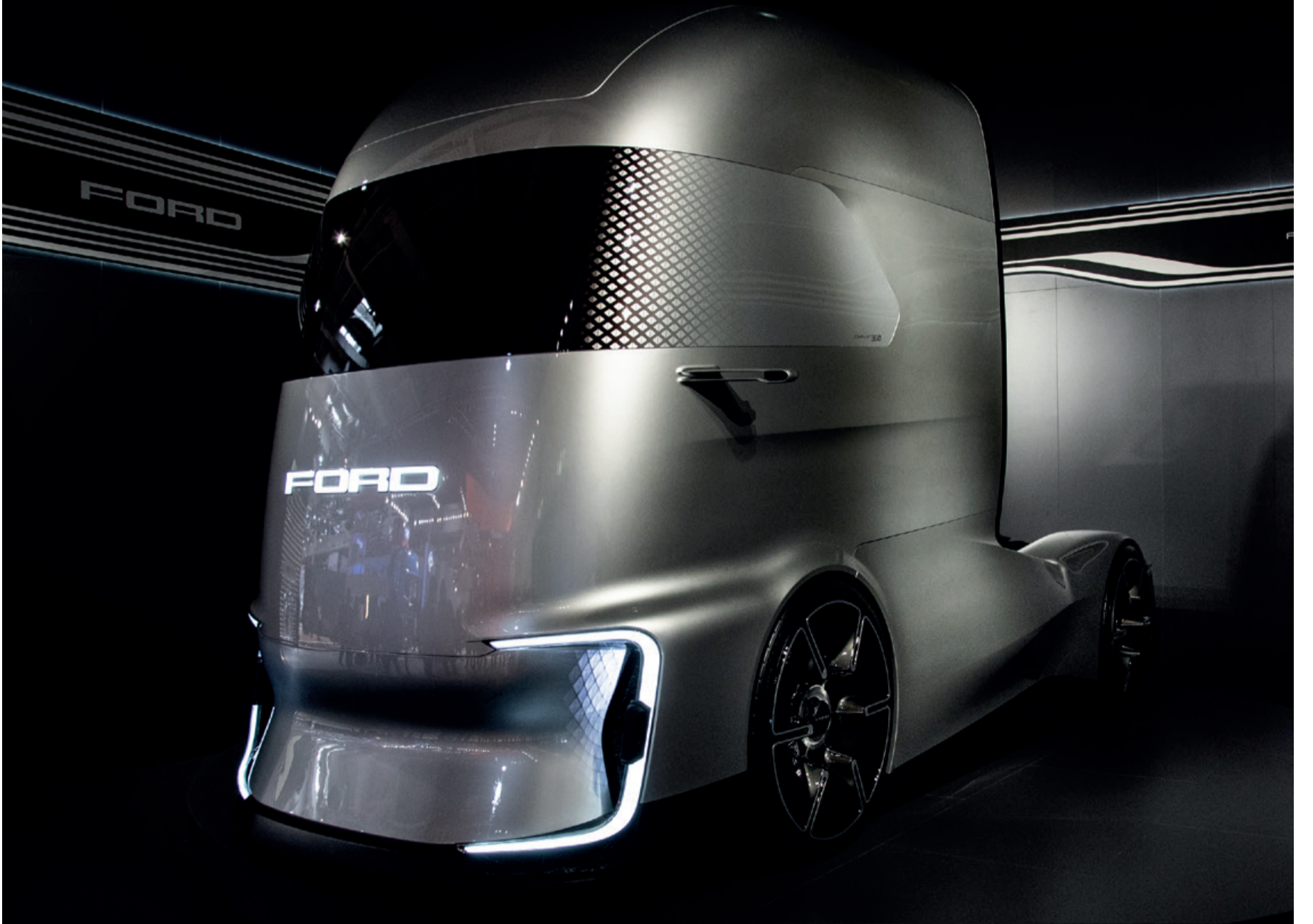


ELEKTRİKLİ ARAÇLAR HER YERDE...

