

İYİ BİR KİŞİLİK ANALİZİ İLE FARK YARAT



YETENEK Mİ, YETERLİLİK Mİ, HEPSİ Mİ?

**Aktaş Holding'e
Automechanika Shanghai
Fuarı'nda Tam Not**

Aktas Holding Made A Full Note At The
Automechanika Shanghai Fair

► ► ► s 8

**Aktaş'ta Eğitimler
Tam Gaz**

Aktas Trainings At
Full Speed

► ► ► s 16

**Şahap Aktaş
Bulgaristan - Türkiye
İş Forumu'na Katıldı**

Sahap Aktas Participated In The
Bulgaria – Turkey Business Forum

► ► ► s 20



Ankeshu Rubber Technology Co. Ltd, Changxing, CHINA

With you all the way



www.aktasholding.com



ENDÜSTRİYEL HORTUM ÜRETİMİNDE YEPYENİ BİR TEKNOLOJİ

Powertech, kauçuk alanındaki uzmanlığı ile endüstriyel hortum üretimine yüksek bir standart getiriyor.

İÇİNDEKİLER / CONTENTS

10



Aktaş Holding Bursa İstihdam Buluşması'nda Yerini Aldı

Aktas Holding Takes Place In Bursa Employment Meeting

► ► ► s 10

18



İSG Slogan Yarışması Sonuçlandı

OHS Slogan Competition Finalized

► ► ► s 18

22



Aktaş Holding 2018 Şirketler Arası Bowling Turnuvası'nda Mücadele Etti

Aktas Holding Raced In The 2018 Bowling Tournament

► ► ► s 22

İmtiyaz Sahibi
Aktaş Holding Adına:
İskender Ulusay

Editör:
Berna SEVİNÇ

Yayın Kurulu:
Tülin AKSÖZ
Hacer BIÇAKÇI
Berna SEVİNÇ

Konsept - Grafik:
medyapark

Yönetim Yeri:
OSB Ali Osman
Sönmez Bulvarı
No:13/1A Nilüfer
Bursa 16140 TÜRKİYE



İlknur AKTAŞ

Yönetim Kurulu Başkanı

Chairman Of The Board

Aktaş marka imajını güçlendirmeye devam edeceğiz

Değerli Aktaş Holding paydaşları,

Marka değerinin ve markalaşmanın her geçen gün önem kazandığı günümüzde, şirketlerin kültürünü yansıtan en önemli unsurların başında, kuşkusuz marka kimliği geliyor.

Hangi ölçekte faaliyet gösteriyor olursa olsun, bir şirket için markayı konumlandırmak pazarlama stratejileri açısından büyük önem taşıırken, aynı zamanda şirketin bünyesinde barındırdığı insan kaynağının yetkinlik kapasitesi de markanın imajı açısından son derece önemlidir.

Özellikle son yıllarda yapılan araştırmaları dikkate aldığımızda, dünyada ve ülkemizde işletmeler için nitelikli çalışan ihtiyacının gitgide arttığını görmekteyiz.

Hal böyle olunca, doğru ve nitelikli insan gücüne yatırım yapan ve bu yatırımları sürdürülebilir kılan firmalar, yoğun rekabet ortamında rakiplerine göre ciddi farklılık yaratabilmektedir.

Küresel düzeydeki şirketlere baktığımızda da ilerlemenin anahtarı, yenilikçi ve gelişimin esas olduğunu anlayışla birlikte, sürekliliği olan nitelikli insan gücü olarak kabul edilmektedir.

Bu anlayışla, Aktaş Holding olarak da kurulduğumuz günden beri doğru ve nitelikli insan kaynağını şirketimiz çatısı altında bir araya getirerek, global ölçekte fark yaratan çalışmalara imza atmaya devam ediyoruz.

Şirketimizin 80 yıldır, özenle ve adım adım oluşturduğu marka imajını da dünya ölçeğinde en iyi noktada konumlandırmak adına, daima "gelecek odaklı" hareket etmekteyiz.

Gelinen noktada şirketimizin bugünlere gelmesinde büyük pay sahibi olarak gördüğümüz insan kaynağımızın korunup, daha da geliştirilmesi için çalışmalarımıza tüm hızıyla devam etmeyi hedefliyoruz.

