

İŞ'te Aile

SAYI: 06

AİLEDE BİRLİK, İŞLETMEDE SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK



“Değişim Rüzgârını Yönetmek” TAİDER 7. Ulusal Aile İşletmeleri Zirvesi



NESİLDEN NESİLE
“İŞYERİNDE AİLE OLARAK” 94 YIL
MOPAK

TARİHİ MARKALAR
108 YILDIR DAMAKLARDAKİ EFSANE
DEVELİ 1912

GELECEK NESİL
GELECEK NESİL KOMİTESİ'NDE YENİ BAŞKAN,
YENİ HEDEFLER, YENİ PLANLAR

TAİDER Adına İmtiyaz Sahibi
Yönetim Kurulu Başkanı
Candan Çilingiroğlu

Genel Yayın Yönetmeni
İrem Aşçıoğlu

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü
Aslı Moral

Yayın Kurulu
Tanıtım ve Kurumsal İlişkiler Komite Üyeleri (2019-2021): Aykut Özbuğday, Burçak Çilingiroğlu Küçükusta, Duygu Paşabeyoğlu, Emrullah Eruslu, Kaan Kızıroğlu, Nesligül Sertdemir, Özge Aslan, Selen Toron, Senur Akın Biçer, Sercan Demircan, Serhat Büyükhelvacıgil, Tal Garihi, Yasemin Parlak, Yunus Terece

Danışma Kurulu
TAİDER Yönetim Kurulu Üyeleri (2019-2021): Aydın Buğra İter, Berkan Baykam, Berna Aşiroğlu, İdil Yiğitbaşı, Serra Koyuncu, Tekin Urhan

Yönetim Yeri
TAİDER Aile İşletmeleri Derneği
Atatürk Cad. No: 40 K.5 Birsan İşhanı,
Konak, İzmir

Editör
Ulaş Atay

Görsel Yönetmen
Belkis Coşkun

Editöryal Hazırlık ve
Grafik Tasarım

12 Punto Kurumsal
Yayıncılık ve İçerik Ajansı
www.onikipunto.com

Yayımlandığı Tarih
Nisan 2020

Ulusal, Türkçe, sektörel yayındır.
Dergide yer alan yazılardaki görüşler
sadece yazarlarına aittir. Kaynak
gösterilerek alıntı yapılabilir.

İÇİNDEKİLER



NEŞİLDEN NESİLE / MOPAK 37



TAİDER'DEN HABERLER 05



GELECEK NESİL / YENİ BAŞKAN, YENİ HEDEFLER, YENİ PLÂNLAR 43

- 02 BAŞKAN'DAN ÖNSÖZ
- 03 BAŞLARKEN
- 05 TAİDER'DEN HABERLER
- 19 GİRİŞİMCİLİK KOMİTESİ
- 20 ÜYELERİMİZDEN HABERLER
- 23 KAPAK KONUSU
- 35 GÜNDEM
- 37 NESİLDEN NESİLE
- 39 ULUSLARARASI FBN
- 41 TARİHİ MARKALAR
- 43 GELECEK NESİL
- 45 KONUK YAZAR
- 46 ÜYELERİMİZDEN
- 48 BAŞARI ÖYKÜSÜ



41
TARİHİ MARKALAR
DEVELİ 1912



23
KAPAK KONUSU
7. TAİDER ZİRVESİ



45
KONUK YAZAR
“HEPİMİZİN BİR DARALMAYA, KÜÇÜLMEMEYE HAZIR
OLMASI GEREKİYOR”



ULUSLARARASI FBN 39



48
BAŞARI ÖYKÜSÜ
HILLSIDE BEACH CLUB



Candan ÇİLİNGİROĞLU
TAİDER Yönetim Kurulu Başkanı

Değerli TAİDER Üyelerimiz ve Dostlarımız,

İş'te Aile Dergimizin 6. sayısında günümüz koşullarına uyan dijital dergimizle sizlerle tekrar birlikte olduğumuz için mutluyuz.

TAİDER Tanıtım ve Kurumsal İletişim Komitemizin değerli emekleri ile hazırlanan ve dergimize verdikleri röportaj, ilan ve haberleri ile bizlere ilham olan tüm üyelerimize ve aile şirketi dostlarımıza öncelikle teşekkür etmek isterim.

Maalesef Çin'de başlayan salgın sonrası tüm dünya bir ekonomik krizin eşiğine geldi. Salgın tüm ülkeleri etkiliyor, her ülke kendi önlemlerini almaya çalışıyor. Salgının kontrol altına alınması için insanların evlerinden çıkmamaları gerekiyor. Bu da ekonomik olarak birçok sektörü olumsuz yönde etkiliyor. Ülkelerin sınırlarını kapatmış olması da küresel ekonominin küçülmesinde rol oynuyor.

Birçok sektör, salgının sona ermesi ile kendini toplayabilecek gibi gözükse de yeni dünya düzenine göre bazı farklı uygulamalara gidilmesi gerekeceğini ve sektörlerin değişimden geçeceği artık biliyoruz.

İnsanların evlerinden çıkmamaları ile tüketim tercihleri değişti. Ayrıca hijyen kaygısının artması ve temastan kaçınılması gibi yaşam şekillerindeki bazı farklılıklar da ekonomiyi etkiliyor. Yine aynı şekilde internet üzerinden iletişimin artması da iş yapış şekillerini değiştirdi.

İçinde bulunduğumuz süreçte salgının sosyo-ekonomik etkilerinin tüm dünya ile birlikte ülkemizde de hissedildiğine tanık oluyoruz. Aile işletmeleri olarak işletmelerimizin sürdürülebilirliğini tesis ederek, alınan önlemlerin etkisine katkı sağlamayı en önemli misyonumuz olarak görüyoruz. Yarattığımız istihdamın yanı sıra tedarik zincirlerimizin ve ekosistemlerimizin sürdürülebilirliğini sağlamak en önemli önceliğimiz olmalı-

dır. Koronavirüs salgını ile mücadele tüm insanlığın küresel mücadelesidir. Yerel boyutlarda atacağımız adımların, bölgesel ve küresel etkileri olacağı kesindir. Bu süreci toplumsal dayanışmayla aşacağımıza inanıyoruz. Aile işletmeleri olarak bizlere düşen görevler üretime devam etmek, hizmetlerimizi aksatmadan yürütmek ve çalışanlarımıza sahip çıkmak olacaktır.

TAİDER olarak bu süreçte Dernek komite ve yönetim kurulu toplantılarımız çevrimiçi toplantılara dönüşerek devam ederken, etkinliklerimizi de canlı yayın platformlarına taşıdık. Tüm bu süreçte siz değerli üyelerimiz ve aile şirketi dostlarımızın komite üyelerimizle birlikte hazırladığımız zengin içerik ve paylaşımlar içeren canlı yayın toplantılarına yüksek katılımınız, büyük bir aile olduğumuzu bize bir kez daha hatırlattı. Tüm katılımcılarımıza bu vesile ile tekrar teşekkür ederiz.

Krizlere karşı dayanıklılığı ve çabuk karar alarak uygulama alanı yaratabilen esneklikleri sayesinde aile şirketlerimizin bu krizi de fırsata çevirerek atlatacağına olan inancımızla sizleri selamlıyor ve keyifli okumalar diliyoruz.

Sağlıkla kalın.

Saygı ve sevgilerimle,

Sevgili İş'te Aile Dergisi Okuyucularımız,

Dergimizin 6. sayısının kapağında değerli konuşmacılarımızın ve misafirlerimizin katılımlarıyla 1-2 Kasım 2019'da gerçekleştirdiğimiz TAİDER 7. Ulusal Aile İşletmeleri Zirvesi'ne yer verdik. Zirve ile ilgili ayrıntılı bilgilendirmeyi ilerleyen sayfalarda bulabilirsiniz.

Zirvemize Boyner Holding Yönetim Kurulu Üyesi Ümit Boyner'in "Artık daha fazla söze değil, daha fazla eyleme ihtiyacımız var" diyerek, aksiyona geçmenin önemine vurgu yaptığı açılış konuşmasıyla güne başladık.

Üç neslin birlikte işte olduğu aile örneklerinden Doğan Ailesi üyeleri; Kurucu Başkan Aydın Doğan, kızı Doğan Holding Yönetim Kurulu Üyesi Arzuhan Doğan Yalçındağ ve torunu Bluetv Kurucusu Aydın Doğan Yalçındağ çok samimi paylaşımlarda bulundu. Aile değerlerinin önemine dikkat çeken, birbirinden başarılı dört kız evlat yetiştirmiş, dede torunun birbirinden beslendiği sıcak ilişkileriyle örnek bir aile hikâyesini bize yaşatmış oldular.

Oturum yöneticiliğini Alarko Holding Stratejik Planlama Müdürü Tal Garih'in üstlendiği "Sosyal Yardımseverlik" başlıklı ana oturumda, Esas Holding Yönetim Kurulu Başkan Vekili Emine Kamışlı ve TAİDER Kurucu Başkanı, Cevdet İnci Eğitim Vakfı Yönetim Kurulu Başkanı Şerife İnce Eren başarı hikâyeleriyle hepimize kılavuz oldu ve sosyal vakıfların da şirketler gibi aynı disiplinle odaklanıldığında sürdürülebilir olduğunu bize bir kere daha anımsattılar.

Zirvemizin diğer önemli konu ve konuşmacılarıyla devam eden günde; "Kuzey Yıldızı Işığında Sürdürülebilirlik" başlıklı oturumda geçtiğimiz yıllarda ödül almış değerli üyelerimizin TAİDER Kuzey Yıldızı Aile Şirketlerinde Sürdürülebilirlik Ödülleri sürecinde deneyimlerini dinledik. Oturum konuşmacıları Mazars Denge CEO'su ve Sürdürülebilirlik Elçisi Dr. İzel Levi Coşkun, Yorglass Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı Gülfem Yorgancılar Perçin, İnci Holding Yönetim Kurulu Genel Sekreteri Filiz Morova İneler ve Pagmat Genel Müdür Yardımcısı Hakan Akşaroğlu sürecin firmalarına ve çalışanlarına katkılarını örneklerle paylaştılar. "Aynı Gemide

Olmak" başlıklı paralel oturumda ise Sun Tekstil'in kurucuları, iki kardeş Sabri Ünlütürk ve Şükrü Ünlütürk'ün keyifli anılarını Mehmet Kocabaş'ın oturum yöneticiliğinde keyifle dinledik.

"Girişimcilik = Bilinçli Cesaret" oturumunda TOBB Sektörler ve Girişimcilik Daire Başkanı Ozan Acar'ın oturum yöneticiliğinde, Esas Ventures Kurucu Ortağı ve CEO'su Fethi Sabancı Kamışlı ve Sanatçı-Girişimci Mustafa Sandal'ın girişimcilik üzerine deneyimlerini içtenlikle aktardılar.

"Aile Şirketlerinde Sürdürülebilirlik için Doğru Yönetişim Analizi ve Örnekleri" başlıklı kapanış konuşması ile Korn Ferry Yönetim Kurulu Başkanı Şerif Kaynar ile keyifli bir zirve gününü geride bıraktık. Zirvemizin, Habitat Derneği, TOBB ve Facebook İstasyon'un ev sahipliğindeki ikinci gününe, Habitat Derneği Başkanı Sezai Hazır ve değerli üyemiz Pegasus Hava Yolları Yönetim Kurulu Başkanı Ali Sabancı'nın içten açılış konuşmaları ile hareketli başladık.

"Dijital Dünyada Değişim Rüzgârını Yönetmek" başlıklı oturumda Commencis CEO'su Fırat İşbecer ve Yemeksepeti CEO'su Nevzat Aydın, girişimcilik adına çok keyifli bir oturum gerçekleştirdi. Live Consulting & Academy Kurucu Ortağı Sinan Ergin'in "Canlı Liderlikle Yaşayan Şirketler" sunumu hepimize ilham verdi. Sabancı Üniversitesi Öğretim Üyesi Dr.Yusuf Soner ile gerçekleştirdiğimiz "Yönetimin Yeni Nesle Devri" çalıştayı, bize, iki neslin arasındaki farklı bakış açılarını ortaya çıkaran çok keyifli ve heyecanlı anlar yaşattı. Günün sonunda izlemiş olduğumuz TAİDER Devr-i Oyun/cak Forum Tiyatrosu hem eğlenceli hem de ailede iletişim açısından düşündürücüydü.

Dergimizin "Nesilden Nesile" bölümünde üyemiz Mopak'ın dördüncü nesil temsilcisi ve Mopak CEO'su Ruhi Molay'dan işyerinde aile olmak anlayışını okuyacaksınız. Uluslararası FBN'den paylaşımlar kısmında, 6. Zirvemize de katılan Bulgaristan Yönetim Kurulu Başkanı Stefan Gugushev'in paylaşımları yer alıyor.

Gelecek Nesil Komitesi Başkanı Yalçın Yeşilova ise dergimizde ; "deneyim paylaşımlarının bizim en belirgin fayda sağla-

ma yöntemimiz" olduğuna dikkat çekerken, gelecek hedeflerinden de bahsetti.

Şirket içi girişimcilik kavramını yaymayı ve girişimcilik deneyimlerine yönelik paylaşımları arttırmayı hedefleyen Girişimcilik Komitesi, üyelerimizin girişimcilik alanındaki bilgi ve işbirliği ihtiyaçlarına yardımcı olmak amacıyla kuruldu. Komitenin amaç ve görevlerini Girişimcilik Komitesi sayfasında bulabilir, birbirinden değerli üyelerini tanıyabilirsiniz.

Dergimizin "Başarı Öyküleri" bölümünde ise Alarko Holding'in bünyesinde bulunan ve Harvard Üniversitesi'nde derslere konu olan Hillside Beach Club'ın başarı öyküsüne yer verdik.

Tarihi Markalar bölümünde 108 yıl öncesinden günümüze ulaşan lezzetlerden Develi 1912'nin hikâyesini bulacaksınız.

Dünyanın değişik bir dönemden geçişine şahitlik ettiğimiz, mevcut dengelerin, yaşayış biçimlerinin, iş yapış tarzlarının değiştiği, pandemi ilan edildiği, gün itibarıyla Covid-19 virüsünün 2,5 milyona yakın insana bulaştığı, can kaybının 180.000'nin üzerinde olduğu ve her geçen gün bu verilerin arttığı, milyonlarca kişinin evde kalmak zorunda olduğu ve geleceğin ne getireceğinin bilinmezliği sürerken böyle bir döneme değinmeden geçemedik.

DEİK Asya ve Pasifik İş Konseyleri Başkanı, Türk-Çin İş Konseyi Başkanı ve üyemiz Murat Kolbaşı bu konuyla ilgili önemli görüşlerini bizimle paylaştı. Değerli üyelerimizden Arkas Holding ve Şölen Çikolata da bu süreçte işletmelerinde hangi önlemleri aldıklarını bizim için kaleme aldı.

Güzellikler ve özen ile yaratacağımız Yeni Dünya Düzeni'nde görüşmek üzere keyifli okumalar dilerim.

Saygılarımla,



İrem AŞÇIOĞLU

TAİDER Tanıtım ve Kurumsal İlişkiler Komite Başkanı

Yarınlarda Var Olmak için

**BİRLİKTE
BÜYÜYÖRÜZ**



**İzmir Özel
Türk Koleji**

www.ozelturkkoleji.com

TAİDER, Kocaeli Sanayi Odası SANTEK 2019 Paneline Katıldı



Kocaeli Sanayi Odası tarafından düzenlenen SANTEK 2019 "İlham Veren Girişimciler" panelinde konuşan TAİDER Yönetim Kurulu Başkanı Candan Çilingiroğlu, "Değişim Rüzgârını Yönetmek" temasıyla düzenlenen TAİDER 7. Ulusal Aile İşletmeleri Zirvesi'nin kurumsal yönetim, sürdürülebilirlik, nesillerarası iletişim, devir planlaması ve aile şirketlerinin gelecek stratejileri gibi konularda aile işletmelerine ışık tuttuğunu dile getirdi.

Konuşmasına, TAİDER 7. Aile İşletmeleri Zirvesi'ni "Değişim Rüzgarını Yönetmek" temasıyla 1-2 Kasım 2019 tarihlerinde İstanbul'da gerçekleştirdiklerini belirterek başlayan TAİDER Yönetim Kurulu Başkanı Candan Çilingiroğlu sözlerine şu şekilde devam etti: "Kurulduğu günden itibaren 'Ailede Birlik İşletmede Sürdürülebilirlik' sloganıyla yol alan TAİDER tarafından yedi yıldır düzenlenen Ulusal Aile İşletmeleri Zirvesi, aile işletmelerini bir araya getirerek kurumsallaşma, sürdürülebilirlik, gelecek planlaması ve iletişim gibi konularda aile işletmelerine ışık tutmayı hedefliyor. Aile işletmesi sahipleri ve gelecek nesil temsilcileri, aile işletmeleri üst düzey yöneticileri, konusunda uzman akademisyen ve danışmanlar ile si-

vil toplum kuruluşu temsilcilerinin yer aldığı zirvede, katılımcılar her yıl olduğu gibi ilham verici deneyimlerin ve en iyi uygulamaların paylaşımına tanıklık etti. Bu önemli zirvede ayrıca Türkiye ekonomisine yön veren aile şirketlerine özgü dünyanın ilk ve tek sürdürülebilirlik projesi TAİDER Kuzey Yıldızı: Aile Şirketlerinde Sürdürülebilirlik Projesi kapsamında verilen Kuzey Yıldızı Ödülleri de sahiplerini buldu. Bu yıl değerli üyelerimiz Kocaeli'nden Farplas Otomotiv ve İstanbul'dan ODE Yalıtım 'büyük ölçekli firmalar' kategorisinde ödüle hak kazandı."

"Her aile şirketi girişimcilik ruhu ile doğar"

Panelde üçüncü nesil üyesi olduğu Shoe City'nin kuruluş öyküsünü de anlatan Çilingiroğlu, "Her aile şirketi büyük bir girişimcilik ruhuyla doğar. Neredeyse bir asır önce tohumları atılan şirketimiz bugün dördüncü nesil üyeleriyle birlikte daha da büyüyor. Aile şirketleri için aile varlığını zamanı geldiğinde sonraki nesillere devredebilmek çok önemli. Bu noktada da TAİDER'in kritik bir rolü var. Deneyimlerin paylaşıldığı, bilgilerin aktarıldığı TAİDER, aile şirketlerinin sürdürülebilirlik yolculuğunda onlara ışık oluyor" dedi.



TAİDER'den EĞİAD'a Nezaket Ziyareti



TAİDER Genişletilmiş Yönetim Kurulu Üyesi, EĞİAD Yönetim Kurulu Başkanı Mustafa Aslan ve EĞİAD üyelerine nezaket ziyaretinde bulundu. Ziyaretin ardından 3. EĞİAD Ekonomi Semineri'ne katılan TAİDER Genişletilmiş Yönetim Kurulu Üyesi, ICBC Bankacılık Ekonomik Araştırma Bölümü'nün "2020 Piyasalarına Bakış" konulu sunumunu izledi.

Üç TAİDER Üyesine “Deloitte En İyi Yönetilen Şirketler” Ödülü



Deloitte Private tarafından uygulanan “Deloitte En İyi Yönetilen Şirketler” programı kapsamında ödüllendirilen şirketler açıklandı. TAİDER üyesi Arzum, Petroyağ ve Sun Tekstil, 20 ülkede uygulanan ve jüri başkanlığını Ümit Boyner’in yaptığı program kapsamında ödüle layık görüldü.

Destekçileri arasında TAİDER’in de olduğu ve Deloitte Private tarafından hayata geçirilen “Deloitte En İyi Yönetilen Şirketler” programının kazananları açıklandı. Bu yıl ikincisi düzenlenen programa 95 şirket katıldı. Finale kalan 37 şirket arasından TAİDER üyeleri Arzum, Petroyağ ve Sun Tekstil ödüle hak kazanan 15 şirket arasında yer aldı.

Türkiye’nin en iyi yönetilen şirketlerinin belirlendiği programda ödül alan Metyx Composites firmasına ödülünü TAİDER Yönetim Kurulu Üyesi Tekin Urhan verdi. Finale kalan tüm şirketleri tebrik

eden Urhan, bu programın ülke ekonomisine katkı sağlayan şirketlere ilham vermesi ve iyi yönetim prensiplerini şirketlerinde uygulamaları konusunda yol gösterici olması açısından oldukça önemli olduğunu söyledi. Kazanan şirketlerin hepsinde kapsayıcı bir yönetim anlayışının öne çıktığını vurgulayan Urhan, “TAİDER olarak aile şirketlerinin başarılı ve sürdürülebilir gelişimine destek olmak amacıyla üyelerimiz için pek çok proje hayata geçiriyoruz. ‘Deloitte En İyi Yönetilen Şirketler’ programının destekçisi olarak üyelerimizi ikinci yılında da bu ödüle başvurma konusunda teşvik ettik. Programda finale kalan, geleceğe yenilikçi ve güçlü adımlarla yürüyen aile şirketlerimizin örnek olacağına inanıyoruz” dedi.

larla yürüyen aile şirketlerimizin örnek olacağına inanıyoruz” dedi.

20 ülkede uygulanan ve Türkiye’de ikinci kez düzenlenen program kapsamında; yıllık 25 milyon TL’nin üzerinde ciroya sahip, beş yaşından büyük, 25 ve üzeri çalışanı olan, kontrolü Türkiye’de kurulu şirket veya T.C. vatandaşı şahıslara ait olan ve halka açık olmayan şirketler, Deloitte koçları tarafından derinlemesine incelendi. Logo Yazılım’ın sponsorluğunda gerçekleştirilen programa Koç Üniversitesi akademik destekçi, Türkiye’de İngiliz Ticaret Odası (BCCT), Türkiye Aile İşletmeleri Derneği (TAİDER), Türkiye İç Denetim Enstitüsü (TİDE), Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu (TÜRKONFED) ve Türkiye Kurumsal Yönetim Derneği (TKYD) ise iş ortakları olarak destek verdi.

Aday şirketlerin değerlendirmesinde, Ümit Boyner (jüri başkanı), Ali Sabancı, Batu Aksoy, Ebru Özdemir, Hamdi Akın, M. Buğra Koyuncu, Orhan Turan, Umran İnan ve Zeynep Bodur Okyay jüri desteği sağladı. Strateji, yetkinlik ve inovasyon, kültür ve adanmışlık, yönetim ve finansallar olmak üzere dört ana başlıkta incelenen 37 şirketin 15’i “En İyi Yönetilen Şirketler” unvanını almaya hak kazandı.



TAİDER Dünyaca Ünlü Piyanist Paul Gulda'yı Ağırladı

TAİDER'in İzmir'de düzenlediği "Nesilden Nesile Müzik" etkinliğine dünyaca ünlü piyanist Paul Gulda ve Orkestra Şefi İbrahim Yazıcı konuk konuşmacı olarak katıldı.



TAİDER, dâhi piyanist Frederick Gulda'nın oğlu, dünyaca ünlü piyanist Paul Gulda ve Orkestra Şefi İbrahim Yazıcı'nın konuk konuşmacı olduğu "Nesilden Nesile Müzik" etkinliğini İzmir'de düzenledi. Frederick Gulda'nın, ailesinin müzik geçmişini ve babasının müzik hayatındaki etkisini paylaştığı etkinlik TAİDER Sanat Komitesi ve TAİDER İzmir İl Temsilciliği tarafından organize edildi.

Etkinlikte konuşan TAİDER Yönetim Kurulu Başkanı Candan Çilingiroğlu, "TAİDER olarak aile şirketlerini ilgilendiren konularda üyelerin sanat aracılığıyla kendilerini ifade etmelerine imkân sağlamak, üyeler arasında iletişimi ve paylaşımı güçlendirmek, faaliyetlerimizin çeşitliliği artırmak amacıyla başlattığımız forum tiyatrosu gösterileri gibi pek çok sanatsal etkinlikte TAİDER üyelerini sanatla buluşturmaya devam edeceğiz" dedi.

Düzenlenen etkinliklerin üyeler arasındaki iletişimi güçlendirmek için oldukça önemli olduğunu söyleyen TAİDER İzmir İl Temsilcisi Gülçağ Gencer sözlerine şu şekilde devam etti: "Samimiyet ve paylaşım odaklı düzenlediğimiz toplantılarda, pek çok aile şirketinin deneyimlerini dinleme fırsatı yakalıyoruz. Sanat dünyasından önemli isimleri de dinleme fırsatı bulduğumuz bu tip etkinlikler ise ilham verici oluyor."



Sanat aracılığıyla üyelerine dokunduklarını ifade eden TAİDER Sanat Komitesi Başkanı Fatma Olten, "Dünyada Mozart'ı en iyi yorumlayan kişi olarak bilinen Friedrich Gulda'nın oğlu Paul Gulda babadan oğula geçen Mozart bilgisini özellikle babasının vefatı sonrası kendi yolunu bularak en üst düzeyde sürdürmekte. Sanatta nesilden nesile geçişin zorlukları ve avantajları konusunu, ünlü şef ve piyanist İbrahim Yazıcı tecrübesi ile bu etkinliğimizde katılımcılarımızla paylaşmak istedik" dedi.

TAİDER Now-Gen Üyeleri, Aile İşinde Dönüşümü Konuştu

TAİDER tarafından İzmir'de düzenlenen Now-Gen etkinliğinde "Now-Gen İçin Aile İşinin Dönüşümü Nasıl Olmalı?" konusu masaya yatırıldı.

