BOSİAD

SİNERJİ

BURSA OSB
BURSA ORGANİZE SANAYİ BÖLGESİ

Birlikte üretelim, birlikte büyüyelim...

Yıl 8 | Sayı 43 | Ekim / Aralık 2021

Sinerji BOSİAD yayın organıdır

Çevre Yarışması'nın şampiyonları belli oldu

Bursa OSB ve BOSİAD'ın kirletmeyen sanayi ile daha temiz çevre farkındalığı yaratmak amacıyla düzenlediği Çevreye Duyarlı Sanayi Tesisi Yarışması'nın 5.'sinde 3 ayrı kategoride birinciler İpeker, Martur ve Coşkunöz oldu. s10

OSB'lerin yıldızı Bursa OSB'li firmalar s30

BOSİAD ve Üsküdar Üniversitesi, Bursa OSB'deki yönetici ve Z kuşağı çalışanlarının beklentilerini araştırdı...

"İşverenler zamanın ruhuna uymalı" s32

ÜRÜNLER

durProx®
Fiziksel Çapraz Bağlı Polietilen Köpük

DurProx (Fiziksel çapraz bağlı polietilen köpük) yüksek teknoloji ile üretilebilen, mekanik özellikleri üstün, boyutsal kararlılığı yüksek ürün grubudur. Ürün, içerisine katılan katkılar ve bağlayıcılar yardımı ile ekstrüze edildikten sonra Elektron Demeti işlemine tabi tutulur. Elektron Demeti işleminden sonra fırınlama operasyonu ile genleşmesi sağlanan ürünün fiziksel özellikleri artar, son derece kapalı hücre yapısına ve pürüzsüz yüzeye sahip bir malzeme elde edilir. Farklı sektörler için kesilmiş plaka, rulo, boru, ekstra lamineli veya laminesiz olarak üretilebilir.

durSolex®
Kimyasal Çapraz Bağlı Polietilen Köpük

DurSolex (Kimyasal Çapraz Bağlı Polietilen Köpük) İçerisine katılan kimyasal şişirici ve çapraz bağlayıcılar yardımı ile ekstrüze edilerek fırınlama operasyonu ile genleşmesi sağlanan Polietilen köpük malzemedir. Çapraz bağlı yapısı sayesinde yüksek fiziksel ve mekanik özelliklere sahiptir. DurProx (Fiziksel Çapraz Bağlı Polietilen Köpük)'a nazaran hücre yapısı daha iri, yüzeyi daha pürüzlüdür. Ses, ısı, nem yalıtımı ve darbeden koruma amaçlanan pekçok alanda kullanılır. Farklı sektörler için kesilmiş plaka, rulo, boru, ekstra lamineli veya laminesiz olarak üretilebilir.

durPack®
Düz Bağlı Polietilen Köpük

DurPack (Düz Bağlı Polietilen Köpük) Düz bağ yapısına sahiptir ve içerisine katılan kimyasallar ve şişirici gaz ilavesi ile ekstrüzyon yöntemi kullanılarak üretilen ürünümüzdür. Çapraz bağlı polietilen köpük ürünlerimiz olan DurProx ve DurSolex'e nazaran daha ekonomik ve standartları nispeten daha az zorlayıcı olan uygulama sahalarında, ses, ısı, nem yalıtımı ve darbeden koruma amaçlı olarak kullanılır. Farklı sektörler için kesilmiş plaka, rulo, boru, ekstra lamineli veya laminesiz olarak üretilebilir.

YAPI ENDÜSTRİSİ ÇÖZÜMLERİ

Floorlayer
Parkealtı Yalıtım Şiltesi

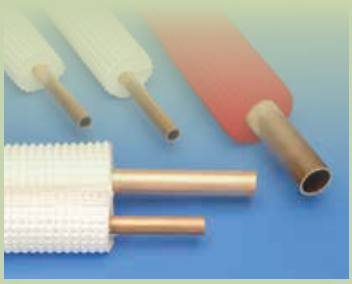
Parke altı yalıtım malzemeleri standartları değişiyor. Dünya artık ısı ve ses yalıtımı sağlamayan şilteler yerine, istenilen yoğunlukta ve kalınlıkta üretilebilen, uzun ömürlü, ısı ve ses yalıtımında maksimum performans sağlayan çapraz bağlı polietilen ürünleri tercih ediyor. Durfoam, dünyanın tercihi parke altı malzemeleri ile ısının evinizde kalmasını sağlarken, evinizin içindeki hareketten kaynaklanan sesi önleyerek sizin ve çevrenizdekilerin yaşam konforunu arttırır.

Floormax
Şapaltı Yalıtım Şiltesi

Floormax konutunuzu daha konforlu hale getirirken, ısınma ve iklimlendirme giderlerinizin de azaltılmasına önemli katkılar yapıyor. Katlar arasındaki beton veya diğer yapı elemanlarının neden olduğu ses ve ısı geçişlerini, kapalı ücreli ve çapraz bağlı güçlü yapısı sayesinde önleyen Floormax, sağladığı faydanın yanında son derece ekonomik çözümler sunuyor. Konutlarda hem zemine hem de duvar aralarına kolaylıkla uygulanabilen Floormax, tek bir ürün ile ses, ısı ve nem yalıtımı sağlıyor.

Termawrap
HVAC Yalıtım Levhası

Esnek ve sağlam yapısı sayesinde son derece kolay uygulanabilen Termawrap, alüminyum folyolu dış yüzeye sahiptir. Talep edilen et kalınlığı, renk ve ebatlarda üretilebilmektedir. Tek tarafı bantlı olması sayesinde uygulama zamanından büyük tasarruf sağlarken, kaplama yapılacak kanal ile arasında boşluk kalmadığından kayıpları minimuma indirir. Dış ortam şartlarından etkilenmez ve zamanla sertleşerek dökülme, yırtılma yapmaz. Ek yerleri için istenen ebatlarda şerit şeklinde uygulama alanında kolayca kesilebilir ve bantlı olması sayesinde ikinci bir işçilik ve yapıştırıcı kimyasala ihtiyaç duyulmaz.



Termawrap
HVAC Yalıtım Borusu

Çapraz bağlı polietilen köpük esaslı Termawrap izolasyon borusu, piramit desenli ve UV dayanımlı film kaplı dış yapısı ile zorlu dış ortam şartlarına karşı yüksek dayanıma sahiptir. Talep edilen çap, et kalınlığı, boy ve tekli-ikili konfigürasyon şeklinde üretilmektedir.
Farklı renk seçenekleri ve müşteri özel istekleri doğrultusunda üretilebilen Termawrap, boyutsal ve fiziksel özelliklerindeki hassasiyet sayesinde rakiplerinden ayrılmaktadır.

durfoam
Insulation and Packaging Solutions

DURMAZLAR

DURFOM İZOLASYON VE AMBALAJ SAN. TİC. A.Ş. Merkez: Akçalar Sanayi Bölgesi Şırşır C. No: 5 Nilüfer / Bursa / TÜRKİYE T +90 224 484 25 06 - 07 F +90 224 484 23 21

w w w . d u r f o a m . c o m

DURMA

DURMA Cloud

YENİ

D-LINE

D-LINE AKILLI HAT ÇÖZÜMLERİ

D-LINE Akıllı Hat Çözümleri, müşteri prosesine yönelik tasarlanan bütünleşik makinalar grubunun müşteri proseslerine tamamen adapte edilmesiyle oluşan sac işleme makinaları entegrasyonudur.

Durmazlar Makina, ‘‘Akıllı Fabrika’’ konseptinin -insan gücüne asgari düzeyde bağımlı ve tam otomatik olarak üretim yapan- gerçeğe dönüşmesini sağlayan Türkiye’deki tek firma olmanın haklı gururunu taşımaktadır.

Hilton
CleanStay

Toplantı ve Etkinlikleriniz İçin Daha Yüksek Standartlar

Hilton Bursa'da

CleanStay nitelikleri taşıyan Hilton EventReady programı, başlangıcından bitişine kadar gönül rahatlığı sağlayan etkinlik deneyimleri sunuyor.

Temiz, esnek, güvenli ve sosyal sorumluluk sahibi etkinlik deneyimleri yaratmak için tasarlanan **Hilton EventReady**, etkinliğinizin her aşaması için yenilikçi teknoloji kaynaklarından, yeniden tasarlanmış alanlara ve yiyecek-içecek sunumlarına kadar yaratıcı çözümler sunuyor.

Hilton CleanStay Standartları

- Temizlik ve dezenfeksiyon için geliştirilmiş prosedürler.
- Planlamacılar için denetlenmiş EventReady Oda Kontrol Listesi sunulur.
- Oda düzgün şekilde temizlendikten, düzenlendikten ve EventReady hale getirildikten sonra Hilton CleanStay Etkinlik Odası Mührü takılır.

Esnek

- İş Ortaklıkları şeffaflık ve ortak hedefler esasına dayanır.
- Esnek fiyatlandırma, farklı alan seçenekleri ve sözleşme şartları.
- Uzman rehberliği ve derlenmiş kaynaklar için Özel Hilton EventReady Strateji Metni.

Güvenli ve Sosyal Sorumluluk Sahibi

- Fiziksel mesafe kurallarına uygun yaratıcı ve özelleştirilmiş etkinlik düzenekleri.
- İlham veren yiyecek ve içecek menüleri: özenle hazırlanmış, zamanında ve çok çeşitli.
- Çevreye duyarlı çözümler ve toplum hizmeti deneyimleri.

Esnek Hilton EventReady Fırsatı

VERIFIED SAFE TOURISM TURKEY

Hilton
BURSA
CONVENTION CENTER & SPA

Hampton by HILTON

Hilton
CleanStay

www.rudolf-duraner.com.tr

Organize Sanayi Bölgeleri Üst Kuruluşu (OSBÜK), düzenlediği basın toplantısında Türkiye'de ilk defa yapılan "**OSBÜK-OSB Yıldızları Araştırması**"nın sonuçlarını açıkladı.
Yer aldığımız 4 kategori içerisinde bizleri en çok gururlandıran "**En Fazla Kadın İstihdam Eden**" firmalar arasında Türkiye OSB'ler arasında 91. sırada, Bursa OSB'de 5. sırada yer almamız olmuştur.

2020 OSB Yıldızları;

5 TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ

Kuruluşundan itibaren %50 ve üzerinde olan beyaz yaka kadın çalışan sayımız ile **"Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini"** 23 yıldır destekliyoruz.

DEĞER YARATMAK BİZİM İŞİMİZ!

Tedarik Zinciri Yönetimi

Esnek üretim ve tam zamanında teslimat sunarız.

Proje Yönetimi

Müşterilerimizin işlerini büyütmesine destek oluruz.

Problem Çözme

Müşterilerimize mükemmel çözüme ulaşma deneyimi sunarız.

Etkili Süreç Yönetimi

Müşterilerimizin çıkarlarını koruruz.

Müşterimizin parça tedarikçisiyiz!

Yüksek kalitede üretiriz!

BORUSAN KURULUŞUDUR

0212 393 58 00

bmb@borusan.com
www.borusanmannesmann.com
+90 (549) 393 58 00

/BorusanMannesmann
/BorusanMannesmannBoru

BORUSAN MANNESMANN

s10

s20

s30

s32

s24

s52

BOSİAD SİNERJİ

Ekim - Aralık 2021
Yıl 8 *Sayı* 43 *Yayın Süresi* 3 ayda 1
Yayın Bölgesi Bursa

BOSİAD adına sahibi
Yavuz Yiğit

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü
Abdullah Bayrak

Bursa OSB Yönetim Kurulu
Hüseyin Durmaz *Yönetim Kurulu Başkanı*
Abdullah Burkay *Yönetim Kurulu Başkan Vekili*
Sühendam Urbay *Yönetim Kurulu Üyesi*
Özcan Gök *Yönetim Kurulu Üyesi*
Kadri Uğur *Yönetim Kurulu Üyesi*

Bursa OSB Bölge Müdürü
A.Türker Ertürk

BOSİAD Yönetim Kurulu
Rasim Çağan *Yönetim Kurulu Başkanı*
Mefküre Zümbülova *Yönetim Kurulu Başkan Yard.*
Süleyman Selçuk Çelik *Yönetim Kurulu Başkan Yard.*
Meltem Turan Koylu *Yönetim Kurulu Genel Sekreteri*
Özgür Şahin *Yönetim Kurulu Üyesi*
Haluk Arslan *Yönetim Kurulu Üyesi*
Selim Akbaş *Yönetim Kurulu Üyesi*
Nilüfer Ayça Kurtcan Ay *Yönetim Kurulu Üyesi*
Kerem Bayrak *Yönetim Kurulu Üyesi*
Ertan Demirdüzen *Yönetim Kurulu Üyesi*
Sadi Cem Türkün *Yönetim Kurulu Üyesi*

Dergi İletişim
Bursa Organize Sanayi Bölgesi
Ormanlar Cad. Meşelipark Tesisleri
No:2-2 B Blok D:2 16140 Nilüfer/BURSA
Mobil: 0 530 941 33 39
Tel: 0 224 243 20 01 Fax: 0 224 243 20 02
Web: www.bosiad.org.tr
bilgi@bosiad.org.tr

Yayına Hazırlayan
Yazıevi İletişim & Yayıncılık
Yazıevi Yayıncılık İletişim Ltd. Şti.
Mobil: 0 533 084 50 41
Konak Mahallesi Eğitimciler Cd.
Ahmet Osmanbey Apt. No:20 K:3 D:5 Nilüfer/Bursa
www.yazievi.com.tr

Baskı
Stüdyo Star Ajans Ltd. Şti.
Alaaddin Bey Mahallesi
634. Sokak Ayaz Plaza 24/A
Nilüfer / Bursa
Tel: 0224 249 33 20

Baskı Tarihi
Ocak 2022
Yayın Türü
Yerel Süreli

Sinerji, Bursa Organize Sanayi Bölgesi Sanayicileri ve İş Adamları Derneği'nin (BOSİAD) yayın organıdır. Dergide yayınlanan yazı ve makaleler kaynak gösterilerek alıntı yapılabilir. Yazı ve reklamların sorumluluğu yazana veya reklam verene aittir.

içindekiler

Sinerji'den Mesaj
06 2022'den umutluyuz... Hüseyin Durmaz
08 Z Kuşağı'nı anlamak Rasim Çağan

Dosya
10 BOSİAD'ın Çevre Yarışması'nın şampiyonları belli oldu

BOSB ve BOSİAD'dan...
18 Bursa OSB Mali Genel Kurul Toplantısı yapıldı
20 Automotive Meetings online başladı, yüz yüze görüşmeler haziranda
22 Bursa Emniyet Spor Kulübü Derneği'nden ziyaret
24 Bursa OSB MEM İrtibat Bürosu açıldı
30 Bursa OSB'li firmalar OSB'lerin yıldızı oldu
32 BOSİAD ve Üsküdar Üniversitesi, Bursa OSB'deki yönetici ve Z kuşağı çalışanlarının beklentilerini araştırdı...
46 BURSA OSB ve BOSİAD'dan KADES'e destek
47 Meslek lisesi öğretmen ve öğrencilerine yurtdışında staj ve eğitim imkanı
52 Tekstil ve hazır giyimin liderleri TechXtile'da buluştu

Röportaj
42 2022 URTEB'de "Haksız Rekabetle Mücadele" yılı olacak Ahmet Özenalp

Firmalar
28 Rudolf-Duraner'den temiz çevre için önemli işbirliği
45 Oyak Renault'da bayrak değişimi
50 TKG Otomotiv Grubu'na Yeni Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi
56 ÜÇGE'nin geri dönüşüm makinesi perakende sektörü ile buluştu

Görüşler
26 Kurumların yurt dışı iştirak kazançlarında istisna uygulaması hususu Şerif ARI
44 Yıllık ücretli izin döneminde iş sözleşmesinin feshi Zeynep Handan Özcebe
40 Metaverse (Öte evren) Emin Direkçi
48 Dijital Dönüşüme EVET, ama gerekli adımlar atılarak Sema Adalı
54 Ülkemizde beslenmenin durumu nedir? Dr. Dyt. Ş. Esin Göksu Şeker

Sağlık Köşesi
58 İmalat sanayisinde ergonomi uygulamaları ve faydaları Prof. Dr. Defne Kaya Utlu
64 Covid kör edebilir

Fotoğraf Öyküsü
60 Doğada yürürken Dr. İsmail ŞEKER

2022'den umutluyuz...

Hüseyin Durmaz
BOSB Yön. Kur. Bşk.

Çok değerli Sinerji okurları,

Covid-19 pandemisi nedeniyle tüm dünya ile birlikte 2020 yılının mart ayından itibaren kendimizi yeni bir durumun içinde bulduk. Dünya genelinde görülen lojistikteki yavaşlama, hammadde teminine erişim zorluğu ile birlikte gelen emtia ve ara malı fiyatlarındaki artışlar, yine global ekonomide yükselen enflasyon dengeleri değiştirdi. 2020 yılından devreden bu durum karşısında ekonomi yönetimimizin zamanında alıp uyguladığı doğru kararlar oldu. Aşı çalışmalarının yaygınlaşmasıyla başlayan normalleşme süreciyle de Türk iş dünyası pandeminin beraberinde getirdiği olumsuz etkilerden korunmak için 2021'de canla başla çalıştı. 2021 yılı, pandeminin etkisinden kurtulmaya çalışan reel sektör için zor denilebilecek bir yıl olsa da üretim, ihracat ve istihdama yönelik çalışmalar kesintisiz devam etti. Sonuç itibariyle baktığımızda ülkemiz yine birlik ve beraberlik içinde her şartta olduğu gibi bu zorlu süreçte de üretmeyi ve ürettikçe büyümeyi sürdürdü.

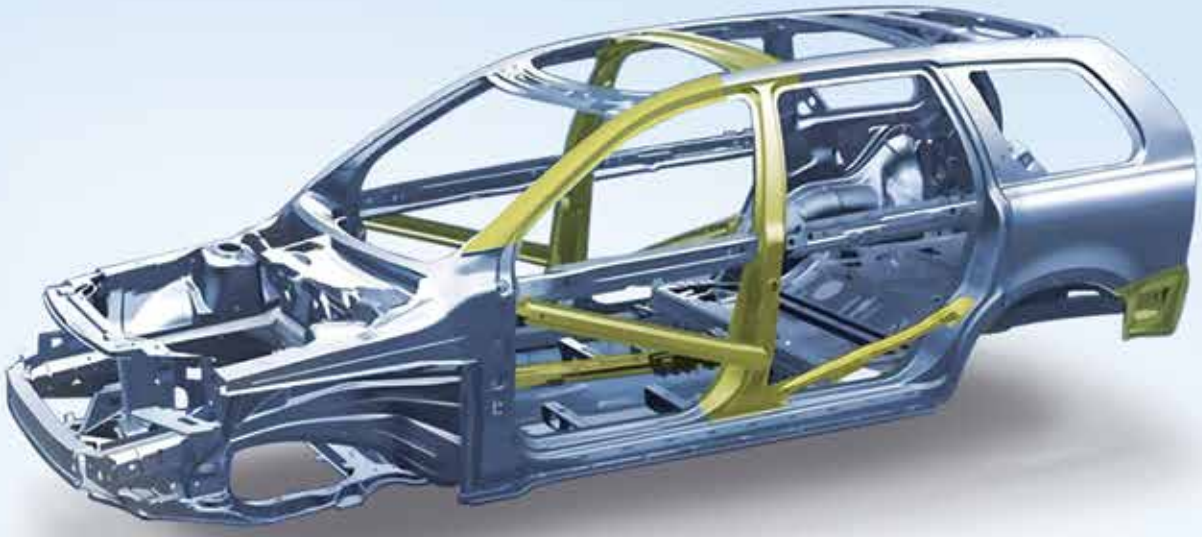
Sanayicilerimiz ve iş insanlarımız pandemi ile birlikte değişen şartlara kısa sürede ayak uydurmayı başarırken, adeta tehditleri fırsata çevirdi. Nitekim bunun sonucu dış ticaretimiz için çok önemli olan Avrupa'da Uzakdoğu ülkelerini geçerek tüm pazarlarda öne çıkma şansı yakaladık. Bütün bunlara ve bilhassa ihracat odaklı üretim avantajlarımıza karşın, global ekonomiden kaynaklanan sıkıntılarla birlikte enflasyonist baskının da etkisiyle, zor bir yıla girdik. Bu noktada birlik ve beraberliğimizin devamlılığı büyük önem taşıyor. Bugüne kadar pek çok zorlukların üstesinden gelmeyi başaran aziz milletimiz, üretken sanayicimiz ve çalışkan işgörenimizin gayretleriyle 2022'den umutluyuz.

Bu şartlarda gerçekleştirdiğimiz faaliyetleri Sinerji Dergimizin içeriğinde sizlere sunuyoruz. Bu vesile ile, ülkemiz genelinde düzenlenen "OSBÜK-OSB Yıldızları" araştırmasının sonuçlarında üst sıralarda yer alan ve Bursa OSB'de faaliyet gösteren firmalarımızı başarılarından dolayı kutluyorum. Ayrıca, kirletmeyen sanayi ile daha temiz çevre farkındalığı oluşturmak amacıyla düzenlediğimiz Çevreye Duyarlı Sanayi Tesisi Yarışması'na iştirak eden ve ödüllendirilen üyelerimize de tebriklerimi sunuyorum.

Bu duygu ve düşüncelerle yazımı tamamlarken sağlık ve mutlulukla işlerinizde başarılar temenni ediyor, saygılarımı sunuyorum.

Beyçelik Gestamp

Her *Ruh* güçlü bir bedene ihtiyaç duyar...



Beyçelik Gestamp, sac metal üretimi ve kalıp tasarımında lider kuruluşlardan biridir.

Sac şekillendirme ve kalıp tasarımı alanında Türkiye'nin ilk AR-GE ve Tasarım Merkezine sahip olan Beyçelik Gestamp, otomotiv sektörüne yaptığı yatırımlarla otomotiv sanayisine yön veriyor.

Beyçelik
HOLDİNG

Gestamp

Z Kuşağı'nı anlamak

Rasim Çağan
BOSİAD Yön. Kur. Bşk.

Z kuşağını anlamak ve onlarla iş dünyası arasında bir bağ kurmak için Z Planı Projesi başlattığımızı duyurmuştuk. Proje kapsamında bir Z Meclisi oluşturduk ve bu meclis çalışmalarına başladı. Ancak bundan önce Z Kuşağı'nı anlamak için ne istediklerini bilmek adına önemli bir araştırma yaptırdık. Biliyoruz ki Z Kuşağı'nı anlamak için önce dinlemek lazım. Üsküdar Üniversitesi İletişim Fakültesi Öğretim Üyesi Doç. Dr. Aylin Tutgun Ünal'ın yaptığı araştırma, bize önemli ipuçları verdi.

Bursa Organize Sanayi Bölgesi'nde çalışan Z kuşağına yönelik yapılan araştırmada çok çarpıcı sonuçlar çıktı. Araştırmaya göre, gençler, iş hayatında motive olmak için heyecan duyacağı, eğlenceli, maddi destek sağlayacak ve takdir edileceği bir iş istiyor. Z kuşağı, farklılıkları yüksek seviyede benimsiyor. Sosyal medyayı sık kullanıyorlar. Esnek çalışma istiyorlar. Vizyoner bir liderle çalışmak istiyorlar. İş yerinde fikirlerine önem verilmesi de önemli kriterleri arasında yer alıyor. Araştırmada, 'yurt dışına yerleşip çalışırım' diyenlerin oranın yüksek çıkması da bizler açısından düşündürücü. Araştırmamızın tüm sonuçlarını dergimizin bu sayısında okuyabilirsiniz. Bu sonuçlar bizlere yol gösterecek.

ÇEVRE YARIŞMASI'NIN KAZANANLARI BELLİ OLDU

Diğer yandan daha temiz çevre farkındalığı yaratmak amacıyla düzenlediğimiz Çevreye Duyarlı Sanayi Tesisi yarışmamızın 5.'si sonuçlandı. 3 ayrı kategoride birinci olan İpeker, Martur ve Coşkunöz'ü kutluyorum. Her zaman vurguladığımız gibi bu yarışmanın kaybedeni yok ve kazananı ise Bursa. Amacımız çevreci üretimi desteklemek ve bu farkındalığı artırmak. Özellikle şehir içinde kalmış bir organize sanayi bölgesi olarak bu bizim için çok daha önemli.

Sevgiyle kalın…

SİNTA İNŞAAT
GENEL MÜDÜRLÜK (İNŞAAT TAAHHÜT)
Organize San. Bölgesi Gri Cadde
No: 8 - 16215 - Nilüfer - BURSA
Tel : 0224 243 62 40-41
Fax : 0224 243 62 42
sinta@sinta.com.tr

SİNTA PREFABRİK
PREFABRİK ÜRETİM TESİSLERİ
Organize Sanayi Bölgesi Lacivert
Cadde No: 19 - 16215 Nilüfer - BURSA
Tel :
Fax:
sinta@sinta.com.tr

SİNTA ÇELİK
ÇELİK KONS. ÜRETİM TESİSLERİ
Organize San. Bölg. Sarı Cadde
No:9 - 16215 Nilüfer - BURSA
Tel: 0224 243 62 40-41
Fax: 0224 243 62 42
sinta@sinta.com.tr

SİNTA BETON
HAZIR BETON ÜRETİM TESİSLERİ
Ahmet Yesevi Mahallesi Sanayi Cad.
No: 661 - 16140 Geçit - Nilüfer - BURSA
Tel : 0224 244 96 51-52
Fax: 0224 244 96 36
sinta@sinta.com.tr

SİNTA AGREGA
AGREGA ÜRETİM TESİSLERİ
Yörükyenicesi Mahallesi
No: 143 - 16970
Mudanya - BURSA
Tel: 0224 559 82 55
sinta@sinta.com.tr

www.sinta.com.tr

Çevre Yarışması'nın şampiyonları belli oldu

Bursa OSB ve BOSİAD'ın kirletmeyen sanayi ile daha temiz çevre farkındalığı yaratmak amacıyla düzenlediği Çevreye Duyarlı Sanayi Tesisi Yarışması'nın 5.'sinde 3 ayrı kategoride birinciler İpeker, Martur ve Coşkunöz oldu.

Bursa Organize Sanayi Bölgesi ile Bursa Organize Sanayi Bölgesi Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği'nin (BOSİAD), "Çevreci Üretim, Temiz Gelecek" sloganıyla bu yıl 5.'sini düzenlediği Çevreye Duyarlı Sanayi Tesisi Yarışması'nda kazananlar belli oldu.

Çevre Komisyonu

Bursa OSB ve BOSİAD'ın, Koronavirüs pandemisi nedeniyle geçen yıl ertelemek zorunda kaldığı Çevreye Duyarlı Sanayi Tesisi Yarışması'nda bu yıl rekor bir katılım yaşandı. En son 2019 yılında 23 firmanın katıldığı yarışmaya bu yıl yüzde 40 gibi yüksek bir artışla 32 firma katılım sağladı. Sağlıklı toplumsal yaşamın sağlıklı çevresel sisteme bağlı olduğunu daha da açık bir şekilde görmemizi sağlayan pandemide çevre konusunda önemli yatırımlara imza atan firmalar, karbon kredisi, yenilenebilir enerji sertifikası gibi çok yeni sertifikasyonlara sahip olduğunu belgeledi.

İstanbul Teknik Üniversitesi Çevre Mühendisliği Bölümü Öğretim Üyesi Prof. Dr. Hüseyin Erdem Görgün, Bursa Teknik Üniversitesi Mühendislik ve Doğa Bilimleri Fakültesi, Çevre Mühendisliği Bölüm Başkanı Prof. Dr. Mehmet İşleyen, Bursa Uludağ Üniversitesi Çevre Mühendisliği Bölümü Öğretim Üyesi Doç. Dr. Selnur Uçaroğlu, Çevre Danışmanı Makbule Çetin ile Bursa OSB Müdürlüğü Atık Yönetimi ile Kalite Yöneticisi Meral Kesiciler'den oluşan ve online ortamda bağımsız olarak puanlamasını yapan jüri üyelerinin değerlendirmeleri sonucu Çevreye Kirletici Etkisi Yüksek Olan Tesisler' kategorisinde İpeker Tekstil birinci olurken, 'Çevreye Kirletici Etkisi Olan Tesisler' kategorisinin birincisi Martur, İzin-lisans Muafiyeti Olan Tesisler' kategorisinin birincisi de Coşkunöz Metal Form Merkez CMF-1 oldu. Geçmiş yıllardan farklı olarak jüri üyelerinin oy birliğiyle her kategoride 1 olan teşvik ödülü sayısı da 2'ye çıkarılırken Çevreye Kirletici Etkisi Yüksek Olan Tesisler kategorisinde teşvik ödülleri Mehmet Faik Yılmazipek Tekstil ve Rudolf Duraner'in oldu. 'Çevreye Kirletici Etkisi Olan Tesisler' kategorisinde Coşkunöz Metal Form Bursa CMF-3 ve Şahince Otomotiv, İzin-lisans Muafiyeti Olan Tesisler' kategorisinde de Beyçelik ve Coşkunöz Kalıp Makina teşvik ödülü aldı. Ödüller pandemi nedeniyle BOSİAD Başkanı Rasim Çağan, BOSİAD Başkan Yardımcısı ve Çevre Komisyonu Başkanı Mefküre Zümbülova ile BOSİAD Başkan Yardımcısı S. Selçuk Çelik tarafından, firmalar ziyaret edilmek suretiyle bizzat takdim edildi.

ÇAĞAN: AMACIMIZ ÇEVRECİ ÜRETİME FARKINDALIK OLUŞTURMAK

BOSİAD Başkanı Rasim Çağan, yarışma ile ilgili şunları söyledi: "Bu bir yarışma olsa da kaybedeni yok, kazananı ise Bursa. Amacımız çevreci üretimi desteklemek ve bu farkındalığı artırmak. Özellikle şehir içinde kalmış bir organize sanayi bölgesi olarak bu bizim için çok daha önemli."

