



kalem

KALE ENDÜSTRİ HOLDİNG'İN ÜCRETSİZ YAYINIDIR.

SAYI

13

EKİM
2010

Kale Kilit çalışanları ve iş ortaklarıyla her zaman
birlikte ve daha güçlü

Kilitlemeyi Unutturan Kilit!

252 RA Otomatik Kilitlemeli Gömme Çelik Kapı Kilidi

*Yardımcı Mandal

KALE
OTOMATİK

Kale Kilit, her türlü çelik kapıya monte edilebilen yeni ürünü **Kale Otomatik** ile güvenliğinizi bir kat daha artırıyor.

* **Kale Otomatik**, yardımcı mandalı sayesinde, kapı kapandığında sürgüler otomatik olarak tek turda 32 mm yerinden dışarı çıkarak karşılıktaki yuvasına yerleşir ve kilitleme gerçekleşir. Bu sayede içten veya dıştan kapınızı kilitlemeyi unutsanız da, **Kale Otomatik** her defasında güvenliğinizi otomatik olarak sağlamış olur.



KALE KİLİT

"Güvenin Adı"

Başarımızı çalışanlarımıza borçluyuz

Teknolojik gelişmeler ve bilginin giderek daha önemli hale geldiği çağımızda şirketler ve markalar acımasız bir rekabetin içinde yaşamlarını sürdürmeye çalışmaktadırlar. Şirket ve sermaye yapısının, üretim teknolojisinin ve hizmet ağlarının giderek birbirine benzediği bir ortamda, rekabet içindeki şirketleri birbirinden ayıran en önemli özelliklerden biri insan kaynaklarıdır. Bu anlamda insan kaynakları, rekabette öne çıkmanın formülünü içinde taşıyan, kârlılık ve performansa direkt etki eden önemli bir güçtür.

Kale Kilit olarak hedeflerimiz büyük, bu hedeflere ulaşmada üretim, kâr ve büyümeyi gözetmekle birlikte insan kaynaklarının gücüne son derece inanıyor ve tüm kademelerde entelektüel sermayeye yatırım yapıyoruz. Çalışanlarımızla şirket stratejilerini, hedeflerini paylaşıyor ve ortak hedeflere birlikte yürüyoruz. Kale Kilit, çalışanlarının fikir ve önerilerini alan, program dahilinde mesleki ve sosyal eğitimler veren, böylece öğrenen ve gelişen bir organizasyon olmayı ilke edinmiştir. Kale Kilit bugün geldiği noktada elde ettiği başarıyı büyük oranda çalışanlarına borçludur.

Kalem Dergisi aracılığıyla sizlere yeni yapılanmamız hakkında bilgi vermek isterim. Kale Endüstri Holding organizasyon değişikliği neticesinde daha önce Kale Kilit Yönetim Kurulu Üyesi ve Kale Endüstri Holding Mali İşler ve Finansman Grup Başkanı olarak görev yapmakta olan Hakan Önce, Kale Kilit Yönetim Kurulu Üyeliği ile birlikte Kale Endüstri Holding CEO'su olarak görevlendirilmiştir. Diğer taraftan Grup şirketlerimizden Kale Çelik Eşya'da Erhan Yılmazel Genel Müdür olarak atanmış bulunmaktadır. Yeni organizasyonun grubumuza hayırlı olmasını diler, yeni görevlerinde de arkadaşlarımıza başarı dileklerimi iletirim.

Sizlerle paylaşmak istediğim önemli bir konu da, bu yıl KALDER Kalite Çemberi Paylaşım Konferansı'na sponsor olarak katılan Kale Kilit'in "Üründen Ürüne Geçiş Sürelerinin İyileştirilmesi" konusunda yaptığı sunum. Bu konuda emeği geçen tüm arkadaşlarıma teşekkür ediyor ve bir sonraki adımda "Ulusal ve Avrupa Kalite Ödülü ile Mükemmellik Modeli"ni hedef göstererek başarılarının devamını diliyorum.

En derin saygı ve sevgilerimle...

SEDAT ÖZGÜR

Yönetim Kurulu Başkanı
Kale Endüstri Holding A.Ş.



KALE
ENDÜSTRİ
HOLDİNG A.Ş.

Kale Endüstri Holding A.Ş.
Yayın Organı**İmtiyaz Sahibi**Kale Endüstri Holding A.Ş. adına
Sedat Özgür**Yazışleri Müdürü**

Sema Gürün

Genel Yayın Yönetmeni

Hülya Kılıç

Yayın KuruluSedat Özgür, Kenan Kızıltan,
Sema Gürün, Cengiz Solakoğlu,
Ülkü Karaosmanoğlu, Hülya Kılıç**Editör**

Özden Kılıç

Sanat Yönetmeni

Ahmet Akgül

Düzeltili

Şöhret Baltaş

Yönetim YeriAtatürk Caddesi, Başak Sokak
No: 39 Güngören/İstanbul
Telefon: (0212) 557 34 00 (pbx)
Faks: (0212) 554 31 55**Yapım**

Kesişim Yayıncılık ve

Tasarım Hizmetleri A.Ş.

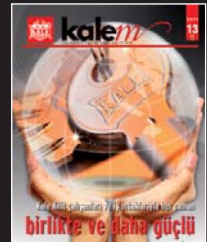
Kasap Sokak, Hilmi Hak Han,
No: 22, Kat: 6, 80280
Esentepe/İstanbul

Telefon: (0212) 337 51 99 (pbx)

Faks: (0212) 288 62 36

BaskıAda Ofset Matbaacılık
(0212) 567 12 42

Yayın Türü: Yerel, Süreli, Üç aylık



İÇİNDEKİLER

**ONURSAL HABER**Kale Kilit Kurucusu ve Kale
Endüstri Holding Onursal
Başkanı Sadık Özgür: Beş
kişilik ekipten dev bir sanayi
kuruluşuna dönüşen Kale
Kilit'in başarı hikâyesi

61

22 **SEKTÖREL GÜNDEM**
MESS Başkanı
Tuğrul Kutadgobilik:
Mutlak başarı için insanı yüceltelim**İÇİMİZDEN BİRİ**Naturel Yapı Sahibi Hasan Ünal
Serin: Kale Kilit her yönüyle
sektörün lokomotifi

36

30 **REHBER**
kariyer.net Genel Müdürü
Yusuf Azoz: İşveren ve adaylar
arasında sağlam bir köprü
oluşturduk**ŞEHRİN MEKÂNLARI**Geçmişten günümüze yüksek öğretimin
lokomotifi: İstanbul Üniversitesi

18

34 **MAKALE**38 **HALKIN SESİ**40 **KALE'DEN HABERLER**52 **SPOR**54 **SAĞLIK****VİZYON**Kale Kilit ve Kale Endüstri Holding Yönetim Kurulu Başkan
Yardımcısı Kenan Kızıltan:

Bayilerimiz Kale Kilit markasının dışı yansıyan yüzüdür

**DOSYA**Kale Endüstri Holding: Çalışanına saygı
gösteren köklü bir kuruluş

14

**HOŞ SOHBET**Ayşe Kulin: "Eğitimi çağdaştırabilirsek
hiçbir korkumuz kalmaz"

26



kalem'den

Temasını "insan kaynakları, çalışanın güvenliği ve eğitim" olarak belirlediğimiz dergimizin 13. sayısı ile yeniden karşınızdayız. Bu sayımızda Kale Endüstri Holding'in ve dergimizde yer alan değerli konularımızın konuyla ilgili bakış açılarına yer verdik. Günümüzde "İnsan kaynakları" kavramı her anlamda önem kazandı. Teknolojinin, ekonominin, sanayi koşullarının değişime uğradığı çağımızda, bu gücün farkında olan birçok firma gibi rekabette en önemli avantajlardan birinin insan kaynağı olduğuna inanıyoruz. Çalışanlarımızla birlikte, toptancılarımız, perakendecilerimiz ve onların çalışanları da Kale Ailesi olarak markamızı başarıyla temsil ediyor.

Bu sayımızın, 'Onursal Haber' bölümünde "Bugün hepimiz birbirimize, markamıza ve kalitemize yürekten bağlı olarak çalışıyoruz ve aile olmanın gerektirdiği her şeye sahibiz" diyen Kale Kilit Kurucusu ve Onursal Başkanımız Sadık Özgür'ün değerli görüşlerine yer verdik.

Bayilerin Kale Kilit'in dışı yansıyan yüzü olduğunu söyleyen Kale Kilit ve Kale Endüstri Holding Yönetim Kurulu Başkan Yardımcımız Kenan Kızıltan ile bayi/toptancı iletişimi, ilişkileri ve eğitimi üzerine konuştuk.

Kale Endüstri Holding CEO'muz ve Kale Kilit Yönetim Kurulu Üyesi Hakan Önce, "Dosya" bölümünde insan kaynakları yönetimini değerlendirdi.

"Sektörel Gündem" bölümüne konuk olan Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS) Başkanı Tuğrul Kutadgobilik, Türkiye'deki insan kaynakları sürecini ve MESS'in bu konudaki çalışmalarını anlattı.

"Şehrin Mekânları"nda, geçmişten günümüze bilim köprüsü olan İstanbul Üniversitesi'ni sayfalarımıza yansıtırken, 'Rehber' bölümünde işveren ve adaylar arasında sağlam bir köprü oluşturduklarını söyleyen kariyer.net Genel Müdürü Yusuf Azoz ile bir röportaj gerçekleştirdik.

Keyifli Okumalar

HÜLYA KILIÇReklam ve Halkla İlişkiler Müdürü
Kale Endüstri Holding A.Ş.

Kaygıya boğunca hazandıkların çaresi ise menelik
daha işini yapmaktan asla vazgeçmeyen Kale
Onursal Başkanı Sadık Özgür, TBMM Hukuk Komisyonu



Kale Kilit Kurucusu ve Kale Endüstri Holding Onursal Başkanı Sadık Özgür:

Beş kişilik ekipten dev bir sanayi kuruluşuna dönüşen **Kale Kilit'in başarı hikâyesi**

Sadık Özgür, 1953 yılında başlayan iş hayatının o zamanki zorlukları içinde çok çalıştı, çok ter döktü ve piyasada adını duyurma mücadelesini kazandı. İşte bu nedenle bir iş yaparken kendine güvendiği kadar birlikte çalıştığı ve iş yaptığı insanlara da güvenmek istiyor. Küçük bir imalat atölyesi de olsa, bir holdingin fabrikası da olsa, her şeyden önce çalışana teri kurumadan emeğinin karşılığını, hakkını vermeyi esas kabul ettiğini vurgulayan Sadık Özgür, Kale'de herkesin fikrini ifade etme, öneride bulunma ve bunları yönetim kademeleriyle paylaşma fırsatının olduğunu belirtiyor. "Benim genç kuşaklara en önemli tavsiyem, çalışkan olmayı düstur edinmeleridir" diyen Sadık Özgür ile her satırı önemli dersler içeren bir söyleşi gerçekleştirdik.

1953 yılında İstanbul Tahtakale'deki atölyede başlanan yolculuk... Ancak o dönemde Türkiye'de sanayi ve tarımda yeni yeni atılım yapılıyordu. O dönemde bu yolculuğa kimlerle çıktınız, neler yaşadınız?

O yıllarda önce Divriği Demir Madenleri'nde sonra Devlet Deniz Yolları Gemi İnşa ve Tamiir Fabrikası'nda çalışarak kendini ispatlamış ve ustalığını kazanmış bir tornacıydım. Ancak hayallerim ideallerim beni hep daha ileri yürümek konusunda zorluyordu. Tahtakale Mercan'daki atölyeyi açarken de ideallerimi gerçekleştirmek üzere ilk adımı atmanın verdiği heyecanı yaşıyordum. Atölyede ilk olarak karyola borusu ve gaz ocağı başlığı üretimi yapıyorduk, ardından asma kilit üretimine başladık. Tüm kadromuz beş kişiydi; ben, ortağım Melih Orbay, kardeşim Kemal Özgür, kayınbiraderim Ziya Mumcular ve şoför arkadaşımız Mehmet Ali. Atölyedeki arkadaşlarla



Tahtakale'deki atölyede başlayan yolculuktan lider bir marka doğdu.

hep birlikte kuvvetli bir sabah kahvaltısıyla işe koyulur ve ardından tüm gün aralıksız çalışırdık. Ürettiğimiz malların pazarlamasını da yapardık. Yüklü siparişler aldığımız zamanlarda atölyede sabaha kadar çalıştığımızı hatırlarım. O zamanki zorluklar içinde çok çalıştık, çok ter döktük ve piyasada adımızı duyurma mücadelesini kazandık.

Beş kişilik kadroyla başlayan Kale Kilit ve grubunun 1850 çalışana ulaşması öyküsünde özellikle altını çizmek istediğiniz hususlar nelerdir? Birlikte çalıştığınız kişilerin hangi özelliklere sahip olmasına özen gösterdiniz?

Kale Kilit'in başarısının arkasında yatan şeylerin başında çok çalışmak ve cesaretli girişimler geliyor. Her zaman "uygulayan karar veren daha güçlüdür" sözü ile hareket ede-

rek yatırımlar yaptım. Her yatırım öncesi gerekli araştırmaları ihmal etmedim ve doğru olduğunu düşündüğüm her işte hareket etmekte de gecikmedim. Sonrasında da girdiğim işleri başarıyla götürmeye odaklanarak, o alanda en iyisi olmak için çok çalıştım. Bana göre başarının en önemli sırrı budur. Birlikte çalışacağım insanları seçerken en önem verdiğim husus dürüstlük ve çalışkanlık oldu. Yaptığı işe saygısı olan dürüst ve çalışkan insanlarla çalışmayı prensip edindim. Sanayici olmak doğru ve güvenilir insanlarla çalışmayı gerektiriyor. Bir iş yaparken kendime güvendiğim kadar, birlikte çalıştığım ve iş yaptığım insanlara da güvenmek isterim. İşini iyi ve zamanında yapan insana karşı hep saygım ve sevgim vardır. Şimdi geriye baktığımda, bu işe başladığımız yıllardan bu yana

Yaptığı işe saygısı olan, dürüst ve çalışkan insanlarla çalışmayı prensip edindiğini söyleyen Kale Kilit Kurucusu ve Kale Endüstri Holding Onursal Başkanı Sadık Özgür, "Attığım her adımda önce ülkemi, sonra evimi, çocuklarımı ve çalışanlarımı düşündüm. Bugünlere hep beraber geldik ve kocaman bir Kale Ailesi oluşturduk. Bugün hepimiz birbirimize, markamıza ve kalitemize yürekten bağlı olarak çalışıyoruz ve aile olmanın gerektirdiği her şeye sahibiz" diyor.

inanılmaz bir gelişme kaydettiğimizi görüyor ve bundan büyük mutluluk duyuyorum. Attığım her adımda önce ülkemi, sonra evimi, çocuklarımı ve çalışanlarımı düşündüm. Bugünlere hep beraber geldik ve şirketlerimizde çalışanlarımız, fabrikalardaki işçilerimiz, bayilerimiz ve bizim ürünlerimizi satan nalburlar, anahtarıcı ve çilingirlerle kocaman bir Kale Ailesi oluşturduk. Hepimiz birbirimize, markamıza ve kalitemize yürekten bağlı olarak çalışıyoruz ve aile olmanın gerektirdiği her şeye sahibiz.

Başarılarla dolu bir markanın temelini atmanın sırlarını bizimle paylaşır mısınız?

Bu işin sırrı, yaptığınız işte en iyi olmak üzerine kafa yormak ve bunu hayata geçirmektir. Bunun dışında bitmek bilmeyen bir araştırma ve yenilik yapma isteğiniz olmalı. Her gün bir önceki güne ne katabilirim heyecanı ile yaşamalı. Üretimi nasıl güçlendirebilirim, ürünümün kalitesini nasıl artırabilirim, dünyada neler oluyor, müşterimin ihtiyacı ne? Bunları sürekli düşünmek ve yaptığınız işe yansıtma zorundasınız. Tüm bunların ışığında Kale markasının en büyük gücü kaliteden taviz vermeyen üretim anlayışıdır. Ürettiğin malı kaliteli yapacaksın, müşterinde güven oluşturacaksın ve malına garanti vereceksin. Bunlar olmadan başarılı marka olmaktan söz etmek imkânsiz.



"Bugün Kale, hammaddesi ve işçiliğiyle en kaliteli kilit markasıdır. Bu kaliteyi sağlayan koşullar, iyi bir makine parkı ve mükemmel işçiliktir. Biz işimizi en iyi şekilde yapmak için sürekli araştırır, yeni ürünleri ve makineleri inceler, çalışanımızı işin gerektirdiği koşullara göre eğitir ve onların fikrine saygı gösteririz."

Biz kilit üretiyoruz ve tüm dünyaya satıyoruz. İnsanların güvenliğini sağlıyoruz ve kalite bizim için tüm sektörlerden daha önemli bir kavram. Bugün Kale Kilit, hammaddesiyle, işçiliğiyle en kaliteli kilit markasıdır. Bu kaliteyi sağlayan koşullar iyi bir makine parkı ve mükemmel işçiliktir. Biz işimizi en iyi şekilde yapmak için sürekli araştırırız, yeni ürünleri ve makineleri inceleriz, çalışanımızı işin gerektirdiği koşullara göre eğitiriz, onların fikrine saygı gösteririz, işimizi ge-

liştirecek yatırımları zamanında yaparız. Kale Kilit markası her zaman sektörde öncü olmuş kalite, güven ve garanti kavramları ile anılan bir markadır.

Kale Kilit, çalışanlarını ailenin bir üyesi olarak kabul ediyor. Çalışanlarınıza verdiğiniz önemden bahsedebilir misiniz?

Küçük bir imalat atölyesi de olsa, bir holdingin fabrikası da olsa, her şeyden önce çalışana emeğinin hakkını vermek esastır. Ben



Sadık Özgür, Kale Kilit'in kuruluşunun 55. yılında eski ve yeni çalışanlarıyla birlikte...

çalışanlarımı teri kurumadan parasını vermeyi esas aldım. Bununla birlikte çalışanlarla iyi ilişkiler içinde olmak, saygı ve sevgi çerçevesinde her türlü iletişimi sağlamaya özen göstermek gerekir. Kale'de herkesin fikrini ifade etme, öneride bulunma ve bunları yönetim kademeleri ile paylaşma fırsatı var. Çalışanlarımız işlerini daha da geliştirmek için birçok öneride bulunuyorlar. Bu önerileri değerlendirip uygun bulduklarımızı hayata geçiriyor ve fikrin sahibine ödüller veriyoruz. Eskiden çalışanlarımız usta-çırak ilişkisi sonucu işini öğrenen arkadaşlardan oluşurdu, şimdi artık bu konuda meslek okulları ve üniversitelerden yetişmiş genç ve yetenekli arkadaşları görüyorum ve onlarla iftihar ediyorum. Çalışanlarımızı sürekli eğitiyoruz ve onlara, yaptıkları işin yanında genel olarak da bilgilenmelerini sağlayacak sistemler sunuyoruz.

Çalışanlar için, hatta ülke için çok çalışarak, inararak başarılı olunacağını gösteren özel bir örneksiniz. Çalışanlarınıza ve çalışmaya yeni başlayacaklara neler söylemek istersiniz?

Ben bu işe çocuk denecek yaşta başladım. Öncelikle işi öğrenmeye karşı büyük bir istek vardı. Zanaatkarlık benim için vazgeçilmez bir istekti. Bana iş öğreten ustalarım karşı her zaman saygılı ve çalışkan oldum. Yaptığım her işte kendimi ispatlayana kadar azimle çalıştım. Her işte zorluklar vardır, o yaşta bir çocuk olarak ben de türlü zorluklar yaşadım ama işinizi sevmek ve sebat etmek gerekiyor. Mesleğinizde ustalaştıktan sonra



Sadık Özgür fabrikayı gezerken...



Soldan sağa: Celal Daldal (1960'lı yıllarda Kale Kilit Muhasebe Müdürü), Sadık Özgür, Mimar Güner Acar

da "yaptığım işte en iyiye nasıl ulaşabilirim" diye sorgulamanız şart. Sanayici olmanın sırrı ise piyasayı iyi araştırmak, fırsatları gözlemlemek ve gerektiğinde risk de alarak inandığınız yatırımlara girmektir. Benim genç kuşaklara en önemli tavsiyem, çalışkan olmayı düstur edinmeleridir. En önemlisi budur. Yaptığın her işte başarıya ulaşmanın tek yolu çok çalışmaktır. İkinci tavsiyem de çalışarak kazandıkları ile ülkeye hizmet etmeyi bir borç bilsinler. Sosyal yardımlaşma hem erdemli bir davranış hem de ülkemiz için gerekli bir olgudur.

Bayilerle kurdukları ilişkide karşılıklı güvenin önemli bir unsur olduğunu vurgulayan Kale Kilit ve Kale Endüstri Holding Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı Kenan Kızıltan, "Ürünlerimizin kalitesi müşteri memnuniyetini getiriyor; memnuniyet ve ilişkilerdeki başarı da sadakati sağlıyor. İşte, bu bütünlüğü sağlayabildiğimiz için Türkiye'nin sayılı markalarından biri olmayı başardık" diyor.



Kale Kilit ve Kale Endüstri Holding Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı Kenan Kızıltan:

Bayilerimiz, Kale Kilit markasının dışa yansıyan yüzüdür

Şirketlerin hayatında ve başarısında insan kaynaklarının yanı sıra bayi ve müşteri ilişkileri de önemli bir unsur. Kale Kilit'in bayi/müşteri ilişkileri konusuna verdiği önemden bahsedermisiniz?