Ağır ticari araçlarda da, elektrikli hatta sürücüsüz çekiciler dikkat çekiyor.



içindekiler

03 İYİ PLANLAMA ve DOĞRU ÜRETİM
Â. Kerem ALPTEMOÇİN

05 YAPAY DEĞİŞİM KANILARI
Devrim ZÜMRÜTKAYA

07 DENGELENME, DİSİPLİN, DEĞİŞİM
Üzeyir DOĞAN

09 KIŞA HAZIR MIYIZ?
Uz. Dr. Göksel GÜLCAN

11 GURUR VE ONURLA 40 YIL...

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

Adres: Minareli Çavuş Bursa OSB Mh.
Gri Cad. No:16 16140
Nilüfer / Bursa
T: (0224) 314 10 00
e-mail: e-parola@erkurtholding.com.tr
www.erkurtholding.com.tr

İmtiyaz Sahibi: Â. Kerem ALPTEMOÇİN
Yazı İşleri Müdürü: Dr. Nazım SERHATLI
Hazırlık: Erkurt Holding

**Â. Kerem ALPTEMOÇİN**

Erkurt Holding
Yönetim Kurulu Başkanı

ÇOK DEĞERLİ MESAI ARKADAŞLARIM,

“Kurum içi iletişimimizi geliştirmek amacıyla tasarladığımız elektronik dergimiz olan **E-Parola**’nın ilk sayısında sizlerle buluşuyor olmaktan mutluluk duyuyorum.”

2018 yılı oldukça hareketli, hafızalardan kolay kolay silinmeyecek olayların gerçekleştiği bir yıl olarak yaşamakta...

Global ölçekte yaşanan ticari savaşın ve Ortadoğu’da uzunca süredir devam eden siyasi istikrarsızlığın ülkemize bu yıl yansması oldukça olumsuz oldu.

Haziran ayından itibaren alevlenen döviz piyasalarındaki hareketlilik, artan enflasyon ve faiz oranları bir süredir unuttuğumuz kriz havasının yeniden esmesine sebep olurken, istikrar ile beslenen reel sektörün pek çok paydaşı da bu gelişmelerden son derece olumsuz etkilendi.

Otomotiv sektöründe ise, yılın genelinde fena gitmeyen üretimden iç pazara satışların Eylül ayında çok ciddi oranda erozyona uğradığını görüyoruz. Bu da yılın son çeyreğinin olumsuz geçeceğini gösteriyor.

2019 yılı iç pazar beklentileri de mutlaka geçen birkaç yılın gerisinde olacaktır. Ana sanayimizin ihracatı olmasaydı, çok daha zor bir döneme giriyor olacaktık. Kısacası önümüz kış, tedbirli olmak ve her konuyu çok iyi planlamak zorundayız.

Eylül ayında, **Hannover**’de düzenlenen **Ticari Araçlar Fuarı**’na gittik. Ürünlerimizi **Ford, Mercedes, BMC** ve **Fiat** stantlarında sergilenen araçlarda görmek son derece mutluluk vericiydi.

Fuarda, tüm ticari araç segmentlerinde elektrikli araçların gelişimi ise dikkat çekiciydi. 300 km. menzilli şehir içi otobüslerin satışa sunulmaya başlandığını gördük.

Ağır ticari araçlarda da, elektrikli hatta sürücüsüz çekiciler konsept aşamasında dahi olsa sergileniyordu.

Bir diğer dikkat çekici nokta ise, tüm modellerde sergilenen “aynı modeldeki” çeşitliliği. Yani “**Ford Transit**” gibi bir ticari aracın VIP aracından yük taşımaya müsait versiyonlarına kadar onlarca çeşidi olabiliyor ve elbette her bir model, farklı iç donanım gerektiriyor.

Otomotiv sektöründe üretim anlayışı, ticari olsun olmasın bu tarz bir model içi çeşitliliğe gidiyor. Bu durum, bizlerin özellikle planlama ve üretim bölümlerini daha fazla yoracağına benzer.

Planlama ve üretim bölümleri daha değişken bir sipariş alma ve üretim sürecine girerken, fabrikalar ilk çareyi stok miktarlarını artırmakta arayacaklar. Şişen ara stoklar da bir taraftan ambarlarda yer sıkıntısı yaratacak, diğer taraftan da işletme sermayesi ihtiyacını artıracak.

Kalıcı ve stok maliyetlerimizi çok artırmayacak çareleri ise iyi planlama yaparak, üretim ve yönetim süreçlerimizde iyileşmeye giderek yani her konuda verimliliğimizi artırmakta aramalıyız.

Evet, önümüz kış dedik. Tedbirli olmalıyız dedik. Bizlere düşen görev de tüm faaliyetlerimizi iyi planlamak ve bu durumu bir fırsata çevirmek olmalı.

Her kışın peşinden nasıl olsa yaz gelir. O halde işe, 2019 yılı için iyi bir bütçe planlayarak başlayalım.

Sevgi ve Saygılarımla...

