

# Çeviklik,

bir organizasyonun, olumlu veya olumsuz bir gelişmeye, bir bütün olarak ve önceden çalışılmış kurgularla nasıl cevap verdiğiyle ilgili bir duruştur.



# içindekiler

## 03

LİDERİMİZİN MESAJI

## 04

YENİ, YİNE, YENİDEN

## 06

HABERLER

## 11

ERKURT SOSYAL AĞ

## 14

GELECEĞİN LİDERLERİ

## 15

UÇTAN UCA TASARRUF & UÇTAN UCA GİRİŞİMCİLİK HİKÂYELERİ  
“BİZ OLMAK”

## 16

SICAK YÖNETİMİN VE HIZLI GERİ BİLDİRİMİN ADI: ASAKAI

## 18

İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİNDE DAVRANIŞ ODAKLI DÖNEME GEÇİŞ VE POZİTİF  
GÜVENLİK KÜLTÜRÜNÜN OLUŞTURULMASI

## 21

BUNU BİLİYOR MUYDUNUZ?  
İŞ'TE YENİ NESİL!

## 24

BİZDEN

E-PAROLA,  
Erkurt Holding A.Ş.'nin  
ücretsiz yayın organıdır.

Adresi: Minareliçavuş Bursa OSB Mah.  
Gri Cad. No: 16 Nilüfer / BURSA  
T: (0224) 314 10 00  
e-mail: e-parola@erkurtholding.com.tr  
www.erkurtholding.com.tr

İmtiyaz Sahibi: Â. Kerem ALPTEMOÇİN  
Hazırlık: Erkurt Holding



## Erkurt Ailesinin Değerli Fertleri,

Her organizasyon değişir, değişmelidir de. Gelişimin temelinde, şirketlerin ortaya koydukları vizyona göre insan kaynağından makinelere kadar her alanda yatırım yapmak ve hedeflere uygun tasarlanmış yapılar kurmak vardır.

Bir şirketin ortaya koyduğu vizyon da hedeflediği büyümenin ve gelişimin istikametini ve ölçeğini belirler. Bizim vizyonumuz çok net: Global olmak. Yani faaliyetlerini uluslararası pazarlara açabilmiş ve kabiliyetlerini bu amaca göre hizalamış bir kurum olmak. Gelişim ve değişim birbirini tetikleyen iki unsurdur. Değişim olmadan gelişim olmaz, gelişim olmadan da değişim olmaz. Bunun aksi, olduğu yerde saymak, zamanla kaçınılmaz olarak küçülmek ve yok olmaktır. Özellikle iletişimin çok süratli olduğu, her şeyin çok hızla tüketildiği ve rekabetin çok çetin olduğu günümüzde var olmak için değişmek, gelişmek ve dönüşmek bir mecburiyettir.

Bildiğiniz üzere organizasyonumuzda yapmış olduğumuz son değişikliklerle daha çevik bir kuruma dönüşmeyi hedefledik. Günümüzün moda tabiriyle çevik olmayı; değişkenlerle karşılaşıldığında, onlara akıllı, hızlı ve organize bir şekilde cevap verebilme kabiliyeti olarak tanımlayabiliriz. Bildiğiniz üzere 2020 pandemisiyle başlayan, tedarik zincirindeki kırılmalarla devam eden ve tam olarak ne zaman normalleşeceği kestirilemeyen belirsiz bir ortamdayız. İçinde bulunduğumuz dönem itibarıyla, küresel iktisadi ve sınai gidişat henüz belirgin değil. Bu da değişkenliğin ve irili ufaklı krizlerin devam edeceğini söylüyor. Her dalgalanma, her fırtına mutlaka durulur, sakinler. Ancak, kuvvetle muhtemeldir ki, piyasalar sakinleştiğinde eski normallerimize göre değil de yeni gelişmiş kavramlar veya öncelikler üzerinde şekillenmiş bir düzen ortaya çıkacak. O halde eski bildiklerimiz ve önceliklerimiz her ne kadar kendi dönemlerinin en doğruları bile olsalar, yeni düzenin en ideal yaklaşımları olmayabilirler. Örneğin, dün en iyi şekilde üretim yapmak; insan kaynağı, makine parkı ve iş tecrübesi olarak temel beceri ve rekabet gücü idiyse, bugün, hammaddeye ve ara mamule zamanında ulaşmak, lojistiğini kurgulamak ve nakit akışını yönetebilmek daha mühim bir beceri haline gelmiştir. Bu ve bunun gibi nedenlerden ötürü, önümüzdeki yeni dönem, organizasyonların eskisi gibi değil, gelecek dönemin dinamiklerine göre yeniden tanımlanmasını ve yapılandırılmasını gerektiriyor.

Biz de olası senaryolar üzerinden risk değerlendirmeleri yaparak, yaşanacak olumlu ve olumsuz gelişmelere hızlı ve akıllı cevap verecek bir organizasyon kültürü şekillendirmeyi hedefliyoruz.

“

Bana göre çeviklik, bir organizasyonun, olumlu veya olumsuz bir gelişmeye, bir bütün olarak ve önceden çalışılmış kurgularla nasıl cevap verdiğiyle ilgili bir duruştur.

”

Şahsen, bu kadar değişkenin ve belirsizliğin olduğu yakın geleceğin, durağan ve statükocu anlayışlarla yönetilemeyeceğine inanıyorum. Bu, şu demek; fonksiyon yönetiminin yönetici becerilere daha bağımlı yapıları, yerlerini çoğulcu, katılımcı, süreçlerle ve ekiplerle yönetilen yapılara bırakmak durumunda. Bana göre, önümüzdeki dönemin öne çıkan yaklaşımı, krizleri ve fırsatları, oluşturduğumuz ekiplerle -“ortak akıl” demiyorum, çünkü ortak akıl ortalama zekâdır- birlikte geliştirilmiş üst akıl ile yönetmek olmalıdır. Bununla ilgili çok güzel bir deyimimiz var. “Akıl akıldan üstündür”.

Organizasyonel değişimimizi gerçekleştirdik. Ekiplerimiz kuruluyor. Şimdi bir kültür, ortak bir dil oluşturacağız: Biz meselelere nasıl yaklaşıyoruz, sorunlarımızı nasıl çözüyoruz, kurum içi iletişimimizi nasıl yapıyoruz, süreçlerimizi ve projelerimizi nasıl yönetiyoruz. Rehberimiz, elbette Sürdürülebilir Erkurt Yönetim ve İmalat Sistemi. O halde unvanlarımızla değil, ekiplerimizin ortak gelişim ve başarıları üzerine inşa edilecek yeni organizasyonumuz hayırlı olsun...

Birlikte ve Daima Başaracağız!

**Âli Kerem Alptemoçin**

Erkurt Holding Yönetim Kurulu Başkanı & CEO

# YENİ, YİNE, YENİDEN.



Tarih 04 Nisan 2022. Sicil numarası 2493, Devrim Zümrütkaya. Formfleks'te çalışmaya başladı.

Çıktığım bu yeni yolculuğu bir roman haline getirmek istesem, söze bu şekilde başlardım diye düşünüyorum. Sonrasında da duraksıyorum: "Tek başına çıktığım bir yolculuk değil ki bu" diyorum kendime. Joseph Campbell'in "Kahramanın Sonsuz Yolculuğu" kitabındaki satırlar aklıma geliyor: "Tüm zamanların kahramanları, bu yolculuğa bizden önce çıkmışlardır. Geçilecek labirent baştan sona bilinir. Bizim sadece kahramanın yolunu takip etmemiz gerekir."

Takip etmemiz gerekir, çünkü menfur bir şey beklediğimiz yerde Allah ile karşılaşır, dışarı doğru gitmeyi düşündüğümüz yerde de kendi varoluşumuzun merkezine yol alırız. Ve yalnız olmayı beklediğimiz yerde tüm dünyayla birlik oluruz. Sonuç olarak her şey **birlik içindedir**.

Tarih 06 Mayıs 2022. Günlerden Cuma. Formfleks yeni çalışma modeli açıklandı. Yolculuktaki önemli dönemeçlerden biri olacak hiç kuşkusuz. Şemaya baktığınızda iç içe geçmiş çemberler, isimler ve her kademedeki liderlik göze çarpıyor. Şema, "**Biz bir EKİBİZ**" diyor; yani **birlik içindeyiz**.

Geliştirdiğimiz bu çalışma modelinde otonom ve üretken ekip yapısını, rol bazlı yaklaşımı ve düşük hiyerarşi seviyesini görüyoruz.

Gerekli yetkinlikleri bünyesinde barındıran ve ortak hedef etrafında hareket etme kabiliyetine sahip disiplinlerarası ekipler olarak bir arada çalışacağız. Ümit ediyorum, karar alma süreçleri bu şekilde daha doğru ve hızlı ilerleyecek. Davamız; misyonumuzu gerçekleştirerek GLOBAL olmak. Aklımız, fikrimiz, niyetimiz hep bu olacak.