Kale Kilit olarak toptancı bayilerimiz ve müşterilerimiz bizim için hep beraber çalıştığımız aile üyeleridir. Bu nedenle yıllara dayanan, köklü ve sarsılmaz bir güven ilişkisi içinde birlikte büyüyerek bugünlere geldik. Sektörümüz gereği direkt müşterilerimiz toptancılarımızdır ve üretici-toptancı bayi ilişkilerimizde kilit nokta karşılıklı güven ilişkisidir. Hepimizin bildiği gibi güven; kurulması zaman alan, emek isteyen, yıkılması kolay, yeniden yapılandırılması ise çok zor olan bir duygudur. İletişim açık ve çıkarlar ortak olduğu müddetçe güven kolaylaşır ancak daimi hale gelmez. Güven ilişkisinde devamlılığı sağlamak için birçok farklı faktör vardır. Karşılıklı olarak verilen sözlerin tutulması, dürüstlük, ahlaki değerler, anlayışlı olmak, dış etkenler karşısında ortak tavır ve ortak dil kullanmak güvenin devamlılığını sağlayan unsurlardır. Sektörümüzde gelişen her türlü olumlu ve olumsuz etkiye karşı bugüne kadar ortak tavırla yaklaştık, her zaman bayilerimizle birlikte karar aldık, zorluklar karşısında beraber mücadele ettik, markamızın başarısında bayilerimizin rolü tartışılmazdır.

Toptancı profilinizden ve toptancılarınızla olan iletişiminizden bahsedermisiniz? Yaklaşık kaç bayiniz var?

Kale Kilit'in Türkiye çapında 100'e yakın top-



tancı müşterisi var. Ürünümüz toptancılarımız kanalıyla alt toptancılara, perakendecilere, nalbur ve çilingirlere ulaşıyor. Toptancılarımız bizim direkt müşteri kitlemizi oluşturuyor. Kilit sektörü kendi içinde değişik dinamikleri olan bir piyasa. Toptancılarımız uzun yıllardır bu sektörde yer alan, bu işe gönül ve emek vermiş, piyasayı çok iyi bilen arkadaşlarımız ve genellikle babadan oğula geçen işletmeleri yönetirler. Ürünlerimizin üre-

"Toptancılarımız, Kale Kilit'teki herkese rahatlıkla ulaşarak, görüş ve şikâyetlerini dile getirebiliyor. Ayrıca müşteri beklentilerini ölçmek için gerekli araştırmaları yapmaya ve Kale Kilit bölge temsilciliklerimiz aracılığıyla en uzak noktadaki bayilerimize ulaşmaya her zaman özen gösteriyoruz."



Sadık Özgür ve Kenan Kızıltan Demos Kapı Fuarı'nda çelik eşya bayileri ile...



Kenan Kızıltan Çelik Kapı Üreticileri Toplantısı'nda bayilerle...

tim ve dağıtım sırasında onların piyasa öngörülerini alıyor ve değerlendirmelerimizi ona göre yapıyoruz. Sürekli ve karşılıklı iletişim prensibine dayanan bir ilişkimiz var. Kale Kilit markası üretici kimliğiyle, çalışanları, toptancı müşterileri ve onların da altındaki müşterileriyle bir bütündür. Ürünümüzün kalitesi müşteri memnuniyetini getiriyor, memnuniyet ve ilişkilerdeki başarı da sadakati sağlıyor. Bu bütünlüğü sağlayabildiğimiz için Türkiye'nin sayılı markalarından biri olmayı başardık.

Toptanclardan/müşterilerden aldığınız olumlu-olumsuz geri dönüşleri nasıl değerlendiriyorsunuz?

Gerek yeni ürün çıkışı gerekse ürün geliştirme ve değiştirme aşamalarında ilk olarak toptancı müşterilerimizden geri dönüş almak üzere bilgilendirme yapıyoruz, çeşitli eğitimler veriyor ve örnek ürün göndererek ön görüş topluyoruz. Üretimde yaptığımız sayısız testin yanında onların da ürün hakkındaki yorumlarını değerlendiriyoruz. Her üründe olduğu gibi bizim ürünümüzde de olumlu ve olumsuz geri dönüşler olabiliyor. Bu geri dönüşler bizi besleyen, üretim ve dağıtımımıza yön veren değerlendirmelerdir. Kale Kilit olarak bugün piyasaya 350 farklı çeşit ürün veriyoruz. Ürünlerimiz hakkında aldığımız geri dönüşler bize ileriye yön veriyor.

Müşteri memnuniyeti konusunda ne gibi çalışmalar yapıyorsunuz?

"Müşteri velinimetimizdir" yaklaşımı her zaman ana prensibimiz oldu. Kale Kilit kurucusu ve Onursal Başkanı Sadık Özgür ve Yönetim Kurulu Başkanımız Sedat Özgür her zaman müşterilerimizle büyümeyi prensip edinmiş; onların refahı, çalışma koşullarının iyileştirilmesi için hep olumlu yaklaşımlarda bulunmuşlardır.

Biz, müşterilerimizle aynı geminin içinde yol aldığımızı düşünüyor ve tüm çalışmalarımızı buna göre yapıyor, böyle ilerliyoruz. İlişkilerin gelişmesi ve pekişmesinde birliktelikler önem taşıyor. Kale Kilit özel zamanlarda toptancı müşterileriyle birlikte olmaya her zaman özen gösteren bir firmadır. Yıl içinde

çeşitli nedenlerle toplantılar yapmaya, birlikte tatil yaparak görüş alışverişinde bulunmaya dikkat ediyoruz. Toptancılarımız, Kale Kilit'in her düzeyinde herkese rahatlıkla ulaşarak, görüş ve şikâyetlerini dile getirebiliyor. Müşteri beklentilerini ölçmek için gerekli araştırmaları yapmaya ve Kale Kilit bölge temsilcilerimiz aracılığıyla en uzak noktadaki bayilerimize ulaşmaya her zaman özen gösteriyoruz. Yıl içinde İstanbul dışındaki bayilerimizi ziyaret ederek, onlarla yerinde iletişim kuruyoruz.

Müşteri memnuniyeti baz alındığında Kale Kilit olarak asla taviz vermeyeceğiniz hususlar nelerdir?

Kale Kilit olarak asla taviz vermeyeceğimiz hususların başında kalite, güven ve garanti ilkeleri geliyor. Bu üretimde de böyle, müş-

"Sektörümüzde gelişen her türlü olumlu ve olumsuz etkiye karşı bugüne kadar ortak tavırla yaklaştık, her zaman bayilerimizle birlikte karar aldık, zorluklar karşısında beraber mücadele ettik. Markamızın başarısında bayilerimizin rolü tartışılmazdır."



Kenan Kızıltan Kale Kilit Bölge Temsilcileri ile...

teri ilişkilerinde de. Malınız kaliteli olmalı, müşterileriniz de bu kaliteye uygun hizmet vermelidir. Yine aynı şekilde ürününüz güvenli olmalı ve toptancınızla güvene dayalı bir ilişki kurulmalı; toptancınız da kendi müşterilerine bu güveni hissettirmeli. Üretici olarak siz ürününüze garanti vermelisiniz, bayiniz bu garantiyi tüm satış kanallarında kullanarak nihai tüketiciye kadar ulaştırabilmelidir.

Aslında nihai müşteri memnuniyeti, toptancı memnuniyetinden geçiyor. Bu bağlamda toptancı müşterilerinize yönelik eğitimler, etkinlikler düzenliyor musunuz?

Toptancı müşterilerimize yönelik yıllık bazda bayi toplantılarının yanı sıra yeni ürünlerin ve bu ürünlerin rakip ürünlerden farklarının anlatıldığı bilgilendirmeler yapıyoruz. Bunun dışında çelik kapı üreticilerine yönelik eğitimlerimiz var. Yeni ürünler veya mevcut ürünler konusunda çelik kapı üreticilerine özel olarak ürün özellikleri ve montajıyla ilgili eğitimler veriyoruz. Örneğin Mayıs ayında 150 çelik kapı üreticisi firmayı İstanbul'a davet ederek, yeni çıkan ürünümüz olan Döner Sürgülü Çelik Kapı Kilidi hakkında ayrıntılı bir bilgilendirme yaptık.

Ayrıca çelik kapı üreticilerine fabrikamızı gezdirdik ve inşaat sektörünün durumu hakkında bir sunum yaparak dilek ve beklentilerini almak üzere interaktif anket düzenledik.



Kale, Anadolu'da anahtarıcı ziyaretinde...

Bununla birlikte çilingirlere yönelik eğitimlerimiz var. Nihai müşteriyle direkt ilişkide olan temsilcilerimiz çilingirlerdir.

Bu yıl Türkiye'de ilk defa yapılan bir organizasyona imza atarak, Avrupa Anahtarıcılar Federasyonu ile Türkiye Anahtarıcılar ve Çilingirler Federasyonu tarafından düzenlenen ELF 2010 Kongresi'nin ana sponsorluğunu gerçekleştirdik. Avrupa'nın 65 ülkesinden 1840 katılımcının katıldığı kongrede ürünlerimizle ilgili ayrıntılı bilgi verdik, sunumlar yaptık, çilingirlerin istek ve beklentilerini öğrenmek üzere anketler düzenledik. Bunun gibi yıl içinde düzenlenen seminlere katılarak ürünlerimizle ilgili eğitim veriyoruz.

Kale Kilit'in toptancı müşterilerinden beklentileri nelerdir, hangi konularda hassas davranmalarına özen gösteriyorsunuz?

Bayilerimiz Kale Kilit markasının dışı yansıyan yüzüdür. Ürünümüz, bayilerimiz kanalıyla bizim direkt ticari ilişkide olmadığımız alt toptancılara, nalburlara, çilingirlere ulaşıyor. Bizim en büyük beklentimiz ürünümüzle ilgili sunduğumuz hizmetleri zamanında ve eksiksiz olarak alt müşterilerine iletmeleridir. Kale Kilit ürünlerinin sağladığı satış sonrası hizmetlerin alt müşteri gruplarına ulaşması bizim için en önemli unsurdur. Verilen garantilerin dağıtım kanallarına ulaştırılması, binde 1 de olsa ürün iadesi/değişimi şartlarının karşılanması gibi işlemleri toptancı müşterilerimiz kanalıyla gerçekleştiriyoruz. Ürünlerimizle ilgili yenilikler, bilgiler ve duyuruların yanı sıra ürün kataloglarımız, broşür ve fiyat listelerimizle promosyonlarımızı toptancı müşterilerimize ulaştırıyoruz ve onların eksiksiz olarak tüm dağıtım kanallarına iletmek konusunda hassas davranmalarını bekliyoruz.



Toptancılarımız uzun yıllardır bu sektörde yer alan, bu işe gönül ve emek vermiş, piyasayı çok iyi bilen arkadaşlarımızdır ve genellikle babadan oğula geçen işletmeleri yönetirler. Ürünlerimizin üretim ve dağıtım sırasında onların piyasa öngörülerini alıyor ve değerlendirmelerimizi ona göre yapıyoruz.

Kale Endüstri Holding: Çalışanına saygılı köklü kuruluş



Öncelikle çalışanlarının kişisel, sosyal ve yasal haklarına saygı gösterdiklerinin altını çizen Kale Endüstri Holding CEO'su ve Kale Kilit Yönetim Kurulu Üyesi Hakan Önce, "Çalışanlarımız bizim için değerli, onların görüş ve önerilerini önemsiyoruz. Bu nedenle oluşturduğumuz 'Öneri Sistemi' ile çalışanlarımız, yöneticilerine düşüncelerini kolaylıkla aktarabiliyor" diyor.

"Bir üst düzey yönetici ve çalışan olarak bu grupta çalışmanın önemi, katma değer yaratabilme fırsatını yakalayabilmenin mutluluğu ve huzurudur. Yarınlara daha büyük ve güçlü bir Kale Grubu yaratanlardan biri olmanın tatminidir, çünkü Kale geçmişte saldırdığı güçlü köklerin üzerinde gür bir ağaç olarak daha farklı alanlara doğru büyümeye hazırdır."

İnsan kaynakları yönetiminizden ve politikanızdan bahseder misiniz?

İnsan Kaynakları (İK) adı altındaki yapılanmayı 2008 yılının son çeyreğinde uygulamaya aldık. İnsan Kaynakları ile birlikte Endüstriyel İlişkiler Müdürlüğü kendi faaliyet alanları ile ilgili çalışmalarda bulunmaya devam ediyor. Öncelikli amacımız çalışanlarımızın eğitim düzeyini ve niteliklerini artırmak. 21. yüzyıla uygun atılımcı, gelişmeye açık, yaratıcı ve sorgulayan kadrolarla yenilikçi yapımızı güçlendirmeyi ve büyümeyi destekleyecek insan kaynaklarına sahip olmayı amaçlıyoruz. Bu çerçevede; İK politikamız;

- Çalışanlarımızın kişisel, sosyal ve yasal haklarına saygı göstermek,
- Çalışanlarımıza adil muamele yapmak,
- Çalışanlarımıza sağlıklı ve huzurlu bir çalışma ortamı sağlamak,
- Çalışanlarımızın kişisel, mesleki bilgi ve becerilerinin gelişmesi yönünde kurumsal destek vermek,
- Çalışanlarımıza fırsat eşitliği sağlamak,
- Çalışanlarımızın önerilerine ve fikirlerine açık olmak, katma değer sağlayan önerileri ödüllendirmek,
- İşçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerini azami düzeyde almak,
- Çalışanlarımızda iş güvencesi ve aidiyet duygusunu en üst düzeyde sağlamaya çalışmak,
- Kurum kültürüne ve hedeflere topluca yönelme bilincini aşılacak,
- Çalışanlar arasında iç iletişimi ve sinerjiyi artırıcı faaliyetler gerçekleştirmek, moral

ve motivasyonu artırmak,

- İnsana göre iş değil, işe göre insan seçme ve yerleştirmeyi ilke edinmek suretiyle iş ve insan gücü kalitesini sürekli yükseltmek,
- Adaylar arasında ayrımcılık yapmadan adil ve objektif seçimler yapmak,
- Etik ilkelere bağlı, iş sorumluluğu yüksek, takım çalışmasına yatkın, kaliteden ödün vermeyen bir bakış açısıyla hareket edilmesine çalışmak,
- Şirket misyon ve vizyonumuza uygun personeli istihdam etmek.

Sizinle çalışmak isteyenleri bünyenize nasıl katıyorsunuz? Bunun için bir dış kaynak kullanıyor musunuz? Bu anlamda nasıl bir yol izliyorsunuz?

Açık pozisyonlarımızı kariyer.net kanalı ile ilan ediyor ve online başvuru kabul ediyoruz. Bunun dışında iç referanslarla gelen özgeçmişleri, web sitemizden doldurulan iş başvuru formlarını, danışmanlık firmalarından elde edilen özgeçmişleri, üniversitelerin rehberlik ve yönlendirme kulüpleri vasıtasıyla gelen başvuruları, gazete ilanı ile gelen özgeçmişleri ya da e-posta/faks yoluyla ulaşan her türlü başvuruyu veritabanımızda depoluyor ve uygun pozisyonlarda değerlendiriyoruz.

Başvuruların toplanmasından sonra işe seçme ve yerleştirme prosedürümüze uygun şekilde aday seçme ve mülakat süreci başlıyor. Pozisyona uygun olduğu belirlenen adaylar mülakata davet ediliyor ve yüz yüze görüşmeler yapılıyor. Olumlu bulunan adaylar için ikinci, hatta üçüncü görüşmeler tertiplenirken kritik pozisyonlar için ge-

rekli görüldüğünde çeşitli kişilik envanterlerine ya da testlere (yabancı dil testi, kişilik testleri, genel yetenek testi vb.) başvuruluyor. Tüm görüşmelerin ve referans araştırmasının olumlu sonuçlandığı adaya iş teklifinde bulunuyoruz ve özlük işlemleri başlıyor. Olumsuz sonuçlanan adaylara ise yazılı ya da sözlü ret cevabı iletiliyor. İşe alım sürecinde özellikle aday başvurularının cevapsız bırakılmaması bizim için kritik öneme sahip. Ret mektubu yollamanın dahi, insana verilen değeri en iyi gösteren araçlardan biri olduğuna inanıyoruz. Bu hassasiyetimizin sonucu olarak da 2009 yılında kariyer.net tarafından holding kategorisinde ödülle layık görülerek "İnsana Saygı Ödülü"nü şirketimize kazandırdık. Bu ve benzeri uygulamalarımızı gün geçtikçe geliştirme arzusu ve gayreti içerisinde olacağız.

Çalışanların eğitimi konusunda ne gibi çalışmalar yapıldı ve yapılacak? Bununla ilgili ne gibi projeler gündemde?

Eğitimleri fabrika ve holding personeline yönelik beyaz ve mavi yakalı eğitimleri olarak ayrı ayrı planlıyoruz. Eğitim ihtiyaçlarına ve İK'ya iletilen taleplere istinaden yapılan plan bütçe onayının ardından uygulamaya geçiriyoruz. Eğitim planında gerek firma içi gerekse firma dışı eğitimler bir arada yer alıyor. Tüm eğitimler kayıt altına alınıyor ve katılımcılara doldurulan analiz formları ile eğitimler, eğitim ortamı, materyalleri ve eğitmenler hakkında analiz yapılarak iyileştirme yoluna gidiliyor. Ayrıca gerekli görüldüğü hallerde sınav ve test uygulamalarına başvuruluyor, geçerli not alamayan perso-



Hakan Önce, "Öncelikli amacımız çalışanlarımızın eğitim düzeyini ve niteliklerini artırmak."

nel için eğitim tekrarlanabiliyor. Eğitim bütçesi dahilinde planlanan eğitimlerin dışında fabrika tarafından programlanan mesleki ve teknik eğitimler de eğitim planının büyük bir parçasını oluşturuyor. Bu eğitimler İK ve fabrika yönetimi işbirliği ile organize ediliyor ve etkinliği değerlendiriliyor. Devlet teşvikli eğitimler de eğitim planımızın bir bölümünü oluşturuyor. Bunun dışında personelimizin bireysel gelişiminin amaçlandığı kişiye özel eğitim yatırımları da bütçe dahilinde gerçekleştiriliyor. Amacımız tüm personelimize bilgi, beceri kazandırmak ve/veya mevcut davranışlarını eğitimlerle iyileştirmek, güçlendirmek.

Çalışanların iş güvenliğinin sağlanması açısından Kale Endüstri Holding nasıl bir yol izliyor?

Bu konuyla ilgili olarak İş Güvenliği Kurulları oluşturulmuş olup periyodik toplantılar ile zayıf ve güçlü yanlarımız tespit ediliyor ve eksikler önceliklendirilerek gideriliyor. Kale Kilit ve Kapı Pencere fabrikamızda iş güvenliği mühendisimiz kontrolü ve takibinde her türlü önlem alınmaya veya iyileştirmeler yapılmaya çalışılıyor. Hatta iş güvenliği kurallarına en iyi uyum sağlayan ve uygulayan bölümler ödüllendiriliyor. Bu şekilde iş güvenliği uygulamalarının teşvik edilmesi ve kalıcı hale gelmesi amaçlanıyor.

Çalışanlarımız önerilerini, görüşlerini ya da sıkıntılarını rahatlıkla paylaşıyor mu?

Şirketimiz personelinin katılımına açık bir "Öneri Sistemimiz" var. Bu sistemde gerek beyaz yakalı gerekse mavi yakalı tüm personelimiz her türlü konuyla ilgili görüş ve önerilerini sunabiliyor. Şu anda özellikle fabrika tarafından aktif olarak uygulanan bu sistem, büro personelinin de katılımına açık. Öneri Sistemi eskiden manuel işlemekteyken şu anda şirket intranetimiz olan kaleport'un üzerinden online gerçekleştiriliyor ve onay mekanizmasını tamamlayan öneriler İK'ya düşüyor. İK tarafından kontrol edilen öneriler onaylanarak öneriye ait hesaplanan ödül miktarı, ilgili personelin maaşına ilave ediliyor. Ayrıca en çok öneri veren ya da katma değeri en yüksek olan

Kale Endüstri Holding'in istihdam gücü...

Kale Endüstri Holding A.Ş. olarak yedi grup şirketinden oluşuyoruz;

	Beyaz yakalı	Mavi yakalı
Kale Kilit ve Kalıp Sanayii	249	1269
Kale Çelik Eşya	39	120
Kale Kilit Dış Tic.	35	0
Kale Kapı Pencere Pazarlama	7	0
Kale Sigorta	3	0
Kale İnşaat	12	0
Kale Yapı	108	0

Holding ve grup şirketlerimizin toplam personel sayısı: 1842 (yüzde 75'i mavi yakalı, yüzde 25'i beyaz yakalı)



öneriler ayrıca ödüllendiriliyor. Bunun dışında şirketimizde muhtelif yerlerde asılı bulunan öneri kutuları da personelin görüş ve önerilerini atmaları için bir araç olarak hazır bulunuyor.

Çalışanların motivasyonunu artırmak için çeşitli etkinlikler yapılıyor mu? Bunun geribildirimi nasıl oluyor?

Şirketimizde piknik, gezi, yılbaşı kutlamaları, futbol turnuvası gibi faaliyetler organize edildiği gibi departmanlar arası çeşitli sosyal aktiviteler de yapılıyor. Ayrıca dönem dönem kurduğumuz çeşitli kulüpler olabiliyor ki, bunların ilki Fotoğrafçılık Kulübü'dür. Hatta bu kulüp üyelerine, şirketimizde alanında uzman bir eğitmenle profesyonel eğitim verildi.

Kale'de ne zaman ve hangi görevle başladınız? O zamanki duygularınızı bizimle paylaşır mısınız? CEO, Yönetim Kurulu Üyesi ve aynı zamanda bir çalışan olarak bu şirkette çalışmanın öneminden bahsedebilir misiniz?