Saygı ve sevgilerimle,

We will continue to strengthen the brand image of Aktas

Dear Aktas Holding stakeholders,

Nowadays, brand value and branding are gaining importance every day, therefore, of course, brand identity comes first among the most important elements reflecting the corporate culture of companies.

No matter what scale it is operating, positioning the brand for a company is of great importance in terms of marketing strategies, while at the same time the competence capacity of the human resources within the company is also very important for the brand's image.

When we consider the researches carried out especially in recent years, we see that the need for qualified employees for businesses in the world and in our country is increasing.

As such, companies investing in the right and qualified manpower and making these investments sustainable can make a serious difference in their competitive environment compared to their competitors.

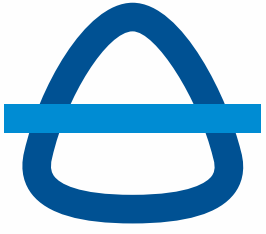
When we look at companies at the global level, the key to progress is seen as an innovative and progressive manpower with an understanding that development is fundamental.

With this understanding, Aktas Holding has been bringing together the right and qualified human resources under the roof of our company since the day we were founded and we continue to make a difference in the global scale.

We have always acted as 'future-oriented' in order to position our company's brand image, created by our company for 80 years step by step, at the best point on the world scale.

At this point, we aim to continue our efforts at full speed in order to protect and improve our human resources, which we see as a major shareholder in our company's coming to today.

Best wishes and regards,



lineflex

güveni hissedin



**Temelden çatıya, cepheden terasa
su yalıtımı çözümlerinizde
EPDM membran sistemleri sunuyoruz**



İskender ULUSAY

İcra Kurulu Başkanı
Chief Executive Officer

Nitelikli iş gücüne yatırımlarımız sürecektir

Değerli Aktaş Holding paydaşları,

Dergimizin yeni sayısından hepinize merhaba...

Günümüzde işletmeler açısından insan kaynaklarının ve nitelikli iş gücünün fonksiyonu, özellikle son yıllarda ciddi derecede önem kazandı.

İnsan kaynaklarındaki nitelik önceliğinin artmasıyla birlikte, işverenlerin çalışanlardan beklentileri de değişkenlik göstermeye başladı ve süreç, bu yönde ilerlemeye devam ediyor.

Özellikle de yetenek yönetimi ve işveren markası gibi kavramlara ağırlık vermenin, firmalar için yoğun rekabet ortamındaki değişime hızlı şekilde entegre olma noktasında büyük önem taşıdığını ifade edebiliriz.

Bu noktada, doğru ve nitelikli insan kaynağına yatırım yapan firmaların, sürdürülebilir rekabet üstünlüğünü ele geçirmesi söz konusu olurken, firmalar için bu kaynağın korunup geliştirilmesi de en az yatırım yapmak kadar önemli hale gelmiş durumda...

Tüm bunlardan hareketle, kurulduğu günden bu yana insana yatırımı ilke edinen şirketimiz, sürdürülebilirliği her alanda olduğu gibi nitelikli insan kaynağında da sağlama hedefiyle, gelecek yolculuğunda emin adımlarla ilerlemeyi sürdürüyor.

İşveren markası kavramının temelinde de zaten nitelikli işgücünün işletme çatısında bir araya getirilmesi ve korunması yer almakta.

Şirket olarak, ileriye dönük güçlü hedeflerimiz doğrultusunda bu konuda son derece hassas davranıyor, insan kaynağımızın korunup geliştirilmesi için de yoğun çaba gösteriyoruz.

Bu bağlamda, Aktaş Holding olarak şirketimizin marka imajının küresel düzeyde çok daha iyi noktalara ulaşması hedefiyle çalışmalarımızı sürdürürken, işveren markası ve yetenek yönetimine de öncelik vererek, şirketimizin gelecekteki yerini en doğru şekilde konumlandırmaya çalışıyoruz.

Bu anlayışla, nitelikli ve doğru insan kaynağına yatırımlarımız tüm hızıyla devam edecek.

