

CGS CENTER

“KADIN GİRİŞİMCİLER”

ÖZEL SAYISI

İçindekiler

“Girişimci Kadın”

Cüneyt ÖRKMEZ / TOSYÖV Proje Koordinatörü

Kadın Girişimcilere Destek Projelerinden Örnekler

“Girişimciyim, Çünkü Bende Bu Ruh Var”

Aytuğba BARAZ / Eğitim ve Yayın Koordinatörü / CGS Center

Türkiye’deki Kadın Örgütlerinden Örnekler

Grameen Bank– Prof. Muhammad Yunus

Dr. Güler MANİSALI DARMAN– Başkan / CGS Center

Dünya’dan Lider ve Girişimci Kadınlara Örnekler

İçimizden Biri



Devrim EROL

Yönetim Kurulu Başkanı
ANGİKAD Ankara



Sevda KAYHAN YILMAZ

Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı
Kayahan Hidrolik Silindir
Konya



Gülesin BOYACIOĞLU

Satın Almadan Sorumlu
Yönetim Kurulu Üyesi
Mutlu Metal San. Tic. A.Ş.
İzmir—Torbalı



Yeliz ÖZKARAOĞLU

İş Geliştirme Direktörü
Özkaraoğlu Hidrolik Ltd. Şti.
Ankara –Ostim



Gonca GÖK

Stratejik Planlama &
Raporlama Müdürü
İstanbul



Işıl YÖNDEM

Yönetici Temsilcisi, Dış Ticaret Direktörü
Eko Endüstri Kalıp Oto Plastik San. Dış.
Tic. Ltd. Şti.
İzmir—Kemalpaşa

Girişimci Kadın



1990'larda başlayan ve bu güne kadar artarak devam eden kadın girişimciliği faaliyetleri oldukça ilginç bir noktaya geldi. En son TOBB desteğinde Ticaret ve Sanayi Odaları kapsamında oluşturulan Kadın Girişimci Kurulları ile farklı bir kurumsal yapıya bürünen örgütlü kadın çalışmaları, artmış gibi görünse de kadının girişimciliği önünde var olan engeller hala devam ediyor.

Kadın girişimciliği derken, konunun kadın boyutuna özel bir dikkatle yaklaşmak ve belki de konuyu kadınlara özgü yanlarıyla birlikte ele almak gerekiyor. Bu kadın çalışmalarının genel hedefinde yer alan sosyal gelişme ve kalkınma kapsamındaki hedeflerine sadece kadınca sayılamayacak kadar değerli bir ele alış olmalı.

Kadın girişimciliğinin geliştirilmesinden, daha çok sayıda kadının, halen sahip olduklarından daha yüksek bir gelire ulaşmasını sağlayacak ve toplumsal anlamda güçlenmelerinin önünü açacak çalışmaların desteklenmesini anlamak gerek.

Girişimcilik işsizliğin en önemli alternatifidir. Daralan istihdam piyasasında bundan daha iyi bir alternatif ne yazık ki yok. Alternatifsizlik gibi negatif

bir yargı karşısında girişimcilik faaliyetleri kamu, sivil toplum kuruluşları ve uluslararası kuruluşlar tarafından yoğun olarak destekleniyor. Girişimcilik, kadınları güçlendirmede son derece önemli olmasına rağmen, bu süreci, tek düze bir şekilde kredi verme, para kazanma, güçlenme ilişkisiyle açıklamak mümkün değil.



Kadın girişimciliğini desteklemek ve sürdürülebilirliğini sağlamak için toplumsal cinsiyet ilişkilerini anlamak kadar, ülkenin sosyo-ekonomik yapısını da anlamak gerekiyor. Tüm eşitlemecî yaklaşımlara ve ayrımcılığı pozitif çevirme çabalarına rağmen ülkenin erkek egemen toplum yapısı, kadın girişimciliği önünde ciddi engeller oluşturmaktadır. Kadının reklam yüzü girişimcilik reklamlarına da oldukça yakışıyor. Girişimcilik

özendirilirken kadınlar arasında var olan girişimcilik farkındalığını daha öteye taşımak için mutlaka eğitim ve tanıtım çalışmalarına özel bir önem verilmeli. Zaten kurulu bir aile şirketi içerisinde aile bireyi olan; eş olan, evlat olan bir kadın profilini "kadın girişimci" yapmış gibi görünmek sadece var olan istatistiklerde bir yanılgıyı sağlamanın ötesine geçemez.



Girişimci Kadın

Evde, akşam yemeği için ne pişireceğini, aile bütçesine nasıl katkı sağlayacağını, ya da var olan yeteneklerini katma değer yaratan ürün ve hizmetlere dönüştürerek girişime adım atmayı hayal eden kadınları, kadın girişimci yapmak üzerine kafa yormak gerekiyor. Bu açıdan yerel, bölgesel, kırsal çözümler göz ardı edilmemeli. Geleneksel taraflarımızı sadece muhafazakarlık ya da nostaljik özlerelemlerden öteye taşıyamadığımız sürece içimizde var olan çözümler yerine ütöpik yada politik varsayımlar, içleri doldurulamayan kavramlar arasında zaman kaybetmeye devam edeceğiz.



Mesleki eğitim ve beceri kursları, ortak üretim ve pazarlama olanaklarının yaratılması, üretim ve pazarlama kooperatiflerinin kurulması, rehberlik, eğitim ve danışmanlık hizmetleri, kadın emeğini değerlendirme ve kadının girişimciliğe yönelmesine giden yolda yardımcı olacak faaliyetlerdir. Bu yolların birini ya da birden fazlasını gerçekleştirmek için kamusal hizmet sorumluluğu taşıyan belediyelerin, valilik ve kaymakamlıkların, TSO ve OSB'lerin kadın çalışmalarını ekonomik açıdan da rahatlatacak çözümlere ortak olmaları gerekiyor. Burada etkili olması beklenen yeni bir uygulamadan da söz etmekte yarar var. KOSGEB desteklerinin yeniden yapılandırılması kapsamında başlayan Girişimci Destek Programı, Uygulamalı Girişimcilik Eğitimleri yolu ile finansal destek sağlayarak yeni girişimciler yaratma açısından önemli bir uygulama.



Bu uygulamanın ayrıntısına girmeden şunu belirtmekte yarar var. Bu programa başvuran, eğitimlere katılarak bu destekten yararlanmak isteyenler içerisinde kadın oranı oldukça yüksek. Uygulamanın iyi tarafı eğitim ile girişimciliğe adım atılacak olunması. Uygulamanın sonuçlarını beklemek gerek. Bakalım bu yolla kaç kadın KOSGEB'den sağlayacakları eğitim ve finansman desteği ile iş fikirlerini hayata geçirebilecekler ?

Daha güçlü bir ülke olmanın yolu insan kaynaklarımızı en iyi biçimde değerlendirmemize bağlı. Nüfusumuzun yarısını kadınlarımız oluşturuyor. Aslında nüfusun kaynağı da onlar, yaşama dair sahip olduğumuz her şeyin üzerinde emeği olanlar da yine onlar. Onlar için yapılacak çalışmalarda artık kaybedecek zamanın olmadığını düşünerek şunu belirtmekte yarar var; kadın çalışmalarını artık moda kavramlar arasından çıkarıp üzerinde somut destekleri olan, uygulanabilir ve sürdürülebilir projelerle hayata geçirmeliyiz. Kadın emeğinin yaratacağı iş ve istihdam gücü düşündüğümüzden çok daha hızlı bir toplumsal değişim ve dönüşümün kaynağı olacaktır.

Cüneyt ÖRKMEZ
TOSYÖV Proje Koordinatörü

Kadın Girişimcilere Destek Projelerinden Örnekler



KOSGEB “Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi Sertifikası” sahibi olan kişinin, Türkiye’nin her hangi bir yerinde 2 yıl içerisinde bir iş yeri kurması ve iş planını hazırlayıp KOSGEB Müdürlüğü’ne başvurması halinde 27 bin TL hibe alabileceğini’ açıkladı. Hibenin ardından işini geliştirmek isteyen girişimci, teminat karşılığında ilk 2 yılı ödemesiz ve toplam 4 yılda geri ödemeli faizsiz 70 bin TL kredi kullanabilecek. Ticaret Odası’nın eğitimlerine çalışan, iş yeri olan, sigortası olan yaş sınırı olmaksızın herkesin katılabileceği ifade edildi. Kadın girişimcileri ise hibe desteğinden daha büyük oranda faydalanacağı belirtildi.



Kadın girişimcilere destek olmak amacıyla Goldman Sachs tarafından dünya çapında 22 ülkede yürütülen ve Türkiye’de Özyeğin Üniversitesi tarafından hayata geçirilen 10.000 Kadın Girişimci Sertifika Programı ikinci defa kadın girişimcilere kapılarını açıyor. Türkiye’de 2011 yılı içinde toplam 135 kadınının eğitim görecektir.



KOSGEB ile Ege Bölgesi Sanayi Odası (EBSO) ve ABİGEM arasında imzalanan Girişimciliği Geliştirme İşbirliği Protokolü ile İzmirli kadın girişimcilere girişimcilik eğitimi verilecek, ardından kendi işletmelerini kurmaları için 100.000 liralık kredi desteği sağlanacak.