Kale Endüstri Holding'e 2008'in sonbahar aylarında finansman ve mali işler grup başkanı olarak başladım. 15 Ekim 2010 tarihinde ise CEO görevine getirildim. Grubun imalat sektöründeki görünen büyüklüğünün dışında ciddi bir gayrimenkul portföyü olması ve bu portföyün yönetilmesinin ve geliştirilmesinin mali ve finansal planlaması beni oldukça heyecandıran konular oldu. Kale Kilit'in yeni bir kabuk değiştirme gi-

"İşe alım sürecinde özellikle aday başvurularının cevapsız bırakılmaması bizim için kritik öneme sahip. Ret mektubu yollamak bile insana verilen değeri en iyi gösteren araçlardan biri. Bu hassasiyetimizin sonucu olarak, 2009 yılında kariyer.net tarafından holding kategorisinde İnsana Saygı Ödülü'nün sahibi olduk.

rişiminde olması ve ilk defa 5 yıllık stratejik plan hazırlığı yapması 35 yıla yaklaşan deneyimlerimi kullanarak katma değer yaratacağım bir ortam imkânı veriyor bana. En önemlisi, o tarihteki yeni yönetim kurulu oluşumunun bu atılımlara yol veriyor olması burada bulunmama neden oldu. Üst düzey yönetici ve çalışan olarak bu grupta çalışmanın önemi, katma değer yaratabilme fırsatını yakalayabilmenin mutluluğu ve huzurudur. Yarınlar daha büyük ve güçlü bir Kale grubu yaratanlardan biri olmanın tadını tadıyorum, çünkü Kale geçmişte saldırgan güçlü köklerin üzerinde gür bir ağaç olarak daha farklı boyutlara büyümeye hazır.

Çalışanlarınıza vermek istediğiniz mesaj var mı?

2000'li yılların başları hem içeriden hem dışarıdan esen sert rüzgârlarla geçmişteki ezberlerin bozulmasına sebebiyet verdi. Daha önce de bahsettiğim gibi Kale Grubu kendi geçmişinin üzerinde büyümeye hazır bir ortama geldi. Ancak bu ortamın ge-

lişmesi, değişime ayak uydurmakla ve hatırladığımızı yönlendirmekle mümkündür. Burada da en önemli unsur ve en büyük ihtiyaç farklı niteliklerde, eğitimli ve birikimli insan gücüdür. Böyle fırsatların kişisel gelişim açısından sunacağı imkânları da dikkate alarak başarı yolunda takıma katılmak için acele etmelerini ve hızlı koşmalarını öneriyorum.



Geçmişten günümüze yükseköğretimin lokomotifi:

İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ

İstanbul Üniversitesi ülkemizde yükseköğretimin sembolü sayılıyor. Geçen yüzyıldan bu yana, genç zihinleri kucaklayıp bilimin ışığıyla yeşertirken, cehaletin karanlığını temizliyor, yarınları güçlendiriyor. "Dünyanın En İyi 500 Üniversitesi" arasında yerini alan İstanbul Üniversitesi 70 binden fazla öğrenciye 15 bini aşkın idari ve akademik kadrosuyla hizmet veriyor.

Yazar: İstanbul Üniversitesi Araş. Gör. Mesut Aytekin

İstanbul Üniversitesi'nin tarihi, Fatih Sultan Mehmet'in 1453'te İstanbul'u fethine kadar uzanıyor. Fetih'ten bir gün sonra Zeyrek'te yapılan bilimsel toplantıların ardından kurulan Sahn-ı Seman Medreseleri (Fatih Medreseleri), bu bilim yolculuğunun ilk halkası. Din ve fen bilimlerinin birlikte öğretildiği medreseler, İstanbul'un yeniden imarı ve Fatih'in yurtdışından davet ettiği bilim adamlarıyla cazibe merkezi haline geldi. Padişahların desteğiyle gelişen medreseler, özellikle 16. ve 17. yüzyılda zamanın yüksek

köğretim kurumu olarak yetkin bir konuma ulaştı. Medreseler, 1846'da Sultan Abdülmecid tarafından Darülfünun'a dönüştürüldü. Sadrazam Sait Paşa tarafından yürütülen Darülfünun çalışmalarıyla Sanayi Devrimi'nin hızı yakalanmaya çalışıldı. Cumhuriyetin ilanından sonra akla ve bilime dayalı bir eğitim sistemi kurmaya çalışan genç Türkiye Cumhuriyeti, Darülfünun'un tüzel kişiliğini tanıdı ve 7 Ekim 1925'te kurumun

bilimsel ve yönetsel özerkliğini kabul etti. Bu tarihten itibaren yükseköğretim sistemi, gerek akademisyen gerek donanım bakımından yeni sistemin ihtiyaçlarını karşılamaya çalıştı. Yurtdışından getirilen bilim adamlarının da desteğiyle çağdaş standartlarda bir üniversite altyapısı hazırlandı. Atatürk'ün öncülüğünde gerçekleştirilen 1933 Üniversite Reformu'yla İstanbul Darülfünunu İstanbul Üniversitesi'ne dönüştürüldü.

Darülfünun'dan ilk ve tek üniversiteye...

18 Kasım 1933'te İstanbul Üniversitesi Türkiye Cumhuriyeti'nin "ilk ve tek" üniversitesi olarak eğitime başladı. İstanbul Üniversitesi, 17 fakülte, altı yüksekokul, altı meslek yüksekokulu, 16 enstitü, 57 araştırma ve uygulama merkezi, rektörlüğe bağlı beş bölümlerle ülkemizdeki yükseköğretimin lokomotifi oldu. Kuruluşundan bugüne birçok ilke imza atan İstanbul Üniversitesi, zaman içinde değişen ve gelişen yapısıyla çağa ayak uydurdu, ilerici ve modern dü-

şünce yapısıyla kendinden sonra kurulan birçok üniversiteye örnek oldu. Kuruluşunun ilk yıllarında Beyazıt ve çevresindeki tarihi doku içerisinde eğitim öğretim yapan İstanbul Üniversitesi'nin binaları, zamanla İstanbul'un çeşitli semtlerine yayıldı. Şu anda eğitim faaliyetleri sekiz ayrı yerleşkede (Beyazıt, Avcılar, Çapa, Cerrahpaşa, Bakırköy, Bahçeköy, Şişli, Kadıköy) sürdürülüyor. Yerleşkeler öğrencilerin barınma, beslenme, teknolojik altyapı, sosyal ve sportif ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde düzenlendi. 70 bini aşkın öğrenciye, yaklaşık 15 bin idari ve akademik personel hizmet veriyor.



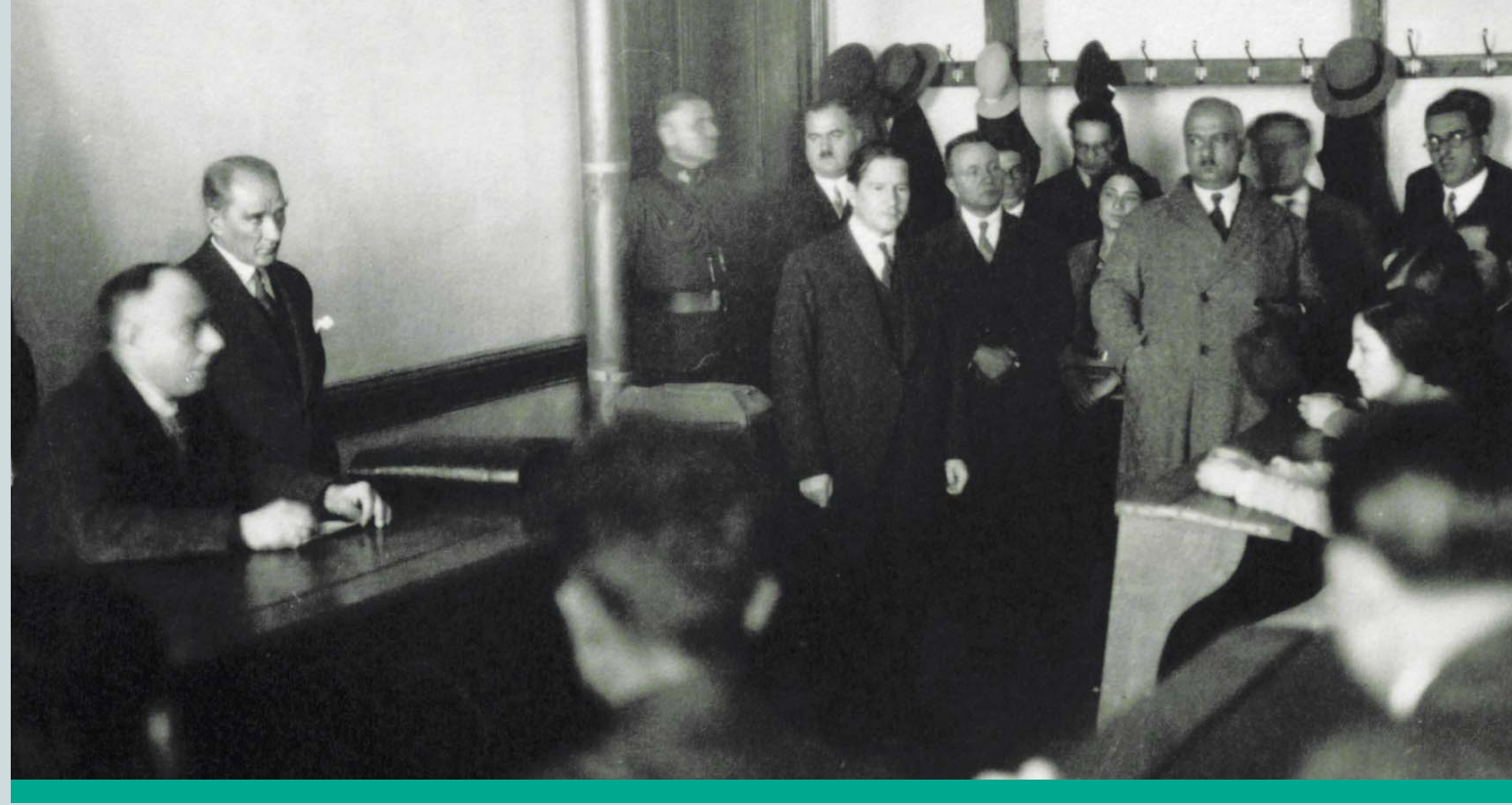
İstanbul Üniversitesi logosu: İstanbul Üniversitesi'nin yılanlı logosu Prof. Dr. Süheyl Ünver tarafından, 13. yüzyıl Anadolu Selçuklu Darüşşifası üzerindeki motiflerden esinlenerek tasarlanmıştır.

Eşsiz müzeleriyle özel bir üniversite

İstanbul Üniversitesi, içinde barındırdığı müzeler, kütüphaneler ve binalarla da üniversiteler arasında ayrıcalıklı bir yere sahip. Ülkemizin ilk üniversite kütüphanesi olan Merkez Kütüphane ve ona bağlı olarak faaliyet gös-



Merkez binanın önünde yer alan Atatürk ve Gençlik Anıtı, 1955 tarihli olup, heykeltıraş Yavuz Görey'in eseridir.



Gazi Mustafa Kemal Atatürk, Darülfünun'u ziyaretinde Hatıra Defteri'ne şu satırları yazdı: "İstanbul Darülfünunu'nda yüksek profesörler ve kıymetli gençlerle yakından tanıştığım çok memnun oldum. İlim timsali olan bu yüksek müessesemizin büyük hizmetleri ile iftihar edeceğimize şüphe yoktur."



Osteo Arkeolojik Müzesi (Veterinerlik Fakültesi)

Etkinliklerle sosyal yönünüzü geliştirme fırsatı

Öğrenci Kültür Merkezi ve fakültelerin bünyesinde; bilgisayardan ebruya, sinemadan edebiyata, fotoğrafçılıktan dağcılığa birçok alanda faaliyet gösteren öğrenci kulüplerinde gezi, söyleşi, film gösterimi, sergi, konser gibi birçok etkinliğe imza atan öğrenciler, sosyal yönlerini geliştiriyor ve arkadaşlık bağlarını güçlendiriyorlar. Dünyanın ilk 500 üniversitesi arasında yer alan İstanbul Üniversitesi, öğrenci odaklı anlayışı, şeffaf yönetimi, bilimsel çalışmalarıyla ulusal ve uluslararası alanda etkin bir konumda. Ülkemizin en çok bilimsel yayın yapan ve ilk klon çalışmalarını başlatan üniversite olması; dünyanın sayılı, Türkiye'nin en geniş çinko-kurşun yataklarını gün yüzüne çıkarması; ülkemizin birçok bölgesinde yaptığı arkeolojik kazılarla tarihe ışık tutması; spor alanındaki faaliyetleriyle ülkemizi yurtdışında başarıyla temsil etmesi; ülke ve dünya



İletişim Müzesi (İletişim Fakültesi)

siyasetine yön veren sanatçılar, siyasetçiler, ekonomistler, işadamları, akademisyenler yetiştirmesi bunun en büyük göstergelerinden birkaçı. Eğitimin sembolü olan bu muhteşem tarihi kapıdan geçmek, bilimin ışığını her daim açık tutacak. Geçmişin verdiği güçle köklerini daha da derinlere salan İstanbul Üniversitesi, bu ülkeye aydın insan yetiştirmeye ve yaşayan bir müze olmaya devam edecek.

teren Nadir Eserler Kütüphanesi bunlar arasında. Fakülte kütüphaneleriyle birlikte öğrencilerin ve akademisyenlerin taleplerini karşılayan bu iki merkezde, çok sayıda eser, süreli yayın, kitap, ansiklopedi, fotoğraf albümü, tez ve çeşitli koleksiyonlar bulunuyor. Tropikal, egzotik, çöl bitkileri dahil binlerce bitkinin yer aldığı İstanbul Üniversitesi Botanik Bahçesi, ayrıca Osmanlı döneminde tutulan bitki günlüklerini de barındırıyor. Tıp Tarihi, Jeoloji, Zooloji, Eczacılık Tarihi, Osteoarkeoloji Müzeleri ve İletişim Müzesi'nde, farklı bilim alanlarında yürütülen çalışmaların tarihsel süreçteki değişim ve gelişimleri, örnekleriyle sergileniyor.

Merkez yerleşke doğal ve tarihi güzelliklere sahip

Beyazıt Merkez Yerleşkesi, tarihi giriş kapısı, köşkleri, merkez binası, astronomi binası, Atatürk ve Gençlik Anıtı, İstanbul Üniversitesi Beyazıt Yangın Kulesi ile de tarihi bir öneme sahip. Doğal bir botanik bahçesi görünümündeki bahçede, çok sayıda ağaç ve



İstanbul Üniversitesi Öğrenci Kültür Merkezi her alanda etkinlikler düzenliyor.



kuş türü bulunuyor. İstanbul Üniversitesi Merkez Binası, Osmanlı'nın İstanbul'da yaptığı ilk saray olan Eski Saray'ın bulunduğu alan üzerinde inşa edildi. Yeniçeri Ocağı kaldırıldıktan sonra Osmanlı İmparatorluğu'nun askeri işlerinin yönetimine tahsis edilen bina, Türkiye Cumhuriyeti'nin kurulmasından sonra askeri ve idari yönetimin Ankara'ya taşınmasıyla İstanbul Üniversitesi'ne bırakıldı. Üniversite rektörlüğü olarak kullanılan bina, Neo-Rönesans üslubundaki sade ve zarif ya-

pısıyla dikkat çekiyor. Üç katlı binanın ilk iki katında idari birimler, üçüncü katında ise Doktora Salonu, Mavi Salon ve Kılıçlık Toplantı Salonu bulunuyor. Doğu'ya has bir dekorasyon anlayışıyla döşenmiş ve süslenmiş olan bu salonlarda konferanslar, paneller, konserler, bilimsel ve akademik toplantılar yapılıyor. Yine bu katta izlenimci akımın ülkemizdeki temsilcileri olan Selim Turan, Feyhaman Duran ve Güzin Duran'ın resimlerinden oluşan sanat galerisi bulunuyor.



Jeoloji Müzesi (Mühendislik Fakültesi)



Nadir Eserler Kütüphanesi Arşiv Müzesi



Günümüzde insan kaynakları yönetimine “bütün mesleklerin erbabı” kavramının yerleştiğini, ancak insan kaynaklarını yüceltmek ve geliştirmek için yapılan çalışmaların henüz yeterli olmadığını dile getiren Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS) Başkanı Tuğrul Kudatgobilik, Türkiye’de bu alanda bir meslek standardının olmadığını, bu nedenle çeşitli çalışmalar yaptıklarını ve kapsamlı bir eğitim programı düzenlediklerini belirtiyor.



MESS Başkanı Tuğrul Kudatgobilik:

Mutlak başarı için insanı yüceltelim

Türkiye’deki insan kaynaklarını nasıl değerlendiriyorsunuz?

Türkiye’nin sanayiye başladığı 1960’lı yıllarda teknoloji çok önemliydi. Teknolojiden kastım o malın teknik özelliklerinin bilinmesi ve yapılabilmesiydi. Dolayısıyla insan kaynaklarında teknik bilgisi olan çalışanlar ağırlıktaydı, ön plandaydı. O zamanki genel müdürlere bakarsanız hepsi mühendis kökenlidir. Neden peki? Çünkü Türkiye, iç sanayiye girerken 1950’li yılların başında ithal kamesine başladı. İşte bu nedenle üretme fikri öne çıktı. 1950’den 1970’li yıllara kadar hep üretebilme kapasitesine sahip insanlar seçildi. 1980’li yıllarda Türkiye, mali krizlerle karşılaştı. Bu nedenle üretimden önce, hammaddeyi bulabilmek önem kazandı ve mali işlerden anlayan insan kaynağı ön plana çıktı. Aslında Türkiye’deki yapı, insan kaynaklarının karakterini çok değiştirdi. Bütün dönemlerde çalıştığım için konuyu iyi biliyorum; 36 sene Koç Holding’in Endüstriyel İlişkiler ve Personel Başkanlığı ile Halkla İlişkiler Başkanlığı’nı yaptım. Burada, mezun olduğum üniversitelerden daha çok şey öğrendim. 25 şirket ve 100 binin üzerinde her kademedeki insan yönetiminde sorumlu oldum.

Birinci dönemde teknik insanları, ikinci dönemde para yöneticilerini öne çıkardık. Üçüncü dönemde para ve tekniğin nereye satılacağı sorusuna yanıt arandı ve pazarlamacılar ön plana çıktı. 2000’li yılların başında ortaya çıkan yeni dönemde ise, tüm bu söylediğim disiplinleri içine alan yeni bir yapı oluştu: “Bütün mesleklerin erbabı.” Her şeyin en iyisini bilen insanın bilgi manzumesini yakalamış bir yönetici; bu yönetici için tekniğini de, mali işlerini de, pazarlamasını da bilecek; insanı alıp bütün bunlardan oluşan bir daire içinde tutacak. Ancak bu şekilde mükemmel yöneticiler ortaya çıkabilir.

Pazar bunu mu istiyor gerçekten?

Evet, bugünkü sevk ve idare böyle bir insana talep gösteriyor. Eskiden bir alanda uzmanlık daha önemliydi. Hâlâ da önemli ama farklı sektörlerde, örneğin tıpta... Özelliği olan insanlara hâlâ ihtiyaç var. Fakat genel anlamda 21. yüzyıl işletmesinde, bir-

kaç şeyi bir arada çok iyi bilen insan kaynağı aranıyor.

Bu çerçevede Türkiye’deki metal ve elektronik sanayisi hakkında bir değerlendirme yapabilir misiniz?

Metal ve elektronik sanayisi, dünyanın bir numaralı dalı oldu. Teknoloji çok gelişti ve bu sanayi doğrudan doğruya toplumun nihai taleplerine cevap vermeye, toplumu teknolojik anlamda ileri götürmeye başladı. Toplum her şeyin en iyisinden ve en yeni modelinden istiyor. Bu teknolojik devrim bunları üreten ve takip eden yeni bir tip ortaya çıkarıyor.

Toplum bu yenilikleri hazmedemiyor olabilir mi?

Evet, toplum bazı gelişmeleri hazmetme konusunda zorluk çekiyor ama genelde yeniliğe, ileriliğe meraklı. Türk toplumuna ve özellikle gençlere bakın; bugün üniversite öğrencilerinin kullandığı teknoloji, babalarının kullandığı teknolojiden elli defa daha ileride. Söylemeye çalıştığım şey şu; jenerasyon değişiminden sonra teknoloji çok daha önemli hale geldi. Bu nedenle metal, elektronik ve ilgili sektörler dünyada en ileri giden sanayiler oldu ve bazen toplumun ilerisinde işler yapıyor. Toplumu da bulunduğu yere çekmeye çalışıyor.

“İnsan kaynaklarının en büyük sıkıntısı, eğitim ve yerleştirme. Devletin hiç değilse insan kaynaklarını yetiştirecek altyapıya sahip olması şart. Dolayısıyla mutlak bir başarı için eğitim kurumları ve sanayinin işbirliği içinde olmaları gerekiyor. Oysa bugün hâlâ bir kopukluk söz konusu. Türkiye’de bitmek bilmeyen işsizlik ancak bu şekilde çözümlenebilir.”

Bu anlamda gelişmiş ülkelerin gerisinde değiliz, öyle mi?

Bugün benim başında bulunduğum MESS, metal sektörünün en önemli 300 kuruluşunu bir araya getiren ve 1200 fabrikayı temsil eden bir sendika. Bu fabrikalar dünyanın 126 ülkesiyle sanayi mamulünde rekabet ediyor. Ürettikleri hangi mamulse, dünya pazarında artık. İç pazarda da bu rekabet var tabii ki. Tüketici artık dünya ile rekabet eden bir Türk malı alıyor. Eskiden bu kadar alternatif yoktu. Batı’nın yaptığı her şeyi yapıyoruz, yapmak zorundayız. Bir malla Avrupa’da, dünyada ve kendi pazarında rekabet edecekse onların uyguladığı bütün metotları bilmen lazım.

O zaman Türkiye’nin insan kaynakları açısından bir sıkıntısı yok

İnsan kaynaklarını yüceltmek ve geliştirmek için projeler henüz kâfi değil. Bugün konuştuğumuz konunun temelinde yatan problem, üniversitelerden mezun olan kişilerin, sanayiye hemen adapte olamamasıdır.

