

Limak Holding Yönetim Kurulu Başkanı Nihat Özdemir, kızı Ebru Özdemir'le birlikte çalışmaya başladıktan sonra şirkette istihdam yaratan sosyal projelere daha fazla yer verdiklerini söylüyor. Orhan Holding Onursal Başkanı İbrahim Orhan'ın kızı Ayşegül ise şirkette rol aldıktan sonra Orhan Eğitim Vakfı'nın kurulmasına önyak olmuş. Bunlar kız çocuğu olan patronların kızlarıyla çalışmaya başlamaları sonucunda şirketlerinde yaşadıkları olumlu gelişmelere sadece iki örnek. Gerçekten de kız çocukların varlığı erkek patronları hem liderlik hem de sosyal sorumluluk anlayışı bakımından çok daha "zenginleştiriyor." İşte örnekleriyle yönetimde kız çocuk etkisi...

BABA İŞİNE

Kız etkisi

**ŞİRKETE
DAHİL
OLMALARI
neleri
değiştirdi?**

• **ASLI SÖZBİLİR**
asozbilir@capital.com.tr

Jack Nicholson "As Good As It Gets" (Benden Bu Kadar) adlı filmde aşık olduğu kadına "Bende daha iyi bir adam olma isteği yaratıyorsun" (You make me wanna be a better man) demişti. Güçlü ve sevilen kadınların erkekler üzerindeki dönüştürücü etkisi kısaca bu vurucu cümleyle özetlenebilir.

Aslında bunun yansımaları kimi zaman acımasız rekabetin hüküm sürdüğü iş dünyasında dahi görmek mümkün. Yeni global araştırmalar, kızları olan iş adamlarının dünyayı daha iyi bir yer haline getirmekte diğer mevkidaşlarına göre daha istekli olduğunu gösteriyor. Örneğin ABD'nin en büyük şirketlerinin kurumsal sosyal sorumluluğa yılda ekstra 59,5 milyon dolar harcamalarının nedeni, bu şirketlerin 2'nci kuşak kız çocukları olan CEO'lar tarafından yönetilmeleri...



Nafi Güral (önde), Sema Güral Sürmeli, Hediyeye Güral Gür, Gülden Güral (soldan sağa).

ŞİRKETE GÜÇ VERDİLER

NG Kutahya Porselen Yönetim Kurulu Başkanı Nafi Güral, üç kızı da üniversiteyi bitirene kadar her yaz porselen fabrikasında değişik bölümlerde rotasyonla staj yaptıklarını söylüyor. Güral, onlara aile işi dışında iş kurmak ya da hiç çalışmamak gibi seçenekler de sunduğunu belirtiyor. Yine de kızların üçünün de aile işinde çalışmayı tercih ettiklerini sözlerine ekliyor.

Güral, "Liderlik yeteneklerinin, şirketi rahatlıkla yönetecek bilgi birikimlerinin yeter derecede geliştiğini kabul ettiğimde ve de evleri ile işlerini beraberce yürüteceklerine kanaat getirdiğimde, şirketlerdeki birinci derece sorumlulukları kendilerine bırakarak, devir planlamasını başlattım" diyor.

Böylece ilerleyen yıllarda Nafi Güral Kutahya Porselen'in yönetim kurulu başkanlığına büyük kızı Sema Güral Sürmeli'yi, turizm grubu başkanlığına ortanca kızı Hediyeye Güral Gür'ü, e-ticaret işinin başına da küçük kızı Gülden Güral'ı getirdi.

Nafi Güral, kızlarının yönetime katılımının şirketi güçlendirdiği ve işleyiş daha etkin hale getirdiği görüşünde: "Kızlarım ile çalışmak benim için her zaman mutluluk verici oldu. Onların da benimle ve şirketlerimizde çalışma arzusu bizim gibi aile şirketleri için çok önemli. Kadın eli değen işlerin mükemmelliğini yaşayarak görüyorum ve her konuda kızlarımın yeteneklerinden yararlanıyorum" diyor.