Saygılarımla,

We will continue to invest in qualified workforce

Dear Aktaş Holding stakeholders,

Hello to all of you from the new issue of our magazine...

Today, the function of human resources and qualified workforce in terms of enterprises has gained serious importance especially in recent years.

As the quality priority in human resources has increased, employers' expectations from employees have started to change and the process continues to move in this direction.

In particular, we can state that the emphasis on concepts such as talent management and employer brand is of great importance in terms of integrating rapidly with changes in the competitive environment for companies.

At this point, companies investing in the right and qualified human resources will have a sustainable competitive advantage, and the protection and development of this resource has become as important as investing in the companies

Under the light of above-mentioned points, our company, from the first day of its establishment, has adopted the principle of investing in human resources, and it continues to move forward with confidence with the aim of providing sustainability in all areas but especially in qualified human resources.

The basis of the employer brand concept is to bring together and protect the qualified workforce under the uniting roof of enterprise.

As a company, we are very sensitive about this issue in line with our strong future targets and we are working hard to protect and improve our human resources.

In this context, as Aktaş Holding, we continue our efforts with the aim of achieving the brand image of our company at global level much better, and by giving priority to employer brand and talent management, we are trying to position our company's future position in the most accurate way.

With this understanding, our investments in qualified and correct human resources will continue at full speed.

Yours sincerely,

AKTAŞ HOLDİNG'E AUTOMECHANİKA SHANGHAI FUARI'NDA TAM NOT

Hava süspansiyon sistemi üretiminde dünyanın en büyük firmaları arasında yer alan Aktaş Holding; otomotiv endüstrisinin Asya'daki en büyük buluşma adresi olan Automechanika Shanghai Fuarı'nda, son teknoloji ürünlerini başarıyla sergiledi. Fuar süresince Aktaş Holding, ülkemizi en iyi şekilde temsil etti.

Aktaş Holding, dünyanın dört bir yanında düzenlenen ve sektörün adeta nabzının attığı hemen her organizasyonda etkin şekilde yer almaya devam ediyor.

Aktaş Holding bu kapsamda son olarak, otomotiv endüstrisinin Asya'daki en büyük buluşma adresi olan Automechanika Shanghai (Şangay) Fuarı'nda son teknoloji ürünlerini sergiledi.

28 Kasım-1 Aralık tarihlerinde Çin'in Şangay kentinde düzenlenen organizasyonda Aktaş Holding; salon 2, 2021 no'lu standta dünyanın dört bir yanından gelen ziyaretçileri ve sektör temsilcilerini ağırladı.

Bölgedeki mevcut ve potansiyel müşteri adaylarıyla da verimli görüşmelere imza atan Aktaş Holding, AR-GE çalışmaları sonucu geliştirdiği yenilikçi teknolojilerle fuarda ülkemizi en iyi şekilde temsil etti.

Asya pazarındaki gücü artırıyor

Sektörün en büyük organizasyonlarından biri olan Automechanika Shanghai Fuarı'na düzenli olarak katıldıklarını aktaran Aktaş Holding İcra Kurulu Başkanı İskender Ulusay, şirketin global markası Airtech ile Asya pazarında bugüne dek çok önemli işlere imza attıklarını kaydetti.



Fuarda hem mevcut iş birliklerini güçlendirme hem de yeni iş bağlantıları kurma açısından önemli görüşmelere imza attıklarını kaydeden Ulusay, "Shanghai Fuarı, şirketimiz açısından son derece başarılı geçti. Fuar süresince, Aktaş Holding standına ilginin yüksek

olması da şirketimizin dünya ölçeğindeki marka değerinin ne kadar güçlü olduğunun açık bir göstergesiydi. Çin pazarı uzun yıllardır aktif olarak yer aldığımız bir yer. Buradaki Ankeshu fabrikamız aracılığıyla, bölge pazarına doğrudan hitap edebiliyoruz. Global markamız olan Airtech zaten, bu pazarda yaygın şekilde tercih ediliyor. AR-GE çalışmaları sonucu geliştirdiğimiz inovatif ürünlerle, pazar beklentilerine en iyi şekilde yanıt verme hedefindeyiz. Bununla birlikte, fuar süresince ülkemizi en iyi şekilde temsil etmeye çalıştık. Yaptığımız görüşmelerden de beklentimiz son derece yüksek" ifadelerine yer verdi.

