

## PARA | HABER

# 'Y'eni kuşak, ailenin eskilerine meydan okuyor



**Y KUŞAĞI** iş hayatında bir önceki kuşakla birçok bakımdan ayrışıyor. Aile şirketlerinde görevi babadan devralarak yönetim kademesine gelen veya etkili pozisyonlarda söz hakkına sahip olan **Y** kuşağı için de durum aynı. İş-özel yaşam dengesini önemsiyor, hiyerarşiden ziyade ekip olmaya ve arkadaşlığa önem veriyor, sosyal sorumluluk projelerine ve kişisel gelişim eğitimlerine destek oluyor, iş süreçlerinde çevreyi korumaya özen gösteriyor, hobilerine vakit ayırıyor, spor yapıyor ve yeni dünyanın parametrelerini kurucu nesle kabul ettirmek konusunda ısrarcı davranıyor. Kendilerini eski kuşağa kıyasla daha cesur görüyor, risk almaktan kaçınmıyorlar.

### "SADAKATSİZ SANMIŞTIK AMA DEĞİLLER..."

TAIDER Aile İşletmeleri Derneği Yönetim Kurulu Başkanı Aydın Ögücü'ye göre, nesiller arasındaki yönetsel farklar asıl olarak çalışma kavramının içeriğine verilen değer nedeniyle ortaya çıkıyor. İş tatmini, yükselme olanakları, rollerin belirsizliği, çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler, sosyal destek ve katılımcı iş kli-



mi gibi alt başlıkları her nesil kendi açısından değerlendirince, işi tanımlama şekilleri de değişiyor. "Bunun doğal sonucu olarak, bir alt veya üst nesil ile aramızda yönetsel farklılıklar olmasını da çok doğal karşılıyorum. **Y** neslinin çalışma hayatına ilk başladığı dönemlerde, biraz bocaladığımızı kabul etmek gerekiyor. Otoriteyi zor kabullendikleri için onları zaman zaman uyumsuz, sadakatsiz ve zor yönetilebilir olarak tanımladık. Ancak farklı nesillerin iş hayatında bir arada çalışması arttıkça, geleneksel

iş modelleri yerini yeni, esnek ve ihtiyaçlara hızla cevap verebilen insan kaynağı politikalarına bıraktı" diyen Ögücü, aile şirketlerinde liderlerin değişimi genellikle kendileri için bir tehdit unsuru olarak görme eğiliminde olduklarını belirtiyor.

Bu gibi durumlarda **Y** neslinin öne çıkan direnme özelliğinin oldukça etkileyici olduğuna vurgu yapan Ögücü, "Değişmiyor, inat ediyor, aksine değişime çağırıyorlar. **Y** neslinin yönetimin-

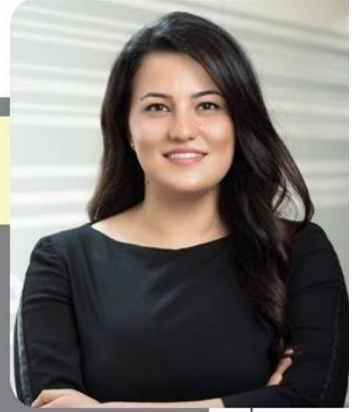
**Kurucu nesle kıyasla kendisini risk almada daha cesur gören, hiyerarşiye değil arkadaşlığa inanan, spor yapan ve kendine zaman ayıran yeni nesil yöneticilerle konuştuk. Kurucularla **Y** kuşağı arasındaki en temel ayrışma noktalarını belirledik...**