Yine araştırmalara göre kız çocuğu babası olmak yönetim tarzını da etkiliyor. Kız çocukları olan karar alıcılar genellikle çalışanlarına daha olumlu bir yaklaşım sergiliyor, tabii bunun yaşadıkları topluma daha olumlu



Banu Aksoy
Tarakçıoğlu,
Erdal Aksoy.

etkileri de oluyor. Şirketin sağlayacağı çocuk bakımı, esnek çalışma koşulları, kadın erkek eşitliği gibi unsurlar bunlardan birkaçı olarak sayılabilir. Biz de buradan yola çıkarak kız çocuğu olan ve üstelik onlarla yönetimi paylaşan iş dünyası liderlerine kızlarının varlığının liderlik, iş yapma biçimi, insan yönetimi, sosyal sorumluluk gibi alanlarda onları nasıl etkilediğini sorduk.

FARKLI BAKIŞ AÇISI

Turcas Petrol Yönetim Kurulu Başkanı Erdal Aksoy yönetim kurulu üyesi olan kızı Banu Aksoy Tarakçıoğlu'nun her konuyu kendisinden çok farklı şekilde düşünebilmesinin kendisine ve şirkete yeni bakış açıları getirdiğini söylüyor.

Aksoy, kızının sorumlu hareket etmesinden de çok memnun: "İş takibinde çok iyi olmasından dolayı Banu'ya verdiğim bir işi asla bir daha düşünmemeye gerek kalmaz. Özellikle anne olduktan sonra kendi hayatında da birçok rolü üstlenmenin vermiş olduğu yatkınlıktan dolayı organizasyon ve planlama konularında biz erkeklerden çok daha iyi olduğunu söyleyebilirim" diyor.

Kızının karar alma aşamalarında şirketin girişimci yönünü önünü tıkamayacak şekilde fırsatları ve riskleri hesaplayarak kararlara katkıda bulunmasının yanı sıra liderlik ve iş yapma biçimi de Erdal Aksoy'un takdir ettiği özellikler. Aksoy, "Sonuç odaklı ve verimli çalışması, zamanı iyi kullanması ve işleri doğru şekilde delege etmesinin yanı sıra özellikle de insan ilişkilerinde düşüncelerini ve duygularını mümkün olan en açık şekilde politik olmadan ifade edebilmesi beni her zaman etkilemiştir" diye konuşuyor.

Banu Aksoy Tarakçıoğlu, yönetime kazandırdıklarının yanında sanata olan ilgisiyle de aile geleneğine katkıda bulunuyor. Belkis & Erdal Aksoy Koleksiyonu'na kardeşiyle beraber portföylerindeki Hüseyin Avni Lifij eserlerini katarak 'HAL' adlı yeni bir sergi mekanı açmak için çalışmalarını sürdürüyor.

FIRSAT EŞİTLİĞİ SAĞLANDI

Turizm, inşaat ve enerji yatırımlarıyla öne çıkan Özalpın Grubu'nun yönetim kurulu başkanı Nuri Özalpın, kız çocuklarıyla babaları arasında son derece güçlü bir duygusal bağ olduğunu söylüyor ve "Kızım Öznur Özalpın Özdemir ile ilişkimde bunu fazlasıyla hissediyorum" diyor.

Özalpın, kızının vizyonu ve kapasitesini fark edip, ona birlikte çalışma fırsatı sunmuş ve sonuçlarından oldukça memnun kalmış. Özalpın, "Kızımın iş hayatındaki zekâsı, üretkenliği, detaycılığı, yapıcı, sabırlı ve emeğini esirgemeyen bir yönetici olması, iş hayatında kadınların ne kadar mükemmel bir lider olacağını da yakinen gösterdi. Bunu Gloria Hotels&Resorts'un CEO'lüğünü yapmaya başladığından beri otellerin başan çizgisinin yukarı çıkmasından anlayabiliyoruz" diye konuşuyor.

Öznur Özalpın'ın şirketteki varlığı Nuri Özalpın'ın kadınlara fırsat eşitliği konusuna daha duyarlı olmasına da



NIHAT ÖZDEMİR
LİMAK HOLDİNG YKB.