2015 yılındaki ilk yarışmanın ardından çevre konusunun konuşulmaya başlandığına, bütün firmaların çevreyle ilgili adımlar atmak istediğine dikkat çeken Başkan Çağan, şöyle konuştu:

'Ödüllendirilen firmalar dışında diğer firmalar için de güzel bir örnek, farkındalık oluşturduk. Yarışma sonrasında Bursa OSB'mizde bir bilinçlenme gördük. Amacımız farkındalıktı ve bu farkındalığı yarattığımızı gözlemledik. Sanayiciler her geçen yıl daha da istekli yarışmaya hazırlanıyorlar. Yarışmamıza Sayın Valimiz Yakup Canbolat ile İstanbul

Başarı parametreleri

Kazanan tesislerin seçiminde belirleyici parametreleri şunlar oluşturdu;

- ***Yasal bir zorunluluk olmamasına rağmen gerçekleştirdikleri çevre yatırımları,***
- ***Temiz üretim için yaptıkları çalışmalar ve AR-GE faaliyetleri,***
- ***Gerçekleştirdikleri projelerin sürdürülebilirliği ve benzer işletmelere örnek nitelik taşıması,***
- ***Çevre konusunda çalışanlarınca önerilen ve hayata geçirilen projeler,***
- ***İç ve dış paydaşlarıyla gerçekleştirdikleri çevre eğitimleri, bilinçlendirme çalışmaları,***
- ***Çevre konusunda faaliyet gösteren STK'lar ile yaptıkları işbirlikleri,***
- ***Çevre projelerine özel çalıştırdıkları personel sayısı,***
- ***Çevre konusunda güncel iyi uygulamaların takibi.***

Teknik Üniversitesi, Bursa Uludağ Üniversitesi ve Bursa Teknik Üniversitesi'nin de çok ciddi desteği var. Katılan herkes bizim için birincidir. Amacımız eksikleri ortaya çıkarmak, bir birinci seçip rekabeti doğurmak değil, beraber toplum bilinci ile bir sinerji yaratarak, şehrimiz için, ülkemiz için daha güzel günleri geri getirmektir."

"YENİ KAZANIMLAR DOĞURACAK"

Başkan Çağan, şöyle devam etti:

"COVID-19 Salgını, sağlıklı toplumsal yaşamın sağlıklı çevresel sisteme bağlı olduğunu daha da açık bir şekilde görmemizi sağladı. Ve bu salgının dünya çapında insan hayatı üzerinde önemli etkileri oldu. Maalesef bugün iklim değişiklikleri, nesli tükenmekte olan bitki ve hayvanlar, okyanuslarda biyolojik çeşitliliğin azalması, ormansızlaşma, temiz su ve hava yoksunluğu yaşıyoruz. Varlıkları tüketiyoruz. Fakat halen çok geç değil, buna hep birlikte 'dur' diyebiliriz. Sanayiciler, üretenler olarak bunun bilincinde olmak zorundayız. Firmalarımız organize bir sanayi bölgesinde yer alarak zaten devletin belirlediği üretim kriterlerini yerini getirmiş oluyor. Burada önemli olan 'siz bunun üzerine bir adım daha atarak ne yapıyorsunuz? Şehriniz ve insanlar için taş üstüne bir taş daha nasıl koyuyorsunuz?' Yarışmamızın özünü de aslında bu düşünce oluşturmaktadır. Bizler bunları yerine getirmek için yola çıktık. Pandemi nedeniyle ara verdiğimiz yarışmamızı 1 yıl aradan sonra yeniden düzenledik. Şehrimiz için, ülkemiz için yeni kazanımlar doğurmasını diliyoruz."

ÇEVRECİ BİREYLER YETİŞECEK

Çevre yaklaşımının konuşmalarla değil, icraatla olacağına da değinen Başkan Çağan, bu düşünceden hareketle çevreyle ilgili yatırımları maliyet değil gereklilik olarak gören bireyler yetişmesi için 'Çocuklarla Elele Çevreci Sanayiye Projesi'ni de hayata geçirdiklerini hatırlattı.

"Biz çevreciliği empoze etmek yerine, çocuklarımızın özlerinde var olanı ortaya çıkarmak istiyoruz" diyen Çağan, şunları kaydetti:

"Sözde kalmayan bir çevreciliğin, bunu özümseyerek gelişen çocuklardan geçeceğine inanıyoruz. Çevrecilik konusunda 'dikte ettirilen' değil, 'oyun kurucu' bir Türkiye hayaliyle Bursa Uludağ Üniversitesi Çevre Mühendisliği Bölümü ve Uludağ Çevre Topluluğu (UÇET) iş birliğine girerek 'Çocuklarla Elele Çevreci Sanayiye' Projesi'ni uygulamaya soktuk. Projeyle bölgedeki ebeveynleri sanayi tesislerinde çalışanların çocuklarını, temiz çevre konusunda bilinçlendirirken, uygulanabilir çevre projesi fikirleri geliştirmeleri konusunda da teşvik etmeyi hedefliyoruz. Ne yazık ki birçok ebeveyn için çevrecilik sözde kalıyor yani insanlar çevreciliği konuşuyor ancak çevreciliğin gereğini yapmıyor ya da bunu Avrupa Standartları gereği, birlikte çalıştığı global firmaların yaptırımlarıyla uyguluyor. Kısacası menfaatlerini önceliyor. Bugün kendi menfaatlerimiz için çocuklarımızın geleceğine zarar vermeye hakkımız yok. Biz dünyada belki 20-30 yıl daha var olacağız ama sonraki 60-70 yılda çocuklarımız yaşamaya devam edecek. Onların gelecek 40 yılına zarar vermeye hakkımız yok. Dolayısıyla bizler gibi henüz medeniyet ve menfaat batağına düşmeyen, bir eşik noktasındaki çocuklarımıza bu bilinci yerleştirmek için en uygun zamanın bugün olduğunu düşünüyoruz. Biz çevreciliği empoze etmek yerine, özlerinde var olanı ortaya çıkarmak istiyoruz. Medeniyete yenilmiş anne-babaları da duyguyla değiştirebileceğimize inanıyoruz. O duygu da ebeveynlere, çocuklarının çevreciliği sorgulamaları, taleplerini iletmeleri ile geçecektir. Çünkü Türkiye çevrecilik konusunda dikte ettirilen değil artık oyun kurucu bir rol üstlenmelidir. Bu da BOSİAD olarak yapmaya çalıştığımız gibi çevreciliği özümsemiş nesillerle mümkün olacaktır."

PANDEMİDE ÇEVREYE YATIRIM YAPILMIŞ

Öte yandan Jüri Üyeleri adına açıklama yapan Çevre Danışmanı Makbule Çetin de şunları söyledi:

"Pandemiye rağmen yarışmaya çok yoğun bir katılımla karşılaştık. Karbon ayak izi ve sürdürülebilirlikle ilgili yeni güncel belgelere sahip olan firmalar da vardı. Bunlar çok güzel gelişmeler. Firmalar fırsatı değerlendirmek anlamında pandemide durmamışlar. Herkes bu alanda iyi çalışmalar yapmış. BOSİAD, pandeminin de neden olduğu ekonomik zorluklar içerisinde firmalara bu yarışmayla birlikte 'Bir de buraya bakın' diyerek farkındalık yarattı. Firmalar, dolu dolu paylaşımlar yapmışlar. Karbon kredisi satışları çok yeni ama hesaplatılmış, çünkü fark ederek sertifikasını almış. Bu bizim için çok önemliydi. Onun dışında otomotiv tekstilcilerinin kullandığı geri dönüştürülebilirlikle ilgili sertifikasyonlara çok fazla sayıda rastladık. 2020, hatta 2021 yani güncel belgeleri olanlar vardı. Firmaların eski belgeler yerine güncel belgeleri koymuş olmaları da gösteriyor ki yarışmaya katılmak için katılmamışlar. Kendilerine yatırımlar yapmışlar ve bunu belgeleyebilmişler. Çünkü çok uzun çalışmalar bunlar. Katılımcı firmalar sertifikalarını alamasalar bile eğitimlerini koymuşlar. Eğitim almaları da demek oluyor ki 'ben çalışmaya başladım.' Bu da bizim için bir artıydı. Duymuş, öğrenmiş, eğitim almış, en azından bir start vermiş. Yarışmaya seneye yine başvururlarsa o belgeyi sonuçlandıracağının sinyalini veriyor olmaları heyecan vericiydi. Tüm jüri üyeleri için bir artı puan oldu."

BİRİNCİLER AÇIK ARA PUAN FARKIYLA SEÇİLDİLER

Online ortamda bağımsız olarak gerçekleştirilen değerlendirilmelere değinen Çetin, şöyle devam etti:

"Puan skalasına bakıldığında 5 jüri üyesi de aynı firmalara aynı oranda yüksek puanlar vermişiz. Bağımsız olup sonuçta aynı skalada kalmak güzel ve adil bir puanlama olduğunu ortaya koydu. Puanlar en son kanaat kullanma ihtiyacı bile hissettirmedi bize. Çünkü birinciler açık ara puan farkıyla birinci oldular."

Çevreye Kirletici Etkisi **Yüksek Olan Tesisler** Kategorisi

BİRİNCİLİK ÖDÜLÜ
İPEKER TEKSTİL TİCARET VE SANAYİ AŞ.

TEŞVİK ÖDÜLÜ
MEHMET FAİK YILMAZİPEK TEKSTİL PAZARLAMA TİC. VE SAN. AŞ.

TEŞVİK ÖDÜLÜ
RUDOLF DURANER KİMYEVİ MADDELER TİC. SAN. AŞ.

BRONZ ÇEVRE ÖDÜLÜ
ALAN KATILIMCI FİRMA

SOYİÇ İNŞAAT NAKLİYAT METAL GERİ DÖNÜŞÜM SAN. VE TİC. AŞ.

Çevreye Kirletici
Etkisi Olan Tesisler Kategorisi

BİRİNCİLİK ÖDÜLÜ
MARTUR SÜNGER VE KOLTUK TESİSLERİ TİC. VE SAN. AŞ.

TEŞVİK ÖDÜLÜ
COŞKUNÖZ METAL FORM MAKİNA END. VE TİC.A.Ş.
BURSA CMF 3.-Ek İşyeri

TEŞVİK ÖDÜLÜ
ŞAHİNCE OTOMOTİV SAN. VE TİC. A.Ş.

BRONZ ÇEVRE ÖDÜLÜ ALAN KATILIMCI FİRMALAR

BOSCH REXROTH OTOMASYON SAN. VE TİC. A.Ş.

DURMAZLAR MAKİNA SAN. VE TİC. A. Ş.

ELELE TİCARET SAN. VE TİC. A.Ş.

FOMPAK AMBALAJ VE POLİÜRETAN SAN. VE. TİC. A.Ş. / OSB ŞUBESİ

HAKSAN OTOMOTİV MAMULLERİ SAN. VE TİC. A.Ş.

KADRİ UĞUR BOYA EMPRİMECİLİK SAN. VE. TİC. A.Ş.

KORTEKS MENSUCAT SAN. VE TİC. A.Ş.

MARŞALA DOKUMA BOYA SAN. VE TİC. A.Ş.

MEKLAS OTOMOTİV SAN.TİC. A.Ş.

NİL-BA TEKSTİL SAN. VE TİC. LTD. ŞTİ.

PİLOT TAŞIT KOLTUKLARI SAN. VE TİC. A.Ş.

REKOR DOKUMA SAN. VE TİC. A.Ş.

TECE DEKOR KÂĞIT BASKI VE EMPRENYE SAN. TİC. A.Ş.

TREDİN OTO DONANIM SAN. VE TİC. A.Ş.

İzin-Lisans Muafiyeti Olan
Tesisler Kategorisi

BİRİNCİLİK ÖDÜLÜ
COŞKUNÖZ METAL FORM MAK. END. VE TİC. A.Ş. MERKEZ (CMF1)

TEŞVİK ÖDÜLÜ
BEYÇELİK GESTAMP OTOMOTİV SAN. A.Ş.

TEŞVİK ÖDÜLÜ
COŞKUNÖZ KALIP MAKİNA SAN. VE TİC. A.Ş.

BRONZ ÇEVRE ÖDÜLÜ ALAN KATILIMCI FİRMALAR

ABDULLAH BURKAY İNŞAAT SAN. VE TİC. A.Ş.

DİNİZ ADIENT OTO DONANIM SAN. VE TİC.A.Ş.

ELSİŞAN MAKİNE SANAYİ VE TİCARET A.Ş.

MEGA TEKSTİL SANAYİ VE TİCARET ANONİM ŞİRKETİ

OYTAŞ-YILDIZ ULUSLARARASI İNŞAAT SANAYİ TİCARET A. Ş.

SİNTA SANAYİ İNŞAAT TAAHHÜT VE TİCARET A.Ş.

SNT TEKSTİL SANAYİ VE TİCARET LTD. ŞTİ.

T.K.G. OTOMOTİV SANAYİ VE TİCARET A.Ş. - OSB 2. ŞUBESİ

T.K.G. OTOMOTİV SANAYİ VE TİCARET A.Ş. - OSB ŞUBESİ

THIERRY DİNİZ OTOMOTİV SAN. VE TİC. A.Ş.

ZORLUTEKS TEKSTİL TİC VE SAN. A.Ş.

EPAL yıldönümü kutlamaları nedeniyle uluslararası fotoğraf yarışmasını duyurdu

Dünya çapında 600 milyondan fazla EPAL Euro paleti kullanılmaktadır: Kamyonlarda, süpermarketlerde veya depolarda bunları görebiliyorsunuz. Fakat aynı zamanda paletler mobilya dünyasında yerini almakla beraber, dükkanlarda süs eşyası, kafe ve kulüplerde aksesuar olarak veya açık hava festivallerinde sahne olarak kullanılır. EPAL Euro paletleri her yerde kolayca görülebilir ve uluslararası paylaşım ekonomisinin bir parçasıdır. EPAL, bu yıl EPAL'in 30. yılını ve Euro paletinin 60. yılını kutluyor ve bu çifte yıldönümünü uluslararası bir fotoğraf yarışmasıyla sonlandırıyor.

Düsseldorf, 24 Kasım 2021 - Avrupa Palet Derneği "European Pallet Association e.V." (EPAL), EPAL Euro paletini uluslararası bir fotoğraf yarışmasıyla yıldönümü kutlamaların odağı olarak bu sene sonunu kutluyor.

PALETİ YAKALA

EPAL, SNAP THE PALLET (PALETi YAKALA) sloganını kullanarak, topluluğunu EPAL Euro paletlerinin en güzel, en seçkin ve en sıra dışı fotoğraflarını SNAP THE PALLET web sitesinde paylaşmaya davet ediyor. Gönderilen tüm fotoğraflar web sitesinde bir çevrimiçi galeride gösterilecektir. Fotoğraflar ayrıca SnapThePallet altında Instagram'da yayınlanacak.

KAZANAN: PAYLAŞIM EKONOMİSİ

EPAL Euro palet havuzu, paylaşım ekonomisinin prototipidir. Uluslararası palet değişim havuzuna katılan herkes ve çevre de kazanıyor. Herkes EPAL Euro palet fotoğraflarını EPAL ile paylaşabilir ve SNAP THE PALLET ile kazanma şansı yakalayabilir. EPAL her ay en iyi fotoğraf için bir kişiye 1.000 € ve 100 € değerinde beş kişiye ikincilik ödülü sunuyor. Yarışmanın sonunda genel kazanan bir kişi 3.000 € alacak. Fotoğraf yarışması 1 Aralık 2021'de başlıyor ve Şubat 2022'nin sonunda bitiyor.

Yarışmaya katılım linki:

https://snapthepallet.epal-pallets.org/en/

EPAL HAKKINDA

Uluslararası bir birlik olarak, Avrupa Palet Derneği "European Pallet Association" e.V. (EPAL), EPAL Euro palet değişim havuzunun düzenlenmesinden sorumludur. EPAL Euro palet havuzu, dünyanın en büyük açık palet değişim havuzudur ve şu anda dolaşımda 600 milyonun üzerinde EPAL Euro paleti ve yaklaşık 20 milyon EPAL Box paleti bulunmaktadır. 1991 yılında değiştirilebilir Euro paletler için uluslararası bir dernek olarak kurulan EPAL, ulusal dernekler ve temsilciler aracılığıyla şu anda 30'dan fazla ülkede faaliyet göstermektedir. 1.500'den fazla EPAL lisansı olan işletmeciler, dünya çapında EPAL Euro paletlerini ve diğer EPAL yük taşıyıcılarını üretir ve onarır. EPAL, ekonomik kazanç politikası izlemez. EPAL'in faaliyetlerinin odak noktası, üretimin kalite güvencesi ile EPAL Euro ve Box paletlerinin onarımlarıdır. Yanı sıra EPAL Euro palet değişim havuzunun birçok kullanıcısını desteklemek. EPAL Euro palet değişim havuzu, 30 yılı aşkın süredir sürdürülebilir döngüsel ekonominin bir prototipi olmuştur. EPAL Euro paletlerinin yeniden kullanımı, değişimi, onarımı ve geri dönüştürülmesi, çevreye ve kaynaklara karşı sorumlu bir yaklaşım sergiler. Ahşap EPAL Euro paletler, CO2 emisyonlarını önleyerek iklimin korunmasına önemli bir katkı sağlar. EPAL markası tüm dünyada lojistikte kalite, güvenlik ve sürdürülebilirliği temsil eder.

EPAL® THE PALLET SYSTEM.

www epalturkiye.com

Bursa OSB Mali Genel Kurul Toplantısı yapıldı

Türkiye'nin ilk organize sanayi bölgesi olan ve bu sene kuruluşunun 60. yılına ulaşan Bursa Organize Sanayi Bölgesi'nin (BOSB) 10. Olağan Mali Genel Kurul Toplantısı yapıldı.

Bursa Ticaret ve Sanayi Odası Meclis Başkanı Ali Uğur'un Divan Başkanlığı'nda gerçekleştirilen Mali Genel Kurul Toplantısı'nda BOSB'nin yıllık hesapları oylanarak kabul edildi. Faaliyet ve denetim raporlarının okunarak müzakeresinin ardından, hesapların kabulü ve Yönetim Kurulu'nun ibrasından sonra konuşan Bursa Organize Sanayi Bölgesi Yönetim Kurulu Başkanı Hüseyin Durmaz, bölge sanayicilerine teşekkür etti.

Sanayi ve Teknoloji İl Müdürlüğü'ne yeni adresinde ziyaret

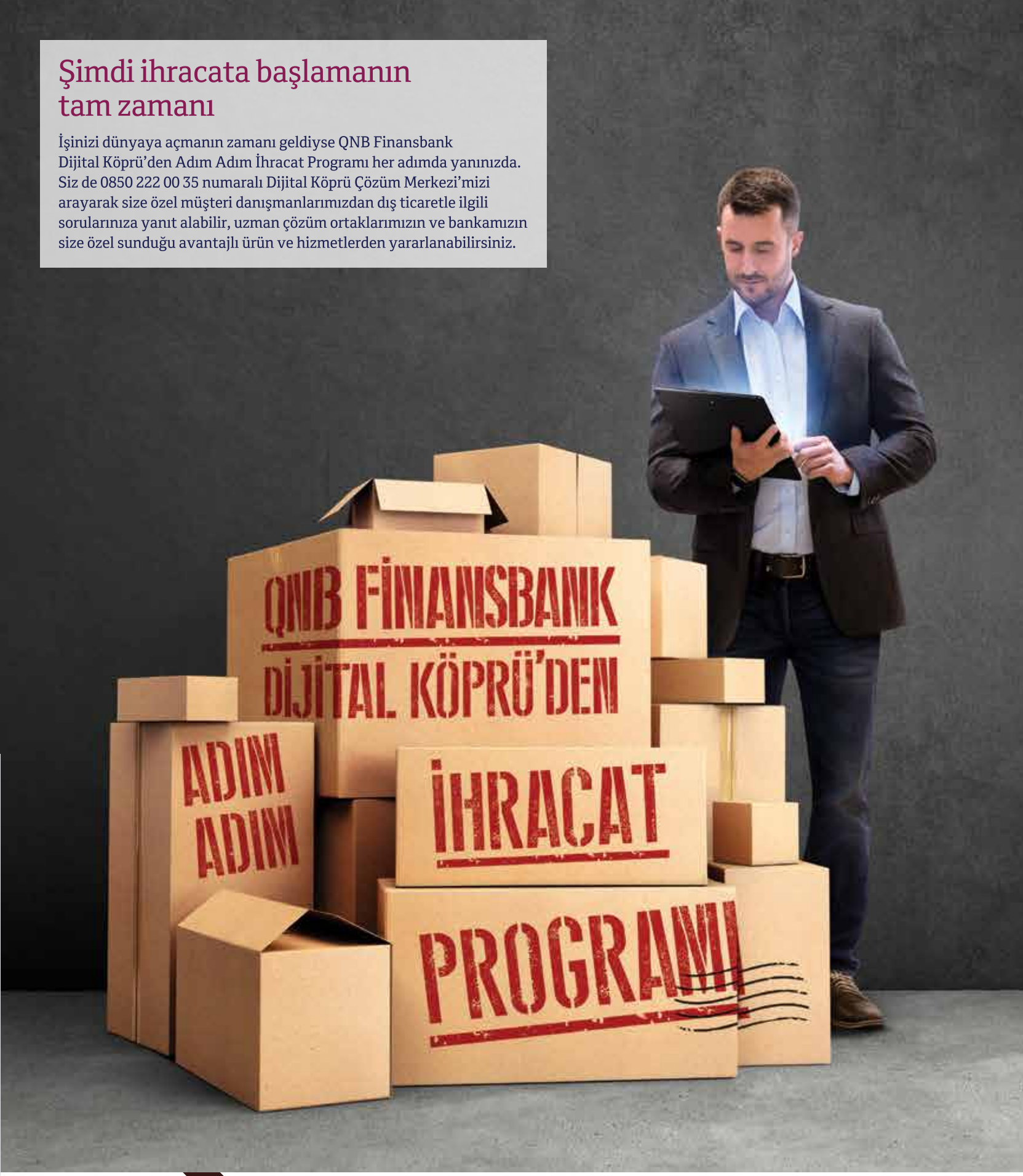
Bursa Organize Sanayi Bölgesi (Bursa OSB) Yönetim Kurulu Üyeleri, Bursa İl Sanayi ve Teknoloji Müdürü M. Latif Deniz'i, bölgemizde yer alan yeni hizmet binasında ziyaret etti.

Bursa OSB Yönetim Kurulu Başkan Vekili Abdullah Burkay, Yönetim Kurulu Üyeleri Özcan Gök ve Sühendam Urbay ile Bursa OSB Bölge Müdürü A. Türker Ertürk, bir süre önce yeni hizmet binasına taşınan Bursa İl Sanayi ve Teknoloji Müdürü M. Latif Deniz'i ziyaret ederek, hayırlı olsun dileklerinde bulundu.

Ziyaretten dolayı Bursa OSB yöneticilerine teşekkür eden Bursa İl Sanayi ve Teknoloji Müdürü M. Latif Deniz, Bursa OSB'nin şehre ve şehrin kurumlarına yaptığı hizmetlerin çok önemli olduğunu vurgulayarak, Türkiye ve Bursa için iş birliği içerisinde çalışmaya devam edeceklerini sözlerine ekledi.

Şimdi ihracata başlamanın tam zamanı

İşinizi dünyaya açmanın zamanı geldiyse QNB Finansbank Dijital Köprü'den Adım Adım İhracat Programı her adımda yanınızda. Siz de 0850 222 00 35 numaralı Dijital Köprü Çözüm Merkezi'mizi arayarak size özel müşteri danışmanlarımızdan dış ticaretle ilgili sorularınıza yanıt alabilir, uzman çözüm ortaklarımızın ve bankamızın size özel sunduğu avantajlı ürün ve hizmetlerden yararlanabilirsiniz.



QNB FINANSBANK

0850 222 00 35 qnbfinansbank.com/dijitalkopru

Automotive Meetings online başladı, yüz yüze görüşmeler haziranda

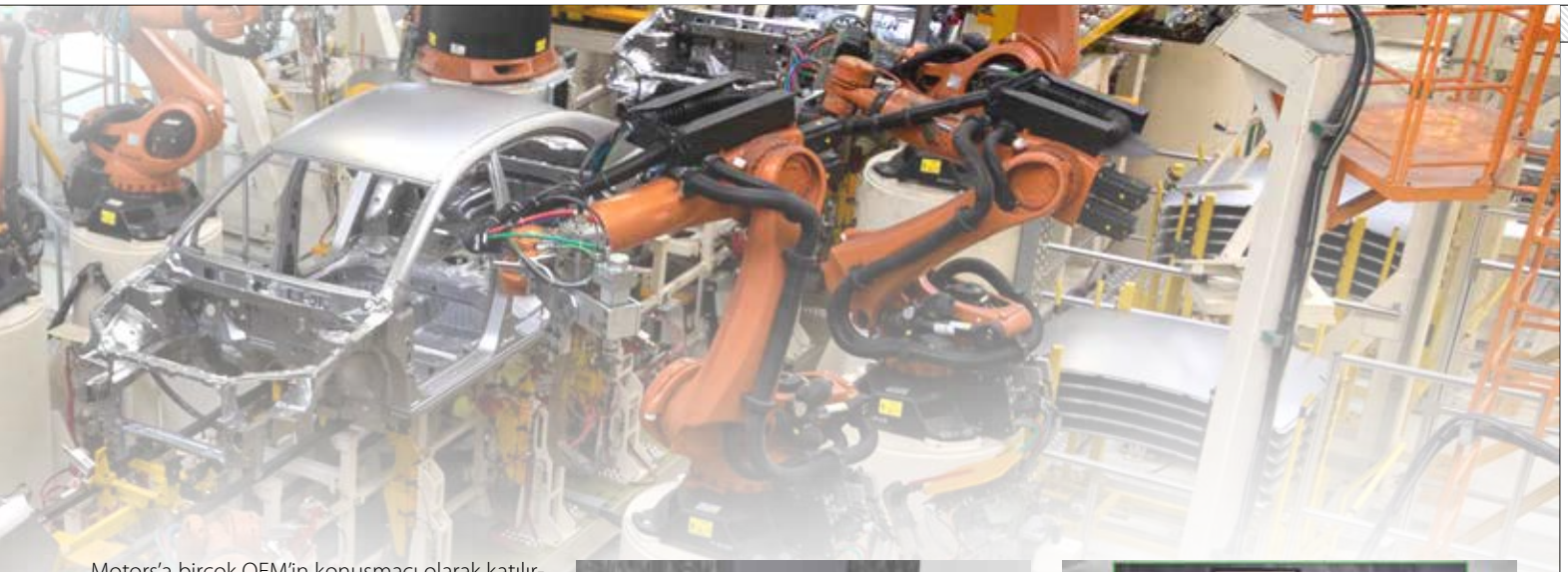
Bursa OSB'nin ev sahipliğinde 2017 ve 2019 yıllarında gerçekleştirilen ve otomotiv devlerini buluşturan Automotive Meetings Bursa, bu yıl pandemi nedeniyle çevrimiçi başladı. Etkinlik, 14-16 Haziran 2022 tarihlerinde de Bursa Merinos Atatürk Kongre ve Kültür Merkezi'nde fiziki olarak yapılacak.

Daha önce 2 kez gerçekleştirilen bu yıl pandemi sebebiyle de online olarak düzenlenen 3. Automotive Meetings'in açılışı gerçekleştirildi. Açılışta konuşan Bursa OSB Yönetim Kurulu Üyesi Özgür Şahin, "1,5 yıldan beri devam eden Covid-19 pandemisi, dünya genelinde yaşamın doğal akışını değiştirdi. Bu süreçte özellikle lojistik alanında yaşanan sıkıntılar üretimi de olumsuz etkiledi" dedi.

İki yılda bir düzenlenen ve çok olumlu sonuçlara ulaşılan daha önceki etkinlikleri yüz yüze yaptıklarını ancak bu yıl ki etkinliği, pandemi nedeniyle online olarak düzenlediklerini ifade eden Şahin, "Pandemiye rağmen üretmek ve satmak zorundayız. İşte bu nedenle bu etkinlik tüm katılımcılar için yeni fırsatlar oluşturacaktır. Bilhassa B2B görüşmeler bölümü firmaların birbirlerini ve ürünlerini daha yakından tanımaları açısından büyük önem taşıyacaktır. Tabii ki değerli konuşmacılarımız da sektörümüzün global anlamdaki durumuna ilişkin kıymetli değerlendirmelerde bulunacaklardır" dedi.

ÖNEMLİ İSİMLERDEN SUNUMLAR

Şahin'in açılış konuşmalarının ardından sunumlara geçildi. Öğleden önceki oturumda BOSCH Orijinal Ekipman Satış Müdürü Yunus Çakır ve TOFAŞ Ar-Ge İleri Teknoloji Geliştirme Programı Ofis Bölüm Yöneticisi Serhat Akçay, öğleden sonraki oturumda da Stellantis Satın Alma Proje Müdürü Nicholas Stutel ile Volkswagen CFO Ali Gülşen, sunumlarıyla programa değer kattılar. Dijital konferansta da FCA ve PSA Grubu'nun birleşmesiyle oluşan Stellantis'ten, Audi ve Ford



Motors'a birçok OEM'in konuşmacı olarak katılırken, 14-16 Haziran 2022 tarihlerindeki ikili iş görüşmelerinde de önceden ayarlanmış randevu çizelgeleri doğrultusunda OEM, TIER1 ve TIER2 firmalarının yanı sıra ağır vasıta üreticileri ve aftermarket firmalarının bir araya geldi.

HAZİRANDA YÜZYÜZE YAPILACAK

3. Automotive Meetings Bursa, 17 Kasım'da birbirinden önemli isimlerin sunumları ve B2B görüşmelerle sona erdi. Automotive Meetings Bursa'nın 4.'sü, 14-16 Haziran 2022 tarihlerinde Bursa Merinos Atatürk Kongre ve Kültür Merkezi'nde fiziki olarak yapılacak.

KATILAN BURSA OSB FİRMALARI

Öte yandan Bursa Organize Sanayi Bölgesi Müdürlüğü tarafından 2010/8 tebliği kapsamında başlatılan 19. URGE.012 kod numaralı "Bursa OSB Otomotiv Kümesi" projesi olan Automotive Meetings Bursa'ya katılan Bursa OSB firmaları şöyle;

Akteknik Kalıp A.Ş., ANL Endüstri Ürünleri Otomotiv Sanayi Ticaret Anonim Şirketi Coşkunöz Metal Form Makine End. ve Tic. A.Ş., Çemtaş Çelik Makine Sanayi ve Ticaret A.Ş., Çelikform Gestamp A.Ş., Destek Otomotiv Yan San. ve Tic. A.Ş. Sumika Polymer Compounds Turkey Plastik Sanayi ve Tic. A.Ş., FEKA Otomotiv Mamülleri San. ve Tic. A.Ş., Formfleks Otomotiv Yan Sanayi ve Tic. A.Ş., STER Koltuk Sistemleri San. ve Tic. A.Ş., ISOTEK CNC Tak. Tezg. Otom. Mak. Turi. San. Tic. Ltd.Şti., İmortaş Oto. Yedek. Parça İmal. Organizasyon ve Tic. A.Ş., Korçim Metal Otom. Mak. Deri Teks. İnş. San. ve Tic. Ltd. Şti., Meklas Otomotiv Sanayi ve Ticaret A.Ş., Organo Kimya San. Tic. A.Ş., Pilot Taşıt Koltukları San. Tic. A.Ş., Rollmech Automotive Sanayi ve Ticaret A.Ş., Sardis Otomotiv Yan. San. Tic. Ltd. Şti., Simetrik Pro Üretim Sistem Çözümleri ve End. Ekip. Tek. San. Tic. Ltd. Şti., Şahince Otomotiv San. Tic. A.Ş., Thierry Diniz Otomotiv San. ve Tic. A.Ş., UPK Otomotiv Yan San. Tic. A.Ş.