Girişimciyim, Çünkü Bende Bu Ruh Var

Kadın Girişimcilere sorulan “kendinizde bulduğunuz en önemli özellik nedir?” Sorusuna verilen ortak cevap olan “çünkü bende bu ruh var”; konunun çıkış noktasını anlatan en doğru yaklaşım olsa gerek.

Girişimcilik bir ticaret eylemidir. Sabırlı ve istikrarlı olmak girişimciliğinizin arkasında durabilmek, mukavemetinizin olması çok önemlidir. En büyük korku olan yaşam standardımı kaybederim düşüncesi, kadınları yıllarca sevmedikleri ve katlanmak zorunda kaldıkları işlerde çalışmaya zorluyor. Oysa her kadın yeteneklerini, deneyimlerini, sahip olduğu potansiyelini özgür bir ortamda kullanabilmenin ancak kendi girişimciliğiyle mümkün olabileceğini düşünerek yola çıkmalıdır. Çünkü, bilginize güvendiğiniz ortamda cinsiyet farketmeksizin öne çıkmanıza kimse engel olmaz, bilginizin olmadığı yerde de bilgisi olana saygı göstermelisiniz.

Uluslararası Girişimcilik Endeksi verilerine göre, Türkiye’de girişimci sayısı 29 ülkeden daha geri iken, zaten düşük olan bu sayıda kadın girişimcilerin yüzdesi oldukça gerilerdedir. Kendi hesabına çalışan kadınlar, toplam kendi hesabına çalışanların %10’unu oluşturmaktadır. Tüm işverenler içinde kadınların oranı ise % 3,5 dolayındadır. Bu bağlamda, her iki grubu da kadın girişimciler olarak nitelendirirsek, erkek girişimcilerin oranı kadınların 7 katıdır. Dünya genelinde yalnızca işveren kadınların girişimci olarak sayılması durumunda bile erkek girişimciler kadın girişimcilerin iki katı olmaktadır. Aynı tanımlamayı Türkiye’ye uyarlarsak oran 29 çıkmaktadır ki, durum üstünde düşünülmesi gerekliliği apaçık ortadadır.

Yapılan araştırmada, kadın girişimcilerin belirtilen oranlar seviyesinde düşük olmasının sebepleri şu şekilde sıralanmıştır; toplumun kadınlar hakkındaki değer yargıları ve inanışları (%30), bilgi eksikliği (%23), rakiplerin engellemeleri (%20), sermaye bulma güçlüğü

(%16) ve yasal ve bürokratik engeller (%11) (Tan, 2006:530). Kadın girişimcileri erkek girişimcilerden ayıran özelliklere bakıldığında ise, özellikle tarafların toplumda üstlendikleri roller, gelenek ve görenekler veya insan hayatının çeşitli evrelerindeki ihtiyaçlarının değişmesi gibi faktörlerin ön plana çıktığı söylenebilir.

Tüm sayılanlara ek olarak, en belirgin kısıtlardan biri olarak ortaya çıkan Cam tavan olarak da adlandırılan, işletmelerde kadınların yönetimde belirli bir düzeyin üzerine yükselmesini önleyen görünmez engellerdir.



Girişimciyim, Çünkü Bende Bu Ruh Var



Bu noktada, iki cinsi birbiri ile kıyaslamaya girişmek yalnızca vakit kaybıdır. Kadınlar erkeklere göre daha temkinlidir ve birçok konuda daha farklı, daha yaratıcı düşünürler. Erkekler de daha yavaş ama daha istikrarlı hareket ederler. Dolayısıyla iki tarafın da birbirinden öğreneceği çok şey vardır.

Son dönemlerde girişimcilik kişiye özgü karakteristiklerle açıklanmanın yanı sıra, bölgelerin sosyal, kültürel ve ekonomik özellikleri ile birlikte

değerlendirilmektedir. Bugün her ne kadar kadının ekonomik hayatta ve toplumsal ilişkilerdeki konum ve işlevine ilişkin geleneksel görüş ve inançların geçerliliği hissedilir derecede aşılmışsa da, bu konuda gerçek anlamda olması gereken evreye gelindiğini söylemek oldukça erkendir. “Kadının Roller” başlığı altında sıralanabilecek tüm maddeler, yapılan çalışmalarda kadın girişimcilerin kişisel karakteristikleri olarak öne çıkan ; dinamik, bağımsız, özgüvenli, rekabetçi ve amaç yönelimli olmak gibi özellikleri gölgelemektedir.



Sonuç olarak, Türkiye’de 1990’lı yıllardan itibaren kadın çalışanlar ile ilgili yapılan çalışmalara genel olarak bakıldığında; iş kadınlarının yarısından fazlasının ticaret sektöründe girişimci olduğu, genellikle 30-39 yaş diliminde yer aldığı ve yarısına yakınının eğitim düzeyinin sadece lise eğitimi düzeyinde kaldığı ve genellikle kentli oldukları görülmektedir. Kadınlar, erkek girişimcilerle karşılaştırıldığında kârdan çok sosyal itibara önem vermekte, risk almada erkek girişimcilere oranla daha temkinli hareket etmekte ve daha az özgüvenli olmaktadır(Yetim, 2008). Tüm bunlar paralelinde, özellikle kırılgan bir ekonomiye sahip olan ülkemizde, ekonomiyi büyütmeye, istihdamı arttırmaya ve dünya ölçeğinde faaliyet gösteren işletmeler yaratmada, kadın girişimcilerin önemli bir rol oynayabileceği dikkate alınmalıdır.

Aytuğba BARAZ

Eğitim ve Yayın Koordinatörü

Kurumsal Yönetim ve Sürdürülebilirlik Merkezi

CGS Center, günümüzün çağdaş ve yeni nesil “Anadolu Kaplanları” diye nitelendirilebilecek girişimci kadınları ile deneyimlerini ve sorunlarını e-panel ortamında tartıştı. Tüm girişimci kadınlara örnek olabilecek tavsiyeler alıp, okullarıyla paylaştı. Her biri “İçimizden Biri” olan girişimci ve lider kadınlarımızın tavsiyelerinin tüm girişimci/girişimci olmak isteyen kadınlarımıza yol gösterici olacağı düşüncesindeyiz.

Hacettepe Üniversitesi Kimya Mühendisliği mezunu, “Ankara Girişimci Kadınlar Derneği” (ANGİKAD) Yönetim Kurulu Başkanı Sayın Devrim EROL CGS Center’ın sorularını cevapladı.

CGS Center: Devrim Hanım, öncelikle, Girişimci İş Kadınları ve Destekleme Derneği (ANGİKAD) olarak faaliyetlerinizden biraz bahseder misiniz?

Devrim EROL: ANGİKAD Türk kadınının daha



fazla katılımını ve iş kadınlarımızın işletmelerini güçlendirmelerini sağlamak üzere başkentli girişimci kadınlar olarak rehberlik ve öncülük eden bir sivil toplum derneği olma hedefiyle yola çıkmıştır.

Derneğimiz bugün

80’den fazla üyesiyle sadece başkentimizde değil, ulusal ve uluslararası arenada Türk girişimci iş kadınlarının yerinin ve etkinliğinin artırılması amacıyla çalışmalarını yürütmektedir.

Derneğimiz ilk kez 2010 yılı Kasım ayı Girişimcilik Haftasında “Ankara Kardelenler Girişimcilik Kampını” düzenlenmiştir. Kampımıza Kampımızda Çağdaş Yaşamı Destekleme Derneği bursiyerleri olan, üniversite son sınıfta okumakta olan 30 Kardelen kız öğrenci katılmıştır. Öğrenciler Türkiye’nin çeşitli illerinden ve üniversitelerinden seçilerek gelmiştir.

Öğrenciler kampımız süresince, konusunda uzman olan kişiler tarafından girişimcilikle ilgili olarak 8, kişisel gelişimle ilgili olarak ise 7 farklı konu başlığında eğitim almış, ayrıca gerek üyelerimizden gerekse Türkiye’nin önde gelen kadın girişimcilerinden oluşan ve içlerinde Bahar Korçan ve Gamze Cizreli’nin de bulunduğu toplam 6 girişimci kadınıımızdan başarı hikayelerini dinleme fırsatı bulmuşlardır.

Her ay gerçekleştirdiğimiz “Aylık Toplantılarımızda” kendi konularında uzman kişileri konuk ettiğimiz toplantılarımızla üyelerimiz dinleme fırsatı bulmaktadırlar. İş birliği ve dayanışmayı güçlendirmek amacıyla yapılan “Üye İş Yeri Ziyaretleri”, ayrıca dernek üyelerini ilgilendirecek güncel konularla ilgili “Yuvarlak Masa Toplantıları” etkinlikleri organize

edilmektedir.