ÜRÜN DİRİER  
urun.dirier@paradergi.com.tr



Duygu TECİM / Volkan İtfaiye Kurumsal İletişim Ve İnsan Kaynakları Direktörü

## “Ekibiyle arkadaşlığı önemseyen bir kuşak”



Volkan İtfaiye 1974'te babam İsa Tecim tarafından itfaiye aracı üretmek üzere kuruldu. 40'tan fazla ülkeye itfaiye araçları ihraç eden bir firmayız. Ortaokuldan itibaren tüm yaz tatillerimi şirkette çalışarak geçirdikten sonra, 2010'da Yurtdışı Satış ve Pazarlama Temsilcisi olarak tam zamanlı göreve başladım. O yıllarda kurumsal iletişim departmanımız yoktu. 2015'te bu departmanı kurduk. Bir önceki kuşak ile bizim kuşağımız arasında bazı farklar bulunuyor. Onlar, derin tecrübeleri dolayısıyla konulara daha temkinli yaklaşıyor. Tek başına pratik çözümler yaratma ve doğru yol alma konusunda oldukça başarılılar. Y kuşağı ise, risk almak istese de daha yavaş adım atıyor ve

yol haritasına daha çok ihtiyaç duyuyor. Y kuşağı ekibiyle arkadaş olmayı, kol kola çalışmayı önemsiyor. Plan yapmak ve kolektif çalışmak istiyor. Eski kuşaklar bizden başarılı ekip çalışmasını öğrenebilir. Biz de onlardan pes etmeden, yorulmadan, küsmeden, bahanelere sığınmadan istikrarlı bir şekilde çalışmayı öğrenmeliyiz. Bunun yanı sıra, sosyal sorumluluk projelerinin şirketler için çok önem taşıdığını düşünüyorum. Biz de bu anlamda şirket olarak eğitimi destekliyor, maddi ve manevi olarak çeşitli kurum ve kuruluşlara katkıda bulunuyoruz.

deki şirketlerde sadece bireysel kararlar verildiğini görmüyoruz. Çalışanların ne düşündüğünü önemseyen, kısacası iş süreçlerine herkesi dahil eden liderler, bizim nesildeki liderlere kıyasla çok farklı. Onları güçlü kılan ise tüm bu ekip çalışmasını iyi bir karara dönüştürebilecek güce de sahip olmaları” diyor.



Ailede Birlik, İşletmede Sürdürülebilirlik

amaçla pek çok toplantı ve atölye çalışmalarını gerçekleştiriyor, birbirimizin ve uzmanların deneyimlerinden yararlanıyoruz. Y nesline yol göstermek ve amaçlarını belirlemelerine yardımcı olmak için bize düşen görev mentorluktur diye düşünüyorum. Onları motive etmek, yaratıcılıklarını etkin şekilde kullanmalarına imkan sağlamak ve tüm bunlar neticesinde deneyim kazanmalarını teşvik etmek görevimiz. Y neslinin girişimcilik konusunda risk alabilmesi ve bu alandaki yaratıcılığı beni gerçekten imrendiriyor. Babalarımız da, bizler de iş kurduk, büyüttük, bazen sektör değiştirdik, ama hiçbir zaman Y nesli kadar girişimci olamadık diye düşünüyorum” diyor.

### “PARADAN DAHA FAZLASINI İSTEDİLER”

Y kuşağı liderlerinin yönetime kattığı özelliklerden birinin de rahat iletişim olduğuna değinen Öğücü'ye göre, önceki nesillerin resmi ilişkileri, artık yerini saygı çerçevesinde daha samimi ve kişisel ilişkilere bırakıyor. Eskiden çalışmanın tek bir anlamı olduğunu, onun da para kazanmak olduğunu belirten Öğücü sunuları aktarıyor:

“Daha iyi kazanmak, daha başarılı olmak ve yükselebilmek için hepimiz uzun saatler boyunca çalışmayı, mesaiye kalmayı kabul ederdik. Sonra Y nesli geldi ve iş yapış şekillerini kendilerini ifade etme yöntemi olarak kullanmaya başladılar. Onlar için ömür boyu aynı işte çalışmak ve gelecek için bugünden fedakarlık yapmak, modası geçmiş kavramlar olarak gözüküyordu. Y neslinin talep ettiği bağımsızlık ve esneklik, iş-özel yaşam dengesini koruyabilmek anlamına geliyordu. Dolu ve dengeli bir hayat için çok para kazanmaktan ötesinde şeyler istediler. Topluma katkı sağlamak, yaşamdan keyif almak ve çocuklarıyla kaliteli zaman geçiren iyi ebeveynler olmak gibi. Şu anda birçok aile şirketinin başında, hayatı boyunca işten daha önemli bir hobisi olmamış bir liderin olduğunu düşünürseniz nesil çatışması yaşanmasına şaşırılmamız gerekiyor.”

