimimden yola çıkarak şunu söyleyebilirim ki Kurucumuz ve Onursal Başkanımız Fahamettin Akıngüç yönetimi ve yönetimin gerektirdiği yetkiyi üçüncü kuşak olarak bizlere devretti. Ancak kendisinin liderlik vasıfları, eğitim deneyimi ve dünya görüşü, mentorluğu bizim için hala çok değerli ve geçerli.

Aile şirketlerinin uzun yıllar varlıklarını koruyabilmesi için uzmanlar tarafından önerilen Aile Anayasası sizce nasıl bir yapıda olmalı?

Aile anayasasının olmazsa olmazları içinde ailenin temel değerleri, inançları, işletmenin misyonu, aile üyelerinin ilişkileri, temel davranış

kuralları, aile-iş ilişkisini oluşturan politikalar, performans ölçütleri, emeklilik politikası, yönetsel tanımlar, aile üyeleri için ödül ve terfi sistemleri gibi konular yer alıyor. Nasıl hazırlanmalı konusuna gelirsek…

Her şeyden önce detaylı ve uzun soluklu bir sürece hazır olunması gerekiyor. Hazırlığı yönlendiren temel prensipler var: Beklentilerin, değerlerin ve realitelerin aile ve işletme başlığı altında ayrı ayrı belirlenmesi. Danışmanlık desteği. Hazırlanan taslakların aile içinde değerlendirilmesi, gizlilik esası, bağlayıcılık sınırlarının çizilmesi gibi. Tüm bu etaplar hazırlık sürecinin bir parçası. Ancak bu aile üyeleri için de bir deneyim ve eğitim süreci. Aile anayasası hazırlık sürecinde işletmeler kendilerine, beklentilerine, alanlarına daha farklı bir gözle bakıyorlar, geleceği konuşuyorlar. Danışmanın doğru yönlendirilmesi de ailenin sorumluluğunda olan bir başka konu. Ailenin ve işletmenin beklentileriyle birlikte sağlıklı devamları için gereken önkoşulları net ve şeffaf biçimde aktarabilmeliler. Bizim anayasa hazırlık çalışmamız 2000 yılında başladı. O süreçte aile işletmeleri üzerine hazırladığım doktora tezimin literatür araştırmaları için ABD'deydim. Kültür Okullarının yönetiminde 2. kuşak üye olarak belli bir deneyimim vardı. Hem teori hem de uygulama anlamında aile işletmeleri benim için yaşamsal değere sahip bir alandı. O dönemde öncelikle UCLA Üniversitesi'nden aile işletmeleri ve girişimcilik bölümünün kurucusu Prof. Dr. Allan Carlsrud ile ilk olarak görüştük. 2004 yılına kadar Kurucumuz Fahamettin Akıngüç'le birlikte çalıştığımız aile anayasası taslaklarını kendisiyle paylaştık. Kendisi hazırladığımız içerikle ilgili yönlendirmelerde bulundu. Örneğin Kurucumuz Fahamettin Akıngüç, zamanla değişebilir düşüncesiyle ileriye dönük kesin şeyler koymak istemediğini belirtmişti ancak Prof. Dr. Carlsrud "siz şartlara ve koşullara göre değişebileceğini belirtin ama şu maddeyi mutlaka koyun çünkü nesiller boyunca giderek değişebilir" dedi. Ardından hazırlanan metni aile içinde de görüşerek nihai şeklini verdik. Nitelikli danışmanlık hizmetinin alınması ve konunun aile içinde değerlendirilmesi, bağlayıcılığı ve gizlilik esaslarının belirlenmesi anayasa hazırlık sürecinin en önemli etapları.

Bahar Akıngüç GÜNVER kimdir?

"1963 yılında İstanbul'da doğdu. İlköğrenimini Kültür Koleji'nde, Ortaöğrenimini Robert College'de tamamladı. Yükseköğrenimini Boğaziçi Üniversitesi'nde yaptı. Daha sonra California State University'de "Eğitim Yönetimi" konusunda yüksek lisans öğretimi gördü. Bu üniversitede Matematik branşı asistanlığı yaptı. California'daki çeşitli okullarda yönetim çalışmalarına katıldı.

Kurucu Müdürü olduğu Kültür Fen Lisesi'nde Matematik öğretmenliği yaptı. Kültür Koleji'ndeki çalışmalarını, 2002 yılından itibaren Kültür Okulları Genel Müdürü olarak sürdüren Bahar Akıngüç Günver, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Davranış Bilimleri Bölümü'nde "Doktora" yapmış olup tez çalışması "Aile İşletmeleri" adı ile kitap olarak yayınlanmıştır. Yaşadıkça Eğitim dergisinin yayın yönetmeni olan Dr. Bahar Akıngüç Günver, İstanbul Kültür Üniversitesi Mütevelli Heyet Başkanı olarak eğitim yönetimi alanındaki çalışmalarını sürdürmektedir."

“Tecrübeyle genç bakışı birleştiriyoruz”

Aile şirketinde 5. Kuşağın temsilcisi Yasemin Uyar Duman. Farklı bir alanda eğitim alsa da, aldığı eğitimi şirketin ihtiyaçlarına göre kullanmasını da biliyor. Aile ya da patron şirketi fark etmeksizin yönetici pozisyonunda olanların güçlü ve zayıf yönlerini belirleyip eksiklerini profesyoneller aracılığıyla doldurması gerektiğini söylüyor.

Duman, şirkette önceki kuşak ve eski profesyonellerle ilişkilerini, “Onların deneyimini bizim genç bakışımızla birleştiriyoruz” diye tanımlıyor. Az bulunan 5. Kuşak temsilcisinden bir aile şirketi ve gençleşme serüvenini dinleyelim o halde.

Emek Yağ’ın beş kuşağını sıralayabilir misiniz?

Ahmet Bey ve Sait Bey Trilyede zeytin zeytinyağı ve sabun üretimine başlıyorlar. Ardından çocukları İslam ve İbrahim bu dönemde ayçiçekyağı gündeme gelince şu an bulunduğumuz yere fabrikayı kuruyorlar. Onların çocukları da Babam Ahmet Uyar ve Murat Sait Uyar 4. Kuşak oluyor.Babam 1994'te vefat ediyor.

Kuzenim Sühan Çokusoğlu ve ben 5. Kuşak oluyoruz. Halen Emek Yağ’da 4. v4 5. Kuşak birlikte çalışıyoruz.

Amerika’da eğitim gördünüz. Ama eğitim gördüğünüz işi yapmıyorsunuz.

Amerika’da endüstriyel tasarım okudum. Üzerine de marka yöneticiliği mastırı yaptım. Zamanımın tamamını okuduğum alanda iş yaparak geçirmiyorum ama tasarım demek aslında problem çözme teknikleri. Bazen ürün olarak bazen de sistemle ilgili karşıma çıkıyor.

Problem çözme tekniklerini burada kullanıyorum. Asıl işim marka yöneticiliği. Markanın gençleşmesi için çalışmalar yapıyorum. Ama aile şirketindeyseniz ben sadece buna bakıcağım diyemiyorsunuz hele yönetim kurulundaysanız, sadece bu işi yapıyorum diyemiyorsunuz. Üretim verimliliğiyle de ilgileniyordum.

Hayaliniz bu muydu?

Buraya dönmemek üzere tasarım okudum. Ama kendi isteğimle buraya döndüm. Severek yapıyorum işimi. 10 Yıl önce sorsaydınız böyle demezdim. Ama kendi işinin başında olmanın başka hiçbir şirkette alamayacağınız bir hazzı var.

Amerika’da küçük bir tasarım firmam vardı aslında. Burayla karşılaştırılmaz tabii.

Kuşaklar arasında nasıl sorunlar çıktı?

Jenerasyonlar arası fikir ayrılığı tabi ki oluyor. Amcam kendi jenerasyonun en genci olduğu için çok yaş farkı yok. Çoğu konuda uzlaşabiliyoruz ve fikirlerimizi destekleyip önümüzü açıyor.

Aile anayasası yapma süreciniz oldu mu?

Henüz olmadı. Ama yapılacaklar listemizde var. Şirkette pay sahipleri olarak kalabalığız ama çalışanlar olarak öyle değil.

Profeyonellerle ilişkileriniz nasıl? Hem profesyonelsiniz, hem de aileden. Nasıl çözüyorsunuz?

Aile şirketi ya da patron şirketi fark etmiyor. Başarılı bir yöneticinin kendi güçlü ya da zayıf yönlerini biliyor ve eksik olduğu erlerde de bunu profesyonelle de doldurması gerekiyor. Çok fazla çatışma yaşanmıyor. Bizim fikirlerimize itiraz gelmesi gerekince biz bunu dinliyoruz. Üst düzey çalışanlarımızda ciddi bir sadakat var. Genel Müdürümüz Ahmet Bey 30 yıldan fazla bizimle. Onların deneyimi bizim genç bakışımızı birleştiriyoruz.

5. Kuşağa ulaşmak kolay değil. Neye bağlıyorsunuz?

Bizim en büyük şansımız markanın gücü olmuş. Bursa'ya Emek Yağı sevdirecek bir iş çıkarmışlar. Çok güçlü bir marka sadakati var hala.

Farklı önerileriniz nasıl karşılanıyor?

Çok severek kabul edilen fikirlerimiz de oluyor. İtitraz edilen veya düşünülerek kabul edilen fikirlerimiz de oluyor. Markanın geçmişinde çok fazla pazarlama aktivitesi olmamış.

Organik büyümüşüz. O nedenle pazarlamaya ilişkin fikirlerimiz daha fazla ilgi görüyor.

Şirketin geleceğine ilişkin düşünceniz nedir?

Biraz daha bize özel olan ürünlerin altını çizmek istiyoruz. Emek Yağ daha çok ayçiçekyağı olarak biliniyor. Başlangıcımız zeytinyağı olsa da. Biraz daha zeytinyağını ve sabunu öne çıkaran aktiviteler yapmak istiyoruz. Güzel ve satışları ikiye katlayan bir ürün. Sabunda oyun alanımız çok daha geniş. Sabunu güçlendirmeyi hedefliyorum. 90 yıllık bir birikimiz var. Bunun üzerine

eklemeler yapıp güçlü bir şekilde çıkmak istiyoruz. Emek markasıyla değil farklı bir markayla yola çıkacağız. Sıvı sabunların çoğu kimyasal ürün içeriyor. Bizim zeytinyağlı sabunumuz ise gerçekten zeytinyağı kullanılarak yapılıyor. Beğenilmesinin nedeni gerçekten doğal sabun olması.

5. Kuşağı görmek için ne belirleyici oluyor?

Aileden, şirket sahibi diye son karar şirket sahiplerinin olacak diye bir şey yok. Profesyonelleri de belli bir sebepten dolayı bir yerlere yerleştiriyoruz. Onların tavsiyelerini dinlemek gerekli. Bir de şirket kültürü var tabi. Ona çok aykırı davranmamak gerekli. Üretimin içinde yer alarak işi öğrendim.

Z kuşağı'na nasıl bakıyorsunuz?

Bir çok global marka bunlara yönelik çalışmalara başladı. Biz de x ve y kuşakları arasında tutum farklarını görüyoruz. Ama ona da uyum sağlarız sanırım. Biz 5 kuşak Emek Yağı buraya getirdik 6. Kuşağımız da bunu sürdürür umarım.

BUSİAD'ın gençleşmesine ilişkin bakışınız nedir?

Aile şirketlerine ilişkin toplantı güzeldi. Aile şirketlerinde geçişler çalışmalar bizim yaşımızdaki üyelerin ilgisini çekebilir. Bizim jenerasyonun sorunları ilgilendiren toplantılar yerinde olacaktır. BUSİAD'ın bir genç kolu neden olmasın?

Yasemin Uyar DUMAN Kimdir?

"1989 yılında Bursa'da doğdu. 2008 yılında Robert Kolej'den, 2012 yılında New York Pratt Institute endüstriyel tasarım bölümünden mezun oldu. 2015 yılında New York School of Visual Arts'da marka yönetimi master programını tamamladı.

2016 yılından itibaren yönetim kurulu üyesi ve Kurumsal İletişim Müdürü olarak Emek Yağ Sanayi A.Ş.'de çalışmaktadır."

“Biz de tanzim yapıyoruz”

TOFAŞ CEO'su Cengiz Eroldu, müşterinin daha ulaşılabilir maliyetli araç talep ettiğini belirterek, “biz de tanzim yaptık. 65 bin liralık arabamız yok satıyor” dedi.

TOFAŞ CEO'su Cengiz Eroldu, otomotiv sektöründe iç pazarın büyütülmesinin çok önemli olduğunu belirterek, “15-20 yıl sonra ilk üç ayda pazar lideri olduk. 65 bin liraya sattığımız araba yok satıyor. Biz de tanzim yapıyoruz. Müşteri daha ulaşılabilir araç istiyor. Pazarı büyütmemiz lazım ki daha nitelikli ürün üretilsin” dedi.

Bursa Sanayicileri ve İşinsanları Derneği'nin (BUSİAD) geleneksel Çekirge Toplantısı TOFAŞ Akademi'de gerçekleştirildi. Tofaş'a gecenin düzenlenmesindeki desteklerinden dolayı teşekkür eden BUSİAD Yönetim Kurulu Başkanı Ergun Hadi Türkay, BUSİAD’ın geleceğini hazırlamak için genç ve de özellikle genç kadın üye alımına önem veridiğini söyledi. BUSİAD'ın eğitime kurulduğundan beri özel bir önem verdiğini de kaydeden Türkay, mesleki eğitim, üniversite sanayi işbirlikleri ve Ar-Ge mühendisi yetiştirme programlarının yanı sıra şimdi de Endüstri 4.0 personel eğitimleri verileceğini ifade etti. Kadının iş yaşamındaki yerini de önemsediklerini söyleyen Türkay, “Yapılacakların başında ilk olarak, işe alma geliyor. Eğer ilk işe almada kadınlara da erkeklerle eşit fırsat verilirse, üst kademelerde de kadın/erkek karışımı eşit olur. BUSİAD, gelecek, gelecek için eğitim, gençleşme ve kadına yönelik çalışmaları kendisine hedef edinmiş durumda.

Geleneksel Çekirge Toplantımızı da kadına sahada son yıllarda özel bir yer veren, geleceği anlayıp uyum sağlamak için Türkiye’nin öncü kurumları arasında olan TOFAŞ’ta yapmaktan çok memnunuz. Bu nedenle Cengiz Eroldu nezdinde tüm TOFAŞ ailesine tekrar çok teşekkür ediyor ve herkese hayırlı işler diliyorum” diye konuştu.

İÇ PAZARDA DURUM…

Türkay'ın ardından otomotiv sektörünün bugünü ve yarınına ilişkin bir sunum yapan TOFAŞ CEO'su Cengiz Eroldu, mayıs ayında ABD'nin Avrupa menşeili otomotiv ürünlerine gümrük duvarı koyup koymayacağının belli olacağını

söyledi. Eroldu, 2017'de 1.7 milyon otomotiv üretiminin 2019'da 1.4-1.5 milyon bandında olmasının beklendiğini söyledi. Eroldu, iç piyasada ise 2017'de 900 bin olan otomotiv satışının, 2018'de 600 bin, bu yıl ise beklentinin 360-420 bin bandında olduğunu ifade etti. Rusya pazarının büyümekte olduğunu belirten Eroldu, Türkiye'de ise 1995 yılından beri yeni otomotiv yatırımı yapılmadığını hatırlattı. Eroldu, çözümün iç pazarın büyütülüp niteliğinin artırılmasında olduğunu da kaydederek, şunları ifade etti:

“Daha nitelikli bir iç pazara sahip olmamız gerekir. Zenginleşmemiz gerekir ki, daha iyi ürün istesin

müşteri. İlk 3 ayı 15-20 yıl sonra pazar lider kapadık. Niye kapadık? Çünkü 65 bin liraya araba satıyoruz. Biz de tanzim yapıyoruz. Araba yok. Onun bir üstü 100 bin artı. 10 bin dolar milli gelir var. Müşterinin büyük kısmı daha ulaşılabilir araç istiyor. Dolayısıyla iç pazarı zenginleştirmemiz gerkir ki ihracatta da nitelik artışı sağlayalım.

Türkiye'de cazip teşvik var deniyor. O zaman neden 1995'ten beri gelen firma yok. İş pazarın büyütülmesidir. Pazar bir milyon yerine, 2 milyon olsaydı geleirlerdi. Herkes pazarın peşinde. Pazar ne kadar büyükse herkes oraya gitmek istiyor. Pazarı büyütmezsek olmaz."

ELEKTRİKLİ ARAÇLAR...

Otomotiv sektörünün geleceğiyle ilgili bilgiler de veren Eroldu, elektrikli araçlara geçişin sanıldığı kadar hızlı olmayacağını söyledi. Eroldu, "Elektrik kaynağı temizse elektrikli araçlar iyi bir çözümdür. Bir ülkenin yüzde 40'dan fazlası termik santrallerden elektrik üretiyorsa, 90 model dizel araba kullanmanız daha çevreci olabilir. Burada emisyon değerleri öne çıkıyor. Elektrik kaynaklarınız yenilenebilir hale getirmeden elektrikli araç anlamlı değil. Eğer sizin elektrik kaynaklarınız yenilenebilir değilse elektrikli araçları özendirmek çok da doğru değil. Sanayi emisyonları düşürülmeli, evlerdeki enerji sarfiyatı düşürmek gerekli" dedi.

Otomotivde dönüşüm sonrasında işlerin çok daha zor olacağını da belirterek, şunları söyledi: "Geleceğin otomobillerinde, radyatör, egzos, direksiyon olmayacak. Yan sanayi bunları düşünmeli. Belli bir işgücü kaybı olacak. Bu politikalar iyi düşünülmeli. Belki fabrikaların kapanması anlamına gelecek. Bu süreçleri hızlandırmak da, bazı işkollarını ortadan kaldıracak. "

Eroldu'ya sunumunun ardından BUSİAD Başkanı Türkay tarafından çini bir vazo hediye edildi.