Derneğimiz

Türkiye’de ilk defa organize edilen bir etkinlik olarak I.Ulusal Kadından Kadına İş



Günleri’nin ilkinin 2008’de düzenlemiştir ve bu etkinlikle ulusal alanda iş kadınları arasında tanışıklığın artması ve böylece yeni işbirliklerinin başlatılması desteklenmiştir. Bunun yanında derneğimiz kuruluş tarihinden bu yana yerel, ulusal ve uluslararası birçok kurum ve kuruluş ile bağlantılı olarak ulusal ve uluslararası çalışmalar ve projeler yürütmektedir.

Haziran 2010 tarihinde gerçekleştirdiğimiz “Yarımdan Bir Olmaz, Meslek ve İş Örgütlerinin Yönetiminde Kadın Temsili” nim tartışmak, ulusal ve uluslararası düzeyde yasal düzenlemeleri ve başarı hikayelerini paylaşmak amacıyla uluslararası tanıtım ve çalışma toplantısı düzenlenmiştir.

Nisan 2011 tarihinde gerçekleştirdiğimiz “Yarımdan Bir Olmaz, Parlamentoda Kadın Temsili” konulu eğitim ve çalışma toplantısının amacı, içinde bulunduğumuz 2011 yılında ülke gündeminin genel seçimlere odaklandığı bu günlerde, çok önemseydiğimiz ve Türk kadınının yönetim erki içinde var olmasının en gerekli

olduğu alanların başında gelen Türkiye Büyük Millet Meclisi içindeki varlığının nicelik ve nitelik bakımından artışına katkı sağlamak ve siyasette var olmak isteyen kadınlarımızı bu konuda cesaretlendirmek ve desteklemek için düzenlediğimiz toplantımıza toplam 140 kadın katılmıştır.

Türkiye’deki Kadın Örgütlerinden Bazıları

TOBB Kadın Girişimciler Kurulu

Köy Öğretmenleri ile Yardımlaşma ve Dayanışma Dernekleri

Türk Kadınlar Konseyi Dernekleri

Kadının Sosyal Hayatını Araştırma ve İnceleme Dernekleri

Çamlıca Kız Liseliler Dernekleri

Üniversiteli Kadınlar Dernekleri

Kadın Haklarını Koruma Dernekleri

Türkiye Kadın Girişimciler Derneği

Kadın Sağlığı Dernekleri

İnşaat ve Kadın Derneği-İVKAD

Girişimci İş Kadınları Derneği

Üretici Kadın Girişimciler ve Dayanışma Derneği

Türk Kadınlar Birliği

Türk Anneler Derneği

Kadın Adayları Destekleme ve Eğitim Derneği (KADER)

Kadın Sorunlarını Araştırma Derneği



CGS Center: Türkiye’de ikinci kuşak genç girişimci olmanın getirdiği zorluklar ve avantajlar nelerdir? Siz bu avantajları nasıl fırsata çevirdiniz ve zorlukların nasıl üstesinden geldiniz?

ODTÜ İşletme bölümü mezunu olan ve Kayahan Hidrolik Silindir Yönetim Kurulu Başkan Yardımcılığı görevini yürüten Sevda Kayhan YILMAZ CGS Center ‘ın sorularını cevapladı.



Sevda KAYHAN YILMAZ : İkinci kuşakların bence tek şanssızlığı bir “self-made-man”in arkasından gelmek yani kendi bildiği doğrularla başarıya ulaşan insanların ardından işe başlamak. Kendi işini sıfırdan kurmuş, başardığı için kendini sorgulamaya daha az gereksinim duyan bir ebeveynin yetiştirdiği insanlar olarak ikinci kuşaklar özgüven

sorunu yaşarlar. Çoğunlukla da işini büyütme isterken, çocuklarına çok vakit ayıramaz bu işinsanları. Acımasızlık yapmak istemem ama kuşak çatışmalarının da bence sebebi budur. “Ulu ağacın dibinde ot bitmez” diye bir atasözümüz vardır, tam da bu konuyu anlatır. Bir ebeveyn varsa, işini ve geleceği düşünen, dallarını açıp güneşin en aşağıya ulaşmasını bilinçli olarak sağlamalıdır. Elbette ki bu söylediklerim genellemedir. Kişisel farklılıklar vardır. Ben de babamla çok çatıştım, hala da anlaşılamadığımız konular var. Sanırım benim avantajım “testosteron zehirlenmesi”ne kurban gitmemem yani kadın olduğum için babamla, en ilkel erkek canlılar arasında bile varolan güç savaşına

Sanırım benim avantajım “testosteron zehirlenmesi”ne kurban gitmemem yani kadın olduğum için babamla, en ilkel erkek canlılar arasında bile varolan güç savaşına girmemem oldu

Sevda KAYHAN YILMAZ

girmemem oldu. Yani 1/2 şans! En az onun kadar inatçı olduğumu anladığımda, oturup fikirlerimizi inceledik ve birimiz ikna eden taraf olduk. Zorlukların üstesinden gelmenin tek yolunu biliyorum, sanırım ben de bunu yaptım: Sabırla çalıştım.

Hacettepe Üniversitesi Kimya Mühendisliği Bölümü mezunu olan Sayın Yeliz Özkaraoğlu, Özkaraoğlu Hidrolik’in ikinci kuşak yöneticisidir. Halen, Özkaraoğlu Hidrolik İş Geliştirme Direktörü olarak görev yapan Yeliz ÖZKARAOĞLU CGS Center ‘ın sorularını cevapladı.



Yeliz ÖZKARAOĞLU: İkinci kuşakla birinci kuşağın arasında işe bakış açısından ve yönetim şekli açısından ciddi farklılıklar var. İkinci kuşak bir yönetici olarak hem işe adapte olmaya, hem de bu dengeyi tutturmaya çalışıyorsunuz. Özellikle babalar veya annelerin şirket yöneticiliği yaptığı firmalarda iş ve ev hayatını birbirinden ayırmak oldukça güç. Çünkü onların gözünde siz her zaman hatalar yapabilecek çocukları olarak görülüyorsunuz, en azından belli bir süre boyunca. Sadece hata açısından değil aslında her alanda bir süre için sizi çocukları olarak değerlendirmekten vazgeçmiyorlar. Yenilikleri çabuk benimsemiyorlar çünkü onların geçmişten gelen kurulmuş bir düzenleri var. Bunun gibi günlük hayat da sıklıkla karşılaştığımız dezavantajların yanı sıra pek çok da avantajı var aslında. Her şeyden önce sıfırdan başlıyorsunuz.

Aslında bunun bir avantaj mı yoksa dezavantaj mı olduğunu hala tam olarak anlamış değilim. Evet belki iş hayatına sıfırdan başlamadım ama kurulu bir düzene baş kaldırmaya çalışıyorum. Bazen birşeyleri sıfırdan yapmak var olanı değiştirmekten daha kolay olabiliyor. Özellikle benim durumumda olduğu gibi profesyonel yöneticilik deneyimi olmayan ve şirketini belli bir noktaya emeği ve tecrübesi ile getirmiş bir ebeveyn ile çalışıyorsanız. İşlerine, çalışma arkadaşlarına çok daha duygusal yaklaşabiliyorlar, bazı şeylerin değişmesi gerektiğini içten içe inansalar da alışkanlıklarından vazgeçmek istemiyorlar. Dolayısı ile bize çok iş düşüyor bazen hevesin kırılıyor, bazen aslında kafanızdaki fikrin ütopya olduğunu görüyorsunuz ve bazen de



uygulamanın başarılı olduğunu gören birinci kuşağın taktirini kazanıyorsunuz. O taktiri kazanmaya başladıktan sonra çok daha hızlı kararlar alıp uygulamaya koyabiliyorsunuz. Verdiğiniz mücadele azalıyor. İşte bu noktadan sonra başta size dezavantajmış gibi görülen şeyler bir fırsata dönüşebiliyor.

Evet kuşaklar arasında farklılıklar var ama aynı kuşak içinde yer aldığınız kişilerle de farklılıklarınız var. Bu sebeple bu farklılıkları sorun olarak görmeyi bırakıp bunları bir sinerji içerisinde ortak bir payda da birleştirebildiğiniz zaman aslında başarılı oluyorsunuz. Bu da ancak iletişim ile mümkün olabilir. İşte en zoru aile bireyleri ve çalışanlar arasında bu iletişimi sağlayabilmekte yatıyor zaten.

Ankara Üniversitesi Fransızca Öğretmenliği mezunu ve Mutlu Metal San. Tic. A.Ş. Satın Almadan Sorumlu Yönetim Kurulu Üyesi Gülesin BOYACIOĞLU CGS Center'ın sorularını cevapladı.

Gülesin BOYACIOĞLU: 5 sene öncesine



dönersek zorluk olarak söyleyebileceğim konulardan biri üniversiteyi bitirir bitirmez firmanın kapısından adım atmak oldu. Başlangıçta çok zorluk çektim, çünkü mezun olduğum bölüm ile yaptığımız işin tek uyan tarafı yabancı dil bilgimin olmasıydı. İhracatçı firma

olmamızın avantajını kullanarak müşteri yazışmalarını analiz ettim, çevirilerini yaptım. Bu işi yaparken teknik konuları ve müşterilerin bizden beklentilerini öğrenmiş oldum. Burada ilk yaptığım müşteri memnuniyetini arttırmaya yönelik çalışmalar oldu. Müşterilerimiz bizden neler bekliyor biz onlara ne gibi hizmetler vermişiz eksiklerimizi belirleyip o doğrultuda müşterilerle ilişkilerimizi yeniden oturttuk. Firmamızın kimliğinin müşterilere doğru aktarılması için çalışmalar başlattık. Bu konuda babamın bana verdiği destek çok büyüktü.