Hannover Uluslararası Ticari Araç ve Yan Sanayi Fuarı'ndan görüntüler





Devrim ZÜMRÜTKAYA

BMGI

Yönetim Danışmanı

YAPAY DEĞİŞİM KANILARI

“Neden değişimi yönetmek, uygulamak ve sürdürülebilirliğini sağlamak bu kadar zor? 1970’li yıllardan günümüze değişmeyen istatistiklerden biri, organizasyonel değişim programlarının %70 - %75’inin başarısız olması. Bu başarısızlığın suçlusu olarak da direnç gösteriliyor.”

Acaba direnç kavramı olası başarısızlık senaryoları karşısında yöneticilerin icat ettiği günah keçisi mi? Ya da değişimi yönetmek adına değişim yönetim programlarının içeriğinin daha da kompleks hale gelmesi mi? Ya da....? Ya da....? Farklı sebepler öne sürülebilir.

Ancak üzerinde fikir birliğine varıldığını düşündüğüm gerçek ise şu: Bugün iş dünyası değişmiyor, dönüşüyor. Bu yüzden de organizasyonlar kendilerini alelacele değişime itiyor.

Organizasyonların içine pürtelaş girilmiş değişim yolculuklarında değişim kavramı ile ilgili yanlış kanılar edindiklerini düşünüyorum. Kanı saplantıları doğrultusunda da değişimi yönetmek adına suni yaklaşımlar geliştirilebiliyor. Bu yazıyla amacım değişim yönetimi ile ilgili yanlış kanılara açıklık getirmek.

Kanı 1: Herkes değişiyor, biz de değişmeliyiz.

Belki de Charles Darwin’in doğal seçim kavramı yanlış anlaşıldı çünkü organizasyonların **‘Değişmezsek ölüyoruz’** şeklinde hemen değişime yöneldiklerini gözlemliyorum. Evet dış çevreye uyum sağlamak için elverişli özelliklere sahip olmak önemli, ancak dış çevre tarafından tasfiye edilmemek adına üzerine düşünülmemiş, bilinçsizce atılmış her değişim adımı başarısızlıkla sonuçlanacaktır.

Çünkü ilk önce **‘Nosce Te Ipsum’**; insanın düşünce tarihinin başlangıç zamanlarından günümüze eskimeyen, Delphi’de Apollon Tapınağı’nın alınlığında yazan **‘Kendini bil’**. Rakipler değişiyor diye bir organizasyon değişemez. Başlangıç noktası bu olamaz.

Bir organizasyon nasıl değişeceği konusuna girmeden önce ‘Neden değişmeliyim?’ sorusunu kendine sormalı.

Değişime kollarını sıvamadan önce **‘Değerlerim nedir?’** diye bakmalı ve **‘Nerede olmak istediğinin resmini’** iyi çizmeli. Böylelikle dış çevreye uyum bir yana dış çevreyi şekillendiren bir strateji doğrultusunda değişim vizyonunda hizalanılabilir.

Kanı 2: Değişimde üst yönetimin üstlendiği rol çok önemlidir.

Bu ifade doğrudur, ancak eksiktir. Şu açıktır ki üst yönetimin adanmış liderliği ile hedeflenen değişim çıktılarına ulaşılabilir. Ve değişimin doğasının ve stratejik yönünün değişim sürecinin başında tespiti değişimi daha yönetilebilir kılmaktadır.

Ancak bütün bu aşamalarda katılımcı bir yaklaşımın seçilmesi; yani orta ve operasyonel yönetim takımlarının da değişimde söz sahibi olması değişim inisiyatiflerinin ilk uygulama adımlarında kritiktir.



Organizasyonun alt kademelerinden yukarıya doğru değişimi kabul ve anlama duygusu; duygu birlikteliği yaratır. Bu duygudaşlık kişilerin değişimi sahiplenmesini olanaklı kılar.