Çekirge Toplantısı'nda ayrıca BUSİAD'a yeni üye olan Mehmet Murat Altınmakas, Sühan Çokusoğlu, Ahmet Kaan Türkel, Murat Doğan ve Rasim Çağan'a rozetleri de takıldı.

BUSİAD'ın Konuğu Prof. Dr. Gürsel: İlk kez böyle bir işsizlikle karşılaşıyoruz

BUSİAD İftarında konuşan Prof. Dr. Seyfettin Gürsel, Cumhuriyet tarihinde ilk kez böyle bir işsizlikle karşılaşıldığını belirterek, bu durumdan çıkışın da hızlı olmayacağını söyledi.

Bursa Sanayicileri ve İşinsanları Derneği'nin (BUSİAD) Çekirge Toplantıları kapsamında gerçekleştirilen Geleneksel İftarının konuğu Bahçeşehir Üniversitesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Seyfettin Gürsel oldu.

ÇEVRE KONUSU...

İftarın ardından açılış konuşmasını yapan, BUSİAD Yönetim Kurulu Başkanı Ergun Hadi Türkay, konuşmasında ekonomiyi değil çevreyi ele aldığını belirterek, "Ramazan paylaşma ayı ise başka canlılarla birlikte paylaştığımız Dünya'ya yaptığımız kötülüklerden biraz bahsetmek istiyorum" dedi. BUSİAD Başkanı Türkay, şöyle devam etti:

"Karbon salımı, insanların doğayla pazarlık edebileceği bir konu değil. İnsan, Dünya ile ilişkisini gözden geçirip çözümler üretmeli. Ulaşılabilir, ancak bir o kadar da zorlayıcı hedefler ortaya koyulmalı. Zarar görmüş topraklar rehabilite edilmeli. Tarımda doğru yatırımlar yapılmalı. Son 150 yılda havadaki CO2 miktarı 280 ppm'den, 440 ppm'e yükselmiş durumda.

İlk olarak yüksek karbon çıktısı olan endüstrilerden vazgeçmeliyiz. Yerine daha düşük karbon salımı üreten sanayiye yönelmeliyiz. Geri dönüşüme çok özel bir önem vermeliyiz. Evsel atıkların geri dönüşümünü kaynağında çözmek için uğraşmalıyız. Bizim gibi güneşi bol bir ülkede, güneş enerjisini daha iyi kullanabilmenin hukuksal ve ekonomik altyapısını bir an önce iyileştirmeliyiz. Elektrikli araçlar, bisikletler, ulaşım için desteklenmeli. Yeşil ekonomiye geçip, bunun koordinasyonunu oluşturacak bir birim kurmalıyız.

BUSİAD olarak saydıklarımızın çoğunu kentimiz Bursa için de geçerli olduğunun bilincindeyiz. Bu açıdan bir süredir dile getirdiğimiz, Bursa'ya 500'er dönümlük 5 park fikrimizin de karşılık bulmasını temenni ediyoruz." BUSİAD Başkanı Türkay'ın ardından konuşan Prof. Dr. Seyfettin Gürsel ise "Türkiye İşgücü Piyasasında Çarpıcı Gelişmeler" başlıklı bir sunum yaptı.

PROF.DR. GÜRSEL...

Prof.Dr. Gürsel, "Bu kriz önceki krizlerden farklı bir kriz. Koşullar cok farklı. Bu krizden çıkış da etkili ve süratli olmayacak, öncekilerde olduğu gibi" dedi. Gürsel, şunları ifade etti: "2018'in üçüncü çeyreğinde küçülme başladı. 2019 birinci çeyrekte dip noktasını bulduk. Bu daralmanın çok

önemli bir etkisi işsizlikte ortaya çıktı. Krizden çıkışın hızlı olmayacağı kanaatindeyim. Yüksek işsizliği de düşürmekte çok zorlanacağız.

Cumhuriyet tarihinde ilk kez bu kadar büyük bir işsizlikle karşılaşacağız. Süratli artış sonra da aynı şiddetle de düşüşler yaşıyorduk. Büyüme belirli bir çıtanın altındaysa Türkiye gibi ülkelerde, işsizlik artışı sürüyor. 2020'de yüzde 4-5'in altındaki büyümeler olmazsa işsizlik de artışını sürdürecek."

KADIN VE GENÇLER...

İstihdamda en büyük kaybın inşaat sektöründe yaşandığını da kaydeden Prof. Dr. Gürsel, "İnşaatta kriz çok önce başladı ve yüzde 20 istihdam kaybı oldu. Sektör her beş çalışanından birini kaybetti. Bunu sanayi ve hizmet sektörleri izledi" dedi.

İşsizlik rekorunun kırılmasını beklediğini de kaydeden Gürsel, kadın ve genç istihdamında da sorunlar olduğunu kaydetti. 2005'te yüzde 23'ler düzeyinde olan kadın istihdamının yüzde 34'lere kadar çıktığını ancak batılı ülkelerin gerisinde bir yerde olduğumuzu belirten Prof. Dr. Gürsel, "Kadının iş hayatına katılımına ilişkin teşviklerde ipin ucu kaçtı.

İş dünyası şüpheyle yaklaşıyor. Bence bu teşvikler, kadın istihdamını azalttı" dedi. Genç işsizlik oranının

da baş aşağı gittiğini ifade eden Gürsel, meslek liselerinin de nitelik açısından beklentileri karşılamadığını kaydetti.

Prof. Dr. Gürsel'e konuşmasının ardından BUSİAD Başkanı Türkay tarafından özel bir Türk kahvesi fincan seti hediye edildi.

“Geri dönüşüm bir kültür işi”

BUSİAD Yönetimi’nin ziyaretinde Bursa Büyükşehir Belediye Başkanı Aktaş, geri dönüşümün bir kültür işi olduğunu söyleyerek, İnegöl’de Başkan olduğu dönemde, okullarda bu çalışmaları yaptıklarını söyledi.

Bursa Sanayicileri ve İşinsanları Derneği (BUSİAD) Yönetim Kurulu, Bursa Büyükşehir Belediye Başkanı Alinur Aktaş’a göreve seçilmesinden dolayı nezaket ziyaretinde bulundu.

Bursa Büyükşehir Belediye Başkanı Alinur Aktaş, başkanlık makamında kabul ettiği BUSİAD heyetiyle, kentin sorunlarını konuşurken, sohbet özellikle geri dönüşüm ve çevre konularında yoğunlaştı.

İnegöl Belediye Başkanlığı döneminde, geri dönüşüm bilincinin yaygınlaşması için okullarda eğitimler yaptıklarını ve Çevre Bakanlığı’ndan ödül aldıklarını da kaydeden Bursa Büyükşehir Belediye Başkanı Aktaş, “Bu bir kültür meselesi” dedi. Aktaş, BUSİAD Yönetimi’nin “Muhtarlarla geri dönüşüm konusunda ortak bir çalışma yapılamaz mı?” Yönündeki sorusuna ise, “Bunu not ediyorum. Bu konu önemli bir konu” diye konuştu.

BUSİAD Başkanı Ergun Hadi Türkay ise, özellikle Almanya’da yenilenebilir enerji kaynakları ve geri dönüşüm konusundaki bilgileri aktardı. Türkay, “Güneş enerjisinde İspanya öne çıkmasına rağmen toplam yenilenebilir enerjide Almanya lider. Geçen yıl Ağustos ayında bir gün Almanya toplam enerjisinin yüzde 66’sını yenilenebilir enerjiden elde etmiş. Tüm yılda bu rakam yüzde 21” dedi.

Geri dönüşüm konusunda BUSİAD’ın da bir çalışma yapılabileceğinin konuşulduğu sohbette Bursa’nın 3 merkez ilçesinde bir çalışma yapmanın mümkün olduğu da dile getirildi.

BUSİAD Heyeti Başkan Aktaş’a başarılar diledikten sonra toplu fotoğraf çekimi de yapıldı.

Osmangazi'nin turizm çabasına BUSİAD'dan destek

Bursa Sanayicileri ve İşinsanları Derneği (BUSİAD) Yönetim Kurulu Osmangazi Belediye Başkanı Mustafa Dündar'ı makamında ziyaret etti.

31 Mart Yerel Seçimi'nde Osmangazi Belediye Başkanlığı görevine üçüncü kez seçilen Mustafa Dündar'a hayırlı olsun ziyaretinde bulunan Yönetim Kurulu Başkanı Ergun Hadi Türkay başkanlığındaki BUSİAD Heyetinin ziyaretinde sohbet konusu Bursa sanayisinin gücü ve Osman-gazi'nin turizm potansiyeli oldu.

Osmangazi Belediye Başkanı

Mustafa Dündar, “Bursa üreten bir şehir. Yüksek kalitede üretim yapan bir sanayimiz var. Üreterek yaşayan bir kent Bursa. Onların üretimi Bursa’nın önünü açıyor” dedi. Turizm konusunun da önemli bir yer aldığı ziyarette, tarihiyle öne çıkan Osmangazi’de yapılan çalışmalar da, Dündar tarafından BUSİAD Heyetine aktarıldı.

Panorama 1326 Müzesi’ne yoğun ilgiden bahseden Dündar, müze ile diğer turizm potansiyellerinin birlikte planlanması gerektiğini söyledi. Güneş enerjisinden elektrik üreten, yağmur suyunu toplayan müzenin yeşil bina sertifikasını da aldığını da kaydeden Dündar, Panorama 1326 Müzesi’nin 42 metre çaplı kubbesiyle dünyanın en büyükleri arasında olduğunu da söyledi.

Dündar, Bursa’da turizm sempozyumu düzenleyerek çarşıların, Hisar içinin gezilip konaklamanın da yapılacağı bir kent haline dönüştürmeyi planladıklarını ifade etti.

Dündar, Panorama 1326’ya gelenlerin yakındaki yerlere elektrikli araçlarla gezilmesini sağlayacak projeleri de düşündüklerini kaydetti.

Ziyaretin sonunda Dündar, BUSİAD Heyetine kent meydanı projesi hakkında da bilgiler verdi. BUSİAD Heyeti daha sonra Panorama 1326 Müzesi’ni de gezdi. BUSİAD Yönetim Kurulu Başkanı Türkay, Bursa’ya çok önemli bir eser kazandırılmasından memnuniyetini ifade ederek, Osmangazi’nin turizm alanındaki çalışmalarına desteklerini dile getirdi.

Ziyarete, BUSİAD Yönetim Kurulu Başkanı Ergun Hadi Türkay, Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı Buğra Küçükkayalar, Yönetim Kurulu Üyeleri Gonca Yerliyurt ve Osman Nemli ile BUSİAD Genel Koordinatörü Basri Tüfekçioğlu ve Genel Koordinatör Yardımcısı Deniz Karaer de katıldı.

Geri dönüşümde fikir birliği

Bursa Sanayicileri ve İşinsanları Derneği (BUSİAD) Yönetim Kurulu, Nilüfer Belediye Başkanı Turgay Erdem'i makamında ziyaret etti.

31 Mart Yerel Seçimi'nde Nilüfer Belediye Başkanlığı görevine seçilen Turgay Erdem'e hayırlı olsun ziyaretinde bulunan Yönetim Kurulu Başkanı Ergun Hadi Türkay başkanlığındaki BUSİAD Heyetinin ziyaretinde sohbet konusu çevre oldu. BUSİAD Başkanı Ergun Hadi Türkay, özellikle geri dönüşüm konusunda ciddi çalışmalar yapılması gerektiğini ifade etti.

Nilüfer Belediye Başkanı Turgay Erdem de belediye olarak bu konuya özel bir önem verdiklerini belirterek, BUSİAD Heyeti'ne 'Dönüştürücü Eylem' ödülü alan "Çöpe atmıyoruz, toprağa kazandırıyoruz" projesi hakkında bilgiler verdi.

Turgay Erdem, Nilüfer Belediyesi'nin, yatırım finansmanı büyük oranda Bursa Eskişehir Bilecik Kalkınma Ajansı (BEBKA) hibesi sağlanarak Ürünlü Mahalle'sinde kuracağı kompost tesisinde, ilçedeki pazaryerleri ve restoranlardan toplanacak haftalık bin 400 litre yemek-organik atığın, aylık 650-800 kilogram organik gübreye dönüştürülmesinin planlandığını ifade etti.

Geri dönüşümde başarılı sitelerin atık bedellerinin düşürülmesi için bir düşüncelerinin olduğunu da kaydeden Erdem, "Tabi bu parayı Büyükşehir Belediyesi su faturasının içinde tahsil ediyor. Buna formül arıyoruz. Çöp toplama belediyeler için büyük maliyet. Hem çevre açısından, hem de maliyet açısından bu geri dönüşümü sağlamak önemli" dedi.

Erdem, "Projenin, hane halkına ayrıştırma alışkanlığının kazandırılması ve siz değerli sanayicilerimizin de

desteği ile çığ gibi büyüyeceğine inanıyorum. Bu örnek proje ile organik atıkların gübreye dönüştürülmesiyle hem doğa dostu, çevreci bir eylem ortaya koyacağız, hem de çiftçilerimiz kazanmış olacak. Yeniden tarımsal alanda kendi kendine yeten bir ülke olmalıyız. Sanayisi gelişmiş bir ülke olmak kadar, tarımsal alanda kendi kendine yetebilen bir ülke olmak da önemli" diye konuştu.

Geri dönüşümün vatandaş açısından da bir kazanımın olması gerektiğini ifade eden BUSİAD Başkanı Türkay, Almanya'da sistemin su ve elektrik faturalarında geri dönüşüm miktarına göre indirim sağladığını kaydetti.

Ziyarete, BUSİAD Yönetim Kurulu Başkanı Ergun Hadi Türkay, Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı Buğra Küçükkayalar, Yönetim Kurulu Üyeleri Gonca Yerliyurt ve Osman Nemli ile BUSİAD Genel Koordinatörü Basri Tüfekçioğlu ve Genel Koordinatör Yardımcısı Deniz Karaer de katıldı.

Bursa Uludağ Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Kılavuz:
“Dört koldan üniversite sanayi işbirliğine açılıyoruz”

Bursa Uludağ Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Ahmet Saim Kılavuz, kendi dönemlerinde, üniversite sanayi işbirliğini geliştirmede kararlı olduğunu belirtirken, “Bu dönem, toplumla, kentle ilişkiler belirleyici olacak” dedi.

Bursa Sanayicileri ve İşinsanları Derneği (BUSİAD) Yönetim Kurulu, Bursa Uludağ Üniversitesi Rektörlüğü’ne atanan Prof. Dr. Ahmet Saim Kılavuz’u makamında ziyaret etti. Ziyarette Üniversite-sanayi işbirliğinin geliştirilmesi için yapılabilecek çalışmalar konuşuldu.

BUSİAD Endüstri 4.0/Dijital Dönüşüm Platformu Sorumlusu Tuncer Hatunoğlu, batılı üniversitelerin üniversite-sanayi işbirliğini nasıl gerçekleştirdiğine ilişkin BUSİAD olarak çalışma yaptıklarını belirterek, “Arizona Üniversitesi’nde bu işle ilgilenen Prof. Dr. Bertan Bakkaloğlu ile işbirliği içindeyiz. Ağustos ayı sonlarında BUSİAD olarak bir konferans yapacağız. Akademisyenleri motive edecek bir güç gerekiyor” dedi.

Bursa Uludağ Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Ahmet Saim Kılavuz ise, “Bizde sanayi ile üniversite ilişkisini sağlayacak dört mekanizma var. Birincisi, Bilimsel Araştırmalar birimimiz. O birimimiz yeniden yapılandırıldı. Arkadaşımız fakülteleri dolaşıp neler yapılabileceğini değerlendiriliyor. İkinci birimimiz, Teknoloji Transfer Ofisi (TTO). Burası kapanmak üzereydi. Ama yeniden canlandırılıyor. Bir de ULUTEK’i de yeniden yapılandıracağız. Üniversite Sanayi Geliştirme Merkezi (USİGEM) vardı. Bu da ilerleyemedi. Şimdi Ankara bunu gördü. Kamu Sanayi Üniversite İşbirliği Portalı kuruldu. Biz de bunun içindeyiz. Dört koldan sanayi ile işbirliğine açılıyoruz” diye konuştu.

“Egolarımızı bir kenara bırakmamız

gerekli. Biz sanayiyi sizin gibi bilemeyiz. Hocalardan üniversite ile işbirliği yapabilecek gönüllü bir havuz oluşturacağız" diyen Prof. Dr. Kılavuz, "Bu dönemin belirgin özelliği toplumla ilişkiler kentle ilişkiler olacak" ifadesini kullandı

.

Ziyarete, BUSİAD Yönetim Kurulu Başkanı Ergun Hadi Türkay, Yönetim Kurulu Başkan Yardımcıları Buğra Küçükkayalar, Mustafa Ekinci, Yönetim Kurulu Üyesi Burhan Çakır ve BUSİAD Üyesi Tuncer Hatunoğlu ile BUSİAD Genel Koordinatörü Basri Tüfekçioğlu katıldı.

Ziyaret sonunda BUSİAD Başkanı Türkay, Rektör Prof. Dr. Kılavuz'a bir kahve fincan seti hediye etti.

BUSİAD'dan Model Fabrika gezisi

Bursa Sanayicileri ve İşinsanları Derneği (BUSİAD) Yönetim Kurulu Üyeleri, Bursa Ticaret ve Sanayi Odası'nın öncülüğünde gerçekleştirilen Bursa Teknoloji Koordinasyon ve Ar-Ge Merkezi (BUTEKOM) ile "Yetkinlik ve Dijital Dönüşüm Merkezi"ni (Model Fabrika) gezdi.

BTSO'nun Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı ile Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı işbirliğinde hazırladığı, dijital dönüşüm çabasında olan şirketlere yapılabileceklerle ilgili örnek çalışmaları somut olarak göstermeyi amaçlayan,"Yetkinlik ve Dijital Dönüşüm Merkezi" (Model Fabrika) ziyareti sırasında Model Fabrika Müdürü Engin Üçkardaş BUSİAD Yönetim Kurulu Üyelerine bilgi verdi.