OEM müşterilerine ziyaret

Öte yandan, fuar kapsamında Çin'e giden Aktaş Holding İcra Kurulu Başkanı İskender Ulusay ve Satış Pazarlama Grup Yöneticisi Ümit Şenoğlu, bölgede yeni iş imkanlarını değerlendirmek amacıyla, fuar öncesi potansiyel OEM müşterilerine yönelik bir dizi ziyaret gerçekleştirdi.



AKTAS HOLDING MADE A FULL NOTE AT THE AUTOMECHANIKA SHANGHAI FAIR

Aktas Holding, one of the biggest companies in the world in the production of air suspension systems, successfully demonstrated its latest technology products at the Automechanika Shanghai Fair, the biggest meeting point of the automotive industry in Asia. During the fair, Aktas Holding represented our country in the best way.

Aktas Holding continues to take an active role in almost every organization around the world, which is almost the pulse of the sector.

In this context, Aktas Holding recently exhibited its latest technology products at the Automechanika Shanghai (Shanghai) Fair, the largest meeting point of the automotive industry in Asia.

Organized in Shanghai, China on November 28-December 1; Aktas Holding welcomed visitors from all over the world and sector representatives in Hall 2, with the stand no. 2021.

Aktas Holding, which has also realized fruitful negotiations with the existing and potential customers in the region, represented our country at the fair with the innovative technologies it developed as a result of R&D studies.

Its power in Asian market is increasing

Aktas Holding Chairman of the Executive Board Iskender Ulusay stated that they regularly attend the Automechanika Shanghai Fair which is one of the biggest organizations of the sector and noted that they have carried out very important works in the Asian market so far with the global brand Airtech.



Ulusay, who noted that they have made important negotiations in the fair both in terms of strengthening existing business associations and establishing new business connections added: "Shanghai Fair was very successful for our company. During the fair, the high interest of the Aktas Holding

stand was a clear indication of how strong our company's global brand value was. The Chinese market is a place where we have been active for many years. Through our Ankeshu factory here, we are able to address the regional market directly. Our global brand Airtech is already widely preferred in this market. With the innovative products we have developed as a result of R&D studies, we aim to respond to market expectations in the best possible way. Along with that, we tried to represent our country in the best way during the fair. Our expectations from the negotiations we made are extremely high."

Visit to OEM customers

On the other hand, Aktas Holding Chief Executive Officer Iskender Ulusay and Sales Marketing Group Manager Umit Senoglu, who went to China within the scope of the fair, made a series of visits to potential OEM customers before the fair in order to evaluate new business opportunities in the region.



AKTAŞ HOLDİNG BURSA İSTİHDAM BULUŞMASI'NDA YERİNİ ALDI

Aktaş Holding, bu yıl 5'incisi düzenlenen ve iş arayanlarla işverenleri tek çatı altında bir araya getiren Bursa İnsan Kaynakları ve İstihdam Buluşması'nda açmış olduğu stantta ziyaretçilerle buluştu. 3 gün süren organizasyonda, Aktaş Holding standına ziyaretçilerin ilgisi yoğun oldu.



Kurulduğu günden bu yana insana yatırımı öncelik edinen Aktaş Holding, Türkiye'nin en kapsamlı organizasyonlarından biri olarak gösterilen Bursa İnsan Kaynakları ve İstihdam Buluşması'na katıldı.

Bursa Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, Bursa Büyükşehir Belediyesi ve Bursa Kent Konseyi iş birliğinde bu yıl 5'incisi düzenlenen ve iş arayanlarla işverenleri tek çatı altında bir araya getiren buluşmada Aktaş, B35-36 no'lu stantlarda ziyaretçileriyle buluştu.

1-2-3 Kasım 2018 tarihlerinde Merinos Atatürk Kongre Kültür Merkezi'nin ev sahipliğinde düzenlenen ve ziyaretçilerin firmalarla iş görüşmeleri yapmalarına imkân sunan organizasyonda, Aktaş Holding standına ziyaretçiler yoğun ilgi gösterdi.