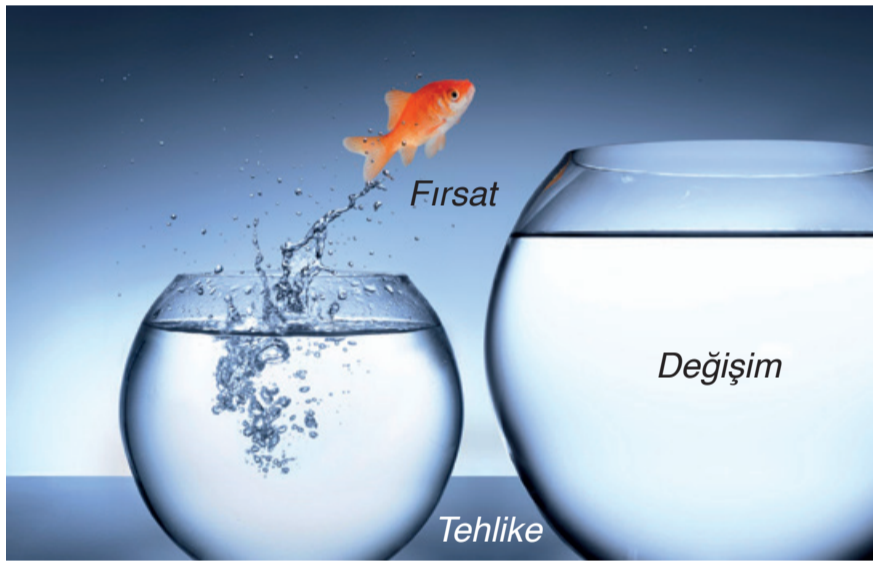
Kanı 3: Kişileri yönettik mi değişimi yönetiriz.

Değişimin ilk çarptığı kişiler süreçleri yöneten kişiler oluyor. Bu yüzden her değişimde süreç sahiplerinin rolü çok kritik. Değişimi ilk elden yürütecek ve devam ettirecek kişiler onlar.

Ancak organizasyonel yapılanmayı sadece kişi bazında değerlendirmek özellikle değişim yönetimi bağlamında yanlış olacaktır.

Organizasyonel katmanları organizasyonun kendisi, takımlar ve kişiler olarak görmeliyiz. Bu üç boyutu yönetebildiğimiz ölçüde insan faktörünün değişimde bir kaldıraç etkisi yaratacağı kanaatindeyim.

Bu kaldıraç etkisini yaratırken kullanılacak yöntem ne olursa olsun yürekli bir iklim yaratma zorunludur.



Çince'de değişim ideogramı iki kelimedenden oluşur: 'Tehlike' ve 'Fırsat'. Yani tehlikeli fırsat. Değişim yürek ister ve yürekli insanlarla değişim gerçekleşir.

Kanı 4: Kişiler değişime isteksiz oldukları için direnirler.

Normal bir dağılımda her hâlükârda organizasyonun %10'luk dilimi değişime direnecektir. Bunu kabul edelim.

Bir diğer taraftan %90'lık dilimle ne yapacağız?

İnsanlar değişime direnirler çünkü değişim ihtiyacını hissetmezler. Değişimde anlam bulamazlar; gerek duymazlar. Oysa Nietzsche'nin sözünü hatırlayalım: **'Yaşamak için bir neden-i olan kişi, hemen her nasıl-a dayanabilir'**.

Bu bağlamda değişim sürecinde 'anlam' birlikteliği sağlanırsa, her birey kendi sorumluluğunda üstüne düşen görevi doğru eylem ve yaklaşımla sorunlara doğru çözümler geliştirerek değişimin parçası olacaktır.



Bir dogma olarak **'İnsan doğası asla değişmez'** diyenlere **'Kendini değiştirmek insanın doğasıdır'** diye cevap veriyorum (İnsan Doğası, Robert Ezra Park). Çünkü insan neyle karşılaşır karşılaşırsa yaşamını anlamlı ve amaçlı kılmak için kendi çözüm yollarını bulabilecek tinsel bir özgürlüğe sahip.

Bu bağlamda organizasyonel değişim inisiyatiflerinde yapay kanıların zincirlerinden kurtulmalı, insanın kendiliğinden ıraksamadığımız bir değişim felsefesiyle anlam odaklı değişim programları tasarlamalıyız.

Dünyadaki hiçbir güç yaşayacaklarımızı elimizden alamayacağına göre, bu anlam ekseninde cesaretle değişime evet diyeceğiz.

Saygılarımla...



Üzeyir DOĞAN

GEDİK YATIRIM
Müdür

DENGELENME, DİSİPLİN, DEĞİŞİM

20 Eylül'de açıklanan Yeni Ekonomi Programı (YEP) eski adıyla Orta Vadeli Program "**Dengelenme - Disiplin - Değişim**" sözcükleriyle lanse edildi. Program 2018'in ikinci yarısından başlayarak yüksek büyüme arzusunun törpülendiğini gösteriyor.