**Bu yolculukta, bu model ile:**

**1.Amaç birlikteliği:** Hepimizin anlam arayışının karşılıklı bulması,

**2.Otonomi:** İfade edilebilen düşüncelerle kararlara dâhil edilme ve neyin neden yapıldığının bilinerek sorumluluk bilinci ile özgün bir biçimde aksiyon alma,

**3.Ustalık:** Sürekli gelişim için gerekli imkânlarla sahip olarak derinleşme, mümkün olacak diye hevesleniyorum.

Böylece çalışma ortamı, girişimci bir ruhla ekiplerin önlerine çıkan engelleri ortadan kaldırdıkları, bağımlılıklarını azalttıkları ve karşılıklı güveni inşa ettikleri bir hüviyete bürünecek. Bu çalışma ortamında kişiler daha fazla sorumluluk alarak yüksek kaliteli iş üretecek, hatalarından öğrenip kendilerini sorgulayacak ve içsel motivasyonu yüksek çalışanlar haline gelecek.

“

Şu hususu belirtmeliyim: Bu yapı “EGO”dan ziyade, rollerin (ve onlar aracılığıyla, organizasyonun) ihtiyaçlarına sadık kalmasını garanti eden bir yapı.

”

Bu yapıda liderlik bağlamsal. Öyle bir sahaya diziliş ki organizasyon kendi kendini yönetecek çünkü liderlik bireyler arasında dağıtılmış durumda. Çalışmalar değişip geliştikçe ve ekipler yeni roller oluşturup tanımladıkça liderlik sorumlulukları sürekli değişecek. Bu devrimde ekip çalışması, çalışanların çalışmayanları taşıdığı bir oluşum olmaktan ziyade, yüksek performansa odaklı bir birliktelik olacak.

“Yola çıkmak kaygıyı çoğaltmaktır; yola çıkmamaksa kendini kaybetmektir... Ve en üst anlamıyla yola çıkmak kendi benliğinin farkına varmaktır” der Kierkegaard.



Yaşamı seçme şansımız yoktu, ama yaşamayı seçip seçmeme konusunda tercihimizi yaşamaktan yana koyarsak, çağımızın bu güvensiz ortamında kendimize yer bulabiliriz. Kierkegaard’ın bahsettiği kaygıya bu bağlamda olumlu yaklaşıyorum. Kendi içsel bütünlüğümüzü sağlamak için yoğun bir çaba içine girdiğimizde, arkasında durabileceğimiz değerler ve amaçlar bulduğumuzda bu yolculuğun keyfi çıkacak.

Ne güzeldir ki en temel değerimiz **SAYGI**, vizyonumuz ise **GLOBAL OLMAK**. Önümüzde zorlu bir yolculuk var. Ancak zorluklar yolun kendisi değil midir? İnanığımız ve birbirimize kenetlendiğimiz sürece **BAŞARACAĞIZ**.

Birlikte ve Daima.

**Devrim Zümrütkaya**  
Formfleks Şirket Lideri

Yorum Yaz



Beğen



## ÇEVİKLİK YOLCULUĞUMUZ BAŞLADI!



Dünya değişirken, dijitalleşme ve yeni nesillerin beklentileriyle iş yapış modellerimiz de hızla yenileniyor. Güncellenen tüm iş süreçlerine uyum sağlamak ve “Hızlı, ortak hedefe koşan, güçlü ekipler” oluşturmak amacıyla Erkurt Holding olarak bizim de çeviklik yolculuğumuz başladı.

“BİZ çok iyi bir ekiBİZ!” mottosuyla yenilenen organizasyon yapımızda; unvanlarımızı kaldırıyor, ekipleri yetkilendiriyoruz. SAYGI değerimiz çerçevesinde şekillenen çeviklik modelimizle hedef birliği sağlıyor; BEING GLOBAL vizyonumuzla aynı yöne hep birlikte koşan ekipler oluşturmayı hedefliyoruz.

## GENÇLER GELECEĞİMİZDİR G<sup>2</sup> JR STAJ PROGRAMIMIZ BAŞLIYOR!



Kariyer yolculuklarındaki ilk adımlarını Erkurt Holding’de atmak isteyen üniversite son sınıf ve yüksek lisans öğrencilerine yönelik uzun dönemli staj programımız için başvuruları almaya başladık.

Genç yeteneklerin kariyer elde etmelerine imkân tanıyan G<sup>2</sup> JR programıyla, “işine, insana, sektöre, topluma ve geleceğe değer katan” liderleri yetiştirmek hedefleniyor. Genç yeteneklere özel tasarlanan program kapsamında öğrencilere, yaz aylarını eğitim ve gelişimle değerlendirerek kış döneminde part-time çalışma fırsatı sunuluyor.

## ERTUĞRULGAZİ VERGİ DAİRESİ'NDEN TEŞEKKÜR BELGESİ



Ertuğrulgaazi Vergi Dairesi ekibi, 13 Nisan tarihinde şirketimizi ziyaret etti. Ziyaret kapsamında, Formflex şirketimizin ekonomiye yapmış olduğu katkılar ve uzun yıllardır devam eden mükellefiyetine binaen, Yönetim Kurulu Başkanımız Âli Kerem Alptemoçin'e, Ertuğrulgaazi Vergi Dairesi Müdürü Ali Çakır tarafından teşekkür belgesi takdim edildi.

## TOPKAPI ÜNİVERSİTESİ İLE İŞ BİRLİĞİMİZ İÇİN İLK ADIM ATILDI



28 Nisan tarihinde, Yönetim Kurulu Başkanımız Âli Kerem Alptemoçin ve SEYİS Liderimiz Ceyhan Aydın, İstanbul Topkapı Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Emre Alkin ve Genel Sekreteri Dr. Bora Gündüzyeli'ni ziyaret etti.

SEYİS (Sürdürülebilir Erkurt Yönetim ve İmalat Sistemi) iş modelimizi akademik olarak geliştirmek ve stratejik iş modeli olarak sektöre kazandırmak amacıyla gerçekleştirilen ziyaret kapsamında, SEYİS metodolojimiz tüm boyutlarıyla ele alındı.

SEYİS'in fikri haklarının güvence altına alınması için de çalışmalara başlanan proje çerçevesinde, Topkapı Üniversitesi iş birliğiyle SEYİS'in bulunduğu sektörlere de yön verecek bir konuma taşınması hedefleniyor.

## “İYİ BİR FİKİR, HER ŞEYİ DEĞİŞTİRİR” ÖNERİ ÖDÜLLERİ TÖRENİ

Formfleks OSB Şubesi'nde gerçekleştirilen iftar yemeğinde, “İyi Bir Fikir, Her Şeyi Değiştirir” isimli öneri sistemimiz dâhilinde, “en çok öneri veren” ve “getirisi en yüksek önerileri veren” ekip arkadaşlarımız, ödül ve sertifikalarını aldılar. Bu yıl ilk kez, 1000’inci öneriyi veren kişi de ödüllendirildi.

Ekip arkadaşlarımıza ödül ve sertifikaları, Yönetim Kurulu Başkanımız Âli Kerem Alptemoçin ve Membran Fabrika Liderimiz Özlem Özbey tarafından verildi.



iyi **1** fikir  
HER ŞEYİ DEĞİŞTİRİR

## 13. IDC CIO SUMMIT'E KATILDIK



13-14 Mayıs tarihleri arasında NG Enjoy Sapanca'da gerçekleşen 13. IDC CIO Summit'e Erkurt Holding olarak katılım sağladık. “Dijital Öncelikli Dünyaya Yolculuğunuzu Hızlandırın” temasıyla düzenlenen zirvede, Erkurt Holding Bilgi Teknolojileri Liderimiz Gökhan Topal, panelist olarak yer aldı. Gökhan Topal'ın katıldığı “Wind of Change in Automotive Industry: From Vision to Reality” panelinde; otomotiv endüstrisinde yaşanan değişimlere karşın ekosistemde yer alan şirketlerin dijital dönüşüm, inovasyon ve güvenlik gibi alanlarda nasıl bir yol haritası izlemesi gerektiğine yönelik bilgi ve tecrübeler paylaşıldı.



## İŞ GÜVENLİĞİNDE MOTTOMUZ: “HAYATINI DİKKATE AL!”



4-10 Mayıs İş Güvenliği Haftası için, iş kazalarının en fazla davranışsal nedenlerle gerçekleşmesinden yola çıkarak “Hayatını Dikkate Al” sloganımızla hazırladığımız filmimizi, iç ve dış iletişim kanallarımızda yayınladık. İş kazalarının dikkat ederek engellenebileceği konusunda farkındalık oluşturmak için hazırladığımız filmimizde, Erkurt Holding İletişim Ekip Üyesi (Grafik Tasarım) olarak görev yapan Volkan Çelik’in 4,5 yaşındaki oğlu Sarp, küçük oyuncumuz olarak yer aldı.

Bununla birlikte en fazla yaşanan kaza sebeplerini ele aldığımız ve 7 farklı konu başlığıyla hazırladığımız bilgilendirici kısa filmleri şirket içinde yayınladık ve bu filmleri işbaşı eğitim programlarımıza dâhil ettik.