Düzenlenen buluşmada, Bursa Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürü F. Eren Türkmen de Aktaş Holding standını ziyaret etti.

Seminerlerde de adından söz ettirdi

Aktaş Holding adına son derece verimli geçen buluşmada, firmaya yüzlerce iş başvurusu gelirken, ziyaretçilere



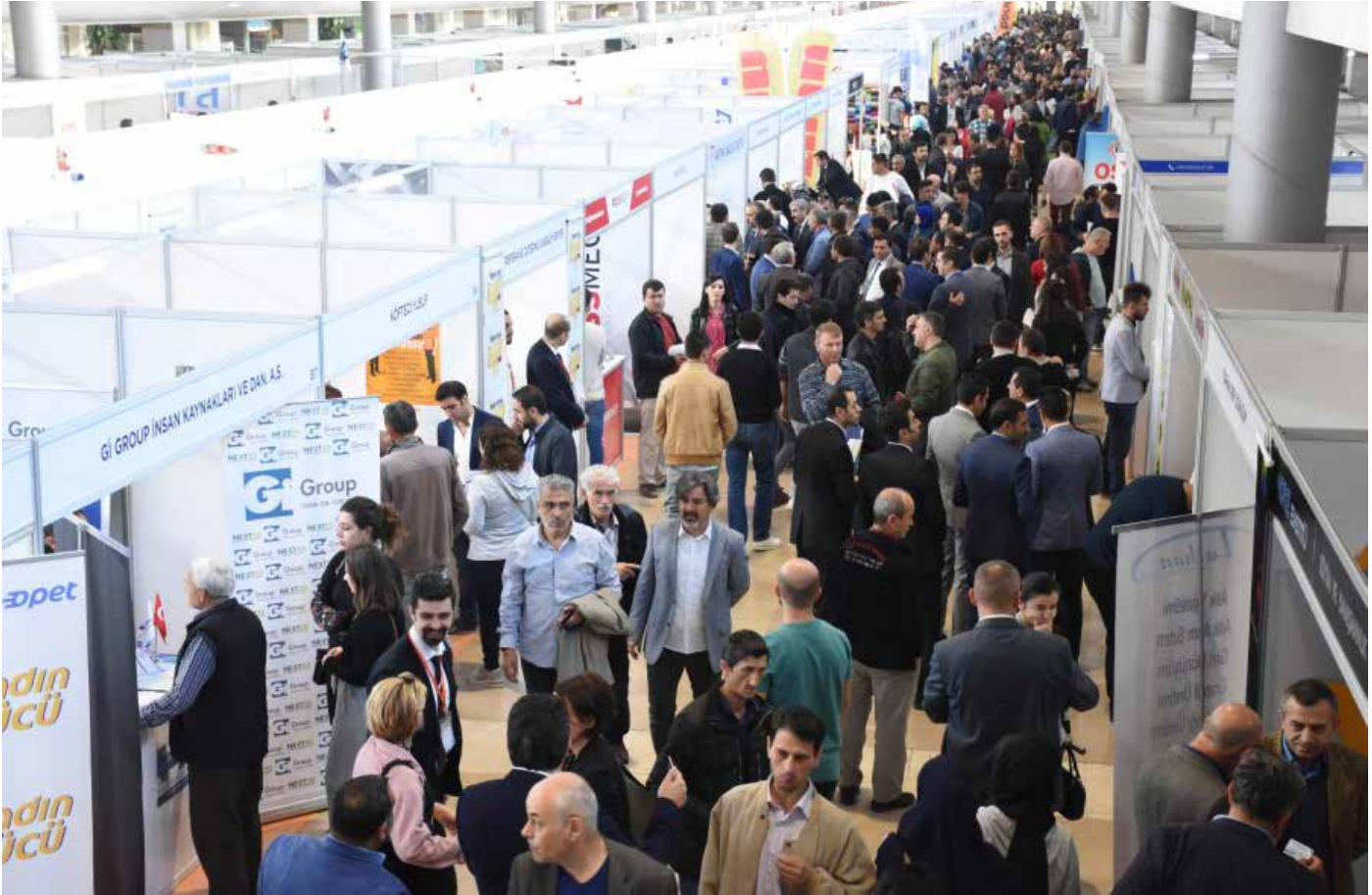
Aktaş Holding'in dünya ölçeğindeki yapılanmasından bahsedildi.