Yaşadığım başka bir zorluk ise firmamızın hem operasyonel işlerini takip etmek hem de yeniden yapılandırma sürecini yönetmek olduğundan dolayı zaman zaman üzerime çok yük almak oluyordu.

İkinci kuşak olarak önümde çok iyi bir girişimci var. O gelecekte yaşıyor, biz Gülçin Hanım ve profesyonel yöneticilerimizle birlikte şimdiki ona doğru aktarıp onun vizyonu ile birleştirmeye çalışıyoruz.

ODTÜ, Metalurji ve Malzeme Mühendisliği mezunu ve Eko Endüstri Yönetici Temsilcisi Işıl YÖNDEM CGS Center'ın sorularını cevapladı.

Işıl YÖNDEM: Aile şirketime ilk başladığım zamanlardaki en büyük zorluk sanırım "Patronun kızı" gibi unvanların bana takıldığı fısıltılarını oldu. Bu demekti ki onca aldığınız eğitim bir kalem de hiçe sayılıyor. Dolayısıyla bunun üstesinden gelmek için 2 kat mesai harcamak, 2 kat emek sarf etmek gerekti. Öte yandan zaten var olan sosyal ve iş çevresindeki bağlantılarımızın yaptığım işlerde, gittiğim görüşmeler de benim 1-0 önde başlamama katkısı olduğunu da belirtmem gerekir.

Çünkü ailemiz piyasa da yapısı, işe yaklaşım tarzı olarak bilinen bir çevreye sahip olduğu için bir çok "ilk" leri daha hızlı atlamama katkısı olduğunu düşünüyorum

Bilkent Üniversitesi Finans bölümünü bitirmiş ve yine Bilkent,Executive-MBA eğitimini tamamlamıştır. Stratejik Planlama & Raporlama Müdürü Gonca GÖK CGS Center'ın sorularını cevapladı.



Gonca GÖK: Birinci kuşak girişimci ya da yönetici kadın, toplumun uygun gördüğü sınırlar içinde iş dünyasında var olmaya çalışıyordu. Bu sınırlar kişiye yetmediğinde ise "Demir Lady" zırhı ile dolaşmalıydı çünkü toplumun yüklediği sorumluluk ve rollerin dışında farklı bir amaç edindiğinde eleştirilirdi.

Fakat 2.kuşak artık iş dünyasında var olmanın değil, kadın olarak iş dünyasında kalıcı bir başarı grafiği peşinde. Başarılı bir kariyer sürdürebilmenin mücadelesini veriyor.

Geçmişte kadınlar iş dünyasında kariyer yapabilmek için bizler gibi erkeklerle eşdeğer eğitim alma imkânına sahip değildi. Elbette biz 2.kuşak olarak avantajlı ve şanslıyız bu anlamda. Üstelik teknoloji çağında kendimizi geliştirme ve bilgiye neredeyse ışık hızıyla ulaşırken. Ancak iş dünyasında kadın-erkek eğitim ve nitelikler yönünden aynı düzeyde olduğunda rekabet ve başarının paydaşları artmaya başladı. Ezber bozulmaya başlayınca arenaya yönetici olarak giren iş kadınlarının mesai saatleri işyerinde bitse de hiçbir zaman emekli olmayacağı roller ile evdeki sorumlulukları başlıyor.

Ben cinsiyet ayrımcılığına karşı mücadele etmek yerine zaman kaybetmeden kendime yatırım yapmaya odaklandım. Sadece verilen görevi tamamlamak yerine mesleki anlamda daha donanımlı olabilmek için sürekli öğrenmeye açık oldum. Farklı birimlerde, farklı projelerde görev alarak çok yönlü olma fırsatı yakaladım. Rekabetin içinde çatışma yerine ekip içinde çözüm yaratma ve mentorluk yapmanın geri dönüşümünü kadın-erkek ayrımı yapmaksızın destek gören bir "yönetici" olarak aldım. Yönetim kadrosunun beni, yarattığım katma değer ve işin kalitesi ile değerlendirmesini sağlayarak ilerlemeyi seçtim. Ben buna "kendine Aferin verme" diyorum.

Üstatlardan önce kendime vereceğim takdirnameye inanmak ödülüm ve motivasyonumun temeli oldu. Bu beraberinde birlikte çalıştığım kişilerin bana güvenmelerini, daha tecrübeli yöneticilerimin bana beni zorlayıcı ama geliştiren sorumluluklar vermelerini sağladı. Bir süre sonra inisiyatif kullandığımda ve sonuçları olumlu çıkınca yaşımın genç olması ya da kadın olmanın bir önemi yoktu.

Özetle, iş dünyasında kendini ifade etmeyi, savunmayı, fark yaratmayı yapılan işle sağlanması gerektiğine inanıyorum.

CGS Center: Aynı anda patron ve eş olmanın getirdiği sorumlulukları birlikte yükleniyorsunuz. Türkiye’de kadın girişimciler bu rolleri nasıl dengelemektedir? Karşılaşılan güçlükler nelerdir?

Sevda KAYHAN YILMAZ : Kendi adıma cevap vereyim, ben çok zorlandım çünkü aceleciyimdir biraz. Astlarımdan gördüğüm itaati eşimden de bekledim başlangıçta, tabii olmadı. Hatta zaman zaman bana “Eve geldin artık, burada patron yok” diye hatırlattı. Bir tuşa basıp davranışlarınızı değiştirmek zor gerçekten. Ben de şöyle bir çözüm buldum: Evde ve işte önceden belirlenmiş kurallar ve bir sistem var. Bunlar iptal veya revize edilebilir ancak kesinleştirdikten sonra tarafların onayı ve bilgisi olmadan kural değişmez. Kural dışı davranış da hatalıdır. Herkes sisteme uyarsa sorun çıkmaz. Bir bakıma hayatınıza ISO9001 uygulamak diyebiliriz aslında. Kuralların ve sistemin olduğu bir demokrasi yani...

Devrim EROL: İş ve aile hayatı arasında dengeyi kurmakta zorlanmaları aslında kadınların iş hayatından uzaklaşmalarının temel nedenidir. Bu konudaki çocuk bakımı, süt izni gibi yasal düzenlemelerin yetersiz kalması ise kadınların karşısındaki en büyük güçlüktür.

Kadınlar zaten yetiştirilme tarzlarının da gerektirdiği şekilde birçok işi bir arada yürütebilecek yeteneğe sahipler. Bu yüzden aile yaşamındaki “yönetim” yeteneğini iş hayatına da taşıyabilen kadın bu iki hayatı paralel olarak yürütebilme becerisine de sahip oluyor. Tabii ki kadının bu rolleri dengelemesinde en büyük yardımcı da aile bireyleridir. Evin içerisinde dengeli bir görev paylaşımı oluşturulduğu takdirde kadınların omuzlarındaki yük de bir nebze azalmış oluyor.

Gülesin BOYACIOĞLU: Biz eşimle birlikte aynı firmada çalışıyoruz. Bu bizim için yeni bir durum. Firmada iş arkadaşı, evde eş olabilmek kolay olmuyor. Bu dengeyi oturtmak için birbirimizle iş konuşmama prensibini uygulayabildiğimiz zamanlar başarılı oluyoruz. İş yerinde bir ast üst ilişkimiz olmadığı için iş yerinde fazla görüşmüyoruz. Birbirimizin konularına müdahale etmiyoruz. Evde ise tamamen iş kimliğinden çıkmak gerekiyor. Kimin pişirdiği önemli değil ama evde mutlaka yemek pişmeli ve eşiniz eve

geldiğinde onu siz karşılamalısınız. Tabii işle ilgili toplantı seyahatlerde bu mümkün olmuyor ancak o konuda da eşimden anlayış beklerim. Günümüzde çalışan bayan sayısı artmış durumda. Fakat ben Türk örf ve adetlerimizin devam etmesi gerektiğini düşünüyorum. Aile büyüklerimizin değerleri bizim için çok kıymetli. Ailelerimizden bize geçen ve geçecek olan değerleri biz de

çocuklarımıza vermeliyiz.

Eşimden beklentilerimi eşime doğru aktarıp onun da benden beklentilerini dinleyip karşılıklı açık bir iletişimde olmaya özen gösteriyoruz.

Aynı zamanda hem çalışan bir bayan hem de eş olarak çalışma saatlerimi sınırladım. Tabii buna uyabildiğim zamanlar kişisel verimimin arttığına inanıyorum.