Ziyaret sırasında BUSİAD Yönetim Kurulu Üyeleri, artırılmış gözlük kullanarak dijital dönüşümdeki yerini de test etme imkanı buldular. BUSİAD Yönetimine ayrıca BUTEKOM da gezdirilerek tesisi hakkında bilgi de sunuldu. BUTEKOM içindeki Tekstil ve Teknik Tekstil Mükemmeliyet Merkezi'ndeki testler BUSİAD Yönetimi tarafından ilgiyle takip edildi.

Tesisin Bursa için çok önemli olduğunu belirten BUSİAD Yöneticileri önemli tekstil testlerinin böyle bir merkezde yapılabiliyor olmasının da kaynakların dışarıya çıkmasını önleyeceğini ifade ettiler.

Geziye BUTEKOM Genel Müdürü Dr. Mustafa Hatipoğlu da eşlik etti. Gezinin ardından BUSİAD Yönetimi Model Fabrika'da Yönetim Kurulu Toplantısı da gerçekleştirdi.

BUSİAD'dan Yenileşim Ödülleri'ne katılma çağrısı

Bursa Sanayicileri ve İşinsanları Derneği (BUSİAD) Yönetim Kurulu Başkanı Ergun Hadi Türkay, Bursalı firmaları bu yıl 4.'sü verilecek olan Yenileşim Ödülleri'ne katılmaya davet etti.

BUSİAD Başkanı Türkay, BUSİAD Evi'nde düzenenen basın toplantısında, BUSİAD'ın bu yıl 41 yaşına girdiğini kaydederek, geçen yıldan başlayan gençleşme ve kadınların ağırlığının artırılması yönündeki çabaları, bu yıl daha da hızlandırdıklarını söyledi.

Türkay, "Ayrıca 2019 yılını bizler, gelecek ve eğitim teması üzerine planlamaktayız. Bu doğrultuda 40 yıl içinde yaptığımız, Bursa ve Türkiye'de ses getiren çalışmalarımıza, yenilerini eklemek istiyoruz. 9 yıldır çok önemli bir etkinlik haline gelen Yenilikçilik ve Yaratıcılık Sempozyumu ve Yenileşim Ödülü'ne de özel bir önem veriyoruz" diye konuştu.

Türkay, sözlerini şöyle sürdürdü: "2019'daki odaklandığımız noktalar gelecek, o geleceğe yönelik eğitim, gençleşme ve kadın ağırlığını artırmak. Bu sempozyumla bunların tamamına hitap edebileceğimize inanıyoruz. Yenilik ve yaratıcılık, doğrudan gelecek ve eğitimle ilgili. Gençlik de yeninin temsilcisi. Kadın da hiç kuşku yok ki, yaratıcılık da bir adım önde. İşte odaklandığımız bu hedefe ulaşmak için önemli bir farkındalık ayağı oluşturacak olan, Yenilikçilik ve Yaratıcılık Sempozyumu ile Yenileşim Ödülü'nün sizin de katkılarınız ile tüm Bursa ve Türkiye'ye duyurulmasını arzu ediyoruz.

Sanıldığından da yakın olan geleceğin yeterince iyi anlaşılmasıyla ona yön verme şansına da sahip olacağız kuşkusuz. "
"Geleceği anlamaya çalışırken, ona dönük eğitimleri, ara elemandan, Ar-Ge Mühendisi ve Dijital Dönüşüm Mühendisi Yetiştirme Programlarına kadar sürüdürüyoruz" diyerek

sözlerine devam eden Türkay, geleceğin üretim araçları, üretim şartları, istihdam ve pazarlama şekilleri üzerinde çalışırken, BUSİAD Yenilikçilik ve Yaratıcılık Uzmanlık Grubu'nun da çok önemli katkılar sağladığını ifade etti.

YARINA YOLCULUK...

Bu yıl sempozyumun mottosunun "Yarına Yolculuk" olarak belirlendiğini

kaydeden Türkay, "Bursa sanayisinden beklentimiz, Yenileşim Ödülleri'ne aktif katılımları. Bu ödül sürecine katılan firmalar, bir yandan iş süreçlerini farklı açılardan gözden geçirme imkanı bulacaklar, diğer taraftan yenilik ve yaratıcılık konusunda eğitim alma şansını da elde etmiş olacaklar. Ayrıca yeni trendler hakkında bilgi de alacaklar" diye konuştu.

Türkay, ödül sürecine ilişkin şu bilgileri de verdi:
"Ödül yönetmeliğinde; "Bursa Yenileşim Ödülü Bursa'da faaliyet gösteren kurumların yenileşim süreçlerini içselleştirmelerine ve yenileşimi yönetebilmelerine destek olmayı amaçlamaktadır" ifadesiyle anlamını bulan amacı, aslında varılmak istenen hedefin güzel bir özetidir.

Ödül sürecinde 6 temel ölçüt belirlenmiştir. Bu ölçütler: "Liderlik, stratejinin yönetimi, bilgi, işbirlikleri ve diğer kaynakların yönetimi, çalışanların yönetimi, süreç yönetimi ve sonuçlar."

Bu temel ölçütler uzman kişiler tarafından yapılacak değerlendirme ve saha ziyaretleriyle puanlanacak ve ödül almaya hak kazanalar ortaya çıkacaktır. Yukarıda da bahsettiğim gibi, ödüle uzanmak elbette çok gurur verici ancak firmalar için bu

yolculuğun tamamı, gerçekten fayda sağlayacak niteliktedir.

O nedenle BUSİAD olarak tüm Bursalı firmalarımızı Yenileşim Ödülü'ne başvurmaya davet ediyoruz. Gerekli bilgileri www. busiad.org.tr adresinden edinmek de mümkün. Bu sürecin, Bursamıza ve ülkemize, geleceği yakalayan bir kalkınma anlayışı sağlamasını umuyorum."

"YATIRIM İÇİN UYGUN ZAMAN..."

Toplantı sonunda basın mensuplarının ekonomi ve sektörel sorularını da yanıtlayan Türkay, Bursa ve Türkiye'nin özelllikle tekstil ve otomotivde ciddi bir birikimi olduğunu belirtti. Türkay, "Batı Türkiye yerine Romanya, Fas, Mısır ve hatta Suriye'yi tekstilde alternatif yapmaya çalıştı ama olmadı. Bizdeki bilgi ve sanayi birikimi oralarda yok. Ayrıca biz çok esnek hareket edebiliyoruz" dedi. Yatırım ortamına ilişkin bir soru üzerine ise Türkay, " Yatırım için en doğru zaman. Şimdi yatırım yapılırsa işler açıldığında yaptığınız yatırım da oturmuş olur. Durgunluk dönemi yatırım için en uygun zamandır" diye konuştu.

Oldukça iyimser olduğunu da kaydeden Türkay, "İş insanlarımızın tesislerini görünce gurur duyuyorum. Adapte olabilme yeteneğimiz çok güçlü. Böylece ekonomik hayatta sağ kalabiliyorlar" dedi.

17. Kalite ve Başarı Sempozyumu **“Gelecek Elimizde”** temasıyla 12-13 Nisan’da 2000’in üzerinde katılımcıyı ağırladı

Bursa’da her yıl değişik bir ana tema çerçevesinde, geniş kitleleri buluşturmak, bilgi ve düşünce paylaşım platformu oluşturmak amacıyla düzenlenen Kalite ve Başarı Sempozyumu’nun 17’incisi; 12-13 Nisan 2019 tarihlerinde “Gelecek Elimizde” teması ile KalDer Bursa ve BUSİAD iş birliğinde Almira Otel’de gerçekleşti. Program kapsamında ulusal düzeydeki konuşmacılar iki gün boyunca “Gelecek Elimizde” teması ışığında bilgi ve tecrübelerini katılımcılarla paylaştı.

“Gelecek Elimizde” Dediler

Sempozyumun açılış oturumunda Yapımcı - Senarist Birol Güven ve Fütüristler Derneği Yönetim Kurulu Başkanı Fütürist, Hikaye Anlatıcı, Stratejist, Dijital Dönüştürücü Eray Yüksek yer aldı. “Geleceğe Taşıyan Teknoloji” oturumunda Siemens Türkiye, Dijitalizasyon ve Endüstri 4.0 Pazarlama Yöneticisi Derya İren ve Dijital İletişim Uzmanı, Bilgi Üniversitesi Öğretim Görevlisi Mehmet Ercüment Büyükşener yer aldı. Ardından “Yaşamın Geleceği” oturumunda Acıbadem Üniversitesi, Mühendislik Fakültesi Dekanı, Tıp Mühendisliği Bölümü Öğretim Üyesi Prof. Dr. Ata Akın ve Sosyalben Vakfı, Mütevelli Heyeti Başkanı Ece Çiftçi yer aldı. “Yenilikçi Yaklaşımlar” oturumunda MEB Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürü Anıl Yılmaz, DB Positive Girişimci, Eğitmen, Yazar Can Papuççuoğlu yer aldı.

Sempozyum Kapanışında “Yaşam Kalitesi”nde Usta İki Konuğa Ödül

Son oturum olan “Yaşam Kalitesi” oturumunda Belgesel Yapımcısı Coşkun Aral ve Devlet Sanatçısı, Orkestra Şefi Gürer Aykal yer aldı. Yaşamları üzerine deneyimlerini paylaştıkları keyifli sohbet sonrası iki usta isme meslekleriyle topluma

yaptıkları katkılardan dolayı plaket takdim edildi.

Bu yıl düzenlenen 6. KalDer Bursa Uluslararası Karikatür Yarışması'nda; birinci olan Sırbistan'dan Toso Borkovic'e ait karikatür sempozyumun görseli olarak afişlerde yerini aldı. Diğer ödül alan ve finale kalan karikatürler sempozyumda sergilendi.

Sempozyumda iki gün boyunca Kalite ve Başarı Fuarı'nda firmalar ürün ve hizmetlerini tanıttı. "Saklamıyorum Paylaşıyorum" kampanyası için katılımcılar kitap ve oyuncak hediyeleriyle katkıda bulundu. Sempozyum iki gün boyunca iki binin üzerinde katılımcıyı ağırladı. Sempozyum Bursa Mükemmellik Ödülü töreniyle sona erdi.

2018 Bursa Mükemmellik Ödülü Sonuçları Açıklandı

2018 Bursa Mükemmellik Ödül süreci 13 Nisan 2019 Cumartesi akşamı ödül sonuçlarının açıklanması ile sona erdi. Çağdaş kalite anlayışının yaygınlaşması, kalite çalışmalarının teşvik edilmesi ve ödüllendirilmesi amacıyla 1998 yılından bu yana KalDer Bursa ve BUSİAD iş birliğinde EFQM mükemmellik modeline göre yürütülen Bursa Mükemmellik Ödülü'nde 2018 yılı süreci tamamlandı.

Açıklanan sonuçlara göre;

- Erdem Kaya Patent 2018 Bursa Mükemmellik Başarı Ödülü,

- Limak Uludağ Elektrik 2018 Bursa Mükemmellik Jüri Teşvik Ödülü almaya hak kazandı.

Ödüller sahneden KalDer Bursa Yönetim Kurulu Başkanı Erdal Elbay, BUSİAD Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı Buğra Küçükkayalar, Vali yardımcısı Mustafa Özsoy tarafından; Erdem Kaya Patent Yönetim Kurulu Başkanı Erdem Kaya ve Genel Koordinatörü Türkan Kaya ile Limak Uludağ Elektrik Genel Müdürü Ali Erman Aytac'a takdim edildi. Törende RitimIst grubu da sahne aldı.

Şerif Arı
Yeminli Mali Müşavir

İşverenler tarafından ödenen özel şahıs sigorta primlerinin gider yazılıp yazılmayacağı ve vergi matrahının tespitinde indirim konusu yapılıp yapılamayacağı...

İşverenler tarafından ödenen özel şahıs sigorta primlerinin gider yazılıp, yazılmayacağı ve vergi matrahının tespitinde indirim konusu yapılıp yapılmayacağı hususu ile ilgili İstanbul Vergi Dairesi Başkalığı tarafından verilen 62030549-120[63-2013/210]-725 sayılı, 02.04.2014 tarihli Özelge ile yapılan açıklamalar aşağıdadır.

193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun **"Ücretin Tarifi"** başlıklı 61.inci maddesinde; "Ücret, işverene tabi ve belirli bir işyerine bağlı olarak çalışanlara hizmet karşılığı verilen para ve ayınlar ile sağlanan ve para ile temsil edilebilen menfaatlerdir.

Ücretin ödenek, tazminat, kasa tazminatı (mali sorumluluk tazminatı), tahsisat, zam, avans,_aidat, huzur hakkı, prim, ikramiye, gider karşılığı veya başka adlar altında ödenmiş olması veya bir ortaklık münasebeti niteliğinde olmamak şartı ile kazancın belli bir yüzdesi şeklinde tayin edilmiş bulunması onun mahiyetini değiştirmez..." hükmü yer almıştır.

Aynı Kanunun **ücretin gerçek safi değerinin tespitinde yapılacak indirimlere ilişkin** 63.üncü maddesinin (3) numaralı bendinde, "(6327 sayılı Kanunun 5.maddesiyle değişen bent; Yürürlük 01.01.2013) Sigortanın Türkiye'de kâin ve merkezi Türkiye'de bulunan bir emeklilik Veya sigorta şirketi nezdinde akdedilmiş olması şartıyla; ücretlinin şahsına, eşine ve küçük çocuklarına ait hayat sigortası poliçeleri için hizmet erbabı tarafından ödenen primlerin %50'si ile ölüm, kaza, sağlık, hastalık, engellilik, işsizlik, analık, doğum ve tahsil gibi şahıs sigorta poliçeleri için hizmet erbabı tarafından ödenen primler (İndirim konusu yapılacak primler toplamı, ödendiği ayda elde edilen ücretin %15'ini ve yıllık olarak asgari ücretin yıllık tutarını aşamaz.

Cumhurbaşkanı bu bentte yer alan oranları yarısına kadar indirmeye, iki katına kadar artırmaya ve belirtilen haddi, asgari ücretin yıllık tutarının iki katını geçmemek üzere yeniden belirlemeye yetkilidir.)" hükmü yer almaktadır.

Diğer taraftan, 23.10.2012 tarih ve GVK-85/2012-7 sayılı Gelir Vergisi Sirkülerinde konu_ile ilgili açıklamalara yer verilmiştir.

Buna göre; indirim konusu yapılacak primlerin toplamı, ödendiği ayda elde edilen ücretin %15'ini ve yıllık olarak asgari ücretin yıllık tutarını aşmamalıdır.

İndirim konusu yapılacak prim tutarının tespitinde esas alınacak ücret ise, işveren tarafından çalışana hizmet karşılığında ödenen aylık (maaş), prim, ikramiye, sosyal yardımlar ve zamlar gibi vergiye tabi sürekli nitelikteki ödemelerin brüt tutarının toplamı olmalıdır.

Yukarıdaki hüküm ve açıklamalar çerçevesinde;

İşverenlerce ödenen şahıs sigorta primleri, işle ilgili olarak ticari kazancın elde edilmesi ve idame ettirilmesi için **ödenen ücret kapsamında olduğundan, söz konusu primlerin öncelikle ücretin**

matrahına ilave edilerek Gelir Vergisi Kanununun 94 üncü maddesinin birinci fıkrası gereğince gelir vergisi tevkifatı kesilmek suretiyle vergilendirilmesi gerekmektedir.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun **"Prime esas kazançlar"** başlıklı 80.inci maddesinde;

"b) Ayni yardımlar ve ölüm, doğum ve evlenme yardımları, görev yollukları, seyyar görev tazminatı, kıdem tazminatı, iş sonu tazminatı veya kıdem tazminatı mahiyetindeki toplu ödeme, keşif ücreti, ihbar ve kasa tazminatları ile Kurumca tutarları yıllar itibarıyla belirlenecek yemek, çocuk ve aile zamları, **işverenler tarafından sigortalılar için özel sağlık sigortalarına ve bireysel emeklilik sistemine ödenen ve aylık toplamı asgari ücretin % 30'unu geçmeyen özel sağlık sigortası primi ve bireysel emeklilik katkı payları tutarları, prime esas kazanca tabi tutulmaz."** Hükmü yer almaktadır.

Özelge'deki ve 5510/80-(b) bendindeki hükümler kapsamında;

İşverenlerce işyerinde çalışanlara özel sağlık poliçesi (Diğer poliçeler dahil) yaptırılması ve poliçe tutarlarının işverenleri tarafından ödenmesi durumunda sırasıyla yapılması gereken hususlar aşağıdadır;

1-) Düzenlenen poliçe tutarlarının ilgili Kanunlardaki hükümlere göre gerekli olan şartları sağlaması,

2-) Poliçeler düzenlenme tarihi itibariyle kayıtlara alınırken aylık tutarlarının bulunması, aylık tutarların durumlarına göre 180 Gelecek Aylara Ait Giderler veya 280 Gelecek Yıllara Ait Giderler hesapları altında detaylı olarak gösterilmesi,

3-) Kayıtlarda yer alan ilgili dönemdeki poliçe aylık tutarlarının net ücret olarak kabul edilmesi,

4-) Net ücret olarak kabul edilen poliçe tutarının ilgili dönem bordrosunda SGK, gelir vergisi ve damga vergisine tabi olacak şekilde brütleştirilmesi,

5-) Aylık net poliçe tutarlarının vergi matrahından indirilmesi (İndirim konusu yapılacak primlerin toplamı, ödendiği ayda elde edilen ücretin %15'ini ve yıllık olarak asgari ücretin yıllık tutarını aşmamalıdır.)

6-) Söz konusu özel sağlık poliçesi brüt tutarı aylık asgari ücretin %30'unun üzerinde ise; aylık asgari ücretin % 30'luk kısmına isabet eden (2019 yılı 2.558,40 *%30=) 767,52 TL'lik tutar prime esas kazançtan düşülmeli, üstü prime esas kazanca tabi olmalıdır. Özel sağlık poliçe brüt tutarı asgari ücretin %30'nun altında ise prime esas kazanca dahil edilmemelidir. Personelin eş ve çocuğu için ödenen özel sağlık sigortası primleri tutarlarının tamamı prime esas kazanca tabi olmalı, prim istisnası uygulanmamalıdır.