Bir yandan işsiz sayısı artarken, diğer yandan da sanayiciler, beklentilerini karşılayan insan kaynağını istihdam edemiyor.

Doğru, sanayicinin tarif ettiği insan bulunmuyor. Çünkü sanayi yukarıda söylediğim bütün donanımları bir arada istiyor.

Peki, Türkiye’nin eğitim kurumları, sanayicinin istediği insan kaynağını neden yetiştiremiyor?

Burada kısır bir döngü var. Üniversitelerimizin sayısı çoğaldı fakat seviyesi yükselmedi. Dolayısıyla bazı üniversiteler hariç, diğer üniversiteleri bitirenler sanayiye yeterli bilgiye sahip olmadan, hazırlıksız bir şekilde giriyor. Sanayi olarak bugün en büyük hedefimiz, istihdam için seçtiğimiz insanların eğitimini, en üst seviyeye kadar çıkarmaktır. Bugün üniversite eğitimiyle, sanayinin istediği insan kaynağı arasında fark var. Öncelikle bu farkın kapatılması gerekiyor. Bunun için her iki tarafa da çok büyük görevler düşüyor. Üniversite sisteminin, bu uluslararası rekabet teknolojisini göz önünde bulundurarak YÖK’ün yapısını organize etmesi lazım. YÖK dünya stan-

dartlarında rekabetçi insanlar yetiştirecek üniversiteler dizayn etmeli. Bu bahsettiklerim henüz sanayi temsilcileri ve YÖK ile bir masaya oturulup konuşulmuş, tartışılmış bile değil.

Bu işsizliği, çalışanın güvenliği açısından kötüye kullanan firmalar da yok değil.

Muhakkak vardır. Bu nedenle devletin, hiç değilse insan kaynaklarını yetiştirecek altyapıya sahip olması gerekiyor. İnsan kaynaklarının yetiştirilebilmesi için çalıştığı mesleğin standartlarının da olması şart. Meslek standartları Türkiye’de olmadığı için MESS olarak ilgili standartları hazırlıyoruz. Bu çalışmamız, Avrupa Meslek Standartları Enstitüsü tarafından da teyit ediliyor. 250 tane mesleğin tarifi yapılmış olacak. Şu anda 50 mesleğin tarifini yaptık ve çalışmalarımız sürüyor. Bunu metal sektöründe yapıyoruz. Elbette diğer sektörlerde de olacak. Sonrasında 2500-3500 meslek tarif edilecek ve o mesleğin erbabıysa birisi, bu sertifikaya sahipse, dünyanın her yerinde çalıştığı iş değer kazanacak, iş bulabilecek. Bu çok önemli, çünkü yanlış istihdamlar, yanlış sonuçlar doğurabiliyor. Meslek kuruluşuyuz ama söylediğim gibi hazır bir ortam olmadığı için bu eğitimleri yapmak bize düşüyor.

Önümüzdeki dönemde bununla ilgili çalışmalarınız, projeleriniz devam edecek mi?

Evet, 2011 yine bir işçi sendikası olan Türk Metal Sendikası ile müştereken yedi lokasyonda; Bursa, İzmir, Eskişehir, Adana, Ereğli gibi yerlerde meslek standartları konusunda eğitim verecek okullar istiyoruz. Buralarda okuyanların bir kısmı yatılı olacak. Onlara ilgili mesleğin standardına ulaşmak için 30 ile 90 gün arasında eğitim verilecek. Daha sonra objektif bir sınavdan geçecekler ve bir bröve alacaklar. Bu şekilde 2011 yılında 5000 kişiyi meslek standardına hazırlamayı planlıyoruz. Yeterli mi bu? Hayır ama hiç olmazsa bir şeydir.

Çalışanın güvenliği ile ilgili ne düşünüyorsunuz?

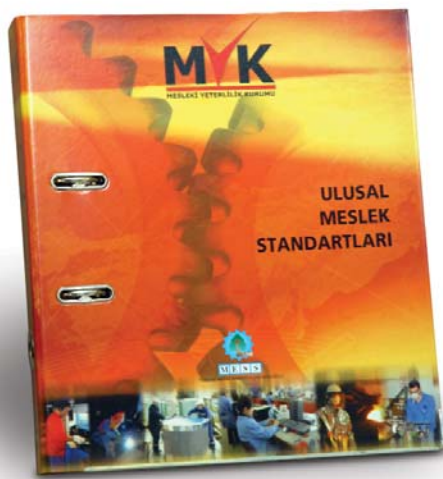
Kendi işini en üst derecede yapan verimli bir çalışanın en büyük güvenliği kendisidir. Ka-

nunlarda iş güvenliği sistemleri, hukuki güvenceler var; bunları bir kenara koyuyorum. Hukuktan ziyade biz, devamlı verimlilik ve verimlilik gelişimini gözeten uluslararası rekabet yapma mecburiyetinde olan sanayi kuruluşlarıyız. Yani yaptığımız işin her gün uluslararası standartta olup olmadığına bakmamız lazım. Mesleğe başladığım ilk yıllarda Türkiye için ayrı, ihracat için ayrı kalitede mallar üretilirdi. Oysa bugün iç pazar da rekabet açısından önemli bir konuma geldi.

Bu bilinçlenme insan kaynaklarının gelişimde etkili değil mi?

Gayet tabii, Türk toplumu 40 yıl önceki gibi değil artık. Toplumumuz çok değişti, özellik-

“Sanayinin çalışanlardan beklentisiyle çalışanın işten beklentisi birbiriyile örtüşmüyor. Bu nedenle devletin yapması gereken ‘Meslek Standartları Çalışması’nı biz yapıyoruz. Bu çalışma tamamlandığında, 2500-3500 meslek tarif edilecek ve çalışanın işi değer kazanacak.”



le genç nüfusumuzun getirdiği bilgi teknolojilerine dayalı bir ülke olduk. Bu, ülkemiz açısından şaşırtıcı. Bugün internet üzerinden iş süreçlerimizi kolaylıkla sürdürebiliyoruz. İnsan kaynaklarının yetiştirilmesi de sanayicinin görevleri arasına girdi. Ama dileğim bunu yapan bir eğitim sisteminin olması ve seviyenin yükselmesidir.

MESS olarak hedefleriniz nelerdir?

Bizim üyelerimiz Türkiye’nin Gayri Safi Milli Hasılası’nı meydana getiren üretimin ve ihracatın yüzde 75’ini yaratıyor. Yani biz Türkiye’yi sırtında taşıyan bir teşkilatız. Verginin de yüzde 80’ini veriyoruz. Sadece Türkiye için değil, Türk ekonomisinin bütünü için de bir değer ifade ediyoruz. Dolayısıyla Türk sanayisinin siyasiler tarafından bu şekilde algılanması, kanun ve nizamların bu söylediğim felsefeye uygun biçimde çıkartılması lazım. Pek çok konuda hükümetlerin sanayinin gelişmesi önündeki engelleri aşmak için görüşleri var ama uygulamada bunun sadece bir kısmını yerine getiriyorlar. Halbuki ileri sanayi ülkelerinde sanayi ile idare el ele çalışıyor ve çok başarılı oluyor. YÖK’ün yönetim kuruluna iki gerçek sanayiciyi oturtup, eğitimden gelen çocuklardan ne istediğimizi orada söyletebilsem, çok iyi olacak. Devletin, sevk ve idarenin hemen her kademesinde sanayiciyle ekonomik ve sosyal alanda işbirliği yapması gerekiyor. Türkiye’de bu işbirliğini göremiyorum. Dolayısıyla MEB, sanayi okullarını açarken, sanayi ile işbirliği yapmalı. Çünkü onların yaptığı işin hakiki alıcısı sanayi kuruluşlarıdır. Üniversite ve sanayi birlikte hareket etmeli. Bahsettiğim meslek standartlarını biz mi yapmalıydık? Hayır. Devlet yapmadığı için biz yaptık. Çünkü meslek standartları olmadan tarif ettiğiniz insan kaynakları çıkamıyor ortaya.

Bersay İletişim Enstitüsü’nün Dünya Görüşü kitabında şöyle demiştiniz: “Türkiye hâlâ gelişmekte olan bir ülke. Çünkü insan gücümüz standartların altında.”

Evet, dünya çapında rekabet ediyorsanız iki temel var elinizde. Bir, dünya kalitesinde mal üreteceksiniz. Dünyanın ortalama kalitesini yakalayacaksınız. İki, dünya fiyatı. Dolayısıyla dünya kalitesi ve dünya fiyatını yakalamak di-



MESS, uluslararası sektörel yayınları Türkiye’ye taşıyarak, üyelerini ve sektörü bilgilendirmek gibi önemli bir misyonu yerine getiriyor

ye özetlenecek iki temel unsura göre üretim yapmalısınız. Buna göre üretim yapacak insan kaynağı elde etmeniz ve pazarlamanız lazım. Bunu yaparsanız ihracat yapan, sanayiyi büyüten, ekonomiyi geliştiren bir ülke yaratırsınız. Türkiye’de ürettiğimiz mal ve hizmetleri yapan insan kalitesinin yükselmesi lazım.

Temamızı, iletişim yönetimi açısından değerlendirir misiniz?

Temel unsur insan yapısının yüceliği meselesine dayanıyor. Bu temanın iletişiminin odak noktasında insan var. Dolayısıyla Türkiye’nin gelişme trendinde insana odaklı bir felsefe yaratmalıyız. Nerede? Siyasette, idarede, sanayide, eğitimde, tıpta... Tabii uygun demokratik bir yapının buna önyak olması gerekiyor. Çünkü iletişim felsefesinin altında önce insan var. Herkes buna bu şekilde barksa, başarı kaçınılmaz olur. Bu felsefe, önce insanı tedarik etmiş, o fiyatı da yakalıyor, o kaliteyi de. Çünkü insan bunu yaratacak güçtür, kaynaktır. 21. yüzyılın öne çıkan felsefesi insan sevk ve idaresidir ve insanın yaratacağı değerleri tarif eden ana malzemedir. Bu yüzyılın insanı çok vasıflı, çok hünerli, çok atlet, çok güzel, çok akıllı, her şeyi çok olan özelliklere sahip. İnsan kaynaklarının en büyük sıkıntısı eğitim ve yerleştirme. Bu nedenle insanı yüceltelim, insana yatırım yapalım.

Kale Kilit ile ilgili neler söylemek istersiniz?

Evimde Kale Kilit’in ürünlerini kullanıyorum. Teknolojisi fevkalade ve sürekli yeni geli-



MESS’in amaçları

- Metal sanayi işkolunda faaliyet gösteren işverenleri sendika çatısı altında toplamak,
- Üyelerini temsil etmek,
- Üyelerinin çalışma ilişkilerinde, mevzuat çerçevesinde, ortak ekonomik, sosyal hak ve menfaatlerini korumak, geliştirmek, aralarında karşılıklı yardımlaşmayı sağlamak,
- Kurulmuş veya kurulacak olan sanayinin daha verimli ve ahenkli çalışması için işkolunda adil bir ücret sisteminin kurulmasına ve daha iyi bir çalışma ortamının gerçekleşmesine yardımcı olmak,
- İşçilere sürekli ve uzun vadeli refah ve sosyal güvence sağlayabilmek için ülke ekonomisini güçlendirici çalışmalar yapmak, bu doğrultuda toplu iş sözleşmesi akdetmek, çalışma barışını kurmak, devam ettirmek ve bu amaçla Türkiye çapında faaliyette bulunmaktadır.

meleri takip ettiğini görebiliyorum. Kale Kilit’in dünya kalitesinde bir kilit sistemini Türkiye’ye getirmesinden çok memnunum. Kale’den evvel, çok çabuk açılan, taklit edilen kapılarımız vardı. Şimdi göğsümüzü gere gere, Kale Kilit’in getirdiği teknolojik üstünlük sayesinde bu zorluğu aştığımızı söylebiliyoruz. Kale Kilit’in ürünlerini ve yeniliklerini yakından takip ediyorum. Yaptığı işe teknolojik anlamda çok özen gösterdiğinin farkındayım ve bunun devamını diliyorum.

İşte Türkiye’deki gelişme böyle firmalarla olacaktır. İhraç edilen, kaliteli, dünya standartlarındaki markalardan biri de Kale Kilit... Ben gidip de yabancı marka bir kilit aramıyorum ya da kesinlikle almıyorum. Neden? Çünkü zaten, Türkiye’de bu hizmeti dünya kalitesinin üzerinde sunan bir firma var. Bununla beraber, hangi sektörde olursanız olun, yapılan işin anlatılmasından yanayım. Bu nedenle Kale Kilit’i dergisinden dolayı kutluyorum.



Topluma duyarlı bir yazar olarak "Çağdaş Türkiye'nin Çağdaş Kızları Projesi"nde yer alan ve 2004 yılında "Kardelenler" kitabını hazırlayan Ayşe Kulin, okumak isteyen kız çocuklarımızın yaşadıklarını anlatarak onların sesi, yüreği oldu.

"Eğitimi çağdaşlaştırabilirsek hiçbir korkumuz kalmaz"

Türk edebiyatının en önemli yazarlarından biri olan Ayşe Kulin, "Adı Aylin", "Foto Sabah Resimleri", "Füreye", "Sevdalinka" ve daha pek çok kitabıyla Türk edebiyatında haklı ve önemli bir yere sahip. Sadece yazdıklarıyla değil, yer aldığı sosyal sorumluluk projeleriyle de alkışlanan Ayşe Kulin, maddi yetersizlik nedeniyle öğrenimlerine devam edemeyen kız çocuklarına eğitimde fırsat eşitliği sağlanmasının amaçlandığı "Çağdaş Türkiye'nin Çağdaş Kızları Projesi"nde yer alarak, ülkemizde eğitimin hâlâ çağdaşlaştırılmadığını bir kez daha yüksek sesle yineledi. "Sevdalinka" ve "Adı Aylin" kitaplarının Boşnakça çevirilerinden gelen geliri de Bosna'daki çocuk ve eğitim yuvalarına bağışlayan, yazdıkları kadar yüreği de güzel olan yazarımız Ayşe Kulin'le önemli ve bir o kadar keyifli bir söyleşi gerçekleştirdik.

Kafanızda oluşturduğunuz bir hikâyeyi nasıl ortaya koyuyorsunuz? Yazarken nasıl bir ortam kuruyorsunuz?

Romanlarım belgesel niteliklidir. Kurgunun içine, gerçekleri yediririm. Okuyucu, romanı okurken belli bir savaşın, belli bir dönemin, belli bir görüşün veya kişinin doğru verilere dayanarak kaleme alınmış gerçeğini öğrenmiş olur. Kitap yazarken kendimi dünyadan soyutlama olanağım yok. Benim dört oğlum, dört gelinim ve yedi torunum var. Kuzenlerim ve gelinler sayesinde edinmiş olduğum hisimlerim, hatta üç aylıkken komşuluk dolayısıyla birlikte olmaya başladığım ve hiç ayrılmadığım birkaç arkadaşım var, ta 60 yıldan beri... Akrabam saydığım bu insanlar sık sık mutlu ya da mutsuz olaylarla karşı karşıya geliyor. Evleniyor, çocuk ya da

torun sahibi oluyor ve maalesef hastalana biliyor, ölebiliyor. Onlara "Kusura bakmayın, ben şimdi koptum, kitap yazıyorum" diyebilir miyim? Her birinin sevincini de, acısını da paylaşmaya koşuyorum. Ayrıca tiyatro ve sinema jürilerinde üyeliklerim oluyor, imza günlerim, üniversitelerde, liselerde konuşmalarım var. Hayatı dolu dolu yaşayarak yazmak da mümkün! Yazmayı kafaya koyduysanız, keskin yalnızlıklar şart değil. Ama gece uyuyamadığımda yataktan kalkıp yazdığım, sabah altıda makine başına oturduğum çok olur.

Daha önceki bir röportajınızda, Türkan Saylan'ın hayatınıza eğitim misyonu kazandırdığını söylemiştiniz. Bu dönüşümün öyküsünü sizden dinleyebilir miyiz?

Uzun yıllardan beri ülkedeki eğitim yetersizliğinin ve sistem yanlışlığının pek çok kişi gibi ben de farkındaydım. Arkadaşlarla bir dernek kurmuş, İstanbul Reşitpaşa mahallesinde yaşayan çocuklara ilk, orta ve lise dönemlerinde yardımcı olmaya çalışmıştık. İdil projesini yakından takip etmiştim. Konuya duyarlıydım. Yoksulluktan dolayı okula gidemeyen kız çocuklarına verilen bursla ilgili kitabı, yani "Kardelenler"i yazmak için, Doğu'nun uzak ve yoksul köylerindeki çocukların evlerine girince, hallerini görünce, gerçek bir tokat gibi

çarptı suratıma. İsteyen klişe diye küçümse sin, umurumda değil. Temel eğitimden geçmemiş bir insanı çağdaş topluma katmak mümkün olamaz. Bunu o yolculuk sırasında öğrendim. Türkiye'nin kaderini, ancak önce insanını geliştirerek değiştirebiliriz, ekonomiyi, teknolojiyi değil. Mağara devrinde yaşayanlara, en son teknolojiyi götürün, neye yarar? Nitekim en ileri teknolojiye sahip telefonları, televizyonları kullananlar, gözlerini kıpmadan töre cinayeti işliyor, çoluk çocuğu öldürüyor. Benim aciliyet listemde eğitim ilk sırada. Bu nedenle, benden yardım isteyen tüm eğitim projelerine yetişmeye çalışıyorum. UNICEF'in İyi Niyet Elçisi olmayı da bu nedenle kabul ettim. Kırsal alan çocuklarına anaokulları açmak için çalışmalara katılıyor, bazı kitaplarımın teliflerini bu projeye bağışlıyorum. "Sevdalinka" ve "Adı Aylin" kitaplarımın Boşnakça çevirilerinden gelen geliri de Bosna'daki çocuk ve eğitim yuvalarına bağışladım.

"Kardelen" ismi eğitimlerini zorlukla sürdüren kız çocuklarına çok yakıştı. "Kardelen"e çok özel anlamlar yüklediniz ve artık hepimiz için bu adın ayrı bir önemi var. Peki, neden "Kardelen"?

Çünkü bu çocuklar da, tıpkı kış günlerinde toprağı delerek güneşe erişmeye çalışan kardelen çiçekleri gibi, karı ve karanlıkları, in-

"Hayatı dolu dolu yaşayarak yazmak mümkün! Yazmayı kafaya koyduysanız, keskin yalnızlıklar şart değil. Ama gece uyuyamadığımda yataktan kalkıp yazdığım ya da sabah altıda makine başına oturduğum çok olur."

ESERLERİ;

- Güneşe Dön Yüzünü (öykü, 1984)
- Bir Tatlı Huzur (biyografi, 1996)
- Adı: Aylın (biyografik roman, 1997)
- Geniş Zamanlar (öykü, 1998)
- Foto Sabah Resimleri (öykü, 1998)
- Sevdalinka (roman, 1999)
- Füreya, (biyografik roman, 2000)
- Köprü (roman, 2001)
- Nefes Nefese (roman, 2002)
- İçimde Kızıl Bir Gül Gibi (deneme, 2002)
- Babama (otobiyografi, 2002)
- Kardelenler (araştırma, 2004)
- Gece Sesleri (roman, 2004)
- Bir Gün, (roman, 2005)
- Bir Varmış Bir Yokmuş (öykü, 2007)
- Veda, (roman, 2008)
- Sit Nene'nin Masalları (çocuk kitabı, 2008)
- Umut (roman, 2008)
- Taş Duvar Açık Pencere (derleme, 2009)
- Türkan (biyografik roman, 2009)



“Kardelenler’i yazmak için, Doğu’nun uzak ve yoksul köylerindeki çocukların evlerine girince, hallerini görünce, gerçek bir tokat gibi çarptı suratıma. İşte bu yolculukta şunu öğrendim: Temel eğitimden geçmemiş bir insanı çağdaş topluma katmak mümkün olamaz. Türkiye’nin kaderini, ancak önce insanını geliştirerek değiştirebiliriz, ekonomiyi, teknolojiyi değiştirerek değil.”

san hayatını karartan töreleri, alışkanlıkları ve koyu cehaleti delerek, onlarla mücadele ederek, işiğe koşuyorlardı.

“Kardelenler” kitabınızı hazırlarken çocuklarla uzun zaman bir arada buldunuz. Bu eğitim projelerinin onların hayatında yarattığı değişimleri bizimle paylaşır mısınız?

Okula giden çocukların ve hatta ailelerinin inanılmaz değişiklikler yaşadıklarına şahit oldum. Kız çocuklarının özelliği, öğrendiklerini evlerine de taşıyor olmaları. Okula giden kızların evlerindeki değişikliği de hemen fark ediyordunuz. Hijyene önem veriyor, kaynayan suyun kapağını kapatmayı akıl ediyor, bunun gibi çok küçük şeylerle çok büyük farklılıklar yaratıyorlardı. Çemiş-

gezekli bir anne, kızının yardımıyla okuma öğrenmiş, bir roman okumuştur. Okula, özellikle de üniversiteye giden kızlar, çevrelerinde önce tepki görüyor, sonra da saygıyla karşılanıyor. Bir ebe namzeti kız, komşuda doğum yapan genç kadının hayatını kurtarmıştı. Kardelenler Projesi’yle okuyan 35 bin kızın her biri öğretmen, ebe, doktor ve hâkim olmayabilir. Ama evlenerek evlerinde dahi otursalar, yarınlara daha iyi beslenmiş, bakılmış, özen verilmiş çocuklar yetiştireceklerdir. Töreyle kurban edilirken gıyık çıkmayan, dünyadan habersiz kızların kitap, gazete okuyabilmesi az şey mi? Özetlersek, ülkemizde tek sorunumuz eğitim, eğer eğitimi çağdaşlaştırabilirsek hiçbir korkumuz kalmaz.

Bu projeden sonra Türkan Saylan için de bir kitap yazdınız: “Türkan Tek ve Tek Başına”. Bu kitaptan bahsedebilir misiniz?