## WHY?

“ONLAR KADAR GİRİŞİMCİ OLAMADIK”

### “ONLAR KADAR GİRİŞİMCİ OLAMADIK”

TAIDER olarak gelecek nesil üyeleriyle birlikte üzerinde çalıştıkları konulardan birinin de nesiller arasındaki farklıları çatışma olmadan yönetebilmek olduğunu belirten Öğücü, “Bu

Berkan BAYKAM / KAM Ankara Beton Sanayi A.Ş.  
Yönetim Kurulu Başkanı

## “Genç kuşağa kulak verilmeli”

KAM Ankara Beton Sanayi A.Ş. 1980'de babam Mahir Baykam tarafından kuruldu. Şimdiye dek 200'den fazla fabrika binası yaptığımız için piyasada 'fabrika fabrikası' olarak tanınıyoruz. Babam 2015'te 59 yaşında vefat edince, 29 yaşında yönetim kurulu başkanı olarak göreve başladım. 2008'den beri şirkette çeşitli departmanlarda çalışmaktaydım. 2013'te KAM İnovasyon adında bir yazılım şirketi kurduk. Şirketimizin kendi sektöründeki liderliğinin en önemli nedeninin, yönetim sistemi olduğunu fark edince, bu yönetsel tarzı Oplom adını verdiğimiz, yapay zeka destekli bir iş yönetimi aracı yazılıma çevirdik. Başarının sırrı niteliğindeki yönetsel yaklaşımı diğer şirketlerle de paylaşmak istedik. Oplom şu an çeşitli sektörlerde pek çok şirkette kullanılıyor.

Babamın aşırı yenilikçi ve zaman yönetiminde başarı-



Berkan Baykam



## PARA | HABER

### Burak DARCAN / Tila Kompozit Yönetim Kurulu Başkanı "Kurucularla cesaret konusunda ayrışıyoruz"

Kendi şirketim Tila Kompozit'i 2012'de kurmadan önce, aile şirketimiz olan Boytek A.Ş.'de çalışıyordum. Aile şirketimde tam zamanlı çalışmaya 2003'te başlamıştım. Boytek'te bilgi işlem konusunda ERP sistemlerini

oturttum. Pazarlama konusunda ise Avrupa ve Kuzey Afrika'da yeni pazarların geliştirilmesine destek verdim. Gelenekselleşen bayi toplantılarımızı daha interaktif hale getirdim. Aile toplantılarını başlattım. Eğitim ve kişisel gelişim benim için çok önemliydi ancak kurucu nesil tarafından bu konu operasyonel süreçten kaybolan bir zaman olarak değerlendiriliyordu. Teknoloji ise bir direnç meselesiydi ve bilinmezliğinden dolayı

hataya açık bir konuydu. Yılların ardından bu değişti. Eski kuşakla aramızda, teknoloji, insan ilişkileri ve özellikle iş-özel yaşam dengesi konularında ciddi bir bakış açısı farklılığı var. Y kuşağı olarak bizler, kurucu nesil ile cesaret konusunda da ayrışıyoruz. Bu beni bundan 10 sene önce rahatsız ediyordu. Şu an anne ve babalarımızın korkularının, yaşadıkları dönemin (darbe, öğrenci olayları, siyasi ayaklanmalar vb.) bir yansıması olduğunu ve böyle hissetmelerinin normal olduğunu düşünüyorum. Biz bunları yaşamadığımız için daha cesaretliyiz. Cesaret, teknoloji ve Z kuşağı ile ilişkiler konusunda eski kuşağa köprü olabiliriz. Eski kuşaktan da kriz yönetimi, değerler ve güven oluşturma konularında öğreneceklerimiz var. Özel zamanlarımda basketbol, Lego, strateji oyunları oynamak, fotoğrafçılık ve film izlemek gibi hobilerimle ilgileniyorum. Bir derneğe bağlı olmasam da doğanın ve denizin temizlenmesi ile geri dönüşüm konusunda hassas ve aktif davranmaya çalışıyorum.