## “0” İSKARTA HEDEFİMİZE DOĞRU İLERLİYORUZ

Formfleks Cemre Kayapa Şubesi, 0 Iskarta hedefimiz için önemli bir gelişme sağladı. Yapılan çalışmalar doğrultusunda, Nisan ayında operatör kaynaklı iskarta oranı %0,11 olarak gerçekleşti. Bu başarıyı, Tekstil Üretim Liderimiz Hasan Şener’in de katılımıyla ekip üyeleriyle pasta keserek kutladık.



## ORYANTASYON PROGRAMIMIZA SAHADA DEVAM EDİYORUZ

Yeni işbaşı yapan çalışanlarımıza fabrika yerleşkelerimizde saha turu düzenledik.

Ocak ayından itibaren işbaşı yapan çalışanlarımızla, oryantasyon programımız kapsamında, üretim hatlarımızı ziyaret ettik. Üretim Liderleri eşliğinde gerçekleşen gezide, çalışanlarımız ürün grubumuz ve proseslerimizi yerinde öğrenme fırsatı buldular.

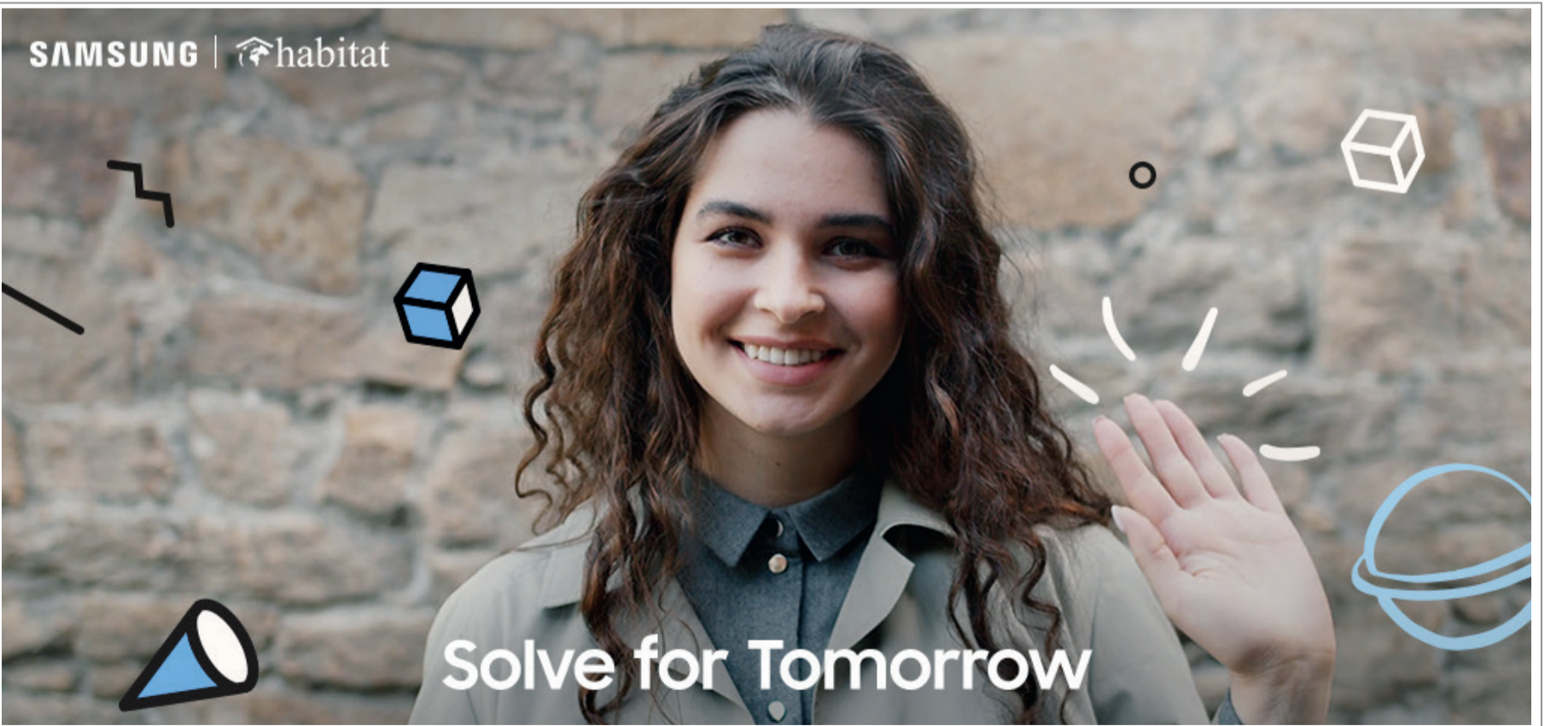
## VAKIF ÖĞRENCİLERİMİZ, ÇEVRE VE ENERJİ TEKNOLOJİLERİ YARIŞMASINDA

TEKNOFEST 2022 Havacılık, Uzay ve Teknoloji Festivali'nde, "ÇEVRE VE ENERJİ TEKNOLOJİLERİ" alanında yarışmaya katılan lise öğrencilerinden oluşan proje takımımız, ön değerlendirme raporlarından yüksek puan alarak detay raporlama aşamasına geçtiler. Yarışma kapsamında prototip olarak ilk elektronik devre kartlarını üreten ve detay rapor çalışmalarına devam eden ekibimiz, Trabzon'da gerçekleşecek olan yarışma finaline hazırlanıyor.



## VAKIF ÖĞRENCİLERİMİZ, "SOLVE FOR TOMORROW" YARIŞMASINDA FİNALE KALDI

Vakıf öğrencilerimizden İrem Su Yıldız (8.Sınıf – Takım Sözcüsü) ve Zeynep Yağbasan (9.Sınıf), vakfımızı temsilen Solve for Tomorrow yarışmasına katıldı. Akıllı ev teknolojileriyle çevreyi korumaya yönelik çözümleri ilişkilendirdikleri IOT sistem kurgusu ve prototipi projeleri hazırlayan öğrencilerimiz, yarışmada finale kalmayı başardı.



Yorum Yaz



Beğen



## ERKURT SOSYAL AĞ



Yoğun ilginiz için teşekkür ederiz!

Bu sayımızda 23 Nisan Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı coşkusunu hep birlikte yaşıyor, şirket içi kutlamalara ve yemeklere katılıyoruz!

Bu sayfanın editörü sizsiniz! Siz fotoğraf ve videolarınızı iletişim ekibimizin WhatsApp hattına gönderin, biz de mutlu aile tablomuza bir yenisini daha ekleyelim.



WhatsApp İletişim Hattı:

0 538 054 84 76



"Bir araya gelmek başlangıçtır, bir arada durabilmek ilerlemedir, birlikte çalışmak başarıdır."

Formfleks Dosab Erkurt Şubesi Ekibi



Formfleks DOSAB Erkurt Şubesi Takım Lideri Onur Yıldız'a, çalışma arkadaşlarının doğum günü sürprizi!



Erkurt DOSAB Erkurt Şubesi FİG Bölümü, son iftar yemeğinde bir arada!

Yorum Yaz



Beğen



# Erkurt Ailesi ile 23 Nisan Coşkusu!



Gökçe Çiçek Aladağ'ın çocukları  
Mehmet Can ve Ela



Volkan Çelik'in çocukları  
Naz, Nil ve Sarp



Video

Özkan Karabulut'un oğlu Eymen



Video

Nazmiye Hatipoğlu'nun çocukları  
Ecrin ve Emir



Ali Uğur'un kızı Betül



Savaş Yağbasan'ın kızı Cemre



Video

Çetin Koç'un kızı Zeynep

Yorum Yaz



Beğen



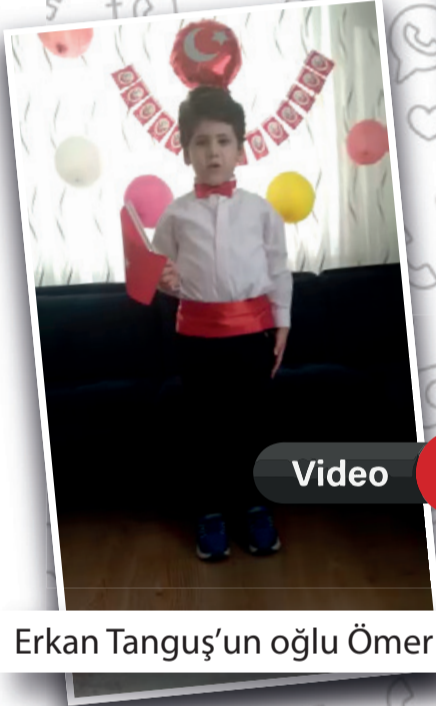
# Erkurt Ailesi ile 23 Nisan Coşkusu!