Türkan Saylan’ı, 2003 yılında hayata geçirdiği ve benim sonradan adını “Kardelenler” olarak değiştirdiğim, “Çağdaş Türkiye’nin Çağdaş Kızları Projesi” sayesinde tanıdım. Birbirimize kanımız hemen kaynadı. Bana, gideceğim yöre ve insanlarıyla ilgili çok değerli bilgiler verdi. Benim gözümde, ülkemde ender yetişen, hayatını vatanına, halkına ve hastalarına adanmış değerli bir bilim insanıydı. Türkan Saylan hem doktor olarak kendi alanında hem de eğitim alanında, ülkede bir farkındalık yarattı. Dünyadan habersiz birileri cüzamın tedavi edilebilir olduğunu, cüzamlıların aramızda yaşayabileceğini ve

Kardelenler 10 yaşında

Turkcell “Türkiye’de nitelikli insan kaynağı oluşturulmasına katkıda bulunmak” vizyonu ile 2000 yılından bu yana Çağdaş Yaşamı Destekleme Derneği ile birlikte Kardelenler projesini yürütüyor. Proje ilk etapta Türkiye genelinde okuma azmi ve kararlılığı gösteren 5 bin kız öğrenciye eğitim bursu vererek başladı. 2007 yılında Turkcell, projenin kapsamını genişleterek her yıl verilen burs sayısını 10 bine çıkardı. Kardelenler projesinde, ailelerinin maddi yetersizliği nedeniyle öğrenimlerine devam edemeyen kız çocuklarına eğitimde fırsat eşitliği sağlanması, meslek sahibi, ufku açık bireyler haline gelmeleri amaçlanıyor. Kardelenler projesi kapsamında 2000 yılından bu yana burs alan kız öğrencilerin hayatlarındaki değişim ve umudun öyküsü, Ayşe Kulün’in kalemi ve fotoğraf sanatçısı Manuel Çıtak’ın fotoğraflarıyla “Kardelenler” adı altında bir kitap haline getirildi. İlk baskısı 2004 yılında yapılan “Kardelenler” kitabı bugüne kadar 28 baskı ile yüz binlerce okuyucuya ulaştı. Kitaptan elde edilen tüm gelir, Kardelenler projesine bağışlanıyor.



Kardelenlerin hayatını fotoğraf sanatçısı Manuel Çıtak çekti...

kırsal alanlarda kız çocuklarının çeşitli nedenlerle okula yollanmadığını öğrendi. Duyarlı olanlar, her iki alana katkı için seferber oldu. Türkan Saylan, cüzamla mücadele eden ilk Türk doktoru değil. Bunu söylemek pek çok doktora ve özellikle rahmetli Dr. Etem Utku’ya haksızlık olur. Fakat doğu illelerinde ev ev kapsamlı bir tarama başlatan, cüzamlı sayısını saptayarak tüm bu insanları tedaviye sevk eden Türkan Saylan’dır. Toplumun dışına itilmiş cüzamlıların sevgiyle kucaklanması, onlara hiç çekinmeden dokunması, tedavi dönemleri tamamlanınca çoğuna iş, çocuklarına okul bulması, bu kader kurbanlarını yeniden toplumun içine ve yaşama çekmesi, bence onu çok özel kılıyor. İnsaniyeti, tıp alanındaki başarısı kadar çarpıcı ve önemli. Türkan Saylan, çalışmalarıyla en korkulan hastalığın dahi cesurca üstüne gidilirse, yenilebileceğini gösterdi. Eğitim alanında da aynı cesaret ve tutkuyla, 35 bin kız çocuğunu eğitime kazandırdı. Daha ne yapsın?

“Türkan Saylan yazdığım kitabı göremedi”

Dostluğumuz ilerleyince, kendi hakkında bir kitap yazmamı arzu etti. Bu kolay değildi, çünkü Türkan Saylan hakkında pek çok kitap yazılmıştı. Kendi kaleme aldığı bir otobiyografisi; Mehmet Zaman Saçlıoğlu’nun çok geniş kapsamlı bir nehir söyleşisi ve pek çok kitapçık bulunuyordu. Bir süre düşündükten sonra, cüzamlıların dünyasını, onun bana aktaracakları üzerinden yazmaya karar verdim. Tekrara düşmemek için, yazılan kitaplardan çok az alıntı yaparak, sadece insani boyutunu işledim. Ne yazık ki kitabın bitmiş halini göremeden vefat etti. Türkan Saylan için olumsuz düşünenler, kitabımdan yola çıkarak, diğer kitapları da merak eder okurlarsa, hakkında ileri geri konuştukları, yazdıkları bu kişiyi çok yakından tanımış olurlar ve belki insafa gelir, onu takdir ederler.

Biraz da yazarlığı dışındaki Ayşe Kulün’i tanımak istersek... Nelerle ilgilenmekten keyif alırsınız?

Klasik müzik dinlerim. 12 yıl boyunca Resim Heykel Müzeleri Derneği’nin yönetim kuru-



lunda üyelik yaptım. Bu nedenle özellikle çağdaş resme meraklıyım. Yurtdışına çıktığımda ilk işim, bulunduğum şehrin modern müzelerini gezmek oluyor. Tiyatro severim ve iki yıldır ‘Afife Jale’ jürisinde olduğum için, İstanbul’da sahnelenen tüm oyunları izliyorum. Çocukluğumda sevgili kuzenim Ferruh Başağa’dan, 80’li yıllarda ise Yusuf Taktak’tan resim dersleri aldım. Netice sıfır! Son derece kötü resim yapıyorum ama inatla yapıyor ve bu felaketleri yazlık evimin duvarlarına asıyorum.

Bir yazar olarak okuyucularınıza neler söylemek istersiniz?

Biz yazarları en çok üzen şey, önümüze fütursuzca uzatılan korsan kitaplar. Bir de bunun savunmasını yapmıyorlar mı, çok üzülüyorum. Ben günlerimi, gecelerimi heba ederek, bir eser meydana getirmişim, en az yirmi kişi de bu esere katkıda bulunmuş; okumuş, düzeltilmiş düzenlemiş, kapak tasarlamış, basmış, ciltlemiş, taşımış, dükkân kirası ödeyerek raflarına koymuş. Yayıncı da kitabın masrafını ve riskini üstlenmiş. Şimdi bu insanların emeğini hiçe sayarak, kitabın çalıntısını almaya tenezzül etmek gerçekten bir vurdumduymazlık örneği!



Amaçlarının, işveren ile iş arayanların birbirlerine en hızlı, en kolay ve en ekonomik şekilde ulaşmalarını sağlamak olduğunu ve bunu da başarıyla yürüttüklerini söyleyen kariyer.net Genel Müdürü Yusuf Azoz, internetin en efektif iş bulma platformu olduğunun altını çiziyor.

kariyer.net Genel Müdürü Yusuf Azoz:

İşveren ve adaylar arasında

sağlam bir köprü oluşturduk

"Günümüzde, 80 sonrası doğan Y kuşağı dediğimiz gençler, interneti çok yoğun kullanıyor. Dolayısıyla değişimin başlangıcı, bu gençlerin iş dünyasına adım atmasıyla başlıyor. Genç ve yetenekli adaylara ulaşmak isteyen firmalar da işe alım iletişimlerini büyük oranda gençlerin mecrası olan internete taşıyor. Bugün kariyer.net olarak 12 milyona yaklaşan özgeçmişle 26 bin üye firmayı buluşturuyor, adayların ve

işverenlerin ihtiyaçlarını çok iyi takip ederek en iyi hizmeti sunuyoruz" diyen kariyer.net Genel Müdürü Yusuf Azoz ile Türkiye'deki insan kaynağını ve kariyer.net'i konuştuk.

Öncelikle sizi tanıyabilir miyiz? kariyer.net'e geçişiniz nasıl oldu?

Boğaziçi Üniversitesi Elektrik/Elektronik Mühendisliği Bölümü'nden mezun olduktan

sonra, yüksek lisansımı ABD'de Pennsylvania State Üniversitesi'nde elektrik mühendisliği üzerine yaptım. İş hayatıma yine ABD'de başladım. Bell Labs kökenli Telcordia Technologies'de katma değerli servisler alanında üst düzey danışmanlık görevinde bulundum. 2001-2007 yılları arasında Turkcell'de katma değerli servislerin büyümesi ve gelişmesinde farklı görevler üstlendim. Daha sonra Turkcell bünyesine katıldım ve Katma Değerli Servisler'de Bireysel Servisler Bölüm Başkanlığı görevini üstlendim. Ardından 2007'de kariyer.net Genel

Müdürü olarak görev yapmaya başladım.

kariyer.net şirketler ve iş arayanlar için kolay ulaşılabilir büyük bir payda yaratıyor. Siz kendi iş alanınızı nasıl tanımlarsınız?

İnternetin hem aday hem işveren açısından en efektif iş bulma platformu olduğunun altını çizmek gerek. Diğer tüm yöntemler, internete göre daha fazla zaman ve daha fazla maliyet demek. Bu yüzden de maliyetlerin gözden geçirildiği, verimliliğin ön plana çıktığı dönemlerde birçok firma işe alım sürecinde

interneti daha yoğun kullanmayı tercih ediyor. Eylül 2010 itibarıyla veritabanımızdaki 12 milyona yaklaşan özgeçmişle 26 bin üye firmayı buluşturuyoruz. Bu noktada bizim görevimiz, işveren ve adaylar arasında bir köprü oluşturmak. İşverenlerin aradığı elemana, adayların da aradığı işe en hızlı, en kolay ve en ekonomik şekilde ulaşmasını sağlamak. Bu çerçevede geliştirdiğimiz ürün ve hizmetler, aday ve işverenlerle bir araya gelerek gerçekleştirdiğimiz çeşitli etkinlikler, sektörlerle ve bölgelere özel projeler, kurumsal sosyal so-

"İşsizliğin yüksek olduğu ülkemizde tüm sektörler nitelikli eleman bulamamaktan şikâyet ediyor. Özellikle hızlı gelişim gösteren dinamik sektörlerde nitelikli eleman sıkıntısı daha acil ve daha şiddetli şekilde ortaya çıkıyor."

www.kariyer.net
"iş, insan, teknoloji"

rumluluk projelerimiz ve Türkiye çapındaki 10 yerel ofisimizle önemli bir değer yarattığımızı düşünüyorum. kariyer.net olarak, teknoloji-deki her yeniliği zaman kaybetmeden insan kaynaklarının kullanımına sunmaya gayret ediyoruz. Adayla işvereni en hızlı ve en ekonomik şekilde bir araya getirebilmek için her geçen gün uygulamalarımıza yenilerini ekliyoruz. Adayların ve işverenlerin ihtiyaçlarını çok iyi takip edip bu ihtiyaçlara ürün ve hizmetlerimizle hemen yanıt vermeye çalışıyoruz.

İnsan kaynaklarında geçmişten günümüze ne gibi değişiklikler oldu? Hangi kavramlar ön plana çıkmaya başladı? Bir konuşmanızda "internet çağı çalışan profilini değiştiriyor" diyerek X ve Y kuşağından bahsetmişsiniz. Bu kuşaklardan ve onların işe bakış açılarından bahsedebilir misiniz?

Son dönemin en önemli insan kaynakları

trendi, "işveren markası iletişimi". Bu trend, firmalardaki değil, insan kaynağındaki değişimle tetiklendi. Değişimin başlangıcı ise Y kuşağı olarak adlandırılan 80 sonrasında doğan gençlerin iş dünyasına adım atmasına denk geliyor. Y kuşağının ayırtedici ortak özelliği, interneti yoğun, becerikli ve neredeyse tutkulu bir şekilde kullanması. Dolayısıyla insan kaynaklarında en büyük değişiklik de internet cephesinde yaşandı. Genç ve yetenekli adaylara ulaşmak isteyen firmalar, işe alım iletişimlerini büyük oranda gençlerin mecrası olan internete taşıdı. Bu iletişim giderek daha interaktif, daha şeffaf ve yaratıcı bir hale gelirken sosyal siteler, iş ağları ve insan kaynakları süreçlerinin içine girdi. Bu süreçte işverenler, adayların ilgisini çekebilmek için istikrarlı mesajlarla örülü bir "işveren markası" oluşturma zorunluluğunu ilk defa fark etti. Bu aynı za-

manda iş dünyasının -yetenekler söz konusu olduğunda- seçenle seçilen arasındaki sınırların giderek yok olduğunu kabul etmesi anlamına geliyordu. Geldiğimiz son noktada birçok şirket internette yaratıcı ve interaktif uygulamalarla Y kuşağını cezbetmek, tercih edilen şirket olabilmek için bir "işveren markası iletişimi" stratejisi uyguluyor. İnsan kaynakları departmanları, belki de ilk defa pazarlama birimleri ve reklam ajanslarıyla bu derece yoğun işbirliği yapıp adaylara gönderecekleri çekim mesajlarını güçlendirmek için çalışıyor.

İşveren ve iş arayanlar günümüzde nasıl bir profil çiziyor? Birçok çalışan eğitimini aldığı işi yapamıyor ya da çeşitli sektörler eleman bulamıyor. Şu dönemlerde en çok hangi sektörde açık var ve en çok hangi profil iş arıyor?

Elimizde Türkiye'deki istihdam hareketleriyle il-

İnsan kaynaklarında X ve Y kuşağı

■ **X kuşağı:** Gazete ve fakslarla, bizzat gidip form doldurarak başvuru yapardı.
■ **Y kuşağı:** İnternet en çok kullanılan mecra.

■ **X kuşağı:** Aday hakkında bilgi toplamak için mülakatlar ve referans kontrolleri yapılırdı.
■ **Y kuşağı:** Sosyal siteler, iş ağları muazzam bilgi havuzları oluşturdu. Bunlar insan kaynakları süreçlerinin bir parçası oldu.

■ **X kuşağı:** Adaylar fazla sorgulamaz, şartları kabul ederdi.
■ **Y kuşağı:** İnsan kaynakları departmanını terletecek sorular soruyorlar. Kariyer planlarını, ne zaman yükselceklerini, ne zaman ne kadar zam alacaklarını hemen öğrenmek istiyorlar.

■ **X kuşağı:** Kariyer sosyal hayattan daha önemliydi.
■ **Y kuşağı:** Daha iyi bir sosyal hayat için çalışıyorlar.

■ **X kuşağı:** Çalışanlar sabırla, zaman içinde başarı kazanacağını kabul ederdi.
■ **Y kuşağı:** Beklemek istemiyorlar, hemen

yükselmek, hızlı para kazanmak istiyorlar.

■ **X kuşağı:** Deneyim önemliydi.
■ **Y kuşağı:** En son bilgi, en son teknolojiye hâkim olmak önemli

■ **X kuşağı:** Yaşlılar gençleri yönetti.
■ **Y kuşağı:** Gençler yaşlıları yönetiyor.

■ **X kuşağı:** Özgeçmişlerde sadece adayların iş deneyimleri yazardı.
■ **Y kuşağı:** Gönüllü çalışmalar, eğitimler özgeçmişlerde yerini aldı.

■ **X kuşağı:** Hiyerarşik bir yapı vardı.
■ **Y kuşağı:** Şirketler çalışanları tarafından açık, şeffaf ve hiyerarşiden uzak olmaya zorlanıyor.

■ **X kuşağı:** Şirkete yüksek bağlılık vardı.
■ **Y kuşağı:** Hızlı iş değiştirme eğilimi var.

■ **X kuşağı:** Azla yetinme vardı.
■ **Y kuşağı:** Çok para kazanma isteği.

■ **X kuşağı:** Şirket adayı seçiyordu.
■ **Y kuşağı:** Nitelikli aday şirketi seçiyor.



"Son dönemin en önemli insan kaynakları trendi, 'işveren markası iletişimi.' Bu trend, firmalardaki değil, insan kaynağındaki değişimle tetiklendi. Bu süreçte işverenler, adayların ilgisini çekebilmek için istikrarlı mesajlarla örülü bir 'işveren markası' oluşturma zorunluluğunu ilk defa fark etti."

gilediğini de söyleyebiliriz. Tekstil, yapı, sağlık ve gıda sektörlerinde yeni iş ilanı sayılarının rekor seviyelere ulaştığını görüyoruz.

Şirketler en çok hangi kriterler üzerinde duruyor? Kullanıcılar özgeçmişlerini oluştururken bu bağlamda nelere dikkat etmeli?

kariyer.net olarak işverenlerin özellikle dikkat ettiği kriterler çerçevesinde düzenli ve kullanışlı bir özgeçmiş şablonu oluşturduk; adayların bu şablon üzerinden özgeçmişlerini oluşturmalarını sağlıyoruz. İşverenler eğitim durumu, iş deneyimi gibi alanlara yönelik aramalara sıkça başvuruyor. Ama bunların yanı sıra işin gerektirdiği niteliklere yönelik farklı kriterler de söz konusu oluyor. Bu nedenle özgeçmişlerin titizlikle ve önerilen tüm alanların doldurularak hazırlanması büyük önem taşıyor. Ayrıca özgeçmişin fotoğraflı olması işverenlerin aradığı bir başka özellik olarak öne çıkıyor. Yine başvurulara ön yazı eklemek, adayın kendini ifade etmesi için olumlu bir adım olabiliyor. Tabii bunu yaparken de uzun ve detaylı bilgi veren cümlelerden kaçınmak gerekir. Son olarak özgeçmiş, mutlaka güncel olmalı. Özgeçmiş, adayın uzmanlığı ve deneyimlerine göre bir, iki ya da çok nadiren üç sayfa uzunluğunda olabilir. Özgeçmişinizi göreceğiniz kişiyi, kısa bir süre içinde özgeçmişinizi gözden geçirerek sizin şirket içi neler yapabileceğiniz konusunda ilk izlenimini edinir. Bu nedenle adayların özgeçmişlerine neyi hedeflediklerini açıkça ortaya koyan bir mesajla başlamalarını tavsiye ediyoruz.

kariyer.net olarak insan kaynaklarına yönelik ne gibi projeler, etkinlikler gerçekleştirdiniz ve gerçekleştireceksiniz?

kariyer.net olarak işveren ve iş arayanları en

hızlı şekilde bir araya getirmek için yeni çözümler üretmeye çalışıyoruz. Bu alanda bir ilke daha imza atarak, "Hemen Bul" arama uygulamasını hizmete sunduk. "Hemen Bul" ile işverenler aradıkları elamana ulaşmak için ilk adımı hemen atabiliyor, ön bilgi sahibi oluyor. Örneğin, Antalya'da inşaat mühendisi arayan bir firma kariyer.net ana sayfasındaki "Hemen Bul" bölümüne "İnşaat Mühendisi-Antalya" yazdığı anda, Antalya'da kaç inşaat mühendisi olduğunu anında görüntüleyebiliyor.

Ayrıca XING ile birlikte yürüttüğümüz işbirliği sayesinde XING üyelerinin profillerine uygun kariyer.net iş ilanları, XING'de de yer alırken, kariyer.net'e ilan veren kurumlar da XING üyeleri arasındaki adaylara ulaşabiliyor. Bu değerli proje sayesinde kariyer.net'e ilan veren kurumlar da, XING'in eşleştirme altyapısı aracılığıyla aktif çalışan kişilere ve doğru adaylara ulaşabilecek.

Ayrıca üniversite öğrencilerini iş hayatı ve iş bulma konularında bilgilendirmek amacıyla düzenlenen geleneksel "Kariyer Turu" ile ülkemizin farklı şehirlerindeki üniversite öğrencileriyle buluşuyoruz. "Kariyer Turu" sayesinde online ortamda iletişimde olduğumuz adaylarımızla yüz yüze iletişim kurabiliyor, onların sorularını yanıtlıyor ve fikirlerini dinleyebiliyoruz. Bu sayede hem onları bilgilendirmiş oluyoruz hem de onlardan bilgi alıp kendimize ödevler çıkarıyoruz.

Kale Kilit hakkındaki düşüncelerinizi alabilir miyiz?

Kale Kilit, marka değeri ve ürünleriyle alanında lider bir kuruluş. Bu doğrultuda iş arayanlar da Kale Kilit'in yayınladığı iş ilanlarına yoğun ilgi gösteriyor.

Uygulamalı eğitim için sanayi ve üniversite işbirliği artmalı

Üniversitelerin eğitim programları hazırlanırken ülke gereksinimleri dikkate alınarak, dünyadaki gelişmelere göre düzenlenmeli.

Türkiye'de makine sektörü son yıllarda önemli gelişmeler kaydetti. Bugün sanayi robotlarından üretim tezgâhlarına, motorlu araçlardan iklimlendirme sistemlerine kadar geniş bir aralıkta makineler yapıyoruz. Bununla birlikte makine dışalımımız da oldukça fazla. Yeni kurulan fabrikaların üretim bantları, tezgâhları, ölçme ve kontrol sistemleri çoğunlukla yurtdışından geliyor. Bizim ürettiklerimiz, büyük ölçüde yurtdışında geliştirilen teknolojiye dayalı makineler. Kendimize özgü makineler yapmak için bu alanda daha çok Ar-Ge çalışması yapmaya gereksinimimiz var. Ar-Ge çalışmalarını sadece ürün geliştirmek için değil ama özgün ürünler geliştirmek için de yapmamız lazım. Alınan patentler bakımından üzülerek söylemeliyim ki, dünya sıralamasında gerilerdeyiz. Büyük sanayi kuruluşlarımız bugün Ar-Ge çalışmalarının değerini kavramış durumda. Kendi içlerinde Ar-Ge Birimleri oluşturuyorlar, yetiştirdiğimiz mühendislerin bir bölümü bu Ar-Ge birimlerinde görev yapıyor. TÜBİTAK, TIGV, KOSGEB gibi kurumların, sanayi kuruluşlarına bu alanda sağladıkları destek son yıllarda önemli artışlar gösterdi. Ancak bu çalışmaların üniversitelerin de katkısıyla, ileriye dönük bir planlama içinde artarak sürmesi gerekiyor.