Özel sağlık poliçe tutarları dışında **diğer sigorta primleri için istisnai bir hüküm mevcut olmayıp, tamamı sigorta primine esas kazanca dahil olmalıdır.**

7-) Poliçe net tutarları toplamı bordroda "Özel Kesintiler" içinde gösterilmeli, bordro tahakkuk aşamasında 180 ve 280 nolu hesaplar alacaklandırılarak bu hesaplar kapatılmalıdır.

İşyerinde çalışanları için özel sağlık sigortası, kaza sigortası vb. sigorta primi ödeyen işveren veya yetkililerinin yukarıdaki hususlara uymalarını, mevcut uygulamalarını gözden geçirmelerini önemle hatırlatırım.

BUSİAD Dijital Dönüşüm Mühendisleri yetiştirmek için kolları sıvadı

Bursa Sanayicileri ve İşinsanları Derneği (BUSİAD) ve Uludağ Hazır Giyim ve Konfeksiyon İhracatçıları Birliği (UHKİB) ortaklığı ile gerçekleştirilen Dijital Dönüşüm Mühendisi Sertifika Programı, öğrenci seçimleriyle başladı.

26 Haziran-19 Ağustos arasında gerçekleştirilecek 6 haftalık programa, üniversitelerin bilgisayar, yazılım, elektrik-elektronik, mekatronik ve endüstri mühendisliği bölümlerinden mezun 25 genç mühendis alınacak.

Proje Koordinatörü Dr. İsmail Durgun, amaçlarının şirketlerde dijital dönüşüme liderlik edecek mühendisleri yetiştirmek olduğunu söyledi.

Durgun, profesyonel eğitim şirketlerinin dersleri vereceğini de kaydederek, "Siber güvenlik, yapay zeka, nesnelerin interneti, bulut bilişimi, büyük veri, artırılabilir ve sanal gerçeklik, sistem analizi" gibi pek çok konuda dersler olacağını ifade etti.

Programa kabul edilecek mühendis adayları da Bursa'nın önde gelen şirketlerinin insan kaynakları bölümlerinin uzmanları tarafından mülakata tabi tutuldu.

Mülakat ve İngilizce seviye sınavlarını geçen 25 kişi eğitim almaya hak kazanacak. BUSİAD halen Uludağ Ototmotiv Endüstrisi İhracatçıları Birliğ ile Ar-Ge Mühendisi Yetiştirme Programını da yürütüyor.

BUSİAD ayrıca, Hayri Terzioğlu Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi'nde,

BUSİAD Sınıfı oluşturarak sanayinin ihtiyacı olan nitelikli personel yetiştirilmesine de, 3 yıldır bir proje kapsamında destek veriyor.

BUSİAD Sınıfı staja hazır

Üretimin, teknik bilgi ve vasıflı insan gücüyle var olacağı bilincinden hareket eden Bursa Sanayicileri ve İşinsanları Derneği'nin (BUSİAD), 2017 yılında Teknik Eğitimi İyileştirme Projesi kapsamında, Hayri Terzioğlu Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi'nde uygulamaya koyduğu BUSİAD Sınıfı öğrencileri staja hazır.

Gelecek yıl, 12. Sınıf olacak olan BUSİAD Sınıfı'nın 29 öğrencisi, BUSİAD üyesi Bosch, Oyak-Renault, Mastaş, Canel Otomotiv, Doğu Pres, Ünver Grup ve Chassis Brakes gibi şirketlerde staj yapma imkanı bulacaklar.

CNC ve Bakım alanlarında eğitim alan BUSİAD sınıflarına, yapılan protokol çerçevesinde gelecek yıl bir yenisi daha eklenecek. Halen 10 ve 11. sınıfta toplam 62 öğrencinin olduğu uygulama böylece gelecek yıl 10-11 ve 12. Sınıflarda yaklaşık 90 öğrenciye çıkmış olacak.

BUSİAD Sınıflarında müfredat sanayinin beklentisi doğrultusunda oluşturulurken, çalışmaya katılan şirketler bir yandan sınıflara destek olurken, diğer yandan yetişmiş eleman ihtiyacını da buradan gidermiş olacak.

Obezitede 4. Sıradayız

Bursa Sanayicileri ve İşinsanları Derneği (BUSİAD) ile Bursa Sağlık ve Eğitim Gönüllüleri Derneği (BUSADER) işbirliği ile BUSİAD Evi'nde "Obezite ve Yandaş Problemler" konulu seminer düzenlendi.

Seminerde konuşan Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Endokrinoloji Ana Bilim Dalı Öğretim Üyesi Doç. Dr. Özen Öz Gül, obezitenin dünyanın yeni kronik hastalığı olduğunu söyledi. Doç. Dr. Gül, Türkiye'de de obezitenin giderek arttığını belirtirken, "Ülkemiz obezitede dünya 4.'sü durumunda. Her 3 kişiden birisi obezite ile mücadele ediyor. " dedi.

Obezitenin sigaradan sonra en büyük ölüm sebebi olduğunu da kaydeden Doç. Dr. Gül, şunları kaydetti:_Dünya sağlı örgütünün rakamlarına göre, her yıl 3 milyon insan obeziteye bağlı nedenlerle hayatını kaybediyor.

1980'lerde yüzde 10-15 olan bugün çok yüksek oranlara çıktı. Obezite tüm vücut sistemlerini etkiliyor. Vücut kitle endeksi 30'u üzerinde olanlarda yaşam süresi 3 yıl kadar, 40 üstü olanlarda 8-10 yıl kısalıyor. Yüzde 7 oranında zayıflayanlarda diyabete yakalanma ihtimali yüzde 60 azalıyor."

Çevresel faktörlerin giderek etkisini artırdığını kaydeden Gül, ucuz ve kalorisi yüksek besinlere ulaşımın giderek arttığını ve obezitedeki etkilerinin de yüksek olduğunu söyledi. Fast-food beslenmede porsiyonların ve kalori oranlarının da yıllar içinde çok arttığını kaydeden Doç. Dr. Gül, "Bir patates kızarmasındaki kalori geçmişte 220 iken şimdi 630'a çıkmış durumda. Tv başında geçirilen süreler de obeziteyi artırıyor" dedi.

Gül, kahvaltı yapmanın önemli olduğunu, kişinin yaşam alışkanlıklarına göre diyetler uygulanması gerektiğini, yaşamdaki hareket miktarının mutlaka artırılması gerektiğini de ifade etti.

Gül, çevresinde obez insanlar bulunanların obez olma ihtimalini de, "Arkadaşı obez olanların yüzde 57, kardeşi obez olanların yüzde 40, eşi obez olanların da yüzde 33 obez olma ihtimali var" dedi.

Doç. Dr. Özen Öz Gül'e, konuşmasının ardından BUSİAD Genel Koordinatörü Basri Tüfekçioğlu, BUSADER Başkanı Zerrin Özgüle ve Prof. Dr. Kaya Aksoy, tarafından Çek Kır Çiçekleri kampanyasına adına yapılan bağışın sertifikası sunuldu.

Obezite, beslenme ve günlük aktivite ilişkisi...

BUSİAD Gıda Uzmanlık Grubu

Sağlık; bireyin, beden, zihin, ruh ve sosyal yönde tam bir iyilik durumunun olmasıdır. Beden ve zihin çalışmasını en üst düzeyde tutarak sağlıklı ve uzun süre yaşamanın temeli beslenmedir. Beslenme yetersizliği, endemik guatr, raşitizm, gece körlüğü, beriberi hatta depresyona varan bir çok rahatsızlığa sebep vermektedir. Ayrıca düzensiz beslenme çağımızın en büyük rahatsızlığı olan obeziteye de sebep olmaktadır.

Obezite, bir kişinin günlük enerji harcaması ve enerji alımı arasındaki dengesizliğin sonucu olarak ortaya çıkan bir rahatsızlıktır. Ayrıca temelde metabolik bir rahatsızlıktır ve vücuttaki yağ dokusunun fazla olması ile ilişkilendirilir. Sağlıklı bireylerin yağ oranı; erişkin erkeklerde vücut kütlesinin %15-18, yetişkin kadınlarda ise vücut kütlesinin %20-25 arasında. Vücuttaki yağ oranı kadınlarda %35'i erkeklerde %25'i geçerse o bireyde obeziteden söz edilir.

Obezite derecesini belirlemek için Dünya Sağlık Örgütü'nün (WHO) belirlediği, kişinin beden kitle indeksi (BKİ) değerlerine bakılır. Obezite; kişinin günlük beslenme alışkanlığına, günlük yaptığı aktivitelere, içerisinde yaşadığı kültüre ve genetiğine bağlıdır. Bunlar içerisinde, günlük beslenme alışkanlıkları ve günlük yapılan aktviteleri düzene sokarak obezitenin önüne geçilebilir. Örneğin hafif aktiviteli bir işte çalışan 160cm boyunda, 60kg ağırlığında bir kadının günlük ortalama 1900kcal enerji alması gerekir.

Kişi günlük aktivitelerini arttırarak ya da günlük alınan gıdaların porsiyonlarının miktarını azaltarak alınan kalori miktarı dengelenebilir. Obezitenin önüne geçilmesindeki en önemli parametrelerden biri fiziksel aktivitedir. Fiziksel aktivitelerin azalması hatta bazı durumlarda tamamen ortadan kalkması, kişinin bedensel ve ruhsal sağlığının giderek kötüleşmesine sebep olur. Bu durum, kişinin daha kalitesiz bir hayat sürmesine neden olabilir.

Yetişkin bir bireyin, günlük en az 10.000 adımlık bir fiziksel aktiviteyi yerine getirmesi gerekmektedir. Kişi, düzenli fiziksel aktiviteler ile kilo kontrolünün dışında kalp hastalıkları, yüksek tansiyon, diyabet, kemik erimesi, kolon kanseri gibi ciddi rahatsızlıkların da önüne geçebilmektedir.

Obezitenin önüne geçilmesi için uygulanacak diğer önemli parametre ise günlük alınan besin miktarıdır. İnsanlar günlük beslenmelerinde sağlıklı ve dengeli bir şekilde gıda almaları gerekmektedir. Yukarıda da bahsedildiği gibi demir, kalsiyum, magnezyum vb. gibi çeşitli temel bileşenlerin eksik alınmasında kaynaklanabilecek ciddi sağlık problemleri doğarken, yine şeker, nişasta gibi çeşitli besin maddelerinin aşırı alınımından kaynaklanabilecek obezite problemine sebep olabilmektedir. Şu da unutulmamalıdır ki sağlıklı bir birey için; doğada yer alan tüm besinler, 'buna şeker, tuz, potasyum, magnezyum gibi bileşenler de dahil olmak üzere' gerektiğinden eksik ya da fazla alındığında ciddi sağlık problemlerine yol açmaktadır. Günlük beslenmedeki amaç, her türlü gıda maddesinden yeterli ve dengeli bir şekilde alınmasıdır. Bunun için alınan gıdanın, mineralli sudan süte, kırmızı etten ekmeğe her ne olursa olsun günlük alınacak miktarı iyi belirlenmelidir.

Günlük alınan gıdaların porsiyonları düzenlenerek hiçbir yiyecek ve içecekte kısıtlama olmaksızın enerji alımı düzenlenebilir. Bir kişinin günlük beslenmesinde alması gereken ekmek, süt, peynir, mineralli su vb. besinlerin bir kısmı paketlenmiş şekildedir. Günümüzde birçok gıda ürünü, paketlenmiş şekilde market raflarında nihai tüketiciye sunulmaktadır. Tüketicilerin paketlenmiş gıdaları alırken dikkat etmesi gereken en önemli unsur ise; o gıda ürününün gıda güvenliğine uygun üretilip üretilmediğidir.

Günümüzde teknolojinin gelişmesiyle paketlenmiş gıdalar el değmeden, kontaminasyondan uzak bir şekilde üretilebilmektedir. Üretim yapan firmaların, güçlü birer gıda güvenliği ilkesi varsa paketlenmiş gıdalar herhangi bir bulaşmadan uzak olarak uzun sayılabilecek raf ömürlerinde tazeliğini koruyabilmekte ve bu şekilde son tüketiciye kadar ulaşabilmektedir. Ayrıca paketlenmiş gıdaların etiket içeriğinde o ürün için belirlenen miktardaki besin için besin öğeleri yer almaktadır. Bu da yine kişinin, günlük porsiyon alımını kontrol etmesinde imken sağlamaktadır. Bir diğer husus ise Sağlıklı Bakanlığı'nın şeker miktarı ile ilgili 'Trafik Işıkları' uygulamasıdır. Bu uygulama ile tüketiciler, şeker ilavesi olan ürünlerde ne kadar şeker bulunmakta çok rahat bunun denetimini sağlayabilecekler-dir.

Sağlıklı ve obeziteden uzak bir yaşam için dikkat edilmesi gereken en önemli 2 unsur, bol fiziksel aktivite ve gıda güvenliğine uygun bir şekilde üretilen gıda maddelerinin fazlaya kaçınmadan kararınca tüketilmesidir.

"Küçük önlemler büyük kazançlar getirir"

Bursa Sanayicileri ve İşinsanları (BUSİAD) Enerji Uzmanlık Grubu Üyesi Elektronik Mühendisi Selim Aybey, enerji tasarrufunda sanayinin sürekli kunuşulduğunu ancak tüketimin yüzde 28'inin gerçekleştirildiği konutlarda da yapılabilecek çok şey olduğunu ifade etti.

Selim Aybey, faturalardaki elektrik kullanımının 150 ile 300 kw arasında olduğunu kaydederek, bu rakamları düşürmenin yolları olduğunu kaydetti. Aybey, kendi buzdolabının kapak contasını değiştirerek 3kw/gün olan tüketimi 2kw/güne indirdiğini kaydederek ayda 30 kw'lık bir tasarrufu sağladığını söyledi.

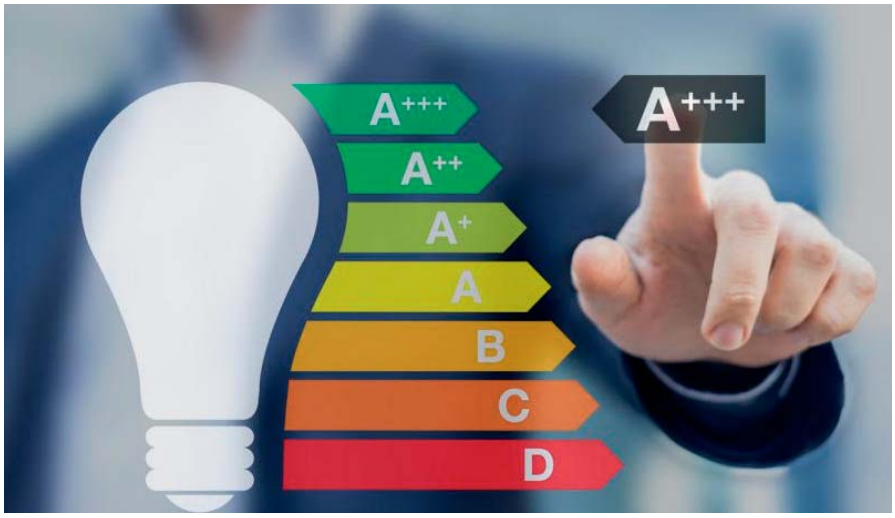
Aybey, gelişen teknoloji ile artık yeni alınacak elektrikli aletlerde mutlaka A+ olmasına özen gösterilmesi gerektiğini de belirtirken alınabilecek önlemleri şöyle sıraladı:
"Kullanmadığımız cihazları ya anahtardan kapatmalı ya da prizden çekmeliyiz. Televizyonu kumandadan değil anahtardan kapatarak ayda 11 kw saat tasarruf edebiliriz.

Buzdolabında çok fazla yiyecek yoksa dondurucu kısmına buz kalıpları koyun. Yiyecekler soğuğu, havadan fazla tutarlar. Dolaşım içindeki nem oranını arttırmamak için, sıvılar kapalı koyulmalıdır. Dolap kapıları fazla açık tutulmamalıdır. Buharlı ve basınçlı tencere kullanmak enerji tasarrufu sağlamakla kalmaz yiyeceklerin besin değerini de korumaktadır. Pişirme işlerinde altı düz tava ve tencere kullanmak büyük ateşin üzerine küçük kab koymaktan daha verimlidir. Fırında aynı anda birden fazla pişirmek daha verimli olmaktadır. Fırının kapağı gerekmedikçe açılmamalı her açma %20 oranında ısı kaybına sebep olduğu unutulmamalıdır. Donmuş yiyecekleri fırında pişirmeden önce çözdürülmesi örneğin çözülmüş bir etle çözülmemiş etin fırında pişme sürelerinde 20 dakika fark olmaktadır. Pişirilecek donmuş gıdanın önceden dondurucudan çıkarılıp dolabın alt gözlerine koyulması buzdolabında da ciddi tasarruf sağlayacaktır."

Aybey, aydınlatmada da LED lambalarla birlikte gerek enerji tasarrufu gerekse karbon salımı açısından önemli kazanımlar elde edildiğini ifade etti. Aybey, "Aydınlatmada teknoloji çok gelişti. Hem uygulama, hem dekoratiflik, hem de verimlilik ve ömür açısından LED'ler fark atmaktadır. Fiyatları da uygun seviyelere düşmüş durumdadır. 100 w akkor ampulün ışığını 18 w floresan karşılarken, şimdi 9 w led ampul karşılamaktadır. Ömür olarak da, akkor lambanın 50 katıdır. 60 w akkortelli bir lambayı, 7 w led lamba ile değiştirdiğinizde günde10 saat yanan bir lambada 55 kg CO2 gazının atmosfere salınımını önlemiş

olursunuz. 1 kw tasarrufun yıllık çevre kazancı 103 kg CO2 daha az salınım, daha az sera gazı etkisi demektir" şeklinde konuştu.