Başta enflasyon ve cari açık olmak üzere makro ekonomik verilerdeki bozulmanın da temel kaynağı olan yüksek büyümeden, dengeli bir büyüme isteğine geçiş önemli. Bununla birlikte tasarruflar tarafından kamunun disipline edileceğinin, harcamaların kontrol altına alınarak bütçe disiplinine odaklanılacağına ön plana çıkarılmış olması da diğer önemli başlık.

Bu çerçevede programı ele aldığımızda, yüksek büyüme döneminden daha sürdürülebilir dengeli büyümeye ve gevşek maliye politikasından enflasyonla mücadele sürecinde sıkı maliye politikasına geçiş yönünde bir değişim olduğunu söylemek mümkün

Bu değişimi getiren süreci anımsamakta fayda var. Türkiye ekonomisi 2002 ile 2007 arasında ortalama %7,1 büyüme sağlarken global finans krizinin ilk şoklarının yaşandığı 2008 ve 2009'dan sonra 2010 ile 2017 arasında ortalama %6,85 oranında büyümeyle yoluna devam etti.

2010'dan sonra Avrupa bankacılık krizi gibi dışsal birçok şoka ve yurtiçinde artış kaydeden jeopolitik ve siyasi risklere karşın sadece **15 Temmuz** sürecinin ilk



etkilerini gördüğümüz 2016 yılının üçüncü çeyreğinde negatif büyüme ile karşı karşıya kaldık.

2002-2007 arası ve 2010-2017 arası dönemlerde yaşanan tüm gelişmelere rağmen Türkiye'nin benzer büyüme oranları sergilemesi karşın büyümenin kalitesi, sağlığı konusunda oldukça farklı bir yapı olduğunu söylemek mümkün.

2002-2007 arasındaki dönemde yüksek büyüme hızları ile paralel bir şekilde düşen enflasyon, cari açığa nominal olarak artış kaydedilse de artış hızının düşüklüğü, disipline edilen bütçe, GSYH'a göre yüksek oranlı sermaye girişleri ön plana çıkmıştı. Bu nedenle bu dönemdeki büyümenin yan etkilerinin oldukça sınırlı kaldığını söylemek mümkün. Buna karşın 2010-2017 arasındaki büyüme trendinde yüksek borçluluk, yüksek cari açık, düşürülmekte zorlanan hatta son dönemde hızla artan enflasyon ve bozulmaya başlayan bütçe disiplini ön plana çıktı.

Başka bir ifadeyle yüksek büyüme hızlarının bu dönemde yan etkileri oldukça belirgin hale geldi.



Yeni Ekonomi Programı'nı bu sorunların kabulü ve çözüm niyetini işaret etmesi açısından oldukça önemli buluyoruz. İçerisindeki hedefler/varsayımlar (kur ortalamaları, cari açık tahmini vs) ayrıca tartışılabilir, buna karşın biz ortaya konulan niyetin bu rakamlardan çok daha önemli olduğunu değerlendiriliyoruz.

Şirketler ve bireyler olarak krediye erişimin imkanının azalması ve maliyetinin artması, yüksek kur etkisi gibi nedenlerle bizler de daha az harcayacağız.



Peki, bu Yeni Ekonomi Programı hayatımızı nasıl etkileyecek?

Öncelikli olarak disipline olan sadece kamu maliyesi olmayacak. Yine yüksek enflasyon ve yüksek faizler şirketlerin ve bireylerin harcama ve tasarruf eğilimini baştan aşağı dizayn edecek.



Farklı bir yaklaşımla ifade edecek olursak son yıllarda beslenmesine dikkat etmeyerek, şeker, kolesterol, tansiyon gibi sorunlarla boğuşmak zorunda kalan bir birey gibi, daha **dengeli** beslenmeye, daha **disiplinli** spor yapmaya, özetle yaşam stilimizi baştan aşağıya **değiştirmek** durumunda kalacağız.

Sorunların kabul edilip, daha konforlu bir yaşam için bu değişimi yapma arzusu da tüm rakamsal hedeflerin önünde geliyor.

Bu nedenle Yeni Ekonomi Programı'nda rakamsal hedeflerden ziyade sorunun kabulü ve değişim arzusunun ön plana çıkarılması gerektiğini düşünüyoruz. Elbette tek başına bu arzu yeterli olmayacaktır.

Konulan hedeflerin takibi, uygulamada şeffaflık bu planın inandırıcılığını ve etkisini artıracaktır.

Saygılarımla...