Sebahattin Ayaz'ın kızı Edanur



Soner Koçak'ın oğlu Alp



Video



Erkan Tanguş'un oğlu Ömer Asım



Video



Yıldırım Çelik'in oğlu Yunus Emre



Okan Yıldırım'ın kızı Asya Nur



Selcan Alkan'ın kızı Asel Mihrimah

Yorum Yaz



Beğen



## GELECEĞİN LİDERLERİ



“Hayatını Dikkate Al!” mottomuzla gerçekleştirdiğimiz iş güvenliği farkındalık çalışmalarımız kapsamında, Alptemoçin-Bekler Eğitim ve Endüstriyel Gelişim Vakfı öğrencilerimize mikrofon uzattık.

Öğrencilerimiz, atölyeler esnasında kullandıkları araç gereçler ve koruyucu donanımlarla ilgili bize bilgi verirken, güvenliklerini sağlamakla ilgili farkındalıklarını bizlere aktardılar.



Yorum Yaz



Beğen



ALPTEMOÇİN - BEKLER  
EĞİTİM ve ENDÜSTRİYEL GELİŞİM VAKFI



## UÇTAN UCA TASARRUF & UÇTAN UCA GİRİŞİMCİLİK HİKÂYESLERİ



2020 yılında tüm dünyada zorunlu olarak uygulanan pandemi önlemleriyle aniden duraksayan ve sonrasında büyük ölçekli talep patlamasıyla, dünya ticaretinde ani ivme yakalayan lojistik sektörü, artık hiç olmadığı kadar kilit ve stratejik oyuncu konumunda.

Süregelen arz kısıtları, konteyner krizi, liman yoğunlukları, son bir yıldır sert artış ivmesi yakalayan petrol ve emtia fiyatlarıyla birlikte, yakın zamanda Doğu Avrupa’da başlayan Rusya-Ukrayna savaşı gibi faktörlerin doğrudan tetiklediği enflasyona rağmen, küresel tarafta henüz başlamayan talep daralması sayesinde lojistik sektörü canlı kalmaya devam ediyor.

Bu küresel perspektif ve gelişmeler odağıyla, “Bekalp Lojistik ve Taşımacılık A.Ş.” olarak yenilenen kurumsal kimliğimizle birlikte; şirketimizi geleceğe hazırlıyor, pazardan daha fazla pay alarak fonksiyonel olarak da büyüme hedefiyle stratejimizi yeniden oluşturuyoruz.

Güçlü ve istikrarlı bir büyüme modelinin sürekliliğini sağlamak, sahip olunan kaynakları daha etkin, verimli kullanarak katma değer yaratmak ve yaratılan bu katma değeri tekrar mal ve hizmet üretimine kazandırmak ile mümkün olabilir. Elbette zorluklar ve kısıtlar hayatın her döneminde olduğu üzere karşımıza çıkmaya devam edecektir. Bu olumsuzlukların aşılması ise aynı heyecanı yaşayan, aynı hedefe odaklanmış ve birbirine inanan bir ekiple, “ben” değil “BİZ” diyerek mümkün olabilir.

2022 yılında başlattığımız değişim olgusuyla beraber, şirketimizin kurulduğu tarihten bu yana, ilk defa holding iştiraklerimiz dışında satış faaliyetlerine başlamamız ve yeni müşteriler bulmamız, bunun en mutluluk verici örneğidir. “BİZ” diyerek gösterdikleri azim ve emek için Filo ve Operasyon Lideri Hüseyin Bozoğlu’ya, Filo ve Operasyon Takım Lideri Hüseyin Ersöz’e teşekkürlerimi sunuyor ve daha iyisini hedeflediğimiz bu yolda, güzel bir başlangıç yaptığımızı inanıyorum.

İştiraklerimizin rekabetçi kalabilmesi adına çalışmalarımız yegâne ve soluksuz devam edecek olup yeni müşteri, yeni sektör ve yeni ülkelerde faaliyet gösterme hedeflerimiz, önümüzdeki dönemde esas motivasyonumuz olacaktır.

Büyük bir heyecan ve değişim coşkusuyla başladığımız bu yolculukta, desteğini esirgemeyen tüm arkadaşlarımıza şimdiden teşekkür ediyorum.

### S. Onur KASAP

Şirket Lideri

Bekalp Lojistik ve Taşımacılık A.Ş.

Yorum Yaz



Beğen





## Sıcak Yönetimin ve Hızlı Geri Bildirimin Adı: ASAKAI

“Toplantım var, toplantıdayım ben sizi sonra arayacağım, başka bir toplantıyla çakışıyor bu yüzden katılamayacağım, toplantıya gidiyorum sonra bakalım...” Gün içerisinde ne kadar çok kullanıyoruz “toplantı” kelimesini.



Peki nedir toplantı? Gelin, birlikte inceleyelim.

“Toplantı, birden çok kimsenin belirli bir amaç için bir araya gelmesidir.” diye genel bir tanımlama yapabiliriz. Katılımcıların bilgi sahibi olmaları, düşünce ve önerilerin ortaya konması, mevcudun değerlendirilmesi veya üyeler arasında birlik ve beraberliğin teşvik edilmesi gibi nedenlerle toplantılar düzenlenmektedir. Toplantının verimli geçmesi için gündem ve gerekli bilgiler, toplantı öncesinde katılımcılara iletilmelidir. Etkili toplantıların özenli bir hazırlık sonucunda oluştuğu unutulmamalıdır. Toplantı için gerekli teknoloji, ekipman ve materyaller önceden kontrol edilmelidir.

Yakın dönemde sık kullanmaya başladığımız yeni bir terim de “ASAKAI”. Aslına baktığımızda Japoncada “sabahları açılan köylü pazarı” anlamına gelmektedir. **Asakai toplantıları, özellikle işletmelerde yaygın olarak kullanılan, etkileşimi oldukça yüksek bir iletişim toplantısı tekniğidir.** İşletme içerisinde de farklı bölüm sorumlularının (İSG, Kalite, Üretim, Sevkiyat, Bakım, Çevre vb.) bir araya gelerek günlük verilerini paylaştığı, konuların görüşüldüğü bir toplantıdır. Farklı bir deyimle Asakai toplantısı, her sabah üretimde (GEMBA) ve tüm çalışanlar tarafından görülebilen bir alanda, belirli bir format dâhilinde, mümkün ise görsel yönü ağırlıklı bir pano önünde tamamlanan toplantılardır.

Asakai toplantılarının ana özelliği olan GEMBA sayesinde, yönetim ve endirekt bölüm temsilcileri bir araya gelip ortak çalışma ve görüş oluşturma imkânı yakalamaktadır. Asakai toplantıları genel olarak “Dün ne oldu, bugün ne olacak ve neler yapılacak?” sorularının cevaplarını içerir. Dün ne olduğunu iyi bilmeyen, dünü analiz etmeyen; bugünün ne olacağı konusunda herhangi bir stratejik plan, program öngöremez. Farklı bir deyişle “Sıcak Yönetim” sayesinde dün takip edilirse bugün yönetilebilir.

**Peki nedir sıcak yönetim?** “Sıcak yönetim, şirket içerisindeki tüm verilerin anbean takip edilebilmesidir.” Yani verilerin görülmesi için ay sonu/hafta sonu raporlarını beklemeden; kalite takibi için, müşteri hatasını beklemeden yapılan sıkı takiptir.





Toplantılar sabah 09:00-09:30 arasında yapılmalı ve toplantı esnasında, diğer toplantılarımızda olduğu gibi alınması kararlaştırılan aksiyonlar, sorumlu ve termin tarihi detayları da belirtilerek aksiyon listesine yazılmalıdır. Her toplantı sonunda, ASAKAI TOPLANTI RAPORU dijital ortamda düzenlenerek ilgili katılımcılarla paylaşılmalıdır. Ayrıca her toplantı sonunda mutlaka günü gelen aksiyonların sonuçları sorgulanmalıdır.



Her bölüm, toplantı raporunda kendisine ayrılan alana gerekli bilgileri girmekle yükümlüdür. Öncelik her zaman “İş Güvenliği”ndedir.

“Herhangi bir iş kazası var mı, yok mu?” sorusuna cevap aranır. Eğer cevap evet ise, konuyla ilgili bir ekip kurulması sağlanarak kök neden analizi yapılması istenir. Eğer iş kazası yok ise, ramak kala konusuna cevap aranır. Eğer cevap evet ise, konuyla ilgili bir ekip kurulması sağlanarak gerekli aksiyonlar belirlenir ve iyileştirme faaliyetlerine başlanır. Sonrasında çevreyle ilgili yaşanan herhangi bir sorun olup olmadığı değerlendirilerek toplantıya bir diğer bölümle devam edilir ve Kalite Bölümü verileri değerlendirilmeye başlanır. Mutlaka tüm müşteri kalite problemleri, proses kalite problemleri ve tedarikçi kalite problemleri sırasıyla açıklanmalıdır. Sonrasında ise Üretim Bölümü tarafından belirlenen öncelikli hatlardaki üretim verileri ve duruşlar değerlendirilir ve Lojistik Bölümü ile toplantıya devam edilir. Sevkiyat esnasında yaşanan bir sıkıntı oluşması durumunda konu mutlaka ASAKAI toplantısında gündeme getirilir.