DURMAZ: BURSA KÜRESEL BİR TEMSİLCİ

Dünyanın otomotiv devlerini buluşturan etkinlik ile Bursa'nın otomotivin başkenti olduğunu gösterirken, sektörü daha da ileri taşıdığını vurgulayan Bursa Organize Sanayi Bölgesi Yönetim Kurulu Başkanı Hüseyin Durmaz, şunları söyledi:

"Yıllık 5 Milyar USD'yi aşan ihracat kapasitesi ile Bursa Organize Sanayi Bölgesi himayesinde Bursa Otomotiv Buluşmaları'na ev sahipliği yapmaktan mutluluk ve heyecan duyuyoruz. Ülkemizde otomotiv sektöründeki ilk uluslararası B2B etkinliği olan Bursa Otomotiv Buluşmaları ile Bursa'yı global bir oyuncu olarak tanıtırken, otomotiv sektörünün yerel ve uluslararası oyuncularını bir araya getirmeyi hedefliyoruz. Bursa'nın Türkiye'nin en önemli sanayi ve üretim şehri olduğunu gören Oyak Renault, Fiat, Tofaş ve Karsan Otomobil Fabrikaları burada yer alıyor. Türkiye'de üretilen her 2 otomobilden 1'i Bursa'da üretiliyor. Araç üreticileri ve orijinal ekipman üreticilerinin (OEM) şehirdeki varlığı sayesinde, yüzlerce otomotiv imalat şirketi lider otomotiv tedarikçisi olarak çalışmaktadır. Ayrıca Bursa, teknik tekstil, makine, metal, kimya, malzeme ve plastik gibi birçok farklı sektör için önemli bir merkez olarak biliniyor. Haziran 2022'de sektör temsilcilerini şehrimizde görmekten memnun olacağız. Ticaret Bakanlığı'na da destekleri için teşekkür ediyoruz."

Emniyet Spor'dan Başkan Durmaz'a ziyaret

Bursa Emniyet Spor Kulübu Derneği Başkanı Erkan Yılmaz ile yönetim kurulu üyeleri, Bursa Organize Sanayi Bölgesi Yönetim Kurulu Başkanı Hüseyin Durmaz'ı makamında ziyaret etti.

1985 yılında kurularak günümüzde ağırlıklı olarak futbol ve boks dallarında faaliyet gösteren kırmızı-beyaz renklerine sahip Bursa Emniyet Spor Kulübü'nün 32. Olağan Genel Kurulu'nda oy birliğiyle başkanlık görevine seçilen Erkan Yılmaz ve yönetim kurulu üyeleri, Bursa OSB Başkanı Hüseyin Durmaz'a nezaket ziyaretinde bulundu.

Ziyarette yaptığı konuşmada Bursa Emniyetspor Kulübü'nün uzun yıllardır topluma faydalı sporcular kazandırdığını belirten Başkan Yılmaz, "Amacımız, başarılı sporcular yetiştirmek, karşılıklı sevgi ve saygıyı yerleştirmek, ruhsal ve bedensel olarak gelişmelere katkı sunmaktır. Ulu Önderimiz Mustafa Kemal Atatürk'ün de dediği gibi; Sporcularımızın çevik ve ahlaklı bireyler olaylar yetişmesine katkı sağlamak kulübümüzün amacıdır. Bu yolda siz değerli sanayicilerimizden büyük destek görüyoruz. Sizin şahsınızda sanayicilerimize teşekkür ediyorum. Destekleriniz sayesinde daha büyük başarılara imza atacağız" dedi.

Bursa OSB Başkanı Hüseyin Durmaz da ziyaretten dolayı duyduğu memnuniyeti dile getirerek, Emniyetspor'a başarılar diledi. Ziyarette, Erkan Yılmaz, Durmaz'a teşekkür plaketi verdi.

Bursa OSB Yönetimi Bursaspor yöneticilerini ağırladı

Bursa Organize Sanayi Bölgesi (Bursa OSB) Yönetim Kurulu Üyeleri, Bursaspor Yönetim Kurulu Üyeleri'ni ağırladı.

Bursa OSB Yönetim Kurulu Başkan Vekili Abdullah Burkay, Yönetim Kurulu Üyeleri Özcan Gök ve Sühendam Urbay ile Bursa OSB Bölge Müdürü A. Türker Ertürk'ün ev sahipliğinde Bursa OSB İdari Binasında gerçekleşen ziyarette, Bursaspor adına Yönetim Kurulu Üyeleri Ali Ağır, Osman Uçar ve Serhat Akgün yer aldı.

Her zaman olduğu gibi bu sezon da loca alarak Bursaspor'a maddi manevi desteğini sürdüren Bursa OSB'ye teşekkür eden Bursaspor yöneticileri, sezon sonunda bir üst lige çıkmak için mücadele verdiklerini, bu anlamda Bursa OSB gibi güçlü kurumları yanlarında hissetmekten büyük bir güç ve mutluluk duyduklarını dile getirdi.

Karşılıklı görüş alışverişinin olduğu ziyaret sonrası Bursa OSB Yönetim Kurulu Üyeleri'ne Bursaspor yöneticileri tarafından forma hediye edildi.

RUDOLF DURANER
BETTER CHEMISTRY

Yarının suyu için bugün ne yapmalıyız?

Su kaynaklarını daha az kullanarak nasıl üretim yapabiliriz?

STANDART DEĞIL, **MÜKEMMEL** İŞLETME

Tekstil Yardımcı Kimyasalları

www.rudolf-duraner.com.tr

Proses önerilerimiz için barkodu okutabilirsiniz

save the world

WORLD water day March 22

Bursa OSB MEM İrtibat Bürosu açıldı

Milli Eğitim Bakanlığı ile Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı işbirliğinde hayata geçirilen Organize Sanayi Bölgeleri Mesleki Eğitim Merkezleri projesi kapsamında Bursa Organize Sanayi Bölgesi'nde kurulan Bursa OSB MEM İrtibat Bürosu, törenle hizmete açıldı.

Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı ile Milli Eğitim Bakanlığı arasında "Mesleki ve Teknik Eğitim İş Birliği Protokolü" imzalandı. Sanayi ile milli eğitim arasındaki koordinasyonu yukarıya taşıyacak olan "Mesleki ve Teknik Eğitim İş Birliği Protokolü" çalışmalarına hızla başlanırken, bu kapsamda 81 ilin Organize Sanayi Bölgelerinde 255 Mesleki Eğitim Merkezi İrtibat Bürosu oluşturuldu. Aynı kapsamda Bursa Organize Sanayi Bölgesi'nde de oluşturulan Bursa OSB Mesleki Eğitim Merkezi (MEM) İrtibat Bürosu'nun açılışı, Cumhurbaşkanı Recep Tayyip Erdoğan'ın zoom üzerinden katılımıyla Beştepe Millet Kongre ve Kültür Merkezi'nde 10 Ocak 2022 tarihinde 81 il ile eş zamanlı olarak gerçekleştirildi.

Bursa OSB'nin sorumluluğunu üstlendiği Atatürk Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi'yle hizmet verecek olan Bursa OSB MEM İrtibat Ofisi, Nilüfer İlçe Milli Eğitim Müdürü Mustafa Muharrem Tüfekci, BOSİAD Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı Özgür Şahin, Bursa OSB Bölge Müdürü A. Türker Ertürk ile Atatürk Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Müdürü Ömer Pınarlı'nın katıldığı törenle hizmete girdi.

Hizmete açılan Bursa OSB Mesleki Eğitim Merkezi İrtibat Bürosu'yla, yeni mesleki eğitim modelinin tanıtılarak ilgili iş ve işlemlerinin sağlıklı ve verimli bir şekilde yürütülmesine, işletmeler-OSB-Okul ilişki ve iş birliklerinin güçlenmesine katkı sağlanması amaçlanıyor. Ayrıca, OSB'de yer alan işletmeler ile iş birliğinin güçlendirilmesi, mesleki eğitime erişim kapasitelerinin arttırılması, işletmelerin nitelikli iş gücü ihtiyaçlarının karşılanması, mesleki ve teknik eğitimin niteliğinin arttırılması hedefleniyor.

Mesleki eğitim için önemli protokol

Başta gençler olmak üzere her yaştan vatandaşların, imalat sanayi sektörlerinin talep ettiği niteliklerde eğitim almalarını sağlayacak olan protokol kapsamında Bursa'da yapılacak çalışmalar için önemli bir toplantı gerçekleştirildi. Toplantıya Milli Eğitim ile Sanayi ve Teknoloji İl Müdürlüğü yetkilileri, OSB ve meslek liselerinin temsilcileri katıldı. Toplantıda Bursa OSB'den de Bölge Müdürü A. Türker Ertürk ile BOSİAD Yönetim Kurulu Üyesi Özgür Şahin de hazır bulundu.

PROTOKOL KAPSAMINDA YÜRÜTÜLECEK FAALİYETLER

Bilgilendirme toplantısında protokol kapsamında yürütülecek faaliyetler, şu şekilde sıralandı;

- Organize Sanayi Bölgesi Müdürlüğü bünyesinde OSB MEM kurulması,
- OSB'lerde MEMP uygulamalarının yaygınlaştırılması ile eğitim-öğretime katılımların artırılması,
- OSB'lerde çalışanların kalfalık, ustalık ve usta öğreticilik sınav ve belgelendirme faaliyetlerinin tanıtımı ve katılımların artırılması,
- Protokol kapsamındaki okullarda görevli yönetici ve öğretmenler ile OSB yöneticilerine yönelik hizmet içi eğitim/işbaşında eğitim/uzaktan eğitim düzenlenmesi,
- Okul atölye ve laboratuvarlarının yeni teknolojilere dayalı olarak donatılması/desteklenmesi ve temrinlik malzeme desteği sağlanması,
- Mezun öğrencilerin istihdamına katkı sağlanması,
- Öğretim programlarının ve eğitim materyallerinin güncellenmesi,
- Mesleki ve teknik eğitime yönelik etkinlikler (kariyer günü, rehberlik, yarışma, gezi vb.) ve farkındalık günleri düzenlenmesi.

OSB Yükümlülükleri

- *Organize sanayi bölgesi müdürlüklerinde kurulacak OSB MEM için alan tahsis edilmesini ve tefrişatını sağlamak,*
- *Eşleştiği okul atölye ve laboratuvarlarını imkânları ölçüsünde yeni teknolojilere dayalı olarak donatmak/desteklemek/temrinlik malzeme desteği sağlamak.*
- *Okuldan mezun olan öğrencilerin istihdam edilmesine aracılık etmek,*
- *Sektör çalışanlarının eğitim-öğretim sürecine kazandırılarak MTEGM tarafından belgelendirilmesini sağlamak,*
- *OSB MEM iş birliğinde öğrencilerin işletmelerde mesleki eğitimleri için gerekli işletmelerle irtibatını sağlamak,*
- *OSB MEM'de görevlendirilen yönetici/öğretmen/eğitici personel ve eğitim gören öğrencilerin sosyal tesis, ulaşım vb. imkânlardan yararlanmasını desteklemek,*
- *Protokolü uygulanmak üzere işletmelere duyurmak,*
- *İl MEM iş birliğinde protokol kapsamında gerçekleştirilen faaliyetlere ilişkin rapor hazırlamak ve OSBÜK'e iletmek.*

Kurumların yurt dışı iştirak kazançlarında istisna uygulaması hususu

Şerif ARI
Yeminli Mali Müşavir
serifari@arilar.com.tr

Kurumlar Vergisi Kanunu'nun 5 inci maddesinde Kurumlar Vergisi'nden istisna edilen kazançlar sayılmıştır. Kurumların, yurt dışı iştiraklerden sağlanan kazançlarında vergi istisnasından faydalanabilmek için 5/1-b maddesinde belirlenen şartları topluca taşıması gerektiği hüküm altına alınmıştır.

İSTİSNADAN FAYDALANABİLMEK İÇİN

- İştirak edilen kurum anonim veya limitet şirket niteliğinde bir kurum olmalıdır.
- İştirak edilen kurumun kanuni ve iş merkezi Türkiye dışında bulunmalıdır.
- İştirak payını elinde tutan kurumun yurt dışı iştirakin ödenmiş sermayesinin en az %10'una sahip olması gereklidir.
- %10 iştirak oranının iştirak kazancının elde edildiği tarih itibarıyla, iştirak payının kesintisiz olarak en az bir yıl süre ile elde tutulması gerekmektedir.

Ancak, rüçhan hakkı kullanılmak suretiyle veya yurt dışı iştirakin iç kaynaklarından yapılan sermaye artırımları nedeniyle elde edilen iştirak payları için bir yıllık elde tutulma süresinin tespitinde, sahip olunan eski iştirak paylarının elde edilme tarihi esas alınacaktır.

- Yurt dışı iştirak kazancının iştirak edilen kurumun faaliyette bulunduğu ülke vergi kanunları uyarınca en az %15 oranında gelir ve kurumlar vergisi benzeri toplam vergi yükü taşıması gerekir.
- İştirak kazancının elde edildiği hesap dönemine ilişkin kurumlar vergisi beyannamesinin verilmesi gereken tarihe kadar Türkiye'ye transfer edilmelidir.

Türkiye'ye bu süre içinde transfer edilmeyen yurt dışı iştirak kazançları, daha sonraki yıllarda Türkiye'ye transfer edilse dahi anılan istisnadan yararlanamayacaktır.

Yurt dışındaki inşaat, onarım, montaj işleri ve teknik hizmetlerin yapılabilmesi için ilgili ülke mevzuatına göre ayrı bir şirket kurulmasının zorunlu olduğu durumlarda, söz konusu şirketlere iştirak edilmesinden elde edilen kazançlara, herhangi bir şart aranmaksızın yurt dışı iştirak kazançları istisnası uygulanacaktır.

Holding şirketler tarafından yapılan giderlerin, bağlı şirketlere dağıtımı

Holding şirketler tarafından bağlı şirketlere araştırma ve geliştirme, finansman temini, pazarlama ve dağıtım, yatırım projelerinin hazırlanması, hedeflerin tayini, planlama, örgütlendirme kararlarının uygulanması, bilgisayar hizmetleri, sevk ve idare, mali revizyon ve vergi müşavirliği, piyasa araştırmaları, halkla ilişkilerin tanzimi, personel temini ve eğitimi, muhasebe organizasyon ve kontrolü, hukuk müşavirliği konularında hizmetler verilebilmektedir.

Holding tarafından bağlı şirketlere verilen hizmetler için fatura düzenlenmesi zorunlu olup, verilen hizmetin karşılığını teşkil eden bedelin, Kurumlar Vergisi Kanununun 13. maddesinde yer alan emsallere uygunluk ilkesine göre belirlenmesi gerekmektedir.

Holding tarafından verilen bu tür hizmetlerin bağlı şirketlerce gider yazılabilmesi için,

- Hizmetin mutlaka verilmiş olması,
- Kesilen faturada hizmet türünün ayrıntılı olarak belirtilmesi,
- Tek faturada birden fazla hizmet bedelinin bir arada yer alması halinde, her hizmet bedelinin ayrı ayrı gösterilmesi, şarttır.

Belirtilen koşullara uygun olarak, holding tarafından düzenlenen fatura bedelini, bağlı şirketler gider olarak kayıtlarında gösterebileceklerdir.

Diğer taraftan; ilişkili şirketler arasında gerçekleşen, genellikle ana şirketin bağlı olduğu şirketlerin veya aynı gruba bağlı şirketlerden birinin diğerlerine verdiği hizmetler, grup içi işlemler olarak değerlendirmektedir.

Bu hizmetler yönetim, koordinasyon ve kontrol işlevlerinin sağlanmasını içermekte olup, bu tür hizmetleri sağlamanın maliyeti, ana şirket veya görevlendirilen bir grup üyesi tarafından üstlenilebilmektedir.

Grup içi hizmetlerle ilgili olarak;

- Hizmetin fiilen sağlanıp sağlanmadığı,
- Hizmeti alan şirket/şirketlerin söz konusu hizmete ihtiyacı olup olmadığı,
- Hizmetin alınmış olması halinde hizmet bedelinin emsallere uygunluk ilkesine uygun olup olmadığının belirlenmesi gerekmektedir.

Grup içi hizmetlerin fiilen sağlanıp sağlanmadığının tespiti emsallere uygunluk ilkesi gereği, grup içi hizmetin verilip verilmediğinin belirlenmesinde, hizmeti alan grup üyesinin ticari pozisyonunu güçlendirecek ticari veya ekonomik bir değer sağlayıp sağlamadığı dikkate alınmalıdır.

İlişkili bir şirketin ana şirketten veya aynı grubun üyesi olan diğer bir şirketten ihtiyacı olmayan bir hizmeti alması ya da bir hizmetin grup üyesine, sadece grup üyesi olması nedeniyle verilmesi durumunda, söz konusu şirketin grup içi hizmet elde ettiğinin kabulü mümkün bulunmamaktadır.

Grup içi hizmetlerin, grubun bir veya daha fazla sayıdaki üyesi tarafından tanımlanan bir ihtiyacı karşılamak üzere grubun bir üyesi tarafından sağlandığı durumda, hizmetin fiilen sağlanıp sağlanmadığının belirlenebilmesi kolaylıkla mümkün bulunmaktadır.

Örneğin; İlişkili bir kurumun aynı grubun üyesi olan diğer bir kurumun gerçekleştirdiği imalat faaliyetlerinde kullanılan makine ve teçhizatın onarımını üstlenmesi durumu, grup içi hizmet olarak kabul edileceğinden, söz konusu hizmetin fiilen sağlanıp sağlanmadığının tespiti mümkün bulunmaktadır.

Öte yandan, grup içi şirket tarafından sağlandığı belirtilen hizmetler karşılığı ilişkili kişilere ödeme yapılmış olması ve/veya yapılan ödemenin "yönetim gideri" olarak tanımlanmış olması söz konusu hizmetlerin fiilen sağlandığını göstermeyecektir.

Vergi incelemelerinde holding veya grup şirketten alınan fatura kaydının gider kabul edilmeme riski bulunmaktadır. Bu sebeple fatura tutarının hangi giderle ilgili olduğunun somut bir şekilde ve hesaplanma şekliyle ispatlanabilir olması gerekir.

Giderin grup şirketlerine paylaştırılması mantıklı ve kanuna uygun anahtarlarla yapılması gerekir.

Örnek; *holding tarafından alınan bilgi işlem hizmeti, grup şirketlerindeki bilgisayar sayısına göre tespit edilebilir, Personellerle ilgili eğitim v.s masraflar personel sayısına göre paylaştırılabilir.*

Bu nedenle, Grup içi hizmetlerde emsallere uygun bedelin belirlenmesinde kullanılacak yöntemlerin **"Karşılaştırılabilir Fiyat Yöntemi veya Maliyet Artı Yöntemi'nin "** uygulanmasının doğru olacağı görüşündeyim.

Rudolf-Duraner'den temiz çevre için önemli işbirliği

Bursa'nın önemli sanayi kuruluşlarından Rudolf Duraner, Almanya Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Bakanlığı (BMZ) tarafından desteklenen Alman Uluslararası İşbirliği Kurumu (GİZ) ile 'Türkiye'de Tekstil Kaynaklı Atık Su Parametrelerinin İyileştirilmesi' konulu proje başlattı.

Alman Uluslararası İşbirliği Kurumu (GİZ), Bursa'nın önemli sanayi kuruluşlarından Rudolf-Duraner ile gerçekleştireceği "Türkiye'de Tekstil Kaynaklı Atıksu Parametrelerinin İyileştirilmesi" projesi ile çevre altyapısı, enerji ve su sorununun giderilmesine yönelik çalışma yapacak. BUÜ Çevre Mühendisliği Bölümü ise projeye akademik ve bilimsel destek sağlayacak. Kurumların işbirliği ile geliştirilecek projeden elde edilecek ürünler, ulusal ve uluslararası kaynaklarda paylaşılarak yaygınlaştırılması hedefleniyor.

Hazırlanan işbirliği protokolüne BUÜ Rektörü Prof. Dr. Ahmet Saim Kılavuz ve GİZ Türkiye Direktörü Rubenna Esmail imza attı. Düzenlenen törende Rektör Yardımcıları Prof. Dr. Adem Doğangün, Prof. Dr. Ferudun Yılmaz, Rudolf-Duraner Kimyevi Maddeler Ticaret ve Sanayi A.Ş. Genel Müdürü Rasim Çağan, akademisyenler ve kurum temsilcileri de hazır bulundu.

REKTÖR KILAVUZ: SORUMLULUĞUMUZUN BİLİNCİNDEYİZ

Üniversite olarak çevre kirliliğine dikkat çekmek ve kampüsteki kirliliği en aza indirebilmek amacıyla Sürdürülebilir Kampüs Projesi'ni hayata geçirdiklerini kaydeden Rektör Prof. Dr. Ahmet Saim Kılavuz, bu anlamda öncü adımlar attıklarını vurguladı. Doğa ve çevrenin bir önceki nesilden emanet alındığını, sonraki nesillere en iyi şekilde devredilmesi için yükümlülüklerinin olduğunu söyleyen Prof. Dr. Ahmet Saim Kılavuz; "Üniversiteler, bulundukları şehrin ortak aklını temsil ediyor. Bize bu anlamda düşen sorumlulukların da bilincindeyiz. Tüm projelerimizi ve çalışmalarımızı bu doğrultuda yürütüyoruz. Bursa'nın markası olmuş bir üniversiteyiz. Yaptığımız yenilikler, inovasyonlar ve buluşlar ile ciddi mesafeler aldık. Aynı zamanda bir araştırma üniversitesiyiz. Türkiye'de en fazla patent başvurusu yapan üniversiteyiz. Bu patentlerin en azından bir kısmını sanayicimizin kullanımına

BMZ'nin Türkiye'de Yaptığı Diğer Projeler

Dünyanın her yerinde yaşamaya değer bir gelecek oluşturmak için çalışmalar yapan BMZ'nin Türkiye'de yaptığı projelerden bazıları şunlar;

Boğaziçi Köprüsü Projesi, Türkiye'de futbol altyapısının geliştirilmesi için Jupp Derwall'in milli takıma getirilmesi, Türkiye'de renkli televizyon yayınına geçiş, KDV sisteminin oluşturulması.

Alman Federal Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Bakanlığı'nın Rudolf Duraner ile imzaladığı ve Türkiye'de kamu dışında özel sektörle yaptığı ilk projenin diğer ortakları ise Bursa Uludağ Üniversitesi ile Bursa Organize Sanayi Bölgesi'nden oluşuyor. Proje, ilgili paydaşların atıksuda bulunan tekstil kirleticilerini azaltmaya yönelik teknik kapasitelerinin güçlendirilmesini hedefliyor.

sunabilirsek, kazançlı çıkacağız. Asıl önemlisi ise tüm bu çalışmalardan toplumumuz ve insanlık kazançlı çıkacak" diye konuştu.

Projenin çevresel faktörlerin iyileştirilmesi anlamında çok özel bir girişim olduğunun altını çizen Kılavuz; "Şüphesiz ki hep birlikte faydalı bir projeye imza atacağız. Çevrenin iyileştirilmesi, doğanın korunması ve karbon salınımının azaltılmasına yönelik böylesi özel projelerin içerisinde yer alacak olmaktan dolayı mutluluk duyuyoruz. İşbirliği yapan kurumlara ve firmalara teşekkür ediyorum. İnşallah bu işbirliği protokolümüz bundan sonraki yeni işbirliklerine de zemin oluşturacaktır. Hayırlı ve uğurlu olmasını diliyorum" dedi.

DAHA EŞİT BİR DÜNYA HEDEFİ

GİZ Türkiye Direktörü Rubenna Esmail ise kurum olarak dünyanın 130 ülkesinde 20 bin çalışanlarının bulunduğunu açıkladı. Uyguladıkları projelerin tamamının çevre altyapısı ile enerji ve su sorununun giderilmesine yönelik olduğunu kaydeden Rubenna Esmail; "GİZ, Almanya'nın bir kamu kuruluşudur. Bağlı olduğumuz Bakanlık ve kurumumuzun öncelikli hedefleri arasında, yoksulluğun giderilmesi, enerji kaynaklarının arttırılması ve su sorununun bitirilmesi geliyor. Daha eşit bir dünya hedefliyoruz. 2001 yılından itibaren Türkiye'nin gelişmiş ülkeler kategorisine girmesiyle birlikte proje uygulamaları konusunda biraz daha seçici davranmaya başladık. Ülkede devam eden başka projelerimiz de var. Ancak bunları sadece kamu kurumları ile yapmıyoruz. Sanayi kuruluşları ve üniversitelerle çalışıyoruz. Bursa Uludağ Üniversitesi de rahatlıkla çalışacağımız üniversiteler arasında yer alıyor. Birlikte önemli projelere imza atacağımıza inanıyoruz" açıklamasında bulundu.

ÇAĞAN: ŞİRKETİMİZE DUYULAN GÜVENİN SONUCU

Rudolf-Duraner Kimyevi Maddeler Ticaret ve Sanayi A.Ş. Genel Müdürü Rasim Çağan da imzalanan işbirliği protokolünün taraflar adına hayırlı olması temennisinde bulundu. Çağan, projenin amacını şöyle açıkladı:

"Projemizin amacı, tekstil baskı şirketlerinde üre kullanımının azaltılması veya başka bir madde ile ikame edilmesi sonucu hem atık su tesislerinin yükünü hem de toplam su kirliliğini azaltmaktır.Ar-Ge Merkezi oluşumunda bizi ayrı bir yere taşıyacak bu projeye, Alman Federal Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Bakanlığı'nın kamu dışında yaptığı ilk proje olması proje ekibimize ve şirketimize duyulan güvenin sonucudur. İlgili paydaşların atık suda bulunan tekstil kirleticilerini azaltmaya yönelik teknik kapasitelerinin güçlendirilmesi projenin hedefidir. Bu amaçla aşağıdaki tedbirler uygulanmaktadır:

Bursa Organize Sanayi Bölgesi'ndeki tekstil firmalarının atıksularına nitrojen analizi yapılarak alternatif bir kimyasal reaktif seçilmiştir, Seçilen proje ortağı işletmeler üretim bantlarında denemeler yapmaktadır, bulgular, Uludağ Üniversitesi'nde bir dersin müfredatına dahil edilmekte, ayrıca proje sonrasında da çevre standartlarının teşvik edilmesi amacıyla ilgili sektör paydaşlarına yönelik eğitimler düzenlenmektedir. Proje, özellikle Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri SKH 6 (Temiz su ve sıhhi koşullar) ve SKH 12'ye (Sorumlu tüketim ve üretim) katkıda bulunmaktadır. Projenin develoPPP aracılığıyla desteklenmesi, bölgede bulunan diğer şirketlerin de uygulanan tedbirlerden faydalanmasını sağlayacaktır."

Projenin Önemi

Dünya tekstil ticaretinde önemli bir yere sahip olan Türkiye tekstil ve konfeksiyon sektörü, finansal olarak 23 milyar Avro değerine ulaştı ancak bu finansal büyüklük halihazırda suda aşırı miktarda bulunan azotun (nitrojen) ana kaynaklarından da birini oluşturdu. Teknolojik gelişmeler ve artan talep nedeniyle sektörün çevresel etkilerinin ileride daha da artması beklenirken, tekstil baskı şirketlerinde nitrojene neden olan üre kullanımının azaltılması veya başka bir madde ile ikame edilmesiyle hem atık su arıtma tesislerinin yükünü, hem de toplam su kirliliğini azaltacağı düşünüldü. Proje ile iyileştirilmiş su koşullarının yanı sıra, üre kullanımına bir alternatif bulunması ve bu ikame ürününün mevcut baskı şirketlerinde kullanılması hedefe koyuldu. Elde edilecek bulguların da Bursa Uludağ Üniversitesi'nde bir dersin müfredatına dahil edilmesi, ayrıca proje sonrasında da çevre standartlarının teşvik edilmesi amacıyla ilgili sektör paydaşlarına yönelik eğitimler düzenlenmesi amaçlandı. Özellikle Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri SKH 6 (Temiz su ve sıhhi koşullar) ve SKH 12'ye (Sorumlu tüketim ve üretim) katkıda bulunacak olan Projenin develoPPP aracılığıyla desteklenmesiyle de, bölgede bulunan diğer şirketlerin de uygulanan tedbirlerden faydalanması sağlanacak.

Bursa OSB'li firmalar OSB'lerin yıldızı oldu

Organize Sanayi Bölgeleri Üst Kuruluşu (OSBÜK) tarafından yapılan ve Türkiye'deki tüm organize sanayi bölgelerini kapsayan "OSBÜK-OSB Yıldızları" araştırmasının sonuçları belli oldu. Sonuçlarda Bursa OSB'deki firmalar fark yarattı.

OSB'lerin etkinliğini ve Türkiye'ye katkılarını artırmaya yönelik çalışmalar yapan çatı kuruluş Organize Sanayi Bölgeleri Üst Kuruluşu'nun (OSBÜK) Başkanı Memiş Kütükcü, düzenlediği basın toplantısında Türkiye'de ilk defa yapılan "OSBÜK-OSB Yıldızları Araştırması"nın sonuçlarını kamuoyuna açıkladı. Basın toplantısında OSBÜK-OSB Yıldızları Araştırması'nın gönüllülük ve beyan esaslı yapılan bir çalışma olduğunu ifade eden Kütükcü, sayıları 358'e ulaşan OSB'lerin Türkiye'nin sanayi üretiminin yüzde 40'ını gerçekleştirerek, sanayinin lokomotifi haline geldiğinin altını çizdi. İhracatta lider Marmara Bölgesi olup, bunların başında Bursa, Gaziantep ve İstanbul gelirken sektör bazında aslan payını otomotiv aldı. 358 OSB'li Türkiye'nin bu liste başarısı için İSO 500 firmalarıyla da temas kuruldu. 1000'in üzerinde firma katılım ise gösterdi.