“ÇOK
ŞANSLI BİR
BABAYIM”

SOSYAL PROJELERE KATKI Kızım Ebru ile uzun zamandır birlikte çalışıyoruz. Kendisi şu anda Limak Yatırım'ın yönetim kurulu başkanı. Limak çatısı altında çevre, eğitim, kültür sanat, spor ve yerel kalkınmayı destekleyen pek çok sosyal sorumluluk projesi gerçekleştiriyoruz. Bu projelerde kızım Ebru'nun vizyonu ve katkısı tabii ki çok büyük. Onun liderliğinde bugüne kadar pek çok projeyi çalışanlarımızla birlikte hayata geçirdik. Limak Ailesi olarak, hepimiz bu bilinçle hareket ediyoruz. Ebru'nun sosyal sorumluluk projelerine ve sanata olan ilgisi Limak çalışanlarını ve grubu da çok olumlu yönde etkiliyor.

İSTİHDAM YARATTI Bugüne kadar onun sayesinde işsizliğin yüksek olduğu bölgelerde özellikle istihdam yaratma konusunda birçok projeye imza attık. Kosova'da Çalık Grubu ile ortak olduğumuz elektrik dağıtım şirketi KEDS'te Ebru'nun öncülüğünde 'KEDS Academy' isimli bir akademi kurduk. Burada yetiştirdiğimiz gençleri şirketimizde istihdam ediyoruz. Yine Kosova Priştina Havalimanı'na da biz işletiyoruz ve burada kurduğumuz LimakASİ isimli havacılık akademisinde yetişen gençler de dünyanın 70 farklı ülkesinde iş sahibi olabilecekleri bir sertifikaya kavuşuyor.

HEM ANNE HEM İŞ KADINI

Kadınların iş hayatına katılmalarının artmasının son derece önemli olduğunu ve her anlamda pozitif katkı yapacağını düşünüyorum. Bu açıdan ben de çok şanslı bir baba olduğuma inanıyorum. Hem annelik yapan hem de işe dört elle sarılan bir kızım var. Öte yandan Ebru genelde kadınların tercih etmediği bir bölüm olan inşaat mühendisliği fakültesini bitirdi. Türkiye'de mühendislik fakültelerinde okuyan kızlarımızın sayısı artmalı. Şirket olarak da bu yönde yeni sosyal sorumluluk projeleri gerçekleştirmeyi düşünüyoruz.

Nuri Özalın, Öznur Özalın Özdemir.



yardımcı olmuş durumda. Bu doğrultuda kadın çalışan çıkarma ve destekleme konusunda yöneticilerini hep teşvik ettiğini söyleyen Özalın, “Ayrıca Özalın Holding olarak burs verdiğimiz yüzlerce öğrencimizin de çoğunluğu kız öğrencilerden oluşuyor” diyor.

Nuri Özalın, kızıyla birlikte çalışmanın çalışanlarıyla diyalogunu da çok olumlu etkilediği görüşünde: “Kızımın varlığı, özellikle genç bayan ve erkek personellerle diyaloglarımda onların bir anne ve babanın çok kıymetli çocukları olduğunu ve hatalı oldukları durumda bile onları rencide edecek davranış ve tutumlardan uzak kalmama sağladı. Çünkü bir baba olarak sebebi ne olursa olsun kızına kötü davranılmasına tahammül edemez-

İSMET GÜRAL
GÜRAL ŞİRKETLER GRUBU BAŞKANI

"HEM İŞ HEM DE
ÖZEL HAYATIMI
GÜZELLEŞTİRİYOR"



dim. O zaman ben de personellerimi yönetirken sebebi ne olursa olsun onları kırmadan, üzmeden yönetmeli ve yönlendirmeliydim."