TAİDER tarafından İzmir'de düzenlenen "Now-Gen İçin Aile İşinin Dönüşümü Nasıl Olmalı?" konulu etkinlikte konuşan Farplas Otomotiv Yönetim Kurulu Başkanı ve TAİDER Now-Gen Komitesi Başkanı Ahu Büyükkuşoğlu Serter, aile şirketlerinde güçlü ve sürdürülebilir büyümenin kilit noktasının 35-55 yaş aralığında aile şirketinde çalışan ve sorumluluk alan kişiler olduğunu ve dolayısıyla TAİDER olarak Now-Gen Komitesi çalışmalarına çok önem verdiklerinin altını çizdi. Aile şirketinde bir now-gen, diğer bir deyişle işbaşındaki nesil üyesi olduğunu belirten Serter, "Ekibimle birlikte ne yaparsak yapalım fark yaratalım anlayışı ile yola çıktık. Bu amaçla Fark Labs kuruldu. Değişimin hızını hayal bile edemediğimiz için değişime karşı genelde endişe duyuyoruz. İkinci ve üçüncü nesillerin daha çok değişimden yana nesiller olduğunu düşünüyorum. Dijital okuryazarlık ve doğru alıcıyı bulmak için data analizi artık işimizin bir parçası haline geldi. Mesela Fark Labs bizim için sadece laboratuvar değil. Günceli iyileştirmekten biraz kurtulup geleceği keşfettiğimiz yer. Çalışma arkadaşlarımız hep genç insanlar. Onlarla paylaştığım beş altın kural var; sebatkâr olma, tutkuyla çalışma, insana değer verme, amaca odaklanma ve ilerleme" dedi.



Konuşmasına, Now-Gen çalışmasının TAİDER için çok önemli bir ihtiyaç olduğunu belirterek başlayan İzmir Türk Koleji üçüncü nesil üyesi ve TAİDER Now-Gen Komitesi'nden Sorumlu Yönetim Kurulu Üyesi Yiğit Tatış, Now-Gen ile gelecek nesil arasındaki farkları şöyle sıraladı: "Gelecek nesillerin deneyim kazanmak için hata yapma veya yeniden denemek için vakitleri var. Now-Genlerin çalışma yükleri ve yoğunlukları fazla, hata yapma lüksleri yok. Now-Genler, aile şirketleriyle, gelecek nesillerin yetişmesi ve devir planlarıyla ilgileniyorlar. Krizler, ölümler gibi çeşitli zorluklarla baş etmeye çalışıyorlar."

Bilgi ve paylaşım toplantılarının TAİDER üyeleri arasındaki iletişimi güçlendirmek açısından çok değerli olduğunu vurgulayan İzmir Özel Çamlaraltı Koleji üçüncü nesil üyesi ve TAİDER İzmir İl Temsilcisi Gülçağ Gençer, "2020 yılında da İzmir, Bursa, İstanbul ve Ankara temsilciliklerimizin organizasyonlarıyla her zamanki gibi yoğun bir etkinlik ve toplantı takvimi planladık. Şirketlerinin güçlü ve sürdürülebilir büyümesini misyon edinmiş tüm aile şirketi sahiplerini, gelecek nesil ve now-gen üyelerini TAİDER'in faaliyetlerini takip etmeye davet ediyoruz" dedi.

TAİDER İstanbul Temsilciliğinin Konuk Konuşmacısı Mehmet Evyap Oldu



Evyap Şirketler Grubu İcra Grubu Başkanı ve üçüncü nesil üyesi Mehmet Evyap, TAİDER İstanbul temsilciliği tarafından düzenlenen aileler buluşmasına “Aile ve Şirket” başlıklı konuşmasıyla konuk konuşmacı olarak katıldı.

Toplantının açılış konuşmasını yapan TAİDER İstanbul İl Temsilcisi ve Pelsan Aydınlatma ikinci nesil üyesi Yiğit Göğüş, “Aileler Buluşması toplantılarımızda amacımız aile şirketleri arasında geçmiş deneyimlerin bir güven ortamı sağlanarak paylaşılmasına ve şirketlerin birbirinden öğrenmelerine olanak yaratmak. Güven ve şeffaflık temeline dayalı paylaşım odaklı aileler buluş-

ması toplantılarımız sadece üyelerimize ve özel davetlilerimize açık olarak düzenlenmekte. Her aile şirketi esasında hayatın içinden çok önemli hikâyelere sahip, bu bilgi ve deneyim paylaşımlarının üyelerimiz için yol gösterici nitelikte olduğuna inanıyoruz” dedi.

TAİDER’in, Türkiye’nin pek çok ilinde aile şirketlerini ilgilendiren konularda birbirinden öğrenmeye dayalı deneyim paylaşımı toplantılarına devam ettiğini hatırlatan TAİDER İl Temsilciliklerin Sorumlu Yönetim Kurulu Üyesi ve Cryocan firması birinci nesil üyesi Tekin Urhan, “Ankara, Bursa, İstanbul ve İzmir’de üyelerimizin yaşadıkları bu bölgelerde gönüllü temsilcilikler açtık. Kuruluşumuzdan bu yana geçen yedi yılda farklı sektörlerden 201 aile şirketi üyemiz ile toplamda 650 üyeye ulaştık ve amacımız il temsilciliklerimizi genişleterek Türkiye’yi kucaklayan bir dernek olmak” dedi.

Toplantının konuşmacı konuğu, Evyap Şirketler Grubu İcra Grubu Başkanı ve üçüncü nesil üyesi Mehmet Evyap ise konuşmasına şu şekilde başladı: “Bir aile şirketine genç kuşağın çocuk yaşta kurum değerleriyle yoğrulmaya başlamasının kurumun uzun ömürlülüğü için en önemli anahtar olduğunu düşünüyorum. Liderlerini böyle yetiştiren tüm kurumlarda yönetenler değişse bile kurum değerleri değişmez, misyondan vazgeçilmez. Kurumun değerler ile yoğrulmuş aile şirketi gelecek nesilleri, işi büyütmenin yanı sıra aile ve şirket değerlerinin bir sonraki nesile doğru taşınmasında kilit bir konuma sahiptirler.” Nesiller ilerleyip aile genişledikçe büyümeye ihtiyaç duyulduğunu dile getiren Evyap, işi devralacak nesillerin tutkulu olması, işlerini çok sevmesi ve işe adanmış olması gerektiğine inandığını söyledi. Devralmaya layık aile şirketi liderini, kurumunu ve ailesini kendi nefsinin üstünde tutan ve şahsi fedakârlıktan kaçınmayan kişi olarak tanımlayan Evyap konuşmasının sonunda TAİDER’e sağladığı paylaşım ortamı için teşekkür etti.

Bursa’da “Aile Şirketlerinde İtibar Yönetimini” Konuşuldu

TAİDER Bursa İl Temsilciliği tarafından organize edilen toplantının konuğu İletişim Uzmanı Ebru Kocanalı oldu. Kocanalı, itibar yönetimi en kritik noktanın “sorumlulukların sorumluluğunu” üstlenmek ve sürdürülebilir projelere imza atmak olduğunu ifade etti.



TAİDER Bursa İl Temsilciliği “Aile Şirketlerinde İtibar Yönetimi” konusunu masaya yatırdı. TAİDER gelecek nesil üyelerine açık olan etkinlikte İletişim Uzmanı Ebru Kocanalı konuşmacı olarak yer aldı.

Hem kişisel hem kurumsal itibar doğru yönetilemezse masanın bir ayağının eksik kalacağını ve dengede duramayacağını söyleyen Kocanalı, “Liderin görevi; vizyonu doğru oluşturmak, takımın yöneticilerini doğru seçmek ve itibarı yönetmek. Lider sorumluluklarının sorumluluğunu üstlenecek. Çalışanlara karşı sorumluluklar hem kanuni hem de onların iyi motivasyonla doğru ürünleri ve hizmeti üretmesini, müşterilerinize sunmasını sağlamakla ilgili” dedi.

Toplantıda söz alan TAİDER Bursa İl Temsilcisi Dilara Korgavuş, TAİDER’in Bursa gibi Ankara, İstanbul ve İzmir il temsilcilikleri aracılığıyla Türkiye’nin çeşitli illerinde pek çok proje ve etkinlik gerçekleştirdiğini ve Derneğin amacının aile şirketlerine sürdürülebilirlik yolculuklarında destek olmak ve birbirlerinden öğrenmelerine ortam yaratarak farkındalık sağlamak olduğunu söyledi.

TAİDER Üyeleri, Üye İşyeri Ziyareti Kapsamında Pelsan Aydınlatma'ya Konuk Oldu

TAİDER üyeleri, üyeler arasındaki iletişimi güçlendirmek, aile şirketleri ve sektör hakkında katılımcıları bilgilendirmek amacıyla düzenlenen üye işyeri ziyaretleri kapsamında Göğüş Ailesi ev sahipliğinde Pelsan Aydınlatma tesislerini ziyaret etti.

TAİDER, Göğüş Ailesi ev sahipliğinde İzmit'teki Pelsan Aydınlatma Tesisleri'ne ziyaret düzenledi. Aile şirketlerinde sürdürülebilirlik, nesiller arası doğru iletişim ve farklı sektörlerden aile şirketlerinin kurumsal çalışmaları hakkında bilgilerin paylaşıldığı ziyarete TAİDER üyeleri katıldı.

Farklı sektörlerden aile şirketlerinin çalışmaları hakkında bilgi sahibi olduğu bu ziyaretlerin, üyeler arasında iletişimi güçlendirmek için oldukça önemli olduğunu belirten TAİDER Yönetim Kurulu Başkanı Candan Çilingiroğlu, "TAİDER, 220 aile şirketi ve 650 aile üyesi ile aile şirketlerinin güçlü ve sürdürülebilir büyümesi için faaliyet gösteren alanındaki tek sivil toplum örgütüdür. TAİDER üyelerinin yüzde otuzu birinci nesil, yüzde kırkı ikinci nesil üyesidir. Derneğimiz 11 ilde 200 bin çalışanı ile maden, inşaat, hizmet, eğitim, finans, tekstil, gıda ve otomotiv gibi pek çok sektörde ülke ekonomisine katkı koymaya devam eden aile şirketlerinden oluşmaktadır" dedi.

TAİDER İl Temsilciliklerinden Sorumlu Yönetim Kurulu Üyesi ve Cryocan birinci nesil üyesi Tekin Urhan ise "Ankara, Bursa, İstanbul, İzmir ve çevresindeki



illerde faaliyet gösteren TAİDER il temsilciliklerinin, 2020 yılında üye işyeri ziyaretlerine devam ederken bir taraftan da özenle seçilmiş içeriklere sahip panel ve seminerle aile işletmesi sahipleri ile buluşmaya devam edeceğiz" dedi.

Pelsan Aydınlatma Yönetim Kurulu Başkanı ve birinci nesil üyesi Reşit Göğüş, 1982 yılından bu yana aydınlatma sektöründe faaliyetini sürdüren Pelsan Aydınlatma'nın temellerinin 37 yıl önce İstanbul'da atıldığını bugün ise üretim, ihracat ve istihdam rakamları ile aydınlatma sektöründe Türkiye'nin en büyük üreticilerinden biri olduğunu söyledi.

Pelsan Aydınlatma ikinci nesil üyesi ve TAİDER İstanbul İl Temsilcisi Yiğit Göğüş ise 30 bin metrekare kapalı alana sahip Pelsan tesislerinde, 450 çalışanla yılda 5 milyon aydınlatma armatürü üretildiğini ve 65 ülkeye ihracat yaptıklarını dile getirdi. Pelsan Aydınlatma'nın kurumsallaşma ve sosyal sorumluluk çalışmaları hakkında da bilgi veren Göğüş, "Aile değerleri kurum kültürü ile harmanlandığında kurumsallaşma çalışmaları daha hızlı ve tabana yayılarak güç bulmakta. Bu çalışmalara ek olarak, aile şirketimizin eğitim alanında üniversite ve meslek liseleri sosyal sorumluluk projeleri kapsamında laboratuvar kurulması faaliyetlerimize devam ediyoruz" dedi.

Gün Gelecek Platformu'ndan "Yerli Market Haftası" Organizasyonu



Lila Group liderliğinde, TAİDER'in katkıları ve Pin Grup'un destekleri ile kurulan "Gün Gelecek Platformu", İstanbul'da Yerli Market Haftası düzenledi. Organizasyon kapsamında gerçekleştirilen "Aile Şirketlerinin Kaçınılmaz Gündemi" başlıklı panele konuşmacı olarak Pelsan Aydınlatma Genel Müdürü ve TAİDER İstanbul Temsilcisi Yiğit Göğüş, Lila Group CEO'su Alp Öğücü ve Snowy Yönetim Kurulu Başkanı Ramazan Ulu katıldı.

TAİDER Gelecek Nesil Üyelerinden Çukurova Gezisi

TAİDER Gelecek Nesil Üyeleri, Konya'da gerçekleştirilen Şeb-i Arus programından sonra Adana, Mersin ve Tarsus'ta antik kentleri ve müzeleri gezdi. Geziye 25 Gelecek Nesil Üyesi katıldı.



TAİDER Üyelerinden Ankara'da İki Üye İşyeri Ziyareti

TAİDER, düzenlediği üye işyeri ziyaretleri kapsamında, Ankara İl Temsilciliği organizasyonu ile Yakupoğlu Deri Sanayi (YDS) ve Canpa Holding'i ziyaret etti.



TAİDER, üye işyerlerinden Yakupoğlu Deri Sanayi (YDS) ve Canpa Holding'e ziyaret düzenledi.

TAİDER Yönetim Kurulu Başkanı Candan Çilingiroğlu ve TAİDER İl Temsilciliklerinden Sorumlu Yönetim Kurulu Üyesi Tekin Urhan'ın yaptığı açılış konuşmalarından sonra söz alan TAİDER Ankara İl Temsilcisi, Seza İnşaat ikinci nesil üyesi Selin Açık, "İşyeri ziyaretleri, dernek aidiyetinin güçlenmesini sağlıyor. Gelecek dönemde Ankara'da gerçekleştireceğimiz yeni ziyaretler ve toplantılarla aile şirketlerimiz için değer yaratmaya devam

edeceğiz. Etkinliklerimizle Türkiye'yi kucaklayan bir dernek olma yolunda emin adımlarla ilerliyoruz" şeklinde konuştu.

TAİDER ziyaretlerinin, aile şirketleri üyelerinin birlikte sinerji yaratarak, bilgi görüş ve tecrübelerini birbirleriyle paylaşmasının en güzel yanlarından biri olduğunu düşündüğünü belirten YDS Yönetim Kurulu Başkanı Vedat Yakupoğlu, "Aile şirketlerinin varlığı ve yaşam sürecinin sürekliliği emek ve mücadelenin yaşaması

geleceğe taşınması gerek. Ülkenin geleceği, çalışanlarımızın geleceği, aile fertlerinin geleceği açısından aile şirketleri çok önemli. Dolayısıyla TAİDER'in faaliyetlerine hepimizin katkıda bulunması gerektiğini düşünüyor ve emeği geçenlere her zaman teşekkür etmeyi borç biliyoruz" dedi.

Canpa Yönetim Kurulu Başkanı Mehmet Özcan ise, "Temel değerlerimiz arasında 'Dokunduğun her şeyi sürdürülebilir yap. Kendi işinin patronu gibi karar al. Hata-

larını kabul etmeyi sev. Mütevazı ol; egosu küçük, kalbi büyük kal' en üst sıralarda yer alıyor. 'Mutluluk buluşturmadır' felsefesi üzerine kurduğumuz Canpa kültürünü, deneyimleri ve nesiller arası doğru iletişim mantığıyla değer yaratmayı hedef edinmiş TAİDER ile buluşturmadan dolayı mutluluk duyuyoruz. TAİDER'e şirketimize yapmış olduğu ziyaret için teşekkür eder, derneğimizin birlikteliği nezdinde üye işyerleri arasındaki aidiyet bağının daha da kuvvetlenmesi için gerekli desteği sağlayacağımızı belirtmek isteriz" şeklinde konuştu.



“Türkiye’deki aile şirketlerinin ömrü ortalamaya bakıldığında 25 yıl kadar sürüyor. Bu anlamda aile şirketlerinin öncelikli olarak gelecek nesillerini yetiştirecek ve iş hayatına kazandıracak kurucu ve üst kuşaklarına büyük sorumluluklar düşüyor.”

Tahir Büyükhelvacıgil, Helvacızade Grubu Yönetim Kurulu Başkanı

“Aile şirketlerindeki büyük kırılmalar genelde üçüncü nesilde ortaya çıkıyor. Bu nedenle aile şirketi üyelerinin -tüm nesiller için geçerli olmak üzere- güncel bilgi ve eğitimden vazgeçmemesi gerekiyor.”

Memiş Kütükçü, Konya Sanayi Odası Başkanı

“Kurduğumuz günden bu yana pek çok değerli projeyi hayata geçirdik. Hepsini birbirinden değerli bu projelerden biri TAİDER Akademi çatısı altında düzenlediğimiz eğitim programlarımız. Bu programlar farklı uzmanlık alanlarına yayılan eğitim modülleriyle devam ediyor. TAİDER Kuzey Yıldız Aile Şirketlerinde Sürdürülebilirlik Projesi içinde yer alan Kuzey Yıldız Ödülleri, TAİDER Sanat kapsamında gerçekleştirdiğimiz TAİDER Forum Tiyatro ve Kasım 2020’de gerçekleştireceğimiz TAİDER 8. Ulusal Aile İşletmeleri Zirvesi de önemli projelerimiz arasında yer alıyor.”

Candan Çilingiroğlu, TAİDER Yönetim Kurulu Başkanı

“Derneğimiz, 65 ülkede örgütlenmiş 33 üye dernek, 3 bin 700 iş ailesi, 17 bin üyesi olan İsviçre merkezli Uluslararası Aile İşletmeleri Ağı (FBN-I, Family Business Network International) Türkiye paydaşdır. Aile şirketlerinde nesiller boyu başarı ve sürdürülebilirliği destekleyen uluslararası bu organizasyonun bir parçası olmak bizim için çok önemli.”

Şerife İnci Eren, TAİDER Kurucu Başkanı

TAİDER Yönetim Kurulu Toplantısı Konya’da Gerçekleştirildi



Helvacızade Ailesi ev sahipliğinde ve Hz. Mevlana'nın 746. Vuslat Yılı Dönümü kapsamında Konya'da bir araya gelen TAİDER Yönetim Kurulu, Zade Vital'in Konya tesislerinde gerçekleştirilen toplantıda aile şirketlerinde nesilden nesile sürdürülebilirliği konuştu.

TAİDER genişletilmiş yönetim kurulu toplantısı, Helvacızade Ailesi ev sahipliğinde Konya’da gerçekleştirildi. Helvacızade Grubu’nun Zade & Zade Vital Ar-Ge Merkezlerini ve üretim tesislerini de ziyaret eden heyet, 100 yıllık aile şirketi olan Helvacızade Ailesi’nin sürdürülebilirlik yolculuğundaki deneyimlerini ikinci, üçüncü ve dördüncü nesil aile üyelerinden dinleme fırsatı buldu.

Toplantıya Helvacızade Grubu’nun yanı sıra TAİDER Yönetim Kurulu’nda yer alan Çilingiroğlu-Shoe City, Lila Grup, İnci Holding, Yaşar Holding, Dalan Kimya, Cryocan, Funika Holding, Kam Beton, Kilsan, Yeşilova Holding, İTA Hukuk, Katipoğlu Halı, Gülcüler Sigorta, İzmir Türk Koleji, NSK Otomotiv, İzmir Çamlaraltı Koleji, Can Sigorta ve Konyalı sanayici aile şirketleri ile sivil toplum kuruluşları temsilcileri katıldı.

“2020 Kasım ayının ilk cuma ve cumartesi günü ise sekizinci zirvemizi gerçekleştireceğiz. Tüm aile şirketlerini, gelecek nesillerini, alanında uzman akademisyen ve danışmanlar ile sivil toplum örgütü temsilcilerini yılın bu en önemli buluşmasına bekliyoruz.”

Civan Sözkese, TAİDER Yönetim Kurulu Üyesi ve Zirve Komitesi Eşbaşkanı

“Gelecek nesillerin deneyim kazanmak için hata yapma veya yeniden denemek için vakitleri var. Now-Genlerin çalışma yükleri ve yoğunlukları fazla, hata yapma lüksleri yok. Now-Genler, aile şirketleriyle, gelecek nesillerin yetişmesi ve devir planlarıyla ilgileniyor; krizler, ölümler gibi çeşitli zorluklarla baş etmeye çalışıyorlar.”

Yiğit Tatış, TAİDER Now-Gen Komitesi’nden Sorumlu Yönetim Kurulu Üyesi

“Bu ziyarette Helvacızade olarak hikâyemizi ve deneyimlerimizi TAİDER üyeleriyle paylaştık. Aile işletmelerinin birbirleriyle iletişimde olmaları son derece önemli. Bu ziyaretlerde farklı aile şirketlerinin benzer sorunlarına faydalı olabilme şansı doğuyor. İlham veren en iyi uygulamaları takip edebiliyor, birbirimizden öğreniyoruz.”

Serhat Büyükhelvacıgil, TAİDER Etkinliklerden Sorumlu Yönetim Kurulu Üyesi

“Farklı nesillerin bir arada çalışması aile şirketlerine zenginlik katıyor ve farklı bakış açıları kazandırıyor. Aile şirketlerinin sürdürülebilir büyümesi, gelecek nesillerin motivasyonu, istekleri ve yetkinlikleriyle doğru orantılıdır. TAİDER Gelecek Nesil Komitesi olarak gelecek nesillere yönelik çeşitli aktiviteler ve etkinlikler düzenliyoruz.”

Yalçın Yeşilova, TAİDER Gelecek Nesil Komitesi Başkanı

TAİDER Üyeleri “Mutlu Aile Şirketi Olmayı” Konuştu

TAİDER İzmir Temsilciliği tarafından düzenlenen Aileler Buluşması'nın konuşmacıları Mutlu Metal'in birinci nesil üyeleri Çimen ve Engin Atalay ile ikinci nesil üyeleri Gülesin Boyacıoğlu ve Gülçin Atalay Tunç oldu. “Değerlerle Büyüyen Mutlu Aile Mutlu Şirket” başlıklı konuşmalarında aile üyeleri, ailenin ve işin “ortak değerler” üzerine kurulmuş olmasının öneminden bahsetti.



TAİDER İzmir Temsilciliği tarafından düzenlenen Aileler Buluşması'nda “Mutlu Aile Şirketi Olmak” kavramı ele alındı. Toplantıya konuk konuşmacı olarak davet edilen Mutlu Metal'in birinci ve ikinci nesil üyeleri, “Değerlerle Büyüyen Mutlu Aile Mutlu Şirket” başlıklı konuşmalarında aile şirketi deneyimlerini TAİDER üyeleriyle paylaştı.

Her aile şirketinin arkasında bir başka aile için ders niteliğinde olabilecek hikâyeler bulunduğunu söyleyen TAİDER Yönetim Kurulu Başkanı Candan Çilingiroğlu, “İstanbul, İzmir, Bursa, Ankara gibi farklı şehirlerde paylaşım

odaklı düzenlediğimiz bu toplantılarda pek çok aile şirketinin deneyimlerini dinleme fırsatı yakalıyoruz. Başarıların ve başarısızlıkların arka planını görebildiğimiz bu samimi paylaşımlar, Türkiye'deki aile şirketleri için yol gösterici nitelikte” dedi.

Toplantıda konuşan ailenin ikinci nesil üyesi ve Mutlu Metal Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı Gülesin Boyacıoğlu ise “Kurucularımız Çimen ve Engin Atalay bize mutlu bir şirket olmak için önce değerleriyle birbirine bağlanmış mutlu bir aile olmak gerektiğini anlattı, anlatırken de yaşattı. Sıfırdan bir şir-

ket kurmanın güçlüklerini, sebat etmenin ve özverili çalışmanın önemi vurguladılar. Mutlu Metal'in bu yolculuğunda bizlerle birlikte olan diğer aileler de kendilerinden bir şeyler buldu. Bütün bunların sonucunda, şu anda yüzde 90 ihracat oranıyla tencere sektöründe kalitesiyle ün yapmış global ve kurumsal bir firma haline geldik. İkinci nesil olarak ben ve şirkette Yönetim Kurulu Üyeliği görevini yapan kardeşim Gülçin ile birlikte babamızın ürettiği bu değeri sahiplendik ve hep birlikte kişilerden bağımsız sürdürülebilir bir Mutlu Metal olmak için profesyonel kadromuzla birlikte kurum içi projelerimizi hayata geçiriyoruz” dedi.



TAİDER ve EĞİAD, Aile Şirketlerinde Sürdürülebilirliğin Hukuki Boyutlarını Konuştu

Kuzey Yıldızı projesiyle aile şirketlerinin sürdürülebilir iş modelleri geliştirmelerine katkı sağlayan TAİDER, EĞİAD ile birlikte gerçekleştirdiği “Aile Şirketlerinin Sürdürülebilirlik Yolculuğunda Hukuki Adımlar” konulu konferans ile “sürdürülebilirlik” kavramını farklı boyutları ile almaya devam etti.

EĞİAD Akademi organizasyonunda ve TAİDER'in katkılarıyla gerçekleştirilen “Aile Şirketlerinin Sürdürülebilirlik Yolculuğunda Hukuki Adımlar” konulu konferansta, aile şirketlerinde sürdürülebilirlik ve bu yönde kurumsal yönetim farkındalığı, aile konseyi ve aile anayasasının şirketlere etkileri, pay sahipleri sözleşmesi gibi kavramlar ile sürdürülebilirlik yolundaki hukuki adımlar ele alındı.

Konferansta konuşan, TAİDER ve EĞİAD Geçmiş Dönem Yönetim Kurulu Üyesi Avukat Reşat Moral, aile şirketlerinin mevcut ve gelecekteki ortaklık yapısının birleşme, devralma veya halka arz yoluyla değişmesi ihtimallerine göre hissedarlar sözleşmesinin kurumsallaşma, birleşme, devralma ve halka arz prosedürleri için önemli bir role sahip olduğunu dile getirdi.



Aile şirketlerinde yönetim kurulu ve icra kurulunun yanı sıra şirketi kontrol eden aile nezdinde aile konseyinin kurulmasının da etkin ve manevi önem taşıdığını belirten Moral, “Aile Konseyi iş dışındaki konuların çözümü adına verimliliği arttıracaktır. Aile konseyinin amacı, aile arasındaki konuları aile huzurunda çözerek, konuların soruna dönüşmeden aile şirketine olumsuz yansımaya engel olmak ve aile şirketinin izleyeceği yolu diğer aile üyelerine aktarmaktır” dedi.