YENİLİĞİ "TAKİP EDENLER" BAŞARILI

OSBÜK-OSB Yıldızları Araştırması ile Türkiye'de organize sanayi bölgelerinde en fazla ihracat yapan ilk 100 firma, en fazla yurtiçi ciro yapan ilk 100 firma, vergi öncesi en fazla kâr yapan ilk 100 firma, en fazla istihdam yapan ilk 100 firma, en fazla kadın istihdam eden ilk 100 firma ile OSB'lerde en fazla yatırım yapan ilk 50 firma, en çok Ar-Ge harcaması yapan ilk 50 firma, en fazla patent sahibi ilk 50 firma, en fazla marka tescil sahibi ilk 50 firma ve en fazla dijitalleşmeye harcama yapan ilk 50 firma belirlendi. Dijitalleşme ve AR-GE parametreleri, başarıda belirleyici unsur olarak rol oynadı.

OSB'LER YÜZ AĞARTTI

Türkiye'deki OSB'lerin karnesini ortaya koyan OSBÜK-OSB Yıldızları Araştırması'na göre; OSB'lerde en fazla ihracat yapan ilk 100 firma 2020 yılında 11 milyar 289 milyon dolarla, Türkiye genel ihracatının yüzde 6,7'sini gerçekleştirdi. OSB'lerde en fazla ihracat gerçekleştiren ilk 100 firmanın toplam ihracatı 11 milyar 289 milyon dolarken; bu rakamdan en büyük payı ise yüzde 47,8 ile 5 milyar 397 milyon dolar ihracat gerçekleştiren otomotiv endüstrisi aldı. Otomotiv endüstrisini; yüzde 12,7 pay ve 1 milyar 435 milyon dolar ile demir ve demir dışı metaller sektörü, yüzde 8,1 pay ve 915 milyon dolar

ile de tekstil ve ham maddeleri sektörü takip etti.

KUPAYI OYAK RENAULT KALDIRDI

OSBÜK-OSB YIldızları Araştırması'nın sonuçlarına göre; OSB'lerde en çok ihracat yapan ilk üç firma otomotiv endüstrisinde yer alan Oyak Renault, Tofaş ve Bosch'tan oluşuyor. Oyak Renult 2,2 milyar dolar ihracatı ile lider konumda. Tofaş 1,5 milyar dolar ile ikinci, Bosch ise 847 milyon dolar ile üçüncü sırada yer aldı. Araştırmanın OSB'lerde İlk 100'de karlılık tablosuna bakıldığında otomotiv devi Tofaş Türk Otomobil Fab. A.Ş'nin 1 milyar 831 milyon TL ile ilk sırada yer aldığı görüldü. Tofaş'ı 994 milyon 949 bin TL ile Oyak Renault Otomobil Fabrikaları A.Ş. ve 813 milyon 215 bin TL ile de Hidromek-Hidrolik ve Mekanik Makina İmalat San. ve Tic. A.Ş izledi.

OSB'LERDE İLK 100 FİRMADAN İSTİHDAM RAKAMLARI

2020 yılında "OSB'lerde En Fazla İstihdam Yapan İlk 100 Firma"nın toplam istihdamı ise 128 bin kişi oldu. OSB'lerde en fazla istihdam yapan ilk 100 firma, 358 OSB'deki toplam istihdamın yüzde 5,80'ini gerçekleştirdi. Bu 100 firmanın istihdam profiline bakıldığında 105 bin 361 mavi yakalı, 22 bin 649 beyaz yakalı olduğu görüldü. "En Fazla istihdam Yapan İlk 100 Firma"nın toplam istihdamının 18 bin 145 kadın, 109 bin 865 ise erkek istihdamı oluşturdu. Bu istihdam performansının bölgelere dağılımı incelendiğinde ise, Marmara Bölgesi'nde 61 bin 748, Akdeniz Bölgesi'nde 17 bin 267, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde 15 bin 62, Ege Bölgesi'nde 14 bin 711, İç Anadolu Bölgesi'nde 13 bin 659, Karadeniz Bölgesi'nde 3 bin 195 ve Doğu Anadolu Bölgesi'nde 2 bin 369 kişi istihdam edildi. "OSB'lerde En Fazla İstihdam Yapan 100 Firma"nın sektörel dağılımında ise yüzde 31,57 ile otomotiv endüstrisi ilk sırada yer alırken; onu yüzde 25,17 ile tekstil ve ham maddeleri, yüzde 8,36 ile demir ve demir dışı metaller, yüzde 5,75 ile halı, yüzde 5,59 ile de ambalaj sektörü takip etti.

BURSALILAR GÜÇLÜ

Araştırmaya göre; 2020 yılında OSB'lerde en fazla yatırım yapan ilk 50 firma, toplam 7 milyar 993 milyon 923 bin 968 TL yatırım gerçekleştirdi. Tofaş Türk Otomobil Fabrikası A.Ş. 868 milyon 320 bin TL'lik yatırım tutarı ile listede liderlik koltuğuna otururken, onu Merinos Halı Sanayi ve Ticaret A.Ş. takip etti. Gaziantep'in öne çıkan firmalarından biri olan Merinos, 2020 yılında 618 milyon 53 bin TL yatırım gerçekleştirdi. Listede üçüncülüğe yerleşen Oyak Renault Otomobil Fabrikaları A.Ş ise 617 milyon 59 bin TL ile Bursa'nın güçlü firmalarından biri olarak listede yerini aldı.

BURSA OSB FİRMALARI FARK YARATTI

Araştırmada öne çıkan ve kategorilerde listeye giren Bursa OSB firmaları ise şöyle:

EN FAZLA İHRACAT YAPAN FİRMALAR ($)

1. **Oyak Renault Otomobil Fabrikaları A.Ş.** *2.282.777.993*
3. **Bosch San. ve Tic. A.Ş.** *847.482.779*
29. **Durmazlar Makine San. ve Tic. A.Ş.** *73.392.747*
72. **Çemtaş Çelik Makine San. ve Tic. A.Ş.** *39.329.830*
84. **Beltan Vibracoustic Titreşim Elemanları San. ve Tic. A.Ş.** *35.968.312*
94. **Korteks Mensucat San. ve Tic. A.Ş.** *34.035.026*

EN FAZLA YURTİÇİ CİRO YAPAN FİRMALAR (TL)

3. **Oyak Renault Otomobil Fabrikaları A.Ş.** *9.502.525.478*
8. **Bosch San. ve Tic. A.Ş.** *2.692.885.689*
15. **Korteks Mensucat San. ve Tic. A.Ş.** *1.667.601.741*
58. **Çemtaş Çelik Makina San. ve Tic. A.Ş.** *523.198.305*
73. **Rollmech Automotive San. ve Tic. A.Ş.** *451.823.665*
81. **Rudolf Duraner A.Ş.** *420.287.000*

EN FAZLA KÂR YAPAN FİRMALAR (TL)

2. **Oyak Renault Otomobil Fabrikaları A.Ş.** *994.948.650*
7. **Korteks Mensucat San. ve Tic. A.Ş.** *317.406.802*
19. **Çemtaş Çelik Makina San. ve Tic. A.Ş.** *166.158.469*
22. **Rudolf Duraner A.Ş.** *158.747.420*
44. **Haksan Otom.Mam. San. ve Tic. A.Ş.** *92.795.000*
57. **Beltan Vıbracoustıc Titreşim Elemanları San. ve Tic. A.Ş.** *78.171.007*
58. **Bosch San. ve Tic. A.Ş.** *76.740.013*
62. **Bize Proje Geliştirme A.Ş.** *69.067.500*
63. **Üçge Mağaza Ekipmanları Pazarlama San. ve Tic. A.Ş.** *66.135.249*
80. **Weavers Tekstil San. ve Tic. A.Ş.** *48.833.620*

EN FAZLA İSTİHDAM YAPAN FİRMALAR (KİŞİ)

1. **Oyak Renault Otomobil Fabrikaları A.Ş.** *7.060*
2. **Bosch San. ve Tic. A.Ş.** *7.008*
13. **Korteks Mensucat San. ve Tic. A.Ş.** *2.260*
64. **Rollmech Automotive San. ve Tic. A.Ş.** *768*
96. **Şahince Otomotiv San. Tic. A.Ş.** *551*

EN FAZLA KADIN İSTİHDAM EDEN FİRMALAR

13. **Oyak Renault Otomobil Fabrikaları A.Ş.** *508*
14. **Bosch San. ve Tic. A.Ş.** *489*
31. **Rollmech Automotive San. ve Tic. A.Ş.** *219*
68. **Şahince Otomotiv San. Tic. A.Ş.** *111*
91. **Rudolf Duraner A.Ş.** *80*

EN FAZLA YATIRIM YAPAN FİRMALAR (TL)

3. **Oyak Renault Otomobil Fabrikaları A.Ş.** *617.059.000*
4. **Bosch San. ve Tic. A.Ş.** *489.376.647*
20. **Haksan Otom. Mam. San. ve Tic. A.Ş.** *100.125.751*

EN FAZLA AR-GE HARCAMASI YAPAN FİRMALAR (TL)

2. **Bosch San. ve Tic. A.Ş.** *95.162.136*
3. **Oyak Renault Otomobil Fabrikaları A.Ş.** *88.293.299*
16. **Beltan Vıbracoustıc Titreşim Elemanları San. ve Tic. A.Ş.** *17.688.372*
26. **Rudolf Duraner A.Ş.** *8.900.000*
27. **Korteks Mensucat San. ve Tic. A.Ş.** *8.547.984*

EN FAZLA PATENT SAHİBİ OLAN FİRMALAR (ADET)

2. **Bosch San. ve Tic. A.Ş.** *114*
4. **Oyak Renault Otomobil Fabrikaları A.Ş.** *67*
7. **Üçge Mağaza Ekipmanları Pazarlama San. ve Tic. A.Ş.** *16*

BOSİAD Z PLANI

BOSİAD Z MECLİSİ | BOSİAD XYZ AKADEMİ | BOSİAD Z RAPORU

BOSİAD ve Üsküdar Üniversitesi, Bursa OSB'deki yönetici ve Z kuşağı çalışanlarının beklentilerini araştırdı…

"İşverenler zamanın ruhuna uymalı"

BOSİAD ve Üsküdar Üniversitesi işbirliği ile Bursa OSB'de yaş ortalaması 41,8 olan 243 yönetici ile 330 beyaz ve mavi yaka Z Kuşağı çalışanla gerçekleştirilen anket sonuçlarını değerlendiren Kurucu Rektör Prof. Dr. Nevzat Tarhan, gençlerin yöneticide pozitif liderlik ve güvenilirliğe önem verdiğini gösterdiğini kaydederken işverenlerin geleneksel düşünce yerine esnemeleri ve zamanın ruhuna uyum sağlamaları gerektiğini söyledi. BOSİAD Başkanı Rasim Çağan da "Bu anket ile başlayan ve Z Meclisi ile hızla devam edecek olan Z Planı projemizle bizim için çok kıymetli olan gençlerimizi anlayıp, geleceğe onlarla birlikte yürüyeceğiz" dedi.

BOSİAD'ın Z kuşağını anlamak ve onlarla iş dünyası arasında bir bağ kurmak için başlattığı Z Planı Projesi kapsamında, Üsküdar Üniversitesi iş birliği ile gerçekleştirdiği anket çalışması sonuçlandı. İletişim Fakültesi Yeni Medya ve Gazetecilik Öğretim Üyesi Doç. Dr. Aylin Tutgun Ünal yönetiminde Bursa OSB'de yaş ortalaması 41,8 olan 243 yönetici ile 330 beyaz ve mavi yaka Z Kuşağı çalışanla yapılan anketin sonuçlarını değerlendiren Üsküdar Üniversitesi Kurucu Rektörü Prof. Dr. Nevzat Tarhan, "Patronların kendi kuşaklarındaki alışkanlıklarını 'dur-düşün-yeniden değerlendir' yapmaları gerekiyor" dedi.

BOSİAD Yönetim Kurulu Başkanı Rasim Çağan, BOSİAD Yönetim Kurulu Üyesi ve Eğitim Komisyonu Başkanı Özgür Şahin, BOSİAD Genel Sekreteri Meltem Turan Koylu, Üsküdar Üniversitesi Genel Sekreteri Selçuk Uysaler, Öğretim Üyesi Doç. Dr. Aylin Tutgun Ünal ile Üsküdar Üniversitesi Kurumsal İletişim Daire Başkanı Tahsin Aksu katılımıyla Üsküdar Üniversitesi Merkez Yerleşkesi Senato Salonu'nda düzenlenen toplantıda konuşan Prof. Dr. Tarhan, 25 yaşa kadar olan mavi ve beyaz yakalı çalışanla ilk kez böyle bir araştırma yapıldığına dikkat çekerek, elde edilen verilerin çok önemli olduğunu söyledi.

"ÇALIŞAN Z KUŞAĞI METAVERSE'İN İLK MÜŞTERİLERİ OLMAYA HAZIR"

Z kuşağının beklentilerinin heyecan ve eğlence odaklılık olduğunu belirten Prof. Dr. Nevzat Tarhan, "Özgürleşme ve dijitalleşmekten çok memnunlar. Metaverse'in ilk müşterileri olmaya hazırlar. Az yorulup çok kazanmak istiyorlar. Masumiyet arayışı içerisindeler ve kötülükten uzak olmak istiyorlar" dedi.

Z kuşağında iş motivasyonunun yüzde 38,8 oranında heyecanlı ve eğlence odaklı olmasının dikkat çektiğini ifade eden Prof. Dr. Nevzat Tarhan, "Bu kuşaktaki gençler iş sahibi oldukları halde lise heyecanı devam ediyor. İş insanı olsalar bile önemli bir kısmında uzamış ergenlik halinin söz konusu olduğunu söyleyebiliriz. Heyecana önem veriyorlar ama bu kuşak aynı zamanda sorumluluklarının da farkında. Genellikle 40 yaşından sonra sorumluluk duygusu ön plana çıkar ve iş motivasyonu sağlanır. Heyecan ve eğlence ise daha ergenlik döneminde iş motivasyonu sağlıyor. Sorumluluk, heyecan ve özgürlüğün dengeli gitmesi gerekir. Bu grup için sonuçların ortalamanın üzerinde olduğunu söyleyebiliriz" diye konuştu.

"YALNIZLAŞMA RİSKLERİ YÜKSEK"

Araştırmanın Z kuşağının karşı karşıya olduğu riskleri de ortaya koyduğunu ifade eden Prof. Dr. Tarhan, "Yalnızlaşma riskleri yüksek. Aceleci

Prof. Dr. Tarhan: 'Dur-düşün-yeniden değerlendir'

"Patronların kendi kuşaklarındaki alışkanlıklarını 'dur-düşün-yeniden değerlendir' yapmaları gerekiyor. Bu kuşağı yani Z kuşağını yetiştireceksek başka da çare yok. Zamanın ruhunu onlar temsil ediyor. Bu nesil, dijital bir nesil. Bu nesle dijitaleşmeyi azaltmak yerine doğru hedefler koymak gerekiyor. Mesela onlara bu işe yapay zekayı nasıl katabilirsiniz, bu işle ilgili nasıl bir yazılım geliştirebiliriz? Burada daha iyi üretimi nasıl yaparız? İşimize bu kültürü katacağız. Bunu kattığımız zaman, onların dijitalleşme beklentilerini doğru hedefleyip verimliliği artıracak şekilde yöneteceğiz. Dijitalleşmeyle beraber nasıl verimliliği artırırız? Bunu hedeflemeliler."

ve sabırsız oldukları için kolay hatalı karar alabiliyorlar. Empatiyi öğrenemiyorlar. Çok yüksek oranda (%74,5) yurt dışı yaşama beklentisi var" uyarısında bulundu.

"GENÇLER FARKLILIKLARI KOLAY TOLERE EDEBİLİYOR"

Z kuşağı gençlerinin farklılıkları tolere etmeye çok açık olduklarını vurgulayan Prof. Dr. Nevzat Tarhan, "Biz toplum olarak da kültürümüz gereği farklılıkları çok kolay tolere edebiliyoruz. Örneğin Fransa ve Almanya'da İngilizce levha görmek mümkün değil çünkü farklılıkları kabul etmiyorlar, kendi dilleri dışında da başka bir dil konuşmayı tercih etmiyorlar. Bu durum İtalya'da da genellikle böyledir. Bizim toplumda ise her dile açığız. Farklılıkları tolere edebilme açısından Batı'dan daha ilerideyiz. Gençlerimizde bu tolere edebilme özelliği daha ileri seviyede seyrediyor. Gençlerimizin %74.5'inde yurt dışına gitme isteği var. Bu isteklerinin üzerinde heyecan odaklı olmaları ve farklılıkları tolere edebilme oranının yüksek olmasının önemli bir rolü var" dedi.

"İHTİYAÇLARI KARŞILANMALI"

Prof. Dr. Nevzat Tarhan, araştırmanın Z kuşağının ihtiyaçlarını da gözler önüne serdiğini ifade ederek "Onlara değer verildiğini hissetmek istiyorlar. Kısa vadeli mutluluk değil uzun vadeli mutluluğu öğrenmeye ihtiyaçları var. Güven verici, yol arkadaşı olan rol modellere de ihtiyaç duyuyorlar. Yüksek anlam ve amaçların öğrenilmesine ihtiyaçları var"dedi.

"OTOKRAT KİŞİLER GİRİŞİMCİ OLAMAZLAR"

İnovasyonun ve girişimciliğin en önemli özelliğinin farklılıkları tolere edebilmeleri olduğunu belirten Prof. Dr. Nevzat Tarhan, "Farklı fikirlere ve eleştiriye açık olmaları da oldukça önemli. Otokrat kişiler girişimci olamazlar. Bir hedef koyuyorlar ve onu yapmaya uğraşıyorlar. Demokrat kişiler farklı fikirlere de katılarak ve takım çalışması ile ilerlerler. Girişimcilik programları uygularken onlarda üretme isteğini nasıl uyandırabileceğimize odaklanıyoruz. Girişimcilikle ilgili gençler üzerinde PR yapmak şu anda pek işe yaramıyor" ifadelerini kullandı.

"SOSYAL MEDYA KULLANIMI ARTTIKÇA HOŞGÖRÜ AZALIYOR"

Prof. Dr. Nevzat Tarhan, farklılıkları hoşgörme oranı arttıkça sosyal medya kullanımının azaldığını vurguladı ve sözlerine şöyle devam etti: "1-3 saat sosyal medya kullanım oranlarının %60.6 olarak çıkmış. Sosyal medya ile çok zaman geçirenler farklılıkları daha az tolere ediyor. Bu kişilerin içine kapanan, yalnız kişiler olduğunu söyleyebiliriz. İçine kapanık yalnızlaşmanın arkasında da benmerkezcilik var. Benmerkezci olan kişiler sosyal medyayı daha çok kullanıyorlar. Sosyal medyada yalnızlar, karşılarında empati yapmaları gereken bir durum da olmuyor. Bencilliğin karşılığı empatidir. Kişi hep 'benim istediğim olsun' demeyecekse ve başkalarının da fikirlerini anlamaya çalışmak istiyorsa ben kalarak biz olmayı hedeflemesi lazım. Farklılıkları hoş görmeyen kişilerde sosyal medya kullanımının daha yüksek çıkması bu kişilerde benmerkezcilik ve yalnızlaşma eğilimi olduğunu gösteriyor."

"Z KUŞAĞINI FİKİRLERİNE ÖNEM VERİLMESİ MOTİVE EDİYOR"

Fikirlerine değer verilmesinin Z kuşağını motive ettiğini belirten Prof. Dr. Nevzat Tarhan, "Fikirlerine değer verilmesi onları daha çok motive ediyor. Bu çalışmanın en çarpıcı sonuçlarından birisinin de bu olduğunu söylemek mümkün. Yöneticilerin takdir etmeleri, onaylamaları ve güzel söz söylemeleri onlara maaş ödülü vermekten daha etkili olduğunu sonuçlar açıkça gösteriyor. Bu gençler kapitalist değiller. Z kuşağı hep bencil ve kapitalist olmakla suçlanıyor ama öyle değiller. Bu özellikleriyle aslında onları iyi değerlendirebiliriz" dedi.

"HİYERARŞİDEN RAHATSIZ OLAN Z KUŞAĞI SOSYAL MEDYAYA YÖNELİYOR"

Prof. Dr. Nevzat Tarhan, araştırma sonuçlarına göre hiyerarşiden rahatsız olanların sosyal medya kullanımının yüksek olduğunu kaydederek "Hiyerarşiden rahatsız olan kişiler kendini sosyal medyaya veriyor. Demek ki mutlu değiller. Stres azaltma yöntemi olarak sosyal medya kullanıyorlar. Hiyerarşiden mutlu değiller. Farklılıkları tolere edemiyorlar. Demek ki bu kişiler kendi egolarına ve dünyalarına kapanmak istiyorlar ve sosyal medyaya yöneliyorlar" dedi.

"PATRONLAR DUR-DÜŞÜN-YENİDEN DEĞERLENDİR YAPMALI"

Prof. Dr. Nevzat Tarhan, iş dünyasında artık Z kuşağının yer almaya başladığını belirterek işverenlerin geleneksel düşünce yerine esnemeleri ve zamanın ruhuna uyum sağlamaları gerektiğini ifade etti. Prof. Dr. Tarhan, "Patronların ken-

di kuşaklarındaki alışkanlıklarını 'dur-düşün-yeniden değerlendir' yapmaları gerekiyor. Bu kuşağı yani Z kuşağını yetiştireceksek başka da çare yok. Zamanın ruhunu onlar temsil ediyor. Bu nesil, dijital bir nesil. Bu nesle dijitaleşmeyi azaltmak yerine doğru hedefler koymak gerekiyor. Mesela onlara bu işe yapay zekayı nasıl katabilirsiniz, bu işle ilgili nasıl bir yazılım geliştirebiliriz? Burada daha iyi üretimi nasıl yaparız? İşimize bu kültürü katacağız. Bunu kattığımız zaman, onların dijitalleşme beklentilerini doğru hedefleyip verimliliği artıracak şekilde yöneteceğiz. Dijitalleşmeyle beraber nasıl verimliliği artırırız? Bunu hedeflemeliler" dedi.

"POZİTİF LİDERLİK VE GÜVENİLİRLİK Z KUŞAĞINI SÜRÜKLER"

Prof. Dr. Nevzat Tarhan, araştırma sonuçlarında dikkatini çeken bir başka sonucun da gençlerin yöneticide pozitif liderlik ve güvenilirliğe önem verdiğini gösterdiğini kaydederek "Güçlü irade istemiyor. Pozitif liderlik ve güvenilirlik istiyor. Bu oran %57.6. Gençlerin liderlik beklentileri değişmiş. Akıllı ve vizyoner olmasını isteyenlerin oranları daha geride kalmış. Z kuşağının yönetici versiyonu. Böyle liderlik Z kuşağını sürükler" dedi.

Metaverse'den kaçılamayacağını ifade eden Prof. Dr. Nevzat Tarhan, "Şu anda dünyanın gidişi bu yönde. 5D gibi geniş bant internet altyapıları, blockhain teknolojileri yaygınlaştığında, kuantum bilgisayarlar kullanıma çıktığında bu durum hızlanacak. Artık bu hayal ya da bilim kurgu değil. Buna direnirsek tarihin çöp sepetinde kalırız. O nedenle yöneticilerin dijitalleşmeyi verimliliğin artmasını sağlayacak şekilde hayata geçirmeleri ve buna yönlenmeleri lazım" ifadelerini kullandı.

RASİM ÇAĞAN: Z KUŞAĞINI ANLAMAK İÇİN DİNLEMEK LAZIM

BOSİAD Başkanı Rasim Çağan da, Prof. Dr. Nevzat Tarhan ve araştırmayı gerçekleştiren Üsküdar Üniversitesi akademisyenlerine teşekkür ederek, "Tüm projelerimizde olduğu gibi bu projemizde de bilimden faydalanıyoruz. Bu kapsamda Bursa Uludağ Üniversitesi, Bursa Teknik Üniversitesi, Bursa İl Milli Eğitim Müdürlüğü de paydaşlarımız. Sonuçlandırdığımız bu anket ile BOSİAD Z Planı için Üsküdar Üniversitesi'nin Z+ Kuşağı Üniversitede Projesi'nin sanayi tarafını oluşturup tamamlayıcı bir rol üstlenirken güçlerimizi ortak paydamız olan gençler için birleştirdik. Z Kuşağı'nı anlamak için önce dinlemek ve ne istediklerini bilmek gerekiyor. Bu araştırmanın sonuçları da onların ne istediği konusunda bizlere yol gösterecek ve projemizin daha sağlıklı ilerlemesini sağlayacak. Proje sonuçları iş dünyasına da işyerlerinde Z Kuşağı'nı anlamak adına ip uçları verecek. Gençlerimiz bizim için çok kıymetli. Onları anlayıp, geleceğe onlarla birlikte yürüyeceğiz" diye konuştu.

Z Kuşağı ne bekliyor?

Bursa OSB'de iş yaşamına yeni yeni katılan Z Kuşağı çalışanların yüzde 76 gibi yüksek bir çoğunluğu, BOSİAD'ın anketinde yüksek maaşa rağmen fikirlerini özgürce belirtemediği bir iş yerinde çalışmak istemediğini belirtti. 'Yurt dışına giderim' diyen genç çalışanların yüzdesi ise 74,5 gibi ciddi bir oranda çıktı.

BOSİAD'ın, Bursa Organize Sanayi Bölgesi'nde 330 beyaz ve mavi yaka Z Kuşağı çalışanla gerçekleştirdiği araştırmada Z kuşağına kendini nasıl tanımladığı sorulduğunda, ilk sırayı "Eğlenceli" (%55,45), ikinci sırayı "Mantıklı" (%51), üçüncü sırayı "Girişimci" (%49) aldı. Sırasıyla; Özgür/Maceracı (%46), Önder (%31,5), Lider (%30), Demokratik (%28), Arabulucu (%21) gelmiştir. Son sırada, "İtaatkâr" (%12) yer aldı.

"POZİTİF VE GÜVENİLİR" LİDER TERCİH EDİYORLAR

Araştırmada iş yaşamında nasıl bir lider ile çalışmak istedikleri sorulduğunda; Z kuşağının "Pozitif ve Güvenilir" (%57,6) lider ile çalışmak istedikleri ortaya çıktı. Diğer tercihleri ise, "Akıllı" (%15,2), "Vizyoner" (%13,9), "İşbirlikçi" (%9,1) ve "Emin" (%4,2).

Araştırmada; Z kuşağına, iş yaşamına dair anket soruları ile sosyal medya kullanım ölçeği, çalışma hayatı ölçeği ve farklılıkları kabul ölçeği soruları yöneltildi.

Z KUŞAĞI GELENEKSEL DEĞERLERE YAKIN!

Araştırmada; sosyal medya kullanım düzeyi orta seviyede bulundu. Çalışma Hayatı Ölçeği analiz edildiğinde, çalışan Z kuşağının iş yaşamında geleneksel değerleri benimsediği ortaya çıktı. Geleneksel değerler, belirli mesai saatleri ve çalışma düzeninin olduğu, kıdem atlamak için belirli sene aynı iş yerinde çalışma, iş aidiyeti ve işe önem verme gibi birtakım değerleri işaret etti. İşe önem vermek orta seviyede bulundu. İş aidiyetinin orta seviyede olduğu tespit edildi. Bununla birlikte iş şartlarına da önem verildiği görüldü. Kurallara uyma boyutunda ise, Z kuşağı geleneksel değerlere yakın bulundu. Kuralların olmasından rahatsız olmadıkları ortaya çıktı.

FARKLILIKLARA HOŞGÖRÜLÜ YAKLAŞIYORLAR

Farklılıkları kabul ölçeği sonuçlarına göre, çalışan Z kuşağının farklılıkları yüksek seviyede benimsedikleri bulundu. Alt boyutlar incelendiğinde, farklı dini/etnik yapıları, farklı dış görünüşleri ve farklı düşünceleri kabul seviyeleri yüksek bulun-

du. Bu sonuçlara göre, Z kuşağı farklı dini/etnik yapıdaki kişileri çevresinde görmekten, onlarla iş yapmaktan ya da arkadaş olmaktan rahatsızlık duymamakta.

Yine faklı dış görünümdeki, kıyafet tarzı farklı olan, dövmesi olan, piercing gibi yüzünde takıları olan kişileri hoş görmekte, onlara karşı rahatsızlık duymamakta. Farklı düşünceleri, fikirleri kabul seviyeleri de yüksek bulunmuştur. Ölçümlerin cinsiyete göre farklılaşması analiz edildiğinde; farklılıkları kabul seviyesi kadınların erkeklere göre daha yüksek olduğu bulundu. Yani kadınlar farklılıkları daha fazla tolere edebilmekte.

SOSYAL AĞLAR SAYESİNDE FARKLILIKLAR NORMAL KARŞILANIYOR

Z kuşağının erken yaştan itibaren sosyal medya ile iç içe olması ve küresel çeşitliliklerin sosyal ağlar sayesinde günlük yaşamlarının bir parçası haline gelmesi farklılıkları normal karşılamalarını da beraberinde getirmiştir diyen araştırma yürütücüsü Doç. Dr. Aylin Tutgun Ünal; "Dünyanın diğer bir ucundaki kültürel alışkanlıkları, müzik tarzını ya da giyim tarzını çevrimiçi ağlara bağlanarak kendi yaşamlarına katmaları, farklılıkları hoş görmelerine olanak sağlamaktadır" ifadelerini kullandı.

Araştırma sonuçlarına göre, günlük sosyal medya kullanım süresi arttıkça sosyal medya kullanım seviyesi yükseldiği görülmekte. En yüksek seviyede olanlar günde 7 saatten fazla kullananlar (%4,8), daha sonra ise 4-6 saat kullananlar (%16,4) gelmekte. Süreklilik ve yetkinlik boyutlarında da aynı sonuca ulaşıldı. Günlük olarak sosyal medya kullanım süresi arttıkça kendini sosyal medya kullanımında yetkin bulma durumu da artmakta ve bu gruplar sosyal medyada daha çok süreklilik göstermekte. Z kuşağının %60,6'sı günde 1-3 saat, %16,4'ü günde 4-6 saat sosyal medyayı kullanmakta.

SOSYAL MEDYA İŞİN BİR PARÇASI

Sosyal medya kullanımında süreklilik, aralık vermeden sosyal medya kullanım isteğini ifade etmektedir diyen Doç. Dr. Aylin Tutgun Ünal, "Böylece, sosyal medyayı yüksek seviyede kullananların sosyal medyada devamlı bağlı olarak her türlü işini sosyal medyada yapması, iş yaşamında da sosyal medya kullanımının devam etmesini gerektirmektedir. Sosyal medya kullanım sürekliliği olan Z kuşağında, sosyal medya işin bir parçası olması gerekmektedir, aksi halde, işin bir parçası olmadığında iş konsantrasyonunu bozarak yapılacak işlerin sekteye uğramasına sebep olması açısından tehlikelidir" ifadelerini kullandı.