Öte yandan organizasyon kapsamında düzenlenen seminerlerde, Aktaş Holding

adına Satış Grup Yöneticisi Ümit Şenoğlu ziyaretçilere "Satış Yönetimi" başlıklı eğitim verirken, İşyeri Hekimi Dr. Alper Serol da "Ergonomi" üzerine eğitim verdi.

AKTAS HOLDING TAKES PLACE IN BURSA EMPLOYMENT MEETING

Aktas Holding met with visitors at the stand held at the Bursa Human Resources and Employment Meeting, which organized for the 5th time this year and brought together job seekers and employers under one roof. During the 3-day event, the attention of visitors to Aktas Holding stand was intense.



Having its priority as the investment in human ever since its foundation, Aktas Holding took place in Bursa Human Resources and Employment Meeting considered as one of the most comprehensive events of Turkey.

In the meeting, the 5th of which was organized by the Bursa Provincial Directorate of Labor and Employment Agency, Bursa Metropolitan Municipality and Bursa City Council, and gathering the job seekers and employers under a single roof, Aktas met with its visitors with its B35-36 numbered stands.

Hosted by Merinos Ataturk Congress Culture Center on 1-2-3 November 2018, this meeting enabled the visitors to make job interviews with the firms; and the visitors also were very interested in Aktas Holding stand.

In the meeting held, Bursa Labor and Employment Agency Provincial Director F. Eren Turkmen also visited Aktas Holding stand.

Making a name for itself in seminars

In the very fruitful meeting on behalf of Aktas Holding, the company received hundreds of job applications, while Aktas

Holding talked about the world-wide structuring of Aktas Holding.

On the other hand, in the seminars organized within the scope of the organization, Sales Group Manager Umit Senoglu on behalf of Aktas Holding gave the visitors training on "Sales Management" and Work Place Physician Alper Serol gave lectures on "Ergonomics".

AKTAŞ HOLDİNG'DEN MÜKEMMELLİK KONFERANSI'NA ANA SPONSORLUK

Aktaş Holding, KalDer Bursa Şubesi'nin düzenlediği 7. Mükemmellik İçin Sürekli İyileştirme Konferansı'na ana sponsorluk desteğinde bulundu.



Aktaş Holding, ulusal ve uluslararası platformlarda düzenlenen birçok organizasyona destek olmaya devam ediyor.

Bu doğrultuda firma, KalDer Bursa Şubesi'nin düzenlediği 7. Mükemmellik İçin Sürekli İyileştirme Konferansı'na ana sponsor oldu.

Bursa Ticaret ve Sanayi Odası (BTSO) ev sahipliğinde, 11 Ekim Perşembe

günü gerçekleştirilen etkinlik hakkında açıklamalarda bulunan Aktaş Holding İcra Kurulu Başkanı İskender Ulusay, şirket olarak tüm üretim ve hizmet süreçlerinde mükemmellik kültürüne göre hareket ettiklerini söyledi.

Desteklerimiz sürececek

Konferansın iş dünyasına değer katacağına inandığını ifade eden Ulusay, "Hayatın her alanında mükemmelliği

öncelik haline getiren Aktaş Holding olarak, bu tarz etkinlikleri çok önemsiyoruz. Bu önemli etkinliğe destekte bulunduğumuz için de oldukça gururluyuz" dedi.

Ulusay, şirket olarak bu tip organizasyonlara desteklerinin ilerleyen süreçlerde de devam edeceğini sözlerine ekledi.

MAIN SPONSORSHIP BY AKTAS HOLDING TO THE CONFERENCE OF EXCELLENCE

Aktas Holding supported 7th Continuous Improvement Conference for Excellence held by KalDer Bursa Branch as the main sponsor of the conference.