Aile Anayasasının önemine de değinen Moral, “Aile Anayasası, yasal yaptırımı bulunmayan, daha çok etik ve sosyal etkisi olan bir prensipler manzumesidir. Aile Anayasası ile ailenin ve şirketin vizyon, misyon ve temel değerlerinin belirlenmesi; aile üyelerinin şirket içerisinde çalışma prensiplerinin belirlenmesi; varlık yönetimi; aile ve aile varlıklarını kullanarak aile şirketi yönetişiminin düzenlenmesi; şirketin yönetim ve operasyon mekanizmalarında tarafsız ve rasyonel olması sağlanmaktadır” şeklinde konuştu.

Dünyada Bir İlke İmza Atan DOGO Tasarım'a TAİDER'den Ziyaret



TAİDER, üyeler arasındaki iletişimi güçlendirmek ve farklı sektörlerdeki aile şirketlerini yakından tanımak amacıyla düzenlediği üye işyeri ziyaretleri kapsamında, ayakkabıya baskıyı dünyada ilk defa uygulayan ve bugün 70 ülkede ürünleri satılan DOGO Tasarım'ı ziyaret etti.

TAİDER Yönetim Kurulu Başkanı Candan Çilingiroğlu, TAİDER üyelerinin DOGO Tasarım'ı ziyareti sırasında bir konuşma yaptı. Türkiye'de kurulan bir aile şirketinin kendi alanında dünyada bir ilke imza atmasının çok önemli olduğunu dile getiren Çilingiroğlu, "Dünyada ayakkabıya baskıyı ilk defa, bir aile şirketi olan DOGO Tasarım yaptı. Aile şirketleri ilkleri gerçekleştirme konusunda önemli işlere imza atıyor. Ziyaretlerimiz, üyeler arasında deneyimlerin ve farklı sektörler hakkında bilgilerin paylaşılması açısından oldukça değerli" dedi.

Ev sahibi DOGO Tasarım Yönetim Kurulu Başkanı Gökhan Peksarı, 2019'un son çeyreğinde Paris, Roma ve Bologna'da açılan yeni mağazalarıyla Avrupa'da hızla büyüdüklerini ifade etti. DOGO Tasarım olarak 70 ülkede, 200'ü aşkın noktada satış yaptıklarını ve günden güne büyüdüklerini belirten Peksarı, dünyada ilk kez ayakkabı üzerine inovatif bir teknikle gerçekleştirdikleri baskı teknolojisi konusunda bilgi vererek, "Bilgi ve tecrübelerimizi nesilden nesile aktarabilmeyi önemsiyor ve sürdürülebilir bir büyüme yakalamayı hedefliyoruz" diye ekledi. Peksarı, "TAİDER'e, aile işletmelerinin sürdürülebilirliği için yaptığı çalışmalar ve bizleri bir araya getirerek daha geniş bir aile olmamıza katkı sağladığı için teşekkürlerimi sunuyorum. Türkiye ekonomisine yön veren şirketlerle birlikte bu ailenin bir üyesi olmak bizi çok mutlu ediyor" dedi.

TAİDER Üyeleri "Türkiye'de Bağımsız Denetimi" Konuştu

TAİDER Bursa Temsilciliği'nin düzenlediği toplantıda konuk konuşmacı olan Yeminli Mali Müşavir Bülent Fıçıcı, yaptığı konuşmada adillik, şeffaflık, hesap verebilirlik ve sorumluluk gibi aile şirketlerinde kurumsal yönetim ilkelerinin uygulanması, Türkiye'de bağımsız denetimin gelişimi ve uygulama yöntemleri konularını ele aldı.



TAİDER Bursa Temsilcisi, "Türkiye'de Bağımsız Denetim" konusunu masaya yatırdı. TAİDER gelecek nesil üyelerine açık olan etkinlikte Yeminli Mali Müşavir Bülent Fıçıcı konuşmacı olarak yer aldı. Fıçıcı konuşmasında; 1 Temmuz 2012 tarihinde yürürlüğe giren 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun Bağımsız Denetime ilişkin maddeleri ve 660 sayılı KHK ile Türkiye'de Bağımsız Denetim konusunda yeni bir sayfa açıldığını dile getirdi. Bağımsız Denetimin ne olduğu, neden bu kadar önemli olduğu ve bağımsız denetçiler tarafından verilen makul güvencenin önemi konularına açıklık getiren Fıçıcı, Uluslararası Muhasebe Standartları ile Türkiye'deki muhasebe sisteminin aynı raya oturtulmaya çalışıldığını ve bu konuda ciddi aşama kaydedildiğini, yakın gelecekte küçük işletmelerin de büyük ve orta işletmeler gibi bağımsız denetime tabi olacaklarını belirtti. Fıçıcı ayrıca, Uluslararası Muhasebe Standartlarına göre hazırlanmış ve Bağımsız Denetimden geçmiş finansal tabloların; aile şirketlerinde kurumsallaşma için yapıtaş oluşturacağını ve dünya ile aynı dili konuşup işletmelerin geleceğe daha iyi hazırlanmasını sağlayacağını ifade etti.

Milyarlarca insan kile güvendi

Tarih boyunca milyarlarca insan sanatını, günlük yaşamında kullandığı gereçlerini, süs eşyalarını ve yaşam alanlarını tasarlarken kile güvendi.

Nefes alıp veren, ısı ve nem dengesini koruyan, sağlam, kalıcı ve %100 doğal bir malzeme olan kil, yaşamda güvenle yer almaya devam ediyor.



0212 206 5 206 • www.kilsan.com | www.kilsanblog.com

TAİDER Karantina Günlerinde Çevrim İçi Paylaşım ve Bilgilendirme Etkinlikleri Düzenliyor

TAİDER, koronavirüs salgını sürecinde bilgi ve tecrübe paylaşımını devam ettirmek üzere etkinliklerini her hafta cumartesi günü dijital ortamda sürdürüyor. Bu kapsamda düzenlenen ilk çevrim-içi konferansının konusu "Pandemik Fırtınada Yönetişim", konuşmacısı ise Arzum Yönetim Kurulu Başkanı ve TAİDER üyesi Murat Kolbaşı; ikinci çevrim-içi konferansının konusu "Kovid19-İş Hayatında Hukuki Yaklaşımlar", konuşmacısı da Moral & Partners Yönetici Ortağı ve TAİDER üyesi Vefa Reşat Moral oldu.

Konu: Pandemik Fırtınada Yönetişim (4 Nisan 2020, Cumartesi)

Konuşmacısı: Murat Kolbaşı, Arzum Yönetim Kurulu Başkanı ve TAİDER Üyesi

"Kriz sonrası hiçbir şey aynı kalmayacak"

• Kriz sonrası hiçbir şey aynı kalmayacak. Küçük ev aletleri sektörlerinde belli bir daralma yaşanacak ama o daralmadan sonra yeni inovatif ürünlerle birlikte yeni bir oluşum meydana gelecek.

• Arzum, 54 yıllık bir şirket. 1988 yılından beri iş hayatında benim yaşadığım dördüncü kriz bu. Daha önceki tecrübelerden yola çıkarak, Sağlık Bakanımızın ülkemizde ilk koronavirüs vakasının görüldüğünü duyurmasının ardından şirket içinde bir ekip kurduk. Bu ekip Türkiye ve dünyada virüsle ilgili gelişmeleri, şirketlerin neler yaptığını takip ediyor. İşin hukuki boyutları da dâhil olmak üzere içeriği aydınlatan bir grup oluşturduk. Şirketlerin bu tip dönemlerde en önemli tıkanma noktaları nakit akışı oluyor. "Eğer üç ay ciro yapmazsam, zarar edeceğim" diyorlar ki bu doğru bir sav. Ancak bu zarardan daha önemlisi nakit akışının bozulmaması gerekiyor. Biz de şirketin nakit akışını değerlendirme kuruluyla ele aldık. Minör ya da majör problemleri belirledik. Bankalar ile büyük ödeme alacağımız ve yapacağımız firmalarla iletişim kurarak planlama yaptık.

• Şirket ağırlıklı olarak evden çalışıyor. Ofise kaç kişinin gideceği belirlendi. Günde en fazla kaç kişi gidecek-

se o şekilde iş organizasyonu yapıldı. Lojistik, satış sonrası ve satış ekiplerinde de minimum kadroyla maksimum iş verimi almaya çalışıyoruz.

• Bu yeni "normal" neyse, hepimizin hazırlıklı olması gerekiyor. Yaşanan süreç sonrasında siyahtan beyaza geçiş hemen olmayacak, gri günler yaşayacağız. Bu anlamda dünyada bizden önce salgınla mücadele eden ülkelerde gözlem yapmamız gerekecek. Biz mesela internette satış yapıyoruz. Evde gıda hazırlamaya yönelik ürünlerde ciddi

**TAİDER Konuşuyor
Canlı Yayındayız!**

"Pandemik Fırtınada Yönetişim"

Murat Kolbaşı
Arzum A.Ş.
Yönetim Kurulu Başkanı,
TAİDER Üyesi

Vefa Reşat Moral
Moral & Partners
Yönetici Ortağı,
TAİDER Üyesi

**4 Nisan 2020
Cumartesi
12.00**

TAİDER
AİLE İŞLETMELERİ DERNEĞİ

bir talep var; çünkü insanlar artık evinde kendi gıdasını yapmak istiyor. Bu böyle bir süre daha devam edecektir. Biz de marka olarak bu tip ürünlere odaklanıp ona göre hizmet etmeliyiz. Ekmek yapma makinesi Türkiye'de çok satılan bir ürün değil ama hijyen kaygısı olunca insanlar ekmeği evde yapmak istedi. Bu tip değişimlere ayak uydurabilen firmalar bu krizi biraz daha rahat atlatacak.

"Wuhan stratejik açıdan çok önemli bir şehir"

• 1992'den bu yana her yılın iki ila dört ayını Çin'in muhtelif şehirlerinde geçiriyorum. DEİK Çin İş Konseyi Başkanlığı sonrasında şu anda DEİK Hong Kong İş Konseyi Başkanı olarak görev yapıyorum. Wuhan 34 eyaleti olan Çin'in en büyük 7. ekonomisini yaratan, 60 milyonluk nüfusuyla Hubei eyaletinin başkenti. Kasım ayında ben de oradaydım. Wuhan; teknoloji sektöründe, fiber optik kablo üretiminde, dünyanın en büyük buzdolabı fabrikası ile beyaz eşyada, otomotiv sanayi ve buna bağlı yan sanayiinde öne çıkan bir şehir. Aynı zamanda Çin'in Kuşak-Yol Projesi'nin Xian'dan sonraki en önemli başlangıç noktası konumunda. Wuhan, Çin'in demiryolu ağında stratejik açıdan çok önemli. Çin'in 30 bin kilometrelik toplam hızlı tren hattının merkez noktalarından biri ve buradan kalkan trenler yaklaşık 15 günde Almanya'ya ulaşıyor.

• Bu hastalık, Çin'de insan ilişkilerinin minimize edilmesi ile kontrol altına alınmıştır. Ancak şu anda Çin, salgın hastalık konusunda biraz sakinleşirken pandeminin getirdiği sıkıntılı durum ve telaş hali Avrupa ve Amerika'ya taşındı çünkü salgın kontrol edilemiyor. İtalya ve İspanya'da ülkemize oranla çok daha fazla Çinli yaşıyor. Yeni yıl tatili için ülkelere giden Çinliler, tatil sonrası bu ülkelere geri döndüklerinde hastalığı da bilmeyerek beraberlerinde getirmiş oldu.



“Risk Yönetimi Komitesi kurulmasında büyük fayda var”

• Kovid-19 sürecinde şirketlerde İcra Kurulu ve Yönetim Kurulu ile eşgüdümlü çalışacak Risk Yönetimi Komitesi kurulmasında büyük fayda var. Risk Yönetimi Komitesi; insan kaynakları, satın alma, finans, pazarlama, resmi makamlarla ilişki yönetimi gibi alanları eşgüdümlü yöneterek, icra ve yönetim kurullarını bilgilendirmeli, strateji oluşturmalarına etkin katkı sağlamalı.

• Bu süreçte finansal planlama ve nakit akışı yönetimi öne çıkıyor. Kısa vadeli tedbirlerin, tahsilatların, alternatif finansal kaynakların doğru ve aktif şekilde yönetilebilmesi gerekiyor. Tedarik zinciri yönetimi çok elzem; alternatif tedarik alanlarının oluşturulabilmesi, bu süreçlerin yönetilebilmesi önemli. Sözleşme yönetimi ve uyum süreçlerinin takip edilebilmesi gerekiyor. Şirketlerin çok yönlü hukuki farkındalığı büyük önem taşıyor.

Konu: Kovid19-İş Hayatında Hukuki Yaklaşımlar (11 Nisan 2020, Cumartesi) Konuşmacı: Vefa Reşat Moral, Moral & Partners Yönetici Ortağı ve TAİDER Üyesi

• Bu süreçten çıkamayan şirketler de olacak. Bu şirketlerin ana problemi bilançolarındaki bazı kalemlerin değersizleşmesi veya sürecin sonunda belirli bir zarara uğramalarından çok, herkesin vurgu yaptığı “nakit akışı” sıkıntısı olacak. Nakit akışını yönetebilenler bu zor dönemden çıkabilecek. Bu dönem şirketler belki üç ay zarar yazabilirler ama eğer nakit akışını doğru ayarlayabilirlerse bu süreci atlatabilirler ve ondan sonra da yarayı sarabilirler.

“Salgın mücbir sebep olarak görülüyor”

• Mücbir sebebin sözleşmelere etkisinden de bahseden Moral, “Geniş çevrelerce salgının tek başına mücbir sebep oluşturduğu, pandeminin Sözleşmeye etkisinin her bir sözleşmenin tarafları, edimlerin niteliği dikkate alınarak özel duruma göre değerlendirilmesi gerekiyor. Mücbir sebep ile etkilenen edimler arasında mutlaka nedensellik olmalı. Bir ticari işletmenin veya fabrikanın salgına bağlı olarak kapanışı ve üretimi gerçekleştirilemeyeceği gibi etkilenen tarafın o sözleşmeden doğan yükümlülükleri yerine getirememesi arasında bir nedensellik bağı olmalı. Taraflar iyi niyetle sözleşmeyi ayakta tutmak iradesi altında hakkın kötüye kullanımına sebebiyet vermeksizin hassas şekilde hareket etmeli.

“İşverenin toplu izin kullandırma hakkı mevcut”

• Çalışma ortamında, iş yerinde Kovid-19 virüsünün pozitif çıkması halinde bunun iş kazası olarak nitelendirilme riski var. Zira geçmişte H1N1 döneminde işyerinde pozitif virüs vakasının iş kazası olarak nitelendirilebileceğine ilişkin yaklaşım mevcut idi. İşverenlerin en önemli önceliği bu şekilde bir iş kazasına mahal verecek bir ortamın oluşmamasını temin etmek ve iş akitlerini mümkün mertebe istihdamı sağlamak yolunda ayakta tutabilmek. Bunlar olmazsa işyerinin faaliyetlerinin durması veya çalışma sürelerinin azalması halinde kısa çalışma uygulaması başvurulacak en sağlıklı yöntemlerden biri. Şartların gerçekleşmesi halinde çalışanın brüt kazancının yüzde 60’ı ve toplamda da asgari ücretin yüzde 150’si, yani yaklaşık 4.500 TL’ye kadar fayda temin edilebilir. En az 60 gün süre boyunca hizmet akdine tabi olarak çalışır. Son üç yıl içinde de en az 450 gün işsizlik sigortası primi hakkında ödenen çalışanlar için kısa çalışma ödeneğinde faydalanma hakkı mevcut. Bunun yanında birtakım tedbirler uygulanıyor; evden çalışma, idari, ücretli izin kullanımı gibi. İşverenin belli dönemlerde, nisan-ekim ayları arası toplu izin kullandırabilme hak ve yetkileri mevcut.

• Getirilen geçici yasal tedbirler ışığında 30 Nisan 2020 tarihine kadar mahkeme ve icra dairelerinde alacaklı-borçlu ve davacı-davalı tarafların hak kaybı yaşanmaması adına yasal süreler durmuştur.

• İşyeri kira sözleşmelerinde getirilen tedbirlerin şirketleri rehavete sevk etmemesi isabetli olur. Şu aşamada 30 Haziran 2020 tarihine kadar kiracıya bir nefes alma hakkı tanınmıştır. Tedbir süresinin sonundan itibaren, 30 Haziran 2020 tarihine kadar ödenmeyen kira bedelleri varsa bu bedellerin ödenmesi gerekecek ve kiraya verenin fesih ve tahliye hakkı yeniden işlev kazanacaktır.

**TAİDER Konuşuyor
Canlı Yayındayız!**

“Covid-19 İş Hayatına Hukuki Yansımalar”

**11 Nisan 2020
Cumartesi
12.00**

Vefa Reşat Moral
Moral & Partners
Yönetici Ortağı,
TAİDER Üyesi

Murat Kolbaşı
Arzum A.Ş.
Yönetim Kurulu Başkanı,
TAİDER Üyesi

*TAİDER üyelerine açıktır.

Konu: Şimdi Değilse Ne Zaman?

Konuşmacı: Ahu Büyükkuşoğlu Serter, Fark Holding Yönetim Kurulu Başkanı ve TAİDER Now-Gen Komitesi Başkanı



TAİDER Konuşuyor
Canlı Yayındayız!

"Şimdi Değilse Ne Zaman?"

18 Nisan 2020
Cumartesi
12.00

Ahu BÜYÜKKUŞOĞLU
SERTER
Fark Holding Yönetim Kurulu Başkanı
TAİDER Now-Gen Komitesi Başkanı

Berna KIRCI
AŞIROĞLU
Deriderim.com CEO
TAİDER Sürdürülebilirlik ve Sosyal Sorumluluk Komitesi Başkanı

TAİDER
AİLE İŞLETMELERİ DERNEĞİ

"Otomotiv sektöründe yüzde 30-40 oranında bir daralma bekliyoruz"

Fark Holding olarak salgın sürecinde tüm sağlık önlemlerini ilk haftadan itibaren aldık. Dört haftadır da kapalıyız. Mayıs ortası veya sonuna kadar açılacağını düşünmüyoruz. Bizim en büyük pazarımız Avrupa. Salgın sonrası, böyle bir travmadan çıkan Avrupa'nın da "Hadi artık araba alalım" diyeceğini sanmıyoruz. Yaz geliyor, taleplerde ciddi bir azalma olacak. Örneğin biz otomotiv sektöründe yüzde 30-40 oranında bir daralma bekliyoruz. Sektörde yaratıcı bir düzenleme yapılmazsa işimiz çok kolay değil. Ülkeler ve kurumlarda bugüne dek

endeksler büyüme odaklıydı. Ancak bundan sonra tüm sektörlerin bu süreçte farklı yaratıcı yaklaşımları öğrenmek zorunda olduğunu düşünüyorum.

"Yaratıcılık ve dijitalleşme daha da önem kazanacak"

Yaşanan bu süreçte birlikte 2021-2023 yıllarında yaratıcılık ve dijitalleşme daha da önem kazanacak. Bu süreçte dair üç senaryo var. Bu dönemden 1-3 ay ya da 3-6 ay arasında çıkacağız. Veya yılsonuna kadar devam edecek. Dokuz aya kadar işlerin çok fazla açılmayacağı, 9-12 ay arasında hafif toparlanma sürecini geçireceğimizi ve bu süreci atlatabilen şirketlerle birlikte 2021 ile 2023 yılları arasında iyileşmenin başlayacağını düşünüyoruz.

"Kadın liderliğini altın dönemini yaşıyor"

Kadın liderliği altın dönemini yaşıyor. Kadın liderlerin "ben" merkezli yönetimden çok "biz" merkezli -tıpkı bir anne gibi- yönetimi söz konusu. Anne nasıl ailesini yönetir? Önce çocukların iyiliğini düşünerek başlar, onları korur, en son kendisi gelir. Dolayısıyla şu an ihtiyaç duyulan bu tarz bir liderlik. Herkesin derdinden anlayan, herkesi korumak isteyen liderlik çok önemli. Bence kadın liderliğinin öne çıkmasının sebebi bu.

"Now-Gen bu süreçte liderliğe talip olmalı"

Bir Now-Gen'in en verimli olduğu zamanların 40 ile 55 yaş arası olduğunu düşünüyorum. Eğer 50'li yaşlardan sonra bir lider pozisyonuna çıkılıyorsa, genç ve çok daha verimli zamanları harcıyoruz, şirketimizin büyümesi için kullanmıyoruz demektir. Kısacası Now-Gen bu süreçte liderliğe talip olmalı.

Serter: "50 yıllık şirketler giderek açlığını yitiriyor ve küçük girişimlerin önünü kesiyor"

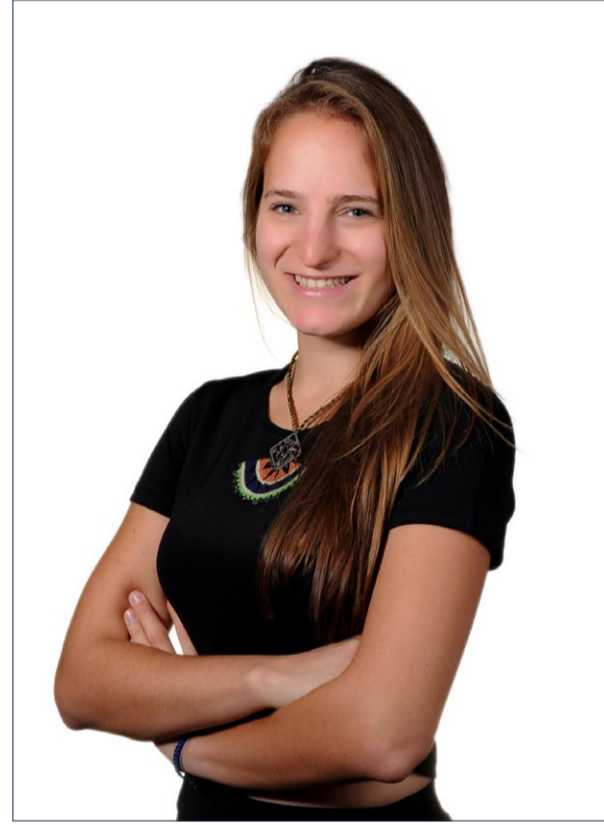
TAİDER Bursa Temsilciliği'nin düzenlediği "Now-Gen İçin Aile İşinin Dönüşümü Nasıl Olmalı?" konulu etkinliğin konuşmacısı, Farplas Otomotiv Yönetim Kurulu Başkanı, ikinci nesil aile üyesi ve TAİDER Now-Gen Komitesi Başkanı Ahu Büyükkuşoğlu Serter oldu.



Konuşmasına, aile şirketinde bir Now-Gen -diğer bir deyişle işbaşındaki nesil- üyesi olduğunu belirterek başlayan Farplas Otomotiv Yönetim Kurulu Başkanı, ikinci nesil aile üyesi ve TAİDER Now-Gen Komitesi Başkanı Ahu Büyükkuşoğlu Serter sözlerine şu şekilde devam etti: "Ekibimle birlikte bir fark yaratmak anlayışıyla yola çıkarak Fark Labs'i kurduk. Değişimin hızını hayal bile edemediğimiz için değişime karşı genelde endişe duyuyoruz. 50 yıllık şirketler maalesef giderek açıklıklarını yitiriyor, dolayısıyla küçük girişimlerin önünü farkında olmadan kesiyoruz. Oysa hayatta kalma becerileri yaratabiliriz. İkinci ve üçüncü nesiller değişime daha çok ayak uyduruyor. Dijital okur yazarlık ve doğru alıcıyı bulmak için data analizi artık işimizin bir parçası haline geldi. Fark Labs bizim için sadece laboratuvar değil. Günceli iyileştirmekten biraz kurtulup geleceği keşfettiğimiz yer. Çalışma arkadaşlarımız hep genç insanlar. Onlarla paylaştığımız beş altın kural var: sebatkâr olma, tutkuyla çalışma, insana değer verme, amaca odaklanma ve ilerleme."

TAİDER Girişimcilik Komitesi Gökçe Gülcüler Liderliğinde Oluşturuldu

Komite Üyeleri



Gökçe Gülcüler / Başkan



Berkan Baykam / Girişimci



İpek Gül Kurtmen / Girişimci



Civan Sözkese / Girişimci



Neşe Gök / Melek Yatırımcı



Gülçin Atalay Tunç / Teknoloji Yatırımcısı



Güneř Çetin / Girişimci-Öğrenme Bağımlısı



Tuğçe Gülcüler Öktem / Girişimci



Nuri Cem Erbak
Melek Yatırımcı-Öğrenme Bağımlısı



Orkun Ürkmez / Melek Yatırımcı



Sumer Tömek Bayındır
Girişimci-Örgütleyici

Komitenin Amacı

Üyelerin girişimcilik ekosistemi ve gelişmeleri hakkındaki ihtiyaçlarını analiz etmek, üyeler arasında girişimcilik deneyimlerini paylaşacak ortamı sağlamak, üyelere kurum içi girişimciliğin aile şirketlerindeki yerini ve faydalarını aktararak aile şirketi üyelerini girişim dünyası araçlarından faydalanmaları konusunda farkındalık yaratmak.

Komitenin Görevleri

- Üyelerin girişimcilik anlamındaki ihtiyaçlarını analiz etmek,
- Girişimcilik topluluğu oluşturarak üyeler arasında girişimcilik odaklı fikir alışverişi ve deneyim paylaşımı ortamı sağlamak,
- Ortak girişimci iş fikirlerine sahip üyelerin bir araya gelebilmesini ve network edinmesini katalize etmek,
- Üyelerin işletmeleri içerisinde kurum içi girişimcilik kültürünü geliştirmelerine yardımcı olmak,
- Podcast, blog, vlog, newsletter gibi dijital içerikler üretmek,
- Girişimci buluşmaları, yatırımcı buluşmaları, deneyim paylaşım etkinlikleri, yeni teknoloji ve trendler bilgilendirme etkinlikleri, co-founder bulma etkinlikleri vb.
- Uluslararası FBN Girişimcilik Komitesi faaliyetlerini takip etmek ve TAİDER Girişimcilik Komitesi'ne bilgi, TAİDER üyelerine ise faaliyetler konusunda bilgi akışı sağlamak,
- Gelecek Nesil Girişimcilik Ödülü programı hakkında bilgilendirme ve tanıtımların yapılması.