MAVİ YAKALILAR GELENEKSEL DEĞERLERİ BENİMSİYOR

Çalışma türü olarak mavi yaka ve beyaz yaka Z kuşağı arasındaki farklılaşmalar incelendiğinde; mavi yakalıların beyaz yakalılara göre çalışma hayatında daha çok geleneksel değerleri benimsediği görülmüştür. İşe önem verme açısından ise beyaz yakalılar mavi yakalılardan daha yüksek seviyede bulunmuştur. Beyaz yakalılara göre iş şartları daha önemli bulunmuştur. Kurallara uyma açısından farklılık bulunmamıştır. Farklılıkları kabul seviyesi ise, beyaz yakalılarda daha yüksek bulunmuştur. Farklı dini etnik yapıları, düşünceleri ve dış görünümleri beyaz yakalılar mavi yakalılardan daha fazla hoş görmekte.

ESNEK İŞ TERCİH EDENLERDE SOSYAL MEDYA KULLANIM SEVİYESİ YÜKSEK...

İş başvurusunda bulunmak için motivasyon türüne göre, sosyal medya kullanım seviyesi ve farklılıkları kabul seviyesi farklılaşmıştır. Buna göre, esnek işi tercih edenlerin sosyal medya kullanım seviyesi yüksek. Maddi olarak iyi maaş tercih edenlerin de sosyal medya kullanım seviyesi diğer tercih motivasyonlarından yüksek. Eğlenceli bir işi tercih ederim diyenlerin topluluk/ekip işi diyenlerden sosyal medya kullanım seviyesi yüksek. En düşük sosyal medya seviyesi topluluk/ekip işini tercih edenlerde bulundu. Böylece, sosyal medyayı az kullananların ekip işine olumlu tutum sergilediği ortaya çıkarken, esnek çalışma, iyi maaş ve eğlenceli bir iş, Z kuşağının sosyal medya kullanımını da devam ettirebileceği çalışma şekli olarak bulundu.

ESNEK ÇALIŞMA, İYİ MAAŞ, EĞLENCELİ İŞ

Esnek çalışmak isteyenlerin ve iyi maaş tercih edenlerin sosyal medya sürekliliği diğer tercih türlerinden yüksek seviyede. Esnek çalışma şekli çalışan Z kuşağı tarafından sosyal medya sürekliliği için motivasyon faktörü olarak bulundu. Aynı şekilde esnek çalışmak isteyenler ile iyi bir maaşı tercih edenler, sosyal medyada kendilerini daha yetkin bulmakta. Birlikte çalışmak yerine, bireysel ve esnek çalışma şekli ile iyi maaş, sosyal medya sürekliliği ile birlikte Z kuşağının çalışma motivasyonunu arttırmakta.

Esnek çalışmak istediğini belirten Z kuşağının farklılıkları kabul düzeyi de diğer iş tercihi motivasyonlarından yüksek bulundu. Esnek çalışmak isteyenlerin özellikle farklı dış görünüşlere ve farklı görüşlere toleransı da anlamlı düzeyde yüksek bulundu. Eğitim ve yeni beceriler öğrenme fırsatına göre iş tercihinde bulunacağını belirtenlerin dini/etnik yapıları kabul düzeyi anlamlı seviyede yüksek bulundu. Yine inovasyon/yeni ürünler yaratma fırsatına göre iş tercihinde bulunanların farklı dini/etnik yapıları benimseme düzeyi yüksek bulundu. Böylece, yeniliğe açıklık ile farklılıkları hoş görme arasında ilişki bulunmuş oldu. Sosyal medya sürekliliği Z kuşağının eğitim ve yeni beceriler öğrenme isteğini olumlu etkileyen bir motivasyon olarak bulundu. Topluluk / ekip işi tercih edenlerin sosyal medya kullanım sürekliliği daha düşük ve buna bağlı olarak farklı dini/etnik yapıları kabul düzeyleri de düşük olmuştur. Sosyal medyayı daha az kullananlar, ekiplerinde farklılıkları daha az tolere edenler.

Z KUŞAĞI ÖNCELİKLE FİKİRLERİNE DEĞER VERİLMESİNİ İSTİYOR

İş yerinde fikirlerine önem verildiğini düşünmeye göre iş yaşamı değerleri farklık göstermiştir. İş yerinde fikirlerine önem verilmediğini belirtenlerin iş yaşamında aidiyetten uzaklaştığı, iş değişikliğini tercih ettiği ortaya çıkmıştır. %76

oranındaki Z kuşağı, yüksek maaşa rağmen fikirlerini özgürce belirtemediği bir iş yerinde çalışmak istemediğini belirtti.

FİKİRLERİNE ÖNEM VERİLDİĞİNDE Z KUŞAĞININ İŞ AİDİYETİ YÜKSELİYOR

Fikirlerine önem verilmediğini belirten Z kuşağının sosyal medya kullanım seviyesi, sürekliliği ve kendini yetkin bulma durumu anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur. İş yerinde fikirlerine önem verilmediğini belirtenlerin sosyal medyayı daha çok kullandığı sonucuna varılmıştır.

İŞ YERİNDE HİYERARŞİ, SOSYAL MEDYADA RAHATLIK

İş yerinde hiyerarşi beni rahatsız etmez diyenlerin (%49,7), farklılıkları kabul seviyesi, farklı dini/etnik yapıları kabul ve farklı dış görünümleri kabul seviyesi yüksek bulunmuştur. Farklılıklara hoşgörüsü yüksek Z kuşağının, hiyerarşiye de hoşgörülü olduğu görülmüştür. Hiyerarşiden rahatsız olanların (%17,6) farklılıkları kabul/tolerans seviyesi de düşük bulunmuştur. Buna göre, farklılıkları çevresinde kabul etmeyenlerin, hiyerarşiyi de kabul etmediği söylenebilir. %30,6'sı ise bu konuyu düşünmediğini belirtti. Hiyerarşi beni rahatsız eder diyenlerin sosyal medyada kendini anlamlı düzeyde yetkin bulduğu ortaya çıkmıştır. Yine bu kişilerin sosyal medya kullanım seviyesi yüksek bulunmuştur. Hiyerarşi istemeyen Z kuşağı, sosyal medyadaki rahatlığı tercih etmekte.

ÖĞRENİM DÜZEYİ ARTTIKÇA KURALLAR İSTENMİYOR

Öğrenim düzeyine göre yapılan incelemelerde, ilköğretim öğrenim düzeyinde olanların çalışma hayatında geleneksel değerleri benimsediği, üniversite düzeyindekilerin ise çalışma hayatında anlamlı düzeyde geleneksel değerlerden uzak olduğu ortaya çıkmıştır. İlköğretim düzeyindeki Z kuşağının iş aidiyeti ve kuralları daha çok benimsediği bulunmuştur. Kurallara uyma boyutunda ise üniversite öğrenim düzeyindekilerin yüksek puan alarak geleneksel değerlerden uzaklaştığı, ilköğretim düzeyindekilere göre kurallara uymaktan ziyade esnek çalışmayı benimsedikleri belirlendi.

Farklılıkları kabul düzeyi incelendiğinde, öğrenim düzeyi arttıkça farklılıkları kabul düzeyi artmıştır. İlköğretim düzeyinde olanların Lise ve Üniversite düzeyinde olanlara göre farklılıkları kabul seviyesi düşük bulunmuştur. Lise düzeyindekilerin farklılıklara toleransı da Üniversite düzeyindekilerden düşük çıkmıştır. Bu durum,

öğrenim düzeyindeki artışın, farklılıklara toleransı arttırdığını gösterdi.

HOME OFİS Mİ AİDİYET Mİ?

Home ofis isteme durumunun çalışma hayatı tutumlarını farklılaştırdığı görüldü. Buna göre home ofis her koşulda isterim, mesleğime uygun olduğu için isterim, iş yoğunluğuma paralel olarak isterim diyenlerin iş yaşamında geleneksel değerlerden uzak olduğu, iş şartlarını, iş aidiyetinden daha fazla önemsediği ortaya çıkmıştır. Home ofis isteyen Z kuşağının daha iyi şartlarda iş bulduğunda iş değişikliğine öncelik vereceği anlaşıldı.

BAŞARIYA MADDİ ÖDÜL İSTENİYOR

Özgün bir proje yapıldığında en çok ne şekilde ödüllendirilmek istendiğine göre, farklılıklar bulundu. Takdir edilmeyi isteyenler (%22) ya da terfi isteyenler (%26), maddi hediye ve ek maaş isteyenlere (%34,6) göre aidiyeti daha yüksek bulunmuştur. Başarının maddi hediye ya da ek maaş ile ödüllendirilmesini isteyen Z kuşağının, esnek çalışmayı ve iş aidiyetinden ziyade iş şartlarına önem verdiği bulundu.

İş yaşamında maddi hediye, ek maaş isteyen grubun sosyal medya kullanım seviyesi, sürekliliği ve yetkinliği yüksek bulunmuştur. Takdir edilmek, terfi almak istediğini belirten ve aidiyeti yüksek olan grubun sosyal medya kullanım seviyesi daha düşüktür. Bu doğrultuda, sosyal medyanın iş yaşamındaki geleneksel değerlerden uzaklaşmada/ iş aidiyetini azaltmada bir faktör olduğu ortaya çıktı.

Z KUŞAĞINA GÖRE "ESNEK ÇALIŞMA STRESİ AZALTIYOR"

İş hayatında stresi azaltmak için ne yapılabilir sorusuna "esnek çalışma saatleri" (%17,3) ve "iş yükünün azaltılması" (%18,2) diyenlerin anlamlı olarak diğerlerinden farklılaştığı bulundu. Buna göre bu önerilerde bulunanların çalışma hayatında kuralları benimsemediği/geleneksel değerlerden uzak olduğu ortaya çıkmıştır. Diğer öneriler arasında anlamlı farklılaşma çıkmamıştır (eğlenceli ortamlar sunulması: %28,8, bireysel çalışma ortamı sunulması: %5,8, iş dışı aktiviteler yapılması: %29).

YURT DIŞINA GİDERİM

"Yurt dışına yerleşip çalışırım" diyenler ile "Bir süreliğine yerleşirim" diyen Z kuşağının farklılıkları kabul düzeyi yüksek bulunmuştur. %45,5 oranındaki Z kuşağı imkân oluşursa yurt dışına yerleşebileceğini belirtmiştir. %29'u ise, bir süreliğine yerleşebileceğini ifade etmiştir. Böylece, yurt dışına giderim diyen Z kuşağı %74,5 oranındadır. Diğer yandan, "hayır" diyenlerin oranı %19,1, "kararsızım" diyenlerin oranı sadece %6,1'dir ve her iki grubun farklılıkları kabul düzeyi düşük bulunmuştur.

Z KUŞAĞI KENDİ İŞİNDE ÇALIŞMAK İSTİYOR

Önümüzdeki üç yıl içinde kendini nerede gördüğü sorulduğunda; Z kuşağının %37,3'ü "Üniversite diploması gerektiren bir görevde çalışmak" derken %32,1'i "Kendi işimde çalışmak" demiştir. Aile işinde çalışmak en az tercih ediliyor (%4,8).

Z KUŞAĞININ İŞ MOTİVASYONU: "HEYECAN"

Araştırmada, Z kuşağı iş yerindeki ilk motivasyon kaynağını "Heyecan duyduğum bir iş olması" (%30,3) olarak ifade etti. İkinci sırada, Z kuşağı "Maddi destek sağlanmasını" (%23,6) motive edici bulmaktadır. Daha sonra "Takdir edilmek" (%15) ve "Eğlenceli olması" (%8,5) motivasyon kaynağı olarak yer almaktadır. İş hayatında Z kuşağını motive edecek faktörler olarak; Heyecan duyulan bir iş olması, eğlenceli olması, maddi destek sağlanması ve takdir edilmek faktörleri birlikte %77,6 oranındadır.

Yöneticiler ne düşünüyor?

İş yerinde çalışma ortamı olarak bireysel ofisleri tercih eden yöneticilerin iş yaşamında geleneksel değerleri benimsediği ortaya çıkıyor. Diğer yandan esnek çalışmayı desteklemeyen yöneticilerin oranı %56,8, çalışanları başarı gösterdiğinde sözlü takdir edenlerin oranı %74,8.

Araştırmada Bursa Organize Sanayi Bölgesi'nde yaşları 25-65, yaş ortalaması 41,8 olan 243 yönetici de katıldı. Onların sorulara verdiği yanıtlardan çıkan sonuçlar da şöyle:

Sosyal medya kullanım seviyeleri incelendiğinde; yöneticilerin sosyal medya kullanım düzeyi orta seviyede bulundu. Çalışan Z kuşağı ile yöneticilerin sosyal medya kullanım seviyesi birbiriyle uyumlu ve orta seviyededir. Çalışma Hayatı Ölçeği analiz edildiğinde, çalışan yöneticilerin iş yaşamında geleneksel değerleri benimsediği fakat orta seviyeye yakın olduğu ortaya çıktı. Yöneticilerde iş şartlarına ve iş aidiyetine önem eşit derecede. Kurallara uyma boyutunda, yöneticiler geleneksel değerlere yakın bulundu. Yöneticilere göre; belirli mesai saatlerinin ve düzenin olması gerekiyor. Farklılıkları kabul ölçeği sonuçlarına göre, yöneticilerin farklılıkları yüksek seviyede benimsediği bulundu.

FARKLILIKLARA HOŞGÖRÜ

Farklı dini/etnik yapıları, farklı dış görünüşleri ve farklı düşünceleri kabul seviyeleri yüksek bulundu. Yöneticiler farklı dini/etnik yapıdaki kişileri çevresinde görmekten, onlarla iş yapmaktan ya da arkadaş olmaktan rahatsızlık duymuyor. Yine faklı dış görünümdeki, kıyafet tarzı farklı olan, dövmesi olan, piercing gibi yüzünde takıları olan kişileri hoş görmekte, onlara karşı rahatsızlık duymamaktadır. Farklı düşünceleri, fikirleri kabul seviyeleri de yüksek bulundu. Ancak, 45 yaşın üzerindeki yöneticilerin farklı dış görümleri kabul seviyesi daha düşük bulundu.

YÜKSEK LİSANS MEZUNU YÖNETİCİLERE GÖRE İŞ ŞARTLARI ÖNCELİKLİ

Araştırmaya göre, yüksek lisans mezunu yöneticilerin üniversite mezunlarına göre çalışma hayatı değerleri farklılaşıyor. Yüksek lisans mezunları çalışma hayatında geleneksel değerlerden daha uzak bulundu. Buna göre, yüksek lisans mezunu yöneticilerde, iş şartlarına önem, iş aidiyetinden önce geliyor.

ÇALIŞANLARA "DEĞER" VERİYORUZ

Yöneticilerin %65,4'ü "değer vererek" çalışanların devamlılığını sağladıklarını belirtmiştir. Daha sonra, çalışma ortamı ve imkanlarını iyileştirmek (%12,8), maddi imkanlar sunmak (%5,3), gelişimlerini desteklemek (%4,9), hiçbir şey yapmam (%4,5) geldi.

Z kuşağının fikirlerine değer verilmesi iş tercih motivasyonları olduğu düşünüldüğünde, yöneticilerin çalışanlarına değer verdiğini belirtmesi, Z kuşağının iş devamlılığında olumlu rol oynadığını gösteriyor.

BİREYSEL OFİSLER, KURALCI YÖNETİM...

İş yerinde çalışma ortamı olarak bireysel ofisleri tercih eden yöneticilerin iş yaşamında kuralları benimsediği ortaya çıkıyor. Açık ofis tercihinde bulunan yöneticiler, iş yaşamında esnek çalışmayı tercih ediyor. Buna göre, yöneticilerin iş yerinde ofis türü tercihi %40,3'ü açık ofisler, %26,7'si grup ofisleri, %14'ü bireysel ofisler, %18,9'u fark etmez olmuştur. Diğer yandan esnek çalışmayı desteklemeyen yöneticilerin oranı %56,8, destekleyenlerin oranı ise %41,6'dır.

BAŞARIYI SÖZLÜ TAKDİR

Çalışanlarınız başarı gösterdiğinde motive etmek için hangi yöntemleri kullanırsınız? Sorusuna %74,8 yönetici "sözlü takdir ediyorum" demiştir. İkinci sırada kıdem atlamak için öncelik veriyorum (%22,2), üçüncü sırada, ek maaş desteği veriyorum (%18,9), devamında; ekstra bir şey yapmıyorum (%16), kişinin tercih ettiği işi veriyorum (%12,3), maddi ödüller veriyorum, telefon, araba gibi (%6,5) bulundu.

Z kuşağında başarının maddi ödül ya da ek maaş ile takdir edilmesini isteme oranı %34,6 iken, yöneticilerin bu düşünceye katılım oranı %6,5 bulundu. Başarıyı kutlamada sözlü takdir yöntemi, yöneticilerde %74,8 oranında tercih edilirken, çalışan Z kuşağında bu oran %22'dir. Terfide öncelik veririm diyen yöneticiler (%22,2) ile çalışan Z'ler (%22) birbirine yakın bulundu.

Z kuşağının fikirlerine değer verilmesi iş tercihlerinde yüksek maaşa rağmen birinci motivasyon kaynağı olmasına rağmen özgün bir proje yaptıklarında başarılarının maddi ödül ile takdir edilmesini istiyorlar. Yöneticilerin başarıyı sözlü takdir etme oranı %74,8 olduğu görülüyor. Başarılı çalışana terfide öncelik veririm diyen %22,2 oranındaki yöneticinin, statü ile birlikte sağladığı maaş artışının Z kuşağının beklentilerine cevap verdiği söylenebilir. Böylece,ek maaş ile birlite terfi önceliği oranı birlikte %41,1'e yükseliyor.

SAMİMİ İLETİŞİM İLE HİYERARŞİK İLETİŞİM YAKIN

Astları ile ilişki tarzına göre çalışma hayatı değerleri farklılaşıyor. Astları ile samimi iletişim kuranların (%49,8), çalışma hayatı değerleri ne geleneksel ne değil olarak ifade edilen orta seviyede geleneksel; "ast-üst ilişkisine uygun" iletişim kuranlar (%42,4) ise daha gelenekselci bulunmuştur. %4,5'i mesafeli olduğunu belirtiyor.

Çevrimiçi toplantı ile grup görüşmeleri yapmayı tercih eden yöneticilerin, diğer yüz yüze ya da telefon ile görüşme tercih edenlere göre, sosyal medya kullanım seviyesi ve sürekliliği anlamlı düzeyde yüksek bulundu. Bu durum elektronik iletişimi tercih eden çalışan Z kuşağı ile uyumlu bulundu. %53,9'u yüz yüze iletişim tercih ediyor, %41,8 oranındaki Z kuşağının da yüz yüze iletişimi tercih etmesi ortak noktada buluştuklarını gösteriyor.

RADYO KUŞAĞI YÖNETİCİLERİN SOSYAL MEDYA YETKİNLİĞİ DÜŞÜK BULUNDU

Araştırmada 25-35 (Sosyal medya kuşağı), 36-45 (Televizyon kuşağı), 46 ve üzeri (Radyo kuşağı) olarak gruplandırılan yöneticilere sosyal medya kullanımı ölçeği uygulandı. 45 yaşın üzerinde olan yöneticilerin sosyal medya yetkinliği diğer kuşaklara göre düşük bulundu. Sosyal medya kuşağı ve televizyon kuşağı yöneticilerin sosyal medya kullanım seviyesi orta düzeyde bulundu.

Metaverse (Öte evren)

Emin Direkçi
KalDer Bursa Şubesi
Yönetim Kurulu Başkanı

Sevgili Sinerji Okurları,

Yaklaşık iki ay önce kaleme aldığım ve paylaştığım ortamlarda çok ilgi gören, ben bu yazıyı yazdıktan sonra Facebook'un adını META olarak değiştirmesiyle önemli bir ana tesadüf eden yazımı sizlerle de paylaşmak istedim. METAVERSE önümüzdeki yıllara damga vuracak, hiç birimizin kayıtsız kalamayacağı çok farklı bir platform olacak.

Evet, bugünkü konumuz Öte Evren yani önümüzdeki dönemlerde adını çok duyacağınız Metaverse…

Bir çoğunuz Matrix ve Avatar filmerini izlemişsinizdir. Kurgusu, senaryosu, görüntü kalitesi, hareketliliğinin yanı sıra insanlığın geleceği için düşündürdüklerinden hepimiz çok etkilenmiştik. Matrix-4'ün 22 Aralık'da vizyona gireceği müjdesini de vereyim. Bu filmlerdeki temel hareket; bulunduğunuz gerçek yaşamdan başka sanal bir yaşama taşınmanız, orada birçok gerçekliği yaşamanız ve tekrar geri gelmenizdir. Günümüzde "Universe" olarak adlandırdığımız Evren, diğer tarafa geçince "Metaverse" yani Öte Evren oluyor. Öte taraftaki sanal aleme gittiğinizde hayatı benzer gerçeklikle yaşıyorsunuz.

Bu konuya en çok hakim olanlar ise bilgisayarlarda oyunlar oynayan çocuklarımız, gençlerimiz ve bazı meraklı yetişkinler. Birkaç yıldır kendini hızla geliştiren sanal gözlüklerde bu teknolojiye geçişte önemli bir yer tutuyor. Böyle bir ortada 12 milyon kişinin katılımıyla bir konser düzenlendi.

Programı yazılıp alt yapısı oluşturulduktan sonra; uzaya, herhangi bir ülkeye, deniz altına, müzeye, okula, ameliyata, her türlü uygulamalı eğitime, beceri kazanmaya, istediğiniz karakterle bir araya gelmeye ve aklınıza gelmeyen hayalini bile kuramayacağınız birçok olayın içerisine ŞAHSEN DAHİL OLABİLECEKSİNİZ. Bunu yaparken de önce KENDİ AVATARINIZI OLUŞTURACAKSINIZ.

Avatarın hem mitolojide ve hem de günümüzde farklı anlamları ve tanımları vardır. Sözlükteki anlamı dönüşüm, değişim ve serüvendir. Hint mitolojisinde ise Tanrıların yeryüzüne geldiklerinde büründükleri şekillerdir.

Günümüzde anlamı ise: Sosyal medyada, internet dünyasında kişilerin küçük boyutlu görselinin bulunduğu pencere. Yani DİJİTAL SİZ (kişisel resim veya grafiksel görüntü de denebilir), hatta kendinizde değişiklikler yapabilirsiniz 😊 Kendi avatarınızı oluşturmaya şimdiden başlayın.

İnternetin yerine demeyim ama hayatı sizlere farklı yaşatacak, içinde yaşadığımız evrenden (Universe) öte evrenlere (Metaverse) götürecek inanılmaz bir değişiklik geldi ve gelişmeye ve yayılmaya devam ediyor. Başta Facebook olmak üzere bu konuda çok büyük yatırımlar ve çalışmalar var.

BU UYGULAMALAR YAYGINLAŞTIKTAN SONRA UYKU UYUYAMAYACAKSINIZ, ZAMANINIZ YETMEYECEK

Şimdilik bu kadarla özetlemek istiyorum ve bu konuyla ilgili (Metaverse, kişisel avatarınız, sanal gözlükler) anahtar kelimelerini sizlerle paylaşıyorum.

Olacakları harika özetleyen ve mutlaka seyretmeniz gereken bir film "Ready Player One"

Benim yazdıklarımdan daha iyi anlatımlarda bulunan üç bağlantıyı da sizlerle paylaşıyorum.

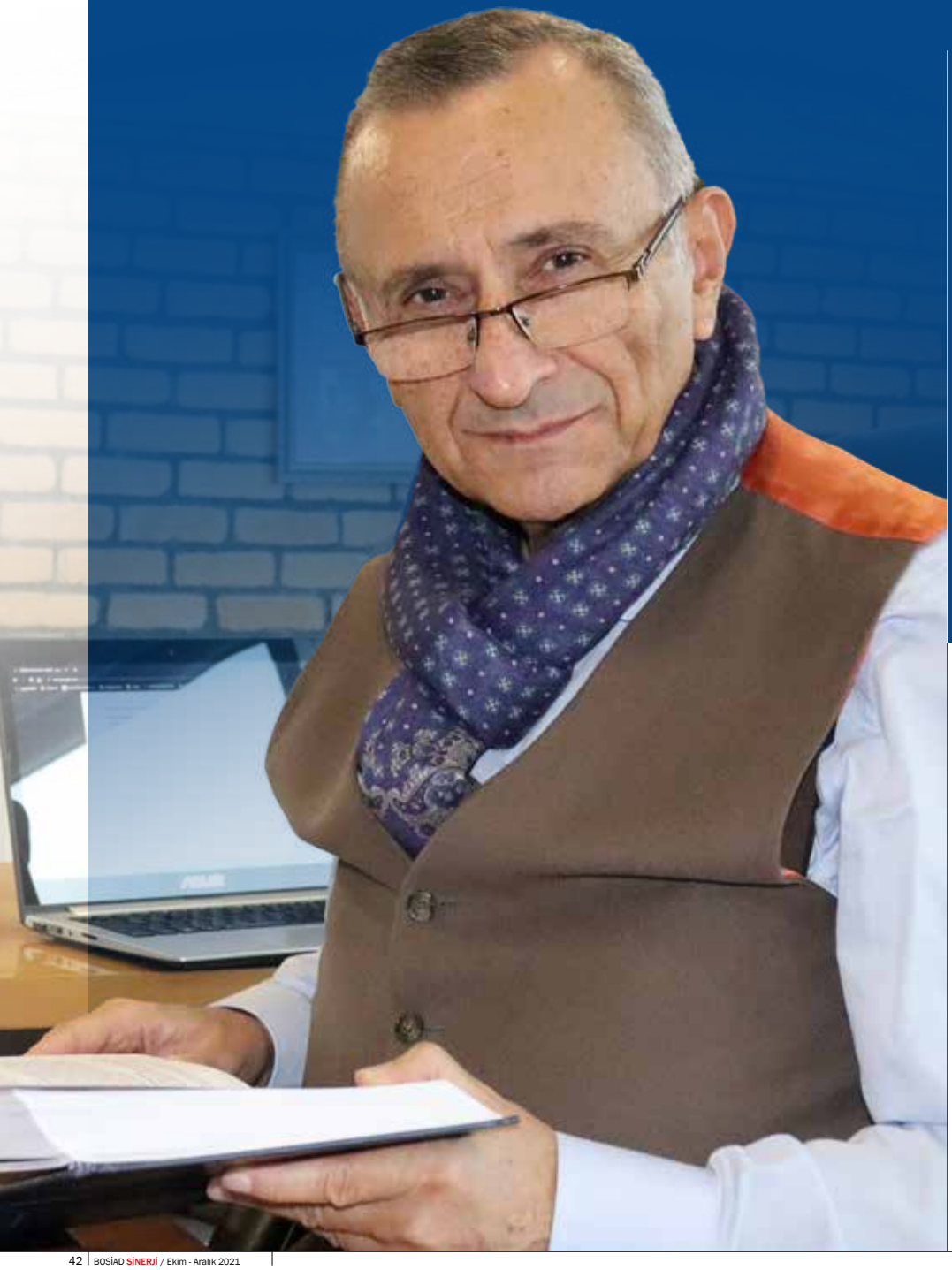
Saygılarımla.

Barış Özcan anlatımı:
https://www.youtube.com/watch?v=kbDEojkAt9c

Bundle haberi:
https://www.bundleha-ber.com/detay/3ea7a-cf1-5648-4b5a-a01a-6a-6a84d4ad7c?l=1

Film fragmanı:
https://www.youtube.com/watch?v=1KRFzcb_Tac

2022 URTEB'de "Haksız Rekabetle Mücadele" yılı olacak



"Haksız Rekabet" ile mücadeleyi kendine amaç edinen URTEB, yeni yılda da çalışmalarını hız kesmeden sürdürecek. Bu kapsamda 2022 yılında kendine yeni hedefler koyan birlik, bünyesine iki öğretim görevlisini de dahil etti. Ayrıca birlik, baş ucu kitabı niteliğinde olacak "Haksız Rekabete Hayır" manifestosu yazmaya da hazırlanıyor. Konunun detayları URTEB Genel Başkanı Ahmet Özenalp ile yaptığımız röportajda...

Uluslararası Rekabet ve Teknoloji Birliği (URTEB) 2022 yılına hazır mı?

"URTEB olarak biz her zaman hazırız. Yeni yılda etkinlik ve eğitimlerimize daha etkin ve yaygın bir şekilde devam edeceğiz. Bunun için birlik bünyemize Uludağ Üniversitesi İİBF İktisat Bölümü'nden değerli hocalarımız Doç. Dr. Filiz Eryılmaz ve Doç. Dr. Derya Hekim de dahil oldu. Ayrıca bu hocalarımız Rekabet.net'teki köşe yazılarıyla birçok konuda kamuoyunu aydınlatmakta. URTEB, haksız rekabete karşı kuruldu. Toplumda bu anlayışı yaygınlaştırmakta eğitimden geçiyor. Bu nedenle birliğimize katılan hocalarımızla çok önemli çalışmalara imza atacağımıza inanıyorum. Ayrıca birliğimizde yüksek lisans ve doktora öğrencileri de yer alacak. 2022 yılı URTEB için haksız rekabetle mücadele yılı olacak"

"HAKSIZ REKABETE HAYIR" MANİFESTOSU

Bir manifestodan bahsediyorsunuz? Konu hakkında detaylı bilgi alabilir miyiz?

"URTEB kurulduğu yıl olan 2002'den itibaren "Haksız Rekabet" ile ilgili çalışmalarını sürdürüyor. Haksız rekabet sadece ticaret alanında olmuyor. Hayatımızın her alanında eğitimden, sağlığa haksız rekabetle karşı karşıyayız. Bu sorunu temelden çözmek için mücadele ediyoruz. Biliyoruz ki bu konuda çok fazla bilgi eksikliği var. Bu bilgi eksikliğini ortadan kaldırmak, yeni yetişen bireylerimizin donanımlı olarak ilerleyebilmesi sağlamak için "Haksız Rekabete Hayır" manifestosu hazırlayacağız."

"MANİFESTO PANDEMİ NEDENİYE ERTELENDİ"

Manifesto hazırlama kararını yeni mi aldınız?