“İş ve aile hayatı arasında dengeyi kurmakta zorlanmaları aslında kadınların iş hayatından uzaklaşmalarının temel nedenidir.”
Devrim Erol

Gonca GÖK: Bu anlamda dengenin şifresi “zaman yönetimi”. Birçok şirkette, işyerinde zamanı verimli kullanmanın eğitimleri verilir. İş dünyasında olan ve varlığını sürdürmek isteyen her kadın için hem işinde hem evinde zamanı verimli kullanmak bir zorunluluk. Belki de en zor kısmı çift vardiya sorumlulukları taşıyabilmek. Evinizdeki ve işinizdeki kimliği birbirinden ayrı tutmak ama eşzamanlı olarak yürütmek gerekiyor. Başarıyı kovalıyorsanız zamanı yakalamak ve hatta önce zamanla yarışmanız gerekiyor. Başarının bir diğer önemli anahtarı olan, insan ilişkilerini dengede tutmak konusunda bolca dengede durma antrenmanı ile çözüm yaratma, süreç yönetme becerilerimizi ve beklenmedik durumlardaki esnekliğimizi sınama fırsatımız oluyor.

Önemli bir iş seyahatiniz ile yine önemli bir aile durumunun çakıştığı zamanlar elbette pek çok patron ya da yönetici kadının karşılaştığı ve profesyonelce yönetmesi gereken süreçler oluyor. Birey olarak sizin hayattan beklentileriniz, iş dünyasının, sosyal ve özel hayatınızdaki sevdiklerinizin sizden beklentileri var. Hayatı size verilen bir proje olarak kabul edip doğru bir eylem planı ile hareket edildiği takdirde mutlaka hedefe ulaşılacağını düşünüyorum.

Tüm iş alanlarında başarılı olmanın anahtarının zamanı yönetmek ve hedeflediğiniz her ne ise ona inanmaktan geçtiğine inanıyorum. O zaman dengede durmak için kendinizi, çevrenizi ve işinizi hem çevresel hem de aile dinamiklerinizi hedeflerinize göre kimi zaman şekillendirmek kimi zaman ise esnek davranarak yönetebiliyorsunuz.

CGS Center: Türkiye’de ve uluslararası alanda başarılı olmuş kadın girişimcileri karşılaştırdığınız zaman, aralarında ne gibi farklar görüyorsunuz?

Işıl YÖNDEM: Aslında nitelik olarak bakıldığında çok benzer olduğunu düşünüyorum. Ancak, Türkiye’de erkek girişimcilerin kadın girişimcilere oranının son yıllarda artış göstermiş olsa bile nicelik olarak daha az olduğu kanaatindeyim. Öte yandan Dünya’da ve Türkiye’de ki kadın

girişimcilerin yoğun olduğu sektörlerle bakıldığında, kadın girişimcilerin çoğunlukla benzer sektörler de çalıştığını görüyorum.



Devrim EROL: Türkiye ve dünyada son yıllarda girişimcilik kültürünün gerek bireysel gerekse kurumsal ölçekte geliştiği ve teşvik edildiği

bilinmektedir. Kullanılmayan potansiyeli kullanılır hale getirip yeni iş gücü yaratmanın yolu ise kadınların da kendi girişimlerini kurarak ekonomik hayata katılımıdır.

Türkiye’de kadın girişimci sayısının az olması sadece Türkiye’nin değil dünyada da karşılaşılan bir sorundur. Özellikle kadınların ülkemizde sermayeye ulaşması neredeyse imkansız. Bankalar ve Finans kuruluşları ipoteksiz kredi imkanı sunmadıkları için kadınların girişimciliğine engel oluşturmaktadır.

Yeliz ÖZKARAOĞLU: Sanırım yurtdışındaki kadın girişimciler Türkiye’dekilere göre biraz daha şanslı. Çevrelerinden daha çok destek görüyorlar. Türkiye’de özellikle büyük şehirlerin dışında, kendi işini yapmak isteyen kadınlar yeterli desteği göremiyorlar. Gerçi son yıllarda bu desteklerde artış oldu ama genelde kadına yapılan destek ufak çapta işler yapılabilecek düzeyde. Sanırım kadın girişiciliği el işçiliği, yemek yapımı gibi kadının ev ortamının dışarı taşınmasından öteye gidemedi Türkiye’de. O sebeple sanayide çalışıyorsanız, özellikle benim gibi iş makinası ve hidrolik gibi tamamen erkek egemen bir sektördeyseniz, oldukça tuhaf tepkilerle karşılaşa biliyorsunuz.

Bir kadının şanzuman, motor vs. gibi bilgiler vermesi, bir makinayı kendilerinden daha iyi bilmesi erkeklere tuhaf geliyor sanırım. Ben yurtdışında bu tarz tepkilerle daha az karşılaşıyorum. Belki de sanayileşme evrimini bizden önce tamamlayan ülkelerde kadının sanayideki yeri daha oturmuş olduğundan karşılarında bir kadın görmeye daha alışkınlar. Ama Türkiye de hala kadın işletmeciliği sanayiye çok görebilmiş değil.

Gonca GÖK: Yabancı ülkelerde kadınların yapabileceklerine olan inancı ve farkındalığı çok yüksek. Cesareti verecek rol modeller ve takipçileri ülkemize kıyasla daha fazla. Kültürel farklılıkların etkisinin büyük ve toplumun kadına dayatmış olduğu rollerin baskısı ülkemize kıyasla daha az diye düşünüyorum. Bu sadece Batı için geçerli değil. **1975 yılında Everest Zirvesine çıkan ilk kadın hem öğrenci hem anne olan japo- Junko**

Tabei idi. Aslında hangi millettense olduğunuzun önemi yok. Kendinizi iyi tanıyor olmak, yapabileceklerinize inanmak, ne istediğinizi bilmek ve hedef koymak önemli. Türk kadını bu anlamda biraz zaman kaybetti ama arayış kapatacağından şüphem yok.

CGS Center: Ankara'da bulunan OSTİM gibi organize sanayi bölgelerinde faaliyet gösteren şirketlerin genelinde ata erkil bir tutumun hakim olduğu görülmektedir. İkinci kuşak bir işletmeci olarak bu durumu nasıl değerlendiriyorsunuz, ne gibi güçlüklerle karşılaşıyorsunuz, neleri başatabildiniz, hangi konularda sonuç alamadınız?

Sevda KAYHAN YILMAZ: Bence OSTİM'le sınırlı kalmayın, bu genelde böyle. Hatta yurtdışında

bile... Bizim ailemizde böyle bir sorun olmadı. Bizdeki hâkim güç, yani babam, kadın ve erkeğin iş hayatında eşit olduğunu savundu hep. Ağabeylerim ve benim eğitimlerimiz için fark gözetmedi, bireysel farklılıklarımız nedeniyle farklılaştık zaman içinde ama babam mühendis mantığı ile düşünüp, ölçülebilir verilerle gücü devretti. Şu anda şirketimizde (aile içi ve dışı) kadınlar yönetici pozisyonlarda, hepsi mastırlı ve en alttan başlayarak çalışarak bulundukları yere geldiler. Üzülerek belirtmeliyim ki, benim bir kız evlat ve kızkardeş olarak başaramadığı tek şey: az evvel bahsettiğim "testosteron zehirlenmesini" engelleyememek ama ben doğadan da güçlü değilim ki...



Devrim EROL: Toplumda geçmişten bugüne biz kadınlara öğretilmiş, hatta sadece kadınlara değil erkeklerin de üzerlerine yapıştırılmış roller var.

Kadınların çalışma hayatında yer almaları hatta başta yer almayı istemelerinin önündeki en büyük engel ise toplumun yerleştirdiği bu rollerdir. Kadın sivil toplum örgütleri tabii ki erkek egemen yapı içerisinde kendilerine yer bulmakta biraz zorlanıyorlar. Ancak Türkiye için vazgeçilmez olan önderimiz Mustafa Kemal Atatürk'ün Türk Kadını için açtığı eşitlik yolundan ilerlemek çağdaş uygarlığın en temel değerlerinden biridir. Biz de bu eşitliğin sağlanması için toplumu bilinçlendirecek ulusal ve uluslararası düzeyde projeler geliştirmede aktif rol oynuyoruz. Özellikle kadınların kadınlarla ticari ilişkiler geliştirmesi ve böylece güçlenerek erkek egemen bir yapıda güçlü biçimde var olabilmeleri için çeşitli toplantılar, eğitimler ve benzer çalışmalar yapmaktayız.

Yeliz ÖZKARAOĞLU: Kesinlikle daha ataerkil bir bölge OSTİM. Az önce de bahsettiğim gibi bir kere ilk başta müşterileriniz sizi yadırgıyor. En basidinden bir örnek vermek gerekirse birgün tedarikçimle oturuyoruz. İçeri bir müşteri girdi makina almak istiyor. Sorular soruyor bende cevap veriyorum ama adam ısrarla karşıda oturan beye doğru dönüp sormaya devam ediyor. Veya bir telefon bağlıyorlar, karşısında bir kadın olduğunu duyan kişi size ısrarla ben bir yetkili ile görüşmek istiyorum. Tamam ben yetkiliyim bana anlatın diyorsunuz ama yok ısrarcı sizin yetkili olduğunuza inanmıyor. Netice de başta bu tepkileri veren müşteri sizin konuya hakimiyetinizi gördüğünde değişiyor. Sanırım bundan 3-5 yıl öncesine kadar kadınların Ostim'de sadece sekreteryaya veya muhasebe bölümünde çalışıyor oluşundan kaynaklı.