Proje devreye alma çalışmalarında yapılan deneme üretimleri esnasında, sorun yaşanan parçaların numaraları, sorunun detayı ve alınan/alınacak aksiyonlar rapor üzerinde tanımlanır. Tüm bölümler yaşanan problemler karşısında alınacak olan aksiyonları termin tarihi ve sorumlu kişi belirli olacak şekilde rapora işlemelidir. Ziyaretçiler sayfasına, ilgili gün içerisinde gelecek herhangi bir ziyaretçi var ise mutlaka eklenmelidir.

Son olarak unutulmamalıdır ki her bölümden bir temsilci mutlaka toplantıda hazır bulunmalıdır. Toplantı esnasında gündem dışına çıkılmadan konular değerlendirilmeli, cep telefonları toplantı sonuna kadar sessiz moda tutulmalıdır. Toplantı süresinin aşılmamasına mutlaka dikkat edilmeli ve toplantı bitmeden toplantı alanı terk edilmemelidir.

#### **Gökçe Çiçek Aladağ**

Erkurt Holding SEYİS Ekip Üyesi (Üretim Sistemleri)

**Yorum Yaz**



**Beğen**



# İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİNDE DAVRANIŞ ODAKLI DÖNEME GEÇİŞ VE POZİTİF GÜVENLİK KÜLTÜRÜNÜN OLUŞTURULMASI

Ülkemizde 2012 yılında çıkan İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun amacı; iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektir.



Video



Kanunun çıktığı dönemde teknolojinin hızla ilerlemesi, her an yeni bir iş kolunun ortaya çıkması, işletmeler için yeni makine ve ekipmanlar alınması, yeni kimyasalların devreye girmesi, sektörler içerisindeki rekabet ve son dönemde yaşadığımız pandemi ortamı, iş yerlerinde yeni sorunlarla karşı karşıya kalınmasına ve devam eden proseslerde iş sağlığı ve güvenliği konusunun her geçen gün daha da önemli hale gelmesine sebep olmuştur.

İşin uzmanları tarafından, günümüzde kendi kendini daima yenileyen bir **iş güvenliği sistemine sahip işletmelerin ayakta kalmayı başarabileceğine** haklı bir vurgu yapılmaktadır. İş kazaları ve meslek hastalıkları verileri bize, iş sağlığı ve güvenliğinin küresel boyutta bir sorun olduğunu ve çözümler üretilmesi gereken bir alan olduğunu göstermektedir. Her yıl işle ilgili kaza ve hastalıklar sonucunda **3,2 milyondan** fazla kişi hayatını kaybetmektedir. Ayrıca her yıl **160 milyon** yeni meslek hastalığı vakası ile **300 milyon** ölümcül olmayan iş kazası meydana gelmektedir. Bu veriler, iş sağlığı ve güvenliği konusunun önemli olduğu kadar, evrensel olduğunu göstermek adına da anlamlıdır.

Meydana gelen iş kazalarının büyük bir oranı, çalışanların güvensiz **davranışlarından** kaynaklanmaktadır. İşte, **davranış odaklı iş güvenliği uygulamalarının temel amacı**, çalışanların güvensiz davranışlarını güvenli davranışlarla değiştirmek ve bunu pekiştirerek **alışkanlık haline** getirmelerini sağlamaktır. Yapılan literatür taraması sonucu elde edilen bulgulara göre, iş yerlerinde güvenli çalışma ortamı oluşturmanın en etkili yolu, **pozitif güvenlik kültürünü** benimsemek ve uygulamaktan geçmektedir.

**Pozitif güvenlik kültürü ise davranış odaklı iş güvenliği uygulamalarına** dayanmaktadır. Başka bir ifadeyle pozitif güvenlik kültürü; çalışanların iş kazasına maruz kalma risklerinin azaltılması, ekibin her seviyesinde uygulanması ile kaza ve hastalıkları önleyici politika, prosedür ve talimatlar bütünüdür.

**Negatif güvenlik kültürü ise çalışanların mevcut riskleri "risk" olarak görmediği**, görse de önemsemediği, boş verdiği ya da tehlikeler karşısında kendine aşırı güven duyduğu bir kültüre karşılık gelir ve olabildiğince dirençli bir yapı gösterir. Bu nedenle işletmelerde negatif güvenlik kültürünün pozitive evrilmesinde, çalışanların direnciyle karşılaşılması kuvvetle muhtemeldir.



İşletmelerin mevcut durumlarını detaylı bir biçimde analiz etmeleri, negatif güvenlik kültüründen pozitif güvenlik kültürüne geçme sürecinde gerekli adımları taviz vermeden uygulamaları halinde, **iş kazası sıklık hızı** ve **ağırlık oranı** gibi önemli iş güvenliği istatistik verilerinde düşüş olacağı ifade edilmektedir.

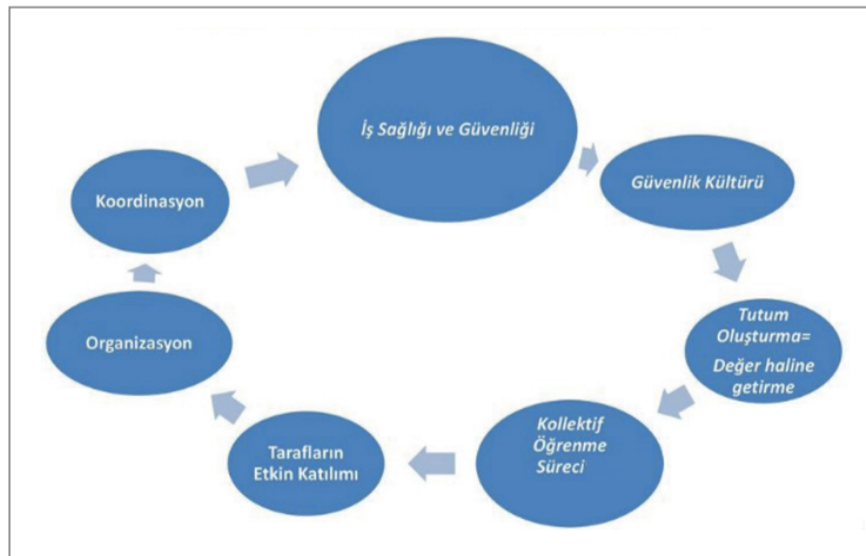
**İşletmelerin pozitif bir güvenlik kültürüne sahip olabilmesi için işletmede çalışan tüm Ekip Liderleri ve Ekip Üyelerinin aşağıda açıklanan niteliklere sahip olması ve çalışmalarını bu şekilde yürütmeleri beklenmektedir:**

#### Tüm çalışanlar;

- İşletmenin güvenliğine katkı sağlarlar.
- İşini güvenli ve doğru biçimde yapmak için yeterli zamanı ayırırlar.
- Kazaların çalışma arkadaşlarını, kendisi ve ailesini, iş yerini ciddi biçimde etkileyebileceğini kabul ederler.
- Teknik konular ile güvenlik konularında mükemmeliyeti geliştirmek ve sürdürmek için örgütlenmiştir ve bu konularda tesis bünyesinde hep birlikte çalışırlar.
- Güvenlik kuralları ve düzenlemelerine her zaman uyarlar.
- Sürekli bir biçimde tehlikeleri araştırırlar ve güvensiz bir durum bulduklarında onu ilgili yere aktararak güvensiz durumun ortadan kaldırılmasını sağlarlar.
- Güvenlikle ilgili aktivitelere katılmaya isteklidirler.
- Güvenlikle ilgili konularda açık bir iletişime sahiptirler.
- Gereksiz yere risk almazlar, çalışanlarının gereksiz yere risk almalarına bilerek veya bilmeyerek sebep olmazlar.

#### Tüm çalışmalarda;

- Güvenlikle ilgili aktivitelere katılım teşvik edilir.
- Güvenlikle ilgili ortaya çıkan olaylar, sistem başarısızlığını tespit etmek ve sistemde gerekli düzeltmeleri yapmak için bir fırsat olarak görülür.
- Eğitim programları, çalışanların işlerinde güvenliğini sağlamak için gerekli bilgi, beceri ve yeteneği oluşturur.
- Güvenlik meselelerinde düzenli olarak davranış temelli bir geri bildirim yapılması, bir yaşam biçimi olarak görülür. Düzeltici bir geri bildirim sistemi vardır.
- Bütün iş aktiviteleri ve yönetim, tehlikelerin yok edilmesi ve yaralanmaların önlenmesi üzerine odaklanır.