Aybey son olarak, yalıtımın da enerji tasarrufunun olmazsa olmazı olduğunu ifade ederek, "Pencere ve kapıların hava sızdırmazlığı kontrol edilmeli varsa giderilmelidir. Çatıya serilecek 10 cm lik bir cam yününün fazla bir maliyeti yoktur. Alınan küçük önlemler büyük kazaçlar sağlayabilir. Hem dışarıya giden döviz miktarı azalır, hem çevre, hem de konforumuza katkı sağlarız. *"Daha az tüket daha az kirlet !"* bu sloganı çocuklarımıza da öğretmeliyiz" dedi.



"İnsan kendini inşa eden varlıktır"

Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Hatice Nur Erkızan, Aristotoles'in insanı, kendisini inşa eden bir varlık olarak tanımladığını söyledi.

Bursa Sanayicileri ve İşinsanları Derneği (BUSİAD)-Uludağ Üniversitesi Felsefe Bölümü ve Bursa Felsefe Kulübü paydaşlığında gerçekleştirilen Felsefe Söyleşileri dizisinin sonuncusu BUSİAD Evi'nde gerçekleştirildi.

Felsefe Söyleşilerinin son toplantısında Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Hatice Nur Erkızan, **'Aristotoles'ten Atatürk'e: Yeni Bir Aydınlanmanın Olanakları Üzerine'** başlığıylayla bir sunum gerçekleştirdi.

Prof. Dr. Erkızan, Aristotoles'in insan tanımında, kendini inşa etme anlayışının yattığını belirterek, "Aristotoles, insan kendisini inşa etmeden, aslında yoktur der. Biyolojik olarak var olmamız insan olmamız için yeterli değildir. Bizi bir karnıbahardan, bir öküzden, bir zürafadan ayıran şey insanın kendisini inşa edebilen bir varlık olmasıdır" diye konuştu.

Prof. Dr. Erkızan, şunları söyledi: "Yaşama bilgesi, yalnızca teorik bilgileri bilen değil, hayatı kucaklayan, hayatla doğru bağ kuran insan anlamına gelir. 2 mega yaşam bilgesini konuşmak için burada bulunuyoruz. Bu iki aklı ve yüreği geniş insandan biri hiç kuşkusuz

dünya için Aristotoles, bizim ülkemiz için ise Atatürk'tür.

İnsan, doğası gereği, bilmeyi anlamayı arzu eder. Kendisiyle, varlıkla bağ kurabilmesinin temel çıkış noktası anlamaya çalışmasıdır. Uygarlığın çıkış noktası da, insanın varlığı anlamaya çalışmasıdır. Aristotoles der ki; cahillik bir suç olmalıdır. Bu anlamda "Özgürlük ve bağımsızlık benim karakterimdir" diyen Atatürk de bir aydınlanma devrimi gerçekleştirmiştir.

Aristotoles, önemli olan bir ruha ve akla sahip olmak değil, önemli olan ruh ve akılla etkin yaşamayı tercih etmesidir. Özgür insan kendisine amaç koyabilendir. Erdem uyumaya benzemez. Erdem ruhun aktivitesidir. Siz yaptıklarınızın toplamından başka bir şey değilsiniz.

Hayat bir tasarım olarak ele alınmalı. Bu da insanın kendini gerçekleştirmesi anlamına gelir. Mutluluk insanın kendini gerçekleştirmesidir. Mutsuz insan ahlaksızdır. "

"Aristototoles'e göre, yaşama bilgeliği şimdi ve burada olana ilişkindir. Böyle olmayan bilgi eksiktir. İnsanın değişen hayat karşısında bilgi elde etmesi elzemdir. Bilgi değişimin, hayatın bilgisini vermiyorsa kısır ve eksik bilgidir" diyen Erkızan, şöyle devam etti:
"İnsan olan bir varlık değil, olabilen bir varlıktır der Aristotoles. Kendi doğasına karşı gelen tek varlık insandır. Eğer biz yaşamı herhangi bir inanç içinden kurmaya kalkarsak, böyle bir çaba totaliter olur. Ya yaşamın kendisinden, ya da yaşam ötesi bilgilerden yaşamı belirlemeye çalışacağız. Bu durum insanın hayvani yanına meydan okumasıdır. Atatürk bu anlamda en büyük, en güzel örneklerinden birisi olarak kendisini görünür kılar.

Türk entellektüelleri kötümserdir. Hayatın istediği yönde akmadığından şikayetçilerdir. Kant, sen kendini solucan olarak görüyorsan başkalarının seni ezmesşinden şikayetçi olamazsın der. Aristoteles de bunu vurgular ve "Kendi ruhunun kaptanı ol başkalarının gemilerinde tayfa olacağına."

Prof. Dr. Erkızan'a, söyleşi sonunda Bursa Felsefe Kulübü Başkanı Gürkan Kaya ve Uludağ Üniversitesi Felsefe Bölüm Başkanı Prof. Dr. Işık Özgündoğdu Eren tarafından Çağdaş Eğitim Koopertifi Kır Çiçekleri projesine yapılan bağış sertifikası sunuldu.

BUSİAD-TÜGİAD işbirliği sürecek

BUSİAD Yönetim Kurulu'nun, TÜGİAD Bursa Şubesi ziyaretinde, işbirliğinin devam etmesi yönünde anlayış birliğine varıldı.

Bursa Sanayicileri ve İşinsanları Derneği (BUSİAD) Yönetim Kurulu, Türkiye Genç İş Adamları Derneği (TÜGİAD) Bursa Şubesi'ni ziyaret etti. Ziyarette, kendisi de BUSİAD Üyesi ve Bursalı bir iş insanı olan Genel Başkan Anıl Alırıza Şohoğlu, Bursa Şube Başkanı Ersoy Tabaklar ve Bursa Şube Yönetim Kurulu Üyeleri de bulundular.

Ziyaret sırasında BUSİAD ile TÜGİAD'ın TAİDER ile gerçekleştiridği organizsyonun devamının gelmesi temennisi de paylaşılırken, iki iş insanı kurumunun ortak yapabileceği projeler konuşuldu.
Görüşmede bu yönde yeni bir toplantının yapılması da karara bağlandı.

TÜGİAD Başkanı Anıl Alırıza Şohoğlu, SİAD'ların ayrı ayrı yaptığı çalışmaların enerji, zaman ve para kaybına neden olduğunu, bazı şeylerin ortak yapılması gerektiğini söyledi. TÜGİAD olarak Türkiye'yi G 20 ve AB'de temsil ettiklerini de ifade eden Şohoğlu, TÜGİAD hakkında bilgiler verdi.

Eğitimini Uludağ Üniversitesi'nde gördüğünü, Bursa'dan evlendiğini ve işini de Bursa'da kurduğu için kendisini Bursalı olarak gördüğünü kaydeden Şohoğlu, "BUSİAD üyesi bir sürü TÜGİAD üyesi var. BUSİAD bizim abimiz konumunda. Bize önderlik edin. Beraber hareket etmekten daha mutlu edecek bir şey olamaz" diye konuştu.

BUSİAD Yönetim Kurulu Başkanı Ergun Hadi Türkay, en çok eğitim alanında projeler ürettiklerini ifade ederek TÜGİAD heyetine projeler hakkında bilgiler verdi.
Türkay, Yenileşim ve Yaratıcılık Sempozyumu ile bu yıl verilecek Yenileşim Ödülleri hakkında da açıklamalar yaptı.

TÜGİAD Başkanı Şohoğlu ise kurdukları start-up destekleme şirketleri hakkında bilgi de verdi.
Ziyaretin ardından TÜGİAD Başkanı Şohoğlu'na özel tasarım bir kahve fincanı hediye eden BUSİAD Başkanı Türkay, birlikte güzel çalışmalar yapılacağına inandığını da kaydetti.

TOSYÖV'e nezaket ziyareti

Bursa Sanayicileri ve İşinsanları Derneği (BUSİAD) Yönetim Kurulu, Türkiye Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler, Serbest Meslek Mensupları ve Yöneticiler Vakfı (TOSYÖV) Bursa Şubesine konuk oldu.

Bursa Şube Başkanı Dr. Gülçiçek Zengin Bintaş ve Yönetim Kurulu'ndan Esra İnhanlı, Bahadır Celal Manasoğlu, Didem Dönmezer, Filiz Ermiş, Ruhiye Çetin, Erdinç Yağız, Fatih Norman, Nur Akan tarafından ağırlanan BUSİAD Yönetim Kurulu'na TOSYÖV hakkında bilgiler verildi.
TOSYÖV Bursa Şube Başkanı Bintaş, TOSYÖV'ün ar-ge, inovasyon konularına ağırlık verdiğini kaydetti. Sohbet sırasında BUSİAD ile TOSYÖV'ün Yenileşim Ödülü sürecine üyelerinin katılımı konusunda ortak bir toplantı yapılmasına karar verildi.

Sohbet sırasında iki kurumun ortak çalışma yapabileceği alanlar da konuşuldu.

BUSİAD adına sohbete Yönetim Kurulu Başkanı Ergun Hadi Türkay, Yönetim Kurulu Üyesi Burak Anıl, BUSİAD Genel Koordinatörü Basri Tüfekçioğlu ve Genel Koordinatör Yardımcısı Deniz Karaer katıldı.

F. Tuncer Hatunoğlu
İletişim Yazılım Yönetim Kurulu Başkanı
BASDEC Bursa Uzay Havacılık ve Savunma Kümesi Kurucu Üyesi

Rekabet öncesi iş birliği modeli: Kümelenme

Günümüzde dünyadaki gelişmiş ekonomilerin büyüme, kalkınma ve toplumsal gelişim stratejisinin özü inovasyon, ürün geliştirme ve marka oluşturmaya dayanmaktadır. En önemli itici güç ise küresel pazarlara yenilikçi ürün sunma kapasitesi ve yeni girişimci yetiştirme becerisidir. Bütün bunlar da araştırma ve geliştirme yapmaya ve kendi teknolojini üretmeye dayanmaktadır. Bu da şirketlerin çabasının yanında üniversitelere, araştırma kuruluşlarına ve devlete önemli görevler getirmektedir.

Ayrıca, tüm ürün yaşam döngüsü boyunca yapılan faaliyetlerde rekabetin çok yoğun olduğu günümüzde ürünlerin pazara sunulma hızı da büyük önem arz etmektedir. Ayrıca müşterinin ürüne bağımlılığını geliştirmek çok ayrı bir uzmanlıkla yapılması gereken faaliyetler arasına girmiştir.

Sonuç olarak her bir işletmenin tüm bu faaliyetlerin hepsinde uzmanlaşmasının zorluğunun yanı sıra, bunların hepsine ayrı ayrı yatırım yapması, riskleri de artırmaktadır. Tüm bunlar kendiliğinden ayrı ayrı uzmanlığı olan firmaların iş birliği halinde çalışmasını zorunlu hale getirmiştir. Bu ekosistemlerin oluşması da rekabet öncesi iş birliği: Kümeleme olarak anılmaktadır.

Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığının tanımına göre kümeleme: Birden fazla kuruluşun ölçek ekonomisinden yararlanmak suretiyle yeni süreç, sistem, uygulamalar tasarlayarak verimliliği artırmak ve/veya mevcut duruma göre daha yüksek katma değer sağlamak üzere, rekabet öncesinde ortak parça veya sistem geliştirmek ya da platform kurabilmek amacıyla yürütecekleri faaliyetlerine yönelik olarak yapılacak iş birliklerinin yönetimine yönelik bir çalışma modeldir.

M.E. Porter a göre ; Kümeler özellikle de aynı faaliyet alanında hem rekabet içinde olan hem de birbiriyle işbirliği yapan şirketlerin, belli bir alanda uzmanlaşmış tedarikçilerin, hizmet sağlayıcıların, ilgili sektörlerdeki firmaların ve ilgili kurumların coğrafi yoğunlaşmalarıdır."

Örjan Sölvell, Göran Lindqvist & Christian Ketels e göre de; Belirli bir faaliyet alanında uzmanlaşmış bir grup firmanın, değer zincirinde yer alan diğer firmalar ve kurumlarla (kamu kurumları, sivil toplum kuruluşları, üniversiteler gibi) birlikte oluşturduğu coğrafi yoğunlaşma, "yığın" olarak tanımlanmaktadır. Bu yığınlar arasından, firmaların rekabet gücünü geliştirmek amacıyla bilinçli bir işbirliği yaratabilen gruplara ise "küme" denir. Küme girişimi ise iş kümesinin gelişimini mevcut aktörler arasındaki ilişkileri düzenleyerek ve/veya işbirliği potansiyelini güçlendirerek arttırmayı hedefleyen organize bir çaba olarak tanımlanmaktadır.

Diğer taraftan kümeler, sektörlerin belirli bölgelerde, çeşitli faktörlere bağlı olarak kendiliğinden yoğunlaşmasıyla da ortaya çıkan doğal oluşumlardır. Ancak bu oluşumlar, daha sonra dışarıdan destekle entegre hale getirilerek rekabetçi özellikleri arttırılabilir. Dünya çapında tanınan Kaliforniya'daki iki küme, 7.000'den fazla ileri teknoloji şirketine ev sahipliği yapan Silikon Vadisi (San Francisco),dünya film endüstrisinin başkenti haline gelen Hollywood (Los Angeles) buna örnektir. Avrupa'da, dünya genelinde de sektör mensupları tarafından bilinen kümeler yer almaktadır:

Montebelluna, İtalya: Nüfusu yalnızca 25.000 olan bu yerleşim yerindeki firmalar dünya kayak botu üretiminin %75'ini karşılamakta ve "dünyanın spor ayakkabı başkenti" olarak anılmaktadır;

Kümelerde firmalar genelde

inovasyon ve ürün geliştirme, satış, ithalat, ihracat, pazarlama, markalaşma, eğitim ve yerel yönetimleri etkileme gibi amaçlar için bir araya gelerek yapmak zorunda oldukları bu alanlardaki maliyetlerini düşürerek, kaynaklarını efektif kullanırlar ve aralarındaki bilgi transferi için gerekli yapısal koşulların oluşmasını sağlarlar.

Kümelerde bu sinerjiyi yaratmak için kurulan iş birlikleri öncelikle gönüllülük ve güven esasına dayanarak başlar. Güçlü özelliklerini bir araya getirerek sinerji yaratmak için bir araya gelen işletmeler, bazen de benzerliklerini bir araya getirerek yeni gelişme alanları oluşturmanın yanı sıra rekabet içinde iş birlikleri ile esnek, dinamik ve açık ilişkilerle katma değeri yüksek ürünler geliştirirler.

Bu amaçla bir araya gelen işletmeler öncelikle
• Teknolojik imkânlardan faydalanmasının sağlanması
• Ortak laboratuvar ve test merkezlerinin kurulması
• Eğitim ve iş geliştirme, danışmanlık, koçluk hizmetleri
• Sosyal sermaye oluşturma ve ağ kurma faaliyetleri
• Pazar araştırması, yeni dış pazarlara ulaşım ve dış ticaret geliştirme
• Üyelerin girişimde bulunabilmesi için uygun şartlarda kredi ve borç alınabilecek kaynakların araştırılması ve mevcut kaynaklara ilişkin bilgilendirme
• Ham madde, ekipman, sigorta ve altyapı hizmetlerinin ortak satın alma imkânları oluşturma ve böylece maliyet düşürme
• Küme fiziksel altyapısının oluşturulması ve güçlendirilmesi

gibi işleri ortak yapmaya odaklanarak maliyetlerini düşürebilirler.

Bütün bu faydalarının yanı sıra kümelerin başarısı ve sürdürülebilirliği için;
• Kümenin üyeler tarafından da sahiplenilen ortak bir vizyon, misyon ve hedeflerinin olması
• Küme üyelerinin uzun vadeli birliktelikleri
• Kümenin sınırlarının net çizilmiş olması, öncelikli çalışma alanlarının ve hedeflerin üyeler tarafından açık şekilde anlaşılmış olması
• Küme ortamında üyeler arasında güven duygusunun gelişmesi
• İşbirliği avantajlarının belirlenmesi ve üyelere aktarılması
• İşbirliği için gerekli alt yapı (iletişim, teknoloji, organizasyon vb.) çalışmalarının yapılması ve zaman içinde ihtiyaçlara karşılık gelecek şekilde geliştirilmesi
• Kümenin kapsamlı bir hizmet portföyüne sahip olması.

çok yararlı olacaktır.

Başarılı bir küme oluşturmak için:
• Adım: Ortak akıl ve anlam yaratmak için işbirliğine dayalı, katılımcı ve güçlü bir küme kültürü yaratmaktır.

• Misyon
• Vizyon
• Amaçlar
• Değerler

• Adım: Lider gurubu oluşturulmalıdır.

• Kümenin ana firmalarından büyük, orta ve küçük ölçekli ve yenilikçi üç şirket Yönetim Kurulu Başkanı/Genel Müdür
• Ana sektör için kritik önem taşıyan yerel tedarikçi firma sahibi
• Ana hammadde tedarikçisi firma sahibi
• Yerel üniversitenin üst yönetimi
• Ticaret/Sanayi Odası Başkanı
• Yerel KOSGEB Hizmet Müdürü
• Yerel İŞKUR Müdürü
• İhracatçı Birlikleri Başkanı/Genel Sekreteri
• Mülki İdare temsilcisi
• Belediye Başkanı temsilcisi

• Adım: Küme hedefleri ve atılacak adımlar netleştirilmelidir.

• Beklenen sonuçları tanımlamak
• Gerekli kaynakları tespit etmek
• Küme içerisindeki üyelerin beceri, özel yetenekler, bilgi ve bağlantıları hakkında detaylı bilgi toplamak

• Adım : İyi bir pazar analizi ile müşteri analizlerinin yapılması

• Pazar Analizi Yapılmalı
• Pazarlama Stratejisi Geliştirilmeli
• Pazarlama Karmasına Karar Verilmeli
(4P: Product (ürün), Price (fiyat), Place (dağıtım), Promotion (tutundurma))

• Adım: Markalaşmaya odaklanılmalı
• Harekete geçirme ve planlama
• Araştırma ve analiz
• Süreç
• Strateji
• Uygulama
• Yönetim, izleme ve değerlendirme

• Adım : Küme tanıtımına ağırlık verilmeli
• Ulusal ve uluslararası kurum, birlik, kuruluş ve kişilerle iletişime geçmek,
• Sosyal sorumluluk projelerinde yer almak
• Ulusal ve uluslararası fuarlara, konferanslara katılmak.
• Basın bülteni ve basın açıklaması gibi aktivitelerde bulunmak

• Adım: Ağlara katılım sağlanmalı ve ağlar yönetilmeli
• Küme üyeleri arasında bağlar

• Kümeler arası bağlar

• Adım: Ortak girişim olarak iş birliği projelerinin oluşturulmasına destek verilmeli
Ortak girişim için özel çalışmalar yapılmalı.