lı olması nedeniyle kendisiyle çatıştığım bir konu yoktu. Ama benim agresif yapımın zamanla törpülendiğini söyleyebilirim. Babamın büyük zorlukları nasıl çözdüğünü öğrendikçe, duyduğum saygı öğrenme açlığımı perçinledi. Babamla ilişkimden yola çıkarak değil ama çevremdeki şirketlerden gözlemlediğim kadarıyla genç nesil önceki nesli genellikle konservatif bulabiliyor. Hatta onların çağa ayak uyduramadıklarını düşünerek, bu zamana kadar şirketi o seviyeye getiren sanki önceki nesil değilmiş gibi tavırlar sergileyebiliyor. Öte yandan önceki nesil de, işin değişen çağa uygun olarak dönüştürülecek kısımlarını bile genç nesle bırakmaktan imtina edebiliyor. Bu da karşılıklı bir



zıtlasmaya yol açabiliyor.

İnsanlar gibi toplumlar da değişiyor, dolayısıyla kuşaklar arasında bazı konulara yaklaşım farklılıkları inanılmaz seviyelerde. Eski kuşak yöneticilerin yeni kuşakla ilgili düşünebileceği en temel konu, işe yeni başlamış çalışanların yeni kuşak tarafından daha iyi anlaşılacağı. İnsan kaynağını doğru yorumlamazsanız, o şirketin ilerleyebilmesi söz konusu olamaz. Önceki kuşağın yeni kuşaktan edinebileceği bilgi ile kendi deneyimlerini sentezleyerek hareket etmesi önemli. Benzer şekilde, müşteri davranışlarının yorumlama konusunda da, strateji planlaması genç kuşağın önerilerine kulak verilerek yapılmalı.

Bizim de eski kuşaktan öğreneceklerimiz var. Olaylara nasıl yaklaşım gösterileceği, sistematik ve analitik düşünce yapısı ve insan ilişkileri gibi. Eskilerin deneyiminden ders çıkarmanın öneminin farkında olunması gerek. En büyük hobim yeni ürün geliştirme toplantıları. Her gün teknoloji, ekonomi ve biyografi kitapları okuyorum. Haftanın üç günü spor yapıyorum. Su sporları ve kayak yapmayı seviyorum. Arkadaşlarla konserlere, partilere gitmek de sevdiğim etkinlikler arasında. Sinemaya önem veriyorum, arkadaşlarımla film izleme günleri düzenlediğim kendi özel sinema salonum bile var.

Çișe CİĞER / İntertim Orman Ürünleri Pazarlama Müdürü

### "Y kuşağı için ekip çalışması ve sinerji önemli"

İntertim 1995'te kuruldu. 2009'da şirkette çalışmaya başladım. Dış ticaret ve Satış departmanlarında görev aldım. Şirkete girdikten sonra ilk olarak logo tasarımı ve kurumsal kimlik çalışması yaptık. Çin'de kendi markamız ile forklift ürettirip ithal ettik. İlk forklift markamızı

Çișe CİĞER



tescilledik. Katar ve Hindistan'a ihracata başladık. Eski kuşakla, yatırım ve büyük harcamalar gerektiren işlerde risk alınıp alınmaması konusunda ayrışıyoruz. Yeni şirket kuruluşları, yeni ortaklıklar ve stratejik yatırımlarda, karar alma ve uygulama süreçleri aile büyüklerinin fikre adapte edilmesi gerektiği için uzayabiliyor. Daha heyecanlı ve enerji doluyum, bu yüzden hemen