Gentaş İhracatta Zirveye Oynuyor

Gentaş, 2020 yılı içerisinde werzalit üretim tesisinin kapasite artırma ve modernizasyon çalışmalarını tamamladığında, bu konuda dünyanın en büyük ve modern üretim tesisine sahip olacak. Şirket, buradan gelecek ilave kapasitenin tamamını, ihracat pazarlarında yerini alacak dağıtım anlaşmalarını tamamlamanın verdiği moralle, 2020 yılının bu ürün grubunda çok daha iyi geçeceğini öngörüyor.

2020 yılında yurtdışı pazarlarda -özellikle Avrupa pazarında- mevcut payını artırarak 2019 yılında yaşadığı küçülmeyi telafi etmeyi planlayan Gentaş, bu konuda depolama ve dağıtım ağını geliştirme üzerine stratejik ve işbirliği geliştirmeye yönelik çalışmalarda bulunuyor.

Gentaş, sektörün ihracat odaklı gelişeceğini öngörüyor ve buna paralel olarak oluşan bu durumun kalite, servis, hizmet anlamında şirketlerin kendisini geliştirmek için atacağı adımlarla sektöre avantaj olarak yansıtacağını düşünüyor.

Gelişen teknolojiye entegre altyapı sistemleri üzerine eğilen Gentaş, kullanımda ve tüketimde fark yaratarak bunu kalıcı hale getirmeyi hedefliyor. Farklı kullanım alanları araştırmak ve geliştirmek de şirket'in öncelikleri arasında yer alıyor.

İnci Holding Yöneticileri ve Çalışanları Şirketin Kurucusu Cevdet İnci'yi Andı

İnci Holding'in yöneticileri ve çalışanları, Cevdet İnci Onur Gecesi'nde bir araya geldi. İzmir Arena'da düzenlenen gecede konuşan İnci Holding Yönetim Kurulu Başkanı Neşe Gök, "Gurur dolu bir geçmişten, güven dolu bir geleceğe emin adımlarla yürüyoruz. Ülkemiz için daha çok çalışmamız, daha çok üretmemiz gereken bir dönemdeyiz" dedi.

İnci Holding'in yöneticileri ve çalışanları, gelenekselleşen Cevdet İnci Onur Gecesi için bu yıl da bir araya geldi. 15'inci kez Cevdet İnci Teşvik Ödülleri'nin dağıtıldığı ve Toplumsal Mesaj Yarışması'nın yapıldığı gece İzmir Arena'da gerçekleştirildi. Törenin açılış konuşmasını yapan Yönetim Kurulu Başkanı Neşe Gök, 2019 yılında başarılı işlere imza attıklarını, İnci Holding ailesi olarak katma değerli işler üretmeye, tüm iştiraklerinde büyüme ve yatırım planları yapmaya devam ettiklerini vurguladı. Yenilenen vizyonlarıyla "Gelecek Bize Ait" diyerek yollarına devam ettiklerini vurgulayan Gök, "Gurur dolu bir geçmişten, güven dolu bir geleceğe emin adımlarla ilerliyoruz. Ülkemiz için daha çok çalışmamız, daha çok üretmemiz gereken bir dönemdeyiz" dedi.

2020 Yılı'nın Toplumsal Mesajı Belirlendi

İnci Holding'in kurucusu Cevdet İnci'nin gelecek nesillere emanet ettiği değerlere sahip çıkan çalışanların katılımıyla 2000 yılından beri gerçekleştirilen Toplumsal Mesaj Yarışması'nın kazanan mesajı da açıklandı. "Bilgimizle teknolojiyi birleştiriyor, geleceğe yön veriyoruz." olarak seçilen teknoloji temalı 2020 toplumsal mesajı, yıl boyunca holdingin antetli kâğıt, sunum, katalog gibi tüm yazılı materyallerinde ve mail imzası, web sitesi gibi iletişim araçlarında kullanılacak.



Cevdet İnci Teşvik Ödülleri Sahiplerini Buldu

Gecede kurum içi girişimciliği artırmak amacıyla kurucusu Cevdet İnci'nin ilkinin gerçekleştirdiği ve 15 yıldır düzenlenen "Cevdet İnci Teşvik Ödülleri" de sahiplerini buldu. Jüri tarafından 18 farklı proje önerisi arasından kazanan yedi proje ödüllendirildi. Gece, Aydok Moralioğlu ve Orkestrası'nın konseriyle son buldu.

Aktaş: “Sürdürülebilirlik yolculuğumuzda yalnız değiliz”

Kurulduğu günden bu yana Pınar’ın sürdürülebilirlik vizyonunu aktaran Yaşar Holding İcra Başkanı Dr. Mehmet Aktaş, iklim krizi ile mücadele, enerjinin verimli kullanımı, atık yönetimi ve suyun korunmasının öncelikli konuları arasında yer aldığı altını çiziyor.



Geleceğin ihtiyaçlarını ve gelecekte karşılaşılabilecek engelleri bugünden görerek sürdürülebilirlik yolunda önemli adımlar atan Yaşar Topluluğu, 2007 yılında gönüllü imzacıları arasında yer aldığı Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi kapsamında 2009 yılından bu yana sürdürülebilirlik faaliyetlerini raporluyor. Türkiye’de gıda ve boya sanayiinin öncüsü olan Topluluk,

Türkiye’de bir ilki gerçekleştirerek 10 şirketiyle birlikte yönettiği süreçte geleceğe yönelik hedefleri belirleyerek faaliyetlerini bu doğrultuda gerçekleştiriyor. Yaşar Topluluğu markalarından “Pınar”, et, süt, su ve içecek sektörlerinde faaliyet gösteriyor. Pınar’ın sürdürülebilirliğe bakış açısı, üyesi olduğu Topluluğun ilkelelerini yansıtırken, kuruluşuyla birlikte bir sürdürülebilirlik hikâyesi yazması da dikkat çekiyor.

“Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları” ile Uyumlu Bir Yaklaşım

Pınar markasının doğuşunun ve büyümesinin ardında girişimci ruhla hayat bulan sürdürülebilir bir ekosistem yaratma fikri bulunduğunu söyleyen Yaşar Holding İcra Başkanı Dr. Mehmet Aktaş, Pınar’ın sürdürülebilirlik bakış açısını şu sözlerle anlatıyor; “Kurulduğumuz günden bu yana idealimiz, sağlıklı nesiller yetiştirmek. 1970’li yıllarda çiftçilerin sağdığı sütleri -Süt Endüstrisi Kurumu’nun kapasite limitleri nedeniyle satamaması sonucu derelere dökülen sütler- Yaşar Topluluğu Onursal Başkanı Selçuk Yaşar’ın ‘çocuklar daha çok ve sağlıklı süt içmeli’ idealiyle uzun ömürlü süt üretecek bir tesis kurma fikrini beraberinde getirdi ve 1973 yılında Pınar Süt kuruldu. Ardından tarım ve hayvancılık sektörünün sürdürülebilirliğine katkı sağlamak amacıyla Çamlı Yem ve Pınar Et kuruldu. 1984 yılında da doğal kaynak suyunu istenen yer ve zamanda, el değmemiş olarak tüketicilere sunma fikrinden hareketle Pınar Su tüketicilerle buluştu.”

Bugün gelinen noktada sürdürülebilirlik hedeflerini, Birleşmiş Milletler’in yoksulluğu ortadan kaldırmak, gezegenimizi korumak ve tüm insanların barış ve refah içinde yaşamasını sağlamak için evrensel eylem çağrısı olarak duyurduğu “Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları” ile uyumlu hale getirdiklerini belirten Aktaş, sürdürülebilirliğin iş süreçlerine yansımaya dikkat çekerek, “Hedefimiz, bugünün kaynaklarıyla dünyamızı geleceğe taşımak; sadece bugünün paydaşlarına değil, gelecek nesillere de daha iyi bir yaşam sunmak. Dünyamızdaki hızlı değişime paralel olarak, ekonomik, çevresel ve sosyal ortamlarımız da hızla değişime uğruyor. Biliyoruz ki; sürdürülebilirliği iş sistemlerinin ve karar verme süreçlerinin bir parçası haline getirmediğimiz, rekabetçi olmak mümkün değil” diyor.

Aktaş: “Bizimle birlikte yepyeni bir sektör oluştu”

Pınar’ın sürdürülebilirliği iş süreçleriyle bütünleştirdiğini, doğaya ve insana saygılı, tüm paydaşları için değer yaratma odaklı iş yapış biçimini tüm faaliyetlerinin temelinde alarak süreçlerin tamamını “iyi bakmak” esasına göre yönettiğini belirten Mehmet Aktaş sözlerine şöyle devam ediyor; “Bu süreci tek başımıza yönetmek mümkün değil. Hammaddenin tedarik sürecinden tüketiciye ulaşana kadar yarattığımız etki alanı ve oranını geliştirmenin, bütünsel sürdürülebilirlik yaklaşımımızın gereği olduğunu düşünüyoruz. Bu sebeple paydaşlarımızı da sürdürülebilirlik çalışmalarımıza dâhil ediyoruz. Pınar Süt kurulduğunda fabrikanın inşaa süreci devam ederken süt üreticilerini bilgilendirmek, süt verimini ve kalitesini artırmak üzere çalışmalar yaptık, eğitimler verdik. O günden bugüne verime baktığımızda 70’li yıllardaki süt veriminin katlanarak arttığını görüyoruz. Bizimle birlikte yepyeni bir sektör oluştu ve bu sektör yeni sektörleri doğurdu. Bir anlamda hem ürünle hem de sektörler yaratarak sürdürülebilirliğe katkı sağladık. Bugün bu eğitimlerimizi, Pınar Enstitüsü çatısı altında, Pınar Süt ve Çamlı Yem’in bilgi birikiminden faydalanarak yürütüyoruz. Sütümüzün Geleceği Bilinçli Ellerde

Projesi ile 2014 yılından bugüne kadar 7000’in üzerinde süt tedarikçisini, özellikle kadın üreticilerimizi hayvan sağlığı, hayvan beslenmesi, hijyen ve sanitasyon eğitimleriyle destekledik. Projemiz 2015 yılında Uluslararası İş Ödülleri kapsamında “Avrupa Yılın Kurumsal Sosyal Sorumluluk Programı” kategorisinde Bronz Stevie Ödülü’ne layık görüldü. Sektörde yarattığı etki ile bu ödülü kazanmış olmasından dolayı gururluyuz.”

Pınar’ın Sürdürülebilirlik Haritası Belli

Sürdürülebilirliği yaşadığımız dünyanın korunması eylemi olarak ele alan Pınar, yarının değil, bugünün sorunu olan iklim krizi ile mücadele, enerjinin verimli kullanımı, atık yönetimi, suyun korunması konularını da öncelikli gündeminde tutuyor. İklim değişikliği ve su kullanımı ile ilgili çalışmalar sonucu ortaya çıkan iyileştirmelerin bağımsız kurumlarca da değerlendirildiğini belirten Aktaş, “Pınar Süt olarak şirketlerin iklim değişikliğine yönelik stratejilerini uluslararası kurumsal yatırımcıların bilgisine sunabileceği bir platform sağlayan ve dünyanın en prestijli ve yaygın çevre girişimi olarak kabul edilen Karbon Saydamlık Projesi’nin (CDP) Türkiye girişimi tarafından CDP Türkiye İklim ve Su Liderleri Ödülleri, iklim ve su kategorilerinin her ikisinde de “A” puanı olarak Türkiye liderleri arasında yer aldık. Pınar Süt ve Pınar Et CDP Türkiye İklim Değişikliği Raporu 2018 yılı sonuçlarına göre lider şirketlerden olarak yanıt veren 7000 gönüllü şirket arasında “B” puanı aldı. Çalışmalarımızın bağımsız kurumlarca değerlendirilmesi sonucunda iyileştirme alanlarımızı belirleyerek daha iyisini başarmak için çalışıyoruz. Birleşmiş Milletler tarafından belirlenen “Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları” bizim için yol gösterici. İklim krizi ile mücadele ederek, sıfır atık hedefiyle çalışarak, toplumun gelişimini destekleyen projeler yürütmeye devam ederek ve tüm bunları yaparken ekonomik olarak da ülkemizin ve dünyamızın gelişimine katkı sağlayarak, gelecek nesillerin refahı için çalışmayı sürdüreceğiz” diyerek Pınar’ın sürdürülebilirlikteki yol haritasını da çiziyor.

arzum OKKA

OKKA'LI BİR TÜRK KAHVESİ DENEYİMİ,
AFİYET OLSUN!

arzum
OKKA
GRANDIO



arzum
OKKA
MINIO



arzum
OKKA
MINIO DUO



arzum
OKKA
MINIO PRO



arzum
OKKA
BEANGOURMET



arzum
OKKA



“Değişim Rüzgârını Yönetmek” TAİDER 7. Ulusal Aile İşletmeleri Zirvesi

7. Ulusal Aile İşletmeleri Zirvesi “Değişim Rüzgârını Yönetmek” temasıyla 1-2 Kasım 2019 tarihlerinde İstanbul’da gerçekleştirildi. Açılış konuşması Boyner Holding Yönetim Kurulu Üyesi Ümit Boyner tarafından yapılan Zirve’de iki gün boyunca Türkiye’nin önemli aile şirketlerinden pek çok konuşmacı ağırlandı. Zirve’de ayrıca bu yıl üçüncüsü gerçekleştirilen “Kuzey Yıldızı: Aile Şirketlerinde Sürdürülebilirlik Ödülleri” sahiplerini buldu.



rümlülebilirlik yaklaşımını benimseyen, bu alanda çalışmalar yapan işletmelerin teşvik edilmesi amacıyla 2016 yılında “Kuzey Yıldızı Aile Şirketlerinde Sürdürülebilirlik” projesini başlattık. Proje kapsamında verdiğimiz Kuzey Yıldızı ödüllerinin üçüncüsü bu zirvede sahibini bulacak. Size ve gelecek nesillere rehber olacak eşsiz kazanımlar için Şubat 2020’de yeni başvurular beklediğimiz 2020 yılı Kuzey Yıldızı sürecine katılmanızı önemle öneriyoruz.”

TAİDER’in gençliğini dinamizmine yansıtan bir dernek olduğunu vurgulayan Çilingiroğlu, “Yedi yıllık bir sürede 200’ü aşkın etkinliğimizde 8 binin üzerinde kişiye dokunarak Türkiye’deki aile işletmelerinin gündemini yansıttık. Paydaşı olduğumuz sivil toplum örgütleri, odalar ve üniversitelerle ortak düzenlediğimiz etkinlikler ve eğitimlerle pek çok aile şirketi sahibi, kurum yöneticisi ve akademisyenle bir araya geldik. Önümüzdeki dönemde de paydaşlarımızla ortak çalışmalarımıza, özellikle “TAİDER Akademi” çatısı altında devam edeceğiz” dedi.

TAİDER olarak bu zirvede bir de yenilikleri olduğunu ve tüm oyuncularını TAİDER üyelerinden oluşan “Devr-i Oyuncak” adlı tiyatro oyununun Zirve’nin ikinci günü sahneleneceğini hatırlatan Başkan Çilingiroğlu konuşmasına şu sözlerle son verdi: “Kurumlara değer katacak, tüm katılımcılarımızın faydalı bilgiler edinebileceği bir zirve olmasını diliyorum. İki gün sürecek ve çok değerli konuşmacıların yer alacağı bu zirvede, başta zirve komitemiz olmak üzere, emeği geçen yönetim kurulu arkadaşlarıma, geçmiş dönem başkanlarıma, denetleme kuruluma, komite başkanlarıma, il temsilcilerime ve profesyonel kadromuza çok teşekkür ediyorum. Bu akşam buradan; pratikte uygulanacak bilgiler edinerek, bireysel farkındalıklar kazanarak ve “İyi ki gelmişim” diyerek ayrılmanızı diliyorum.”

Farklı sektörlerden aile işletmeleri sahipleri, gelecek nesil üyeleri, profesyonel yöneticiler, akademisyenler, danışmanlar ve sivil toplum kuruluşu temsilcilerinden oluşan 300’den fazla katılımcının takip ettiği 7. Ulusal Aile İşletmeleri Zirvesi, “Değişim Rüzgârını Yönetmek” temasıyla büyük ilgi gördü.

Candan Çilingiroğlu: “TAİDER gençliğini dinamizmine yansıtan bir dernek”

Zirve’nin hoş geldin konuşması için mikrofon başına geçen TAİDER Yönetim Kurulu Başkanı Candan Çilingiroğlu, “TAİDER’i 40 aile işletmesi ile kurmuştuk. Yedi yıl sonra bugün 193 aile şirketi üyemiz ve 800 aile bireyi üyemiz var. TAİDER müthiş bir ivmeyle büyüyor. TAİDER’i İzmir’de kurduk ama bu yedi yıllık sürede tüm yurda yayıldık. Bugün İzmir, İstanbul, Ankara, Bursa, Çanakkale, Konya, Adana, Manisa, Hatay, Gaziantep, Kayseri, Eskişehir, Kocaeli, Aydın, Denizli, Antalya ille-

rimizde üyelerimiz var. Üye sayımız çoğaldıkça il temsilcilikleri açmak şart oldu. Şu anda İzmir, İstanbul, Ankara ve Bursa’da il temsilciliklerimiz bulunuyor. Adana ve Konya temsilciliklerimizi de yakında açmayı planlıyoruz” diyerek sözlerine başladı.

Türkiye’deki şirketlerin yüzde 95’inin aile şirketi olduğunu belirten Çilingiroğlu sözlerine şu şekilde devam etti: “Bu şirketlerin ortalama ömrü 25 yıl. İkinci nesile ancak yüzde 30’u, üçüncü nesile yüzde 12’si, dördüncü nesile ise sadece yüzde 3’ü kalabiliyor. Aile şirketlerinin nesilden nesile güçlü ve sürdürülebilir büyümeyi yakalayabilmesi için “Aile”, “İş” ve “Ortaklık” dinamiklerinden oluşan üç boyutun dikkatle ele alınması gerekiyor. Bu üç boyut üzerinde çalışmalar için emek, kaynak ve zaman ayırmaları şart. Kurumsallaşma, özellikle nesil geçişlerinde sürdürülebilirlik için vazgeçilmez bir unsur oluyor. Aile şirketlerinde sürdürülebilirlik bilincinin gelişmesi ve kurumsal sürdürü-



Ümit Boyner: “Tüm dünya zor bir dönemden geçiyor”

TAİDER Yönetim Kurulu Başkanı Candan Çilingiroğlu'nun hoş geldin konuşmasının ardından, Boyner Holding Yönetim Kurulu Üyesi Ümit Boyner açılış konuşmasını yapmak üzere konukların karşısına çıktı.

Konuşmasına TAİDER ailesine teşekkür ederek başlayan Boyner şunları söyledi: “Türkiye’de aile işletmelerinin TAİDER gibi geniş bir vizyonla oluşmuş bir yapı altında bir araya gelmesi ekonomimiz ve şirketlerimiz için çok değerli. Sadece ülkemiz değil, tüm dünya ekonomik ve sosyal anlamda zor bir dönemden geçiyor. Aksamaya başlayan küresel ticaret etkisi ile globalde ekonomik yavaşlama, jeopolitik belirsizlik, güç dengesi bozulması ve ekolojik sorun görüş mesafemizi kısıtlıyor. İş dünyası olarak güçlü STK’lar ile işbirliği yapmak geçmişten daha da önemli.”

İşbirliklerinin önemini vurgulayan Ümit Boyner göç dalgalarına da değindi. Avrupa ülkelerinin vatandaşlarına sağladığı ekonomik ve sosyal hakların gelişmekte olan ülkelere örnek olduğunu vurgulayan Boyner, “Batı dünyası olarak adlandırılan bu ülkeler tüm farklılıklara rağmen az gelişmiş coğrafyadaki vatandaşlar için birer çekim merkezi oluşturuyor. Birleşmiş Milletler Genel Kurulu çerçevesinde geçtiğimiz aylarda New York’ta gerçekleştirilen etkinlikler gösteriyor ki küresel ısınma, göçler, eşitsizlikler hepimizin ortak sorunu. Devletler politikalarını, özel sektörler çalışma işleyişlerini değiştirmezlerse 2030 yılına ulaşmamız ve gelecek için sağlıklı bir dünya kurmamız çok zor görünüyor” dedi.

Ümit Boyner: “AB ile ilişkilerimiz çok önemli ve çok kritik”

Türkiye’de toplumun söz konusu kaotik küresel duruma deprem gibi hazırlıksız yaka-

landığını belirten Boyner sözlerine şu şekilde devam etti: “Ekonomik güç ve etkinlik olarak ulaştığımız nokta ülke olarak potansiyelimizin ve insanlarımızın hak ettiği refah seviyesinin çok altında. Küresel rekabet gücümüzü geliştirmemiz gerektiğini yıllardır konuşmamıza rağmen hâlâ almamız gereken uzun yollar var ve bazı konularda geriye gittiğimizi de söyleyebilirim. Sadece ekonomik olarak değil, stratejik ve düşünsel olarak AB ile ilişkilerimizin çok önemli ve çok kritik olduğunu düşünüyorum.”

Sürdürülebilir ekonomik gelişmenin kapsayıcı büyüme ve refahının ülkemize hâkim olması için bilim, teknoloji, hukuk ve demokratik alanlarda gelişmiş dünyanın parçası olmamız gerektiğinin altını çizen Boyner, “Herkesin kendi iş kolundaki standartlarını dünya standartlarına, hatta üstüne taşıma zorunluluğu var” dedi.

Ümit Boyner: “Artık daha fazla söze değil, daha fazla eyleme ihtiyacımız var”

Konuşmasına, Türkiye’de özel sektörün sürdürülebilir kalkınma konusundaki yaklaşımının ve sosyal sorumluluk çalışmalarının birçok iyi uygulama örneği barındırdığını belirterek devam eden Boyner, “Şirketler bu çalışmaların onların değerini arttırdığı konusunda belli bir bilince vardı. Sürdürülebilirlik ve toplumsal refah için KOBİ’ler son derece önemli” dedi.

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin Birleşmiş Milletler’in 17 amacından biri olduğunu hatırlatan Ümit Boyner sözlerine şu şekilde devam etti: “Bu, diğer 16 amacın hepsini yatay kesen bir madde. Her organizasyon her işletme her topluluk ve toplumda cinsiyet eşitliği, dünyaya bakışımız, eşitlik ve adaletimizin bir turnusol kâğıdı niteliğinde. Toplumsal cinsiyet eşitliği olmayan bir şirket ya da ülkenin gelişme ve ilerlemesinin mümkün olmadığına inanıyorum.”

Boyner ailesinin geçmişten geleceğe taşımak istediği yedi temel ilkenin “yaratıcılık”, “koşulsuz müşteri mutluluğu”, “cesaret”, “tutku”, “sorumluluk sahibi olma”, “sürekli öğrenme” ve “büyük ailenin parçası olmak” olduğunu belirten Boyner, “Artık daha fazla söze değil, daha fazla eyleme ihtiyacımız olduğunu düşünüyorum” diyerek konuşmasını sonlandırdı.



OTURUMLAR VE KAPANIŞ KONUŞMASINDAN NOTLAR

Nesiller Arası İletişim (Açılış Oturumu)

Konuşmacılar

- Aydın Doğan, Doğan Holding Kurucu ve Onursal Başkanı
- Arzuhan Doğan Yalçındağ, Doğan Holding Yönetim Kurulu Üyesi
- Aydın Doğan Yalçındağ, BluTV Kurucusu & CEO

Oturum Yöneticisi

- Berrak Kutsoy, Esas Holding/Pegasus Havayolları Yönetim Kurulu Başkan Danışmanı

Oturum Özeti: Berrak Kutsoy, “Bugün çok önemli ve tarihi bir ana tanıklık ediyoruz; üç nesil bir arada bugün bizlerle” sözleriyle başlattığı oturumda konuşmacılara aşağıdaki soruları yöneltti;

Aydın Doğan kimdir? Başarı hikâyesini nasıl yazdı?

Aydın Doğan: Bu bir başarı hikâyesi mi bilmiyorum. Kendime göre aklıma koyduğum işlerde sükûtu hayale uğradığım olsa da başarılı oldum. Ortaokul ve lise zamanlarımda hiç başarılı bir öğrenci olmamama rağmen babam okumamı çok istediği için zorla İstanbul’a yüksek iktisat ve ticaret okumaya geldim. İkinci sınıfa geçtiğimde babamı ikna ettim ve 1959’da birkaç kamyon alarak nakliyeciliğe başladım. Hem öğrenci hem nakliyeciydim. O arada 1960 ihtilali oldu ve bütün piyasa durdu. İş yeni, kamyonların borcu var, borçları ödeyemiyordum. Babam Gümüşhane’den geldi, hesabıma kitabıma baktı ve benim beceriksizliğimden değil, ülke büyük bir ihtilal içindeyken borçlarımı

Nesiller Arası İletişim



ödeyemediğimi söyledi. Borçlarımı ödemek için bana Berlin'e gidip okuma ve iş yapmayı bırakma şartını koydu. Gidemeyeceğimi söyledim ama burada kalıp okuyacağıma dair de babama söz verdim. Borçlarımı ödedi ve bana 125 bin lira daha sermaye verdi. Nakliyeciliği bıraktım. Toptan buzdolabı ve radyo satmaya başladım. İşim çok iyi gitmeye başladı. Bayilikler aldım sürekli daha iyiye gitti işlerim. Sanayiye yöneldim. 1979 yılında da Milliyet gazetesini satın alarak medyaya girdim... 30'lu yaşlarımda Türkiye'nin en fazla vergi veren ilk 100 kişisi arasına girdim. 40 yaşlarımda ise ilk 15 kişiden biri oldum. Daha sonra yedi yıl boyunca gelir vergi birincisi oldum. Vergi ahlakım çok yüksektir. Ancak başarımın yüzde 50'sinin şans olduğunu düşünüyorum. Medya işinde çok büyük zorluklar çektim. Beş yıl boyunca medya patronları arasında istenmedim. Bu beş yılın sonunda, benim

yurtdışında olduğum bir dönemde oy birliği ile beni Gazete Sahipleri Sendikası başkanlığına seçmişler... Gazetecilikle çok zorluk çektim. Taraf olmama yolunu seçtim hep ama siyasi iktidarlar kabul etmedi; kendilerinden yana olmamı istediler. Bunun çilesini çok çektim. 39 yılım Türk medyasında geçti. Benden uzun medya patronluğu yapan yok.