Sadece çevre değil ailenizde yadırgıyor aslında bu durumu. Benim şirkete gelmemi babam istedi. Aslında yurtdışında yaşıyordum ve Türkiye'ye dönsem bile Ostim'de çalışmayı düşünmüyordum.

Kimya alanında kendi şirketimi kurmayı düşünüyordum. Ama aile şirketinde işe başlamamı çok istedi. İstedim ama sanırım kabullenmesi onun için de kardeşim için de kolay olmadı. Başta müşterilerle veya çalışanlarla iletişim kurmamı yadırgadılar. Ama zamanla yaptığım değişiklikler onların da hoşuna gitti. Artık firmada çalışan veya gelip giden kadınlara bakış açısı değişti. Gerçi hala babam korumacı bir üslup sergiliyor ama sanırım bu

kadarı normal.

CGS Center: Bir iş kadını ve girişimci olarak, kadın çalışanları nasıl değerlendiriyorsunuz?

Gonca GÖK: Günümüz kadını cesaretini ve becerilerini harekete geçirebiliyor. Özetle, "Doğru bir eylem planı ile aksiyon alıyor ve

gerçekleştiriyor.". Nitekim kadın fonlarından yararlanarak hiçbir maddi gücü olmadan yeteneklerini önce KOBİ'ye dönüştüren sonra da iş dünyasında işkadını sözcüsü ve hatta lider olan kadınların sayısı artıyor. Cinsiyet ayrımıyla mücadele etmeden başkalarını yönetme becerisini kanıtlayarak varlığını ve başarısını sürdürebileceğinin artık farkında. Ülkemizde TUSİAD

başkanı, büyük ölçekli şirket yönetimindeki görev alan kadın temsilciler rol modeller. Günümüz kadın çalışanlar artık yapabileceklerini sınırlamıyor ve yeteneklerini özgür bırakıyor.

Kadın çalışanlar, doğal yaşamdaki dişileri gibi zorluklardan yılmıyor. Kadınlar çok yönlü ve detaylı düşünüyor. Cesaretli ama kesinlikle tedbirli.

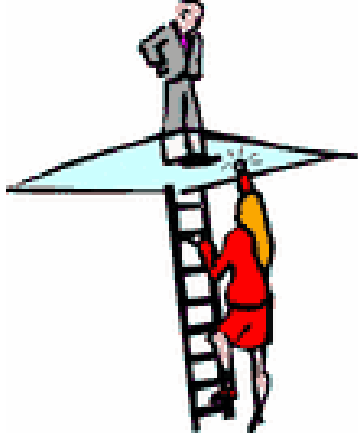
Amaç eğer kariyer değil sadece bağımlı olmadan para kazanmak ise 1.kuşak zaten bizim kuşak için bunun mücadelesini verdi. Ama

2.kuşak sadece para kazanmak değil kariyer de yapmak istiyor.



Küresel arenada kadınların iş hayatında olmasına yönelik çok yol alınmış olsa da kültürel etkenler sebebiyle tepe yönetici bir kadın için hala maalesef engeller aşılmış değil. Bu koşullarda kariyer yapmak isteyen çalışan kadının önünde engeller çevresel faktörlere bağlı başlıyor.

Çalışanların gelişimi ve terfi etmesi için sağlanan imkânlar, verilen sorumluluklar bazen kadınlar için kişisel becerilerine ve ya donanımına göre değerlendirilmiyor maalesef. Kadın



yönetici için işyerinin yaptığı yatırımlar erkek çalışanlara oranla daha düşük. Şirketlerin bu seçimi kesinlikle 1.kuşağın mücadelesini verdiği cinsiyet ayrımı değil. Kadının gerektiğinde ailesi ve işi arasında bir seçim yapması durumunda ailesinden yana tercih yapabilir endişesi sebebiyle görünmeyen ama kadının yükselişindeki **CAM TAVAN engeli!** Cam tavan kadının bir noktadan sonra diğer rolleri sebebiyle terfisini engelleyebiliyor.

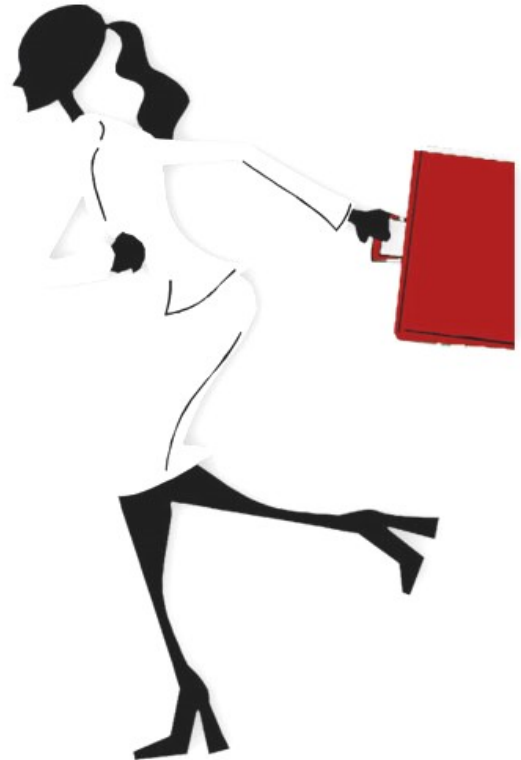
Nitelikler yönünden hiçbir engel olmamasına rağmen pek çok kadın orta ölçekli yöneticiliği sürdürüyor. Çünkü statü arttıkça, terfi geldikçe sorumluluk alanınız genişliyor. Bu nedenle, çoğunlukla yurt dışı görevlendirmelerde baylar tercih ediliyor. Kadının ailesini kariyeri için bırakması toplumun gözünde olumsuz bir davranış olarak yorumlanıyor. Ancak her iki misyonunu da yönetebilen kadın başarı grafiği çizebiliyor.

İşıl YÖNDEM: Genel olarak bakıldığında kadın çalışanlar kesinlikle daha çalışkan ve yaptıkları işler de daha titizler. Ancak öte yandan işveren olarak baktığımızda kadın çalışanların hamilelik ve

evlilik gibi durumlardan ötürü işveren için daha zor ve daha maliyetli olduğu kanısındayım.

Sevda KAYHAN YILMAZ: Birazdan açıklayacağım sebeplerle kadınlarla çalışmayı çok sevmem, ama yine aynı sebeplerle üst kademede kadınları tercih ederim. Kadınlar duygusaldırlar, objektif davranmakta zorlanırlar ama bu duygusallıkları nedeniyle şirkete bağlılıkları erkeklerden daha fazladır. Genelde kadınlarda varolan evin geçiminden sorumlu olmama algısı ve toplumun biçtiği rol nedeniyle çok hırslı davranmazlar ama aynı nedenle de ufak tefek maddi hesaplar yapmazlar, hemen iş değiştirmezler. Bu liyakat ve bağlılık güveni getirdiği için üst kademeye yükselen kadınların verimi erkeklerden daha yüksek, en azından benim çevremde böyle.

Gülesin BOYACIOĞLU: Bir kere her konuda daha özverili çalıştıklarını düşünüyorum. Tabii erkek çalışanların da bu prensipte olanları vardır fakat burada ana konumuz Kadın Girişimciler. Daha yapıcı ilişkiler kuruyorlar ve sonuca yönelik çalışıyorlar. Görev ve sorumluluklarının bilincindeler.





Devrim EROL: Kadın çalışanlar doğaları gereği erkeklere nazaran daha duyarlı, daha sakinler ve insan ilişkilerini kurma ve sürdürme açısından da daha başarılı olduklarını söyleyebilirim. Kısa ve uzun vadeli planlar yapabilme ve

kaynakları daha yararlı şekilde kullanabilme açısından da kadınların daha etkin oldukları söylenebilir.

Yeliz ÖZKARAOĞLU: Daha özverili ve dikkatli çalışıyorlar. Sorumluk alıyorlar. Şirketlerini daha çok benimsiyorlar ve uzun süre kalıcı bir çalışan olmak istiyorlar. Özellikle bu son özellik benim için çok önemli ben işi en az benim kadar sahiplenecek şirketin başarısından mutluluk duyacak insanlarla çalışmak istiyorum ve kadınlar da bu daha fazla. Erkekler daha çok maddiyata ve çalışma saatlerinin esnekliğine bakarken kadınlar huzur içinde çalışabilecekleri ve sahiplenebilecekleri bir işyeri arıyorlar.

CGS Center: Aile şirketlerinde yönetim tarzlarına bakıldığında, kadın patronlar ile erkek patronları birbirinden ayıran temel farklılıklar nelerdir?