"Hayır biz bu kararı 19 Şubat 2020 tarihinde gerçekleştirdiğimiz genel kurulda almıştık. İpeker Tekstil Yönetim Kurulu Üyesi/URTEB Genel Başkan Yardımcısı Sayın İhsan İpeker önermişti. Yönetim olarak böyle bir manifesto hazırlanması yönünde karar almıştık. Ancak pandemi koşulları nedeniyle ertelemek zorunda kaldık"

AMAÇ; ADİL REKABET

Manifestonun içeriğinde neler olacak?

"Bu çalışma ciddi bir araştırma ve piyasa analizleri sonucunda ortaya çıkacak. Büyük bir emek sarf edilecek. Örnekler ve uzman görüşleri yer alacak. Akademik bir dille yazılacak. Sanayicilerimiz, farklı sektörlerden iş insanları yer alacak. Rekabet gücünü arttırabilecek doğru yöntemleri oluşturmaya çalışacağız. Amacımız adil biçimde rekabet eden bir toplum oluşturmak. Sanayimizin her kolundan örnekler vermeye çalışacağız. Gıda, tekstil, makine, otomotiv gibi temel kollarda haksız rekabete yol açan nedenleri ve sonuçlarını kamuoyuyla paylaşacağız. Düzenlemelerde konuyla ilgili var olan eksiklikleri ve bunların Türkiye'nin yurt dışındaki rekabet etme gücünü nasıl etkilediğini anlatmaya çalışacağız. Biliyorsunuz bazen gerçekler düzenlemelerde yazdığı gibi olmuyor, uygulamada farklı sonuçlar ortaya çıkabiliyor. Gerçekte neler yaşandığını somut örneklerle vereceğiz. Bu nedenle belki de birçok değişikliği sağlayacak yol gösterici niteliğinde bir kaynak olacak."

HAKSIZ REKABETLE MÜCADELE EDEN İLK VE TEK BİRLİK

Manifestoyu nasıl hazırlamayı düşünüyorsunuz?

"Bir kitap niteliğinde olmasını istiyoruz. İnsanlar aklına takılan bir konuda hemen bakıp sorusunun yanıtını alabilmeli…İş insanlarımız, sanayicilerimiz, akademisyenlerimiz, sivil toplum kuruluşlarımız, esnafımız, işçimiz yer alacak. Ne kadar geniş tabana yayarsak o kadar faydalı olacağını düşünüyoruz. Çünkü rekabet ihlalleri hayatımızın her alanında mevcut. Bu konuyla nasıl mücadele edeceğimizi öğrenelim ki, ülkemiz gelişsin, uluslararası platformlara adını yazdırsın…Türkiye'de böyle bir kaynak yok. Ülkemize mal olacak bir çalışma olacak"

"GELECEK GENÇLİKTEDİR"

Uludağ Üniversitesinde de çalışmalarınız devam ediyor mu?

"Elbette… Uludağ Üniversitesi topluluklarının arasında yer alan URTET (Uluslararası Rekabet ve Teknoloji Topluluğu) çalışmalarına pandemi nedeniyle ara vermişti. Yeniden kaldığımız yerden devam ediyoruz. URTEB bünyesine katılan Doç. Dr. Filiz Eryılmaz hocamız da bu topluluğun başında yer alarak çalışmaları yönlendirecek… Dediğim gibi öğrenci temelli bir birliğiz. Toplumun inşasının Ulu Önder Mustafa Kemal Atatürk'ün de inandığı gibi gençlerden geçtiğine inanıyoruz. Kenara çekilip öylece bekleyemeyiz. Herkes taşın altına elini koymalı. Gelecek gençliktedir."

OCAK'TA GENEL KURUL

Bir genel kurul hazırlığınız olduğu doğrumu?

"Evet doğru… 2022 yılında da daha güçlü bir şekilde çalışmalarımıza devam etmek için, yönetimde de yenilikler yapmayı planlıyoruz. Malum pandemi salgını var. Neyle karşılaşacağımızı bilmiyoruz. Sağlıkla ilgili herhangi bir engel ile karşılaşmazsak olağan genel kurulumuzu Ocak veya Şubat ayında yapmayı planlıyoruz. Eğer yapılamazsa zaten bilgilendirmesini de yaparız. Burada alınan kararlar kuruluş temelimizle aynı olacak. Örneğin, sanayicilerin içerisinde yer aldığı geniş bir "Danışma Kurulu" oluşturacağız. Temelimizin üzerine yeni projeler koyarak, daha sağlam, teknolojiye açık, toplumla daha iç içe olarak yapımızı büyütmeye devam edeceğiz."

URTEB NELER YAPTI?

Bugüne kadar URTEB'in neler yaptığı ile ilgili kısa bir bilgi alabilir miyiz?

"URTEB, kurulduğu günden itibaren gerek üniversitede gerek öğrencilerin sanayicilerle buluşturulması noktasında sayısız çalışmalara imza attı. Öğrencileri iş yaşamında başarılı bir şekilde yer almasını sağlamak için çeşitli etkinlikler düzenleyen URTEB, birlik üyelerini alanında uzman yöneticilerle buluşturdu. Bu konuda eğitim, seminer, sosyal projeler, workshoplar ve geziler düzenledi. Ayrıca AB projeleriyle öğrencilerin tüm masraflarını karşılayarak Bulgaristan'da staj yapmalarına imkân sağladı."

Yıllık ücretli izin döneminde iş sözleşmesinin feshi

Zeynep Handan Özcebe
Avukat

Yıllık ücretli izin Anayasa ve yasalarımız ile çalışanlara tanınmış önemli bir haktır. Anayasa'nın 50. maddesinin çalışanlara tanıdığı dinlenme hakkından bir tanesi de yıllık ücretli izin hakkıdır. Yıllık ücretli izin, işçilerin yılın belirli bir döneminde dinlenerek yeniden verimli çalışabilmeleri için enerjilerini toplamaları açısından büyük önem taşımakta olup İşçinin, yıllık ücretli izin hakkından vazgeçmesi mümkün değildir.

Yıllık ücretli iznin kullandırılması 4857 sayılı Kanunla düzenlenmiş olup yıllık iznin kullanılmasının şartları ve tarafların yıllık izin konusunda ki hak ve yükümlülükleri bu kanunla belirlenmiştir. İşverenlere tanınan yükümlülük çalışanlarına yıllık ücretli izinleri yasada belirtilen süreler çerçevesinde kullandırarak kayıt altına almak, çalışanlara tanınan yükümlülük ise kullandığı yıllık izin süresi içinde başka bir işte ücretli veya ücretsiz çalışmamak, izin hakkından feragat etmemek, izni dinlenme amacı doğrultusunda kullanmaktır.

Yıllık ücretli iznini kullanan işçinin, bu süre içinde ücretli ya da ücretsiz olarak çalışması yasaktır zira iznin amacı, işçinin dinlenmesini sağlamaktır. Yıllık ücretli iznini kullanan işçinin bu süre içinde başka bir işte çalıştığı tespit edilecek olursa, işveren tarafından kendisine daha önce ödenen izin ücreti geri alınabileceği gibi iş akdinin feshi de istenebilecektir.

Yıllık ücretli izin döneminde işçinin çalışma edimi askıdadır. Ancak yıllık ücretli izin döneminde işçinin ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan bir davranış sergilemesi halinde işverenin bildirimsiz ve tazminatsız fesih hakkı doğabileceği gibi İşverenin mali durumunda veya işyerinin üretim kapasitesindeki ortaya çıkan olumsuzluklar veya benzeri durumlar sonucunda işverence yıllık izin kullanan işçinin iş sözleşmesinin sona erdirme kararı alınabilecektir.

Bu durumda uygulama da bazı sorular akla gelebilecektir. Örneğin Yıllık ücretli izin kullanan işçinin iş sözleşmesi bildirimli veya bildirimsiz olarak feshedilmesi halin de fesih iradesi hangi tarih itibariyle hüküm ifade edecektir? Yine İş Yasası'nın 26. maddesinde öngörülen hak düşürücü süreler hangi tarih itibariyle başlayacaktır? Ya da kanunun 17. maddesinde belirtilen bildirim önelleri ile 27. Madde de hüküm altına alınan yeni iş arama izinleri hangi tarih itibariyle başlayacaktır?

Tüm bu soruların yanıtını tek bir cevapta toplayabiliriz. Yıllık ücretli iznini kullanan işçinin iş sözleşmesinin bildirimli veya bildirimsiz fesih yolu ile sona erdirilme kararının verilmesi halinde fesih iradesi yıllık ücretli iznin bitim tarihi veya işçinin izin süresi sona ermeden erken işe başlaması halinde işe başlama tarihinde hüküm doğuracaktır. Bu nedenle yıllık izin kullanan işçinin hangi şartta işten çıkarılırsa çıkarılsın işçi açısından bu durum yıllık iznin fiilen bitim tarihinde hüküm doğuracaktır.

Oyak Renault'da bayrak değişimi

Hakan Doğu, Oyak Renault'nun Yönetim Kurulu Başkanı oldu. Oyak Renault Otomobil Fabrikaları Genel Müdürlüğü'ne, son olarak yine Renault Group bünyesinde Slovenya Revoz Fabrikası Genel Müdürlüğü görevini yürüten Kaan Özkan atandı.

Daha önce Renault Grubu'nun Türkiye'ye yönelik 'Yeni Atılım' planının koordinasyonunu yönetmek üzere yüzde 100 Renault Grubu iştiraki olarak yapılanan Renault Group Otomotiv AŞ'de Üst Yönetici (CEO) görevine getirildiği duyurulan Hakan Doğu, Oyak Renault'un Yönetim Kurulu Başkanlığı'na atandı.

Oyak Renault açıklamasına göre, Renault Grubu bünyesinde 2013 yılından itibaren farklı görevler üstlenerek önemli başarılara imza atan Doğu, Oyak Renault'nun Yönetim Kurulu Başkanı oldu.

Öte yandan, 1 Ocak 2022'den itibaren geçerli olmak üzere Oyak Renault Otomobil Fabrikaları Genel Müdürlüğü'ne, 1992 yılından bu yana Oyak Renault bünyesinde lojistik yönetiminden Araç Fabrika Direktörlüğü'ne kadar çeşitli görevlerde bulunan ve son olarak yine Renault Grubu bünyesinde Slovenya Revoz Fabrikası Genel Müdürlüğü görevini yürüten Kaan Özkan atandı.

Açıklamaya göre, Oyak Renault'nun genel müdürlük görevini Nisan 2018'den bu yana yürüten Antoine Aoun, bu yılın sonunda emekli olarak Renault Group'tan ayrılacak. 16 Aralık'ta Oyak Renault Otomobil Fabrikaları AŞ Yönetim Kurulu'nda gerçekleşen değişikliklerle, daha önce yönetim kurulu başkanlığını yürüten François Provost, yönetim kurulunda üye olarak görev yapmaya devam ederken, Ghislain Hugues Franck Himber ise yönetim kurulu üyeliğinden ayrıldı.

HAKAN DOĞU KİMDİR?

Açıklamada aktarılanlara göre, 1966 yılında Bursa'da doğan Hakan Doğu, 1987'de İstanbul Teknik Üniversitesi Malzeme ve Metalurji Mühendisliği bölümünden mezun oldu. İş hayatına 1987 yılında atılan Doğu, 1998 yılında Valeo Transmission Türkiye'ye katıldı. Doğu, 4 senesi Fransa'da olmak üzere 15 yıl çeşitli görevlerde çalıştıktan sonra, 2013 yılında Renault Group bünyesine Motor Aksamları Satın Alma Başkan Yardımcısı olarak katıldı, 2015 yılında Renault Group Satış Sonrası Direktörü oldu. 2017 yılından itibaren Renault-Nissan-Mitsubishi Alliance ortak girişiminde Global Kıdemli Satış Sonrası Başkan Yardımcılığını yürüten Doğu, aynı dönemde Renault Group Yönetim Komitesi'nde görev yaptı.

Hakan Doğu, 1 Aralık 2020'de yeni grup organizasyonunda Renault Grubunun tüm markalarının satış sonrası ticari ve kalite hizmetlerini yöneten iş biriminin kıdemli başkan yardımcılığına ve kurumsal yönetim komitesi üyeliği görevlerine atandı. Son olarak 1 Aralık 2021'de Türkiye'de yüzde 100 Renault Grubu iştiraki olarak faaliyet gösterecek olan Renault Group Otomotiv AŞ'de CEO'luk görevini üstlenen Doğu, Renault Group CEO'su Luca De Meo'ya bağlı olacak.

Hakan Doğu profesyonel görevlerinin yanı sıra yurt dışında ve Türkiye'de otomotiv dünyasının geleceği ile ilgili çeşitli çalışmalar yürütmeye devam ediyor. Bu kapsamda 2020'de hayata geçen "Sürdürülebilir Ulaşım İnisiyatifi" kurucularından olan Doğu, ekonomik güçlendirme, çevre, insan hakları, bilim ve teknoloji konularıyla da yakından ilgileniyor.

BURSA OSB ve BOSİAD'dan KADES'e destek

Bursa OSB ve BOSİAD, Kadına Yönelik Şiddete Karşı Uluslararası Mücadele Günü kapsamında, Bursa Emniyet Müdürlüğü'nün Kadın Acil Destek Uygulaması'nın (KADES) tanıtılması ve yaygın olarak kadınların kullanılmasının sağlanması için organize edilen etkinliğe katkı koydu.

Bursa İl Emniyet Müdürlüğü, Kadına Yönelik Şiddete Karşı Uluslararası Mücadele Günü kapsamında İçişleri Bakanlığı Emniyet Genel Müdürlüğü Asayiş Dairesi Başkanlığınca hayata geçirilen ve kadın ile çocukların karşılaştıkları şiddet veya bir olay esnasında kolayca ihbar etme imkânı sunan Kadın Destek Uygulaması'nı (KADES) tanıtmak amacıyla, halka yönelik bilgilendirme standı düzenledi.

Bursa OSB ve BOSİAD'ın sponsorluk desteğinde bulunduğu kadın şiddetine karşı farkındalık oluşturma ve acil durumlarda müdahale sürelerinin kısaltılması amacıyla hayata geçen KADES'in tanıtılması etkinliği kapsamında Bursa İl Emniyet Müdürlüğü ve Jandarma Ekipleri işbirliğinde Atatürk Caddesi'ne, bilgilendirme standı konuldu.

Vatandaşların, polis ve jandarma ekipleri tarafından KADES uygulaması hakkında bilgilendirildiği stantta BOSİAD Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı Mefküre Zümbülova ile Genel Sekreter Meltem Turan Koylu da hazır bulundu.

"KADIN ŞİDDETİNİN KARŞISINDAYIZ"

Vali Yakup Canbolat ile İl Emniyet Müdürü Tacettin Aslan'ın da ziyaret ettiği etkinlikte standa gelen vatandaşlarla sohbet eden Zümbülova ve Turan Koylu BOSİAD olarak sosyal sorumluk projelerine destek vermekten çok mutlu olduklarını ifade etti. Zümbülova ve Turan Koylu, şunları söyledi:

"Kadın ve çocukların maruz kaldığı şiddet, taciz gibi kötü uygulamalar durumunda kolayca ihbarda bulunmalarını sağlayan KADES uygulamasını tanıtmanın birçok kadının hayatını kurtarabileceğine inanıyoruz. Kadına ve çocuğa yönelik her türlü şiddet girişiminin karşısındayız. Şiddeti azaltacak ve toplumsal huzurun sağlanmasına katkı sağlayacak olan KADES uygulaması herkes tarafından bilinmelidir. Tüm kadınlar bu uygulamayı telefonlarına indirmelidir."

Başkan Çağan'dan Kadın Hakları Günü kutlaması

BOSİAD Başkanı Rasim Çağan, Mustafa Kemal Atatürk'ün Türk kadınına 'seçme ve seçilme hakkı' verdiği 5 Aralık Kadın Hakları Günü nedeniyle, kadın üyelerini tüm dünya gibi yine onların ilgisi ile büyüyüp güzelleşecek bir hediye ile kutladı. Başkan Çağan, kutlama yazısında tüm kurumlarda kadın çalışanların ciddiyet, şeffaflık, kararlılık ve empati yeteneklerinin iş modellerine yansıtılmasına ihtiyacı olduğuna vurgu yaptı.

Meslek lisesi öğretmen ve öğrencilerine yurtdışında staj ve eğitim imkanı

Bursa İl Milli Eğitim Müdürlüğü; Erasmus+ 2021-2027 Dönemi için Mesleki Eğitim Akreditasyon almaya hak kazandı.

Erasmus Akreditasyonu başvuru sonuçlarına göre, Bursa İl Milli Eğitim Müdürlüğü, okul, mesleki ve yetişkin eğitimi alanı olmak üzere üç farklı alanda akredite oldu. Bursa, 3 alanda akredite olan 14 il arasına girerken, bunlara ek gençlik eğitimi de almaya hak kazanan Türkiye genelinde 4 il arasında yer aldı. Bu çerçevede; öğrenci ve öğretmenler, her yıl tanımlanacak bütçe dahilinde yurtdışı staj ve eğitim imkanlarından faydalanacak. İl Milli Eğitim Müdürlüğü yetkilileri, akreditasyon kapsamında 2021-2022 Dönemi için oluşturulan ve içinde 34 okulun yer alacağı konsorsiyum faaliyetleri ile ilgili görüş alışverişinde bulunmak ve Avrupa iş birliklerinin geliştirilmesinde destek istemek üzere BOSİAD'ı ziyaret etti.

ERASMUS+ (2021-2027) AKREDİTASYON PROGRAMININ HEDEFLERİ

- Turizme yönelik meslek alanları için yabancı dil becerileri ile desteklenen yurtdışı staj imkânlarının sağlanması
- Elektrikli araçlar için batarya üretim teknolojilerinin incelenerek mesleki eğitim uygulamalarına entegre edilmesi
- Endüstri 4.0 uygulamaları için yalın üretim yöntemlerinin staj yoluyla transferi
- Avrupa'da staj uygulamaları ile Hasta ve Yaşlı Bakımı Hizmetleri eğitiminin güçlendirilmesi
- Makine Teknolojisi alanında Eklemeli İmalat uygulamalarına yönelik mesleki öğrenme faaliyetlerinin gerçekleştirilmesi
- Artırılmış Gerçeklik uygulamaları ile meslek alanlarına özel dijital içerikler geliştirmek
- Avrupa öğrenmeleri ile Sürdürülebilir Tarım için Tarım 4.0 Uygulamaları'nın transferini yapmak
- Sürekli iyileştirme odaklı kurumsal performans/kalite yönetimi sistemi oluşturmak
- Çevresel sürdürülebilirlik ve etkili ekolojik yönetimin mesleki eğitim yoluyla entegrasyonu için; bireylerin gelişimini desteklemek ve geleceğe yönelik insan kaynağını sağlamak

ERASMUS MESLEKİ EĞİTİM AKREDİTASYONU İL KONSORSİYUMU (2021-2022)

S.NO	İLÇE	OKUL / KURUM
1	BÜYÜKORHAN	BÜYÜKORHAN ÇOK PROGRAMLI ANADOLU LİSESİ
2	GÜRSU	LOKMAN HEKİM MESLEKİ VE TEKNİK ANADOLU LİSESİ
3	İNEGÖL	HACI SEVİM YILDIZ-1 MESLEKİ VE TEKNİK ANADOLU LİSESİ
4	İNEGÖL	HACI SEVİM YILDIZ-3 MESLEKİ VE TEKNİK ANADOLU LİSESİ
5	İNEGÖL	HACI SEVİM YILDIZ-4 MESLEKİ VE TEKNİK ANADOLU LİSESİ
6	İZNİK	EŞREFZADE MESLEKİ VE TEKNİK ANADOLU LİSESİ
7	İZNİK	İZNİK MESLEKİ VE TEKNİK ANADOLU LİSESİ
8	MUSTAFAKEMALPAŞA	HASAN CELAL GÜZEL MESLEKİ VE TEKNİK ANADOLU LİSESİ
9	NİLÜFER	ATATÜRK MESLEKİ VE TEKNİK ANADOLU LİSESİ
10	NİLÜFER	FERİHA UYAR MESLEKİ VE TEKNİK ANADOLU LİSESİ
11	NİLÜFER	HAVVA ASLANOBA MESLEKİ VE TEKNİK ANADOLU LİSESİ
12	NİLÜFER	M. KEMAL COŞKUNÖZ MESLEKİ VE TEKNİK ANADOLU LİSESİ
13	NİLÜFER	MESLEKİ EĞİTİM MERKEZİ
14	ORHANGAZİ	ERENLER MESLEKİ VE TEKNİK ANADOLU LİSESİ
15	ORHANGAZİ	ORHANGAZİ MESLEKİ VE TEKNİK ANADOLU LİSESİ
16	OSMANGAZİ	ALİ OSMAN SÖNMEZ MESLEKİ VE TEKNİK ANADOLU LİSESİ
17	OSMANGAZİ	BTSO HAYRİ TERZİOĞLU MESLEKİ VE TEKNİK ANADOLU LİSESİ
18	OSMANGAZİ	CAVİT ÇAĞLAR MESLEKİ VE TEKNİK ANADOLU LİSESİ
19	OSMANGAZİ	FATİH MESLEKİ VE TEKNİK ANADOLU LİSESİ
20	OSMANGAZİ	HAMİDİYE MESLEKİ VE TEKNİK ANADOLU LİSESİ
21	OSMANGAZİ	HÜRRİYET MESLEKİ VE TEKNİK ANADOLU LİSESİ
22	OSMANGAZİ	MURADİYE MESLEKİ VE TEKNİK ANADOLU LİSESİ
23	OSMANGAZİ	ÖZTİMURLAR MESLEKİ VE TEKNİK ANADOLU LİSESİ
24	OSMANGAZİ	ŞEHİT EROL OLÇOK MESLEKİ VE TEKNİK ANADOLU LİSESİ
25	OSMANGAZİ	ŞEHİT HAKAN ÜNVER MESLEKİ VE TEKNİK ANADOLU LİSESİ
26	OSMANGAZİ	TÜRK EĞİTİM VAKFI HAYRİ TOKAMAN MESLEKİ VE TEKNİK ANADOLU LİSESİ
27	OSMANGAZİ	VEYSEL KARANİ MESLEKİ VE TEKNİK ANADOLU LİSESİ
28	OSMANGAZİ	ZÜBEYDE HANIM MESLEKİ VE TEKNİK ANADOLU LİSESİ
29	YENİŞEHİR	GEVHER NESİBE MESLEKİ VE TEKNİK ANADOLU LİSESİ
30	YENİŞEHİR	ŞİŞECAM MESLEKİ VE TEKNİK ANADOLU LİSESİ
31	YILDIRIM	HAS ASANSÖR MESLEKİ VE TEKNİK ANADOLU LİSESİ
32	YILDIRIM	MİMAR SİNAN MESLEKİ VE TEKNİK ANADOLU LİSESİ
33	YILDIRIM	YEŞİLYAYLA MESLEKİ VE TEKNİK ANADOLU LİSESİ
34	YILDIRIM	YILDIRIM BORSA İSTANBUL MESLEKİ VE TEKNİK ANADOLU LİSESİ

Dijital Dönüşüme EVET, ama gerekli adımlar atılarak

Sema Adalı
İnsan Kaynakları Danışmanı
sema@semaadali.com

Son bir iki yıldır yaşadığımız değişim ile birlikte yeni dünya düzeni dijitalleşme hızını arttırdı, çok da güzel oldu. Ancak tek çözüm dijitalleşme imiş gibi bir algı yaratıldı, halbuki asıl önemli olan katma değer sağlayan dijital dönüşümdür.

"DİJİTAL DÖNÜŞÜMDE" ODAK NOKTASI NE OLMALIDIR ?

Öncelikle kavram kargaşasına neden olmamak için kullanılan terimleri doğru tanımlamak gerekir.

Dijitizasyon (Dijitalleşme=Sayısallaştırma): Ulaşılabilir bilgilerin herhangi bir bilgisayar tarafından okunabilecek şekilde dijital ortama aktarılması, analog olan süreçlerin sayısallaştırılmasıdır.

Dijitalizasyon: Dijital verilerin değer yaratması, dijital verilerin kullanıldığı yeni iş modelleridir.

Dijital Dönüşüm ise dijitalizasyonun odağına müşteriyi / kullanıcıyı / çalışanı koyduğumuzda dijital dönüşüm oluyor. Müşterinin ve temas noktasında çalışanların deneyimini kesintisiz yapmak için teknolojinin kullanılmasıdır.

Dijital Dönüşüm; karar almada, uygulamada, geliştirmede; bilgiye, isteklere, taleplere, raporlara, hedeflere ulaşmada maksimum hız sağlayarak düşük maliyetlerle, yüksek karlılık hedeflerine ulaştırmayı hedeflemektedir.

Ancak birçok şirket yapay zeka ve otomasyona dayalı teknolojileri sadece maliyetleri azaltmak şeklinde algılıyor. Bu kısıtlı düşüncenin bir adım ötesine geçerek dijital dönüşüm katma değer sağlayacak şekilde kullanılmalıdır.

Başarılı şirketler dijital dönüşüm ile aşağıdaki konu başlıklarını sorgulayarak işe başlamaktadır.

- Şirketin gelecekte daha iyi konumlanmasını sağlayarak
- Organizasyonun nasıl çalışacağını yeniden tasarlayarak
- Yeni ve karlı bir işi piyasaya sürerek
- Müşteri deneyimlerini yeniden gözden geçirerek
- Problemleri daha etkin şekilde nasıl çözmeliyizi düşünerek

Bunun için de "insanı" merkeze koyarak ilk adımı atmaktadırlar ve gerçek dönüşümün gerçekleşmesi aşağıdaki adımların atılması ile mümkün olur ;

Teknoloji bir fikir değil, fikri elde etme yoludur. O yüzden teknolojiye aşırı hayranlık duymamalı, ondan korkmamalısınız.
John Hegarty

1. İnsanların ve organizasyonun NE YAPTIĞINI değiştirerek
2. İnsanların farklı ve daha fazla katma değer katarak çalışmalarına imkan vererek
3. Tümüyle yeni yetenekler (iyi yapabilecekleri şeylere) geliştirerek

DİJİTALLEŞMEDE LİDERLİK

Yakın tarihli bir BCG araştırmasına göre, şirketlerin yüzde 80'inden fazlası geçen yıl dönüşüm projelerini hızlandırdı ancak yüzde 70'i hedeflerinin çok gerisinde kaldı. Neden ?

Çünkü ;

- Şirketlerin yalnızca yüzde 7'sinin dijital olarak yetkin olduğu, pek çok şirketin dijital dönüşümlerin üstesinden gelmek için ihtiyaç duyduğu türden CEO'lara, üst yönetim ekiplerine ve yönetim kurullarına sahip olmadığı görüldü.

Her işin dijital ve veri işine dönüşmesiyle birlikte, her CEO'nun şirketinin dijital dönüşümüne kişisel olarak liderlik etmesi gerekir. Gelecekte dijital bir işletme haline gelmenin sadece CTO / CIO'nun sorunu olduğu şeklindeki yanlış düşünceden daha tehlikeli ve zarar verici düşünce olamaz.

- Dijitalleşme ile birlikte doğal bir rekabet oluştu. Tüm şirketler bir yenilik yapmak üzere kendini şartlandırdı, yoksa piyasanın gerisinde kalacaklarmış psikolojisine kapıldılar. Piyasanın gerisinde kalma korkusu ile şirketler çalışanları yeni projeler yapma konusunda sıkıştırmaya başladı. Kısa zamanda gerçekçi olmayan termin ve proje planları ile inovatif proje beklentileri ve çalışanlara "hadi hadi" baskıları arttı. Dijital dönüşümde insan kaynakları açısından da asıl sorun burada başladı.

Evet dijital dönüşüm gerekli ve önemli, yeni projeler de önemli ama 9 ayda doğması gereken bir çocuğu 6 -7 ayda doğuracak diye baskı yaparsanız, doğacak o çocuk prematüre olur, annenin psikolojisi de bozulur ortaya çıkan ürün de istenen şekilde sağlıklı olmayabilir.

Dijitalleşme sürekli geri bildirim ve koçluk sağlayan bir liderlik ile olur, baskı uygulayan bir liderlik ile değil. Gelişmekte olan bir dijital stratejide, rekabet ettiğiniz şirketlerden daha hızlı gelişmek için dijitalleşme çabalarınızdan yararlanmanızı sağlayan şey öğrenme kültürüdür. Öğrenme temelli yeni fikirler desteklenir ve test edilir. Bunun için gerekli fiziksel ortam, ekipman sağlanır ve liderlik davranışları ile motive edilir. "Starbucks CEO'su Kevin Johnson için, şirketin dijital dönüşümünü destekleyen en önemli itici güç, geniş ölçekte öğrenme yetenekleri olmuştur. Ona göre Starbucks'ta inovasyon hızını artırmak için bir öğrenme ve uyum sağlama yaklaşımı gerektiriyordu. Şu anki sloganları "100 gün içinde fikirden eyleme geçmek." *

DİJİTALLEŞMEDE DAVRANIŞLAR

Sadece süreçleri dijitalleştirerek veya yeni yazılımları entegre ederek dijital dönüşümü sağlayamazsınız.

İnsanların davranışları değişmeden hiçbir şey değişmez. Dijital dönüşümü gerçekleştirmek için şirketlerin sistemlerini geliştirmeleri ve söz konusu teknolojilere adapte olmalarını ve bunları anlamlı biçimde kullanmalarını sağlamak önemlidir. Ancak tüm bu yatırımların bir dönüşüme neden olabilmesi için uygulayacağınız liderlik tarzı ve insanlara sağlayacağınız imkanlar önemlidir. Aksi taktirde faks makinelerinin yerine e-postayı koyar, teknolojiyi satın alırsınız ama sorunlarınız hâlâ çözümsüz biçimde öylece kalabilir. Bu tür dönüşümlerdeki zorluk teknolojiden kaynaklanmaz. Sosyolojiden kaynaklanır.

İşleri eski alışkanlıklarla yapmak şirketlerdeki "davranış değişikliği"nin önündeki en büyük engellerden biridir. Dijital Dönüşümün sağlıklı bir şekilde gerçekleştirmek için;

- Günlük davranış yapılarını aktif biçimde şekillendirmek
- Teknolojiyi kullanmak ve verileri analiz etmek
- İstenilen davranış değişimlerini sistematik biçimde güçlendirmek gerekir.

Günlük davranış yapılarını aktif biçimde şekillendirmeniz gerekir. Satın aldığınız bir program olmasına rağmen satın alma taleplerinizi hala kağıtlı onaylar ile yapıyorsanız günlük davranışlarınızı acil olarak değiştirmelisiniz.