Ben vazgeçiyorum dediğiniz bir an oldu mu?

Aydın Doğan: 2018 yılında yoruldum. 39 yılın sonunda "Ben bu işi götüremeyeceğim. Götüremeyeceksem de şerefimle teslim edeyim" dedim. Bütün yayın organlarım ayakta, hepsinin durumu iyiyken, kimisine göre ucuz kimisine göre pahalı bir fiyata sattım. Sektörden bir an önce çıkmak istiyordum, çok yorulmuştum.

Yaptığınız her işte zirveye çıkmanızın formülü nedir?

Aydın Doğan: Ben kendi planlarımda başarılı olduğumu söylemek istiyorum ama zirvedeyim demek istemiyorum. Başarının birçok şartı vardır. Bunlardan biri şans, diğeri çalışmaktır. Ben gece gündüz çok çalıştım.

Arzuhan Doğan Yalçındağ kimdir?

Arzuhan Doğan Yalçındağ: 1989'da Doğan Grubu'nda çalışmaya başladım. Öncesinde babamın da dediği gibi iş bizim aile hayatımızdaydı, akşam yemeğimizdeydi. Hiçbir zaman iş bize uzak değildi ve babam benim kahramanımdı. Babam müthiş çalışkan, başarılı, kendi başına bir şeyler yapabilen biri. Ben de hep ona yardım etme duygusuyla büyüdüm. Başka bir şey düşünmeden ailemin ve Grup'un içinde çalışmaya başladım. En büyük desteğimi her zaman annem ve babamdan gördüm. Onlar olmasaydı şu an burada olmazdım. Huzurlarınızda onlara çok teşekkür etmek istiyorum.

Aydın Doğan Yalçındağ kimdir?

Aydın Doğan Yalçındağ: 29 yaşındayım. Amerika'da Brown Üniversitesi Ekonomi ve Tarih Bölümünü bitirdim. Okulu bitirdikten sonra İngiltere'de çalıştım. Bu, benim için kendimi kendime kanıtlama açısından çok önemliydi.

Evlatlarınızı iş hayatına hazırlarken onlarla nasıl bir iletişim kurdunuz?

Aydın Doğan: Öncelikle dört kızım olduğu için hiçbir zaman üzülmедim, onların varlığına her zaman sevindim. Anneleri ve annelerinin çocuklarımızın yetiştirilmesinde çok büyük emeği vardır. Benim pek bir emeğim yoktur açıkçası. Çocuklarımin hiçbirini beni hiçbir zaman yere baktırmadı. En büyük korkum buydu. Onlara da hep söyledim ilk önce şeref, sonra sağlık ve en son para. Bu üçüne önem verin derdim, hepsi de önem verdiler. Ben daha onlar küçükken tatillerde işime götürürdüm onları. Küçüklükten hepsi yatkındı bu işlere. Hepsi kendine göre hem eğitim aldı hem de evlendi.



Torununuz Aydın Doğan Yalçındağ ile nasıl bir iletişiminiz var? Onunla ilgili hayalleriniz neler?

Aydın Doğan: Büyürken onu hep yakından takip ettim. Diğer torunlarımı da çok severim ama Doğan'a sevgim sonsuzdur. İlk gözağrımdır, farklıdır. Büyüyüp geliştikçe ve okudukça anladım çok yetenekli bir çocuk. Amerika ve İngiltere'nin ardından kendini epey geliştirmiş gördü, bir an önce Türkiye'ye gelip çalışmak istedi. Kanal D'ye girdi, çok başarılıydı. Ardından BluTV'yi kurdu. Biz medya grubunu satınca ona "Doğan Holding'in altında çalışmak ister misin?" diye sordum, bana hayır demedi ama anladım ki istemiyor, tek olmak istiyor. İçimden bir ses Doğan Holding'e gelsin diyordu ama ona bir şey demedim. Ne isterse onu yapabileceğini söyledim; kararı tamamen ona bıraktım... Başarılarıyla Doğan Holding'i bile sollayacağına eminim. Doğan gibi bir torunum olduğu için onunla iftihar ediyorum.

Dede ve torun arasındaki en büyük özellikler nelerdir?

Arzuhan Doğan Yalçındağ: Babam ve Doğan arasında çok farklı bir bağ olduğunu görüyorum. Aslında yapıları çok farklı iki insan fakat aralarında büyük bir bağ, değer ve çok fazla ortak nokta var. Tabii ki Doğan dedesinden çok etkilendi ama bazen bakıyorum babam da Doğan'ı çağırıp ona fikir danışıyor. Farklı olmalarına rağmen aynı değerlere sahip olmaları ve birbirlerinden beslenmeleri beni çok mutlu ediyor.



Dedeni ve anneni Doğan Holding’te çalışmayıp kendi işini kurmaya nasıl ikna ettin?

Aydın Doğan Yalçındağ: İkna ederken en önemli etken böyle bir girişimde bulunurken büyük yatırımlar gerekmemesiydi. Halihazırdaki şirketleri kullanarak işe başladık. İkna etmek çok zor olmadı.

Deden ile arandaki güçlü bağ iş hayatında sana nasıl rehber oluyor?

Aydın Doğan Yalçındağ: Hem anneannem hem dedem ile aramızda çok kuvvetli bir bağ var ve bu benim için çok önemli. Türkiye’ye gelip iş hayatına girdikten sonra dedemle aramızda daha kuvvetli bir bağ olduğunu düşünüyorum. Dedemle aynı ismi taşımanın verdiği bir sorumluluk da var. Geçmişte benim için zor bir sorumluluktan fakat şu an bu ismi taşıdığım için çok mutlu ve gururluyum.

TAİDER’in ikinci ve üçüncü nesillerine, yeni girişimcilere öğütleriniz nelerdir?

Aydın Doğan: Çalışmayı bırakmayın, yılmayın ve israftan kaçınin.

Kadınlara yönelik tavsiyelerinizi alabilir miyiz?

Arzuhan Doğan Yalçındağ: Kadınların hayatın her alanına katılması toplumsal açıdan

çok önemli. Dünyada ve Türkiye’de bu düşünce çok zayıf. Bu konuda ilerlemede çok yavaş gidiyoruz. Kız çocuklarına karşı eğitim ve fırsat eşitliği çok önemli. Araştırmalar okuma şansı olan kız çocuklarının iş hayatında çok aktif olduğunu gösteriyor.

Gelecekle ilgili vizyonunuz nedir? Doğan Holding’e dönmeği düşünüyor musunuz?

Aydın Doğan Yalçındağ: Teknolojik gelişimin kalbinde yer alıp bu alanda lider olmak istiyorum. BluTV’de bunu biraz yapıyoruz... Benim en büyük isteğim Doğan Holding’in büyümesi. Bir noktada ben de Doğan Holding’e destek olmak isterim fakat BluTV’de sorumluluklarım var. Sonrasını da zaman gösterecek.



Sosyal Yardımseverlik (Ana Oturum)

Konuşmacılar

- Emine Sabancı KAMIŞLI, Esas Holding Yönetim Kurulu Başkan Vekili
- Şerife İnci Eren, Cevdet İnci Eğitim Vakfı Yönetim Kurulu Başkanı

Oturum Yöneticisi

- Tal Garih, Alarko Holding Stratejik Planlama Müdürü

Oturum Özeti: Oturuma “sosyal yardımseverlik” hakkında katılımcıların bilgi düzeyini ölçen interaktif bir anketle başlayan Tal Garih, ilk sorusunu Şerife İnci Eren’e yöneltti;



Cevdet İnci Eğitim Vakfı’nın temel amacı nedir?

Şerife İnci Eren: 35 yıl önce kurulan Cevdet İnci Eğitim Vakfı “Eğitime destek, geleceğe hizmet” mottosu ile eğitimde fırsat eşitliğini geliştirmeye çalışıyor. İnci Vakfı Gezici Kütüphane Projesi, İnci Vakfı Çocuk Orkestrası, Çıraklık Mesleki Eğitim Merkezi gibi önemli projelere imza atmış olmanın gururunu yaşıyoruz. Bunların yanı sıra gönüllü öğretmenlerimizle, dezavantajlı bölge okullarına eğitimler düzenliyoruz, İnci Akademi ile iş dünya-



sına yönelik eğitimler veriyoruz. Ayrıca Avrupa Gönüllü Hizmeti'ne (AGH) İzmir'den akredite olan ilk vakıfız.

Esas Sosyal'in evrilme hikâyesinden bahsedebilir misiniz?

Emine Sabancı Kamışlı: 2015 yılında sosyal faaliyetleri şirketimizde ana iş kollarından biri diyerek konumlandırdık. Biz hayırseverlik yapmıyoruz, biz sosyal yatırım koluyuz, problem neredeyse oraya gideceğiz dedik. Ardından her türlü işkolunda istihdam sağlamaya başladık. Biz o çocuklara umut aşıladık. Umudu olmayan hayal kuramaz, hayal kuramayan insan da topluma fayda sağlayamaz. Kim olursan ol kaynaklar kısıtlı. Dolayısıyla daha çok el ele veremezsek yetersiz kalacağız. Kendimize sormamız gereken en önemli soru şu; "Ben ne yapmak istiyorum?"

Ekosistem burada çok önemli. Bir arada koşmak çok önemli. Nasıl kazan kazan yapılarıyla ekonomik mantıkla sürdürülebilir yapılar sağlayabiliriz?

Şerife İnci Eren: Bir Afrika atasözü şöyle diyor, "Bir yere hızlı gitmek istiyorsan yalnız git ama eğer uzağa gitmek istiyorsan, insanlarla beraber git." Sosyal ve doğal çevremizle bir bütünü ve bir bütünü eksik bir parçası olması

halinde, diğerleri tarafından tamamlanacaktır. Bu bağlamda işbirlikleri çok önemli.

Sizce sosyal vakıflar şirket gibi yönetilmeli mi?

Emine Sabancı Kamışlı: Bir şeyi iyileştirmek için çabalarsanız, kendinize olan saygınızdan dolayı bunu şirket gibi yönetmeniz lazım.

Kâr amacı gütmeyen yapıların devamlılığını nasıl sağlarız?

Emine Sabancı Kamışlı: Birincil öncelik işlerimizde olduğu gibi bu konuyu da aynı disiplinle odaklanmanız gerekli. Paslaşmayı, paylaşmayı bilmemiz, öğrenmemiz gerek. Ortak paydada sürdürülebilir sistemler kurabilmeliyiz.

Sosyal yardımseverlik için ne gibi önerileriniz var?

Şerife İnci Eren: Hayatta ya iz bırakırsınız ya da iş. Bu nedenle, hayatta iz bırakabilmek için hareket etmek, ihtiyaçları karşılayacak sürdürülebilir projeler peşinde olmak ve bıkmadan çalışmak olacak yanıttım.

Tıpkı işletmelerimizde olduğu gibi sosyal yardımseverlikte de bir sistem kurulması, farklı paydaşların bir araya gelerek ortaya somut bir projeyi ürün olarak çıkarması çok değerli ve önemli.



Kuzey Yıldızı Işığında Sürdürülebilirlik (Paralel Oturum)

Konuşmacılar

- Dr. İzel Levi Coşkun, Mazars Denge CEO/Sürdürülebilirlik Elçisi
- Gülferm Yorgancılar Perçin, Yorglass Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı
- Filiz Morova İneler, İnci Holding Yönetim Kurulu Genel Sekreteri
- Hakan Akşaroğlu, Pagmat Genel Müdür Yardımcısı

Oturum Yöneticisi

- Günseli Ünlütürk, JK Mağazacılık Yönetim Kurulu Başkanı

Oturum Özeti: Oturumun başında "Sürdürülebilirlik" başlıklı bir sunum yapan İzel Levi Coşkun, izleyicilere sürdürülebilirlik elçisinin ne olduğu sorusunu yönelttikten sonra bu kavramı aşağıdaki sözlerle açıkladı;

"Biz kendi konfor alanımızda bir şeyler yaparken, alanının içinden çıkmamaya çalışırken dünya bir sürü problemle karşı karşıya. Greta'yı hepimiz tanıyoruzdur diye tahmin ediyorum. 15 yaşında aktivist oldu. En son iş zirvesinde şunu söyledi: "Siz iş insanları olarak geleceğimi ne hakla benden alma cüretini gösterebilirsiniz?" Greta'nın bu sözleri iş dünyasının sürdürülebilirlikle ilgili ne kadar önemli bir rol oynadığının aslında açık bir kanıtı. Gelecek kuşaklara karşı sorumluluğumuzu yerine getirmemiz için birlikte hareket etmemiz, dayanışma içinde olmamız lazım. Ancak tek bir ülkenin, tek bir organizasyonun tek başına bütün bu sistemi değiştirmesi ve ileriye götürmesi mümkün değil... Birinci madde; 'Sürdürülebilirlik nedir?' 1987 yılında tanımı şu şekilde yapıldı; 'Bugünün ihtiyaçlarının gelecek kuşakların kendi ihtiyacını karşılama kapasitesinden ödün

vermeden karşılamak.' Sürdürülebilirlik gelecek kuşakları ilgilendiren bir planlama yani. Daha uzun vadeli düşünmemiz lazım. İkinci madde ise kâr maksimizasyonu. Peki bir işletmenin tek amacı kâr etmek mi? Toplumsal, çevresel hiç ödevi yok mu? Sürdürülebilirlik bize diyor ki, ekonomik getiri elde ederken sosyal ve çevresel dengi de dengele. Bu da kâr optimizasyonudur. Üçüncü madde büyüme. Sınırlı bir dünyada sınırsız büyüme peşindeyiz. Sürdürülebilirlik bizden gelişme ve kalkınmayı istiyor. Dördüncü maddemiz para ile ölçüm. Büyüme parayla ölçüyoruz. Parayı sadece parametre olarak kullanırsak kalkınmada bazı unsurları ölçmemiz mümkün olmaz. Beşinci madde rakiplerle rekabet. Rakip kelimesi aynı değeri paylaşmak anlamındadır. Maalesef biz aynı değeri paylaşmayı bıraktık o değerlerin beslediği gölleri kurutuyoruz. Altıncı madde tüketim. Sürekli tüketiyoruz. Zamanımızı da hızlı tüketiyoruz. Çok daha hızlı yaşıyoruz ama hiçbir şey yapmaya vaktimiz yok. Sürdürülebilirlik bizden tasarruf yapmamızı istiyor, üretmemizi bekliyor. Yedinci madde küresel ve yerellik. Her şey birbirinin aynısı olmak, benzetmek zorunda. Belki 2030 yılında karşılaştığımız en büyük problemlerden biri dünya nüfusunun yüzde 75'ten fazlasının şehirlerde yaşıyor olacak olması. Sekizinci ve son madde yatay bakış açısı ile entegre bakış açısı. Biz şu an da bir tarafa sadece yatırım yaparak yatay bir bakış açısı içerisindeyiz ve bu sürekliliğe hitap ediyor. Bizim entegre çalışmamız lazım. Sürekliliği yaptığımızı sürdürülebilirliğe taşımamız gerekiyor.

Başvuru ve hazırlık sürecinde Kuzey Yıldızı'na başvururken neler yaşadınız?

Gülfem Yorgancılar Perçin: Firmamızı kısaca tanıtmak gerekirse, cam sanayi ile uğraşıyoruz, 800 kişilik bir ekibimiz var. 60 ülkeye ihracat yapan, üretti-



ğinin yüzde 50'sini ihraç eden, endüstriyel pazarda yer alan kurumsal bir aileyiz... Şirket olarak denetimi ve paylaşmayı çok seviyoruz. TAİDER Kuzey Yıldızı Projesi'nde yer almamızın Şirket'e fayda getireceğine inandık. Şirket olarak tüm süreçlerimizi baştan sona gözden geçirdik. Her yıl stratejik planlama yapıyoruz. Söz konusu gözden geçirmeler bu süreçte bize çok yardımcı oldu. Kendi içimizde bir komite kurduk. İhtiyaçları ve yol haritamızı komite gündeminde takip ederek ilerledik.

Kuzey Yıldızı değerlendiriciliğine nasıl hazırlandınız?

Filiz Morova İneler: Bir başvuru ile başladı her şey. İnci Holding genel sekreteri olarak bir yönlendirme ile başvurduğum, bilgi sahibi oldum. Bir özgeçmişle Dernek merkezine başvuruyorum ve bir niyet mektubu yazıyorsunuz. Bir değerlendirme sonucunda değerlendirici olmaya hak kazanıyorsunuz. Sahaya inmeden önce süreçle ilgili simülasyon düzeyinde

ayrıntılı bir eğitim aldık... Sürdürülebilirlik çok boyutlu bir kavram. Bu nedenle TAİDER Kuzey Yıldızı Projesi çalışanlar, çevre, toplum, gelecek nesiller, finansal yaklaşım ve yönetim olmak üzere altı farklı boyuta dikkat çektiği için çok değerli.

Kuzey Yıldızı'na başvurma sürecindeki deneyimlerinizden ve firma içindeki farklılaşmadan bahsederseniz?

Hakan Akşaroğlu: Sürece başvurma sürecinde bir komite oluşturduk. Bu komitede tüm departmanlardan yönetici arkadaşlar vardı. Hepimizin ortak kararı ile başvurduk. Sadece yönetici değil, tüm çalışan ve paydaşlarımızın da bu sürecin içinde olmayı istemesi gerektiğini düşünüyorum. Proje ilk geldiğinde çok yoğun tempoda olduğumuz için herkes çekindi. Ancak biz bu projeyi fırsat olarak gördük. Bu projede yer almak, sürdürülebilirlik raporu hazırlamamızı sağladı. Böylece Şirket değerleri üzerinde yoğunlaştık, çalışanlar arasında takım çalış-

Aynı Gemide Olmak (Paralel Oturum)

Konuşmacılar

- Sabri Ünlütürk, Sun Grup Yönetim Kurulu Başkanı
- Şükrü Ünlütürk, Ekoten Tekstil Yönetim Kurulu Başkanı

Oturum Yöneticisi

- Mehmet Kocabaş, Eğitmen, Yönetim Danışmanı

Oturum Özeti: Oturum yöneticisi Mehmet Kocabaş, "Bugün burada olan konuşmacılarla ortak bir hobimiz var; yelkenli tekneler. Aynı gemide olmak, aynı teknede olmak, bir yerlere o tekneyle gitmek... Bu, içinde iş hayatıyla bağdaştıracağımız birçok metafor bulunduran bir konu" sözleriyle konuşmasına başladı.



Size göre gemi/tekne ve işyeri nasıl birbiriyle ilişkilendiriliyor?

Sabri Ünlütürk: Tekne küçükken bu işler biraz daha kolay; ekip küçük, iletişim çok daha kolay ama tekne yavaş yavaş büyüyüp gemi olmaya başladığı zaman işler biraz daha zorlaşıyor. Kürek takımındaki kürekçilerin aynı tempoda aynı ritimle hareket ettiği gibi hareket edilmezse büyüme de elde edilemez.

Mehmet Kocabaş: Bugüne kadar yedi tekne oldu ve her tekne de yeni bir şey öğrendim. Biz buna tekneyi abramak deriz; yani tekneyi kullanabilme kabiliyeti. Aynı şekilde tekneler büyürken işler de büyüdü.

Tekneler de işler de büyürken nasıl yetkinlik gerekir, neleri değiştirmemiz gerekir?

Şükrü Ünlütürk: Ben ve Sabri iyi bir üniversiteden mezun olduk ama bize iş kuracak en temel bilgileri bile vermemişler. Sadece iyi

bir çalışan olarak yetiştirmişler. Hatalardan ders çıkarıp yetkinliklerimizi kurslar, danışmanlıklar olarak edinmemiz gerekti. Tekne büyüdükçe tekneyi öğrendik, yelkeni öğrendik, dolayısıyla yetkinliğimiz gitgide arttırdık.

Şirketlere pupa gelirken ne tavsiye edersiniz?

Sabri Ünlütürk: Mümkünse bumbamızın (yelkenli teknelerde yelkenin alt kenarının bağlı olduğu uzun direk) bir ucunu rüzgâr tersten eserse alabora olmayalım diye bir yere bağlıyoruz. Tedbir alacağız, tedbir almazsak kayıplar yaşanacak; bu yüzden kokpitten kafaları kaldırmak yasak. Kimisi, “Öndeki adamı takip edeyim, hata yapmayayım; ikinci bile olsam ikincilik kupam garanti” der. Bir başkası da “Ben daha iyisini yapabilirim. Öndeki adamı takip etmeyeyim, ben birinci olabilirim” der. İşte siz, “Ben daha iyisini yapabilirim” diyenlerden olun.

(Seyirci sorusu) Değişim derken şirketin yaşatılabilmesi, sonraki kuşaklara aktarılması, değerlerin yaşatılması için ne yapmak gerekir?

Mehmet Kocabaş: Kaptan yetiştirmek önemli bir şey. İki oğlum var biri otuz iki yaşında diğeri yirmi yaşında. Büyük oğlum denizi hiç sevmiyor. Bir şeyi sevmeyen adama bir şey öğretemezsiniz. Hayatın üç tane belirleyeni var bana göre; yapmak zorunda olduğumuz şeyler, kabiliyetlerimiz ve aldığımız zevkler. Bu üçlü ne kadar çok kesişiyorsa bir insan o işte olabildiğince hızlı ilerler. Küçük oğlum sevdiği için onunla birlikte seyirlere çıkarız. Riskli mi, evet riskli. Bazen gece seyirlerinde oğlum kokpitte ben içeride uyuyorum. Aslında bir gözüm onda fakat ben ona güvendiğimi gösteriyorum. Bu çok önemli bir şey. Siz bir sonraki kuşağa güvendiğinizi göstermezseniz, onların gelişim gösterme ihtimali düşük olacaktır.

Şükrü Ünlütürk: Ortak paydada gönülsüz bir işin olması mümkün değil. Gelecek kuşaklar şirketin büyümesini istemiyorlarsa, çok tutucularsa birlikte oturup konuşmamız lazım. Çok başka alanlara açılmak istiyorlarsa yine oturup konuşmamız lazım. Nihai olarak onlar bu karar sürecinin temel yapıcısı olmalı.

Girişimcilik = Bilinçli Cesaret (Oturum)

Konuşmacılar

- Fethi Sabancı KAMIŞLI, Esas Ventures Kurucu Ortak ve CEO
- Mustafa Sandal, Sanatçı, Girişimci

Oturum Yöneticisi

- Ozan Acar, TOBB Sektörler ve Girişimcilik Daire Başkanı



Oturum Özeti: TAİDER'e teşekkür ederek sözlerine başlayan oturum yöneticisi Ozan Acar, ilk sorusunu Mustafa Sandal'a yöneltti;

Sanatçılıktan girişimciliğe geçişi nasıl sağladınız?

Mustafa Sandal: Aslında girişimcilik insanın içinde olması gereken bir şey. Ben müzik ile girişimciliği üniversite yıllarımdan beri birlikte yürütmeye çalışıyorum. Bir girişim projesinin reklam teklifi sonrasında kendi kendime “Girişimcilik, mesleki disiplin olarak müzikle paralellik taşıyor” dedim; ilgimi de çektiği için girmiş bulundum.

Neden farklı bir şey yapma ihtiyacı duydunuz?

Fethi Sabancı KAMIŞLI: 2013-2014'te Spotify'ya yatırım yapma şansını kaçırmışız. Bu, bende bir yer bıraktı. Ama o zamanlar böyle bir amaçla hareket etmi-



yor, bugünkü gibi bakmıyordum. Daha sonra işten arta kalan vakitlerde start up'larla görüşmeye başladım ve oradan öğrendiğim şey şu oldu; “Her gün sabah dokuz akşam beş takım elbiseyle çalışmamalıyım ve her gün yeni şeyler öğrenmeliyim.”

Şarkı yapmadan önce bu kesin tutar diyebiliyor musun?

Mustafa Sandal: Ben sadece yapmam gereken doğruları yapmaya çalışıyorum. Ne şarkı yapsam hit oluyordu. Daha sonra “Ne yapsam tutuyor” demeye başladığım anda durum değişti. Ne zaman aniden bir fikir geliyorsa o tutuyordu. Bizim çok önemli bir eksikimiz var; olayları hikâyeleştiremiyoruz. Türkiye olarak hikâyelerimizi çok daha iyi anlatıyor olmamız gerektiğini düşünüyorum.

Belirli bir sermaye kenara koyup yatırım yapmaya başlayabilir miyiz?

Fethi Sabancı KAMIŞLI: Olaya miktar olarak bakmamak, yüzde olarak bakmak lazım.

Aile Şirketlerinde Sürdürülebilirlik: Doğru Yönetişimin Analizi ve Örnekleri (Kapanış Konuşması)

Konuşmacı: Şerif Kaynar, Korn Ferry Yönetim Kurulu Başkanı

Konuşmama bir fıkra ile başlamak istiyorum. Bir adam papağan almaya gitmiş dükkânın içinde iki tane papağan görmüş. Bir tanesi 100 TL, diğeri 200 TL. “Bu papağanlardan neden biri 100 diğeri 200 TL?” diye sormuş. Satıcı, “Bu papağan beş kelime bildiği için 100 TL; diğeri de 10 kelime bildiği için 200 TL” demiş. Adamın gözü arkadaki bir kafeste duran üçüncü bir papağana takılmış. “O ne kadar?” demiş. Satıcı, “10.000 TL” demiş. Adam, “O kaç kelime biliyor?” diye sormuş. Satıcı, “O tek kelime etmez ama diğeri ikisi onu ‘patron’ diye çağırıyor” demiş.



Her aile şirketinin kendi aile anayasasını deneye yanıla düzenlenmesi gerekir.