#### Negatif güvenlik kültürüne sahip işletmelerin tipik özellikleri ise aşağıdaki gibi özetlenmiştir:

- Çalışanlar ve/veya yöneticiler "Güvenlik her şeyden önce gelir" deseler bile iş sağlığı ve güvenliği (İSG), diğer amaçlara feda edilir. Dolayısıyla teori ya da politika, uygulama ile örtüşmez.
- Benzer operasyonel hatalar tekrarlanmaya devam eder.
- Çalışanların İSG konularına ilgileri sürekli değildir.
- Geçmiş olaylar çabuk unutulur, ders alınmadığı gözlemlenir.
- Güvenlik durumuna ilişkin söylemler "güven içinde" olduğunu yansıtsa bile çalışanlar her an bir şeyler olacağı inancını taşırlar.
- İSG'nin başkasının (İSG Uzmanı, İşyeri Hekimi vb.) sorumluluğunda olduğu düşünülür.
- Yönetim ile denetleyiciler/mühendisler İSG hakkında aynı inançları paylaşmaz ve birbirine zıt davranışlar sergilerler. Organizasyonun bütününde İSG tutarlı ve etkili bir şekilde ele alınmaz.
- Çalışanlarda, riskler/tehlikeler konusunda umarsızlık ve önemsemezlik hâli mevcuttur.
- Olaylara ilişkin soruşturma süreci, çalışanlarla koordinasyon sağlanmadan tasarlanır.
- Operasyonel hata soruşturmalarında çalışanlar, kişisel olarak suçlanır. Bu yüzden sorunların altında yatan temel nedenler ortaya çıkartılamaz.
- İSG konusunda çalışanlar kendilerine aşırı güven duyarlar.

Negatif güvenlik kültürüne sahip işletmelerde meydana gelen meslek hastalıkları ve iş kazaları, insan hayatı söz konusu olduğunda yaralanma, sakat kalma, ölüm gibi sonuçlar doğurmakla birlikte işverenlere ve devlete yüklediği ağır ekonomik maliyetleri de beraberinde getirmektedir. Açıklanan verilere göre, dünyada iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle **günde ortalama 5.500 kişi** hayatını kaybetmektedir. Başka bir ifadeyle, dünyada **her dakika 4 kişi** iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucunda yaşamını yitirmektedir. Ekonomik açıdan bakıldığında, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının dünya ekonomisine maliyetinin **yılda 600 milyar dolar** olduğu düşünülmektedir. Hâlbuki, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının oluşmasını önlemek için harcanan paranın, iş kazası sonrasında oluşan maliyetlerin kat kat altında olduğu tespit edilmiştir. İş yerlerinde alınan önlemler, can ve mal kayıplarını engeller, üretim ve hizmetlerde beklenmeyen maliyetlerin önüne geçilmesini sağlar.



Rekabetin hızla büyüdüğü, maliyetlerin düşürülmeye çalışıldığı, zamana karşı yarışın bulunduğu ve ileri teknoloji araç-gereçlerin kullanıldığı çalışma çevresinde, çalışma koşulları daha ağırlaşmakta ve çalışanların sağlığı ile güvenliğini tehdit etmektedir. Bu tehdit, bireyleri, organizasyonları ve toplumları başta ekonomik, sosyal ve psikolojik yönden olmak üzere pek çok yönüyle kuşatmaktadır. İş kazaları ve meslek hastalıkları (İKMH) ile mücadele, bu nedenle büyük önem arz etmektedir. İş kazalarının genellikle güvenli olmayan davranıştan kaynaklandığı iddia edilmektedir. İnsanların pek çok davranışı, tutumları ve değerleri, kültürün bir fonksiyonu olarak ifade edilmektedir. Bu bağlamda "Güvenlik Kültürü", İKMH'nin azaltılmasında bireysel ve örgütsel manada büyük önem taşımaktadır.

İş kazalarının nedenlerini oransal açıklayacak olursak; yapılan araştırmalarda, kazaların **%79'unun güvensiz davranışlar, %20'sinin** ise güvensiz koşullar nedeniyle ortaya çıktığı belirtilmektedir. **Güvensiz davranışlar**, insanın fizyolojik ve psikolojik yapısı ile çevresel koşullardan kaynaklanmaktadır. **Güvensiz koşullar** ise üretim ve hizmet süreçlerinde kullanılan teknolojinin ve araçların niteliğinden iş düzensizliğine, herhangi bir talimatta tanımlanmamış iş akışlarına, bakım ve kontrollerin noksanlığından denetim ve yönetim hatalarına, depolama ve istifleme yanlışlıklarından sağlıksız çevre koşullarına kadar birçok etkenden ortaya çıkan iş yerlerindeki güvensiz koşullardır.



Kök nedenlerine bakıldığında güvensiz davranış ve güvensiz koşulları oluşturan insan hatasıdır. Yani güvensiz koşulu da oluşturan neticede yine insandır. Bu bağlamda, **iş kazalarının %99'u insan kaynaklıdır denilebilir.**

İş güvenliği uzmanları olarak ivedilikle kazaların en çok olduğu veya olma potansiyeli olan noktalara, teknik çözümler ile kalıcı aksiyonlar alarak süreçlerimizi yürütürüz. Sonrasında diğer çevresel faktörlere odaklanarak önlemler dizisine devam ederiz. Bu durum, Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliğine önem veren diğer işletmelerde de bu şekilde ilerler.

Beş yılı aşkın bir süredir bir parçası olduğum Erkurt Ailesinde de bu süreç hassasiyetle yönetilmektedir. Evet, önce teknik önlemler ile yolumuzu aldık. SEYİS İSG Pillar ile dokümantasyon süreçlerimizi şubelerde hizaladık. Geldiğimiz noktadan daha da ilerleyebilmemiz için iş sağlığı ve güvenliği kültürünün yaygınlaşmasının şart olduğunun bilincindeyiz. Burada İSG kültüründen kastımız; alınan tüm önlemleri benimsemek, koyulan tüm İSG kurallarına uymak, süreçlerin iyileşmesi için yeni öneriler vermek ve içinde bulunduğumuz ekibimize önceliğimizin her zaman İSG olduğunun bilincini hissettirmektir. Bunun için de **emek, ısrar ve disiplin** gereklidir.

Artık işimizin, teknik önlemlerin yanı sıra, **özveri ve ekip çalışmasına** dayanmakta olduğu inkâr edilemez bir gerçeğe dönüşmüştür. Bu süreçte her birimizin kendine "Ben ne yapabilirim?" sorusunu sorması ve sonrasında gerekli aksiyonu almasının görevimiz olmasının yanında, vicdani bir sorumluluğumuz olduğunu önemle belirtmek isterim.

Ekip arkadaşlarımızın her birinde "**ÖNCE SEN**" anlayışının yerleşmesini, **pozitif güvenlik kültürünü benimseyerek ve inanarak** hep beraber sağlayabiliriz.

Birlikte ve Daima sağlık ve güvenlikle üretelim...

**Sema Kara**

Formfleks İş Güvenliği Ekip Üyesi

Kaynak:

"Davranış Odaklı İş Güvenliği Uygulamalarının İş Güvenliği Kültürüne Etkisi" Zehra Nuray NİŞANCI

"İşletmelerde Uygulanan Yönetim Sistemlerinin Güvenlik Kültürü Üzerine Etkisi: Denizli İli – Metal Sektörü Örneği" Prof. Dr. Yılmaz ÖZKAN - Öğr. Gör. Bülent ARPAT

FMY Danışmanlık

"İş güvenliğinin iş kazalarına etkileri: Metal sektörü - Denizli ili örneği / İş güvenliği kültürünün iş kazalarına etkileri: Metal sektörü - Denizli ili örneği" Öğr. Gör. BÜLENT ARPAT

**Yorum Yaz**



**Beğen**



## BUNU BİLİYOR MUYDUNUZ?

### İŞ'TE YENİ NESİL!

X kuşağının deneyimli yöneticileri ve Y kuşağının genç profesyonellerinden sonra "Z kuşağı" da artık iş hayatında! Staj imkânlarıyla çalışma hayatına atılan Z'ler, üniversitelerinden mezun olup iş hayatının dinamiklerini değiştirecekler.



X, Y ve Z kuşaklarının ayrıcalıklarını birbirlerine aktarmalarını sağlayacak bir ortamda bir araya getiren şirketler, bu kuşaklar arası birliktelikten avantajlı çıkacak gibi görünüyor. O halde gelin bu yeni nesilleri daha yakından tanıyıp iş hayatından beklentilerini birlikte keşfedelim.

Günümüz iş hayatında Y kuşağı hâlâ aktif olmakla birlikte, gelecek yıllar içerisinde iş hayatında daha fazla yer alacak olan ve teknolojinin içinde doğup büyüyen Z kuşağının farklı düşünce yapısının, iş hayatına önemli katkılar sağlayacağı düşünülüyor.

X ve Y kuşaklarından sonra iş hayatında yavaş yavaş yer almaya başlayan Z kuşağının iş hayatından beklentilerinin neler olduğunun belirlenmesi ve bu beklentilerin bir önceki kuşak olan Y kuşağı ile karşılaştırılarak yeni kuşak yöneticilerine aktarılması, işletmelerin amaçlarına ulaşabilmesi açısından kaçınılmaz.