Benzer biçimde Türkiye'deki araştırmacı mühendis sayısı Avrupa ile kıyaslandığında çok daha az. Bu sayının da üniversitelerde yapılan yüksek lisans ve doktora tezleri ile artırılması gerekiyor. Ar-Ge çalışmalarında üniversite-sanayi işbirliği yapılmalı. Sanayinin temel mühendislik ve temel bilim araştırmalarına destek vermesi çok önemli. Son yıllarda dünyada yaşanan bir gelişme de aynı alanda faaliyet gösteren sanayi kuruluşlarının bir üniversitenin şemsiyesi altında birleşerek, sonuçlarından ortak yararlanabilecekleri laboratuvarlar kurmaları ve temel mühendislik araştırmalarını desteklemeleri. Böylece araştırma giderlerini düşürmeleri olanaklı. Örneğin beyaz eşya sektörü böyle bir birliktelik oluşturabilir. Her kuruluş ortak araştırmaların sonuçlarından yararlanarak özgün ürünlerini geliştirebilir.

Mühendislerin staj süreleri yeterli değil

Üniversitenin birincil işlevi, doğal olarak mesleğe yönelik eğitim. Üniversite bu eğitimi verirken hem ülke gereksinimlerini değerlendirmek durumunda hem de eğitim programlarını dünyadaki gelişmelere göre düzenlemek zorunda. Kuşkusuz makine mühendisliği öğrencilerine uygulama becerileri de kazandırılmalı. Türkiye'de makine mühendisliği eğitimi veren hemen tüm bölümlerde zorunlu staj veya uygulamalı yaz eğitimi 40 işgünü. Öğrencilerin, ikinci ve üçüncü sınıfın sonunda her biri 20 işgünüden oluşan, biri proje, diğeri üretim alanında iki stajı var. Oysa makine mühendisliğinin uygulama becerilerini kazanmak için bu süreler yeterli değil. Bu amaçla öğrencilerimizin yaz aylarında çalışarak uygulama becerilerini geliştirmeleri için bazı sanayi

kuruluşlarıyla işbirliği yaptık. Bu kuruluşlarla imzaladığımız protokoller çerçevesinde öğrencilerimizin yaz aylarında 12 ila 15 haftalık uzun dönemli stajlarla üretim ortamlarında mesleki bilgi ve becerilerini geliştirmelerini sağladık. Bu kapsamda başarılı çalışmalar yaptığımız şirketler arasında BSH Ev Aletleri A.Ş., Arçelik, Bosch RBTR, Toyota A.Ş., TEI var. Öğrencilerimiz yaz aylarında yaptıkları bu stajı, son sınıfta yaptıkları bitirme tasarım projelerinde de sürdürüyor. Şu anda uzun dönem stajdan yararlanabilen öğrenci sayısı 50 dolaylarında, oysa üçüncü sınıfı bitiren öğrencilerimizin sayısı 320'yi buluyor. Amacımız önümüzdeki yıllarda tüm öğrencilerimize uzun dönem staj olanağı sağlayabilmek.

Üniversitelere alınan öğrenci sayısı sektörün ihtiyacı kadar olmalı

Ülkemizde yaşanan bir başka sorun da her yıl değişik üniversitelerden ihtiyacın üzerinde makine mühendisinin mezun olması. Her ne kadar bu öğrenciler mühendislik kültürüne sahip olarak çok farklı alanlarda çalışabilse de, doğru olan, her yıl ihtiyaca cevap verecek sayıda makine mühendisinin piyasaya girmesidir.

Bu mühendislerden beklenen nitelikler şunlar: Öncelikle temel mühendislik bilgilerini özümsemiş olmaları, iyi yabancı dil bilmeleri, bilgisayar ortamına yatkın olmaları, sürekli eğitimin önemini kavramaları, sunum ve iletişim becerilerine sahip olmaları. Değişik üniversitelerden mezun olan tüm makine mühendislerinin bu niteliklere sahip olduklarını söylemek zor. Bugünlerde tartışılan bir konu da profesyonel mühendislik sınavıdır. ABD'de mühendislerin imza yetkisine sahip olması için, mezun olduktan sonra bir yıl çalışması ve bu süre sonunda profesyonel mühendislik sınavını başarması gerekli. Böyle bir uygulamanın Türkiye'de de yapılması tartışılıyor. Uzmanlaşmanın lisans eğitimi sırasında değil de lisansüstü eğitim (yüksek lisans, doktora) sırasında yapılması günümüzde daha yaygın bir uygulama. Avrupa ülkelerinde üç yıl lisans eğitimi, sonrasında da uzmanlaşmanın olduğu iki yıl yüksek lisans eğitimi giderek yaygınlaşıyor. Lisansüstü eğitime sanayinin katkısının daha fazla olması, lisansüstü tezlerin sanayinin ihtiyaçları doğrultusunda biçimlendirilmesi yararlı olacak. Sanayi kuruluşlarıyla bu yöndeki çalışmalarımız sürüyor.

Kale Kilit ve Kalıp Sanayi ile yukarıda belirtilen konularda işbirliği yapmak isteriz. Çünkü Kale, çok değerli bir sanayi kuruluşumuz. Çok da güzel çalışmalar, işler yapıyorlar. Projelerini bizimle paylaşabilirler, biz de projelerimizi kendilerine sunabiliriz. Kale'yi ziyaret etmekten veya fakültemizde konuk etmekten mutluluk duyarız.



TÜMOSAN ziyareti.

Istanbul Teknik Üniversitesi, çeşitli kuruluşlarla imzaladığı protokoller çerçevesinde öğrencilerine yaz aylarında uzun dönemli staj imkânı sunuyor. Öğrenciler böylelikle üretim ortamlarında mesleki bilgi ve becerilerini geliştirebiliyorlar.

“Kale Kilit her yönüyle

sektörümüzün lokomotifidir”

Kale Kilit'in kaliteli ürünleriyle, sektöre yön veren bir firma olduğunu vurgulayan Naturel Yapı Malzemeleri'nin sahibi Hasan Ünal Serin, Kale'den aldıkları güçle işlerini başarıyla yürüttüklerini söylüyor. 30 kişilik donanımlı ve tecrübeli bir kadroya sahip olduklarını belirten Serin ile Naturel Yapı'yı, sektörü ve Kale Kilit bayiliğini konuştuk.

Firmanızın tarihinden bahseder misiniz? Kale Kilit ile tanışmanız nasıl oldu?

Bu işe 1970 yılında Ankara Mobilyacılar Sitesi'nde başladık. O tarihlerde mobilya boyacılığı yapıyorduk. Sonra inşaat sektörüne yönelindik ve ardından 1975 yılında Sadık Özgür'ün vasıtasıyla Kale Kilit bayisi olduk. Sadık Özgür'le tanışmamız çok enteresandır; Sadık Bey, hemşerisi olan Hacı Güzel'in sahibi olduğu Sivas Hırdavat'a uğradığı bir Ankara ziyaretinde, "Bizi müşteri olarak biriyle tanıştırdın" demiş. Hacı Bey de gelip bizi çağırırdı. Biz de o zamanlar ürünlerimizi değişik yerlerden alıyorduk. Adresimizi aldı ve bize 50 çeşide yakın ürün gönderdi. O gün bugündür Kale Kilit bayiliğimiz devam ediyor. İlk ürünleri bize bizzat Sadık Bey gönderdi.

1993 yılında da Ankara'nın Rüzgârlı semtinde toptancılığa başladık. 17 yıldır Türkiye genelinde Kale Kilit ürünlerini satıyoruz.

Şirket yapınızdan bahseder misiniz?

Naturel Yapı olarak bir aile şirketiyiz. Ankara Üniversitesi İktisat Fakültesi'nden mezunum. Bir akrabamız vasıtasıyla bu işe başladık. Okul yıllarımda çalışmaya başladığım için iş tecrübesi edinmiştim. Eskiden halamın oğlu ile ortakım. Şimdi eşimle birlikte çalışıyoruz. Bankadan emekli olan kız kardeşim de 1995 yılın-

dan beri yanımda çalışıyor ve işlere çok hâkim. Bu işe başladığımızda Ankara'da hırdavat toptancılığı sektöründe eksiklik vardı. Biz bunu gördük ve 1993 yılında hırdavat toptancılığına başladık.

Şu anda yaklaşık 2500 metrekare üzerinde sekiz katlı bir mağazamız var. Çalışan sayımız 30 kişi. Şirketimizin merkezi Ankara'da bulunuyor, İstanbul'da ise Çağlayan'da bir şubemiz var.

İnsan kaynaklarına bakış açınız nedir? Çalışanlarınıza nasıl yetkinlik kazandırıyorsunuz?

30 kişilik bir ekibiz. İyi bir ortamda çalışıyor ve çalıştığımız ekip üyelerinin uzun yıllar bizimle çalışmasını sağlamaya dikkat ediyoruz. Her çalışmamızın sosyal haklarının korunmasına özen gösteriyoruz; herkes sigortalı. Aslında bu sektörde sigortalı eleman sayısı çok az. Hele perakende mağazalarında sigortalı çalışan hemen hemen hiç yok. 40 senedir bu işin içindeyim. Dolayısıyla tecrübe ve bilgi birikimimiz var.

Çalışanlarımıza öncelikle işi sevmesini öneriyoruz. İş seversen daha başarılı ve verimli olabilirsin. Çalışanlarımızın bilgisine güveniyorum. Ürünlerimizle ilgili verilen eğitimlere maksimum katılım olmasına özen gösteriyoruz. Bu anlamda bir sıkıntımız olmuyor. Biz



Soldan sağa: Tarık Üstün (Naturel Yapı Firma Sorumlusu), Barış Ener (Kale Kilit Satış ve Pazarlama Grup Başkanı), Hasan Ünal Serin (Naturel Yapı Firma Sahibi), Nihat Eren (Kale Kilit Yurtiçi Satış Müdürü).

istediğimiz zaman eğitim alabiliyoruz. Örneğin elektronik kilitte ilgili eleman gönderdik, eğitim aldı. Kimi zaman bayi olarak biz de çalışmalarımıza eğitimler veriyoruz. Pazarlama kadromuz, konusunda uzman ve ürünleri her yerde başarıyla temsil etme yetkinliğine sahip.

Kale Kilit ürünlerinin satışlarını nasıl gerçekleştiriyorsunuz? Toptancı olarak bu aşamalardan bahseder misiniz?

Biz ağırlıklı olarak perakende mal satan dükkanlara, müteahhitlere, TOKİ ve TOKİ'ye iş yapan doğramacılar satış yapıyoruz. Büyük inşaat şirketlerinin merkezleri sanıldığı gibi İstanbul'da değil, Ankara'da. Bu nedenle Ankara'da inşaat ve hırdavat sektörü hiç duraksamadı.

Bunca yıllık deneyiminiz ışığında, Kale Kilit'i diğer kilit markalarıyla karşılaştırır mısınız?

Kale Kilit bu sektörün lokomotifidir. Diğer kilit markaları ve hırdavat sektöründeki firmalar da dahil olmak üzere herkes Kale Kilit'i baz alarak piyasaya çıkıyor. Sadık Bey'in işini sevmesi, işinin başında durması ve firmasını sürekli yenilemesi başarıyı getiriyor. Elbette iş ortaklarıyla kurduğu bağ da bu başarıya da etken.

Yeni ürünlerimizle ilgili ne düşünüyorsunuz?

Kale Kilit'in ürünleri günceli yakalayarak sektördeki ürünlere yön veriyor. Özellikle Kale Kilit'in ürünlerine yönelik kampanyalarla satışlarımızı daha da artırabiliyoruz. Bizim başarımızın asıl formülü, işimizi severek yapmamız. Yeni bir ürün çıktığında heyecanlanıyorum. Örneğin şu anda en çok beğendiğim ürün Kale Tuzaklı Barel. Yeni çıkacak ürünleri de heyecanla bekliyoruz.

Hırdavat sektöründeki sorunlar nelerdir? Önümüzdeki yılları nasıl görüyorsunuz?

Yeni çek yasaından dolayı tahsilat sıkıntısı yaşayabiliyoruz. Hatta bizim alt grubumuzdaki firmalar konuyla ilgili daha fazla sorun yaşayabiliyor.

2008 ve 2009 yılındaki küresel kriz herkeste bir güvensizlik yarattı. Bu güvensizlik daha yeni yeni aşılmaya başlandı. Bu yüzden 2011 yılı daha iyi olacak diye düşünüyorum. Bizim sektörümüzde güvenlik kadar güven de çok önemli. Bizim ürünleri satın aldığımız yere güvendiğimiz gibi, bizden ürün alanlar da bize güvenebilmeli 2008 ve 2009 yılı bizim sektör için ölüm bir yıldır. Toptancılar, perakendeciler birçok sıkıntı yaşadı. Ancak Kale'nin belli bir opsiyon tanınması bizi oldukça rahatlatmıştı.

2010 yılının ilk aylarında bir toparlanma oldu ve 2011 yılında daha da iyiye gideceğini düşünüyorum. Bazı veriler de bunu gösteriyor. Yenileme pazarı, son yıllarda sektöre daha çok satış yaptırıyor. Artık geçmişin koşullarıyla bugünün koşulları aynı değil. Değişen ekonomik koşullar sebebiyle, herkes evini, dolayısıyla kapısını ve kilidini değiştiriyor. Eski yapılar yenileniyor. Güvenlik önem kazanınca, vatandaş güvenliğini artıracak önlemler alıyor.

Kale Kilit'in kendini sürekli yenilemesinin başarıyı getirdiğini vurgulayan Hasan Ünal Serin, Kale Kilit'in iş ortaklarıyla kurduğu bağın da bu başarıda önemli bir etken olduğunu söylüyor.

Halkın sesi

“insan kaynakları” kavramını yorumladı

Müşteri memnuniyetini artırmak, sadık müşteriler yaratmak kadar çalışanlarının mutluluğunu sağlamak da bir şirketin başarısında fark edilmeyen ama aslında çok önemli bir unsur. Çalışanların kendilerine değer verildiğini hissetmesi ve güvenliğinin sağlanması çalışanlar için öncelikli koşulken, işverenler içinde insan kaynağı rekabette önemli bir avantaj. Çünkü bir şirketin hedeflerine ulaşmada, çalışanların eğitimi ve gelişimi önemli bir rol oynuyor. Bu sayımızda biz de halkımıza “çalışana verilen değer, eğitim ve çalışanın güvenliği” kavramlarını sorduk. İşte yanıtlar...

“İşverenler donanımlı eleman istiyor”

Türkiye’de birçok çalışanın huzur içinde çalıştığını düşünüyorum. Bunun elbette birçok nedeni var. En önemlisi ise, bitip tükenmek bilmeyen işsizlik. Bu nedenle çoğumuz kendi iş alanımızda çalışmıyoruz. Özellikle sanayinin İstanbul’da şekillenmesi ve buradaki zor şartlar, para odaklı çalışmamıza neden oluyor. Bunun üzerine bir de işverenin bu şartları kendi lehine kullanıyor olması, çalışan açısından işleri daha da çıkmaza sürüklüyor. Mutlu çalışan yaratmak ve onlara değer vermek yerine, çalışanlarını baskı altında tutuyor. Hâlbuki işverenler, ailenin bir üyesi kabul edecek insan kaynağını doğru seçse, samimi bir ortam yaratsa, zaten verimli bir çalışma ortamı oluşacaktır. Elbette, işveren de verimli çalışan, donanımlı

elaman istihdam etmek de zorlanıyor. Kısacası Türkiye’deki koşullar nedeniyle ne işveren ne de çalışan mutlu olabiliyor.

Esra Durgut/Kimya Mühendisi



“Çalışanlarını koruyan firmalar başarıyı yakalıyor”

Türkiye’de artık her sektör insan kaynakları uzmanlarına ihtiyaç duyuyor. Bu anlamda insan kaynağı uzmanlarının çok iyi analiz yapması ve çalışanlarının da çıkarlarını gözetmesi gerekiyor. Çalışanların güvenliği konusuna gelince, Türkiye’de yasalar ne durumda çok iyi bilmiyorum ama yeterli olmadığı konusunda eminim. Dolayısıyla bu anlamda çalışanların daha bilinçli olması ve bu anlamda şirketlerin denetlenmesi gerekiyor. Elbette çalışanlarına değer veren, onları koruyan ve bu nedenle başarıyı yakalamış çok firma var. Dileğim çalışanlarını önemseyen firmaların daha başarılı olması...

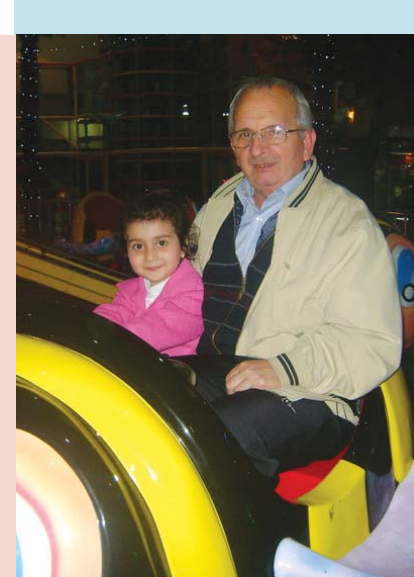
Leyla Bektaş/Akademisyen



“Ülkemizin istihdam haritası çıkarılmalı”

Bu ülkede istediğin işi, istediğin şartlarda yapmak çok zor. Eskiden eğitimin bir değeri, bir kıymeti vardı. Bu nedenle eğitilmiş insanlar baş tacı edilir, iyi yerlerde, iyi şartlarda çalışabiliirdi. O zaman okumak da zor işti. Oysa şimdi işsizlik aldi başını yürüdü. Üniversite mezunları çok alakasız işlerde mutsuz bir şekilde çalışıyor. Çünkü ülkemizde bu süreç iyi işlemiyor. Hâlbuki bu anlamda ülkenin istihdam haritası çıkarılsa, nerede, hangi alanda eksik olduğu görülse her şey daha iyi olacak. Bununla beraber özellikle kimi sektörlerin güvenlik konusunda daha hassas ve dikkatli olması şart.

Emekli/Musa Tetikoğulları



“Firmalar çalışanlarını yönlendirmeliler”

Öncelikle insana değer verilmeli ki, çalışana da değer verilsin. İşsiz sayısı arttıkça, işverenin eleman bulma kriterleri artıyor, çalışana karşı daha toleranssız oluyor. İnsan kaynakları konusunda Türkiye’de önemli çalışmalar yapılıyor. Kimi zaman bu çalışmalar çalışanları olumsuz etkileyebiliyor. İnsan kaynağı bir şirketin hedeflerine ulaşmada önemli bir unsur. Ancak insan kaynakları yönetimi, işvereni ve çalışanın sıkıntılarını, koşullarını yakından bilen kişilerce yapılmalıdır. Firmalarda hedefe uygun çalışma gösteremeyen çalışanlar işten çıkarılmak yerine, düzenlenen eğitimlerle firmaya yeniden kazandırılmalıdır. Böylelikle işsiz sayısında da azalma olacak. Bunun yanında çalışanların da bu yönde kendilerini geliştirmesi gerekiyor.

Ahmet Kerem Kalaycı/Grafiker



“Ülkemizde yetişmiş insan gücü açığı var”

Türkiye’de baktığımız zaman birçok firmanın çalışma prensipleri, insan gücüne ve çalışanlara verdikleri önem sürekli vurgulanır. Firmaların çalışanları ile var oldukları, çalışanları sayesinde bu noktalara geldikleri söylenir. Genelde insan kaynaklarının düşüncesi olmaktan öteye geçemeyen bu konular, firmanın reel gerçekleri arasında çok da fazla yer bulmaz. Tabii Türkiye’nin de kurumsallaşan firmalar gibi adım adım kurumsallaşan bir yapı kazandığını unutmamalıyız. Şu anda bahsettiğimiz insana önem konusu genelde yüzeysel işlense de başarılı uygulamalar zamanla artacak. Kesinlikle ülkemizde yetişmiş insan gücü açığı vardır. Firmalar çalıştırdıkları personellerine bu anlamda daha çok



önem vermelidirler. “Her gidenin yeri doldurulur. Önemli olan firmadır, sistemdir” düşüncesi kurumu hedeften uzaklaştıran düşüncelerdir. Unutmamalıyız sistemi de kuran insanlardır. Bu kadar olumsuz düşünceleri yansıtırken olumlu olanları da atlamamak gerekir. Son yıllarda ülkemizde çalışan iş gücüne yönelik eğitim çalışmalarını da takdirle karşılıyorum. Eğitim organizasyonları ile çalışanın uzmanlık alanına yönelik verilen bilgilerin, sektöre ve ekonomiye ayrı bir değer kattığını ve ülkenin geleceğine yatırım olduğunu söyleyebilirim. Tabii yapılan bu faaliyetler çok yetersiz olmakla birlikte zamanla daha iyi konuma gelecektir.

Suat Güney /Reklamcı

“Karşılıklı saygı çok önemli”

Ben belki de sevdiğim işi yapan ve bundan dolayı mutlu olan ender insanlardanım. Elbette çalışanların da, işverenin de yaşanan sıkıntılar sebebiyle haklı gerekçeleri var. Bugüne kadar çeşitli firmalarda açlık yaptım. Mutlu çalışanlar da gördüm, sürekli oflayıp puflayanları da... Kimi zaman sevdiğiniz işi yapmak da, işyerinizdeki koşullardan dolayı mutlu olmanıza yetmiyor. Çalışan emek harcar, işveren de her anlamda emeğin karşılığını verirse işler olması gerektiği gibi ilerler. Ben birçok kez şahit oldum, egosunu tatmin etmek isteyen insanların kendi sorumluluğu altında çalışanlara dinlemeden bağırıp, çağırdığını... Onuru kırılan birinden işyerini sevmesini ya da verimli çalışmasını bekleyemezsiniz.