Birinci mesajım; birazcık taklit ederek, TAİDER’i takip ederek, hatalar yaparak her şirket bir şekilde kendi yolunu bulacak.

İkinci mesajım; en iyilerle çalışın. Vasatlık Türkiye’nin önündeki en büyük engeldir. Benim Korn Ferry’de iki kişiden 100 kişiye ulaşma hikâyem hep en iyilerle çalışmaktan geçiyor. Üçüncü mesajım; herkes DNA’sında liderlik barındırıyor fakat onu geliştirmek sizin elinizde.

Ne yaparsanız yapın cömert olmak lazım. Bu cömertliğe para olarak bakmayın, bu cömertlik başkalarına saygı duymak, onların yolunu açmaktır.

Kuzey Yıldızı Ödülleri Sahiplerini Buldu Farplas Otomotiv ve ODE Yalıtım

Türkiye ekonomisine yön veren aile şirketlerine özgü dünyanın ilk ve tek sürdürülebilirlik projesi olan “Kuzey Yıldızı: Aile Şirketlerinde Sürdürülebilirlik Projesi” kapsamında verilen Kuzey Yıldızı Ödülleri, TAİDER 7. Ulusal Aile İşletmeleri Zirvesi’nin ilk gününde sahiplerini buldu. Büyük ölçekli firmalar kategorisinde değerlendirme sürecinde aynı puanı alan Kocaeli’den Farplas Otomotiv ve İstanbul’dan ODE Yalıtım birinciliği paylaştı. “Çok güzel ve keyifli bir gün geçirdik. Bu ödül bizim için çok anlamlı oldu. Yarattığımız pozitif faydanın sürdürülebilirliğini çok önemsiyoruz.

“Kuzey Yıldızı’na başvurduktan sonra tüm ekip canla başla çalıştı. Bu nedenle en başta ekip arkadaşlarımı kutluyorum.”

Deniz Büyükkuşoğlu
Farplas Otomotiv Yönetim Kurulu Üyesi

“Kurumsallaşmaya çok önem veriyoruz. Kuzey Yıldızı ile kurumsallaşma alanındaki çabalarımızı sınama imkânı bulduk. TAİDER’e bu anlamlı proje için çok teşekkür ediyor, ekibimizi de tebrik ediyorum.”

Orhan Turan
ODE Yalıtım Yönetim Kurulu Başkanı



ZİRVE'NİN İKİNCİ GÜNÜNDEN KARELER...



AÇILIŞ KONUŞMASI
Konuşmacı: Ali Sabancı, Pegasus Hava Yolları Yönetim Kurulu Başkanı



AÇILIŞ KONUŞMASI
Konuşmacı: Sezai Hazır, Habitat Derneği Kurucu Başkanı



**DİJİTAL DÜNYADA DEĞİŞİM
RÜZGÂRINI YÖNETMEK**
Konuşmacılar: Fırat İşbecer,
Commencis CEO / Nevzat Aydın,
Yemeksepeti CEO
Oturma Yöneticisi: Berna Kırıcı
Aşıroğlu, deriderim.com CEO



CANLI LİDERLİKLE YAŞAYAN ŞİRKETLER
Konuşmacı: Sinan Ergin, Live Consulting
& Academy Kurucu Ortak





YÖNETİMİN YENİ NESİLE DEVRİ
Konuşmacı: Dr. Yusuf Soner, Sabancı
Üniversitesi Practice Öğretim Üyesi



**DEVİR-İ OYUN/CAK
FORUM TİYATRO
GÖSTERİSİ**

1963'ten Bugüne...

Gıda, Tarım ve Teknoloji Sektörlerinde Öncü Markalar



CİVCİV



YARKA



YUMURTA



**PASTÖRİZE
Sıvı Yumurta**



VİYOL



ENERJİ



TARIM-YEM



TEKNOLOJİ



**BILDIRCİN
YUMURTASI**



**BILDIRCİN
ETİ**

4 Soru 4 Cevap

Arkas Holding, Kovid-19 Sürecinde Neler Yapıyor?

1 Holding çatısı altındaki şirketlerde süreklilik nasıl sağlanıyor?

Tedarik zincirinin devamlılığı için iş kollarımız olan denizcilik, lojistik, liman ve otomotiv gruplarında çalışanlarımızın sağlığı için gerekli önlemleri alarak tüm imkânlarımızla çalışmaya devam ediyoruz.

Arkas line servis verdiği 68 limanda operasyonlarına kesintisiz devam ediyor. Yurtdışı ofislerimiz de buldukları ülkenin koşulları doğrultusunda hizmet veriyor.

Arkas Denizcilik'te interaktif iletişim başı çekiyor. E-mail ve telefon yoluyla müşterileriyle buluşan Arkas Denizcilik, saha ve diğer operasyonel işlemlerini saha personeli ile sürdürürken, anlık müdahalelerle müşterilerinin yanında olmaya devam ediyor.

Lojistik alanında ise özellikle üretimde, hammadde ihtiyacının ağırlıklı olarak ithalat ile karşılanması nedeniyle hizmetlerin sürekliliği hayati önem taşıyor. Toplumun temel ihtiyaçlara ulaşabilir olması lojistik hizmetlerin devamlılığına bağlı. Sürecin başından bu yana hem çalışanlarının sağlığı hem de devamlılık için gerekli tüm önlemleri alan Arkas Lojistik, önceden yapmış olduğu bilişim teknolojisi yatırımlarıyla hizmetlerine kesintisiz devam ediyor.

Marport Liman İşletmeleri de hem çalışanlarının hem de müşterilerinin sağlığını odağına alarak saha ve gemi operasyonlarına devam ediyor.

2 Kovid-19 sürecinde insan kaynakları ile ilgili aldığınız tedbirleri ve/veya konuya yaklaşımınızı öğrenebilir miyiz?

İlk gününden itibaren dikkatle izlediğimiz, dünyada ve ülkemizde hızla yayılan Kovid-19 pandemisi sebebiyle daha sağlıklı, güvenli ve huzurlu bir şekilde çalışabilmek ve tedarik zincirinin devamlılığını sağlayabilmek için çalışma ve hijyen koşullarını, seyahatleri kapsayan bir dizi tedbir aldık;

- Tüm ofisler, çalışma alanları, bina girişleri, asansörler, bekleme alanları, servis ve şirket araçları, mutfak ve yemekhaneler Kovid-19 virüse karşı uzun süre kalıcı koruyuculuk sağlayan ve tekrar mikroorganizma üremesini engelleyen "AntiMic" isimli nanoteknoloji ürünü ile düzenli olarak her gün dezenfekte edildi.
- Eş zamanlı olarak tüm çalışanlarımız koronavirüs ve korunma yöntemleri ile ilgili bilgilendirildi ve konu ile ilgili eğitim videosu paylaşıldı.
- Uzaktan çalışma için altyapı kuruldu, tüm şirkette ve ofislerimizde dönüşümlü ve/veya evden çalışma modeline geçildi.
- Yurtiçi ve yurtdışı ofislerimiz için acil eylem planları hazırlandı ve çalışanlarımız ile paylaşıldı. Bunlara ek olarak tüm çalışanlarımızın yurtiçi ve yurtdışı seyahatleri iptal edilerek tüm toplantılarının uzaktan bağlantı ile gerçekleştirebilecekleri bilişim teknolojisi altyapısı kuruldu. (Uzaktan iletişim ağıımız ile Türkiye dâhil 23 ülkedeki 61 ofisimizde çalışanlarımız faaliyetlerine kesintisiz olarak devam edebiliyor. Bu sistem ile 4.820+ çalışanımız evden çalışma imkânına sahip. Bu rakam 6.500 kullanıcıya çıkarılabilecek kapasitede.)
- Sahada çalışan personelimiz için gerekli tüm koruyucu ekipmanlar temin edildi. Sahalardaki tüm idari alanlar, çalışanlarımızın birebir temas ettiği tüm ortam ve yüzeyler, şirket araçları ve servis araçları "AntiMic" ile dezenfekte edildi.

3 Bu süreçte evden çalışma konusunda ya da çalışanları motive etme anlamında ne gibi yönlendirmeniz oluyor?

Evde olmak ve işe odaklanmak adına aldığımız önlemler ve geliştirdiğimiz "Uzaktan İletişim Ağları" sayesinde departmanlarımız yine yan yanaymış gibi çalışmaya devam ediyor.

Arkas çalışanları evden sürdürdükleri video konferanslar sayesinde günlük ve haftalık toplantılarını yapabiliyor, uzaktan da işbirliği içinde çalışabiliyor.

Arkas Holding İnsan Kaynakları tarafından hayata geçirilen Arkas Akademi ise evden çalışmaya başladığımız andan itibaren pandemi ile ilgili hem zihinsel hem de psikolojik anlamda düzenli bilgilendirme yaparak çalışanlarla iletişimi sürdürüyor. Halihazırda çalışanlara sınıfiçi verilen eğitimleri sanal ortama taşımamızın yanı sıra videolar ve makalelerle çalışanların gelişimini desteklemeye devam ediyor. Bu zorlu dönemde online eğitimlerin ve dijital platformların "Sürekli Gelişim, Öğrenme, İletişim ve Motivasyon" anlamında önemini arttırdığının bilinciyle hareket eden Arkas Akademi, bu kapsamda satınalma eğitimleri olarak Satınalma Ana Süreci, Ana Veri Yönetimi, SAP Satınalma Süreçleri, Satınalma Projeleri, Satınalmada İlişki Süreçleri, Diğer Satınalma Eğitimleri gibi birçok eğitimi de dijital eğitim platformu A-Live'a taşıdı. A-Live'da ayrıca Limancılık Temel Bilgiler, Ambar ve Operasyon, Ticari Tarife Eğitimleri de verilirken kişisel gelişim de unutulmadı. Yaratıcı Düşünme'den Eleştirel Düşünme'ye, Hafızayı Güçlendirme Teknikleri'nden Zaman Yönetimi'ne kadar birçok farklı içerik Arkaslılara sunuldu.

4 Kovid-19 mücadele kapsamında sosyal sorumluluk projeleriniz var mı?

Kenetlenmenin, birlik olmanın daha da önem kazandığı bu zorlu günlerde geçmişte olduğu gibi bugün de halkımızın ve devletimizin yanında olmaya devam ediyoruz. Cumhurbaşkanı Recep Tayyip Erdoğan'ın başlatmış olduğu "Biz Bize Yeteriz Türkiyem" Milli Dayanışma Kampanyası'na; Arkas Holding adına 2 milyon TL, iştiraklerimizden TIL ortaklı Marport Liman İşletmeleri adına 1,3 milyon TL olmak üzere toplamda 3,3 milyon TL destek vermeyi milli bir görev olarak kabul ettik. Bunların yanı sıra Kovid-19 ile mücadelede gece gündüz çalışan, kendilerini bizim için riske atan sağlık çalışanlarımıza şükran ve minnet duyarken onlara hem evde kalarak hem de yardım elimizi uzatarak yanlarında olmaya çalışıyoruz. İlk etapta Tepecik Eğitim ve Araştırma Hastanesi sağlık çalışanlarının medikal tulum ihtiyaçlarına destek olduk.

Arkas Lojistik ise #senevdekaldiyeonlaryollarda isimli bir kampanya yürütüyor. İthalat/ihracat/transit konteyner taşımalarında farklı taşıma modlarını kombinleyerek (demiryolu/deniz-kara/demiryolu-deniz-kara) ihtiyaç sahiplerine gerekli malzemelerin ulaştırılması için çalışmaya devam ediyor.

Arkas Holding ise uzun soluklu sosyal sorumluluk projeleri olan sanat ve sportif faaliyetlerini sanal ortama taşıyarak topluma moral aşılamaya çalışıyor. 2011 yılında faaliyete geçen ve birbirinden iddialı sergilere ev sahipliği yapan Arkas Sanat Merkezi sanal sergileri ile sanatseverlere ulaşıyor. Arkas Spor Kulübü voleybol ve yelken branşlarından her yaşta sporcumuzun katkısı ile evde yapılacak temel egzersiz videoları hazırlıyor, #evdekal #evhareketgelsin etiketleriyle sosyal medya hesaplarımızdan paylaşıyoruz.

Kulüp antrenörleri ve sağlık heyetimiz ise sağlıklı beslenme ve evde sakatlık önleyici egzersiz videoları ile bu sürece katkıda bulunuyor. Profesyonel voleybolcularımız ile canlı yayınlar gerçekleştiriyor, sporcularımızın evlerine konuk oluyor ve takipçilerimize bu zor günlerde moral vermeye gayret ediyoruz.

Şölen Çikolata, Kovid-19 Sürecinde Neler Yapıyor?

4 Soru 4 Cevap

1 **Kovid-19 sürecinde insan kaynakları ile ilgili aldığınız tedbirleri ve/veya konuya yaklaşımınızı öğrenebilir miyiz?**

Türkiye'nin önde gelen gıda şirketlerinden biri olarak, ülkemizin içinden geçtiği bu olağanüstü dönemde, tüketicilerimize ürünlerimizi ulaştırmak adına çalışmalarımızı büyük bir gayretle sürdürüyoruz. Her zaman olduğu gibi bugün de, çalışanlarımızın ve müşterilerimizin sağlığı ve güvenliği bizim için ilk sırada geliyor. Bir yandan toplumsal sorumluluk ilkesiyle faaliyetlerimizi sürdürürken, en önemli değerimiz olan çalışanlarımızın gönül rahatlığıyla en güvenli ve en uygun şekilde görevlerini yerine getirebilmeleri için çok hızlı şekilde organize olduk.

Kovid-19 salgınıyla mücadele kapsamında, ülkemiz genelinde alınan tedbirlere paralel olarak ve Sağlık Bakanlığımızın yönergeleri doğrultusunda, ilk günden itibaren tesislerimizde her türlü önlemi aldık.

Bu kapsamda merkez ofislerdeki arkadaşlarımızı uzaktan çalışma sistemine geçirdik. Bir yandan sahada ve fabrikamızda çalışanlarımızın sağlığı ile ilgili tedbirlerimizi arttırırken, diğer yandan servis sayısını çoğalttık, yemekhane sosyal ve toplu alanlarda sosyal mesafenin korunmasına ciddi özen gösterilmesini sağladık. Bunların yanı sıra evden çalışan arkadaşlarımızla informal iletişimi artıran "Home Office" uygulaması hakkında bilgilendirmeler yaptık, kitap okuma çağrısında bulunduk, saha ve fabrika çalışanlarımıza teşekkür mesajları ve CEO mektupları yayınladık; çalışanlarımız videolar çekip gönderdi, online takım toplantıları yapmaya başladık.

Hastalığın yayılma hızına bağlı olarak planlara yeni önlemler ekledik. Örneğin; başlangıçta bilgilendirme ve afişler ile başladığımız çalışmalara, sonrasında sosyal mesafe şeritlerinin çekilmesi, maske zorunluluğu getirilmesi gibi önlemleri ekledik. Değişen siparişleri karşılamak üzere esnek hat kullanımları gerçekleştirdik. Gelişmelere göre günlük yeni önlem ve aksiyonlar eklemeye devam ediyoruz.

Tedarik süreçlerinin aksamaması adına canla başla çalışmaya devam ediyoruz. Öte yandan bu süreçte çalışanlarımızı koruma konusunda taahhüdümüzü ifade ettik. Bunun yanında kesintisiz şekilde işe alımlarımız da devam ediyor. Mülakatlarımızı online olarak sürdürüyoruz.

2 **Bu süreçte evden çalışma ve/veya çalışanları motive etme anlamında ne gibi yönlendirmeleriniz oluyor?**

Bu zor dönemde her zamankinden daha fazla çalışma arkadaşlarımızın yanında olma gayretindeyiz. Çalışanlarımızın ailelerini de içine alan çok geniş bir iletişim stratejisi izledik. Aileler de dâhil olunca Şölen Ailemiz daha da kenetlendi.

Çalışanlarımızı motive etmek, aramızdaki iletişimi güçlü tutmak, duygusal bağımızı daha da kuvvetlendirmek ve en önemlisi, bu dönemin sona ereceğine dair umudu diri tutmak üzere sıcak ve pozitif bir iletişim içindeyiz. Çalışanlarımızın mesajlarını video olarak şirket içinde paylaşıyoruz. 23 Nisan nedeniyle de çalışanlarımız çocuklarıyla birlikte videolar çekip paylaştı. Ayrıca çalışanlarımızdan çocuklarının yaptığı resimleri istedik. Bunları ofislerimize döndüğümüzde sergilemeyi planlıyoruz.

Uzaktan çalışma sürecinde çalışanların bu modeli daha iyi kullanabilmesi için eğitimler verildi. Uzaktan çalışma, evde çalışma ergonomisi üzerinde bilgilendirici materyaller ve eğitimler düzenlendi. İnsan kaynakları birimimiz diğer departmanlarla iletişim seansları yaparak motivasyonu arttırmaya yönelik çalışmalar yapıyor. Bunların yanı sıra yöneticilerimiz, çocuklu çalışanlarımızla gerçekleştirdikleri toplantıların saatlerine özellikle dikkat ediyor.

3 **Kovid19 mücadele kapsamında sosyal sorumluluk projeleriniz var mı? Bizimle paylaşır mısınız?**

Türkiye ekonomisine katkı sağlamayı, halkımızın ürün tedariki konusunda herhangi bir sorunla karşılaşmamasını daima görev bilen bir şirket olarak, her alanda dayanışma ve büyük bir seferberlik halinde bugünleri atlatacağımıza inancımızla, biz de şirket olarak BizBizeYeterizTürkiyem kampanyasına 1 milyon TL bağışta bulunduk. Ayrıca birçok hastanedeki sağlık çalışanlarına destek olmak üzere ürünlerimizden gönderdik, göndermeye devam ediyoruz. TAİDER aracılığıyla da Gıda Bankası'na ürün bağışında bulunuyoruz.

TAİDER'in, tüm iş dünyasına umut ve moral vermek açısından, şirketlerin bu dönemde gerçekleştirdiği başarılı çalışmaları, güzel sosyal sorumluluk faaliyetlerini ve örnek uygulamaları paylaşabileceğini düşünüyoruz. Bu örneklerin, diğer şirketleri daha pozitif davranmaya, elimizdeki değerleri fark etmeye ve korumaya yöneltmesi açısından yararlı olacağını düşünüyoruz.

4 **Bu tarz küresel/yerel krizlerde aile şirketlerinin avantajları ve dezavantajları sizce nasıl yorumlanmalı?**

Aile şirketlerinin bu tip dönemlerde hızlı karar alabilme ve bu kararları yine aynı hızla hayata geçirebilme kabiliyetleri nedeniyle avantajlı olduğunu görüyoruz. Aynı zamanda kurulduğu günkü gibi hâlâ aile birliği güçlü, geleceğe yürürken bir yandan da değerlerine sahip çıkan bir şirket karakterine sahip olmanın da avantaj olduğunu düşünüyoruz. Manevi bağımızı hep korumuş olmamız, çalışanlarımıza da aynı samimi duyguları geçirebilmemizi sağlıyor.

“İşyerinde Aile Olarak” 94 Yıl MOPAK

“İşyerinde aile olmak” anlayışı ile büyüdüğünün altını çizen, ailenin dördüncü kuşak temsilcisi Mopak CEO’su E. Ruhi Molay, kendilerini ayakta tutan en önemli etkenin, işi mutfağında öğrenerek, bu bilgiyi alınan akademik eğitimlerle bütünleştirmek ve kuruma ait geleneklere zarar vermeden aynı kültür çerçevesinde ileri taşımayı hedeflemek olduğunu söylüyor.

E. Ruhi Molay

Farklılaşma, kişiselleştirme ve sürekli yenilenme gereken bir dönemde olduğumuzu ve yöneticilerin bu doğrultuda yönetim dillerinin, bakış açılarının ve hedeflerinin farklılaştığını ifade eden Mopak CEO’su E. Ruhi Molay, “Bizler geçmiş dönem yöneticilerinin tecrübe ve bilgisinden sonuna kadar faydalanarak günümüze yorumluyor, kendi birikim ve tecrübelerimizle birlikte hep daha iyiyi hedefliyoruz” diyor.

Ailenizin dördüncü nesil üyesi olarak bize aile şirketinizin hikâyesini ve sizi bu kadar uzun süre ayakta tutan yapıyı bizimle paylaşabilir misiniz?

1926 yılında Mehmet Ali Molay’ın İzmir Fevzi Paşa Bulvarı’nda kurduğu bölgenin ilk basımevi ile Mopak’ın temelleri atıldı. 1930 yılında ailenin ikinci kuşağı E. Ruhi Molay’ın matbaacılığı ambalaj sektörüne taşınmasıyla genişleyen Mopak, 1970 yılında üçüncü kuşak Mehmet Ali Molay’ın kendi matbaasını kurması ve 1974 yılında E. Ruhi Molay ile güçlerini birleştirmesiyle geçmişten günümüze birçok ilke imza attı.

Türkiye’de bugün işletmelerin yaklaşık yüzde 95’i aile şirketi ve aile şirketlerinin ortalama 25 yıl ömrü olduğu istatistiksel olarak biliniyor. Biz bu sene 94. yılımızı kutluyoruz.

Ben altı yaşımdan beri fabrikaya gidip geliyorum. Eğitimi Almanyada “kâğıt, kimya ve proses mühendisliği” alanında tamamladım. Ardından İngiltere’de “ekonomi ve yönetim” ve “organizasyon inovasyonu” alanlarında yüksek lisansımı yaparak Mopak A.Ş.’de görev almak üzere Türkiye’ye döndüm. Zaten çocukluğumdan beri üretim süreçlerini yakinen takip ediyordum. Birçok kademe görev yaptıktan sonra aile geleneğimizi sürdürerek Masaüstü markasını kurdum ve markanın başına geçtim. Mopak’ın satış kısmında görev yaptıktan sonra ise babam Mehmet Ali Molay tarafından genel müdür olarak atandım.



Kısaca bizi bir aile şirketi olarak ayakta tutan en önemli etkenin, tabiri caizse işi mutfağında öğrenerek, bu bilgiyi alınan akademik eğitimlerle bütünleştirmek ve kuruma ait geleneklere zarar vermeden aynı kültür çerçevesinde ileri taşımayı hedeflemek olduğunu söyleyebilirim.

Şirketinizde nesiller arası değişimler/geçişler bugüne kadar nasıl oldu? Sizden önceki üç kuşak bu süreçleri nasıl yönetti, sizin bu konudaki görüşünüzü öğrenebilir miyiz?

Her dönemin kendine ait dinamikleri oluyor. Ülkemizdeki ticari ya da siyasi gelişmeler alınan kararları ve atılan adımları etkiliyor. Mopak 1926 yılından bu yana ticari ve manevi çıkarlarını gözeterek ülkesine hizmet etmiştir ve bugün de aynı kararlılıkla çalışmalarını sür-

dürmeye devam etmektedir. Eski disiplinler çalışma hayatına giren genç jenerasyonlarla birlikte yerini yeni disiplinlere bırakıyor. Dijital bir çağdayız; Y kuşağı artık iş hayatında yerini aldı. Farklılaşma, kişiselleştirme ve sürekli yenilenme gereken bir dönemdeyiz. Biz yöneticilerin de bu doğrultuda yönetim dili, bakış açısı ve hedefleri farklılaşıyor. Bizler geçmiş dönem yöneticilerinin tecrübe ve bilgisinden sonuna kadar faydalanarak günümüze yorumluyor, kendi birikim ve tecrübeleriyle birlikte hep daha iyiyi hedefliyoruz.

Bir alan üzerine uzmanlaşmış ama bu alanın farklı dallarına da yatırımlar yapan bir firma olarak fizibilite çalışmalarını yaparken hangi kriterleri göz önünde bulunduruyorsunuz?

Mopak, sürdürülebilir büyüme ilkesiyle inovatif, ulaşılabilir, tutkulu, orijinal ve alanında lider olarak hayata artı değer katan bir firma.

Tüm çalışmaların temelinde, yatırım ve var olan yapının iyileştirme hedeflerine dair fizibilite çalışmalarında en önemli kriterlerimiz geleceğe yönelik ve sürdürülebilir adımlar atmak.

İş bölümü ve karar mekanizması yapınızı öğrenebilir miyiz?

Dinamik bir düşünce yapısı ile paydaşlarımızın tümünü içine alan karar süreç yaklaşımı içinde çalışıyoruz. Çalışan yaş ortalaması 33,5 olan; genç, dinamik ve hızlı karar alabilen büyük bir aileyiz. Aynı zamanda usta-çırak ilişkisini çok değerli buluyor ve fabrikamızın her alanında eğitimi destekliyoruz. Mopak bünyesinde eğitim gören gençlere istihdam sağlamak da ana ilkelerimizden biri.

“Aile” ve “iş” kavramları sizin için ne kadar iç içe ya da ayrıldığı noktalar neler? Makro anlamda en çok hangi noktalarda hemfikir oluyor ya da fikir ayrılığına düşüyorsunuz?

Ben, daha önce de belirttiğim gibi, fabrikada büyüdüm. Bu sebeple aile ile işi ayırmak yerine aslında “işyerinde aile olmak” kavramı ile büyüdüm diyebilirim. Babam Mehmet Ali Molay çalışma disiplini ile her zaman örnek aldığım bir iş insanıdır. Hem çok iyi bir yönetici hem de Mopak ailesi içerisinde herkese eşit şekilde değer veren ve tüm çalışanlarını iş ya da iş dışında da kollayan bir yönetim yapısı ile bu ailenin temellerini oluşturmuştur. Ben kendisinin hem aile hem de işyerindeki aile olmak anlayışı ile yönetimi devraldım.

Tabii ki ticari konularda bazı görüş ayrılıkları yaşıyoruz. Bunun da en büyük sebebi jenerasyon farkı diyebiliriz. Biz yeni nesil yöneticiler daha cesur olabiliyor ve daha hızlı hareket edebiliyoruz. Geçmiş dönem yöneticileri ise biraz daha sağlam ve yavaş adımlarla, riski en aza indirgeyerek kararlar alıyor. Bu sebeple en büyük fikir ayrılığımız “zamanı yönetmek” diyebilirim.