İşıl YÖNDEM: Özellikle bizim gibi metal sektöründe çalışanlar için kadın patron olmak Türkiye’de oldukça güç. Çünkü sektör temelde erkeklerin yoğun olduğu ve ağır sanayi sektörüne girdiği için kadın olarak kendiniz kabul ettirmenin nispeten daha zor olduğu bir sektör diye düşünüyorum. Kabul ettirmek içinse kadınların da aslında biraz “erkek” olmaları gerekiyor. Ayrıca ekibinizde bulunan kişilere ya da iş ortaklarınıza davranışlarınız da daha seviyeli davranmak

gerektiğini düşünüyorum. Özellikle benim gibi yaşı genç ve sektör de yeni olan bayan aile üyeleri için.

Sevda KAYHAN YILMAZ: Kadın yöneticiler, insan faktörünü daha fazla göz önünde tutuyorlar yani çalışana önce insan olarak bakıyorlar, anaç yönleri çalışanlarının sıkıntısına empatiyle yaklaşmalarına sebep oluyor. Tarzları daha demokrat, uygulamada daha fazla sorumluluk almaya gönüllü oluyorlar ama aynı rahatlıkla yetki devri yapabiliyorlar çünkü daha disiplinliler. Daha sabırlı davranıyorlar. Erkeklerin egemen olduğu iş dünyasında başarı elde edebilmek ve niteliklerini daha fazla artırmak için daha özenli kariyer planlaması yaparak ilerliyorlar.



Gülesin BOYACIOĞLU: Kadınların doğasında idarecilik olduğunu düşünüyorum. Evde eşini çocuklarını aile büyüklerini idare etmekten gelen bir tecrübesi var. Daha duygusal ve hassas olduğu için ön sezgileri kuvvetli. Bu durumu avantaja çevirdikleri zaman daha başarılı oluyorlar. Çünkü empati

yapabilme konusunda daha yetenekliler. Çalışanların veya müşterilerin yerine kendilerini daha rahat koyabiliyorlar. Erkeklerin ise yönetimsel olarak daha tutucu olduğunu düşünüyorum.

Gonca GÖK: Aile şirketlerinde, ataerkil toplumun aile düzeni bir bakıma evden işyerine taşınıyor. Erkek patron, evdeki “baba” rolünü işyerindeki yönetici kimliğine bırakmakta zorlanıyor. Gereklilikler ne olursa olsun yine son söz ve yapılacaklar tek bir makamdan çıkıyor. Kurumsal yönetimin sürekliliği için gerekli olan delegasyon ve çözüm ortaklığının profesyonel bir takıma emanet edilmesi ülkemizde 2. ve belki de 3. kuşakların üsteleneceği yönetim modeli olarak görünüyor.



Kadın patron, erkek egemen çalışma ortamının işleyişine biraz 'Anaç' duygular katıyor gözlemlediğim kadarıyla. Kadınlar yaptıkları yemeklere kendinden bir şeyler katarak farklı bir tat çıkarabildikleri gibi iş dünyasının erkek egemen çalışma düzenine de farklılık katabiliyorlar.

Aslında birey, anne ve eş sıfatıyla kazandığı pratiği iş dünyasına, çalışmalarına ve ilişkilerine taşıyorlar. Bir bakıma kriz yönetimi antrenmanı ve kondisyonu var. Doğası gereği bir anlaşmazlık durumunda arabulucu, çözüm odaklı bazen de son sözü söyleyen kişi olduğunu hatırlatacak kadar patron olabiliyorlar. Detayları görme, bulma ve çözmeyi programlı bir süreç yönetimine taşıyorlar. Daha önce ifade ettiğim noktaya dönersek "DENGİ" kadının ve ekibinin kalıcı başarısını sağlıyor.

Yeliz ÖZKARAOĞLU: Kadın bir patronla çalışmadım daha önce sanırım onu benimle çalışanlara sormak daha iyi olur. Birde bence bu erkek-kadın farkından çok kişilik ve yöneticilik tarzı ile ilgili. Ben aslında bu tarz ayrımlardan hoşlanmıyorum. TOBB kadın girişimciler kurulu üyesiyim. Ama bence böyle bir kurulun olması bile doğru değil. Neden erkek girişimciler kurulu yok, kadın girişimciler kurulu var. Neden TOBB'da ATO veya ASO'da mecliste yokuz? Ama sanırım Türkiye'nin kadın girişimciliğini yayana kadar bu tarz pozitif ayrımcılıklara ihtiyacı var.

Devrim EROL: Yönetim mantığında ve tarzında görülen belki de en temel fark, erkek patronların beklentileri daha çok ekonomikken, kadınların kişisel beklentileri ön plandadır. Kişisel beklentiden kastım kadın patronlar kendi ve çalışanının sosyal anlamda tatmin olmasına daha çok önem veriyorlar. Bu sebeple

kadın patronların genel anlamda çalışanlarıyla daha yakın bir ilişkisi olduğu söylenebilir.

Sevda KAYHAN YILMAZ: Eğitim ve istek diye özetleyebilirim. Hem erkeklerin, hem kadınların eğitim düzeyinin artırılması gerekir. Bana seneler

evvel, muhasebe müdürümüz bile kadının yönettiği bir şirketin geleceğinden kuşkulu olduğunu söylemişti. Üstelik, herhangi bir gerginlik anı değildi, sohbet ediyorduk. O zaman genel müdür değildim. Bizim



geleceğizden kuşkusu olup olmadığını sorduğumda olduğunu söyledi. O dönemde Sn.Tansu Çiller'in bir kadın olarak başbakan olduğunu hatırlattığımda ise aynı kaygıları Türkiye için de duyduğu söyledi. Güldüm, kendisi gibi erkekler nedeniyle benim de Türkiye için kaygılarım olduğunu söyledim. Hayret ettim, ama böyle insanlar var. Avusturyalı bir müşterimiz benim yerime bir erkekle muhatap olmayı tercih ettiğini bile söyledi. Dünyanın her yerinde aşağı yukarı aynı yani, sadece Türkiye'de değil. İkincisi de kadınların istemesi gerek. Bazen çok yorgun hissediyorum kendimi, o anlarda maddi kaygım olmaksızın evimle ve çocuklarımla ilgilenmeyi tercih edeceğimi düşünürüm hep. Kotalar gibi zorlayıcı uygulamaları da doğru bulmuyorum, evrilerek bir noktaya gelmek, hak edebilmek için çaba harcamak daha değerli.



Seçme ve seçilme hakkını kadınlara Atatürk verdi, kullanıyor muyuz yeterince. Hayır! Savaşarak elde etmek kıymeti ve anlamı daha fazla olurdu. Bu nedenle, biz kızlarımızı ve erkeklerimizi eğitmeliyiz öncelikle.

CGS Center: Norveç'te çıkarılan bir yasa ile şirketlerde yönetim kurulunun en az yüzde kırkının kadın olması zorunluluğu getirilmiştir.

Oysa

Türkiye'de yapılan bir araştırmaya göre, İMKB'de işlem gören 338 şirketin sadece yüzde



11'inin yönetim kurulu başkanı kadındır. Bu bağlamda, Türkiye'de gelecek kuşaklarda bu oranın artırılması için başarılı iş kadınlarının veya girişimcilerinin oluşmasında sizce önemli kriterler nelerdir?

İşil YÖNDEM: Eğer bu soruyu bundan 2-3 yıl önce sormuş olsaydınız mali destek olarak cevap verirdim. Ancak bu gün piyasadaki kadın girişimciler için kredi ve desteklerin yeterli olduğunu düşünüyorum. Bundan sonraki dönemlerde başarılı iş kadınlarının sayısının ise her geçen gün daha çok artacağı kanısındayım; hem kadınları yönetici olarak görmekten artık korkmadığımıza inanıyorum hem de özellikle batı bölgelerimizden başlayan bir güç ile kadınların da girişimci olmaktan korkmadığı kanaatindeyim.

Gülesin BOYACIOĞLU: Firmaların bakış açısı oldukça önemli. Bazı meslekler için eleman ilanlarına baktığımız zaman erkek çalışanların tercih edildiğini görüyoruz. Ben bu duruma katılmıyorum. Kadın çalışanların belli mesleklerde uzmanlığını kanıtlamalarına fırsat verilmeli. Kadınların idarecilik anlamındaki özellikleri yadsınamaz bir gerçek. Bizim firmamızda annemiz kurucu ortağımız ve Aile Liderimiz. Babam, annemin fikirlerine değer verdiği için annem de rahatlıkla fikirlerini bizimle paylaşır.

Kadınların eşleri ve aile büyükleri tarafından desteklenmesi de önemli bir kriter bence. Çünkü ne olursa olsun kadının anne ve eş kimliği var ve bu göz ardı edilemez bir gerçek. Kadınların kariyer yapmasına fırsat verilmeli fakat bu durum anne olmasına da engel olmamalı.

Devrim EROL: Kadın kotası yalnızca Norveç'te değil Avrupa ülkeleri, ABD, Latin Amerika ve Afrika ülkelerinde de hem iş hem de siyaset yaşamında kullanılan, başarılı bir yöntem. Bu yöntemin ülkemizde de pozitif ayrımcılık uygulanmasında önemli bir adım olduğunu düşünüyorum. Ayrıca kadın girişimcilerin oluşmasında bir önemli engel daha var ki bu da kadınların finansman kaynağı bulamama sorunu. Bu konuda ise hem devlet hem de bankacılık sektörünün kadınlara finansman yaratmak için çeşitli yöntemler geliştirmeleri gerekmektedir.