• Çalıştaylar
• Çalışma grupları
• Stratejik Planlar
• Destek Kanalları

• Adım: Kısa dönemli getirilere odaklanılmalı.

• Adım : Değişime ayak uydurulmalı ve küme güncel tutulmalı
• Kıyaslama yapılmalı
• Küme yetenekleri ile ilgili boşlukların farkında olup gelişim alanları tespit edilmeli
• Ön görülü olmalı ve girişimci ruh korunmalı

Kümlerde en önemli unsurlardan biri de güvendir. Güven, karşıdaki kişinin veya örgütün, karşı tarafın davranış ve aksiyonları ile zarar verme ihtimalini fazla gözetmeden, ilişki kurması, işbirliğine gitmesi ve kendini açık hale getirmesidir."

Kümelerde güveni geliştirmek için:
• Küme girişiminin ilk aşamalarında kurumsal güvenin önemini kavranmalı.
• İletişim ve etkileşim arttırılmalı
• Bilgi ve iletişim sistemi kurulmasına öncelik verilmeli
• Eğitim faaliyetleri yapılmalı
• Grup aidiyetini arttırıcı yöntemler uygulanmalı
• Küçük başlayarak, sürdürülebilir hale getirilmelidir.

Gerek dünyada gerekse başta Bursa olmak üzere ülkemizde birçok başarılı küme olduğu gibi istenen sinerjinin yaratılamadığı da birçok küme mevcuttur. Kümelerin başarıya götürülmesinde genelde şu zorluklarla karşılaşılmaktadır.

1. Küme tanımlamasının ve küme sınırlarının gerek coğrafi, gerekse sektör açısından uygun şekilde yapılamaması (gerekenden daha geniş veya daha dar sınırlarda belirlenen kümeler, ilerleyen aşamalarda büyük zorluklarla karşılaşmaktadır);

2. Küme analizinin gerekenden daha geniş veya daha dar kapsamlı yapılması, mevcut kısıtlamaları ve fırsatları tanımlamakta yetersiz kalması (gerekenden daha geniş kapsamlı analizler bilgi karmaşasına yol açarak kritik bilgilerin ön plana çıkarılmasını zorlaştırır/geciktirir);

3. Kümenin nihai hedefine ve izleyeceği yola dair ortak bir bakış açısının oluşturulamaması; küme gelişimi için önceliklerin belirlenememesi; ve bu alanlarda görev üstlenmesi gereken ana paydaşlarının (iş dünyası, kamu kurumları, üniversiteler) bir araya getirilememesi

4. Özel sektörün güçlü ve diğerlerine göre daha baskın olduğu bir küme yönetişim yapısı kurulamaması;

5. Kamu kurumlarının tamamının, kümenin öncelikleri çerçevesinde uyumlu şekilde işler hale getirilememesi;

6.Zaman içindeki ilerlemeyi değerlendirecek uygun performans göstergelerinin belirlenememesi.

7. Özellikle KOBİ'lerin ağırlıklı olduğu kümelerde başlatılacak olan kümelenme girişimleri için belirli bir finansman kaynağına ulaşılamaması. Sonuç olarak günümüzün rekabetçi dünyasında pazara daha inovatif, daha kaliteli, daha hızlı ürünleri sunabilmek için faydalı bir çalışma modeli olan kümeleme için firmalar bilinçlendirilmeli özendirilmeli ve teşvik edilmelidir. Bu konuda gerek sanayi örgütlenmelerine gerekse üniversitelerimize, yerel yönetimlere ve kamuya çok önemli görevler düşmektedir.

KAYNAKÇA

Anadolu Kümeleri İşbirliği Platformu (AKİP)
www.akip.org.tr

KOBİ İşbirliği ve Kümelenme Projesi
www.smenetworking.gov.tr

European Cluster Observatory
www.clusterobservatory.eu

The Global Cluster Initiative Survey (GCIS)
www.cluster-research.org
The Competitiveness Institute www.tci-network.org

Cluster Observatory
www.clusterobservatory.eu
www.clusterobservatory.in

BUSİAD'dan tarihe yolculuk

Bursa Sanayicileri ve İşinsanları Derneği (BUSİAD) üyeleri dünya insanlık tarihini değiştiren Göbeklitepe'ye bir gezi düzenledi.

İnsanlığın avcı toplayıcı döneminde gerçekleştirildiği tahmin edilen, 12 bin yıllık kutsal alan olan Göbeklitepe gezisine, BUSİAD üye ve yakınları olmak üzere 40 kişi katıldı. Gaziantep, Halfeti, Şanlıurfa ve Göbekli tepe'yi kapsayan gezi sıarsında bölgenin tarihi ve kültürel zenginliklerinin yanı sıra mutfak kültürü de yakından tanınmış oldu. BUSİAD Başkanı Ergun Hadi Türkay Başkanlığında gerçekleşen gezide, asıl hedef olan Göbeklitepe BUSİAD üyeleri tarafından da hayranlıkla gezildi.
Cumhurbaşkanlığı tarafından 2019 yılının Göbeklitepe yılı olarak ilan edilmesinin ardından dikkatleri daha fazla çeken kazı alanının insanlık tarihini etkileyen özel bir anlamı da var.

Göbeklitepe'yle ilgili en önemli keşif erken Neolitik avcı toplayıcı grupların içindeki ve arasındaki karmaşık organizasyonun anlaşılması açısından önemli. Tarım toplumunun

henüz başlamadığı dönemlerde küçük grupların bir araya gelip böylesine mühendislik harikası bir kutsal alanı inşaa edebilmiş olması tüm dünyada hala şaşkınlık ve bilinmezlik konusu.

BUSİAD üyeleri, gezi sırasında bir başka arkeolojik değer olan Zeugma Antik Kenti ve Zeugma Mozaik Müzesi'ni de gezme şansı buldular.

BUSİAD ve Bursa UNESCO Derneği'nden İznik Gezisi

BUSİAD-Bursa UNESCO Derneği ortaklığıyla gerçekleşen İznik gezisinde, ilçenin tarihi yerleri görüüldü, çinicilik hakkında bilgi alındı.

Bursa Sanayicileri ve İşinsanları Derneği (BUSİAD) ile Bursa UNESCO Derneği üyeleri, UNESCO Dünya Kültür Miras Geçici Listesi'nde yer alan Bursa'nın önemli tarihi ve kültürel değeri İznik'e birlikte bir gezi düzenlediler.

Bitinya Krallığı, Roma, Selçuklu ve Osmanlı'ya ev sahipliği yapan İznik'e düzenlenen gezide Uzman Antropolog ve Tarihçi Dr. Levent Sevik, rehberlik yaptı. İstanbul Kapı, Ayasofya Cami, Çini Fırınları, İznik Yeşil Cami, Lefke Kapı gezildi. Buralarda Dr. Sevik, eserlerin tarihi geçmişi ve önemi hakkında bilgiler verdi.

Ekip tarihi yerlerin ardından Mavi Çini Atölyesi'ni de ziyaret ederek İznik çiniciliğinin neden önemli olduğu hakkında yetkililer tarafından bilgilendirildi. İznik Gölü'ne karşı bölgenin özel bir lezzeti olan yayın balığı ziyafetiyle gezi sona erdi.

"Kır Çiçekleri için umuda el uzattık"

Bursa Sanayicileri ve İşinsanları Derneği (BUSİAD) Sevgi ve Eğitim Komitesi, Çağdaş Eğitim Kooperatifi (ÇEK) "Kır Çiçekleri Okusun Diye" kampanyasına destek veren kişilere plaket verdi.

BUSİAD Sevgi Eğitim Komitesi Başkanı Beril Baylan, BUSİAD Evi'nde düzenlenen plaket takdim töreninde, 4 yıl önce kurulan BUSİAD Sevgi ve Eğitim Komitesi'yle umutsuzluğu paylaşmaktansa umuda el uzatmayı tercih ettiklerini söyledi.

Baylan, "Yakınanlara, eleştirenlere, ümit etmek ve umut olmak arasında bir köprü olmayı tercih ettik. Köprü olduk mu? Evet. Gelinen süreçte aldığımız tepkiler ve desteklerle bunu gördük" dedi. Baylan şöyle devam etti:

"Dokunmadan hiçbir şey anlaşılmıyor. Kır Çiçekleri'nin ailelerine ziyarete gittiğimizde en dikkat çeken konu benim için güçlü annelerdi. Çocuklarının eğitimi için töreyi, çevreyi karşılarına alan kadınların duruşu etkileyiciydi."
Beril Baylan'ın konuşmasının ardından Okan Temiz Arabacı, Asuman Oral, Tanju Üründül, Gülbeyaz Ispalar, Gülbade Ekinci, Dilara Kızılsu, Seda Ayhan, Ceyda Baybalı, Özlem Can, Burçak Beysel, Çiğdem Gerçeksi, Müge Mataracı, İpek Ekim, Zeynep İbiş, Zeynep Aysan, Ulviye Yahya, Mine Rekkalı, Hülya Korgavuş ve BUSİAD Yönetim Kurulu Üyesi Gonca Yerliyurt'a plaket sunuldu. BUSİAD Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı ve ÇEK Yönetim Kurulu Başkanı Buğra Küçükkayalar da BUSİAD ve ÇEK adına teşekkürlerini ileterek, tüm katkı koyanlar adına Beril Baylan'a çiçek sundu.

Mühendis adaylarına iletişim eğitimi: Empatik dinlemeyi öğrenmeliyiz

Kişisel gelişim uzmanı Tuğçe Uçak, iletişimde önce anlamaya sonra anlaşılmaya çalışılması gerektiğini belirterek, "Empatik dinlemeyi öğrenmeliyiz" dedi.

Bursa Sanayicileri ve İşinsanları Derneği (BUSİAD) ile Uludağ Üniversitesi arasında 2010 yılından beri üniversite-sanayi işbirliği kapsamında devam eden seminerler dizisininde bu kez "İletişim Sanatı" genç mühendis adaylarına anlatıldı. Uludağ Üniversitesi Prof. Dr. Mete Cengiz Kültür Merkezi'nde gerçekleştirilen seminerde Kişisel Gelişim Uzmanı Tuğçe Uçak, gençleri doğru iletişimin yolları konusunda aydınlattı.

Uçak, iletişimde kabul gören yolların başında "Transaksiyonel Analiz"in geldiğini belirtti. Uçak, bu analiz metodunda ego durumlarının iletişimdeki yerinin çok önemli olduğunu belirterek, "3 ego durumu var. Birincisi ebeveyn ego durumu. İkincisi, yetişkin ego durumu. Üçüncüsü de çocuk ego durumu" dedi.

Uçak, 0-7 yaş arasında büyüklerden alınan davranışların ebeveyn ego durumunu oluşturduğunu, verilerden hareket eden davranışlarımızın yetişkin ego durumumuzu ve yine 0-7 yaş arasında sergilediğimiz davranışları çocuk ego durmumumuzu oluşturduğunu söyledi.

Ebeveyn durumunda eleştiren ve bakım şeklinde ikiye ayrılmanın söz konusu olduğunu kaydeden Uçak, çocuk durumunun ise doğal, uyumlu ve isyankar olarak üçe ayrıldığını ifade etti.

Bu durumlara göre iletişimin şeklinin ortaya çıktığını da kaydeden Uçak, şöyle devam etti:
"Transaksiyonlar paralel ise iletişim devam eder. Değil ise iletişim ortadan kaybolur.

Örnek verecek olursak: "Erkek seslenir: "Çorabımı gördün mü? Kadın: Üst çekmecede." Bu iletişim yetişkinden yetişkine olduğu için iletişim sürer. Ancak kadın kötü bir gününde ve eleştirsel ebeveyn ego durumundaysa yanıt şöyle olabilirdi: "Nereye koyduysan oradadır?" Bu durumda iletişim kopar."

İLETİŞİM KAZALARI…

İletişim kazaları nedeniyle departmanlarda yüzde 40 verimliliğin düştüğünü ifade eden Uçak, ilişkilerde tepkisel döngülerin de büyük sorun yarattığını belirtti. Uçak, etki ile tepki arasına bir süre koyarsak, öz farkındalık, hayal gücü, vicdan ve özgür irade gibi 4 farklı yetinin ortaya çıkacağını da ifade etti.

"Başımıza gelenlere verdiğimiz tepkilerden ibaretiz aslında." diyen Uçak, "Önce anlamaya çalışıp sonra anlaşılmaya çalışmalıyız. Karşımızdaki kişinin ego durumunu biliyor olsak

daha iyi iletişim sağlayabiliriz" dedi.

Empatik dinlemenin çok önemli olduğunu da kaydeden Uçak, "kendi gözlüğümüzü çıkarıp karşısındakinin gözlüğünü takmalıyız. Empatik dinlemede niyet ve beceri önemlidir. Sessizlikten korkmamak gerekir. Karşımızdaki akıl istemedikçe yorumdan kaçınmalıyız" diye konuştu.

Uçak "Ben dili ve Sen dili" kullanımına ilişkin örnekler de verdiği konuşmasında, "Hayatımızı iki alanda yaşarız ilgi alanı ve etki alanı. Yağmur yağıyorsa bu ilgi alanıdır. Peki ne yapabiliriz? Şemsiye alabiliriz. Bu da etki alanıdır. Eşimizi, dostumuz ilgi alanımızdır. Bunları değiştiremeyiz. Ancak buraya ilişkin davranışlarımızı şekillendirebiliriz" dedi.

“Sürekli öğrenmek zorundayız”

BUSİAD ile Uludağ Üniversitesi arasında 2010 yılından beri üniversite-sanayi işbirliği kapsamında devam eden seminerler dizisininde, bu kez “Fütürizm” genç mühendis adaylarına anlatıldı.

Bursa Sanayicileri ve İşinsanları Derneği (BUSİAD) ve Uludağ Üniversitesi işbirliği ile organize edilen “Fütürizm” konulu seminer, Prof. Dr. M. Mete Cengiz Kültür Merkezi’nde gerçekleştirildi. Eğitim Danışmanı Dr. İsmail Durgun’un konuşmacı olduğu programa, mühendislik öğrencileri katıldı.

Öğrencilere “Fütürizm” konulu bir sunum yapan Dr. İsmail Durgun, teknolojinin günlük hayata geçişinin eskiye oranla daha büyük bir ivme kazandığını söyledi.

Dr. İsmail Durgun, değişimin daha hızlı hayatımıza girmesinin eğitim-öğretim açısından da değişime neden olduğunu yeni mesleklerin hayatımıza girdiğini bazılarının ise hayatımızdan çıktığını örneklerle aktardı. Durgun, bu durumun sürekli öğrenmeyi de mecbur kıldığını söyledi. Durgun, “ Bugün öğrendikleriniz yarın değişip gelişebilir halde. O nedenle öğrenmeye devam etmek zorundayız” dedi.

Dr. Durgun, değişimin bireyler ve şirketler için yönetilmesi gereken bir konu haline geldiğini belirterek, böylesi bir süreçte mühendis adaylarının özellikle Gartner Teknoloji İlerleme Döngüsünü bilmesi gerektiğini kaydetti. Dr. Durgun, şöyle devam etti:

“Yeni teknolojilerin ve sosyal inovasyonların çoğu kendi başlarına oyun değiştiricidir. Bunlar birleştiklerinde daha da güçlü olur ve oyun değiştiricilikte bir kusursuz fırtına oluştururlar. Yapay zeka, nesnelerin interneti, sosyal robotik, bulut, blockchain, 3D yazıcılar,

yenilenebilir enerji gibi kavramlar bu alanda değerlendirilebilir. Sanal gerçeklik meselesi artık kullanılabilir hale gelmiş durumda. Arttırılabilir gerçekliğin yaygınlaşması içinse biraz daha vakit gerekiyor. Bu süreçte mesleklerin geleceği de tartışma konusu olmuş durumda. Günümüzde var olan birçok mesleğin gelecekte var olmayacağı, ancak yeni mesleklerin ortaya çıkacağı görülüyor.”

3D VE 4D YAZICILAR...

Günümüzde oldukça yaygınlaşmış durumda olan 3D yazıcı teknolojisi hakkında da bilgi veren Dr. Durgun, söz konusu teknolojinin üretim açısından önemli bir çığır açtığına değindi. Artık 3D yazıcıların hemen hemen her sektörde kullanıldığını ifade eden Dr. Durgun, bu sektörlerin başında otomotiv, makine, havacılık ve tıp gibi alanların geldiğinin bilgisini verdi. Dr. Durgun, gelinen noktada 4D yazıcıların konuşulmaya başlandığını dile getirerek, robotların da insanların yaptığı işleri yapar hale gelerek hayatımıza fazlasıyla girmeye başladığına vurgu yaptı.

“Yakın gelecekte robotların insanların ellerindeki işleri alacağı görülüyor” diyen Dr. Durgun, fütüristik yaklaşımlara göre gelecekte üretim, ulaşım, taşımacılık, sağlık gibi pek çok alanda son derece büyük değişimlerin kapıda olduğunu kaydetti. Dr. Durgun, dünyaya kıyasla Türkiye’nin kendi teknolojilerini üretmede gereken hızda yol alamadığını, ancak ümitsizliğe düşmeden gayret göstermek ve çok çalışmak gerektiğini sözlerine ekledi.

“Mezun olmadan yolunuzu seçin”

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Öğretim Görevlisi Zafer Karadayı, gençlerin, mezun olmadan hayatlarını yönlendirmesi gerektiğini söyledi.