Bu nedenle şirketlerin özellikle yönetici, şef konumundaki kişileri özenle seçmesi gerekiyor. Kısacası insan kaynağı konusunda yapılacak yanlış bir seçim, birçok çalışanın mutsuz olmasına neden olabiliyor.

Bayram Pason /Aşçı



Açıklama: 12. sayımızda “Çilingirin Sesi” bölümünde yaptığımız Pegasus Anahtar söyleşisindeki fotoğraf, Yusuf Bakal’a değil, Orhan Görünmek’e aittir.



Kale Endüstri Holding'de CEO görevine Hakan Önce getirildi

Kale Endüstri Holding şirketlerinde Yönetim Kurulu Üyesi ve Kale Endüstri Holding Mali İşler ve Finansman Grup Başkanı görevlerinde bulunan Hakan Önce 15 Ekim 2010 tarihi itibarıyla Kale Endüstri Holding CEO'su olarak atandı. 1957 doğumlu olan Hakan Önce, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi mezunudur. İş hayatına Arthur Andersen'de başlayan Hakan Önce, sırasıyla Ernst & Young'da Kurucu ve Kıdemli Ortak, Boyner Holding'de Perakende Grubu Finansal Kontrol Başkan Yardımcılığı ile Altinyıldız A.Ş., Beymen, Benetton, Alboyl A.Ş., Çarşı Mağazacılık A.Ş. Yönetim Kurulu Üyeliği, Ereğli Demir Çelik

Fabrikalarında Genel Müdür Mali Danışmanı, Tosal Holding'de mali ve ticari konularda İcra Kurulu Üyeliği görevlerinde bulundu. 2008 yılında Kale Endüstri Holding'de Mali İşler ve Finans Grup Başkanı olarak göreve başlayan Hakan Önce, 2010 yılında Kale Kilit, Kale Yapı, Kale Kapı Pencere, Kale Kilit Dış Ticaret ve Kale Sigorta Yönetim Kurulu Üyelikleri görevlerini takiben 15 Ekim 2010 tarihi itibarıyla Kale Endüstri Holding CEO'su olarak atandı. 2003 -2005 yılları arasında Bilgi Üniversitesi İşletme Fakültesi'nde Finansal Muhasebe dersleri de veren Hakan Önce evli ve iki kız çocuk babasıdır.

Kale Çelik Eşya Genel Müdürlüğü'ne Erhan Yılmazel atandı

Kale Endüstri Holding grup şirketlerinden Kale Çelik Eşya'nın Genel Müdürlüğü'ne daha önce Kale Endüstri Holding Yönetim Danışmanı olan Erhan Yılmazel getirildi. 1966 doğumlu olan Erhan Yılmazel, İstanbul Teknik Üniversitesi Uçak Mühendisliği mezunudur. 1990-2007 yılları arasında Arçelik'te çeşitli görevleri üstle-

nen Erhan Yılmazel bu tarihten itibaren Results Kurumsal Verimlilik Çözümleri Danışmanlık şirketinin kurucu ortağı olarak 2009 yılından bu yana Kale Endüstri Holding'e danışmanlık hizmeti verdi. 15 Ekim 2010 tarihi ile Kale Çelik Eşya Genel Müdürlüğü'ne atanan Erhan Yılmazel evli ve bir kız çocuk babasıdır.



Kale Endüstri Holding Dubai'deki ilk dağıtım ve lojistik şirketini açtı

Kale Endüstri Holding, Dubai Free Zone'de açtığı şirketiyle ihracata hız kazandırmaya devam ediyor. Kuruluş amacı, Kale Kilit başta olmak üzere Kale Endüstri Holding çatısı altında bulunan grup şirket ürünlerinin pazarlanması ve satışı sırasında müşteri taleplerinin en hızlı şekilde karşılanması, nakliye, dağıtım sırasında yaşanacak zaman kaybının ortadan kaldırılması olan Kale Kilit Free Zone Dubai şirketi, Kale Endüstri Holding'in ilk dağıtım ve lojistik şirketi-

tidir. Doğu Afrika, Ortadoğu ve Güney Asya'ya dağıtım yapacak şirketin genel müdürlük görevine Kale Kilit'te uzun yıllar ihracat bölge müdürlüğü yapmış olan Ferit Polat getirildi.

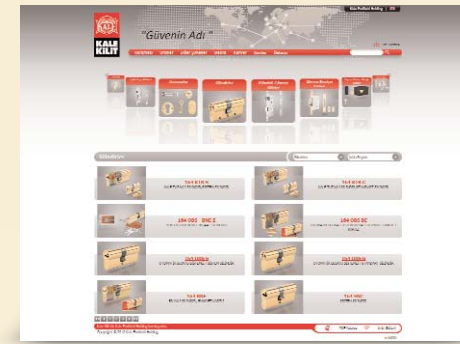


Kale Kilit'in web sitesi yenilendi

Türkiye'nin lider kilit markası Kale Kilit'in web sitesi www.kalekilit.com.tr üst düzey web yazılım teknolojisinin olanakları kullanılarak yeniden tasarlandı. Kale Kilit'in yarım yüzyılı aşkın başarı öyküsü ve her ihtiyaca uygun yenilikçi ürünleri, yeni web sitesinde kullanılan gelişmiş teknolojik altyapıyla sergileniyor. Web sitesinin uygulaması ve yazılımı Aritab, tasarımı ise ZON İletişim tarafından gerçekleştirildi. Altyapısında kullanılan web yazılım teknolojisinin en son ürünleri ile sitedeki her türlü bilgiye hızlı ve kolay bir şekilde erişilebiliyor.

Teknoloji ve tasarım dünyası, yeni bir uygulamayla sunuluyor

Yenilenen sitede, Türkiye ve dünyadaki yaygın satış ağıyla tüketiciyle buluşan Kale Kilit ürünlerinin tanıtımı, marka kimliğine uygun tasarım anlayışı ve 3D animasyon filmler yer alıyor. Kale Kilit teknoloji ve tasarım dünyasını üçboyutlu ve zengin bir tanıtımla sunan bu yeni uygulamayla, müşteriler satın alma öncesinde ürünleri detaylı olarak inceleme şansı



Web sitesinin altyapısında kullanılan web yazılım teknolojisinin en son ürünleriyle sitedeki her türlü bilgiye hızlı ve kolay bir şekilde erişilebiliyor.



buluyor. Bugüne kadar 100'ü aşkın ülkeye yaptığı ihracatla Türkiye'nin kilit ihracatındaki bir numaralı ismi Kale Kilit, yeni web sitesinde sunduğu dil seçenekleriyle dünyanın birçok noktasında Kale Kilit ürünlerinin yakından incelenmesine olanak tanıyor. İsteyen site kullanıcıları, Kale Kilit ürün kataloğunu, broşür ve bültenleri PDF formatında indirebilecek. Site ziyaretçileri Kale Kilit'in geçmişten günümüze yayınlanmış kurumsal ve ürün ilanlarına da yeni web sitesinden ulaşabilecek. Üretim altyapısında kullandığı gelişmiş teknolojisi başta olmak üzere satış, dağıtım ve diğer alanlardaki üstün ve hızlı gelişimini anlatan Kale Kilit ta-

nitim filmi, web sitesi ana sayfasında ziyaretçiler tarafından izlenebiliyor.

Kale Kilit'in yenilikçi dünyası daha yakın

Üç aylık periyotlarla çıkan, Kale'den ve sektörden haberler, özel söyleşiler, mekân hikâyelerinin yer aldığı Kalem Dergisi'nin tüm sayıları, www.kalekilit.com.tr üzerinden okunabiliyor ve PDF olarak kolayca indirilebiliyor.

Türkiye'nin Kale Kilit adresleri elinizin altında

www.kalekilit.com.tr'den Türkiye'nin yedi bölgesine yayılan bayi ağıının iletişim adreslerine kolaylıkla erişilebiliyor. Kale Kilit'in dünya standartlarındaki teknolojisi ve öncü atılımlarının vurgulandığı sitede Kale Kilit ürünlerini yakından tanıma ve bilgilendirme fırsatı sunuluyor. Siteden, kurumla ilgili basın bültenleri ve basında yer alan haberlere de ulaşmak mümkün.



Kale Kilit özel ambalajlı ürünleriyle Yapı Market Tedarikçilerinin Fuarı'nda

Kale Kilit kendi sektöründe bir ilke daha imza atarak, yapı market sektöründe ilk defa düzenlenen Yapı Market Tedarikçilerinin Fuarı'na katıldı.



CNR İstanbul Fuar Merkezi'nde 16-19 Eylül 2010 tarihinde düzenlenen Yapı Market Tedarikçilerinin Fuarı'nda Türkiye'nin kilit devi Kale Kilit, özel olarak hazırladığı yapı market görünümü standıyla göz doldurdu. Perakende sektörünün yükselen trendi yapı marketler satış kanalına hitap eden ve birincisi bu yıl düzenlenen fuara çok sayıda yerli ve yabancı sektör profesyoneli büyük ilgi gösterdi. Dünyaca ünlü yapı market temsilcilerinin ve satınalma yetkililerinin katılacağı fuara Türkiye'nin lider kilit üreticisi Kale Kilit, 350'nin üzerinde ürün çeşidiyle, kutulu ve blister ambalajlı

ürün seçenekleriyle katıldı. Başta silindirler olmak üzere kilitler, topuzlu iç mekân kilitleri ve asma kilitler son tüketiciye blisterli özel ambalajıyla sunuldu.

Kale Kilit ürünlerine kolaylıkla ulaşın

2009 Haziran itibarıyla Türkiye genelinde yapı market raflarında son tüketiciyle buluşan Kale Kilit ürünleri; Bauhaus, Baumax, Koçtaş, Leroy Merlin, Praktiker ve Tekzen gibi büyük yapı marketlerin yanı sıra 2010 yılı itibarıyla Migros ve Real gibi büyük gıda marketlerin raflarında

da tüketiciye sunuluyor. Türkiye genelinde ulusal ve uluslararası yapı marketlerin tamamına yakınında yer alan Kale Kilit ürünleri, yakın bir zamanda hem uluslararası yapı marketlerin hem de küçük çapta yerel yapı marketlerinin raflarında yerini alacak. Kale Kilit, ürünlerine çok daha fazla noktada erişilebilmesini sağlayarak kullanıcıya uzun yıllar hizmet etmeyi amaçlıyor. Kapisına kolaylıkla monte edilen kilit ve silindire, ambalajı ilk açan kişi olarak ulaşan alıcı, en önemli güvenlik unsuru olan mekânının güvenliği duygusunu doğrudan hissediyor. 57 yıllık tecrübesi ve blister ambalajlı "Ambalajı İlk Siz Açın!" logolu Kale Kilit ürünleri, Türkiye genelinde 125 mağazada son tüketicinin hizmetine sunuluyor.

Kale Tuzaklı Barel üst düzey güvenlik sağlıyor

Son dönemde çıkardığı yenilikçi ve üst düzey güvenlik sağlayan silindir grubu ürünlerinden Kale Tuzaklı Barel, dışarıdan zorlandığında barelin dışarıda kalan kısmının kırılmasını sağlayarak barele ikinci bir müdahaleyi imkânsız hale getiriyor. Kırıldığında bile çalışır olma özelliği, mekân sahibinin anahtarıyla yeniden kapıyı açıp içeri girebilmesine imkân tanıyor. İstanbul Sanayi Odası tarafından her yıl düzenli olarak açıklanan İSO 500 listesinde bu sene 270'inci sırada yerini alan Kale Kilit, ulusal ve bölgesel liderliğinin yanı sıra uluslararası pazarda da önemli bir potansiyele doğru koşuyor.



Kale Kilit İhracat ve Yapı Market yetkilileri, Medyafor ve Mr. Bricolage temsilcileriyle birlikte....

"Kapıyı Kilitlemeyi Unutmak" artık sorun değil!

Kale Kilit, çelik kapılara monte edilebilen yeni ürünü Kale Otomatik ile evlerin güvenliğini bir kat daha artırıyor. Kale Otomatik, yardımcı mandalı sayesinde, içerden ve dışarıdan kapının anahtarla kilitlenmesine gerek duymadan otomatik kilitlenmeyi gerçekleştiriyor. Kale Otomatik ile çelik kapılarda sürgüler, kapının kapanması anında 32 mm yerinden otomatik olarak dışarı çıkarak karşılıklı yuvasına yerleşiyor. Böylece kapıların her defasında anahtarla kilitlenmesine gerek kalmadan evlerde maksimum güvenlik sağlanıyor. Kilitlenen kapıyı içeriden açmak içinse kapı kolunu indirmek veya mandallı silindire tek tur çevirmek yeterli oluyor. Her türlü çelik kapıya takılabilen Kale Kilit'in yeni ürünü Kale Otomatik "Çek ve Çık" mantığı ile çalışarak, çelik kapı kilitlerine yenilik getirirken, kullanıcıya maksimum güvenlik ve zaman açısından da kolaylık sağlıyor.



KALE
OTOMATİK

Çelik kapı üreticileri Kale Otomatik ürün sunumuna büyük ilgi gösterdi



Kale Kilit, 252 RA Otomatik Kilitlemeli Çelik Kapı Kilidi Kale Otomatik'i çelik kapı üreticilerine tanıttı. 21 Ekim Perşembe günü Kayseri'de düzenlenen ürün sunumuna 300 çelik kapı üreticisi katıldı. Sunum sonrası verilen akşam yemeğinde üreticiler, yeni ürünün çelik kapı piyasasına getireceği yenilikler üzerinde görüş alışverişinde bulundu. Ayrıca sunum sonrasında ürün teşhiri için özel olarak hazırlanmış teşhir kutularını alan üreticiler, ürünün hem kapı üreticisi hem de kapı tüketicisi için iyi bir teşhir aracı olacağını belirtti. Çelik kapı kilitleri ürün grubuna eklenen yeni ürün 252 RA Kale Otomatik, çelik kapı üreticileri tarafından ilgiyle izlendi.



Kale Kilit Dış Ticaret'ten ofis ve otellere akıllıca ve ekonomik bir çözüm

denetim vb. olağanüstü hallerde Master Kart ile kilidi açabiliyor.

Kale Kartlı Kilit'le 200 bin defa açıp kapatın

Ürünlerin standart mandal uzunluğu 60 mm. Kapıların serin genişliğine bağlı olarak talep edilmesi halinde 70 mm'lik mandal opsiyonel olarak satılıyor. Acil durumlarda mekanik anahtarla kullanılabilen Kale Kartlı Kilidin (Mandalı) açma-kapama ömrü 200 bin kereyi buluyor. 10 bin defa açma-kapama yapılabilen dört adet alkin kalem pil ile çalışıyor. Düşük voltaj uyarısından sonra 100 kez açma-kapama yapılabiliyor. Ön ve arka paneli paslanmaz çelikten yapılan kilidin, mandal ve kol takımı zamak (zinc alloy) ve üzeri nikel kaplamalı. Elektronik sistem kullanımının rahatlığının yanı sıra olası sistem arızaları durumunda ön kolun içine kapakla gizlenmiş silindire, yetkili kişilerde duran mekanik anahtarla müdahale ederek kapıyı açmak mümkün. Kale Kartlı Kilit'in (Mandalı) barelleri 20'lik gruplar halinde (her grup için dört adet plastik kafalı master anahtar) üretildi.



Kale Kilit Dış Ticaret A.Ş.
Satış ve Pazarlama Müdürü
Semih Teker

Kale Endüstri Holding bünyesinde faaliyet gösteren Kale Kilit Dış Ticaret A.Ş. Satış ve Pazarlama Müdürü Semih Teker ürün portföyündeki kartlı kilit sistemleri ürün grubuna yeni bir ürün daha eklediklerini ifade etti: Kale Kartlı Kilit (Mandalı). Elektronik kilitler konusunda titizlikle çalışan Kale Kilit Dış Ticaret A.Ş., özellikle son zamanlarda toplu kullanım mekânlarında güvenlik alanında yaşanan problemlere karşı, elektronik kilit grubundaki ürünlerinin uygulandığı her alanda tam güvenlik sağlıyor. Ürün portföyüne yeni eklediği Kale Kartlı Kilit (Mandalı) serisiyle diğer kartlı kilit grubundaki ürünleri gibi oteller, iş merkezleri, yurtlar, eğitim kuruluşları, sağlık kuruluşları gibi işletmelerin yanı sıra ofisleri, pansiyonları, butik ve küçük şehir otellerini hedef alıyor. Kompakt bir yapıya sahip olan yeni ürün aynı zamanda oldukça ekonomik. Paslanmaz arka ve ön panele sahip olması, montaj kolaylığı, kapılarda tadilat gerektirmemesi ve dar serinli kapılar için ölçülerinin uygun olması ürünün başlıca özellikleri arasında yer alıyor. Ürünle birlikte kullanılacak yazılım ve donanımlar, günümüzün en gelişmiş ve yüksek güvenli Mi-fare kart teknolojiyle çalışıyor. Özellikle to-puzlu kilitlerin kullanılmakta olduğu mekân-

larda, herhangi bir tadilat gerektirmeden kolaylıkla kapıya monte edilebiliyor. Mevcut to-puzlu kilit sökülerek üç tane bağlantı elemanı (vida) ile üç dakika gibi kısa bir sürede uygulama yapılabiliyor. Kale Kartlı Kilit (Mandalı) kol takımı, ön ve arka olarak iki parçadan oluşuyor. Montajı, arkadan öne çekirme yöntemiyle çok pratik bir şekilde yapılıyor. Kapı yönüne bağlı olarak sağ veya sol kullanım uygulaması da mümkün.

Kale Kartlı Kilit'le keyfiniz yerinde

Kilidin elektronik emniyet kilidi özelliği sayesinde oda kullanıcısı rahatsız edilmek istemediği veya daha fazla güvenlik gereksinimi duyduğu içeriden kol takımı üzerinde ergonomik şekilde konumlandırılmış emniyet butonuna basması yeterli oluyor. Bu durumda kilit kat görevlisi kartlarını tanımlıyor ve kilit açılmıyor. Aynı zamanda kilidin ön yüzünde yer alan küçük LED aralıklar kırmızı renkte yanıp sönmek kullanıcısının emniyet/rahatsız edilmeme modunda olduğunu işaret ediyor. Eş zamanlı olarak aynı odayı kullanan diğer kullanıcılar kendi oda kartları ile odaya giriş yapabiliyor. İşletme sahibi veya yetkili kişiler sağlık yardımı müdahalesi,

Kale Kilit, KALDER Konferansı'na katıldı

Kale Kilit'in sponsorluk desteği verdiği Kalite Çemberi Paylaşım Konferansı, bu yıl 14 Ekim 2010 tarihinde Ankara ODTÜ Kongre Merkezi'nde gerçekleştirildi. Konferansa 1200'e yakın yönetici katıldı. Kale Kilit, konferansta "Üründen Ürüne Geçiş Sürelerinin İyileştirilmesi" konulu bir sunum yaptı. Dört aylık denetleme sürecinden geçerek sunum yapmaya hak kazanan Kale Kilit, bu çalışması ile "Ulusal ve Avrupa Kalite Ödülü ile Mükemmellik Modeli"ni alma sürecinde büyük bir adım attı. Kale Kilit adına sunum yapan Maliyet Avcıları (Pitstop) grubu, sponsor Tolga Kayaoğlu, danışmanlar Kuthan Erkaya ve Orhan Baş'ın yanı sıra çember lideri Tuncay Yayla, çember üyeleri Sezgin Çalışkan, Ali Tomruk, Mahmut Özcan, Özgür Güçlü ve Sonat Taşkın'dan oluştu.

Kalite Çemberi, çalıştıkları iş alanlarıyla ilgili kalite, maliyet, verimlilik, çalışma koşulları gibi konularda, sorunları ve çözüm önerilerini paylaşarak yaptıkları işi geliştirmek amacıyla gönüllü olarak bir araya gelen bir grup olma özelliğini taşıyor. Alt kademedeki çalışanların, iyileşme konusundaki çalışmalarına katılımı ve işyerindeki görevlerini, sorumluluklarını anlamaları açısından önemli bir role sahip olan Kalite Çemberi'nin faaliyetleri, çalışanların kurullarına aidiyetini güçlendirmeyi hedefliyor. Kale Kilit bünyesinde 2010 yılı içinde çeşitli çalışmalara imza atan 32 farklı çember kuruldu. Bu grupların çalışmalarının, Kale Kilit'e yıl sonu itibarıyla 2,5 milyon TL'ye yakın kazanç sağlaması bekleniyor.

Kalite Çemberi Paylaşım Konferansı'na katılan Kale Kilit, "Ulusal ve Avrupa Kalite Ödülü ile Mükemmellik Modeli" sürecinde büyük bir adım attı.



Kale Kilit, Kale Vida ve Kale Kilit Dış Ticaret bayilerini Antalya'da ağırladı

Kale Kilit 25-29 Eylül tarihleri arasında bayilerini, eşleriyle birlikte Belek Calista Luxury Resort Otel'de ağırladı. Bowling ve havuz oyunları aktivitelere katılan misafirler aileleriyle beraber tatilin keyfini çıkardı. Kale Vida ise 29 Eylül- 3 Ekim tarihleri arasında bayileriyle muhteşem bir tatil organizasyonunda bir araya geldi. Misafirler sutopu, mini futbol gibi organizasyonlarla eğlenirken, kendi aralarında çeşitli yarışmalar düzenlemeyi de ihmal etmediler. Gündüz aktivitelere katı-

lan bayiler, akşam yemeklerinde mevcut ürünler ve pazar hakkında değerlendirme yapma fırsatı yakaladılar. Kale Kilit Dış Ticaret bayilerine özel olarak hazırlanan tatil organizasyonunda bayiler gönüllerince eğlendiler. Antalya Vouge Avantgarde Hotel'de 1-5 Ekim tarihleri arasında düzenlenen tatil kampanyasına 185 kişi katıldı. Bayilerle yapılan safari ve yanar taş mağaralarının ziyaret edilmesiyle katılımcılar bir arada keyifli saatler geçirdi.