Dünyanın son derece hassas olduğu bir alanda üretim yapıyorsunuz. Şirketinizde her anlamda sürdürülebilirlik ile ilgili ne gibi çalışmalar yapıyorsunuz, bugüne kadar nasıl sonuçlar aldınız?

Üç fabrikamızda da sürdürülebilir çalışmalarımız ile yatırımlar yapıyor ve projeler geliştiriyoruz. Tüm üretim tesislerimizde tüketilen taze su miktarını azaltarak, atık su geri kazanım ve arıtma tesislerimiz aracılığıyla, su tüketimimizi sanayi ortalamalarının altına indirdik. Normalde kâğıt sanayisinde 1 ton kâğıt üretmek için 9 ila 12 m³ taze su kullanılır. Özellikle tüm Avrupa ve dünyaya örnek olan Mopak İzmir tesisimiz 1 ton kâğıt üretmek için 1,5 m³ taze su tüketiyor.

Fabrikalarımız enerji ve buharlarını, bünyelerinde bulunan enerji santralleri vasıtası ile üretiyor. En temiz yakıt olan doğalgazı tercih ediyor ve böylece hava kirliliğini önüyoruz. Karbon ayak izi ölçümlerine göre sektörümüzde A sınıfında yer alan, karbon salımını en aza indirmiş ilk ve tek firma konumundayız.



Mehmet Ali Molay

Bunların yanı sıra fotokopi kâğıdı ve defterlerimizi iyi yönetilmiş ormanlardan ve kontrollü kaynaklardan elde ettiğimiz en önemli kanıtı olarak FSC sertifikası sahibiyiz. Sürdürülebilirlik üzerine yaptığımız en önemli çalışmalardan biri de Kemalpaşa tesisimizde yer alan “Mopak Tat” alanı. “Mopak Tat”; sanayi tesislerinden, kurum ve kuruluşlardan, kaynağından ambalaj atığı toplanan ve toplanan bu atıkların ayıklanarak hammaddeye dönüştüğü geri kazanım tesislerinden oluşuyor.

Biz Türkiye’de, hatta dünyada defterin kapağını, iç sayfalarını, defteri içine koyduğumuz koliyi üretebilen nadir firmalar arasında yer alıyoruz. Fotokopi kâğıdı ambalajlarımızı biyobozunur olarak üretmek ve bu alanda

yaptığımız çalışmaların önemini gelecek nesillere en doğru şekilde aktarmak yeni hedeflerimiz arasında.

En büyük hedefimiz tüm çalışmalarımızın sürekliliğini ve sürdürülebilirliğini sağlamak. Böylece attığımız adımlarla doğanın ve insanlığın kazançlı çıktığı işler ortaya koyabilir ve devam etmek için gereken istek ve enerjiyi kendimizde bulabiliriz.

“TAİDER bizlere tecrübe ve birikimlerimizi birbirimize aktarabileceğimiz, yapmak üzere olduğumuz ya da yapmak istediğimiz tüm plan ve hedeflerimizi konuşabileceğimiz bir ortam sağlıyor. Bu da hem tüm üyeler ile ilişkilerimizi dinamik tutuyor hem de daha sağlam adımlarla ilerlememiz konusunda bize destek oluyor.”

TAİDER üyeliğinin size, ailenize ve şirketinize katkıları neler oldu bizimle paylaşır mısınız?

TAİDER üyeliğimiz ile sektör ya da sektör dışı birçok kuruluş ile sürekli iletişim halinde bulunuyor, projelerimizi geliştirmek üzere bilgi alışverişi yapıyoruz. TAİDER bizlere tecrübe ve birikimlerimizi birbirimize aktarabileceğimiz, yapmak üzere olduğumuz ya da yapmak istediğimiz tüm plan ve hedeflerimizi konuşabileceğimiz bir ortam sağlıyor. Bu da hem tüm üyeler ile ilişkilerimizi dinamik tutuyor hem de daha sağlam adımlarla ilerlememiz konusunda bize destek oluyor.

Yeni Kültür, Yeni İş Fırsatları

Uluslararası FBN zirvelerinin her yıl dünyanın farklı bir bölgesinde, farklı bir FBN üyesi ülkede gerçekleştirildiğini hatırlatan FBN Bulgaristan Yönetim Kurulu Başkanı Stefan Gugushev, “Böylelikle katılımcılar bireysel ve kurumsal anlamda yeni deneyimler ve yeni bilgiler edinirken, aynı zamanda yeni bir kültürü tanıma ve yeni iş fırsatları yakalama şansı da bulmuş oluyor” diyor.

FBN Bulgaristan’ın, ülkedeki aile şirketleri ekosistemine ve ülkede güçlü aile şirketlerinin kurulması misyonuna odaklanan tek organizasyon olduğunu vurgulayan FBN Bulgaristan Yönetim Kurulu Başkanı Stefan Gugushev, organizasyonda; iş sahipleri, girişimciler, aktif iş liderleri, yüksek eğitilmiş genç profesyoneller ve aile şirketlerinden motivasyonu yüksek temsilcilerin yer aldığını belirtti.

Dernek üyelerinizin sektör ve nesil bakımından dağılımını öğrenebilir miyiz?

2007 yılında kurulan FBN Bulgaristan toplam 800 milyon Bulgar Levası ciro sahibi 60 aile üyesinden oluşuyor. Bulgaristan’ın daha gelişmiş ve sürdürülebilir geleceği için aile değerleri etrafında birleşen iş insanlarını bir araya getirdik. Aile şirketi üyelerimiz aracılığıyla 18 bin kişiye istihdam sağlıyoruz. Üyelerimizin yüzde 20’si holding şirketleri, yüzde 14’ü imalat, yüzde 8’i servis sağlayıcı, yüzde 4’ü inşaat ve mühendislik, yüzde 4’ü toptan/perakende satış, yüzde 3’ü gıda, yüzde 2’si otel ve konaklama, yüzde 1’i lojistik ve taşıma, yüzde 1’i sağlık bakımı, yüzde 1’i sigorta, yüzde 1’i ana akım medya, yüzde 1’i diğer iş kollarında olmak üzere, toplam 12 farklı sektörde faaliyet gösteriyor. 60 aile şirketi, farklı nesillerden -yüzde 52 kurucular, yüzde 48 gelecek nesiller- toplam 200 üye ile faaliyetlerimizden faydalıyor.

Dernek üyelerinizin en çok ilgilendiği/önemsediği konuları bize söyleyebilir misiniz?

Üyelerimizin en çok ilgisini çeken konu “nesilden nesile devir planlaması”. Onun ardından da “modern küresel ekonomide



zorluklarla mücadele” geliyor. “Sürdürülebilirlik” ve “hayırseverlik” de pek çok üyemizin yakından ilgilendiği diğer konular.

Ne tür etkinlikler organize ediyorsunuz ya da ne tür etkinliklere katılım gösteriyorsunuz?

FBN Bulgaristan yıllık etkinlik takviminde seminerler, aile ziyaretleri, eğlenceli fon toplama/bağış etkinliklerini içeren geleneksel-mevsimsel buluşmalar yer alıyor. Geleneksel gala akşamında farklı nesillerden üyelerimiz ve aile şirketi misafirlerimiz unutulmayan bir gecede dostluklarını pekiştiriyor. Her yıl gerçekleştirdiğimiz bu özel organizasyona topluluk üyelerimiz yüksek katılım gösteriyor.

Diğer üye dernekler gibi FBN Bulgaristan’ın da ana hedeflerinden biri paylaşılan değerler etrafında bir iş top-

luluğu geliştirmek. Etkinliklerimizin ana hedefi; ortak ilgi, istek ve vizyon etrafındaki iş insanlarını bir araya getirmek; aile şirketi üyelerinin birbiriyle etkileşim içinde olmasına, fikir ve bilgilerini birbirlerine aktarmasına ortam sağlamak. Bu da liderlik ve girişimcilikle büyüyen, heyecan verici bir ekosistemin oluşmasını sağlıyor doğal olarak.

Uluslararası FBN üyeliği sizce üyelerinize ne tür katkılar sağlıyor?

Üyelerimizin büyük çoğunluğunun, dünyadaki diğer aile şirketi üyeleri ile rahat bir ortamda deneyimleri paylaşma ve iletişim kurma şansına sahip olduğu için kendilerini kazançlı hissettiklerini söyleyebilirim. Son derece büyük bir özenle düzenlenen Uluslararası FBN organizasyonlarında kişisel bağlantılar ve iş ilişkileri kurulduğu gibi toplantıların da verimli geçmesi için tüm ayrıntılara dikkat edilmesi bizi mutlu ediyor.

Uluslararası FBN zirveleri hakkında ne düşünüyorsunuz? Bu zirvelere katılmak veya evsahipliği yapmak

için bizimle üç önemli sebebi paylaşır mısınız?

Dünyanın her tarafından gelen FBN üyesi derneklerdeki aile şirketleri aileleri ile birlikte bu küresel organizasyona katılıyor. Bu etkinliklerin pek çoğunda farklı sektörlerden ve farklı ölçeklerde iş sahibi temsilciler yer alıyor. Zirvede Avrupa Birliği ve Güney Amerika ülkelerinde; Hindistan ve Lübnan gibi FBN üyesi derneklerden katılımcılar ve konuşmacıları dinleme şansı buluyoruz. Zirve her yıl dünyanın farklı bir bölgesinde, farklı bir FBN üyesi ülkede gerçekleştiriliyor. Farklı yerlerde organizasyon yapılmasındaki temel amaç, bir yandan katılımcıların birbirini daha iyi anlamasını sağlamak, diğer yandan da ülkenin kültürel özelliklerini tanıtmak ve dünya çapına dağılmış bu organizasyonun politika ve vizyonunu üyeleri nezninde güncellemek. Böylelikle katılımcılar bireysel ve kurumsal anlamda yeni deneyimler ve yeni bilgiler edinirken, aynı zamanda yeni bir kültürü tanıma ve yeni iş fırsatları yakalama şansı da bulmuş oluyor.

Ziyaret Edilecek Aile Şirketleri

- Euromarket
- InterCeramic
- Teda MM
- Mars

SAVE THE DATE
16TH NXG SUMMIT
2021

13-16 MAY 2021
RIU PRAVETS RESORT, BULGARIA

Bulgaria v2.0



* Uluslararası FBN 16. Gelecek Nesil Zirvesi dünyayı saran Covid-19 salgını nedeniyle 14-17 Mayıs 2021 tarihinde yine Pravets, Bulgaristan’da gerçekleştirilmek üzere ertelenmiştir!



Dur durmak bilmeden çalışmaya devam ediyoruz.

Pandemi süresinde 20 oksijen tesisinin teslimini gerçekleştirdik. Dünyanın her yerinde ki ortaklarımıza, bu zorlu günlerde tam destek vermeye devam ediyoruz. COVID 19-Coronavirüs ile mücadelede sağlık sektörünün yanındayız.



108 Yıldır Damaklardaki Efsane

Kuşaktan kuşağa aktarılan lezzet hikâyesiyle Türkiye'nin güçlü restoran gruplarından biri olan, ustalık ile profesyonelliği birleştiren, misafirlerine ayrıcalıklı tatlar sunan Develi'nin Gaziantep'ten İstanbul'a uzanan 108 yıllık hikâyesi.

yüzlerini güldürdük, damaklarında unutulmaz lezzetler bıraktık. Yerli yabancı devlet başkanlarını, sanatçıları ağırladık, teşekkürler aldık. Çocuklarıma ve çalışanlarımıza her zaman söylediğim üzere yapacağımız tüm çalışmalarımızda geleneklerimizi unutmadan bilgiyi en iyi şekilde kullanmalı, yeniliğin gücüyle ilerlemeli ve değişime uyum sağlamalıyız. Bugün markamız bu kadar seviliyor ve tercih ediliyorsa, lezzetimiz dillerde dolaşıyorsa, açtığımız restoranlardan misafirlerimiz mutlu ayrılıyorsa bize rehberlik eden en önemli unsur atalarımızdan, büyük lerimizden öğrendiklerimizi inovatif

Bugün Develi Yönetim Kurulu Başkanı olan Arif Develi, henüz iki buçuk yaşındayken babasını kaybetmiş. Dedesi tarafından 1912 yılında Gaziantep'te açılan restoranda çalışmaya başladığında altı yaşında olan Arif Develi, işi tam anlamıyla mutfağında öğrenmiş. 1966 yılında İstanbul'a gelen Arif Develi, Tarihi Yarımada'nın en özel yerlerinden, tarihi semtlerinden olan Samatya'da bugün bir klasik haline gelen Develi'yi hizmete açmış.

Arif Develi o günleri şu şekilde anlatıyor: "Dedemin 1912 yılında çıktığı yola çok erken yaşta, küçücük bir çocukken katıldım. Mutfakta yetiştim, yetiştirdim. 1966 yılında, 22 yaşında İstanbul'a geldim. En iyi bildiğim işi en iyi şekilde yapmaya karar vermiştim. Bugün hâlâ gözümün nuru, ilk gözağrım olan Develi Samatya'yı açtım. Çok şükür Allah utandırmadı, misafirlerimizi en iyi şekilde ağırladık,



bakış açısı ile birleştirmemizdir. Ve daima her başarının arkasında mutlaka bir kadın eli vardır. Uzun yıllar yürüdüğüm bu yolda benim en büyük destekçim, yol arkadaşım eşim Sevil Develi oldu. Kendisi mutfakta da en büyük rakibimdir."

Fıstıklı kebabın mucidi de olan Arif Develi, hayatını adadığı markasını birlikte yukarıya taşıdığı oğlu Nuri Develi ile ilgili de şunları söylüyor: "Sürüyü hayırsız çoban, babayı hayırsız evlat batırır derler. Nuri her zaman hayırlı bir evlat oldu. Bugün en büyük şansım böyle bir evlada sahip olmak."



Nuri Develi-Arif Develi

Kuzey Kıbrıs'ta da Develi

Babasının öğretileriyle yetişen Nuri Develi, yenilikçi bir yönetim anlayışı ile birlikte geleneklerine sadık kalarak, Develi ismini babasıyla beraber devam ettirdi. Bu mirası büyüterek yoluna devam eden Nuri Develi, Arif Develi'nin yetiştirdiği ve uzun yıllardır markanın çatısı altında olan ustalar, hizmet ekibi ve tüm Develi personeli de bu mirasın diğer sahipleri oldu.

Gaziantep Sevil-Arif Develi İlköğretim Okulu

Eğitim alanında farklı sosyal sorumluluk projelerinde yer alan, destek olan Sevil-Arif Develi çifti, Gaziantep'in Şahinbey ilçesine 24 derslikli bir okul yaptırarak Milli Eğitim Bakanlığı'na bağışladı.

Asırlık lezzet markası Develi, Samatya'nın ardından Etiller, Kalamış, Kalamış Develi Balık ve Ataşehir restoranları ile misafirlerini ağırlamaya başladı. Develi Ataşehir'in açılması ile birlikte marka en önemli misyonlarından biri

olan gıda hijyeni konusunda bir adım daha atarak, Ataşehir şubesinde özel bir gıda laboratuvarı oluşturdu.

2011 yılında beş dönüm arazi üzerinde kurulan Develi Florya, Develi lezzetlerinin İstanbullularla buluştuğu yedinci adres oldu. Florya'da açtığı son şubesinin ardından emin adımlarla yeni yatırımlarına devam eden Develi, 2015 yılında Tuzla'da Develi Corner ve Develi ViaMarina restoranlarını, hemen ardından Develi Nişantaşı'nı hizmete açtı. Nişantaşı şubesinde, 108 yıllık tecrübesini, lezzetini ve profesyonelliğini yepyeni bir mimari konsept ile birleştiren marka, konuklarının büyük beğenisi kazandı. Nişantaşı'nın ardından Ankara'da ve Kuzey Kıbrıs Türk

Cumhuriyeti'nde açılan yeni restoranları ile Develi markası önemli iki yatırıma daha imza attı.

Ödüllerle Dolu Geçmiş

Kurulduğu günden bu yana pek çok ödül kazanan Develi, 2002 yılında, merkezi Newyork'ta bulunan, dünyanın önde gelen restoran değerlendirme ve derecelendirme şirketlerinden biri olan Zagat Survey tarafından "İstanbul'un En İyi 5. Restoranı" seçildi. Develi restoran zincirinin İstanbul'daki başlangıç noktası olan Develi Samatya, İngiliz The Observer gazetesi tarafından dünyadaki "En İyi 100 Restoran" listesinde yer aldığı ise takvimler 2006 yılını gösteriyordu. Develi, 2015 yılında gerçekleş-



tirilen 15. Time-Out Yeme İçme Ödülleri'nde ise Özel Başarı Ödülü'ne layık görüldü.

Develi'nin 1912 yılında üç kişi ile 50 metrekarede başlayan hikâyesi bugün 12 noktada 1.000 kişi ile doludizgin devam ediyor. Bu noktaya gelmelerinde en büyük payın atalarında ve babası Arif Develi'nin "Ben bu bayrağı İstanbul'a taşıyacağım" demesindeki cesaretle ve akıttığı alinterinde olduğunu vurgulayan Nuri Develi, Develi'yi seven konuklarına karşı sorumluluk bilinciyle hep daha iyisi için çalıştıklarını söylüyor.



Develi Nişantaşı



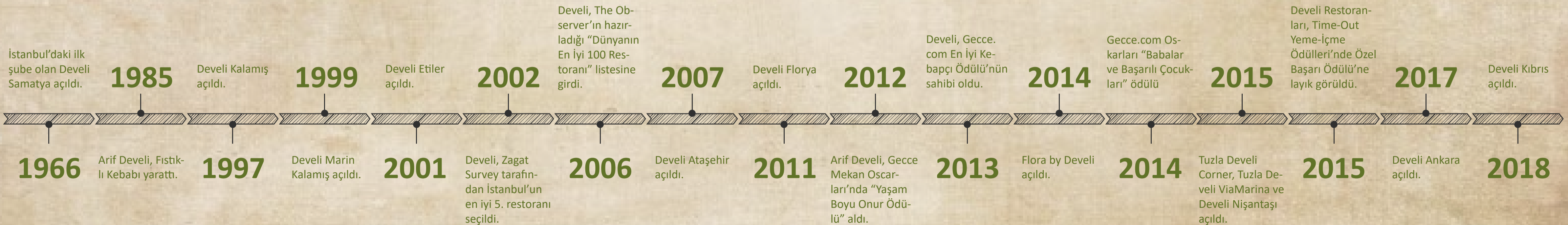
Develi Kıbrıs

Develi Yaşamı Hayvan Dostlarımızla Paylaşıyor

Develi tüm restoranlarında artan yemekleri uygun bir şekilde topluyor ve barınaklarda bulunan hayvan dostlarımız ile paylaşıyor. Tüm konuklarından da bu uygulamaya destek vermeleri amacıyla tabaklarına kürdan atmamalarını rica ediyor.



Develi Kıbrıs



Gelecek Nesil Komitesi'nde Yeni Başkan, Yeni Hedefler, Yeni Planlar

TAİDER Gelecek Nesil Komitesi Başkanı Yalçın Yeşilova, Gelecek Nesiller'in TAİDER içindeki pozisyonunu, komiteyi oluşturan grupları ve bu grupların hedeflerini, gelecek ile ilgili planlarını anlattı. Aile şirketlerinin gelecek nesillere sağlıklı bir şekilde aktarılması ve sürdürülebilirliğinden hareketle komite olarak sürecin her noktasını detaylı biçimde çalıştıklarını söyleyen Yeşilova, bu vizyona hizmet ediyor olmaktan dolayı çok memnun olduğunu dile getirdi.

Gelecek Nesiller, TAİDER içinde hangi pozisyonda konumlanıyor?

18 yaşından 40 yaşına kadar geniş bir yelpazede gelecek nesil üyelerinin oluşturduğu bir topluluğuz. Bu grubun içinde henüz aile şirketinde çalışmaya başlamamış üyelerimizin yanı sıra aile şirketinde CEO'luğa kadar yükselmiş üyelerimiz de bulunuyor. TAİDER'in içinde her nesilden üyeyi barındırması gibi gelecek neslin içindeki bu çeşitlilik de bizim önemli zenginliklerimizden. Derneğimizin içerisinde 2019 yılında 35 ila 50 yaş arası üyelerden oluşan NowGen topluluğu oluşturuldu. Çeşitliliğin artıyor, derneğimizin genişliyor olduğunu görmek gerçekten mutluluk verici. Kurucu nesillerimiz, NowGen'ler, NextGen'ler ile birlikte hepimiz aile şirketlerinin yaşam döngüsünün birer ögesi ve bir araya gelerek bütünü oluşturuyoruz.

Dünyada olduğu gibi ülkemizde de ekonomilerin büyük çoğunluğunu aile şirketleri oluşturuyor. Derneğimiz de



Yalçın Yeşilova

Gelecek Nesil Komitesi olarak en gurur duydukları yanlarından birinin, paylaşmaktan mutlu olan ve birbirinden beslenen bir topluluk olmaları olduğunu dile getiren TAİDER Gelecek Nesil Komitesi Başkanı Yalçın Yeşilova, "Deneyim paylaşımı da bizim en belirgin fayda sağlama yöntemimiz; bu kapsamda da 'Gelecek Nesiller' kendi içerisinde dört alt grupta hedeflerine ilerleyecek" dedi.

aile şirketlerinin gelecek nesillere sağlıklı bir şekilde aktarılmasını ve sürdürülebilirliğini konu alıyor. Bu gayenin merkezinde ise gelecek nesillerin olduğunu söylemek yanlış olmaz. Bu açıdan değerlendirdiğimizde aslında toplum için ne denli önemli bir rolümüz olduğunu daha iyi anlıyoruz.

TAİDER'le ilk tanıştığım zamanlarda özellikle gençlerin enerjisi ve derneğin vizyonu beni çok heyecanlandırmıştı. Şimdi bu vizyona hizmet ediyor olmanın benim için büyük bir keyif olduğunu söyleyebilirim. Bugüne kadar bu enerjinin oluşmasında katkı sağlayan tüm dernek üyesi arkadaşlarıma teşekkür etmek isterim. Bu kıymetli bir yolculuk ve her birimizin katkısı çok anlamlı...

Sizin başkanlığınızda Gelecek Nesilleri nasıl bir deneyim bekliyor?

En gurur duyduğumuz yanlarımızdan biri paylaşmaktan mutlu olan ve birbirinden beslenen bir topluluk oluşumuz. Deneyim paylaşımı bizim en belirgin fayda sağlama yöntemimizdir. Bunu artırabilmek adına il temsilcileriyle beraber "Gelecek Nesil Etkinlikleri" düzenleme kararı aldık. Yeni liderler veya NowGen'ler olarak kendi hayat tecrübelerimizi genç arkadaşlarımıza aktarmak üzere İstanbul, İzmir, Bursa ve Ankara'da bir araya geliyoruz. Bunun hem arkadaşlıkların gelişmesi hem de bilginin paylaşılması adına önemli bir platform yaratacağına inanıyorum.

Yapılandırılmış içerikler ise diğer bir fayda sağlama yöntemimiz. Bu alandaki politikaları belirlerken döngünün her evresindeki üyelerimizin gereksinimlerini ele almaya çalıştık. Öncelikle yeni neslin şirkete girişi, şirkete girdikten sonra yükselişi ve şirkette yükseldikten sonra da şirketine sağlayabileceği katkıları değerlendirerek bir strateji oluşturduk. Gelecek Nesiller kendi içinde

farklı konumlarda yer alan dört alt gruptan oluşuyor; “Kaşifler”, “Bekçiler”, “Yeni Liderler” ve “Girişimciler”. Bu alt grupların üçü ile ilgili yaklaşımımızdan kısaca bahsetmek isterim;

- Kaşifler: Onlar eğitim hayatının sonunda veya iş hayatının ilk yıllarını yaşayan genç arkadaşlarımız. Onlara “kariyerini yönlendirmek için veri toplayanlar” diyebiliriz. Bu evredeki üyelerimiz için FBN’in uluslararası staj programı ile eşsiz bir fırsat sunuluyor. Başka bir ülkede iş yaşamına ilk adımı atmak, farklı kültürleri tanımak için ileriki yaşlarda bir daha ele geçmeyecek bir imkân. Bunun yanında bir mentörlük programı üzerinde çalışılıyor. İş yaşamını yeni yeni deneyimleyen bu arkadaşların aynı yollardan yakın zamanda geçmiş olan ve kendilerini daha yakın hissedebilecekleri TAİDER üyesi bir mentörle eşleştirerek “Deneyim Paylaşımı Platformu” geliştirilmesi hedefleniyor.



- Bekçiler: Bu arkadaşlarımız artık iş hayatında yer alıyor ve farklı kademeleri tecrübe ediyor. Onları “kariyer patikasının içinde yer alanlar” olarak adlandırabiliriz. Bu grup için şirket içinde pozisyonlarını yükseltmelerine fayda sağlayacağına inandığımız temel konuları

işlemeyi hedefliyoruz. Odağımızda; farkındalık, duygusal zekâ, liderlik, iletişim, pozitif psikoloji eksenindeki konular olacak. Bu sayede üyelerimizin iş arkadaşlarıyla güçlü iletişim kurarak, şirketlerinde sevilen birer yönetici olmalarını, hem kendilerinin hem de iş arkadaşlarının duygularını daha iyi anlayabilen ve insan odaklı çözümler üretebilen bir yapıya kavuşmalarını amaçlıyoruz. Bu sürecin devamında Bekçilerimizin, aileleri ile birlikte profesyonellerin de sevgisini ve güvenini kazanmalarında ve şirketteki konumlarının yükselmesinde kolaylaştırıcı bir rol oynamayı hedefliyoruz.

- Yeni Liderler: İşletmede üst düzey pozisyona gel-

“Biz TAİDER gençleri, aslında toplumda şanslı olan bu sebeple de sorumluluğu yüksek bir grubuz. Ülkenin gelişimi, refahının artması, toplumsal farkındalığın yükselmesi bizim de sorumluluğumuzda olan konular.”

miş, şirkette stratejik seviyede rol oynayan fakat tam olarak yetkilendirilmemiş kişiler bu grubu oluşturuyor. Bu grupta yapacağımız çalışmalarda ana hedefimiz artık şirketinde söz sahibi olan dernek üyelerimizin ufku genişletmek ve daha fazla hayal kurmaya yönlendirmek olacak.