Bursa Sanayicileri ve İşinsanları Derneği (BUSİAD) ile Bursa Uludağ Üniversitesi arasında 2010 yılından beri üniversite-sanayi işbirliği kapsamında devam eden seminerler dizisinde bu kez “Girişimcilik” genç mühendis adaylarına anlatıldı.

Uludağ Üniversitesi Prof. Dr. Mete Cengiz Kültür Merkezi’nde gerçekleştirilen seminerde Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Öğretim Üyesi ve Nara Eğitim Teknolojileri Şirketi Kurucusu Zafer Karadayı, kendi hikayesi üzerinden girişimcilik hakkında bilgiler verdi.

Karadayı, mühendis adayı gençlere bitirme tezlerini mezun olmak için yapmamaları gerektiğini söyledi. “Hayatınızı yönlendirecek bir konuyu seçin. Yolunuzu bulmak için kullanın” diyen Karadayı, şunları söyledi:

“Önce güç koşullarda iş aradım. İş hayatına girince okuldaki gibi olmadığını gördüm gerçeklerin. Sonra Çanakkale’de Onsekiz Mart Üniversitesi’nde yüksek lisansa başlayınca hocam üniversitede kalmamı istedi. Başka bir döneme girdim. Özel sektörde kazandığım çalışma azmini burada da sürdürdüm. Sürekli kendimi geliştirdim. Üniversite teknoparkın kurulmasına öncülük ettim. Ayrıca, Onsekiz Mart Üniversitesi Teknopark’ında kurduğu Nara Eğitim Teknolojileri Şirketini kurdum. Sanal gerçeklik, artırılmış gerçeklik ve elektronik yayıncılık alanlarında hizmet veriyoruz.”

GİRİŞİMCİ VE START-UP

Girişimci ile start-up’ın birbirinden ayrılması gerektiğini kaydeden Karadayı, “Bakkal açıyorsanız girişimci olabilirsiniz. Start-up ise iş fikrini değiştirmeyi de içinde barındırır. Start-up şirketlerin yüzde 91’ı İstanbul’dadır. Yüzde 5’i ise Ankara’da. Geri kalan 80 ile yüzde 4’ü düşüyor. İstanbullu bir firmanın çabasının çok üstünde çaba harcamam gerekiyor” dedi.

Huawei ile yaptıkları işbirliğini de aktaran Karadayı, 5G ile VR/AR teknoloji kullanarak eğitimler verilmesi projelerinin çok beğenildiğini söyledi. “Sanal gerçekliği kullanarak eğitimi bambaşka bir dünyaya taşımak istiyoruz. Bunda da ilk adımımız mesleki eğitimle ilgili” diyen Karadayı, sunumunun ardından öğrencilerden gelen çok sayıda soruya da yanıt verdi.

Emko Elektronik 8. Bursa Bilim Festivali Science Expo çalışmalarında sponsor oldu

Bursa Büyükşehir Belediyesi Başkanı Sayın Alinur AKTAŞ , Bilim Şenliği kapsamında gösterdiği desteklerinden dolayı EMKO Elektronik Genel Müdür Yardımcısı Sayın Duygu Ispalar Güneri'ye plaket takdim etti.

EMKO Elektronik, Bursa Büyükşehir Belediyesi ve BEBKA tarafından düzenlenen ve Bursa Bilim ve Teknoloji Merkezi'nin ev sahipliğini yaptığı Bursa Bilim Şenliğine bu yıl da destek verdi.

2-5 Mayıs tarihleri arasında gerçekleştirilen şenlikte, atölyelerdeki çocukların farklı alanlarda desteklenmesi, sahip oldukları el becerisi, yaratıcılık, hayal gücü, kendi potansiyellerini kullanmayı öğrenmeleri ve bilimsel konuları keşfetmelerini sağlayan bir ortam oluşturuldu.

EMKO Elektronik, şenliğin kuruluşundan bu yana her sene olduğu gibi şenliğe Elektronik Atölyesi kurarak destek verdi.

Atölye için EMKO Elektronik Ar-Ge Merkezi tarafından tasarlanan 500 adet "Ledli Kutup Işıkları Devresi" devresi hazırlandı ve tüm tasarım, programlama ve malzeme maliyetleri EMKO Elektronik ve destek veren tedarikçileri tarafından karşılandı. Çocuklara kolay ve anlaşılır bir dilde elektroniği sevdirmeyi amaçlayan EMKO Elektronik, atölyesinde şenliğe katılan 500 çocuğu bilime doğru uzanan eğlenceli bir yolculuğa çıkardı.

EMKO Elektronik atölye standında okul ve bireysel olarak katılım gösteren ilk öğretim ve orta öğretim öğrencilerine Mehmet Kemal Coşkunöz Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi öğrencileri ve öğretmenleri tarafından lehim yapma konusunda kısa bir eğitim verildi. Eğitime katılan çocuklar, Meslek lisesi öğrencileri gözetiminde elektronik devreleri tamamlayarak animasyon devresini çalışır hale getirdiler.

EMKO Elektronik atölye standında çalışmayı gerçekleştirmiş tüm çocuklara güzel bir anı olması için 'Fahri Elektronikçi' başarı sertifikaları verildi.

Bilim Şenliği'nin ilk günü gerçekleşen açılış töreninde Bursa Büyükşehir Belediye Başkanı Sayın Alinur AKTAŞ, şenliğin gerçekleşmesinde emeği geçenlere teşekkürlerini sundu, EMKO Elektronik adına teşekkür plaketini Genel Müdür Yardımcısı Sayın Duygu Ispalar Güneri aldı. Toplamda 4 gün süren şenlik boyunca keyifli anlar yaşandı.

İletişim Yazılım markasına ve ürünlerine değer katıyor

Akıllı Fabrika Çözümleri ile geleceğin üretim anlayışını yakalamak isteyen işletmelere çözüm ortağı olan İletişim Yazılım bu yıl Bursa, Gebze ve Çerkezköy'de "MES ve BPM Çözümlerimiz ile Dijital Dönüşüm - Akıllı Fabrikalar" konulu etkinlikler düzenledi.

Geleceğin üretim anlayışına "Akıllı Fabrika Çözümleri" sunan İletişim Yazılım başta üretim yapan işletmeler olmak üzere, işletme ve fabrikaların hem üretim süreçlerinin hem de idari süreçlerinin dijital hale getirilmesinde yazılım çözümleri sunmaktadır.

Gelişmiş ülke ekonomilerinin fabrikalarda verimliliği arttırmak ve maliyetleri düşürmek için 'Akıllı Fabrikalar'a verdiği önem ve çalışmalar her geçen gün artarken, Akıllı Fabrika kavramı ülkemizde de hayata geçmeye başladı. Akıllı Fabrika Çözümleri ile geleceğin üretim anlayışını yakalamak isteyen işletmelere çözüm ortağı olan İletişim Yazılım bu yıl Bursa, Gebze ve Çerkezköy'de "MES ve BPM Çözümlerimiz ile Dijital Dönüşüm - Akıllı Fabrikalar" konulu etkinlikler düzenledi. Bu etkinlikler ile fabrikalarda üretimden sorumlu farklı disiplinleri bir araya getirdi. Pek çok firmadan ilgili kişilerin yoğun katılımı ile gerçekleştirilen etkinlikler hem İletişim Yazılım ekibi hem de katılımcılar tarafından oldukça faydalı olmuştur.

Dijitalleşme çalışmalarının yanında Erdem Kaya Patent firması Genel Müdür'ü Erdem Kaya tarafından gerçekleştirilen Dijital Dönüşüm Süreçlerinde Fikri Haklar ve Fonlama konusu ile yapılan çalışmaların patent, faydalı model olabilmesi ve bu konularda şirketlerimize katabileceğimiz değerler hakkında detaylı bilgilendirme yapılmış ve farkındalık yaratılmıştır.

Tüm dünyada değişimin çok hızlı yol aldığı bugünkü koşullar içerisinde İletişim Yazılım hem ürünlerine hem de şirketine katma değer sağlayan fikirleri ile çalışmalarına devam etmektedir. Bu kapsamda Ar-Ge Merkezi olmayı gerçekleştirmiş ve çeşitli Ar-Ge projeleri ile müşterilerine yeni fikirler götürmeyi kendisine görev edinmiştir.

İletişim Yazılım iki ana çözümü olarak piyasada varlığını sürdürdüğü CoralReef MES (Manufacturing Execution System) ve ManageMind BPM (Business Process Management) yazılımlarına geliştirme ve değer katmaya devam etmektedir.

CoralReef ile tüm üretim süreçleri dijital ortam üzerinden takip edilirken gerek sektör ihtiyaçları gerekse tüm sektörlere sunulabilecek çalışmalar ile ek özellikler eklenmektedir. Bu kapsamda CoralReef sistemi tüm

sektörlerde kullanımına devam edilen içerisinde personel performansı ve polivalans yönetiminin entegre edilebildiği, ürün konfigüratörü ile çeşitli sektörlerde yer alan reçete ve rota yapısının tanımlanmasında sağlanan kolaylıklar ile insandan bağımsız ve sistemin kontrolleri, sevkiyat yönetiminde gerçekleştirilen doğrulama çalışmaları ile hatalı çalışmaların yapılmasının önüne geçmektedir.

ManageMind sistemi içerisinde yapılan çalışmalar ile işletmelerdeki ortak kullanıma imkan vermeyen ve kağıt ortamında tutulan tüm süreçlerin dijital ortama aktarılması hedeflenmiştir. Burada kişilerin aksiyon yönetimini sağlayabilmesi, bu çalışmaların iş akışlarına bağlanarak belirli koşullarda tetiklenmesi, çalışmaların ManageMind içerisinde yürütülerek tüm hedefler ve gerçekleşen verilerin online raporlar halinde izlenmesi sağlanmaktadır.

İletişim Yazılım sunmuş olduğu çözümler ve kadrosunda sağlanması gereken yenilikler için sürekli gelişim ve eğitim ilkesini benimseyerek yoluna devam etmektedir.

Çalışanlarının büyük oranının mühendislerden oluştuğu kadrosunda sürekli gelişim amacıyla eğitim ve danışmanlık konularında kendisini kanıtlamış ve bir marka haline gelmiş olan İzgören Akademi ile çeşitli eğitim ve danışmanlık faaliyetlerini sürdürmektedir.

letişim Yazılım kendi gelişimlerinin üzerine yoğunlaşmanın yanında çeşitli sosyal sorumluluk projeleri de gerçekleştirmiştir. İletişim Yazılım ailesi bu yıl ki iftar yemeğini, kanser hakkında toplumsal bilinç düzeyini arttırmak, kanser tanısı aldıktan sonraki zorlayıcı yolda bulunan hasta ve yakınlarıyla sosyal ve ruhsal dayanışmayı sağlamak amacıyla kurulmuş olan ONKO-DAY derneğine destek amaçlı düzenledi.

ONKO-DAY Park'ta hem İletişim Yazılım çalışanları hem de ONKO-DAY derneğinin üyeleri ve tedavi gören hasta yakınları iftar yemeğinde bir araya geldi.

Geleceğin üretim vizyonu: “Akıllı fabrika çözümleri”

Geleceğin üretim anlayışına “Akıllı Fabrika Çözümleri” sunan İletişim Yazılım tarafından düzenlenen, “MES ve BPM Çözümlerimiz ile Dijital Dönüşüm - Akıllı Fabrikalar” etkinliği fabrikalarda üretimden sorumlu tüm disiplinleri bir araya getirdi.

Gelişmiş ülke ekonomilerinin fabrikalarda verimliliği arttırmak ve maliyetleri düşürmek için ‘Akıllı Fabrikalar’a verdiği önem ve çalışmalar her geçen gün artarken, Akıllı Fabrika kavramı ülkemizde de hayata geçmeye başladı. Akıllı Fabrika Çözümleri ile geleceğin üretim anlayışını yakalamak isteyen işletmelere çözüm ortağı olan İletişim Yazılım tarafından düzenlenen “MES ve BPM Çözümlerimiz ile Dijital Dönüşüm - Akıllı Fabrikalar” etkinliği fabrikalarda üretimden sorumlu farklı disiplinleri bir araya getirdi.

7 Mayıs Salı günü Çerkezköy Organize Sanayi Bölge Müdürlüğü’nün toplantı salonunda ücretsiz olarak gerçekleşen etkinlikte Dijitalleşme ve Üretimin Geleceği, MES ile Fabrikalarda Dijitalleşme, Dijital Dönüşüm Süreçlerinde Fikri Haklar ve Fonlama, İskeçeli Çelik Yay firmasının başarı hikayesinden oluşan beş oturum gerçekleştirildi.

EN HIZLI GELİŞİM YAZILIM SEKTÖRÜNDE YAŞANIYOR!

Dünya tarihi boyunca devrim olarak tanımlanan birçok gelişme yaşandığını belirten İletişim Yazılım Genel Müdür’ü Selçuk Şen, makinelerin haberleşebildiği, hızlı ve güvenli veri girişinin yapılabildiği, üretimin anlık olarak izlenebildiği ve raporlanabildiği fabrikalardan oluşan gelişmenin bir devrimden öte bir evrim olduğunu konusuna değindi.

Dünya üzerinde yaşayan her canlıyı etkileyen bu evrimin bugüne kadar yaşanan en büyük ve en hızlı değişim olduğunu söyleyen Şen, “Bu değişimin baş aktörünün ise yazılım sektörü” olduğunu belirtti. Endüstri 4.0 ve Akıllı Fabrika Çözümleri hakkında bilgi vererek, İletişim Yazılım’ın son yıllarda yaşanan bu değişimi yakından takip ettiğini, çağı yakalamak isteyen işletmelere çözüm ortağı olduklarını dile getirdi.

“MES ile Fabrikalarda Dijitalleşme: CoralReef” sunumunu gerçekleştiren Şen, MES (Manufacturing Execution Systems – Üretim Yönetim Sistemi) Sistemleri’nin hammaddenin girişinden, başlayarak ürünün teslimine kadar geçen sürede, makine, malzeme ve insan kaynaklarının en verimli şekilde kullanılmasını sağladığını dile getirdi, bu noktada yapılan yatırımların sektör, kapsam ve modüllere göre 3 - 24 ay arasında geri döndüğüne dikkat çekti.

İSKEÇELİ BAŞARI HİKAYESİ

İletişim Yazılım firmasının çözümü olan “CoralReef Üretim Yönetim ve Denetim Sistemi” ile verimliliklerini arttırmayı başaran İskeçeli firmasının Üretim Planlama Mühendisi Damla Çiçekçi, proje öncesi durum ve proje sonrası durum hakkında bilgi verdi. “CoralReef sayesinde şu an üretimlerinin her aşamasını anlık olarak izleyebildiklerini ve aksi bir durumda anında müdahale edebildiklerini belirtti.

Sinta sektördeki daralmaya rağmen çalışmaya devam ediyor

Sinta Sanayi İnşaat Taahhüt ve Ticaret A.Ş. 2019'da sektörde yaşanan sıkıntılara rağmen üretimini ara vermeden sürdürüyor.

Türkiye'de inşaat sektörü yarattığı katma değerle ülkenin en önemli ekonomik sektörlerindendir. İstihdam denince akla ilk gelen inşaat sektörüdür. Türkiye'de göç kaynaklı insan gücünün artması da sektörün istihdam kaynaklarını arttırmaktadır. Nitelikli işgücünü sektöre çekmek ve kalmalarını sağlamak, verileri doğru kullanmak ve doğru analiz etmek, ileri teknolojileri faaliyetlere katmak geleceğin inşaat sektörünün başarısını belirleyen faktörler olarak öne çıkmaktadır.

Türkiye'de her dönemde büyümeyi olumlu yönde etkileyen inşaat sektörü kredi faiz oranları, döviz kurlarının yükselmesi ve buna bağlı inşaat maliyetlerinin yükselmesi gibi ciddi problemlerle karşı karşıya kalmıştır. İnşaat sektöründe yaşanan mali sıkışıklık, talep ve satışlardaki gerileme ile birlikte nakit akışında ki daralma 2019 yılının ilk 6 ayında da sürmüştür.

2019 yılının inşaat sektörü için duraklama dönemi olacağı öngörülmektedir. Toparlanması zaman alacak sektör için 2019 yılında yapılandırılması öngörülen mikro politikaların uygulanması ve ayrıca Türkiye ekonomisinin arzu edilen ölçüde büyümesi için inşaat sektöründeki kan kaybının durdurulması gerekmektedir. Ülke yönetiminde söz sahibi olanlar, ekonominin can damarı konumundaki inşaat sektörünün sorunlarını azaltıcı adımlar atmalı ve sektörün ülke ekonomisine daha fazla katkı sağlayacak boyuta taşınması için gerekli hamleleri yapmalıdırlar. 2019 yılının ilk yarısını bitirmek üzere olduğumuz şu günlerde, firmamızca yapımına başlanan ve yapımı devam eden inşaat projelerimizden bazıları şunlardır:

"Asil Çelik San.ve Tic.A.Ş.'nin Bursa İli, Orhangazi İlçesi'ndeki mevcut tesislerine Dövme ve Taşlama Tesisi Betonarme ve Çelik Konstrüksiyon inşaat işlerinin yapımı. İnkişaf Demirtaş Tekstil San. A.Ş.'nin Bursa İli, Osmangazi İlçesi, Demirtaş Organize Sanayi Bölgesi'ndeki mevcut arsalarına Prefabrik Betonarme Fabrika Binası Kaba inşaatının yapımı. Asil Çelik San.ve Tic.A.Ş.'nin Bursa İli, Orhangazi İlçesi'ndeki mevcut tesislerine Çelikhane Ergitme ve Döküm Holleri Ana Bina Güçlendirme inşaatının yapımı. Tece Dekor Kağıt Baskı ve Emprenye San.Tic.A.Ş.'nin Bursa İli, Nilüfer İlçesi, Organize Sanayi Bölgesi'ndeki mevcut tesislerine İdari Bina Kaba inşaatının yapımı. Oyak Renault Otomobil Fabrikaları A.Ş.'nin Organize Sanayi Bölgesi'ndeki mevcut tesislerine Dökümhane Binası inşaatının yapımı. E.N.A.Tekstil A.Ş.'nin Demirtaş Organize Sanayi Bölgesi'ndeki mevcut arsalarına Prefabrik Katlı ve Tek Katlı Çelik Konstrüksiyon Tevsi Fabrika Binası Kaba inşaatının yapımı."