Aktas Holding continues to support many organizations held in national and international platforms.

In this direction, the company conducted the main sponsorship of the 7th Continuous Improvement Conference for Excellence organized by KalDer Bursa Branch.

Making statements about the event hosted by Bursa Chamber of Commerce and Industry (BTSO) on Thursday, October 11, Aktas Holding Chief Executive Officer Iskender Ulusay stated that as a company they act in accordance with the culture of excellence in all production and service processes.

Our support will continue

Stating that he believes the conference will add value to the business world, Ulusay said "As Aktas Holding, which has made excellence a priority in every aspect of life, we give a great deal of importance for such events. We are very proud to support this important event."

Ulusay added that the company will continue to support such organizations in the future.



AKTAŞ HOLDİNG BURSA FABRİKASINDAN TECHNO AKTAŞ'A ZİYARET

Aktaş Holding Bursa lokasyonu çalışanları, ortak çalışmalar yürütmek amacıyla Aktaş Holding'in Bulgaristan'daki yapılanması Techno Aktaş'ı ziyaret etti.

Aktaş Holding Bursa lokasyonu çalışanları, ortak çalışmalar yürütmek amacıyla Aktaş Holding'in Bulgaristan'daki yapılanması Techno Aktaş'ı ziyaret etti.

Aktaş Holding CEO'su İskender Ulusay'ın da yer aldığı ziyarette Ulusay, Techno Aktaş çalışanlarıyla tanışarak tüm çalışanlara görevlerinde başarılar diledi.

Son derece verimli geçen ziyarette Ulusay, Techno Aktaş'ın Bulgaristan ve bölge ekonomisine sağladığı katma değerden bahsederken, bu başarının yakalanmasında şirket çalışanlarının performansının belirleyici unsur olduğunu söyledi.

Büyümeye devam edecek

Techno Aktaş'ın gelişmeye ve büyümeye devam edeceğini kaydeden Ulusay, Aktaş Holding olarak da dünya ölçeğindeki büyüme hedefleri doğrultusunda emin adımlarla ilerlediklerini ve 2019 yılından beklentilerinin yüksek olduğunu sözlerine ekledi.



AKTAS HOLDING BURSA FACTORY PAYING A VISIT TO TECHNO AKTAS

The employees of Aktas Holding Bursa location visited Techno Aktas - the structuring of Aktas Holding in Bulgaria - in order to carry out collaborative works.



The employees of Aktas Holding Bursa location visited Techno Aktas - the construction of Aktas Holding in Bulgaria - in order to carry out collaborative works.

During the visit, which included Aktas Holding CEO Iskender Ulusay, Ulusay met Techno Aktas employees and wished them success in their works.

In this very fruitful visit, Ulusay said that Techno Aktas has added value to Bulgaria

and the region's economy and that the performance of company employees is the decisive factor in achieving this success.

It will continue to grow

Stating that Techno Aktaş will continue to develop and grow, Ulusay also added that as Aktaş Holding, they are making strong steps in the direction of the world-wide growth targets and they have high expectations from 2019.



AKILCI, YENİLİKÇİ VE SÜRDÜRÜLEBİLİR YAKLAŞIMLARLA GELECEĞE



Aktaş Holding;

80 yıllık deneyimi, alanında en fazla patent üreten yenilikçi anlayışı ile faaliyet gösterdiği tüm alanlarda, dünyanın en saygın markalarını bünyesinde barındırıyor.

Dünyanın 6 kıtasında yaptığı yatırımlarda ve liderlik anlayışında da bu yenilikçi ve akılcı yaklaşımın izi var.

www.aktasholding.com
facebook.com/aktasholding
twitter.com/aktasholding
linkedin.com/company/aktas-holding



Her yolculuğunuzda sizinle.

AKTAŞ'TA EĞİTİMLER TAM GAZ

Aktaş Holding, çalışanlarının hem mesleki hem de kişisel gelişimlerini arttırmaya yönelik eğitim faaliyetlerine desteğini sürdürüyor.



Yaşam boyu eğitim anlayışıyla hareket ederek, çalışanlarının hem mesleki hem de kişisel gelişimlerini arttırmaya yönelik eğitim faaliyetlerini sürdüren Aktaş Holding'in, eğitime desteği hız kesmiyor.