Sladek ve Grabinger'a göre Y ve Z kuşaklarının her ikisi de teknoloji odaklı olsalar da tamamen birbirinden farklı iki nesil. Her iki kuşak da hem kişisel hem de işle ilgili sorunlara yaklaşım tarzını etkileyen iki farklı ebeveynlik stiliyle büyümüş. Bu farklılıklar ise Y kuşağının hayalperest, Z kuşağının realist olması, Y kuşağına başarılı olmaları için araçların verilmesi, Z kuşağına başarılı olma becerilerinin öğretilmesi ve Y kuşağının grup odaklı iken Z kuşağının bireyci olması şeklinde. Bununla birlikte Z kuşağı, Y kuşağına göre daha fazla girişimci (Schawbel, 2014).

#### Y KUŞAĞINA GENEL BAKIŞ

Y kuşağının kariyer tercih ve davranışları, başkalarına yardımcı olan anlamlı işlerde, anlamlı roller üstlenme arayışlarıyla yönlenebilir.

Bununla birlikte, Y kuşağı bireyleri, motivasyonu yüksek ve birbirine bağlı bir ekibin parçası olmak istiyor. Ayrıca, Y kuşağı bireylerinin yüksek hedefleri var.

Kısaca Y Kuşağı,

- Teknoloji odaklı,
- Özgüven dolu,
- Dinamik ve neşeli,
- Eğitime ve gelişime önem veren,
- Açık fikirli ve hoşgörülü.



#### Y KUŞAĞININ İŞ HAYATINDAKİ ÖNCELİKLERİ

##### Esnek Çalışma

Y kuşağı, kendini her ne kadar çalışmak zorunda hissetse de bazı beklentileri çalışmanın önüne geçemez. Bunlardan biri sosyal hayat. Saatlerce mesai yapmak bu kuşağın çalışanlarına aykırı. Esnek çalışma saatlerini tercih edip sosyal hayata zaman ayırmak öncelikli tercihleri.

### Kariyer Yapma

X kuşağındaki (1965-1980 yılları arasında doğanlar) verilen uygulamak, söyleneni sorgusuz yapmak ve çok fazla riske girmemek Y kuşağına uymayan bir durum. İstenileni sorgulayan, öğrendiklerini kullanmak isteyen ve başardıklarıyla olduğu yerde durmayıp kariyerinde yükselme bekleyen bir nesil. Eğer bulunduğu işte gelecek görmüyorsa da başka bir işte şansını deneyen, düşlediği kariyeri elde edene kadar çabalayan, kendi hedef ve rotasını çizen bir kuşak.

### Keyifli Zaman Geçirme

Teknolojik gelişmelerin içinde yetişen Y kuşağı, keyif almadığı bir ortamda çalışmayı kabul etmez. Tamamen işini yapıp gitme odaklı bir çalışma, Y kuşağına aykırı. İş keyifli hale getirebilmek onlar için olmazsa olmaz. Eğer çalıştığı ortamdan keyif almıyorsa orada çalışıp sıkıcı bir hayata devam etme fikriyle uyuşmaz. O yüzden iş ortamının keyifli ve eğlenceli olması Y kuşağı için çok önemli bir etmen.

### Teknolojiye Uyum Sağlama

İnternet gibi sonsuzlukla büyüyen Y kuşağı, iş hayatında da bu dijitalleşmeyi sürdürmek ister. İş hayatını kolaylaştırmak adına teknolojik trendlere ayak uydurmak ve bu gelişmeleri işini entegre ederek çalışmayı tercih eder.

### Koçluk Tercih Etme

Artık korkulanın değil, sayılanın sözünün dinlendiği bu çağda; despot yönetimlerin hükmü olmadığı; mentorların, koçların istenildiği ve tercih edildiği dönemin çalışanları da bu metodu tercih etmekte. Yöneticilik ile iş yaptırılan değil, fikir danışılarak, akıl yürütülerek yapılan ve iş hayatında uygulanan bu koçluk sistemini istemektedirler.



### Geri Bildirim Alma

Y kuşağı yaptığı işle ilgili ne fayda sağlayacağını bilmek ister ve işini yaptıktan sonra geri bildirim almayı tercih eder. Yaptığı işin sonucunda takdir görmek ise bu geri bildirimlerden biri ve onlar için çok önemli bir motivasyon kaynağı. Kendi işinin patronu olmak isteyen ya da iş yerinde patron gibi çalışıp değer görmek isteyen bu özgürlükçü ve girişimci nesil, iş hayatında istediği geri bildirim alamadığı süre içerisinde iş değişikliği yapmaktan asla çekinmez.

### Z KUŞAĞINA GENEL BAKIŞ

Z kuşağının bireyleri, önceki kuşakların bireyelerine göre daha bağımsız, daha akıllı ve çeşitliliğe karşı daha toleranslı. Onlar, bilgileri önceki kuşaklardan daha hızlı yorumluyor. Bu kuşakla ilgili problem ise başa çıkmaları gereken çok fazla bilginin var oluşu.

Yaratıcılığı keşfetmek için özgürlük istiyor fakat özgürlüğü nasıl yöneteceklerinin farkında olamayabiliyorlar. İş yerinde, iş yerinin ötesinde bir yaşam sürdürmek için esneklik istiyorlar.



### Kısaca Z kuşağı;

- Teknoloji odaklı,
- Hızlı hareket eden ve üretken,
- Temkinli ve pragmatik,
- Yenilikçi ve iş birlikçi,
- Çoklu görevlerde becerikli.

### Z KUŞAĞININ İŞ HAYATINDAKİ ÖNCELİKLERİ

#### Ekip Üyesi Olma

Ailenin koşulsuz sevgisini almaları nedeniyle, Z kuşağının bireyleri iş hayatında hiyerarşiden ve ast-üst ilişkisinden hoşlanmıyor. Onlar için fikirleri son derece önemli ve fikirlerini sunduklarında bu önemin kendilerine hissettirilmesini istiyorlar. Grup çalışmalarına uyum sağlıyor ve ekip olarak hareket etmekten hoşlanıyorlar.

#### Geri Bildirim Alma ve Verme

Yöneticilerin, Z kuşağı çalışanlarından verim alabilmesi için iş süreçleriyle ilgili fikirlerinin duyulduğunu ve önemsendiğini hissedebilecekleri ortamlar yaratması gerekiyor. Z kuşağı, geri bildirim almayı seviyor ve geri bildirimleri gelişimleri için gerekli görüyor. Ancak almayı sevdiği kadar geri bildirim vermektense de memnun oluyorlar. Yöneticiler ve Z kuşağı ile ekip arkadaşı olacak diğer kuşaklardan bireylerin, Z kuşağının vereceği geri bildirimlere de hazır olmaları gerekiyor.

**Maddi Kazanç**

Günümüz Z kuşağı bireyleri, tüketimin fazla olduğu bir topluluğun içerisinde büyüyor. Eski kuşaklardaki aza kanaat etme ve elindekinin değerini bilme anlayışı, bu kuşak için çok da geçerli kavramlar değil. Onlar için bir ürünün işlevselliği kadar, tasarımı, kalitesi ve popülerliği de önemli. Bu nedenle bu kuşak, tüketim ihtiyaçlarına hitap edecek gelirlerle çalışmak istiyor ve maddi kazanç onlar için oldukça önemli.

**Esnek Çalışma Saatleri**

Bu kuşak, çalışmak için yaşayanların değil yaşamak için çalışanların oluşturduğu bir kuşak. Dolayısıyla onlar için önemli olan hayatı yaşamak, anın tadını çıkarmak ve keyif almak!

Sabit mesai saatlerinde, uzun saatler boyunca çalışmak onlara göre değil. Eğlenmek için haftalık tatillerin gelmesini beklemek ya da yılda sadece iki haftalık izne tabi olmak onların hayal ettikleri kariyer koşulları değil. Bu nedenle iş seçimlerinde, esnek çalışma saatlerine sahip şirketleri tercih etmeleri olası.

**Genç Yöneticiler Olmak/İş Kurmak**

Z kuşağındaki birçok gencin kariyer hayatından beklentisi hızla yükselmek ve enerjilerinin yüksek olduğu gençlik yıllarında yönetici mertebelerine erişebilmek. Eğer maddi imkânları varsa pek çoğunun hayali, kendi işini kurmak ve işinin patronu olabilmek. Onların yenilikçi yapısı, yüksek enerjisi, risk alabilme kabiliyeti ve her ne iş yaparlarsa yapsınlar sosyal medyayı kullanarak reklam yapabilmeye becerileri var. Her olası fırsatı çevirebiliyor ve her fırsatı para getirecek bir işe dönüştürebiliyorlar.

**Sosyal Medyada Olumlu İzlenimi Olan Şirketlerde Kariyer**

Z kuşağı gençleri, bir işe başvuracakları zaman, o işe kabul edilmişçesine detaylı araştırmaya girerler. Şirketi ilk önce sosyal medya hesaplarında aratırlar. Çalışan değerlendirmelerine, yorumlara bakarlar. Şirketin alanıyla ilgili ne tarz çalışmalar yaptığına, öncülük ettiği projelere bakarlar. Şirketi; Instagram, Youtube, Facebook, Twitter, LinkedIn gibi sosyal medya platformlarından araştırır, yakından takip eder ve işletmenin faaliyetlerini öğrenmeye çalışırlar. Sosyal medyadan bilgi edinemedikleri bir şirket onlar için çağın gerisinde kalmış ve popülerliği olmayan bir şirkettir. Böyle bir şirket ilgilerini çekmez ve bu yapıya dâhil olmak istemezler.