Başak Çilingiroğlu KURTOĞLU / Shoe City Yönetim Kurulu Üyesi

## “Eski kuşakların bizden öğrenecekleri var”

1926 yılında Çilingiroğlu adıyla kurulmuş bir firmayız. Ben dördüncü kuşağım. Yurtdışında perakendecilik yüksek lisansımı bitirdikten sonra 2004’te aile işletmesinde çalışmaya başladım. Pazarlama ve ürün yönetiminin başındayım. Göreve başladıkten sonra ayakkabı sektöründeki yenilikleri yakından takip etmeye başladım. İngiltere’den “Ayakkabı Uyum Danışmanı” sertifikası aldım. Doğru ayakkabı seçimi ve ayak tipinin belirlenmesi konusunda sektöre öncülük ediyoruz. Eski kuşaklar çok tecrübeli, onların çevresi bizde yok. Piyasayı daha iyi takip ediyor ve birbirlerine danışmayı seviyorlar. Ancak yeniliklere daha şüpheci baktıklarını görüyorum. Risk almaya karşı soğuklar, büyük emeklerle kurdukları şirkete daha korumacı davranıyorlar. Biz ise risk almazsak büyüyemeyeceğimizin farkındayız. Patron-çalışan ilişkisi de çok değişti. Y kuşağının taleplerini anlayabiliyoruz, çünkü aynı şeyleri biz de istiyoruz. Mesela daha esnek çalışmak istiyoruz.

Saatler çok önemli değil, işin bitmesi önemli. Yönteme değil sonuca odaklanıyoruz. Standard yöntemler yerine, herkes kendi yöntemiyle çalışabilir. Disiplin kadar, çalışanın işinden zevk alması da önemli. Esneklik, yenilikçilik ve belki risk alma konusunda biraz daha korkusuz olma konusunda eski kuşakların bizden öğrenecekleri var. Biz de onlardan piyasayı takip etme taktiklerini öğrenebiliriz. Ben özellikle anaokullarında çocukların ayak gelişimi konusunda anne babalara sunumlar yapıyorum. Bunu sosyal sorumluluk projesi olarak görüyorum. Ayakkabı üretiminde kullanılan gelişmiş yazılımların Türkiye’deki okullarda kullanılması konusunda da çok çaba harcıyorum. Hobi olarak da piyano çalıyorum.



harekete geçmek istiyorum. Bu bazen iyi bazen de kötü sonuçlar getiriyor. Kazanılan paranın harcamasını daha kolay yapabiliyorum, eski kuşak daha tutumlu ve hesaplı. Kendimi eski kuşağa nazaran daha yenilikçi görüyorum. Yeni iş alanlarını araştırıyorum. Firmamıza farklı alanlar kazandırmaya çalışıyorum. Çalışanların fikrini alma konusunda daha açığım. Yaratıcılığa önem veriyorum. İletişimde daha sakinim. Hataları daha rahat kabul ediyorum. Ekibi duygularına göre değil, performanslarına göre değerlendiriyorum.

Bir önceki kuşağın kararlarını iyi ve kötü tecrübeleri etkilerken, Y kuşağı daha dinamik, enerjik ve sabırsız bir şekilde harekete geçiyor. Y kuşağı iş dağılımını rahat yapabilirken, bir önceki kuşak işi birebir her adımda takip etmek istiyor. Y kuşağı için ekip çalışması ve sinerji önemli, değişimi daha hızlı kabul edip uyum sağlayabiliyor. Ama motivasyonu da kolay kaybediyoruz. İş ve özel yaşam dengesi, değişime açıklık ve hızlı uyum sağlama konularında eski kuşağa öğreteceklerimiz olabilir. Onlardan da sabır ve eleştiriyi kabul etmeyi öğrenebiliriz.

Hobi olarak kick-box yapmayı, bisiklet sürmeyi, doğa yürüyüşlerini ve seyahat etmeyi seviyorum. Haytap ve Doğayı Hayvanları Koruma ve Yaşatma Derneği (Dohayko) üyesiyim. İşletmelerimizde engelli köpeklerle öncelik vermek üzere çok sayıda sokak köpeği besliyoruz. Birçok dernek üzerinden veya direkt olarak barınaklara mama, kulübe ve ahşap palet desteği sağlıyoruz.

Serra Soysal KOYUNCU / Petroyağ Yönetim Kurulu Üyesi

## “KSS projeleri, ciro grafiklerinden daha kıymetli”

Şirketimiz 1993’te babam Ünal Soysal tarafından kuruldu. ABD’de eğitimimi tamamladıktan sonra 2007’de işe başladım. 2014’den bu yana Satın Alma, İnsan Kaynakları ve Pazarlama-

dan Sorumlu Yönetim Kurul Üyesi olarak görev yapıyorum. İşe başladığımda ilk büyük hedefim kurumsallaşma ve şirketimizi bilinir hale getirmektir. İnsanların çalışmak isteyeceği bir yağ firması olmak istiyoruz. Bunun için şirket içi ve dışında çalışmalarmız var. Personelimize yılda en az iki olmak şartıyla özel eğitim programları düzenliyoruz. Daha şeffaf bir yapı için performans sistemimizi de revize ettik.