Kale Kilit bayileri Balkanlar'ı fethetti



Kale Kilit bayileri, 21-28 Haziran tarihleri arasında "Balkanlar Gezisi Programı" kapsamında bir araya geldi. Hırvatistan, Dubrovnik, Bosna Hersek ve Saraybosna'yı içeren Balkanlar seyahatinde ilk durak Zagreb oldu. Büyüleyici güzellikteki Zagreb gezisinin ardından ikinci gün Plitvice'de trekking yapan Kale Kilit bayileri ardından, şirin bir Akdeniz kasabası olan Split'i gezdi. UNESCO tarafından Dünya Mirası Listesi'ne alınmış eski şehir meydanı ve Dubrovnik'i gezen Kale Kilit davetlileri, ayrıca Karaka (Korsan Teknesi) ile üç ada turu yaparak, Turkuaz Denizi'nin ve büyüleyici kumsalı ile Dubrovnik manzarasının tadını çıkardı. Gezinin son günü Saraybosna'da gala yemeğine katılan Kale Kilitliler, Balkanlar'ın eşsiz doğası ve tarihi güzellikleriyle dinlenmiş ve eğlenmiş olarak dönüş yoluna çıktılar.



Kale Kilit Bayileri, Balkanlar turunun sembolü olan Mostar Köprüsü'nde hatıra fotoğrafı çektiler. Mimar Hayreddin tarafından 1557 yılında inşa edilen Mostar Köprüsü Osmanlı mimarisinin bir şaheseridir. Köprü, 1992 yılındaki savaşta Hırvat topçuları tarafından yıkıldı, ancak Türkiye Cumhuriyeti'nin de büyük katkılarıyla 2004 yılında yeniden hizmete açıldı.





Kale çalışanları Anıtkabir'de

Fotoğraflar: Nafiye Söylemez



Her yıl geleneksel hale gelen, tarihi ve kültürel olarak belleğimizde ayrı bir yeri olan mekânların hep birlikte görülmesini ve bu vesileyle tüm çalışanların kaynaşmasını amaçlayan gezi organizasyonunun ikincisi 23 Ekim 2010 tarihinde Ankara'ya, Anıtkabir'e yapıldı. Kale Endüstri Holding'de çalışan yaklaşık 500 personelin katılımıyla gerçekleşen gezi Ankara Atatürk Orman Çiftliği'nde yapılan kahvaltıyla başlarken Anıtkabir'de Kale Endüstri Holding'e özel düzenlenen askeri törenin ardından Atatürk'ün mozolesine çelenk konulması ile devam etti. Anıtkabir şeref defterine Yurtiçi Satış ve Pazarlama Grup Başkanı Barış Ener tarafından kaleme alınan yazının ardından Anıtkabir Müzesi rehberler eşliğinde gezildi ve hatıra fotoğrafları çekildi. Öğleden sonraki programda ise Anadolu Medeniyetleri Müzesi, I. ve II. Meclis binaları gezildi ve kısa bir şehir turunun ardından gezi programı son buldu.



PVC

KAPI VE PENCERE SİSTEMLERİ

KALE SAFİR

Çift Açılım Sistemi



KALE GÖKSU
Tek Açılım İspanyoletler



KALE DÜDEN
Tek Açılım İspanyoletler



KALE ARAL
Kilitli Kapı İspanyoleti

- Sorunsuz, kolay, pratik montaj sistemi.
- Ayrıntılarla ulaşılan mükemmellik.
- Uluslararası kalite ve kapasitede üretim.
- Gerçek Kale Garantisi'yle.



KAPI PENCERE SİSTEMLERİ

Kale Sigorta



KOBİ Sigorta Nalbur Paketi ile önem verdiğiniz her şeyin değerini biliyoruz

Aviva Sigorta'nın Kale Sigorta Acentalığı, işletmeler için hazırladığı özel sigorta paketiyle yangın ve ek teminatlara ilave olarak işletmenize özel riskler de, ayrıca prim alınmaksızın tek bir poliçeyle sigortalıyor. Kaza sonucunda kırılma ya da müşteri eşyasına verilen zarar, müşteri sorumluluğu, nakliyat teminatı, montaj teminatı, taşınmaza bağlı hukuksal koruma gibi riskler sonucu oluşabilecek hasarlar poliçede yazılı özel şart, limit ve muafiyetler çerçevesinde teminata dahil edildi.

Turkish Power Smackdown Kale Outlet Center'da

Son yıllarda Türk halkının boks sporuna ilgisinin artmasında büyük pay sahibi olan Smackdown dövüş sporu programını sunan Fox Alternatif Sporlar Koordinatörü Bilgehan Demir, uzun zamandır beklenen imza gününü sonunda gerçekleştirdi. Ünlü sunucu Bilgehan Demir ile sevenleri Kale Outlet Center'da buluştu. Gerçekleştirilen imza gününde ünlü spikerin hayranları alışveriş merkezine sığmadı. Bursa, İzmit ve Trakya'dan gelen hayranlar, "Turkish Power" şovuyla olağanüstü anlara tanıklık etti. Dünya rekortmeni İlker Çelik de kardeşi Emre Çelik'le birlikte büyüleyici bir şov yaptı. Bilgehan Demir "Turkish Power" isimli Türk Amerikan güreş takımının da kurulduğu müjdesini verdi.



Kale Outlet Center'la kazandılar

Kale Outlet Center hediye kampanyalarından biri daha geçtiğimiz günlerde sonuçlandı. 1 Temmuz-15 Eylül tarihleri arasında Kale Outlet Center'dan 50 TL üzeri alışveriş yapan müşterilerimiz, DFM marka araç ve SEGER marka scooter çekilişine katılmaya hak kazandı. 30 Eylül'de noter huzurunda gerçekleşen çekilişte Kadriye Saygın DFM marka araç; Aziz Bakır, Semra Kılıç ve Yavuz Şenkan ise SEGER marka scooter kazandılar. Kale Outlet Center Pazarlama Müdürü Ebru Mirza bu tür sevinçleri müşterilerine yaşatmanın ayrı bir mutluluk ve keyif verdiğini vurguladı ve talihipleri tebrik ederek hayırlı olsun temennisinde bulundu.



Öğrenciler, çalışmalarını Kale Outlet Center'da sergiledi

Özel Bağcılar Birikim Koleji öğrencileri, öğretim yılı sonunda el sanatları çalışmalarını "Geleneksel Sanatlar Sergisi" adı altında Kale Center'da sergiledi. Sergide ebru, ebru hat, vitray, ağaç yakma, ip kolaj, yağlı boya ve batık çalışmaları yer aldı. Öğrencilerin yanı sıra, öğretmen ve velilerin de yıl içinde yaptığı çalışmaların yer aldığı sergide, ziyaretçiler görsel sanatlar öğretmenin nezarinde ebru uygulaması yapma fırsatı buldu. Sergi sonunda yapılan ebru uygulamaları ziyaretçilere hediye edildi. Sergide en çok ilgi çeken çalışma ise 120 bin pul ve 10 kilo toplu iğneden yapılan Türk bayrağı tablosu oldu. Bayrak tablosu sergi sonunda Bağcılar Kaymakamlığı'na hediye edildi.



Ofis ve Otellere Akıllıca Çözüm... KALE Kartlı Kilit - Mandallı

YENİ

Kurumsal imajınızı **Kale Kilit** güvencesi ve kalitesi ile güçlendirin, **konforu yaşayın...**



Mifare kart teknolojisi ile...

Gizlenmiş silindirik

Elektronik kilitleme butonu

www.kaledisticaret.com.tr

Tel: 0212 641 71 54

KALE **KALE KİLİT**
DIŞ TİCARET



Zorlu etapları yola getiren ralliçi: Serkan Yazıcı

Kendine has tarzıyla başarılı işlere imza atan ralli pilotu Serkan Yazıcı, gösterişli pilotajlarıyla önemli bir hayran kitlesine sahip. Türkiye’de motor sporlarının, arzu edilen noktada olmadığını, yanlış tanıtıldığı için “tehlikeli spor” imajından sıyrılmadığını ve bu nedenle çok fazla ilgi görmediğini söyleyen Yazıcı, “Türkiye’nin başarılı pilotları ve organizasyonlarıyla dünya motor sporları platformunda söz sahibi bir ülke olacağına inanıyorum” diyor.

“Araç”, ralliçi için ne ifade eder? Yarışta kullandığınız aracın özelliklerinden bahsedersiniz?

Yarış arabaları bizden birer parça gibidirler, yarışırken onlarla bütünleşiriz adeta. Bazen biz onu, bazen de o bizi kurtarır tehlikelerden. Büyük bir bağ vardır aramızda.

İlk yarışınızdan bahsedersiniz? Bugüne kadar sizi en çok etkileyen yarış hangisi oldu ve nasıl sonuçlandı?

İlk yarışım 1989 Mudanya tırmanma rallisi idi.

O gün yarış kazandım ve çok mutlu oldum. Unutmadığım bir gündü; çok büyük bir seyirci önünde ilk yarışımı kazanmıştım. Uludağ’daki Karadam yarışını kazandığımda da çok sevindim. Tüm yarışmacıları geçtim ki, hepsi şampiyondu ve oraya da “Şampiyonlar Şampiyonası” diye gelmişlerdi. Tüm basın oradaydı ve başta beni hiç fark etmediler bile. Ama ben hepsini geçeceğimi biliyordum. Yarışa da Cem Hakkı’yu ikna ederek katılabiliştim. Çünkü şampiyon değildim ve beni

oraya almaları için önemli bir başarıym yoktu. Ama katıldım ve kazandım...

Yarıştan önce neler yaparsınız? Özellikle dikkat ettiğiniz noktalar var mı?

Motivasyonum iyi olduğunda kazanabiliyorum. Bu nedenle yarış öncesinde motivasyonumu iyi tutmaya çalışıyorum, dua ediyorum.

Dönüm noktası saydığınız bir tarih var mı?

2000 yılında tüm uğraşlarıma, didinmelerime



ve çektiğim sıkıntılara değen bir anlaşma yaptım. Team Atakan’a girdim. Benim yarışmaya çalıştığım dönemde 40 yaşındaki pilota “genç yetenek” diyorlardı bu ülkede. Çok şükür, neticede olmak istediğim yere geldim ve o tarihte Marlboro pilotu oldum. Düşlediğim şey gerçek oldu.

Türkiye motor sporları konusunda nasıl? Özellikle bu sporda eğitimin ve güvenliğin öneminden bahsedersiniz?

Bir ülkede motor sporu olması için devlet desteğinin olması gerekiyor. Şimdi bakıyorum, iki genç caddede kurallara uymadan hız yapıyor. Gazeteler “Yarışırken kaza yaptılar” di-



Serkan Yazıcı'nın künyesi

Doğum tarihi: 22 Mart 1971’de Bursa’da doğdu. Evli ve bir çocuk babası
Motor sporları başlangıcı: 1989 Mudanya tırmanma
Mesleği: Turizm ve inşaat
Yarıştığı takımlar: Testeş Rally Team, Opel Motorsport Turkey, Team Atakan, Team Taksi, Ford Rally, Team Taksi, Ford Rally Sport Turkey, Hyundai Assan Motorsports, Lassa Rally Team
Önemli başarılar: 1996 Türkiye Tırmanma Şampiyonu, 2000 WRC FIA Teams Cup 3., 2000 Türkiye Ralli Şampiyonluğu, 2001 Türkiye Ralli Şampiyonluğu, 2004 Türkiye Ralli Şampiyonluğu, 2008 Türkiye Ralli Şampiyonluğu

ye manşet atıyor. Yarış kavramı zihinlere olumsuz bir şekilde yerleşiyor ve halkımız bu spordan soğuyor. Halbuki yarış, kuralları olan bir şeydir. İki kişi kavga ettiğinde, gazeteler karete ya da boks yaptılar, diye yazıyor mu? O halde yarış kavramı da böyle kullanılmamalı. Eskiden on binlerce kişi seyredirdi bu sporu. Oysa bugün toplum bu spordan korkar hale geldi. Federasyonumuz da, sporcuya yönelik hiçbir şey yapmayınca takımlarımızın kalitesi 3. lig takımlarına dönüştü. Düşüş çok hızlı ve sert oldu. Ama muhakkak çıkışa geçecektir diye düşünüyorum. Bir kahraman gelip bunu değiştirecektir. Tabii ki kahramanın arkasında duracak öğeler çok önemli. Bunlar şu anda Türkiye’de yok, zaman içinde olacaktır.

Türkiye Ralli Şampiyonası’nın altıncı ayağının galibi oldunuz. Yarışla ilgili yaşadıklarınızı paylaşır mısınız?

Hata yapmadık ve yarışı kazandık. Zor bir yarışı, üstelik hava çok sıcaktı. Ama ben yarışı bugün-

ne kadarki birikimim ve tecrübemle kazandım.

Önümüzdeki dönemde katılacağınız bir yarış var mı? Avrupa Şampiyonası’nın bir ayağına katılacağım. Bir de Türkiye’de bir yarış yapacağım.

Motor sporlarıyla ilgilenenlere neler söylemek istersiniz?

Motor sporlarının her türü, sokakta kurallara uymayan gençlerin yaptığı tehlikeli hareketlerden çok daha emniyetlidir. Motor sporlarına sahip çıksınlar. Bu spor ne kadar ilgi görürse gençlerin de sporun içinde yer alma şansı o kadar fazlalaşır.

Motor sporlarının emniyete dayalı olmasından hareketle hayatımızın emniyetini sağlayan Kale Kilit ile ilgili düşüncelerinizi öğrenebilir miyiz?

Kale Kilit Türkiye’nin bu sektördeki markası. Adeta başka bir kilit markası yok gibi. Herkese olduğu gibi bana da büyük bir güven veriyor. Kendilerine başarılar diliyorum.

Yorgunluk deyip geçmeyin

Prof. Dr. Osman Müftüoğlu

Yorgunluk son günlerin en çok konuşulan konularından biri. Özellikle kış ve bahar aylarında yorgunluk sorununa çare arayanların sayısı artıyor. Peki, ne oldu da eskiden sohbetlere bile "ara-sıra" konu olan bu sorun en önemli sağlık problemlerinden biri haline geldi? Çünkü eskiden oranla daha az bedensel güç harcıyoruz, kazma sallayan, kürek saplayan, odun kıran, yani şu veya bu şekilde ağır bedensel çalışma yapanların sayısı parmakla gösterilecek kadar azaldı. O zaman sorun ne? Çoğumuzun farkında olmadığı bir nokta var: Bizi bedensel yükler kadar ruhsal olaylar da yorar. Çözumsuz konular, bitmeyen sorunlar, iş, aş, eş endişeleri, kaygı ve korkular, geleceğe yönelik belirsizlikler, yani farkına vardığımız ya da varmadığımız birçok ruhsal problem ve/veya iç çatışma yorgunluk nedeni olabilir. Son zamanlarda yaşanan yorgunluklar bedensel veya fiziksel olmaktan çok, ruhsal ya da motivasyonel yorgunluklardır. Depresyon sorununun, kaygı bozukluklarının sıklığına, yarışmaya dayalı yeni yaşam tarzı sosyal ve maddi yönden mükemmeliyete yakın olanlarda bile ciddi düzeyde yorgunluk yakınmasına sebep olabiliyor.



Beslenme ve uyku çok önemli

Yorgunluğun başka sebepleri yok mu? Tabii ki var. Hareketsiz yaşam tarzımız bunların başında geliyor. Yoğun bedensel aktivite nasıl yorgunluk hissine yol açıyorsa, gereğinden fazla tembellik de enerjisizlik, güçsüzlük duygusuna yol açıyor. Uzamış tatiller, televizyon karşısında geçirilen boş saatler, gereğinden uzun istirahatler de bizi yorabiliyor. Beslenme yanlışları da önemli bir neden. Bed-

nimizde bazı vitamin ve mineraller azaldığında yorgunluk hissi başlıyor. Özellikle demir, potasyum, kalsiyum eksikliği, folik asit ve bihassa B 12 vitamini noksanlığı yorgunluk nedeni olabiliyor. Sodyum azlığının da yorgunluğa yol açtığı kesindir. Kalsiyumun yalnız azlığı değil, fazlalığı da yorgunluk nedeni olabiliyor. Beslenme hataları sonucu ortaya çıkan kan şekeri düşmesi -hipoglisemi-, yeteri kadar su içmemek de yorgunluğa neden olabiliyor. Özellikle fazla kilolu, göbekli, insülin direnci problemi olan biriyse, fazla miktarda şeker, un, nişastalı yiyecekler yemek, bir öğünde alınan toplam kalori miktarını abartmak, silik hipoglisemi nöbetleri de yorgunluğa sebep olabiliyor. Öğün atlamanın da yorgunluğa neden olabileceği aklınızda olsun. Sık yapılan bir beslenme yanlışlığı da yorgunluktan kurtulacağım diye fazla miktarda kafe-

in tüketmektir. Kafeinin makul miktarları yorgunluğa iyi gelse de fazlası yorabiliyor. Uykusuzluk en az beslenme kadar önemli bir yorgunluk sebebidir. Süresi ve kalitesi iyi olmayan bir uyku ertesi gün mutlaka yorgunluk yapar.

Hastalık işareti olabilir

Yorgunluğun önemli bir sağlık sorununun işareti olabileceğini de bilmenizde fayda var. Kansızlıktan enfeksiyon hastalıklarına, hormonal bozukluklardan organ yetmezliklerine, romatizmal hastalıklardan kanserlere kadar pek çok hastalıkta yorgunluk uzun süreli ilk ve tek şikâyet olabiliyor. Yorgunluk sorununun tedavisi esas olarak nedene göre planlanıyor. Sorun psikolojikse başka, bedensel sorunlardan kaynaklanıyorsa başka şekilde çözümlenmesi gerekiyor. Yani herkese uygun

gelebilecek ortak bir tedavi söz konusu değil. Benim önerim birkaç haftayı geçen, özellikle ilerleyici bir karakter gösteren yorgunluk şikâyetiniz olduğunda sorunun nedenini öğrenmeye çalışmanız, gerekiyorsa konuyla ilgili bir doktordan yardım almanızdır. Kronik yorgunluk sendromu son yıllarda sık sık gündeme gelen bir sağlık problemidir ve nedeni hâlâ belirlenebilmiş değildir. Bu sendromda depresyon, gezici kas ve eklem ağrıları da çoğu zaman yorgunluğa eşlik etmektedir. Daha çok genç hanımlarda görülen bu sağlık probleminde hafif bir ateş, boyun lenf bezlerinde büyüme de yorgunluğa eşlik edebiliyor. Bazı hastalarda yorgunlukla beraber kolit şikâyetleri de sık sık tekrarlıyor. Sendromun kesin bir teşhis aracı yok. Hasta şikâyetlerinin klinik veriler ve laboratuvar bilgileriyle birleştirilerek teşhis konuluyor.



KALE ÖZGÜR EVLER

KALE ÖZGÜR EVLER sakinleri bu yaz yazlığa ihtiyaç duymadılar!

4 mevsim yaşayacağınız KALE ÖZGÜR EVLER'de size uygun kat ve cephe seçenekleri ile ÖZGÜR YAŞAM'a siz de dahil olmak ister misiniz?



Size uygun kredi imkanları!

1.Sınıf Yaşam İçin Tüm Ayrıntılar Düşünüldü:

Daire içlerine de kesintisiz enerji sağlayan Akxa Jeneratör
Teka Ankastre Fırın
Teka Ankastre Bulaşık Makinesi
Teka Davlumbaz & Set Üstü Ocak
Hüppe Duşakabin Sistemleri
Kaledekor Banyo Mobilyaları

Kaledekor Mutfak
Kalebodur Seramik
Kale Çelik Kapı
7/24 Kameralı Güvenlik Sistemi
Kat Erişimli Kapalı Otopark
İklimsa Klima
Schüco Pencere Sistemleri

Uydu TV Anteni
Viessmann Kombi
Vitra Lavabo & Armatür
Vitra Klozet & Küvet
Yedek Su Deposu ve Hidrofor

2+1 175.500 TL, 3+1 210.000 TL'den başlayan fiyatlarla



Kale Kilit, Kale markasının vaad ettiği güven ve kaliteyi Kale Özgür Evler'de hayata geçirdi.

Projede sunulan tüm ayrıntılarla eksiksiz olarak tamamlanmış olan daireleri hemen taşınmak üzere inceleyebilirsiniz. Çünkü Özgür Evler'de tüm daireler, örnek dairelerle aynı standartlarda, birinci sınıf malzemeyle inşa edilmiştir. Yeni evinizi veya yatırımınızı maket üstünden değil, taşınmaya hazır halini görerek seçin.

- ✓ Açık yüzme havuzu
- ✓ Çocuk oyun parkı
- ✓ Açık misafir otoparkı
- ✓ Kat erişimli kapalı otopark
- ✓ 2+1, 3+1, 6+1 (dubleks) daire seçenekleri



Satış Ofisi:
Gürpınar E-5 bağlantısına 2.5 km mesafededir.
Açık Adres:
Adnan Kahveci Mahallesi Yavuz Sultan Selim Blv. Osmanlı Cad. Beykent
Beylikdüzü
bilgi@kaleozgurevler.com



KALE YAPI

www.kaleozgurevler.com Tel: (0212) 855 42 05

Değer verdiğiniz her şeyi
garantiye alın!



Şimdi sahip olduklarınızı korumak, güvenceye almak her zamankinden daha önemli. Gelin, değer verdiğiniz her şeyi Kale teknolojisiyle güvenceye alın. Kale kalitesi ve garantisıyla her dönemde, her koşulda rahat edin.



KALEÇELİKKAPI

“Güvenlikte Son Nokta”

KALEÇELİKKASA

“%100 Güvenlik Teknolojisi”

Showroom Tel: 0212. 502 05 05 (PBX) > Fax: 0212. 502 05 55 Genel Md.: 0212.504 72 72 (PBX) > Faks: 0212. 504 85 55 > www.kalecelikesya.com