Yeni nesil teknolojilere dayalı etkili çözümler geliştiren şirketler sürdürülebilir değer yaratıyor. Dijital dönüşüme aşağıdan yukarıya bir yaklaşım benimsenerek başlanmalıdır. Veri temelli tüm gelişim programlarında veriler çok yapılandırılmış ve zengin bir şekilde kullanılmalıdır. Kritik nokta teknolojinin satın alınması değil, şirketinizdeki verilere odaklanarak verilere dayalı yeni ürünler ortaya koymaktır.

Dijital dönüşümün insani tarafını yönetmek ve istenilen davranış değişimini sistematik biçimde güçlendirmek için ;

- Çalışan deneyimine odaklanmalı ve çalışanlarca dile getirilen konular tartışılıp sorun varsa düzeltilmesi için belirli bir gelişim planı ile harekete geçilerek sıkıntılara çözüm bulunmalı veya hedeflenen noktaya gelinmelidir.
- Dijital dönüşüm çabalarını destekleme anlamında ödüllendirme sistemi uygulanmalı, belirli bir dijital uygulamaya dair kullanım ve değerlendirmeler, o uygulamadan sorumlu liderin performans notunu etkilemelidir.
- Dijital dönüşümlerdeki gelişimi dikkatlice ölçüp izleyerek dijital araçların verimliliklerini artırıp artırmadığı ölçülmelidir.

İş dünyası giderek daha fazla dijital ve veri odaklı hale geldikçe, yeni iş yapma şekilleri ile davranışlarımız değişecektir. Tüm bu çabalar sonucunda daha yüksek oranda bağlılık ve verimlilikten söz etmek mümkün olabilir.

** "Inside the Tryer Center, the Starbucks Lab Where Anything is Possible? başlığı ile videoya internetten ulaşabilirsiniz.*

TKG Otomotiv Grubu'na Yeni Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi

Otomotiv tedarik sanayisinin öncü firmalarından TKG Otomotiv Grubu'nda bağımsız yönetim kurulu üyeliğine Akın Aydemir atandı. Aydemir, 1 Ekim 2021 itibarıyla görevine başladı.

1977 yılında kurulan TKG Otomotiv Grubu'nun kendini sürekli geliştirerek sürdürülebilir büyümeye odaklandığını söyleyen Yönetim Kurulu Başkanı Ertan Demirdüzen, "Yöneticilik anlamında global düzeyde tecrübeye sahip olan sayın Akın Aydemir, grup şirketlerinin büyümesine, stratejik yatırımların gerçekleştirilmesine ve küresel rekabette öne geçilmesine önemli katkılarda bulunacaktır" dedi.

Akın Aydemir uzun yıllardır farklı ülkelerde, farklı şirketlerde ve çalışma kültürlerinde kazandığı deneyimlerini otomotiv gibi Türkiye'nin can damarı olan bir sektöre aktarmaktan heyecan duyduğunu belirtti. Aydemir, yerli üretim gücüyle dünya devlerine üretim yapan TKG Otomotiv Grubu'nun mevcut başarısını bir üst boyuta taşımak istediklerinin altını çizdi.

3 KITA VE 11 ÜLKEDE İŞLETME YÖNETİCİLİĞİ DENEYİMİ

Orta Doğu Teknik Üniversitesi (ODTÜ) Makine Mühendisliği Bölümü mezunu olan Akın Aydemir, eğitimine dünyanın en iyi küresel liderlik ve yönetim okullarından Arizona State University Thunderbird School of Global Management'ta devam etti.

33 yıllık kariyeri boyunca; endüstriyel işletme, yalın üretim ve yönetim tekniklerinde uzmanlık yapan Aydemir, mühendislik kariyerine Japonya'daki Toyota Genel Merkezi'nde eğitim alarak başladı. O zamandan bu yana 3 kıtada,11 farklı ülkede görev alan Aydemir; Toyota, TOFAŞ, Fiat Chrysler, Alcoa ve Honda gibi otomotiv devlerinde yöneticilik görevleri üstlendi.

TKG Otomotiv ile BTÜ arasında eğitim işbirliği protokolü

TKG Otomotiv Grubu, Bursa Teknik Üniversitesi (BTÜ) ile Üniversite-Sanayi İşbirliği Protokolü kapsamında İşletmede Mesleki Eğitim Programı'nı (İMEP) imzaladı.

TKG Otomotiv Grubu, Üniversite-Sanayi İşbirliği alanında önemli bir protokole imza attı. TKG Otomotiv Grubu, Bursa Teknik Üniversitesi (BTÜ) ile Üniversite-Sanayi İşbirliği Protokolü kapsamında İşletmede Mesleki Eğitim Programı'nı (İMEP) imzaladı. Protokol kapsamında BTÜ ile ortaklaşa belirlenecek eğitim odaklı çalışmalar yürütülecek, akademik ve kültürel değişim programlarını, işbirliğine dayalı faaliyetler desteklenecek.

TKG Otomotiv Grubu Toplantı Salonu'nda imzalanan protokole BTÜ Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Arif Karademir, TKG Otomotiv Grubu Yönetim Kurulu Başkanı Ertan Demizdüzen, TKG Otomotiv Grubu İcra Kurulu Başkanı Tayyar Katrancı imza attı. İmza törenine Bursa Teknik Üniversitesi Elektrik Elektronik Mühendisliği Bölüm Başkanı Prof. Dr. Hakan Gürkan, Makine Mühendisliği Bölüm Başkanı Doç. Dr. Hüseyin Lekesiz, Bursa Teknik Üniversitesi Teknoloji Transfer Ofisi Müdürü Dr. Öğr. Üyesi Cihan Kaboğlu, Bilgisayar Müh. Bölüm Başkan Yardımcısı Dr. Öğr. Üyesi İzzet Fatih Şentürk, Mekatronik Mühendisliği Bölüm Yardımcısı Dr. Öğr. Üyesi Ekrem Düven, Bursa Teknik Üniversitesi Teknoloji Transfer Ofisi / Ar-Ge Odaklı İş Geliştirme Koordinatörü Öğr. Gör. Atike Köken, TKG Otomotiv Grubu Ar-Ge Merkez Müdürü Mehmet Eroğlu ve Ar- Ge Mühendisi Nurcan Dal katıldı.

TKG Otomotiv Yönetim Kurulu Başkanı Ertan Demirdüzen, BTÜ ile işbirliğine her zaman açık olduklarını belirtirken, İcra Kurulu Başkanı Tayyar Katrancı ise sanayinin ihtiyaçları doğrultusunda lisans programlarında güncel konuların yer almasının sektör için oldukça önemli olduğunu söyledi.

Tekstil ve hazır giyimin liderleri TechXtile'da buluştu

Bu yıl üçüncüsü düzenlenen TechXtile Start-Up Challenge, genç girişimcileri sektöre kazandırırken, Türkiye genelindeki sektör paydaşları ve ihracatçı birlik başkanlarını da bir araya getirerek, sektörün "güçbirliği" oluşturmasını sağladı.

Uludağ Tekstil İhracatçıları Birliği ve Uludağ Hazır Giyim ve Konfeksiyon İhracatçıları Birliği'nin bu yıl üçüncüsünü gerçekleştirdikleri girişimcilik programı Techxtile Start-Up Challenge, tekstil ve hazır giyim sektörünü buluşturan zirveye dönüştü. UTİB Başkanı Pınar Taşdelen Engin ve UHKİB Başkanı Nüvit Gündemir'in ev sahipliğinde; TİM Başkanı İsmail Gülle ve BTSO Başkanı İbrahim Burkay'ın yanı sıra Türkiye genelindeki Tekstil ve Hazır Giyim İhracatçı Birliklerinin başkanlarının yer aldığı gecede dereceye girenler ödüllerine kavuştular.

TECHXTILE İNOVASYON LİGİ'NİN ŞAMPİYONU SUN TEKSTİL

Gecenin ilk ödül töreninde; 8 yıldır firmaların katılarak inovatif çalışmalarını sergilediği İnovasyon Ligi'nin kazananları ödüllerini aldılar. T.C. Ticaret Bakan Yardımcısı Rıza Tuna Turagay'ın video konferans yoluyla bağlanarak girişimcilere başarılar dilediği ödül töreninde kazanan firmaların ödüllerini UTİB Başkanı Pınar Taşdelen Engin ile Birlikte TİM Başkanı İsmail Gülle, BTSO Başkanı İbrahim Burkay, UHKİB Başkanı Nüvit Gündemir, Konfeksiyon Sektör Kurulu Başkanı ve TİM Sektörler Konseyi Üyesi Mustafa Gültepe birlikte verdiler. Geceye katılan GAİB Koordinatör Başkanı Ahmet Fikret Kileci, İTHİB Başkanı Ahmet Öksüz, ATHİB Başkanı Fatih Doğan, AHKİB Başkanı Gürkan Tekin, DENİB Başkanı Hüseyin Memişoğlu, EİB Koordinatör Başkanı Jak Eskinazi, EHKİB Başkanı Recep Burak Sertbaş ile TİM Sektörler Konseyi Üyesi ve ASO Başkanı Zeki Kıvanç İnovasyon Ligi kazananları ile birlikte aile fotoğrafında yer aldılar.

İnovasyon Ligi Birincisi Sun Tekstil

Scale- Up galibi Reyhan Miray Reyhan

İnovasyon Ligine katılan firmalar arasında Ar-Ge ve İnovasyona yaptıkları yatırımlar ve sektöre katkıları nedeniyle ilk 10 sırayı Almaxtex (Yeşim) Tekstil, Berteks Tekstil, Bossa, Elyaf Tekstil, FG Tekstil Konfeksiyon, Kipaş Mensucat, Polyteks Tekstil, Sun Tekstil, Tepar Tekstil ve Yünsa Yünlü Sanayi firmaları paylaşırken, En Sürdürülebilir Proje Ödülünü FG Tekstil, En İnovatif Projesi ile gecenin şampiyonluğunu ise Sun Tekstil kazandı. Gecede ayrıca Akbaşlar Tekstil, Bursalı Tekstil, Ebruzen Tekstil, Gamateks Tekstil, Işıksoy Tekstil, İskur Tekstil, Maritaş Denim, Ozanteks firmaları mansiyon ödülü aldılar.

On iki yıldır genç girişimcilerin kariyerlerine yön vermesine destek olduklarını belirten UTİB Başkanı Pınar Taşdelen Engin, "Techxtile Start-Up Challenge, gelecek güzel günler için tohumları toprağa ektiğimiz bir platform. Toprağın verimden hiç şüphemiz yok. Eğer hava şartları da uygun olur, üzerine bir de sulamasını iyi yaparsak bu tohumlardan nefis çiçekler açacağına yürekten inanıyorum" dedi.

Törende konuşan BTSO Başkanı İbrahim Burkay, BEBKA bünyesinde oluşturulacak fon ile girişimcilere destek olacaklarını açıklarken, TİM Başkanı İsmail Gülle ise girişimcilerin projelerini sanayiciler ile buluşturma ve ortak bulmaları açısından destek vereceklerini vurguladı.

UTİB Yönetim Kurulu Başkanı Pınar Taşdelen Engin

BAHAR KORÇAN ADINA ÖZEL ÖDÜL

Gecede yakın zamanda hayatını kaybeden Moda Tasarımcısı Bahar Korçan adına verilen "Sürdürülebilirlik Özel Ödülü'nü Greensus Projesi ile Emrah Özbakır kazanırken, bu yıl ikinci kez verilen Kadın Girişimci Özel Ödülünü kazanan Reyhan Miray Reyhan'a ise ödülünü UTİB Başkanı Pınar Taşdelen Engin, TİM Kadın Konseyi Başkan Yardımcıları, Adalet İnanç, Jale Tunçel, Nilgün Özdemir, Sultan Tepe ve TOBB Kadın Girişimciler Kurulu Doğu Marmara Bölge Temsilcisi ve Bursa Kadın Girişimciler Kurulu Başkanı Sevgi Saygın birlikte verdiler.

LEVEL-UP BİRİNCİSİ BORA MERT TIĞLI VE EKİBİ

İki kategoride toplam 16 projenin yarıştığı finalde, girişimleri henüz fikir aşamasında olan projelerin yarıştığı Fikir Aşaması Girişimci Kategorisi'nin (Level-Up) birincisi On Of Out isimli projesiyle Bora Mert Tığlı ve ekibi oldu. Bu kategoride ikinciliği SES (Sustainable Energy Services) isimli proje ile Göksel Güler ve ekibi kazanırken, üçüncülüğü ise Robocam Textile projesiyle Doğa Nalcı ile Yama isimli projesiyle Mahmure Nur Bayram ve ekibi paylaştı.

SCALE-UP BİRİNCİSİ REYHAN MİRAY REYHAN İKİ ÖDÜL BİRDEN ALDI

Girişimleri fikir aşamasını geçmiş, ticarileşme ve ölçeklenme potansiyeline sahip ürün veya hizmeti geliştirmiş girişimcilerin yarıştığı Hizmet Geliştirmiş Girişimci Kategorisi'nin (Scale- Up) galibi ise En Özel Günüm Her Günüm isimli projesi ile Reyhan Miray Reyhan oldu. İş ve akademi dünyasının önemli isimlerinden oluşan jürinin değerlendirmesi sonucunda Yapay Zeka Tabanlı Desen ve Doku Yazılım Teknolojisi isimle proje ile Özgecan Üstgül ikinci sırada yer alırken, Virtual Try isimli projesi ile Melih Ünsal ve Nazife Nur Köksal üçüncülük ödülünü kazandı.

Level-Up birincisi, On Of Out isimli projesiyle, Bora Mert Tığlı ve ekibi

Kadın Girşimci Özel Ödülü'nün sahibi; Reyhan Miray Reyhan

Ülkemizde beslenmenin durumu nedir?

Dr. Dyt. Ş. Esin Göksu Şeker
İstanbul Okan Üniversitesi
Beslenme ve Diyet Uzmanı
esin.seker@gmail.com

Bu sayıdaw yazıma iki önemli soru ile başlamak istiyorum:

1. Gıda güvencesi, güvenli gıda ve sağlıklı beslenme konularında Türkiye'de durum nedir?
2. Ulusal gıda ve beslenme politikalarının uygulanması ve yeni politikaların oluşturulmasına yönelik çalışmalar var mıdır?

Beslenme; büyüme ve gelişme, yaşamın sürdürülmesi, sağlığın korunması ve geliştirilmesi için gıdaların tüketilmesidir. Sağlıklı bir yaşam ancak gıda güvencesi ve güvenliğinin sağlanması ile sürdürülebilir.

Gıda güvencesi ve güvenliğinin sağlanması, sağlığın korunması ve geliştirilmesi, hastalıkların önlenmesi, çevrenin korunması ve sosyo-ekonomik gelişmenin sağlanması amacıyla politikalar oluşturulurken gıda ve sağlık kavramlarının birlikte ele alınması gerekir.

Ulusal Gıda ve Beslenme Stratejisinin Ana Hedefi: Küreselleşen dünya ile uyumlu, yaşam kalitesi artırılmış, sağlıklı ve gelişmiş bir toplumdur.

Gıda güvencesi: Tüm insanların her zaman aktif ve sağlıklı bir yaşam için gerekli olan besin gereksinmelerini ve gıda önceliklerini karşılayabilme temel ilkesi ile yeterli, sağlıklı, güvenilir ve besleyici besine fiziksel ve ekonomik bakımdan sürekli erişebilmeleri durumudur.

Ülkemizdeki tarımsal yapı, tarımda yeterli ölçüde teknoloji kullanılamaması ile istenilen verimlilik sağlanamamaktadır. Tarım sektöründe üretime yönelik yetmezlik en önemli sorun olarak gözükmektedir. Son yıllarda tarım ve hayvancılıktaki gerileme, yetersizlik boyutundadır.

Türkiye'de gıda üretimini ve dolayısı ile tüketimini etkileyen tarım politikaları incelendiğinde, özellikle son yıllarda tarım ve hayvancılıkla ilgili kesime sağlanan desteklerin hedef kitleye yeteri kadar yansımadığı görülmüştür. Tarım ve hayvancılık için saptanan amaçların gerçekleştirilemediği veya yeterince etkin olamadığı saptanmıştır.

Uygulanan destekleme politikaları ile üretici gelirlerinde denge sağlanamamıştır

Bu bağlamda:

Türkiye'nin kişi başına et tüketiminin beyaz etteki üretim artışı nedeniyle 16 kg'dan 18 kg'a yükseldiği görülmektedir.

Üretilen toplam süt miktarının artmasına karşın göreceli olarak nüfus artış oranının gerisinde kaldığından kişi başına üretim/tüketim 11 kg'dan 7 kg'a düşmüştür.

Buna karşılık, Avrupa Birliği ve diğer gelişmiş ülkelerde, kişi başına et üretimi, domuz hariç, 45-50 kg iken, kişi başına süt üretimi 200-240 kg civarındadır.

Ülkemizde tarımsal üretimdeki sorunlar nedeniyle, bitkisel ham yağlar, yağlı tohumlar, pirinç, mısır, hayvansal ürünler ve yem hammaddeleri gibi ürünler dış alım şeklinde sürdürülmektedir. Buna ek olarak, buğday, şeker, süttozu gibi ürünlerin de ithalatı yapılmaktadır.

Fındık, kuru incir, çekirdeksiz kuru üzüm, kuru kayısı, tütün, zeytinyağı, turunçgiller, pamuk, ve yaş meyve-sebze ihracatı önemli olmakla birlikte dünyadaki fiyatlandırılmadan çok düşük düzeyde olduğundan getirisi de düşüktür.

Ulusal Gıda ve Beslenme Stratejisi Çalışma Grubu Raporu (1) ile Türkiye'de gıda satın alma ve tüketimi dikkate alınarak Türk halkının beslenme alışkanlıkları değerlendirilebilir.

Buna göre günlük enerjinin ortalama %50'si ekmek ve tahıl ürünlerinden sağlanmaktadır. Yıllar içerisinde gıda tüketim eğilimi incelendiğinde ekmek, süt-yoğurt, et, taze sebze ve meyve tüketiminin azaldığı; kurubaklagiller, yumurta ve şeker tüketiminin arttığı söylenebilir.

Genelde toplam yağ tüketim miktarında önemli farklılık olmamasına karşın bitkisel sıvı yağ tüketimi azalmış, katı yağ özellikle margarin tüketimi artmıştır.

Toplumun bazı kesimlerinde makro ve mikro be-

sin öğeleri eksikliği sıkça görülmektedir.

Türkiye'de, enerji ve besin öğeleri yönünden beslenme durumu incelendiğinde yetersiz enerji ve protein tüketimi görülmektedir. Proteinin çoğu bitkisel kaynaklardan sağlanmaktadır.

Son 25 yıl içerisinde:

1. Tahıl, meyve-sebze, bitkisel sıvı ve katı yağlar ile şeker ve şekerli ürünlerde kişi başına tüketim artmıştır.
2. Süt ve süt ürünleri ile yumurtanın kişi başına tüketimi düşmüştür.
3. Kırmızı et tüketiminde azalma olmuş, beyaz et üretimi artış göstermiştir.
4. Balık üretimi ise son yıllarda iç sularda ve denizlerdeki kirlenme nedeniyle azalmıştır.

Gıdanın ulaşılabilirliğini etkileyen önemli bir konu gelir dağılımındaki adaletsizliktir. Türkiye'de toplumun %8,4'ü yoksulluk sınırının altında yaşamaktadır. Bu veriler günümüzde daha da artmış olabilir.

Gelir dağılımının en alt %20'lik bölümüne inildikçe tahıla dayalı ürün (ekmek, makarna, bulgur), şeker ve yağ ile çay-kahve tüketim harcamalarının arttığı, buna karşılık, et, balık, meyve tüketim harcamalarının azaldığı görülmüştür.

Et ve et ürünlerinin protein açısından çok önemli gıda maddeleri olmasına ve Türk mutfağında kuzu ve dana etlerinin önemli bir yer tutmasına karşın Türkiye genelinde tüketim yüzdesi diğer gıda gruplarının tüketimleri içerisinde sadece %3'tür.

Mercimek, nohut ve kuru fasulye en fazla tüketilen kuru baklagillerdir. Artan fiyatlar ile toplumun bu besin grubunu satın alması da azalmıştır.

Süt, peynir ve yumurta tüketiminde fazla farklılaşma olmadığı gözlenmektedir.

Süt ürünlerinden en fazla yoğurt ve çeşitli peynirler tüketilmektedir.

Diğer bir önemli konu ise Gıda Güvenliğidir. Ülkemiz bu konuda geri kalmış ülkeler seviyesindedir.

Güvenli Gıda: Fiziksel, kimyasal ve mikrobiyolojik özellikleri itibariyle tüketime uygun olan ve besin değerini kaybetmemiş gıda maddesi olarak tanımlanabilir.

Gıda güvenliğini etkileyen pek çok tehlike vardır. Bu sorun ülkenin kanayan yarasıdır.

AB'nde gıda güvenliği sistemi; mükemmellik, şeffaflık ve bağımsızlık gibi kurallara dayalı olarak 1997'de yeniden organize edilmiş ve çiftlikten sofraya tamamlayıcı ve etkin bir gıda kontrolü ile güvenilir gıda üretimi amaçlanmıştır.

Bir ülke, vatandaşına güvenilir ve onun sağlığını koruyacak gıdayı temin edemiyorsa sorun çok derindir.

Marketten, pazardan veya bakkaldan aldığınız gıdaya güvenmiyorsanız bu çok vahim bir sorundur. Basından da takip edildiği üzere sahte peynirler, sosis, sucuk, tereyağı, salça, bal, tavuk eti, zeytin yağı, baharat saymakla bitmeyecek kadar uzun bir liste tağşiş edilmiş gıdalar içindedir.

Toplumun her kesiminde, beslenme konusundaki bilgisizlik, hatalı gıda seçimi ile yanlış hazırlama, pişirme ve saklama yöntemlerinin uygulanması da beslenme sorunlarının boyutlarının büyümesine yol açmaktadır. Her konuda eğitim bu ülkenin en önemli önceliğidir.

Okullarda biz bu eğitimi veremiyoruz ne yazık ki, okul programları politik amaçlı düzenlenerek halk her gün daha fazla cahilleştirilmektedir.

Okullardaki beslenme eğitimi ve dersleri, çocukların bedensel gelişmesinde ve okul başarısının artmasında etkili olacak en önemli konudur. İnsanların bilgi almaya ve alışkanlık kazanmaya en elverişli oldukları dönemin "Okul Çağı" olduğu göz önüne alındığında, bu dönemde çocuklara kazandırılacak sağlıklı ve dengeli beslenme alışkanlığının yetişkinliğe taşınabileceği gerçeği ortaya çıkmaktadır.

Beslenme sorunları halk sağlığını direk olarak etkilemektedir. Bebek ve çocuk ölümlerinin çoğu yetersiz beslenmeye bağlı büyüme ve gelişme bozuklukları ile ilişkilidir. Bunlar önlenebilir hastalıklar olup, protein, enerji, vitamin ve mineral eksikliğinin neden olduğu beslenme yetersizliklerinden kaynaklanmaktadır.

Dengesiz beslenmeye bağlı şişmanlık ve beslenmeye bağlı kronik hastalıkların (kalp damar hastalıkları, kanser, diyabet, osteoporoz vb) görülme sıklığı artmaktadır.

Şişmanlık orta yaşın sorunu gibi görünüyorsa da yaşamın herhangi bir döneminde ortaya çıkabilmektedir.

Ülkemiz sıklıkla doğal afetlere maruz kalmaktadır. Yangınlar, seller, deprem, heyelan ve benzerleri olağanüstü hallerdir. Bu durumda beslenmenin sağlanması için "Acil Durumlarda ve Olağanüstü Hallerde Ulusal Beslenme Programları'nın oluşturulması da çok gereklidir.

Sonuç olarak:

Türkiye'de halkın beslenme durumu bölgelere, mevsimlere, sosyo-ekonomik düzeye ve kentsel-kırsal yerleşim yerlerine göre önemli farklılıklar göstermektedir. Bunun temel nedenlerinin başında gelir dağılımındaki dengesizlik gelmektedir. Bu durum beslenme sorunlarının niteliği, sağlık sorunlarının görülme sıklığı üzerinde etkili olmaktadır. Açlığı yaşayan pek çok geri kalmış ülke ile aynı kaderi paylaşmak en istenilmeyen durumdur. Önlemleri öncelikle ele alma zamanı çoktan gelmiştir. Bu nedenle Ulusal sağlık ve beslenme stratejileri olması mutlak bir ihtiyaçtır.

Kaynak:
Devlet Planlama Teşkilatı, Ulusal Gıda ve Beslenme Stratejisi Çalışma Grubu Raporu: http://ekutup.dpt.gov.tr/gida/strateji.pdf

ÜÇGE'nin geri dönüşüm makinesi perakende sektörü ile buluştu

ÜÇGE, Ar-Ge merkezinde geliştirdiği inovasyon ve teknoloji odaklı yeni nesil akıllı ürünlerini, yeni markası Sirius'un çatısı altında hayata geçirmeye başladı. ÜÇGE'nin bu kapsamda lansmanını yaptığı ilk ürünü "iECO Geri Kazanım Sistemi", Gıda Perakendecileri Derneği tarafından bu yıl 7'ncisi düzenlenen Ortak Gelişim Kongresi'nde, perakende sektörünün ilgi odağı oldu.

ÜÇGE Mağaza Ekipmanları AŞ Genel Yönetmeni Esra Güven; ÜÇGE'nin geleceğin teknolojilerini geliştirme hedefiyle hayata geçirdiği yeni nesil akıllı dijital ürünlerini Sirius markası çatısı altında sunmaya başladıklarını, bu konuda çok ciddi ve iddialı projelerin tek tek hayata geçirileceğini belirtti.

Güven; bu kapsamda, Wyndham Grand İstanbul Levent'te düzenlenen ve perakende sektöründen yüzlerce profesyonelin bir araya geldiği GPD- Ortak Gelişim Kongresi'nde lansmanını yaptıkları ilk ürün iECO Geri Kazanım Sistemi ile sektörlerinde fark yaratan diğer çalışmaları hakkında açıklamada bulundu. Güven, şunları söyledi:

"Türkiye'de 1 Ocak 2022'den itibaren depozito yönetim sistemi uygulamalarına; cam, pet ve alüminyum içecek ambalajları öncelikli olmak üzere başlanılması planlanıyor. ÜÇGE olarak biz de bu kapsamda günümüzün en büyük çevre sorunlarından biri olan ambalaj atıklarından kaynaklı kirliliğin önüne geçebilmek, sürdürülebilir bir sistem yaratmak, tüm sektörlere kolaylık ve zaman kazandırmak amacıyla, "iECO Geri Kazanım Sistemi" ürünümüzü hayata geçirdik. Sosyal sorumluluğumuzun bir parçası olarak da gördüğümüz bir proje olan iECO; tüketicilere de geri dönüşüm alışkanlığı kazandırıyor. iECO işleyiş

olarak; anlaşmalı müşteri sadakat kartları ve geri dönüşüme uygun ürünlerin kayıtlı olduğu bir sisteme sahip. Tüketicilerin pet, cam ve metal kutu atıklarını iECO Geri Kazanım Sistemi makinesine atmasına ve akabinde depozito ücretinin müşteri sadakat kartlarına iade edilmesine olanak sağlıyor. Sistemle ilgili geri dönüşüm istatistikleri de oluşturuyor. Mağazalardan marketlere, AVM'lerden restoranlara, fabrikalardan okullara pek çok özel ve kamusal alanda bu teknolojiden faydalanmak mümkün. Çok farklı konfigürasyonlara sahip olan ve maliyet olarak da önemli avantaj sağlayan iECO, ihtiyaç duyulan her noktada tercih sebebi olacak bir ürün. Üretici, dağıtıcı ve tüketici işbirliği ile hem ülkemiz, hem de toplum ve çevre açısından kazanım sağlayan bu önemli sistemi, yüzde yüz Türk sermayeli bir firma olarak, Türkiye'de bu kapsamda üretilen tamamen yerli ilk ve tek ürün olarak hayata geçirmiş olmaktan da ayrıca gurur ve mutluluk duyuyoruz."

ÜÇGE, YENİ NESİL OTOMASYON YATIRIMLARI İLE WIN EURASİA'DA

Öte yandan, ÜÇGE DRS Depo Raf Sistemleri, Hannover Fairs Turkey tarafından düzenlenen ve her yıl onlarca ülkeden endüstri profesyonelini bir araya geldiği, sektörün en önemli buluşmalarından biri olan WIN Eurasia'da, tam otomatik depo çözümleri ve yeni nesil teknoloji akıllı dikey istifleme sistemi olan ODİS ile yer aldı.

Üretim ve teknoloji gücü ile global bir marka olan ÜÇGE DRS, Avrasya'nın önde gelen sanayi fuarı WIN Eurasia'daki standında; 45 yıllık tecrübesi, yüksek teknolojisi ve sektöre büyük katkı sunan inovatif yaklaşımı ile "Endüstriyel Dönüşüm" sürecine yön veren bir firma olarak ziyaretçilerini ağırladı.

Başarılı geçen fuarda ulusal ve uluslararası firmalarla önemli görüşmeler gerçekleştirdiklerini ve gelecekte de büyük projelere imza atmaya devam edeceklerini vurgulayan ÜÇGE Genel Yönetmeni Esra Güven fuarı şöyle değerlendirdi:

"Depolama ve lojistik sektöründen pek çok profesyonel isim ile bir araya gelme fırsatı bulduğumuz WIN Eurasia'da, depolama sektörüne yön veren yüksek teknoloji gücümüzle, otomasyona yönelik geliştirdiğimiz yenilikçi ürün ve çözümlerimiz ile ön plana çıktık. Depolama sektöründe pazarın yatay istiflemeden dikey istiflemeye kayması ve artan maliyetlere karşın azalan metrekarelere sahip müşterilerimize çok daha verimli çözümler sunma hedefimiz, ODİS'in gelişim sürecine yansıdı. Bu çalışmalar ışığında, müşterilerimizin değişen ihtiyaçlarına göre efektif bir çözüm olarak Otomatik Dikey İstifleme Sistemini ODİS markası ile hayata geçirdik. Fuarda ODİS'in çalışma sistemini, sağlayacağı avantajları, yazılım ve proje mühendislerimizden oluşan ARGE ekibimizin detaylı anlatımları ile yakından inceleme fırsatı bulan ziyaretçilerimizden, otomasyon odaklı bu sistem hakkında olumlu geri bildirimler aldık. Bunun yanında; karanlık depo, insansız robotik depo projeleri, görüntü işleme sistemleri, yarı otomatik Mobipal Sistemleri ve Autopal markalı mekik sistemi başlıklarındaki çözüm ve sistemlerimizi de ziyaretçiler ile paylaşma fırsatı bulduk. Depolama ve lojistik alanında anahtar teslim projeler üreten, yüzde yüz yerli sermayeli ve dünyanın sayılı firmalarından biri olarak bu gücümüzü, bu büyük buluşmada gördüğümüz ilgi ile bir kez daha hissettik ve gururlandık. Toplamda dört gün süren fuarın başından sonuna kadar yoğun görüşmeler gerçekleştirdik ve ÜÇGE DRS Ekibi olarak pek çok işbirliği fırsatları ile döndük"

Hem fiziki ortamda hem de dijital ortamda katılımcılarla buluşma fırsatı ile oldukça başarılı bir fuar süreci geçirdiklerinin de belirten Güven "Verimli görüşmelere ev sahipliği yapma fırsatı bulduğumuz fuarda, yerli ve yabancı pek çok ziyaretçi ile görüşmeler yaptık. Yerli sermaye ile büyümüş bir firma olmamıza rağmen global pazarda daha güçlü söz sahibi olmamızı sağlayan Avrupa yapılanmamız da yabancı yatırımcılar tarafından bir yatırım avantajı olarak değerlendirildi. ÜÇGE şirketler grubunun Avrupa yapılanması olan WORLD Şirketi'nin perakende sektörüne olduğu gibi depolama çözümlerine de uluslararası platformda daha kolay ulaşabilmek ve hizmet verebilmek için, satış ekibi ve depo organizasyonu ile Avrupa'nın merkezi Almanya Köln'de 2019 yılında yapılanmasını tamamladık. ÜÇGE gücünü Avrupa'da daha yakından temsil eden şirketimizi WIN Eurasia'da da tanıtma fırsatı bulmuş olduk." diye konuştu.