Kurucu nesil ile aramızdaki gözle görülür en büyük fark bençe karar aşamasında yaşanıyor. Karar aşamasında kurucu nesil her zaman daha temkinli ve önceki tecrübeleri rehber edinerek ilerliyor. İkinci nesiller ise bu konuda daha atak, tecrübeler çok kıymetli ancak ket vurabilme gibi bir özelliğe de sahipler. Kurucu nesil son derece yeniliklere açık, öğrenmeye hevesli ve hala çok heyecanlı. Bu gerek yeni nesli, gerekse profesyonel kadroyu daha da motive ediyor. Bu anlamda kendimi şanslı hissediyorum. Kurucu nesillerle genç nesiller arasında farklar olduğu aşikar. Zaten farklılığın olmadığı hiç bir ortamdan faydalı bir sonuç elde edilmiyor.

Kurucu nesil konservatif mi? Tecrübelerine sıkı sıkıya bağlı mı? O halde kendini daha atak ve cesur kabul eden Y kuşağı kurucu neslin bu özelliğini kendine ait özelliklerle birleştirecek. Farklılıkları iyi ya da kötü olarak sınıflandırmadan, kendi içlerinde dengeleyerek kuruma nasıl pozitif katkısı olabilir noktasında değerlendirmeli. Her şeyin hızla değiştiği günümüzde esneklik ve adaptasyon en büyük gereklilikler. Geleneksel kalmak yerine günü yakalamak konusunda Y kuşağı iyi takip edilmeli

Serra Soysal





## PARA | HABER

# GENERATION Y



diye düşünüyorum. Ancak aile şirketlerinde bizi biz yapan değerler vardır. Bu özden kopmamak da gerek. İşletmelerdeki kurucu nesiller, varlıkları ve sağduyuları ile bu değerleri ve kültürü temsil eder. Değişim ne kadar hızlı olursa olsun yeni nesiller bu adaptasyonu kurum değerlerinden asla uzaklaşmadan gerçekleştirmeli. Bunu da yeni nesillere hatırlatacak olan kurucu nesillerdir.

Sosyal sorumluluk projeleri, benim için satış ve ciro grafiklerinden daha kıymetli. Daha çok haz veriyor. Lösev, Koruncuk, Darüşşafaka, Tema gibi STK'ların destekçisiyiz. Aynı zamanda faaliyet alanımız olan kimya ve endüstriyel yağcılık alanında yetişen öğrencilere Ar-Ge Merkezimiz ve laboratuvarlarımız her zaman açık. Lise ve üniversitelerin ilgili bölümleriyle de işbirlikleri yapıyoruz.

Yalçın YEŞİLOVA / Yeşilova Holding Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı

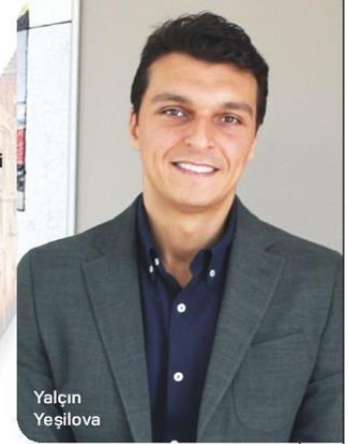
### "Bizden sevgi ortamı oluşturmayı öğrenebilirler"