İŞ YAPMA BİÇİMİ DEĞİŞTİ

Sarar Şirketler Grubu Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı Sabahattin Sarar, kızları Ece Özalp ve Sara Sarar eğitimlerini tamamlayıp şirkete katıldıkları gün heyecan, sevinç ve endişeyi bir arada yaşadığını söylüyor. "Yönetimde yer almanın hem onları hem de benim hayatımda çok şey değiştirdi. Bu süreçte sadece baba-kız değil, beraber çalışan profesyoneller olduk" diye konuşuyor. Sarar, kızlarının iş süreçlerine getirdiği yenilikleri ise şu sözlerle özetliyor:

"Kızların bana teknolojiyle daha iç içe olmayı öğretti. İş yapma biçimimde onları getirdiği değişiklik, iletişim ve teknoloji alanlarında özellikle kendini gösterdi. İnternet üzerinden satış, elektronik vitrinler, müşteri ilişkilerinin daha iyi incelenmesi, satış ve üretim planlamada

ALTERNATİF PLANLAR Çocukları arasında eğitimi tamamlayıp işe ilk başlayan Harika oldu. Bu sebeple benim için kızımın iş hayatındaki yeri de ayırdı. Harika'nın garantici bir yapısı vardır. Risk almazı sever, fakat limitlerini bilir. Her zaman iki defa kontrol eder, B planı hatta alternatifli olan C planını yapar. Bu sayede bizim birbirinden farklı bakış açıları ile hazırlanmış hareket planlarımız vardır.

SORUMLULUK PROJELERİ Kızım 20'li yaşların başında iken Milli Eğitim Bakanlığı'nın başlattığı, Unicef'in destek verdiği "Baba Beni Okula Gönder" projesine destek vermek istedi ve kızlarımızın okula gidip eğitim alma haklarına sahip olmalarına destek için **Güral Porselen** adına projeyi bizzat Harika yürüttü. Benzer bir projeyi Van'daki depremden sonra da yürüttü. Kadınların merhamet, eşitlik ve adalet duyguları ile başlattıkları projeler toplumların yapısını pozitif yönde değiştiriyor. Kız babası olmak insanı daha dikkatli, planlı ve programlı, bolca not alan, detaylara özen gösteren ve kurallara bağlı yaşayan düzenli bir insan haline getiriyor.

DETAYLAR KIZIMDAN Kadınlar kuralsızlığı ve plansızlığı sevmiyor ve her konuda bir fikirleri olmasını istiyor. Bunun için de çok soru soruyorlar, araştırma yapıyorlar, insan ilişkileri iyi olduğu için bilgi onlara akıyor. Piyasa bilgileri dahil olmak üzere, ürün analizleri gibi detaylı çalışmalar kızımın gelir. Harika, ayrıntıları kaçırmıyor. Aynı dikkati çevresinden de bekliyor. Hızlı iletişim sağlamak için teknolojiyi iyi kullanıyor. Whatsapp grupları ve mail grupları kuruyor, iletişimi güçlü tutuyor. Böylece günlük toplantı sayısını azaltıyor. Bir araya geldiğinde herkes konuya hakim oluyor ve hızlı karar alıp hızlı uygulanıyor.

HEM İŞTE HEM ÖZELDE Kızların paylaşımcı ve destekleyici yapıları babalarını iş hayatında ve özel hayatta rahat ettiriyor. Beraber çıktığımız iş seyahatleri kızımın daha renkli geçiyor. Bana kalsa ben akşam yemeğimi bir sandviç ile geçiştirecektim Harika'yla berabersek, onun önceden rezervasyon yaptırdığı bir akşam yemeğimizi mutlaka olur. Kızımın çalışmak iş hayatının yüklerini azaltırken gündelik hayatın güzelliklerini fark etmemi sağlıyor.

yapılan tahminler, müşteriyle iletişimimizde online mecraların ağırlık kazanmasını sağladı."

Sabahattin Sarar kızlarının jenerasyon farkından doğan vizyonlarının insan yönetiminde de kendini gösterdiğini söylüyor. "Yöneticileri projelerin toplantıları sıklıkla çıkarmak için bilgi fırsatı seanslarına çevirdiler ve daha yaratıcı bir ortamı yarattıklarını gördük" diyen Sarar, kendilerinin de koleksiyon hazırlama aşamasında daha üretici olabilecek adına bu teknoloji uygulamaya başladıklarını belirtiyor.