Ne yazık ki son yıllarda koşulların çetin olduğu bir dönemden geçiyoruz. Bu durumun Yeni Liderlerimizin pozitif kalmalarını zorlaştırdığına ve hayallerini sınırlandırma yönünde bir etki yaptığına inanıyorum. Biz TAİDER gençleri, aslında toplumda şanslı olan bu sebeple de

sorumluluğu yüksek bir grubuz. Ülkenin gelişimi, refahının artması, toplumsal farkındalığın yükselmesi bizim de sorumluluğumuzda olan konular. Bu sebeple her yıl 19 Mayıs haftasında “Sürdürülebilirlik, Girişimcilik ve Yenilikçilik” temalarını içeren NowGen ve NextGen ortak etkinliği düzenleme üzerinde çalışmalarımıza başlamış bulunmaktayız.

FBN’in içinde TAİDER’in konumunu nasıl değerlendiriyorsunuz?

FBN her yılın başında, dünyanın farklı bir şehrinde dünyadaki tüm Gelecek Nesil Komite Başkanlarını bir araya getirmek amacı ile “Retreat” etkinliği düzenliyor. Ben de, bu yıl Paris’te Türkiye Gelecek Nesillerini temsil etme imkânı buldum. Katıldığım ilk FBN etkinliği olduğu için globalde bu denli büyük bir organizasyonun ne kadar önemli bir parçası olduğumuzu gözlemleme fırsatı yakaladım. Aslında TAİDER olarak FBN’in içinde oldukça güçlü bir pozisyondayız. FBN’in yönetim kurulunda ve komitelerinde çok değerli Türkler bulunuyor. Bunun yanında TAİDER, tüm FBN bölgeleri arasında en büyük ve en aktif olan dernekler arasında yer alıyor. Bu hepimiz için bir gurur kaynağı.

Sevinerek paylaşmak isterim ki, TAİDER olarak 2021 yılında gerçekleştirilecek olan “Retreat” organizasyonunun İstanbul’da yapılması için adaylığımızı koyduk. Dünyanın her ülkesinde yer alan Gelecek Nesil Başkanlarını ülkemizde ağırlama hayalimizin gerçekleşeceğini ümit ediyorum.

Bunun yanında FBN’in Gelecek Nesil Zirvesi’ni de 2023’te, Cumhuriyet’in 100. yılında Türkiye’de yapmayı kendi aramızda konuşuyoruz. Önümüzdeki dönemde daha fazla arkadaşımızla birlikte FBN etkinliğine katılarak aramızdaki etkileşimi ve paylaşımı artırmak, ortak bir paydada güzel işlere imza atmak ana hedeflerim arasında yer alıyor.



Gelecek Nesil Zirvesi’nde bizi bu yıl neler bekliyor?

Gelecek Nesil Zirvesi’ni anlatmak gerçekten hiç kolay değil, eşsiz duygular yaşadığımız bir etkinlik... Sadece Gelecek Nesil üyelerin katıldığı tek etkinlik olan Gelecek Nesil Zirvesi’ni en son 2019’da 70 üyemizin katılımı ile gerçekleştirdik. Ege Denizi’nin kenarında, yeşilin içinde tamamen doğal bir ortamda bir araya geldik, çadırlarda kaldık. Ses şifası, yoga, meditasyon ve şamanik danslar gibi içerikleri birlikte deneyimledik. Etiketlerimizden arındık ve en özümüzdeki insanla aynı hizada bir araya geldik. Pozitif psikolojiden ve iletişimden konuştuk, workshoplar yaptık ve farkındalığımızı artırdık. Bizler, ulusal anlamda etki gücü yüksek bir grubuz ve ortaya koyacağımız projelerle ülkemizin geleceğine yön verme potansiyeli açıkçası bizleri motive ediyor. Ancak bu yıl tahmin edilemez bir dönemin içerisine girdik. Tüm dünyayı etkisi altına alan koronavirüs ne yazık ki bu süreçte bizleri de etkiledi. Hazırlık aşamasına geçtiğimiz programımız çerçevesinde şu an için bekleme durumundayız. Umuyoruz ki; en kısa sürede hem ülkemiz hem de tüm dünya sağlıklı günlere kavuşur, bizler de proje ve aktivitelerimizi hayata geçirir, sizlerle projelerimizi paylaşabiliriz.

“Hepimizin bir daralmaya, küçülmeye hazır olması gerekiyor”

Dünya genelinde 2020'ye büyük umutlarla başlandı. Dünyada ve ülkemizde tüm şirketler kendine yeni hedefler belirledi, bu hedefler doğrultusunda yeni planlar yapıldı. Ama tabii ki yılın hemen başında baş gösteren ve Çin'in Wuhan şehrinden tüm dünyaya yayılan koronavirüsünün bizi nereye taşıyacağını ocak ayında hiçbirimizin göremediğini tahmin ediyorum. Peki bu virüs, bu salgın hastalık bizi nereye taşıdı, taşıyor? Tabii ki her bir can kaybı bizi çok üzüyor. Ancak biz burada konunun dünya ticaretine ne tür etkileri olduğuna, olacağına bakacağız.

Çin'in ilk üç aydaki kaybı 1 trilyon doların üzerinde Dünya ticareti 2019 yılını 19 trilyon dolarla kapattı. Bu rakamın ortaya çıkmasında başrolleri iki ülke oynuyor; ABD ve Çin. Bu ikiliden sadece Çin'in dünya ticaretine -ithalat ve ihracat olarak- aylık 350 milyar dolarlık bir katkısı var. Hiç de azımsanmayacak bu rakam yıllık toplama baktığımızda 4 trilyon doları geçiyor. Bu da yıllık dünya ticaretinin yüzde 20'sinden daha yüksek bir oran demek.

Çin son üç ayda bu rolünden oldukça uzaklaştı, dünya ticaretine verdiği katkı çok daha düşük değerlerde seyrediyor. İlk üç aydaki kaybın, sadece Çin özelinde 1 trilyon doları geçtiği düşünülüyor. Yani böyle bir rakam dünya ticaretinde ne ithalat ne de ihracat olarak kayıtlara geçmedi.

“Dünya ticareti tamamen frene basmış durumda”

Biz, “Çin bu verilerle nereye doğru gidiyor?” diye düşünürken, önce Kore Cumhuriyeti ve Japonya gibi diğer Asya ülkelerinden; İtalya ve İspanya başta olmak üzere Avrupa ülkelerinden, hemen ardından ABD'den, daha sonra da ülkemizden benzer haberler gelmeye başladı. Bu da salgının, Kanada'dan Avustralya'ya dünya ticaretinin yüzde 80'den fazlasının gerçekleştiği bölgelerde etkili olduğunu; fabrikalar üretimi durdurma noktasına geldi, hatta pek çoğu durdurdu. Sokağa çıkma yasağı uygulamalarının başlaması ile de dünya ticareti tamamen frene basmış oldu.

“Gelişmeleri yakından takip ederek stratejik hamleler yapmak gerekiyor”

Son iki hafta içerisinde Çin biraz toparladı, salgını kontrol altına aldı, fabrikaları üretime geçirdi. Ama şimdi bu üretimi ağırlıklı olarak tüketen pazarlarda, başta Avru-



Murat Kolbaşı
DEİK Türkiye-Asya Pasifik İş Konseyleri Koordinatör Başkanı

pa ve Kuzey Amerika, ciddi bir durağanlık var. Şu anda bu sürecin nasıl devam edeceğini tahmin etmek pek kolay değil ama 2020 yılında dünya ticaretinin bir daralmaya gideceği muhakkak.

Ekonomist değilim, bir iş insanı olarak da buna bir oran vermek istemiyorum. Çünkü bu salgın tamamen bitmeden olayın nereye varacağını öngörmek gerçekten çok zor. Ancak genel olarak küçülmeye gidileceğini, daha tasarruflu bir dönemin bizi beklediğini ve 2020'nin bundan sonraki günlerinde giderler konusunda çok daha tedbirli olmamız gerektiğini düşünüyorum. Bu doğrultuda, gelişmeleri yakından takip ederek stratejik hamleler yapmak gerekiyor. Şu bir gerçek ki bu salgın hastalık sonrasında dünya ticareti biraz daha dijitale kayacak, tedarik zincirlerinde değişim olacak; buna herkesin muhakkak hazırlanması gerekiyor. Kısacası farklı bir ticaret anlayışımız olacak.

Son söz olarak; hepimizin bir daralmaya, küçülmeye hazır olması gerekiyor.

“Eğitim odaklı sosyal sorumluluk projelerine imza atıyoruz”

Yıllardır eğitim odaklı sosyal sorumluluk projelerine imza attıklarını belirten Pelsan Aydınlatma Genel Müdür Yiğit Göğüş, önce fabrikalarının yakınında bulunan meslek liselerinin elektrik bölüm laboratuvarlarını modernize ettiklerini, daha sonra, başta Yıldız Teknik Üniversitesi ve İstanbul Teknik Üniversitesi olmak üzere çeşitli üniversitelerin elektrik mühendisliği bölümleriyle birlikte üniversiteler bünyesinde aydınlatma laboratuvarları kurduklarını ve buralardan mezun olan gençlerle birlikte çalıştıklarını ifade ediyor.

Yiğit Göğüş

Pelsan Aydınlatma Genel Müdür

1982 İstanbul doğumlu olan Yiğit Göğüş, Adnan Menderes Anadolu Lisesi ve ardından Koç Üniversitesi Ekonomi Bölümü'nden mezun oldu. İş hayatına 2004 yılında Peppers&Rogers Group'ta iş analisti olarak başlayan Göğüş, Kuveyt, Dubai ve Suudi Arabistan'daki projeleri tamamladıktan sonra 2006-2008 yılları arasında Türkiye'ye dönerek Reckitt Benckiser firmasında marka müdürü olarak çalıştı. 2009'da aile şirketi Pelsan Aydınlatma'da çalışmaya başladı. 2011 yılında satıştan sorumlu genel müdür yardımcısı olan Göğüş, 2016'dan bu yana ise genel müdür olarak görev yapıyor.

Yönetim kurulunu oluşturan üç aile bireyi arasında nasıl bir iletişim anlayışı var? İş ve aile kavramlarını nasıl ayırıyorsunuz?

Her aile şirketinde olduğu gibi bizim şirketimizdeki ve ailemizdeki görev ve sorumluluklar da zaman birbirinin içine geçebiliyor; bunları yönetmek de çok kolay olmuyor. Ancak eğitimci anne-babanın oluşturduğu bir aileden gelmenin avantajlarıyla çoğu zaman zorlukları aşabiliyoruz. Şirketimizin kurucusu babam Reşit Göğüş, Gazi Üniversitesi Beden Eğitimi Öğretmenliği Bölümü'nden mezun. Annem Çiğdem Göğüş ise bir ilkökul öğretmeni. Babam ve annemin öğretmen olmaları sayesinde aile bireyleri arasındaki ilişkimiz hem şirket hem de aile ilişkilerinde her zaman saygı çerçevesinde oldu.

Uzun senelerin tecrübesi sonrası biz aile olarak mesai saatlerimizin dışında iş konularını görüşmeme kararı aldık ve böylece aile bireylerimizle daha kaliteli vakit geçirebildiğimize inanıyoruz. Bu kararımızdan ötürü en fazla mutlu olan torunlar ve eşler oldu.

Sosyal sorumluluk projelerine ve iletişime önem veren bir şirket olarak bu iki konuya yaklaşımınızdaki farkları bizimle paylaşır mısınız?

Yıllardır eğitim odaklı sosyal sorumluluk projelerine imza atıyoruz. İlk olarak fabrikamızın yakınında bulunan meslek liselerinin elektrik bölüm laboratuvarlarını modernize etmek ve buradaki öğrencileri gerçek hayatla, yaşayan bir fabrika ile tanıştırmaya başladık. Birçok çalışmamız yine bu meslek liselerinde okuyan genç arkadaşlar. Meslek liselerindeki olumlu deneyimimiz sonrası sosyal sorumluluk çalışmalarımızı teknik üniversitelerle genişlettik. Başta Yıldız Teknik Üniversitesi ve İstanbul Teknik Üniversitesi olmak üzere çeşitli üniversitelerin elektrik mühendisliği bölümleriyle birlikte üniversiteler bünyesinde aydınlatma laboratuvarları kurmaya başladık. Yine bu üniversitelerdeki öğrencileri önce stajyer olarak bünyemize kattık, sonra takımımızın önemli birer parçası haline getirdik, kritik sorumluluklar verdik. Yıllar önce başlattığımız bu proje ile işe başlayan iki genç arkadaşımız şirketimizin önemli noktalarında yöneticilik yapıyor şu anda.

Sürdürülebilir bir şirket yapısı için şirketinizde hayata geçirdiğiniz ya da geçirmeyi düşündüğünüz projeler var mı? Varsa neler?

Pelsan Aydınlatma olarak kurucu baba ve onun iki evladı şeklinde yalın bir aile şirketiyiz. Bu açıdan nesillerdir ayak-

ta kalan birçok aile şirketine göre hem yolun çok başında-yız hem de şanslıyız. Başta TAİDER'deki aile şirketleri olmak üzere bu konuda bize yol gösteren bizim geçeceğimiz yollardan yıllar, hatta nesiller önce geçmiş, yaşayacağımız olası sorunları yaşamış birçok şirket var. Biz aile olarak bu şirketleri ve onların oluşturduğu kurumları yakından takip ediyor, yapılan hatalardan ders çıkarmaya, başarılı kurum ve uygulamaları ise kendimize adapte etmeye çalışıyoruz.

TAİDER üyeliğinin size, ailenize ve şirketinize katkıları neler oldu, bizimle paylaşır mısınız?

Aile şirketine sahip bir aile özellikle aile ilişkileri ile ilgili yaşadığı sorunları emsalsiz ve çözümsüz olarak düşünür. Biz birinci ve ikinci nesil olarak TAİDER ile tanıştığımız ilk günden bu yana sorunlarımızın, mutluluklarımızın, kederlerimizimizin, deneyimlerimizin -şirketin boyutundan ve sektöründen bağımsız olarak- benzerliği karşısında hayrete düştük; yalnız olmadığımızı öğrendik ve hiçbir yerde öğrenemeyeceğimiz birçok şeyi TAİDER çatısı altında öğrendik. Hiçbir yerde dillendiremeyeceğimiz birçok konuyu yine bu çatı altında, farklı nesiller hep birlikte tartıştık. Bu eşsiz deneyimi tüm aile şirketlerine tavsiye ederim.

“Bana kalan en büyük miras, müşteri memnuniyeti odaklı çalışma anlayışı”

“Babamdan bana kalan en büyük miras, müşteri memnuniyeti odaklı çalışma anlayışı olmuştur” diyen Barçın Spor Yönetim Kurulu Başkanı Deniz Barçın, Barçın markasının şirket politikasında önce tüketicinin geldiğini ve 62 yıllık markalarının hep güven duyularak, tercih edilerek bu noktalara kadar ulaştığını vurguluyor.

İkinci nesil bir yönetici olarak aile şirketlerinde nesiller arasında kaliteli bir iletişimin sağlanması için yapılması gerekenler neler olduğunu düşünüyorsunuz? Babanızla ve çocuklarınızla bu yönde neler yaptınız, yapıyorsunuz?

Öncelikle kaliteli iletişimde taraflar birbirine olabildiğince şeffaf ve açık olmalı. Karşı taraftan beklenti ve taleplerini her şart altında -darılır, üzülür, kızar gibi önyargılar olmadan- açık yüreklilikle ifade etmelidir. Ayrıca bu ilişkilerde saygının da ön planda olması gerektiğini düşünüyorum. Kurucu nesiller her zaman daha hassas daha duygusal olabilir. Çünkü anılar ve mücadeleler her zaman şirket tarihinde -insan hayatında olduğu gibi- tazeliğini korur.

Yeni nesiller ise olaylara daha heyecanlı ama aynı zamanda daha mantıklı baktığı için bazen duyguları ikinci planda bırakarak eyleme geçebilir. Kaliteli iletişim için iki tarafın da ortak değerlerde buluşması, saygının yanında aile kimliğine ve değerlerine bağlı kalınması gerektiğini düşünüyorum. Taraflar arasında görev ve sorumluluk dağılımları net bir şekilde yapıp otokontrol de aynı şekilde sağlandığı zaman iletişim de dengeli ve sağlıklı şekilde yürür.

Babamla iş hayatına geçerken benzer evrelerden geçtim. Görev ve sorumluluklarım erken yaşlarda benimle buluştu. Bunları uygulamaya başlarken hep saygı ve özveriye birinci kural olarak gördüm ve uyguladım. Çünkü bizim neslimizde saygı ve disiplin iş hayatının vazgeçilmez temel taşlarıydı. Başlarda babama, “Baba sen ne düşünüyorsun? Sence de bu şekilde mi ilerleyelim?” sorularını hep yönelttim. Fikirlerine ve tecrübesine hep saygı gösterdim. Çocuklarımla da benzer bir iletişim kurdum; onların ilerici

fikir ve projelerine hep destek oldum. Katılmadığım bölümlerde ise itirazlarımın gerekçelerini her zaman net bir şekilde ifade ettim.

Daha sağlıklı ve sürdürülebilir bir şirket yapısı için şirketinizde hayata geçirdiğiniz ya da geçirmeyi düşündüğünüz projeler var mı? Varsa neler?

Daha sağlıklı bir şirket yapısı için uzun yıllar önce sektörümüzde profesyonel yöneticilerle çalışmaya başladık. Bu yöneticilerle çalışmak hem şirketimizin daha kurumsal bir kimliğe ulaşmasını sağladı hem de çocuklarım iş hayatına katılım sürecinin daha rahat olmasına olanak tanıdı. Kişisel gelişimin yanı sıra alanlarında uzman yönetici arkadaşlarımızın genç nesillerle aramızda köprü görevi görmesi bence son derece önemli bir nokta. Şirket içindeki görev dağılımları ve performans odaklı kişilerle çalışma ısrarımız bizi perakende sektöründe çok önemli noktalara taşıdı. Özellikle rekabetin çok yoğun olduğu günümüz dünyasında sistemli bir yapıda çalışmak ve kurumsallaşmayı tamamlamak bize büyük avantajlar sağladı.

Barçın markası spor perakende sektöründe sadece İzmir ile sınırlı kalmayıp Türkiye genelinde önemli bir yere ulaştı. Dünyaca ünlü spor markası Nike ile gerçekleştirdiğimiz işbirliği sonucunda, Nike’ın ülkemizdeki en büyük ticari ortağı konumuna geldik.

Elde ettiğimiz başarılar global toplantılarda bile örnek başarı hikâyeleri olarak başka ülkelere anlatılıyor. Yine “www.barcin.com” e-ticaret sitemizle de mesafeler düşünmeksizin her noktaya satış yaptığımız bir projeyi bü-

yük oğlum Ali Barçın sayesinde hayata geçirdik. Bu alanla da kısa zamanda lider şirketler arasında yer almayı başardık. Diğer oğlum Efe de şirketin yönetim bölümünde yer alarak, yeni projelerin ve iş kollarının araştırılması ve yatırımlara hazırlanmasına önemli katkıda bulunuyor.

Oldukça farklı bir alanda faaliyet gösteren bir şirket olarak rekabet anlayışı, yapılanma gibi alanlarda ne gibi farklılıklar olduğunu düşünüyorsunuz kısaca öğrenebilir miyiz?

Babamdan bana kalan en büyük miras, müşteri memnuniyeti odaklı çalışma anlayışı olmuştur. Barçın markası şirket politikasında “önce tüketici” gelir. İzmir’den çıkan 62 yıllık markamız hep güven duyularak, tercih edilerek bu noktalara kadar ulaştı.

Rekabet son yıllarda çok kural ve sistem tanımaya da bizim temel olarak yarattığımız şirket prensipleri her daim bizim bir adım önde olmamızı sağladı. Şirket içi yapılanmanın da rekabet ortamında maksimum düzeyde önemli olduğunu düşünüyorum. Ülkemiz son yıllarda hızla yabancı yatırım alıyor. Bu şartlar altında kendimizi ve şirketlerimizi hazır tutmadığımız takdirde değişen dinamiklerin karşısında zorlanmaya ya da yara almaya açık bir pozisyona gelebiliriz. Bu nedenle bu devrim her zaman sağlıklı bir şekilde işlemeli ve yapılanma devam etmelidir.

TAİDER üyeliğinin size, ailenize ve şirketinize katkıları neler oldu? Bizimle paylaşır mısınız?

TAİDER gerçekleştirdiği organizasyon, seminer ve paneller ile konusunda uzman kişilerin bilgi ve tecrübelerinin bize aktarılması konusunda önemli desteklerde bulunuyor. Bu zor süreçlerin aşılmasında her zaman destek görmek ve destek almak çok önemli. Dernek olarak bu alanlarda her zaman birlikte olmak ve bilgi paylaşımı içine girmek günümüz iş hayatında büyük bir katkı.

Deniz Barçın

Barçın Spor Yönetim Kurulu Başkanı

1956 yılında İzmir’de dünyaya gelen Deniz Barçın, İzmir Özel Türk Koleji, ardından da Hacettepe Üniversitesi İşletme Bölümü’nden mezun oldu. 1979’dan bu yana, 1958 yılında babası Ali Barçın’ın kurduğu Barçın Spor bünyesindeki ticari faaliyetlerde aktif rol alan Barçın, halen İzmir, İstanbul, Ankara, Bursa, Kocaeli, Muğla ve Amasya’da ki 30’a yakın mağazası bulunan Barçın Spor’un yönetim kurulu başkanlığı görevini yürütüyor. Deniz Barçın, evli, iki çocuk ve iki de torun sahibi.



Hillside Beach Club'ın Başarı Öyküsü Harvard'da Ders Oldu

Alarko Holding'in Turizm Grubu bünyesinde faaliyet gösteren Hillside Beach Club, yıllar içerisinde oluşturduğu kendine özgü hizmet anlayışı, özgün pazarlama yaklaşımları ve sıradışı yönetim sistemleri ile Harvard Business School'da vaka çalışması olarak incelendi.



Hillside Beach Club'ın yüzde 99'lara varan istisnai seviyedeki misafir memnuniyeti ve dünyada bu boyutta tesislerde örneğine rastlanmayan yüzde 68 seviyesindeki yeniden geliş oranları ile elde ettiği vaka çalışması, "Akdeniz'de En İyi Aile Tatili Deneyimi Sunmak" başlığı ile Harvard Business School'da ders olarak okutuluyor. Harvard'da pazarlama ve özellikle müşteri odaklı organizasyonlar üzerinde çalışan, bu alanda dünyanın en saygın otoriteleri arasında gösterilen Kıdemli Profesör Rajiv Lal tarafından bizzat yürütülen vaka çalışmasında Hillside'in misyon edindiği "iyi hissetme faktörü" de yer alıyor.

Hillside'a özgü "iyi hissetme faktörü", sahip olma veya lüks gibi kavramlarla değil, en sevdiğiniz ağacın altında geçirdiğiniz zamanın size verdiği hislerle veya bir dostunuzu evinizde ağırlamaktan aldığınız keyif gibi

örneklerle açıklanıyor. Çalışmada, Hillside'in yarattığı kendine özgü kalite sistemleri, sürekli gelişim felsefesi ve personel motivasyonundaki sıradışı uygulamalar detaylı olarak inceleniyor.

"Müşteri Verilenle Yetinse Bile Daha İyisini Sunmak"

Çalışmada, Hillside Beach Club'ın, Alarko'nun 10 felsefesinden biri olan "Müşteri Verilenle Yetinse Bile Daha İyisini Sunmak" ilkesi ışığında oluşturduğu "Sürekli Gelişim Felsefesi" inceleniyor. Hillside Beach Club'ın global trendleri yakından takip etmesi, her yıl bir önceki yıldan daha farklı, zamanın ruhuna uygun deneyimler sunması örneklerle anlatılıyor. Misafirlerine her yıl "Bu yıl da kendilerini aştılar", "Bütün dünyayı gezdim ama böyle bir deneyim yaşamadım" dedirtmeyi hedeflediklerini söyleyen Alarko Turizm Grubu Başkanı Edip İlkbahar, bu konuyu "Öncü olabilmek için 'sürekli gelişim' ve 'öğrenme' üzerine kurulu bir kültür oluşturduk. Yaratıcılık ve özgün olmak için ise zamanın ruhunu özümsemek ve insan psikolojisini anlamak önemli" şeklinde açıklıyor.

Hillside Beach Club'ın yenilikçi bakış açısıyla geliştirdiği çeşitli uygulamalara da yer verilen Harvard çalışmasında, günümüz yeni trendlerinden olan üçüncü dalga kahve deneyimi, plajda şezlongdan kalkmadan sipariş vermenizi sağlayan "Hillside Beach Order" mobil uygulaması, deniz üzerinde sinema ve yine deniz üzerinde klasik müzik konseri gibi örneklerle de yer veriliyor. Çalışmada ayrıca dünya çapında bilinirliğe ulaşan, aldığı 62 bin başvuru ve 23 milyon erişimle örnek bir sosyal

medya kampanyası olmayı başaran ve Yılın En İyi Sosyal Medya Projesi Ödülü'nü alan "Chief Instagram Officer" isimli iş ilanı projesinden de bahsediliyor.

Hillside'daki personel mutluluğu ve motivasyonu da kapsamlı bir şekilde ele alınıyor. Hillside'in bu konudaki

felsefesinde teknik eğitim yerine davranışlara, sistemlerden çok insan olgusuna ve motivasyona öncelik vermesi önemli bir yer tutuyor. Ayrıca çalışmada "Mutlu Çalışanlar, Mutlu Misafirler" prensibinin bir ürünü olarak Hillside'in elde ettiği -sektörde istisnai plan- 6,2 yıllık ortalama çalışma süresine de dikkat çekiliyor.



iŖ 'te Aile

SAYI: 06 AİLEDE BİRLİK, İŖLETMEDE SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK



@taideristaile