Uz. Dr. Göksel GÜLCAN


www.hayatdengem.com


HERKESE MERHABA,


Kışa hazırlandığımız sonbahar günlerini yaşıyoruz. Gündelik hayatımızı başarılı ve huzurlu geçirebilmemiz için sağlığınıza dikkat etmemiz gerekiyor. Sağlığınıza kaybettikten sonra, geri kazanmak için uğraşmak yerine korumak için özen göstermeyi seçelim.


Kışa hazırlık için vücut direncimizi arttırmamız, yararlı olacaktır. Beslenme ve düzenli yaşam, beden ve ruh sağlığımızın da olmazsa olmazı. Bu konuda yapabileceklerimizi ve temel bilgilerimizi şöyle bir gözden geçirelim.




 Güne zinde başlamak adına her zaman kahvaltınızı yapmaya özen gösterin, günlük enerjinizin büyük bir kısmını kahvaltınızdan sağlayacaksınız.


 Kahvaltıda haşlanmış yumurta yemeyi tercih edebilirsiniz. Haşlanmış yumurta ile hem gün boyu tokluk hem de iyi kalite protein almış olursunuz.


 Yoğun bir çalışma içerisinde olduğunuz için beslenmenize dikkat ederek iş verimliliğinizi arttırabilirsiniz.


 Tercihinizi beyaz ekmek yerine tam buğday ve çavdar ekmeğinden yana kullanarak sağlıklı beslenme adına ilk adımınızı atabilirsiniz.


 Günlük almanız gereken tuz miktarı 5 gramdır. Bu miktarı 1 çay kaşığı olarak düşünebilirsiniz. Ayrıca yemeklerin tadına bakmadan tabağınıza tuz eklemeyiniz.




 Gün içerisinde bol bol su tüketmeniz, vücudunuzun toksinlerden arınmasına yardımcı olacaktır. Günlük su tüketiminiz 2-3 litre olmalıdır. Ayran, kefir ve sade soda gibi içecekleri gazlı içecekler yerine tercih edebilirsiniz. Ancak şunu unutmayın, hiç bir içecek su yerine geçmez.


 Şekeri olabildiğince azaltın. Bunun için çayınıza şeker atmamayı veya azaltmayı deneyebilirsiniz.


 Meyve ve sebze yi mevsiminde taze olarak tüketmeye özen gösterin.


 Haftada 4-5 kez nohut, mercimek, börülce, kuru fasulye gibi baklagiller tüketebilirsiniz. Bu besinler vücudumuzun hem protein hem de vitamin ihtiyacınızı karşılar.



 Akşam yemeğinizi yatmadan en az 3 saat önce sonlandırın.

 Yatmadan önce 1 bardak su içmek vücudun uyku esnasında yaşadığı su kaybını yerine koymaya ve uykunuzda daha rahat nefes almanıza yardımcı olur.

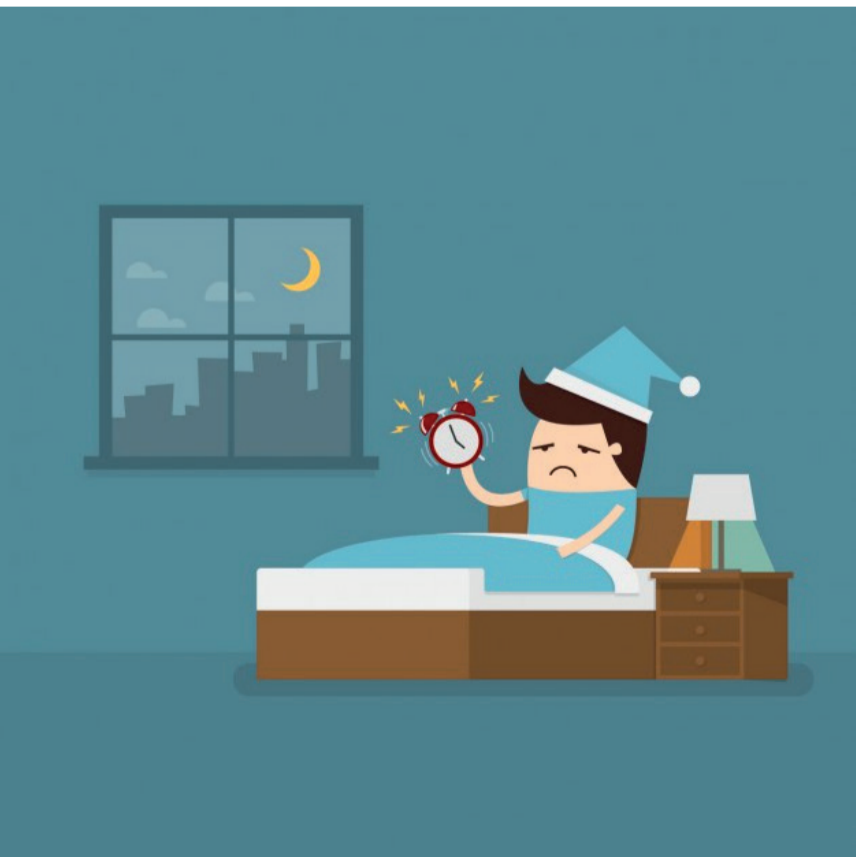
 Düzenli bir uyku ve beslenmeyle gün içerisinde yorgun hissetmezsiniz. Uykunuzu yeterli almanız ertesi gün için çok önemlidir. Erken yatsam da uyuyamıyorum dediğinizi duyar gibi oldum.