Sabahattin Sarar, kızlarının kadın çalışan ağırlıklı gruptaki eşitlikçi ortama da katkı sağladıklarına dikkat çekiyor. Sarar'ın işaret ettiği önemli katkılardan biri de sosyal sorumluluk alanında... Kızlarının grubun sosyal sorumluluk projelerine profesyonel bir bakış açısı kazandırdığını düşünen Sarar, "Sarar markasını sanat ile yan yana getirdiler. Kısacası çok yoğun tempodan dolayı vakit bulamadığımız şeyler ile kızların beni buluşturdu. Onlarla Sarar'ın destekleyeceği projeleri konuşmak ge-



Ayşe Köksal Çetin, Güntekin Köksal ve Zeynep Köksal Yaykiran.

liştirmek bile bizim için bir keyif ve yeni bir deneyim yaşamak oluyor" diye konuşuyor.

SOSYAL SORUMLULUĞA KAYNAK

Pet Holding baba ve kızlarının yönetiminde yer aldığı Türkiye'nin ileri gelen kurumsal aile şirketlerinden biri... Holdingin yönetim kurulu başkanı Güntekin Köksal'ın kızları Ayşe Köksal Çetin ve Zeynep Köksal Yaykiran, yönetim kurulu üyelerinin yanı sıra hem şirket yönetiminde hem de kurumsal sosyal projelerde aktif olarak yer alıyor. Köksal, kızlarıyla birlikte çalışmaya çok önceden karar vermiş ve onların küçük yaşlardan itibaren yönetim kurulu toplantılarına dinleyici olarak katılmalarını sağlamış. İkisinin de eğitimlerinin ardından yönetimde yer almalarıyla şirketi hem bilgi ve teknoloji, hem kurumsal dayanışma hem de sosyal sorumluluk projeleri anlamında daha ileriye taşıdıklarını anlatıyor. Köksal iki kızının yönetime katkılarını şöyle özetliyor:

"Ayşe holdingde göreve başladığında ilk şirket içi uygulaması çalışanlara özel sağlık sigortası getirmek

oldu. Ayrıca şirket içi sigara yasağı uygulayarak, Pet Holding'in 1998'den beri dumanlı bir çalışma ortamı sunmasını sağladı. Zeynep ise Pet Holding'deki görevleri dışında Köksal Eğitim Vakfı'nın (KEV) da tam sorumlusu olarak çalışıyor. Şirketin 40'inci yıl kutlamalarında hazırlanan kitabın yazımını da bizzat üstlendi. Bunun dışında 'Picasso' sergisinin Ankara'da CER Modern'de gerçekleşmesinde de en büyük pay sahibi oldu." Köksal'ın kızları şirket yönetiminde rol almaya başladıktan sonra kadın çalışanların hakları da daha önde tutulmaya başlanmış. Köksal, o zamana kadar cumartesi günleri çalışırken, o gün tatil edildiğini söylüyor.

KURUMSALLAŞMAYA VE EĞİTİME KATKI

Orhan Holding Orursal Başkanı İbrahim Orhan, 1995 yılından beri kızı Ayşegül Orhan ile birlikte çalışıyor. Ayşegül Orhan holdingin kurulduğu o tarihten beri yönetim kurulu başkan yardımcısı. Aynı zamanda Orhan Holding şirketlerinde ve Orhan Eğitim Kültür Vakfı'nda yönetim kurulu başkan veya başkan yardımcılığı görevlerine devam ediyor. İbrahim Orhan, kızının yürüttüğü insan kaynakları başkanlığı göreviyle de holdingin kurumsallaşarak bugünlere gelmesinde payının çok büyük olduğunu düşünüyor.

Orhan, kızının holdingde yarattığı en önemli değerlerin eğitim ve sosyal projeler alanında olduğuna inanıyor ve bunları şöyle özetliyor:

"Ayşegül, Orhan Eğitim Vakfı'nın kurulmasında ve şirketlerin bu vakfa nasıl destek olacağı konusunda çalışmalarını başlattı. Orhan Holding Fotoğraf Yarışması'na da çabalarıyla uluslararası bir boyut kazandırdı. Bunun dışında holdingde pek çok sosyal sorumluluk projesi gerçekleştirdi. Bu sistemleri holdingimize kazandırdı. Hırslı ve azimli çalışmalarını devam ediyor." **C**



Ayşegül Orhan, İbrahim Orhan.