Prof. Dr. Defne Kaya Utlu
Bursa Uludağ Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi
Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Bölüm Başkanı

İmalat sanayisinde ergonomi uygulamaları ve faydaları

Ergonomide, işçi ana figürdür. İmalat gibi güvenlik açısından kritik sektörlerde, işi işçinin yeteneklerine uyumlandırmak en iyi uygulamadır.

Ergonominin amacı, işle ilgili kas-iskelet sistemi bozukluklarını (İBKİSB) önlemektir ve doğru/etkin bir şekilde yapıldığında, tüm işyeri zinciri fayda sağlar. Ergonomi göz ardı edildiğinde veya yalnızca imalat endüstrisindeki refah önlemleri için düşünüldüğünde, genel sistem performansı zarar görür.

ERGONOMİK RİSK ETKENLERİ

İmalat endüstrisinde artan robotik donanım sayısına rağmen, fiziksel talep nedeniyle işçiler için ergonomik risk etkenleri hâlâ yüksektir.

Elle malzeme taşıma, genellikle işçilerin yaralanma olasılığını artırabilecek aşağıdaki risk etkenlerini içerir. OSHA (Occupational Safety and Health Administration, ABD) bu risk etmenlerini şu şekilde tanımlar:

- *Ağır yükleri kaldırmak*
- *Hacimli yükleri veya vücuttan uzaktaki yükleri taşımak*
- *Sık kaldırma*
- *Yerden eşyaları alırken veya bir çöp kutusuna uzanırken olduğu gibi belden eğilmek*
- *Gövdeyi döndürmek*
- *Nesneleri uzun süre tutmak veya taşımak gibi statik yükleme*
- *İtme veya çekme*

Taşınan nesne ile ilgili risk etkenleri şunlardır: Yük, boyut, yükün dağılımı ve stabilitesi.

Görevle ilgili riskler şunlardır: Sıklık/süre/hız, taşınan mesafe, işyeri geometrisi, görevin karmaşıklığı sorunu.

İmalat Ergonomisinde En İyi Ergonomik Uygulamalar

Malzemelerin kaldırılması ve taşınması, üretim ortamlarında çok önemlidir ve işçilere destek, eğitim ve ergonomik müdahalelerin uygulanması, işçilerin bu görevleri mümkün olduğunca güvenli bir şekilde gerçekleştirmelerini sağlayacaktır.

MALZEMELERİN KALDIRILMASI VE TAŞINMASI

Kötü teknikle kaldırma, çalışma görevlerini yerine getirirken gövdenin öne belden eğilmesi veya döndürülmesi olarak tanımlanabilir. Bu pozisyonlarda, kaslar uygun olmayan bu pozisyonlarda ya etkin kasılamaz ya da aşırı gergin hâle gelir. Sonuç olarak, omurga kendisini saran, stabilize eden ve koruyan kaslar tarafından yeterince korunamaz ve potansiyel olarak dengesiz hale gelir, bu da yaralanmaya yol açan kas yorgunluğuna neden olabilir.

- *Kaldırma yardımcıları: Kaldırma yardımcılarının kullanılması, kaldırma sırasındaki uygunsuz duruşları azaltarak, malzemelerin kaldırma, döndürme ve yerleştirmenin daha ergonomik koşullarda yapılmasına olanak sağlar.*

- *Kaldırma destek cihazları: Malzemeleri kaldırmak için kullanılan mekanik kaldırma cihazları çalışanın vücudundaki aşırı yüklenmeleri azaltılır.*
- *Taşıma cihazları: Malzemeleri kaldırmak, taşımak, itmek veya sürüklemek yerine, malzemeleri manuel olarak taşıma ihtiyacını ortadan kaldırmak ve malzeme üzerindeki kuvvet etkisini azaltmak için mümkünse arabalar, konveyörler, forkliftler ve otomatik yönlendirmeli araçlar gibi taşıma cihazları kullanılmalıdır.*

GARİP VE STATİK DURUŞLAR

Vücut, uzun bir süre boyunca statik veya garip bir pozisyonda kaldığında, kasların nötral/ normal bir yere dönmesine izin vermediğinde, konfor ve performans bozulur. Statik duruşlar, dinamik duruşlara kıyasla kas ve tendonlar üzerindeki yükü arttırır. Bu statik pozisyonlar, kaslara giden kan akışını azaltabilir, vücudun doğal yenileme ve onarım sürecine girmesini önleyebilir.

Vücudun fiziksel strese girmesini veya yaralanmayla sonuçlanan doku hasarını önlemek için uygulanabilecek birkaç uygulama vardır:

- *Aşırı uzanmayı önlemek için yüksekliği ayarlanabilir platformlar ve uzatma direkleri gibi mekanik yardımcıların kullanılması.*
- *Çalışma yüzeylerinin yüksekliğinin uygun olup olmadığını kontrol etmek, eğilme veya uzanma zorunluluğunu ortadan kaldırmak için yüksekliği ayarlanabilir stantlar sağlamak. Oturma/ayakta kullanılacak tabure bulundurmak.*
- *Diz ve dirsek pedleri ve yastıklama gibi destekleyici donanımlar bulundurmak.*
- *İş uygulamaları, sık kullanılan tüm araçlara kolayca erişilebildiğinden emin olarak incelenmelidir.*
- *İş istasyonu tasarımı iş süreçlerini barındırmalıdır.*

MANUEL MALZEME TAŞIMA EĞİTİMİ

Bir işçinin hareketlerine ve vücuduna ilişkin farkındalığını artırmayı içeren uygun manuel malzeme taşıma eğitiminin sağlanması çok önemlidir. Çalışan, güvenli olmayan bir bölgeye girdiğinde kendi kendini ayarlayarak potansiyel yaralanmalardan kaçınma olanağı sağlar.

İşi işçiye uyumlandırmak, çevresel sınırlamalar veya uygun teknoloji/ donanım eksikliği nedeniyle her zaman mümkün olmayabilir. Çalışan görevi anlar, uygular ama çoğu zaman olası risklerin farkında olmayabilir. Çalışanları öğrenme araçları, kendi beden ve hareketlerinden sorumlu hissetme kapasitesiyle donatmak, tasarlanan görevdeki sınırlamalar ile kas-iskelet sistemi güvenliği arasındaki boşluğu kapatmaya yardımcı olabilir.

OSHA'YA GÖRE ERGONOMİK TEHLİKELERİ KONTROL ETMEK İÇİN İPUÇLARI

OSHA, ergonomik tehlikelerin kontrol altına alınmasını ve bu süreçlerin sürdürülebilir olmasını önemle vurgulamaktadır:

Risk etkenlerini ortadan kaldırmak için mühendislik kontrollerini kullanarak tehlikeyi ortadan kaldırın: İş istasyonlarının yeniden tasarlanması, ayarlanabilir masalar, arabalar ve mekanik vinçler sağlanması, ellerin garip konumlanmasını azaltan uygun araçlar ve donanımların depolanmasını değiştirme yer alır.

İş politikalarını ve izlekleri geliştirmek: İdari kontrollerin ve gözlemlerin sürekli yapılması: İş rotasyonları, personel alımını artırma, mola sıklığı, güvenli kaldırma tekniklerini teşvik etme ve iyi eğitim sağlama, iyi temizlik uygulamalarını takip etme, (örneğin kayma veya takılma tehlikesi tanımlaması) sayılabilir.

Kişisel koruyucu donanımı sağlayın: Yeniden tasarım veya izlekler yoluyla risk etkenleri ortadan kaldırılamıyorsa, dizlikler, pedler ve eldivenler gibi ekipmanların sağlanması yaralanmayı önlemeye yardımcı olabilir.

Kapsamlı bir ergonomi programı oluşturun: İyi bir programın unsurları şunları içermelidir:

- *Yönetim taahhüdü*
- *İşçi katılımı*
- *Ergonomi ekibi veya komitesi gibi bir organizasyon yapısı*
- *İşçilerin ve denetçilerin eğitimi ve eğitimi*
- *Risk etkenlerini belirlemek için iş değerlendirmesi*
- *Tehlike önleme ve risk etkenlerinin belirlenmesi, azaltılması veya ortadan kaldırılması*
- *Ergonomik yaralanmaların erken tespiti ve tedavisi, yaralanan vakaların tıbbi yönetimi süreçlerinin belirlenmesi*
- *İşçiler ve denetçiler için ergonomik sorunları, bulguları ve yaralanmaları bildirebilecekleri bir sistem oluşturulması*
- *Ergonomi programının sürekliliği*

Etkili Ergonominin Faydaları

Bir görevin tasarım planına hem ergonomik müdahaleleri ve en iyi uygulamaları yerleştirmek hem de iyi güvenlik yönetim süreçlerini kullanmak yaralanma riskini azaltmaya yardımcı olabilir. Bunun sadece çalışan üzerinde olumlu bir etkisi olmakla kalmaz, aynı zamanda bir bütün olarak kuruluşa da büyük fayda sağlar. Kısaca faydaları şunlardır:

- *Maliyetlerin azaltılması*
- *İş uygulamalarına daha yüksek çalışan katılımı*
- *İyileştirilmiş işçilik kalitesi*
- *Artan verimlilik*
- *Daha iyi güvenlik kültürü*
- *Genel iş finansal ve operasyonel iyileştirme*

İş yerinde ergonomik yaralanma riskini azaltan yapay zeka destekli giyilebilir gibi modern çözümlerden ergonomik süreçlerin sürdürülebilirliğini sağlayan organizasyon yapısının kurulumuna kadar tüm seçenekler sürdürülebilir sağlıklı çalışma ortamının çerçevesini belirler.

Güvenlik davranışlarının iyileştirilmesi ve geliştirilmesi sürdürülebilir sağlıklı çalışma ortamının oluşturulmasının temel ilkesi olmalıdır.

İmalat endüstrisinde iyi ergonominin değeri, sadece çalışanların güvenliği için değil, aynı zamanda tam bir finansal ve operasyonel başarı için kazançlı bir organizasyon yürütmenin anahtarıdır.

Dr. İsmail Şeker
Radyoloji Uzmanı
İsmail.seker@gmail.com
Bilson Ultrasonografi Merkezi

Doğada yürürken

Yürümek. Kanımca en iyi sporlardan birisi. Her yaşta ve ortamda yapılabilen bir spor. Ritmini de kendimize göre ayarlayabiliriz istediğimiz an. Yürürken pek çok etkinliği de birlikte yapabiliriz. Özellikle enfeksiyondan korunmaya çalıştığımız bu günlerde.

Örneğin, herhangi bir şey dinleyebilir veya herhangi bir kişiyle konuşabiliriz. Yani arkadaşımız yanımızda olmadan onunla konuşarak birlikte yürüyebiliriz. Fotoğraf veya video çekebiliriz. Dünyanın bir ucundakilerle paylaşabiliriz. Yürüyüşü bir meditasyon aracına dönüştürebiliriz. Ünlü yazar Haruki Murakami 'Koşmasaydım, Yazamazdım' isimli eserini koşma-yazma bağlamında oluşturdu. Kanımca yürümeyi sevenlerimizin çoğu bu yorumu 'Yürümeseydim, birçok şeyi yapamazdım'a dönüştürebiliriz. Ben de Kaliforniya'da, içinde dünyanın en uzun ağacı olan Redwood ve en kalın ağacı olan Sequoia ağaçları bulunan orman yürüyüşlerimde, yürüyüş ritmimi bozmadan çektiğim mantar fotoğraflarımı paylaşmak istedim. Sevgi ve saygılarımla.

WhatsApp'tan yeni gizlilik adımı

Mesajlaşma uygulaması WhatsApp, kullanıcıların bir süredir talep ettiği güncellemeyi aktifleştirdi. Son görülmeniz açık bile olsa rehberinizde olmayan insanlar bunu göremeyecek. Geçen sene gelen kaybolan mesajlar özelliği artık kalıcı hale getiriliyor.

Dünya çapında yaklaşık 1,6 milyar kullanıcıya sahip olan mesajlaşma uygulaması WhatsApp, yeni bir özelliği devreye soktu. Bilindiği gibi WhatsApp'ta son görülme özelliği bulunuyor. Bunu isteğe bağlı olarak açıp kapatabiliyorsunuz. Ancak şirketin sisteminde gizliliği ihlal eden bir uygulama açığı vardı.

WABetaInfo'da yer alan bilgilere göre rehberinizde kayıtlı olmayan kişiler bile sizin numaranızı ekleyip, son görülmenizi kontrol edebiliyordu. Yani haberiniz olmadan takip edilme pratiğine şirketin uygulamaları izin veriyordu. WhatsApp sessiz sedasız uygulamaya aldığı son güncellemeyle bu durumu ortadan kaldırdı. Teknik olarak WhatsApp'ın son duyurusu daha önce yayımlanmış bir güncellemenin genişletilmiş versiyonu. Şirket geçen yıl rakibi Signal benzeri bir adım atarak, kaybolan mesajlar özelliği getirmişti. Ancak bunu kişiye özel olarak tek tek yapmanız gerekiyordu. Yani WhatsApp'ta tüm yazışmalarınız kayıt dışı kalsın istiyorsanız bütün rehberle tek tek bunu işaretlemek zorundaydınız. WhatsApp son güncellemeyle bu durumu ortadan kaldıracak. Tek bir yerden bütün mesajlaşmayı belirli bir sürenin ardından sildirmek mümkün olacak.

7 GÜN KURALI DEĞİŞİYOR

WhatsApp ayrıca 7 gün kuralını da değiştiriyor. Geçen sene başlayan uygulamada mesajlar 7 gün sonra kayboluyordu. Artık mesajların ne zaman kaybolacağına dair süreyi siz belirleyeceksiniz. WhatsApp halen bu konuda Signal'in gerisinde. Signal birçok seçenek sunarken WhatsApp 24 saat, 7 gün ve 90 gün seçeneklerini getirdi. Beta versiyonu dağıtıma çıkan güncellemeyle birçok uygulamada olan özellik WhatsApp'a da gelecek. Android kullanıcıları için 2.21.24.8 Beta versiyonu dağıtıma sokan WhatsApp'ta mesajlara tepki vermek mümkün olacak.

Sanal ortamın güvenliğinin teminatı: SİBERAY

İçişleri Bakanlığı ve Emniyet Genel Müdürlüğü Siber Suçlarla Mücadele Daire Başkanlığı bünyesinde geliştirilen SİBERAY Projesi ile güvenli internet ortamı için sanal ortam 7 gün 24 saat taranıyor.

İnternet ve sosyal medya kullanımı her geçen gün artıyor. Siber ortamda işlenen suçların oranı da yükseliyor. Özellikle, çocuklar ve gençler risk altında. İçişleri Bakanlığı ve Emniyet Genel Müdürlüğü; siber suçlarla mücadele için SİBERAY projesini hayata geçirmişti.

Siber Suçlarla Mücadele ekipleri, güvenli internet için sanal ortamı 7 gün 24 saat tarıyor. İnternet dolandırıcıları ve kara propaganda üreticileri tek tek tespit ediliyor. Siber zorbalara gecikmeden müdahale ediliyor. İçişleri Bakanlığı'na ait sosyal medya hesabı üzerinden 'SİBERAY' hakkında bir tanıtım videosu paylaşıldı. Eğitim Hizmetleri Şube Müdürlüğü Siber Suçlarla Mücadele Daire Başkanlığı Komiser Yardımcısı Sinem Şerife Kandemir'in, SİBERAY'ın çalışmalarını anlattığı bir videonun da yer aldığı paylaşımda, "Siberay; güvenli ve bilinçli internet kullanımını sağlamak, siber güvenlik alanında siber farkındalık oluşturmak amacıyla her yaş grubundan vatandaşlarımızı bilinçlendirmeyi amaç edinen bir projedir" ifadeleri kullanıldı.

Zoom 2021 yılının enlerini paylaştı

Zoom, kullanıcıları ile gerçekleştirdiği kapsamlı bir anket çalışması ile 2021 yılına dair istatistikleri paylaştı. Buna göre, katılımcıların Zoom toplantılarına dahil oldukları en ilginç yer yüzde 42 ile "yatak" olurken, yüzde 43'lük bir kitle ise görüşmelerinden önce toplantıya katıldıkları odanın yalnızca kamerada görünen bölümünü temizlediklerini ifade etti.

15 Kasım 2020-15 Kasım 2021 arası döneme ait kullanıcı verilerine göre, Zoom, 2021 yılında dünya çapında yaklaşık 200 ülke ve bölgede kullanıldı. Hafta boyunca Zoom üzerinden toplantı trafiğinin en yoğun olduğu gün çarşamba iken, onu salı ve perşembe günleri izledi. Ortalama toplantı uzunluğu 54 dakika iken, toplantılara katılan ortalama kişi sayısı 10 oldu. Yıl boyunca Zoom üzerinden yapılan toplantılar için trafiğinin en yoğun olduğu gün "Dünya Sarılma Günü" olan 21 Ocak oldu. Zoom üzerinden yapılan aramalar için en yoğun gün 21 Eylül olurken, online seminerler için ise en yoğun gün 25 Şubat olarak karşımıza çıktı.

ZOOM TOPLANTILARINDA ÖNE ÇIKAN KULLANICI ALIŞKANLIKLARI

Zoom ile ilgili 2021 yılına dair kullanım alışkanlıklarını ortaya koymak için bin 700 kişiyle gerçekleştirilen ankette kullanıcıların yüzde 68'i katıldıkları toplantılarda rahat giyinmeyi tercih ettiklerini bildirdi. Yüzde 47'si Zoom toplantıları sırasında yemek yemenin uygun olmadığını belirtirken, yüzde 26'sı görüşmelere katılmadan önce duş almadığını söyledi.

VİDEO GÖRÜŞMELERDE KULLANILAN EN POPÜLER İFADELER

2021 yılında Zoom görüşmelerinde en sık kullanılan ifadeler ise yüzde 71 ile "Sesiniz kısık" oldu. Bu ifadeyi yüzde 57 ile "Herkes ekranımı görebiliyor mu?" ve yüzde 21 ile "Bir sonraki slayt lütfen!" takip etti.

PLATFORMA ÖZEL EN POPÜLER AKTİVİTE VE ALIŞKANLIKLAR

Zoom üzerinde 2021 yılı boyunca yapılan en popüler aktivitelere baktığımızda; kullanıcıların yüzde 73'ü "happy hour" buluşmalarına ve oyun gecelerine katıldıklarını ve yüzde 34'ü ise bir egzersiz programına veya yemek kursuna katıldıklarını belirtti. Kullanıcıların yüzde 75'i ise Zoom buluşmalarının sonunda ayrılmadan önce el salladıklarını ifade etti.

EN ÇOK TERCİH EDİLEN ARKA PLAN; AÇIK HAVA MANZARASI

Kullanıcıların toplantılara katıldıkları en ilginç yerler ise yüzde 42 ile yatak oldu. Katılımcıların yüzde 21'i koşarken / yürürken toplantıya katıldıklarını ifade ederken, yüzde 11'i toplu taşımada Zoom görüşmesine katıldı. Arka plan değiştirme Zoom'un en sevilen özelliklerinden biri olmaya devam ediyor. 2021 yılında kullanıcıların en çok kullandığı arka planlara baktığımız ilk üç sırada; açık hava manzaraları (yüzde 26), bulanık arka plan (yüzde 25) ve çalışılan şirket ile ilgili arka planlar (yüzde 20) yer alıyor.

ZOOM GÖRÜŞMELERİNDE YAŞANAN EN İLGİNÇ ANLAR

Katılımcıların yüzde 43'ü Zoom görüşmelerinden önce toplantıya katıldıkları odanın yalnızca kamerada görünen bölümünü temizlediklerini ifade etti. Ebeveynlerin yüzde 43'ü girdikleri toplantılarda çocuklarını diğer katılımcılara gösterdiler. Yüzde 39'luk bir katılımcı grubu yakın arkadaşları ya da iş arkadaşları ile eğlence / sohbet amaçlı özel yayınlar yaptıklarını söyledi. Katılımcıların yüzde 36'sı Zoom görüşmesi sırasında evcil hayvanlarının yayına girdiğini ifade etti.

Covid kör edebilir

Covid-19 enfeksiyonu sırasında vücudun birçok yerinde görülen damar tıkanıklarının gözümüzün görme tabakasını besleyen atar ya da toplardamarlarda da ortaya çıkabileceği uyarısında bulunan Göz Sağlığı ve Hastalıkları Uzmanı Dr. Öğr. Üyesi Erkan Bulut, "Covid sırasında gözdeki damar tıkanıklığının atlanması sonucunda çok ciddi görme kayıpları, hatta nadiren körlükle bile karşılaşılabilir" dedi

Covid-19'un temelde daha çok solunum sistemini etkileyen bir hastalık olarak bilinse de gözde de problemlerle karşılaşılabileceğine dikkat çeken Göz Sağlığı ve Hastalıkları Uzmanı Dr. Öğr. Üyesi Erkan Bulut, uyarılarda bulundu.

KIRMIZI GÖZ HASTALIĞI ORTAYA ÇIKIYOR

Covid-19'un vücudumuzda birçok organı etkilediği gibi gözümüzü de etkileyebileceğinin altını çizen Dr. Öğr. Üyesi Erkan Bulut, Covid-19'a yakalanan kişilerde çoğunlukla göz kızarıklığı ve gözde sulanma şikâyetleri ile kendini gösteren konjonktivit (kırmızı göz hastalığı) tablosunun ortaya çıktığını ifade etti.

Pandeminin başlangıcından bugüne kadar edindiğimiz tecrübelerin bize Covid-19'un konjonktivitin yanı sıra görme tabakası (retina) ve görme sinirinde değişiklikler, üveit, gözyaşı bezin iltihaplanma ve göz hareketlerini içeren farklı göz hastalıkları ile de ilişkili olabileceği gösterdiğini belirten Bulut, "Nadiren de olsa, bu sorunlardan bazıları ciddi görme kaybı ile sonuçlanabilmektedir" diye konuştu.

KIZARIKLIK VE ÇAPAKLANMA GÖRÜLEBİLİR

Konjonktivitlerin; Covid-19 enfeksiyonu geçirilen dönemde gözlerde kızarıklık, akıntı, çapaklanma gibi belirtilerle kendini gösterdiğini söyleyen Bulut, "Konjonktivit gözümüzde bir görme kaybı yaratmaz ve çoğunlukla ilaç tedavisine ihtiyaç duymadan şikâyetler kendiliğinden ortadan kalkabilmektedir" dedi.

GÖZ MUAYENESİ İHMAL EDİLMEMELİ

Covid-19'un vücudumuzdaki damarsal yapıyı etkilediğini dile getiren Bulut, şu bilgileri paylaştı: "Covid-19 damar iç duvarı olan endotel tabakasına hasar vermekte, bunun sonucunda da kan pıhtılaşması ve damar tıkanıkları ortaya çıkmaktadır. Zaten Covid-19'a bağlı ölümlerin oldukça önemli bölümünün kalp krizi gibi damarsal problemlerle ortaya çıkması da bunu kanıtlamaktadır. Bu yüzden damarsal yapıdaki pıhtılaşmayı ve tıkanıklıkların önüne geçmek için kan sulandırıcı kullanımı, Covid-19 tedavisinde önemli bir aşama olmuş ve ölüm sayısını ciddi oranda düşürmüştür."

Vücudun birçok yerinde Covid-19 enfeksiyonu sırasında ortaya çıkan bu damar tıkanıklarının aynı şekilde gözümüzün görme tabakasını besleyen atar ya da toplardamarlarda da ortaya çıkabileceğini vurgulayan Bulut, "Bunun sonucunda gözümüzde çok ciddi görme kayıpları, hatta körlük bile görülebilir. Ancak bu durum oldukça nadirdir. Burada dikkat etmemiz gereken nokta, Covid-19 geçirdikten sonra gözümüzde görme problemi yaşamamız durumunda mutlaka göz muayenesi olmak ve özellikle görme tabakamızın hekim tarafından detaylı bir şekilde incelenmesi gerektiğidir" diye konuştu.

TEDAVİ EDİLMEZSE GÖRME KAYBI RİSKİ OLUŞABİLİR

Üveitin, göz içindeki dokuların çoğunlukla oto-immün kökenli iltihabı olduğunu vurgulayan Bulut, "Üveit, vücudun savunma sisteminin kendi göz dokusuna bir anlamda iç savaş şeklinde saldırıp hasar vermesidir. Üveit belirtileri ağrılı kırmızı bir göz varlığı ve görme bulanıklığıyla kendini gösterir. Tedavi edilmediğinde ciddi görme kaybı ya da körlük ile sonuçlanabilir. Covid-19 dönemi, bize bu hastalığı geçiren hastalarda eskiden olan üveitin tekrar alevlenebildiği ya da ilk kez üveit olarak ortaya çıktığını göstermiştir" ifadelerini kullandı.

HASTALARDA GÖZ KAYMASI ŞİKAYETLERİ OLABİLİR

Covid-19 çoğunlukla solunum sistemleri şikâyetleriyle ortaya çıksa da sinir sitemini etkileyen baş ağrısı, baş dönmesi, bilinç kaybı ve inme ile de kendini gösterebildiğini belirten Bulut, "Covid-19 enfeksiyonu sonrası gözde kayma şikâyetleri ortaya çıkabilmektedir. Çoğunlukla bu hastalar kayma değil çift görme şikâyeti ile doktora başvurmaktadır. Yapılan araştırmalar burada ortaya çıkan şikâyetlerin ana nedenin göz küresini hareket ettiren kasların etkilenmesi değil bu kasları hareket etmesi için beynimizde verilen komutun bu kaslara ileten sinir yapısının etkilenmesi sonucu ortaya çıktığını göstermiştir" dedi.

YAKIN GÖRME KAYBI TEDAVİ EDİLEBİLİR

Bazı hastalarda yakın görme kaybının yaşandığının da altını çizen Bulut, bunun sebebini ise şöyle anlattı: "Yakın görmede zorluk olarak tanımladığımız presbiyopi (presbyopia) ve kuru göz, ileri yaşlarda gözlerde sık gördüğümüz problemlerdir. Presbiyopi yaş artışı, mutluluk ve uyku ile ilerleme özelliğine sahiptir. Kuru göz ise yaş ilerlemesi ve stres artışı ile ortaya çıkması daha da hızlanan bir sorundur. Sonuç olarak pandemi döneminde evde daha uzun süre kalınması ve uzaktan çalışma nedeniyle daha fazla dijital ekran kullanılmasının, yakın görme problemlerimizin daha da kötüleşmesine sebep olduğunu düşündürmektedir. Bu tür şikâyetleri olan hastalarımızın göz hekimine başvurması ile tedavilerinin yapılabileceği unutulmamalıdır."

ANİ YAKIN GÖRME BOZUKLUKLARI GÖRÜLEBİLİR

Covid-19 enfeksiyonu ile birlikte ortaya çıkan ani yakın görme bozulmalarının da olgu olarak rapor edildiğini ifade eden Bulut, "Yakın görme fonksiyonu sırasında beynimizden gözümüze gelen sinyaller sonucunda gözlerimizde bazı değişiklikler ortaya çıkar. Bu sırada gözlerimiz birbirine yaklaşır ve göz bebeklerimiz odak yapmak için küçülür. Bu enfeksiyon sonrası beynimizden gözümüze bu uyarıları getiren sinir yapısının etkilenmesi sonucu göz bebeğimizin odak (fokus) yapma özelliğinin azaldığı gösterilmiştir" şeklinde konuştu.

COVİD'İN GÖZDEN BULAŞMA RİSKİ ÇOK DÜŞÜK

Covid-19'un genellikle solunum yolundan kaynaklanan damlacıkların solunması ya da enfekte kişilerle direkt temas yoluyla bulaştığının bilindiğini ifade eden Bulut, "Salgının ilk dönemlerinde bu virüsün gözden de bulaşabildiği dile getirilse de zaman içinde bu konu gündemden düşmüştür. Sonuç olarak günümüzde gözden Covid-19 bulaşması ihtimali artık çok nadirdir" dedi.

KORTEKS

AVRUPA VE TÜRKİYE'DE BİR İLK;
PET ŞİŞEDEN POLYESTER İPLİK ÜRETİMİ!

Avrupa'nın en büyük entegre polyester üretim merkezi olan Korteks olarak sürdürülebilir yarınlar için var gücümüzle çalışıyor ve Polimer Geri Dönüşüm Tesisi ile pet şişeden polyester iplik üretimi yapıyoruz.

Doğada olumsuz etkiler yaratan atık pet şişelerden ve üretim firesi ipliklerden, polyesterin ana ham maddesi olan RPET Cips üreterek elde ettiğimiz polyester ipliklerimiz ile hem döngüsel ekonomiyle geri dönüşümü destekliyor hem de sürdürülebilir bir geleceğin inşasına katkı sağlıyoruz.

TAC® Reborn

ZORLU

www.korteks.com.tr

ENERJİNİZİ GÜNEŞTEN ALIN
YENİ YILDA ELEKTRİK ZAMLARINDAN ETKİLENMEYİN!

SUNVITAL
ENERGY

www.sunvital.com.tr
0224 888 08 80