Şirketimiz 1975'te kuruldu. 2012'de Bursa'da faaliyet gösteren şirketimizin İstanbul şube yöneticiliği ile şirkette göreve başladım. İki buçuk yılın ardından Bursa'ya dönerek farklı pozisyonlarda çalıştıktan sonra bir işletmemizin genel müdürlüğünü yaptım. Son bir buçuk yıldır da holding merkezde insan kaynakları, kurumsal iletişim, iç denetim, maliyet kontrol ve bilgi teknolojileri bölümlerinden sorumluyum; finans ve Ar-Ge departmanları ile birlikte proje bazlı çalışıyorum. Her görev yaptığım yerde işime değer katmak ve farklılık getirmek en önemli amaçlarımdan biri oldu. Bu bağlamda alüminyum ürün portföyünü ulusal düzeye çekecek bir projeye öncülük ettim. Güneş enerjisi konusunda ürün gamı geliştirdik ki şu an Türkiye'de yüzde 25'lik bir pazar payına sahibiz. 2016'da Türkiye'nin ihracatını en hızlı arttıran ilk 100 şirketi arasına girmeyi başardık. ERP'nin etkin kullanılarak verinin anlık olarak yönetici ekranlarına aktarılmasını sağlayan bir veri yönetimi sistemi geliştirdik. İnsan kaynaklarında gurur duyduğum çağdaş uygulamaları devreye aldık. Biz, genel itibarıyla kuşaklar arasında çok az çatışma yaşayan bir taraftayız. En büyük şansım, babam Ali İhsan

Bey'in dinleyen, irdeleyen ve esnek bir karakterinin olması. En çok ayrıştığımız nokta, benim mevcut durumdan daha az hoşnut olmam yönünde. Elbette, onlar kurucu nesil olduğu ve hiçbir sistemin olmadığı dönemi bildikleri için bugünü değerlendirirken geçmişle kıyaslıyorlar. Oysa bizim dönemimizde geçmiş yok, dünyanın en iyi şirketleri kıyas noktamız. O yüzden ben daha alacağımız çok yol olduğunu düşünüyorum. Bugün bilginin üretimi ve bize ulaşma hızı standart yaptığımız işlerin önümüzdeki on yıl içerisinde değişeceğini gösteriyor. Dolayısıyla en temel farklılaştığımız nokta, önceki neslin işlerini mevcut yaptıkları haliyle devam ettirerek ayakta kalacaklarına inanmaları. Oysa bugün bizler bizim göremediğimiz tehditlerin var olduğunu biliyoruz ve kendimizi daha tedbirli olmak zorunda hissediyoruz.

Bizden bir önceki kuşak yöneticilerle aramızda şöyle bir fark var; onlar kendilerini ekibinin babası gibi görüyor, dolayısıyla da ekip arkadaşlarından her fedakarlığı isteyebileceklerini düşünüyorlar. Daha hiyerarşik ve baskıcı iş yaptırma yaklaşımları var. Y kuşağı yöneticileri ise daha dengeli, neyi neden istediğini açıklayarak ve belli kararları çalışanın vermesini isteyerek iletişim kuruyor. İşin sürdürülebilir olması için işletmede herkesin ortak amaca güdülenmesi gerekiyor. O yüzden herkesin zihnindeki temel hedef ortak olmalı, bu da daha yoğun iletişim ve duygusal bağ ile kurulabilen bir şey. O yüzden bizden öğrenmeleri gereken en temel konular; sevgi ortamı sağlama, ekip olma halini hissettirme, daha özgür bırakma ve en önemlisi empati konusuna biraz daha eğilmeleri yönünde. Biz de onlardan sabrı öğrenmeliyiz. Üst kuşakların işletmeye daha manevi bir yaklaşımı var. Bizler ise daha mekanik ve ölçümsel bakıyoruz. O duygusal bağı da öğrenebilirsek bu durum çok büyük katkı sağlar bizlere.

Hobi olarak resim yapmayı seviyorum. Cajon çalıyorum, uzaktan kumandalı helikopter uçuruyorum, düzenli olarak spor ve meditasyon yapıyorum. Çevrecilik bizim için en önemli odak noktalarından biri. Dünyayı kirletmeyen, bir kez yeryüzüne çıktığında defalarca kullanılabilen bir metal olan alüminyum kullanıyoruz. Diğer üretim süreçlerinde de hiçbir atığın doğaya karışmasına izin vermiyoruz. Bir ormanımız var, her yıl çalışanlarımızla birlikte orada dikim yapıyoruz.



Yalçın Yeşilova