Kaynaklar:

“Düzgün, A. (2020). Y ve Z kuşaklarının iş hayatından beklentilerinin karşılaştırılması.” Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi  
www.dergipark.org.tr  
www.iienstitu.com  
www.kariyer.net  
www.abapsikoloji.com

Yorum Yaz



Beğen



# Bizden



## Erkurt Ailemize Katılanlar



**Devrim ZÜMRÜTKAYA**  
FORMFLEKS ŞİRKET  
LİDERİ

FORMFLEKS OSB  
ŞUBESİ



**Dilan ASKAR**  
OPERASYONEL GELİŞİM  
EKİP ÜYESİ

FORMFLEKS DOSAB ERKURT  
ŞUBESİ



**Büşra AKKAYA AHMADZAI**  
KALİTE  
EKİP ÜYESİ

FORMFLEKS CEMRE  
ŞUBESİ



**Barış ŞAHİN**  
OPERASYONEL GELİŞİM  
EKİP ÜYESİ

FORMFLEKS DOSAB ERKURT  
ŞUBESİ



**Emre ALTIN**  
SATIN ALMA EKİP ÜYESİ  
(ENDİREKT)

FORMFLEKS OSB  
ŞUBESİ



**Emre KUTKU**  
MUHASEBE  
EKİP ÜYESİ

ERKURT HOLDİNG



**Serkan ARSLAN**  
ÜRETİM  
OPERATÖRÜ

FORMFLEKS GÖLCÜK  
ŞUBESİ



**Oktay YAVUZ**  
KALİTE KONTROL  
OPERATÖRÜ

FORMFLEKS GÖLCÜK  
ŞUBESİ



**Oğuz BAYKIR**  
ÜRETİM  
OPERATÖRÜ

FORMFLEKS GÖLCÜK  
ŞUBESİ



**Ogün ŞERİT**  
TEMİZLİK  
GÖREVLİSİ

FORMFLEKS GÖLCÜK  
ŞUBESİ



**Burak CEYLAN**  
FORKLİFT  
OPERATÖRÜ

FORMFLEKS GÖLCÜK  
ŞUBESİ



**Kamil EKEMEN**  
ÜRETİM  
OPERATÖRÜ

FORMFLEKS GÖLCÜK  
ŞUBESİ



**Merve KIRDAR**  
ÜRETİM  
OPERATÖRÜ

FORMFLEKS GÖLCÜK  
ŞUBESİ



**Murat DİZMAN**  
TEMİZLİK  
GÖREVLİSİ

FORMFLEKS GÖLCÜK  
ŞUBESİ



**Gizem CAN**  
ÜRETİM  
OPERATÖRÜ

FORMFLEKS GÖLCÜK  
ŞUBESİ



**Erol TÜRK**  
TEMİZLİK  
GÖREVLİSİ

FORMFLEKS GÖLCÜK  
ŞUBESİ



**Emre BERBER**  
ÜRETİM  
OPERATÖRÜ

FORMFLEKS GÖLCÜK  
ŞUBESİ



**Umut Fatih COŞKUN**  
ÜRETİM  
OPERATÖRÜ

FORMFLEKS GÖLCÜK  
ŞUBESİ



**Aykut KOYUN**  
ÜRETİM  
OPERATÖRÜ

FORMFLEKS GÖLCÜK  
ŞUBESİ



**Mustafa BAKI**  
ÜRETİM  
OPERATÖRÜ

FORMFLEKS GÖLCÜK  
ŞUBESİ



**Eyüp ŞİMŞEK**  
ELEKTRİK BAKIM  
OPERATÖRÜ

FORMFLEKS CEMRE  
ŞUBESİ



**Burak SİNCANLI**  
ELEKTRİK BAKIM  
OPERATÖRÜ

FORMFLEKS TAYSAN  
ŞUBESİ



**Doğukan UYAN**  
ELEKTRİK BAKIM  
OPERATÖRÜ

FORMFLEKS TAYSAN  
ŞUBESİ



# Bizden



## Erkurt Ailemize Katılanlar



**İsmail NADİR**  
ÜRETİM OPERATÖRÜ  
FORMFLEKS DOSAB ERKURT  
ŞUBESİ



**Abdulkadir ATAKUL**  
ÜRETİM OPERATÖRÜ  
FORMFLEKS DOSAB ERKURT  
ŞUBESİ



**Bilal POYRAZ**  
ÜRETİM OPERATÖRÜ  
FORMFLEKS DOSAB ERKURT  
ŞUBESİ



**Eray BAYKARA**  
ELEKTRİK BAKIM OPERATÖRÜ  
FORMFLEKS DOSAB ERKURT  
ŞUBESİ



**Anıl ATİK**  
LOJİSTİK OPERATÖRÜ  
(İDARİ KABUL)  
FORMFLEKS OSB  
ŞUBESİ



**Serdar EKER**  
ÜRETİM OPERATÖRÜ  
FORMFLEKS OSB  
ŞUBESİ



**Emrullah DEMİREL**  
ÜRETİM OPERATÖRÜ  
FORMFLEKS DOSAB ERKURT  
ŞUBESİ



**İsmail BALABAN**  
ÜRETİM OPERATÖRÜ  
FORMFLEKS DOSAB ERKURT  
ŞUBESİ



**Ahmet AYDOĞDU**  
ÜRETİM OPERATÖRÜ  
FORMFLEKS OSB  
ŞUBESİ



**Mustafa UÇAR**  
ÜRETİM OPERATÖRÜ  
FORMFLEKS OSB  
ŞUBESİ



**İbrahim YAVUZ**  
ÜRETİM OPERATÖRÜ  
FORMFLEKS OSB  
ŞUBESİ



**Hikmet BAYRAM**  
ÜRETİM OPERATÖRÜ  
FORMFLEKS OSB  
ŞUBESİ

## Mutluluklar Dileriz

Formfleks Gölcük Şubesi'nde Üretim Operatörü olarak çalışan Burak İSLAMOĞLU evlendi.

## Dünyaya Hoş Geldiniz

Formfleks DOSAB Erkurt Şubesi'nde Pres Operatörü olarak çalışan Hasan Alkan'ın erkek çocuğu dünyaya geldi.

Formfleks Cemre Şubesi'nde Tarak Operatörü olarak çalışan Cemil Arı'nın kız çocuğu dünyaya geldi.

# Bizi Değerlendirin

Erkurt Ailesi'nin Değerli Üyeleri,  
Zaman ayırıp dergimizi değerlendirdiğiniz için teşekkür ederiz. Bu sayımız için görüşlerinizi merakla bekliyoruz!

## En Çok Beğenilenler

- Özel Bölüm: Erkurt Sosyal Ağ
- Makale: 0 İletişim Kazası İçin "Etkili İletişim ve Empati"/Gülnur Seymen
- Haberler: Değer Katanlar Etkinliği Haberi ve Formfleks Şirket Lideri'nin Göreve Başlama Haberi

## Gelen Yorumlar

Çok güzel!

Erkurt Sosyal Ağ çok güzel ve samimi bir fikir olmuş, tebrikler :)

Tebrikler. Etkileşimler dergimizin gücünü arttırmış.



E-Parola içeriklerini değerlendirmek ve önerilerinizi bize iletmek için aşağıdaki GÖRÜŞ İLET butonuna tıklayabilirsiniz

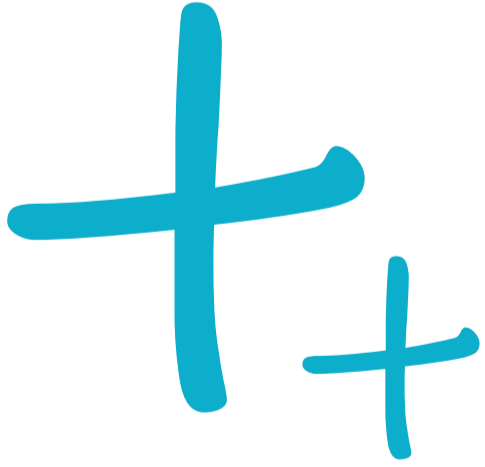
GÖRÜŞ İLET





# Gençler Geleceğimizdir Staj Programı

*Zirveye Giden Yol,  
Buradan Geçiyor!*



Başvuru için tıklayın



Yazışma Adresi: Minareli Çavuş Bursa Organize Sanayi Bölgesi Mah.

Gri Cad. No:16 16140 Nilüfer / Bursa / TÜRKİYE

T: (0224) 314 10 00 e-mail: e-parola@erkurtholding.com.tr www.erkurtholding.com.tr



in erkurtholding



erkurtholding



altemocinbeklervakfi



erkurt-holding



erkurtholding.com.tr

**birlikte ve daima**

BEINGLOBAL

**erkurtholding**