Kadın girişimciler kişisel karakteristik özellikleri arasında dinamik, bağımsız, özgüvenli, rekabetçi ve amaç yönelimli olmaları gerekmektedir. Bu bağlamda kadınlar aldıkları eğitim doğrultusunda kendilerini geliştirerek, uygun koşullar sağlanması halinde tecrübelerini ve bilgilerini birleştirerek cesur adımlar atarak iş hayatında başarıya ulaşmaları kuşku götürmez bir gerçek olacaktır. Böylelikle örnek olabilecek başarılı kadın girişimcilerin sayısı artacak ve toplumda gerekli olan kadın rol modeller oluşacaktır.

Yeliz ÖZKARAOĞLU: Yüzde 40 Türkiye için gerçekten çok büyük bir rakam keşke olsa tabii ama TBMM'de kadın milletvekili oranını daha bu seçimle %14 de çıkarabilmişken yönetim kurullarında yüzde kırkı bulabilmek gerçekten yakın gelecekte çok zor gözüküyor. Ama genç kuşaklar girişimcilik konusunda gerçekten çok istekli, biz TOBB kadın girişimciler kurulu olarak bir rol model çalışması başlattık. Bu bağlamda ilk etap kız meslek liselerine gidip nasıl başarılı olduk, girişimci olabilmek için ne yapmaları gerekir bunlarla ilgili seminer veriyoruz. Bu sebeple bende Zübeyde Hanım Kız Meslek lisesinde bir konuşma yaptım ve gelen sorular, gençlerin girişimciliğe yaklaşımı gerçekten çok ümit vaat ediciydi. Bize düşen bu istekli yeni nesili desteklemek. Bunuda en iyi onlara karşılaştığımız zorlukları ve bunların üstesinden nasıl geldiğimizi anlatarak yapabiliriz ve tabi ki devlet desteği de çok önemli. Bunun yanı sıra yurt dışında business



angels
olarak
geçen
start-
uplara
maddi ve
tecrübe
açısından
destek

verebilecek bireysel yatırımcıların artması da yeni girişimcilerin kazandırılmasında önemli bir etken olacaktır.

Gonca GÖK:

—Başarılı iş kadını olabilmek için öncelikle katma değer yaratabilecek bir birey olduğuna herkesten çok bireyin kendisinin inanması lazım. Toplumun dayatmalarından uzak ne istediğinizi bilen eğitilmiş ve gelişmeye açık olmak gerek.

—Kararlı ve tutarlı olarak inandığımız hedefe liderlik, mentorlük yaparak, takipçiler yetiştirmeliyiz. Sadece kendimiz için inşa ettiğimiz başarı devredilmediği sürece sürdürülebilir



değildir.

— Hem iş hem aile hayatını dengeleyebilmek için süreç ve zamanı yönetme becerilerimizi geliştirmeliyiz.

—Hedefi olan kadınlara iş dünyasında daha fazla yer verebilmek için kadın fonlarının artması gerekiyor. Kurucusu kadın olan işletmelere vergisel düzenlemeler ve teşvikler yapılabilir.

İster patron isterse tepe yöneticisi olduğumuzda kadınların cam tavana çarpıp düşmesi için motivasyonu yüksek 3.kuşak yeteneklerin yolunu açmak ve rol model olmalıyız

E- panelimize katılan tüm konuklarımıza teşekkür ederiz.



Bir Nobel Öyküsü
Prof. Muhammad Yunus
Grameen Bank—Bangladeş



2006 yılında Nobel barış ödülünü alan ekonomi profesörü Prof Muhammad Yunus'un hikayesi bundan 35 yıl önce Bangladeş'in Jobra köyünde fakir kadınlara küçük paralar dağıtarak kendileri için bir şeyler yapmalarını sağlamakla başlar. Bankalardan kredi alamayan, alsa da banka kısılacı altında ezilen Jobra köyünün kadınlarına garantör olarak kredi alıp, mikro krediler olarak dağıtan Prof Yunus daha sonra köylü kadınları için bir tasarruf fonu oluşturur. Haftada 25 paisa biriktirilerek başlayan tasarruflar bugün 6 milyar Taka'ya (yaklaşık 80 milyon \$) ulaşır. Grameen Bank'ın temelleri de bu şekilde atılmış olur.

Öğrencileri ile birlikte, kadınlara, toprağa bir çubukla adlarını yazmalarını öğretirler. Böylece kadınlara okuma –yazmayı öğretme kampanyası başlatılır. Jobra köyünde başlayan bu hareket kısa bir süre sonra Bangladeş'in diğer köylerine de (Tangail, Rangpur, patuhakhali ve diğerleri) sıçrar. Disiplin, birlik, cesaret ve çok çalışma Grameen bank'ın temelini oluşturur. Prof. Yunus 2006 yılında İstanbul'da düzenlenen ICC Dünya Ticaret Odaları Kongresine konuşmacı olarak geldiğinde şöyle anlatmıştır; “Neden sadece kadınlara borç verdiğimi sordular; “kadınlar disiplinlidir, parayı en iyi şekilde değerlendirirler ve borçlarına sadıktırlar. Oysa köylü erkeklerin eline para geçtiği zaman bu parayı çarçur ettiklerini, içkide kumarda harcadıklarını gördüm”.

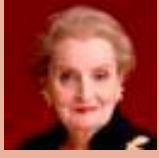
Bütün Bangladeş'te köy köy kadınların hikayelerini dinleyen ve dinleten Prof Yunus, Grameen bankasını yaratan köylü kadınları ile bereber, onaltı kural oluşturur. Oğlanları evlendirirken drahoma almak yok, kızları evlendirirken çeyiz vermek yok. Çocuklarımızı eğiteceğiz, en az onaltıncı sınıfa kadar okutacağız. Bütün bir yıl sebze yetiştireceğiz, önce kendimiz yiyeceğiz, fazlasını satacağız.

35 yıllık zorlu mücadelesinde büyük badireler atlatan ve “kadınların bankası” olarak da bilinen fakirlerin bankası, Grameen Bank'ı yaratan Muhammad Yunus, bütün dünyada mikro kredi kavramının kabul edilmesini sağlamıştır.

2006 yılında Nobel barış ödülünü alan Prof. Yunus, Bangladeş gibi dünyanın en fakir ülkelerinden birinde, kadınların, inançla dağları devirebileceklerini, töreleri yıkıp engelleri aşabileceklerini, ülkelerinin büyümesinde ne kadar büyük bir rol oynayabileceklerini göstermiştir.

Dr. Güler Manisalı Darman
Başkan
Kurumsal Yönetim ve Sürdürülebilirlik Merkezi

Dünya'dan Lider ve Girişimci Kadınlara Örnekler



Madeleine K. Albright,
Chair of the Council's



Maria Gloria Macapagal-Arroyo
Başbakan, Filipinler



Irene Rosenfeld,
CEO, Kraft Foods, Amerika



Hillary Clinton,
Dışişleri Bakanı, Amerika



Oprah Winfrey, Talk-show ve Medya Gurusu, Amerika



Margaret Thatcher,
Siyasetçi - Eski Başbakan, İngiltere



Coco Chanel,
Moda Tasarımcısı—Chanel, Fransa



Indra K. Nooyi, CEO, PepsiCo, Amerika



Estee Lauder,
Kurucu - Estee Lauder, Amerika



Gail Kelly, CEO - Westpac, Avustralya



Ümit Boyner
Başkan, TÜSİAD



Güler Sabancı,
Yönetim Kurulu Başkanı—Sabancı Holding, Türkiye



Çiğdem Ertem,
Genel Müdür - Intel Türkiye, Türkiye



Arzuhan Doğan Yalçındağ, Yönetim Kurulu Başkanı—Doğan Holding & Doğan Yayın Holding, Türkiye



Aynur Bektas,
Başkan - TOBB Kadın Girişimciler Kurulu, Türkiye



Meral İnci Zaim
Yönetim Kurulu Başkanı
İnci Holding



Hülya Cinsçicekçi,
sanalbebekmagazasi.com'un kurucusu ve sahibi



Aynur Özdemir Boldaz, Forever Clean, Başkan



Firdevs Serpil Karuserci,
DreamOn, Başkan



Dr. Feryal Menemenli
Doğa Bitkisel Ürünler Sanayii ve Ticaret A.Ş. Yönetim Kurulu Başkanı



Berna İlter
BRN Yatak firması sahibi



Zeynep Rüstemoğlu
Forum Mühendislik Kurucu Başkan

KURUMSAL YÖNETİM VE SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK MERKEZİ

Adres: 1429. Cadde İdeal Apt. 13/3 Çukurambar ANKARA

Tel: 0(312) 220 2220

Faks: 0(312) 220 3534

e-posta: info@cgscenter.org

www.cgscenter.org