Firmamız, kuruluşundan bugüne kadar geçen 46 yıllık süreçte deneyimiyle inşaat sektörünün her alanında öncü olan bir kuruluştur. Sürekli yapmış olduğu yatırımlar ve kurulduğu günden itibaren göstermiş olduğu gelişim sektörde bir marka olmasını sağlamıştır.

İş yerinde el ve parmak kopmalarına hazır mısınız?

Burtom Konur Cerrahi Tıp Merkezi,Plastik, Rekonstrüktif ve Estetik Cerrahi Uzmanı Op.Dr.Alper Aksoy, iş kazalarında acil müdahalenin önemi ile ilgili önemli bilgiler verdi.

Ellerimiz ve parmaklarımız günlük ihtiyaçlarımızı karşılayabilmemiz, ekonomik olarak özgür olabilmemiz ve hayatımızı idame ettirmemiz açışından çok önemlidir. El ve parmaklar, en çok yaralanan uzuvlardır. İş kazası hariç, ev ya da normal hayatta da sık yaralanan ve hastane acillerinde en sık tedavi edilen anatomik bölge, parmak ve ellerdir.

İş kazaları sonucu, gerek maddi ve gerekse manevi kayıplar gelişmektedir. İş güvenliği tedbirlerinin artırılması, iş kazalarının oranını azaltsa da Türkiye hala iş kazaları oranı yüksektir. Sanayi türü, çalışılan ortam, işçinin deneyimi, yaralanmaların oranının etkilememektedir. İş kazalarına bağlı yaralanmaların yüzde 31'i el ve parmak yaralanmalarıdır. Türkiye'de yaralanan işçilerde ortalama yaş 27.5. El yaralanması 25-40 yaş arasında daha sık. Ampütasyon sayısının en yüksek olduğu grup ise 25-39 yaş. El ve parmaklarda yaralanmalar, başta iş gücü kaybı, maddi ve psikolojik sorunlar ve diğer problemleri beraberinde getirmektedir.

El yaralanmalarının tedavisinin en uygun şartlarda yapılması önemlidir. El ve parmak yaralanmalarında parmağın veya elin kopması durumunda acil tedavi gerektirir. . Bir uzvun vücuttan ayrılması (ampütasyon) sonucu oluşan yaralanmalarda, kopan parçanın acil olarak yerine dikilmesi(replantasyon) operasyonunu gerektirmektedir. Uzuv kopmaları sonrası replantasyon operasyonun kopan parçanın hücrelerinin ölmeden kopan uzuvlarınmikro cerrahi teknikler ile yerine dikilmesi gerekmektedir. Kopan parçalarda yerine dikilmesi için zaman ile yarışmak gerekmektedir. Soğuk koruma altında parmaklar için 8-10 saat içinde el ve kol ise 6 saat içinde replantasyon operasyonu yapılmalıdır. Transfer veya uygun merkeze geç ulaşılsa bile kopan uzva muhakkak şans verilmelidir. Aksi halde uzuvlarını kaybeden ve genellikle genç yaş grubunda olan bu hastalar ciddi sorunlara yol açacağı için Bu kopan bir uzvun tekrar yerine takılması için tüm şartlar zorlanmalıdır.

Kopan bir parçaya tedavi iş yerinde başlar. Hastaya ilk müdahalenin yapılması, kopan parçanın bulunması, transfer öncesi soğuk korumaya alınması, transfer edilecek tedavi kurumunun belirlenmesi, sağlık kurumuna bilgi verilmesi iş yerinde yapılması gereken en önemli görevlerdir. İş yerinde sağlık veya iş güvenliği departmanları bu tur olayları başlarına gelmeden simülasyonlarını yapmalıdırlar. Hastaya yapılacak ilk müdahalenin kimin yapacağı, kanamanın durdurulup yaralanın durumunu sağlık profesyonelleri gelene takip edecek kişinin eğitilmesi, kopan uzvun soğuk korumaya alınması bu yapılırken de kopan parçanın temiz bir beze sarılması sonrası su geçirmez bir poşete konulması ve içi buzlu su dolu kaba konulması sağlanmalıdır. Kopan parça hiçbir zaman direk buza temas etmemelidir. Bir ampütasyon durumda ortamda ki telaş göze alınırsa bu malzemeler önceden hazır olarak bulundurulmalı ve daha önce simülasyonları yapılarak böyle bir kazaya hazırlıklı olunmalıdır.
Kopan parçaya iş yerinde yapılan ilk müdahalesinden sonra en önemli nokta parçanın dikileceği merkeze transferdir. Genellikle hastanın müdahalenin yapılacağı mikrocerrahi merkezlerine zamanının ulaşmasında sorunlar yaşanmaktadır. Bu sorunlar ya mikrocerrahi merkezlerinin bilinmeyişi ya da mikrocerrahi yapan merkezlerde yoğunluktan dolayı hasta sıra bekleyerek zaman kaybetmesidir.

İş yerinde zaman kaybını azaltmak için mikrocerrahi yapılan merkezlerin listesinin bulunması , hastanın transferi öncesi bu merkezlerin ve doktorun bilgilendirilmesi sonrası direk müdahalenin yapılacağı merkeze transferi ile zaman kaybı minimale indirilebilir. Bu tür çalışmalar uzuv kaybı olmadan işyerlerinde öncede yapılmalı ve algoritmalar belirlenmelidir.

Mikrocerrahimerkezlerinde konusunda uzman hekimler tarafından gerçekleştirilen operasyonlarda başarı oranları çok yüksektir. Bu tür yaralanmalar sonrası yapılacak cerrahideki amaç elin fonksiyonunu mümkün olduğunca eski haline getirmeye çalışmaktırEl cerrahisinde hastalara sadece operasyon değil operasyondan sonra rehabiltasyon ve psikolojik destek de sunulmalıdır. İşyeri ve işçi sağlığına yönelik danışmanlık hizmeti ve eğitim çalışmaları da son derece önemlidir.

İş kazaları sonucu oluşan el ve parmak yaralanmalarında özellikle kopmalarında hızlı müdahale çok önemlidir. Kurtarılan ve rehabilte edilen her uzuv kişinin topluma ve iş hayatına kazandırılmasında çok önemli yer tutmaktadır. Bu tür yaralanmalar olmadan önce hazırlanmak yaralanan kişinin tedavisinde çok önemli rol oynamaktadır.

Mutfakta üniversite ve sanayi işbirliği

Endüstriyel mutfak sektörünün gelişmesinde aşçıların büyük payı olduğuna inanan İnoksan, genç aşçı adaylarının vizyonunun gelişmesine katkılarını sürdürüyor.

İnoksan, Uludağ Üniversitesi Harmancık M.Y.O. ile işbirliği çerçevesinde öğrencilerin mutfak bilgilerinin gelişimine katkı sağlamak amacıyla hem atölye hem de seminer programı hazırladı. İnoksan'ın kendi ürettiği mutfak ekipmanlarıyla kurduğu İnoksan Akademi'nin eğitim mutfağında, Eğitmen ve Danışman Aşçı Rıfat Sınmaz eşliğinde dünya mutfağından yemekler yapan öğrenciler, mutfak ekipmanlarının kullanım alanları hakkında bilgi de edindiler.

Atölye sırasında tüm aşamaları ile yemekleri takımlar halinde pişiren gençler; aynı zamanda hız, disiplin ve uyum konusunda uzman bir şeften danışmanlık alma fırsatı da buldular.

Sunum konusunda da hünerlerini gösteren öğrenciler, günün sonunda Rıfat Sınmaz'dan sertifikalarını adılar. Atölye uygulamasından sonra Bursa Bölge Müdürü Hakan Öz, U.Ü.Harmancık M.Y.O.'da "Endüstriyel Mutfakta Tasarım Semineri"nde Aşçılık Programı öğrencilerine deneyimlerini aktardı. Öğrencilerin ilgiyle takip ettiği seminer sonrasında U.Ü.Harmancık M.Y.O. Müdürü Prof. Dr. Halil Ünal, Hakan Öz'e plaketini takdim ederek Kurumsal İletişim Müdürü Gülnur Seymen'e ve İnoksan yönetimine organizasyon için teşekkür etti.

Uludağ Üniversitesi ile iş birliği protokolünü ilk kez 1997 yılında imzalayan İnoksan, 20 yılı aşkın süredir genç aşçıların kalifiye bir şekilde yetiştirilmesi için üniversite ile birlikte ortak çalışmalar yürütüyor. Geçtiğimiz yıl İnoksan fabrikasını gezen üniversite öğrencilerine, daha sonra U.Ü. Harmancık MYO'da panel düzenlendi.

"Mutfak Gereçleri ve Planlaması" konulu panel kapsamında Harmancık'a giden İnoksan Yönetim Kurulu Başkanı Vehbi Varlık, özellikle aşçılık programı öğrencilerine önemli tavsiyelerde bulundu. Üniversiteden mezun olup, mesleğe atıldıklarında ekipmanlara ve mutfağa hakim olmaları için bu organizasyonların devam ettirilmesi planlanıyor.

Burç Balcı
Viyolonsel Sanatçısı, Radyo Prodüktörü
burcbalci@gmail.com

Merhaba Değerli Okurlar,

Geçen sayıda, 35 yıllık yaşamına 626 eser sığdıran, müzik tarihinin kuşkusuz en efsanevi bestecisi Wolfgang Amadeus Mozart'tan bahsetmeye başlamış, ve onun olağandışı yaşamından ilginç kesitler vermeye başlamıştık. Küçük deha büyümüş artık giderek ustalaşmaya başlamıştı. İsterseniz kaldığımız yerden devam edelim:

Artık gençlik yıllarını yaşayan Wolfgang, giderek ünlenen yaratıcılığının ve olağanüstü yeteneğinin yanısıra, hayatın küçük zevklerinden ve basit şeylerden tat almaya bayılır, ve pozitif bakış açısı ve –bazen garipsenen- neşesiyle hiçbir sorun karşısında ümitsizliğe düşmez. İnsanlarla beraber sık sık eğlenip sosyalleşmeye ve onlarla neşeli sohbetler etmeye can atar. Bilardo oynamak, Türk kahvesi içmek ve dans etmek ona büyük keyifler vermektedir.

1771 yılında, o güne dek Mozart ailesine hoşgörülü ve destekleyici bir yaklaşımda olan Başpiskopos Schrattenbach'ın yerine, sert ve acımasız yönetimiyle Hieronymus Collorado seçilir. 16 yaşındaki Mozart, bu ortamda Salzburg'ta saray orkestrasının başkemancılığına getirilir. Ancak maaşlı bir saray müzisyeni olmasına karşın, patronu Başpiskopos Colloredo'nun onu küçümsemesinden ve sürekli sert biçimde emirler vermesinden oluşan gerginliği, tahammül edemeyeceği düzeylere ulaşınca bu pozisyona kısa surede sırtını dönerek bir süre Münih, Ausburg ve Paris'e gider.

Çocukken geçirdiği çiçek hastalığı nedeniyle yüzündeki çiçek bozuğu izleri belirgindir. Ve büyüdükçe artık dönemin geleneksel modası olan peruğunu takmaz, onun yerine uzattığı kendi saçlarını pudralayıp şekillendirtir. Bu da o dönem için bir başkaldırı, sosyal bir devrimdir.

1777 yılında 21 yaşına geldiğinde, Annesiyle Mannheim yolundayken durakladığı şehirlerden birinde, Aloisia Weber isimli bir genç hanımla tanışan Leopold, ondan çok etkilenir ve Manneheim seyahatinden dönüşte evlenmek üzere sözleşirler. Ancak 1778'de Annesi ölünce, Wolfgang üzüntü içerisinde anavatanına Salzburg'a geri dönmek durumunda kalır ve evlilik hayalleri de suya düşer.

1781'de 24 yaşındayken ise, artık tanınan bir opera şefi olan Mozart, bundan böyle onu hizmetçilerle bir tutan başpiskoposun üç kuruşluk müzik işleriyle ilgilenmek istemediğini açıkça kendisine söyler. Söylemesiyle de başpiskopos desteğini çeker ve emir vererek Wolfgang'ı saraydan attırır ve Salzburg'a gelmesini yasaklar. Mozart bundan sonra, bir sponsor, veya maaş olmaksızın hayatını sürdürecektir. Viyana'ya taşınarak artık aristokrasinin ilgisiyle de özgür olarak ünlenecek ve tanınmış yapıtlarının büyük bölümünü burada yazacaktır.

MUAZZAM DÜELLO!

1781 yılında Noel gecesi, Roma İmparatoru II.Joseph, bir davet verir. Ancak bu davet için sadece kendi sarayındaki soyluların bilgisi olan bir "piyano düello"su planlar. Halk önünde yarışacak isimlerden biri

Wolfgang, diğeri ise İtalyan asıllı ancak İngiltere'de en büyük isimlerden eğitim almış bir başka genç dahi olan Muzio Clementi'dir. Davet esnasında her iki dehayı bir müzikal düelloya davet eden imparatoru, ikisi de kıramaz ve bu yarışmayı kabul ederek sırayla en zor ve etkileyici eserlerini, doğaçlama yaratılarıyla çalmaya başlarlar.

Clementi'nin muazzam bir teknik düzeyi vardır. Parmakları bir yıldırım hızıyla hata yapmaksızın tuşlar üzerinde fırtına gibi esmektedir. Ancak Mozart'ın onun teknik düzeyiyle yarışma niyeti yoktur, onun kadar hızlı çalmaya uğraşmadığı gibi, olağanüstü zor pasajlar yerine insan ruhunu ele geçiren harikulade duyarlılıkta eserlerini çalmaya başlar. Konuklar tarihi bir meydan okumaya

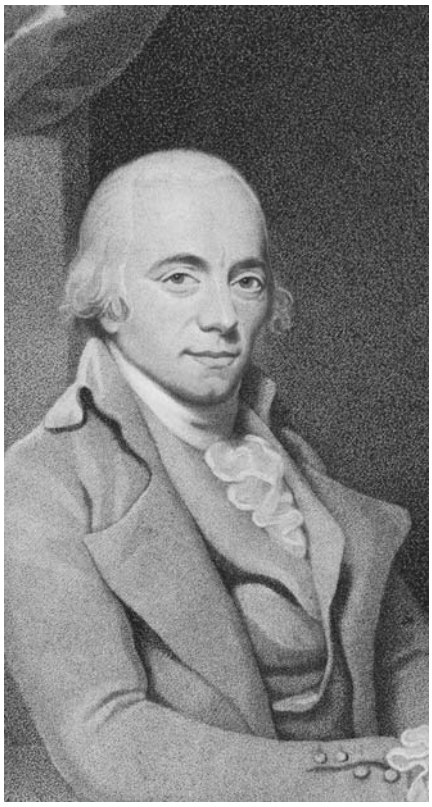
tanık olmakta, birbirinden muazzam performansları hayranlıkla izlemektedirler. Clementi ve Mozart'ın kendi eserlerinden sonra ise, önlerine konan başka bestecilerin eserlerini ilk görüşte hatasız çalmaları istenir. Her ikisi de önüne konan tüm notaları tek bir nota hatası yapmadan neredeyse kusursuz çalar. Bu amansız meydan okumanın bir tarafın yenilgisiyle sonlanmayacağını farkeden imparator, yarışı "berabere" kararıyla sona erdirir.

Muzio Clementi, bu yarışın ardından Mozart için *"Hayatımda böyle olağanüstü bir ruh ve zarafetle çalan kimseyi görmedim"* diyecektir. Mozart ise, daha sonraları babasına yazdığı bir mektupta, Clementi'den bahsederken şu satırları dile getirecektir: *"Bu adam çok sıradışı, olağanüstü bir piyano virtüözü. Ancak hepsi bu. Sağ eli inanılmaz bir hıza sahip, en iyi olduğu yer üçlüler. Ancak çalışında bir hissiyat bulamadım, adeta bir makine gibi"*

DÖNEMİN MODA MÜZİĞİ: MEHTER ve MOZART

Giderek müzikal gelişimi zenginleşen ve bu arada bestelerinde devrim niteliğinde cesur adımlar atan Mozart, Avrupa'da Gluck ve Haendel gibi bestecilerin başlattığı "Türk" konulu eserlerden etkilenmeye başlar. Avrupa'da "Allaturca" stili giderek moda olup yayılmaktadır. Avrupa'ya gönderilen Türk elçiler beraberinde mehter takımını da götürmektedir.

Elçilikler önünde düzenlenen Mehter Müziği dinletileri ile Türk müziği ve kültürü Avrupalıların ilgisini çekmeye başlar. Özellikle elçi değişim törenlerinde, törenden sonra da kentin sokaklarında konser vererek dolaşan mehter bandosu, giysileri, yürüyüşü, vurmalı çalgıları, ritmik ezgileriyle çok dikkat çekmektedir. Bu ilgi karşısında Türk enstrümanları diplomatik bir hediye olarak İstanbul'dan Avrupa saraylarına dahi gönderilmektedir.



O yıllarda Viyanalılar, Türk elçiliğindeki mehter takımının sık sık açık havada verdiği konserleri dinleme olanağı bulmaktadır. Mozart, "Saraydan Kız Kaçırma" operasını bestelediği 1781 yılında, Salzburg'taki babasına yazdığı mektuplarda uzun uzun bu operasından bahseder. 26 Eylül 1781 tarihli bir mektubundaki şu ifadesi ilginçtir:

"…Yeniçeri topluluğu ise, tam istenebilecek gibi kısa ve neşeli, Viyanalıların zevkine uygun." Mozart söz konusu operayı mehter müziği tarzından da yer yer etkilenen bir biçimde yazar. Mozart'ın Türklerle olan ilişkisi henüz yeni başlamaktadır…

Değerli okurlar, dilerseniz burada öykümüze bir ara verelim. Önümüzdeki sayıda Mozart ve Alla Turca stili, ayrıca esrarengiz ölümünün ardındaki sırrı birlikte değerlendireceğiz.

Tekrar buluşana dek, müzikle kalın…