 Uyku zamanınızdan en az yarım saat önce televizyon, bilgisayar, cep telefonu ekranından uzak durarak uykuya sakin bir ortamda hazırlanın.



Tatil günlerinizde mümkün olduğunca açık havada zaman geçirin. Aileniz ve arkadaşlarınızla uzun yürüyüşler yapmak hem bedeninize hem de ruhunuza çok yararlı olacaktır.

Başarılı ve huzurlu bir sonbahar dilerim, kalın sağlıcakla...



GURUR VE ONURLA 40 YIL...

Erkurt Holding, kuruluşunun 40. yılını, çalışanları ve aileleriyle şölen havasında kutladı. Yönetim Kurulu Başkanı Âli Kerem Alptemoçin, değerlerden ödün verilmeden verilen bayrağı gelecek kuşaklara aktaracaklarını belirtirken, gecenin finalinde sahne alan Sunay Akın ve İlhan Şeşen performanslarıyla büyük alkış topladı.



1978 yılından bu yana Türkiye otomotiv yan sanayisine yön veren Erkurt Holding'in, 40. yılı adına bir etkinlik düzenledi. Tofaş Kapalı Spor Salonu'nda düzenlenen geceye Erkurt Holding Kurucu ve Onursal Başkanı Ahmet Kurtcebe Alptemoçin ve Yönetim Kurulu üyeleri eşleri ile birlikte, Erkurt Holding Genel Koordinatörü Nazım Serhatlı yanı sıra Erkurt Holding'in üst düzey yöneticileri, müşteriler, çözüm ortakları, iş ve cemiyet dünyasının önemli isimleri katıldı.

A. KURTCEBE ALPTEMOÇİN: "İNANÇ VE GÜVENLE ÇIKTIĞIMIZ BU YOLDA SABIR VE ÖZVERİYLE İLERLEDİK"

Kutlama gecesinde Erkurt Holding Kurucu ve Onursal Başkanı Ahmet Kurtcebe Alptemoçin de bir konuşma gerçekleştirdi. A. Kurtcebe Alptemoçin konuşmasına, "Geride bıraktığımız 40 yılı gözlerimin önünden geçirip nerelerden nerelere geldiğimizi görünce mutluluğum bir kat daha artıyor. Dile kolay... Tam 40 yıl önce bütün güçlüklerle rağmen 'inanç ve güvenle' çıktığımız bu yolda sabırla, özveriyle ilerledik. Kurumsal kültürümüz, vizyon ve misyonumuz yolumuzu aydınlatan ışığımız oldu." diyerek sözlerine başladı.



Erkurt Holding'in uzun yolculuğuna katkıda bulunan herkese teşekkür ederek yatırımlarına hız kesmeden devam edeceklerini vurgulayan A. Kurtcebe Alptemoçin, otomotiv sektöründe başarının güven odaklı yürütülen ilişkilerle kazanıldığını belirtti.

Alptemoçin, sözlerini şu şekilde sürdürdü: **"Değerli çalışanlarımız bu büyük ailenin değerli üyeleridir. Bütün güçlüklerle rağmen 'inanç ve güvenle' çıktığımız bu yolda sabırla, özveriyle ilerledik. Karşılıklı güven ilişkisiyle birlikte büyüdüğümüz çözüm ortaklarımız, bu başarıda önemli bir paya sahiptir. Türkiye'de temellerini attığımız ve 40 yıldır hizmet verdiğimiz otomotiv sanayinde 'hedef odaklı çalışma, sürdürülebilirlik, şeffaflık, teknoloji ve insan kaynaklarına yatırım' gibi hususlar yönetim anlayışımızın ana unsurları oldu. Erkurt Holdingimizi gelecek kuşaklara da taşımak için aynı anlayış, kararlılık ve sorumlulukla hep birlikte öncülük etmeyi sürdüreceğiz. Sloganımız haline getirdiğimiz gibi 'Birlikte ve Daima' çok çalışacağız."**

Konuşmasının son bölümünde Merhum Recep Bekler'i anarken duygusal anlar yaşayan A.Kurtcebe Alptemoçin, can dostum ve ağabeyim dediği Recep Bekler'e seslendi. Alptemoçin, **"Gözün arkada kalmasin Recep Abi... 40 yıl önce başlattığımız mücadeleyi bugün evlatlarımız ve Erkurt Ailesi'nin tüm fertleriyle birlikte 'ilk günkü heyecan ve başarıyla' sürdürüyoruz. Bugün, gelecek 40 yılların ilk günü olur inşallah..."** diyerek sözlerini tamamladı



Â. KEREM ALPTEMOÇİN: “HAYALLERİMİN VE HEDEFLERİMİN HEPSİ ERKURT’TAN GEÇİYOR”.

Âli Kerem Alptemoçin de gerçekleştirdiği konuşmasında “21 yıl önce, Erkurt şirketlerinde Yönetim Kurulu Üyesi olarak çalışmaya başladığımda 27 yaşındaydım, tecrübesizdim belki ama hayallerim ve hedeflerim vardı. Aradan uzun yıllar geçti, bugün artık daha büyük hayallerim var. Hem de dünyada ve ülkemizde değişen onca şeye rağmen... En önemlisi, hedeflerimin de hayallerimin de hemen hemen hepsinin yolunun bir şekilde Erkurt’tan geçmesi...” diyerek başladı.

Konuşmasının devamında yeni hedefler belirleyerek yarışta daha güçlü bir şekilde var olacaklarının altını çizen Alptemoçin, “Değişim bazılarında ürkütücü gelebilir. Ben ise daha çok heyecan verici buluyorum. Bu sayede hem kendi adıma hem de şirketlerimiz adına yeni hayaller kuruyor ve yeni hedefler belirliyorum. Değişeceğiz, geliştireceğiz ve daha güçlü, hızlı olarak bu yarışta var olacağız. Kendi değerlerimizden ödün vermeden, bize verilen bayrağı gelecek kuşaklara devretmek için çok çalışacağız.” dedi.

Erkurt çalışanlarının keyifli saatler geçirdiği kutlamalar kapsamında, Holding’te 15, 20, 25 ve 30 yıl üzeri görev yapanlara başarı ödülleri sunulurken, Erkurt Holding Kültür - Sanat Etkinlikleri kapsamında bu yıl üçüncüsü düzenlenen ‘Dostluk ve Dayanışma’ temalı resim yarışmasında dereceye giren miniklere hediyeleri verildi.

Ardından 40. yıla özel olarak düzenlenen ‘Anılarda Erkurt’ Fotoğraf Yarışması’nda birbirinden değerli fotoğraflar ödüle layık görüldü.

Gecenin en büyük ödülü ise A. Kurtcebe Alptemoçin’e Yönetim Kurulu tarafından verildi. Alptemoçin ve Bekler ailelerinin 1970’li yılların başından başlayan ve binlerce çalışana istihdam sağlayan beraberliği bir vakıfla yeniden anlam buldu. **Alptemoçin-Bekler Endüstriyel Gelişim ve Eğitim Vakfı**, ihtiyacı olan ailelere çocuklarının eğitimlerinden uzak kalmamaları için destek olacak. Üstün nitelikli çocukların endüstriyel hayata katılabilmeleri ve doğru yönlendirilebilmeleri adına onlara destek olacak ve kapsamlı rehberlik hizmeti sunacak.



Kutlama programının finalinde kendine has üslubuyla öyküler anlatan Sunay Akın’a aşk şarkılarının en sevilen yorumcularından İlhan Şeşen eşlik etti.

Akıcı diliyle, geceye katılan konuklarla bütünleşen **Sunay Akın ve İlhan Şeşen** konuklara unutulmaz anlar yaşattı.





GELECEK, GELDi...



Adres: Minareli Çavuş Bursa OSB Mh. Gri
Cad. No:16 16140

Nilüfer / Bursa **T:** (0224) 314 10 00

e-mail: e-parola@erkurholding.com.tr
www.erkurholding.com.tr