Şirket, geçtiğimiz dönemde farklı periyodlar halinde gerçekleştirilen eğitim faaliyetlerinde yer aldı.

Ekim ayı içerisinde Aktaş Holding çalışanları, KalDer tarafından 5 hafta süren Kalite Personeli Yetiştirme

Programı'na katılırken, aynı zamanda UİB'de düzenlenen Uluslararası İletişim Teknikleri ve Master Class tarafından düzenlenen İşveren Markası Yönetimi eğitimlerinde yer aldı.

Eğitim temel önceliğimiz

Aktaş Holding çalışanları, Kasım ayında da eğitimler almayı sürdürdü.

Bu kapsamda, TAYSAD tarafından düzenlenen Proses Kaizen Mühendisi

Sertifika Programı'na katılan çalışanlar, İdeal Koç tarafından düzenlenen Planlama ve Lojistik Yönetimi eğitimine de katılım gösterdi.

Şirket olarak eğitim faaliyetlerine verdikleri öneme değinen Aktaş Holding İcra Kurulu Başkanı İskender Ulusay, sürekli gelişim anlayışını her alanda yaygınlaştırmayı esas aldıklarına vurgu yaparak, eğitim çalışmalarının aynı kararlılıkla süreceğini belirtti.



AKTAS TRAININGS AT FULL SPEED

Aktas Holding continues to support its training activities aimed at increasing the professional and personal development of its employees.

Acting with a lifelong education approach, Aktas Holding continues its training activities aimed at increasing both professional and personal development of its employees.

In the last period, the Company took part in the training activities carried out in different periods.

In October, Aktas Holding employees participated in the Quality Personnel Training Program, which was held by KalDer for 5 weeks, and also took part in the training of Employer Brand Management organized by International Communication Techniques and Master Class held at UIB.

Training is our main priority

Aktas Holding employees continued to receive trainings in November.

In this context, employees who participated in the Process Kaizen Engineer Certificate Program organized by TAYSAD participated in the Planning and Logistics Management training organized by Ideal Koc.

Besides, Aktas Employee attended to Cyber Security Conference which is organised by BUSİAD Industry 4.0 Digital Transformation Platform.

Referring to the importance of training activities as a company, Aktas Holding Chairman of the Executive Board Iskender Ulusay emphasized that they aim to spread the concept of continuous development in all areas and stated that the training activities will continue with the same determination.



İSG SLOGAN YARIŞMASI SONUÇLANDI

Aktaş Holding bünyesinde, iş sağlığı ve güvenliği konusunda farkındalığı artırıcı çalışmalar sürüyor. Şirkette yapılan İSG Slogan Yarışması'na 79 çalışan katılırken, seçici kurul tarafından en çok beğenilen 4 slogan, 7 Aralık tarihinde gerçekleştirilen ödül töreninde paylaşıldı.



Aktaş Holding bünyesinde, iş sağlığı ve güvenliği konusunda farkındalığı artırıcı çalışmalar tüm hızıyla sürüyor.

Çalışanların fikir ve önerilerine azami önem gösteren Aktaş Holding, büyük önem verdiği iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları kapsamında, şirket bünyesinde İSG Slogan Yarışması düzenledi.

Şirkette yapılan İSG Slogan Yarışması'na 79 çalışan katılırken, 7 Aralık tarihinde de ödül töreni gerçekleştirildi.

4 slogan beğeni topladı

Düzenlenen ödül töreninde, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu tarafından seçilen **"Hiçbir İş Yaşam Kadar Acil Değildir", "Risk Alma, Önlem Al", "Bilinçli Çalışan Güvenli Çalışandır" ve "Önce Güvenlik Sonra İş"** sloganları, en beğenilen sloganlar oldu.

İSG konusunda farkındalık çalışmalarımız sürecektir

Yarışmanın ardından kısa bir açıklama

yapan Aktaş Holding İcra Kurulu Başkanı İskender Ulusay, şirket olarak en önemli önceliklerinin işyerinde çalışanların kendilerini mutlu hissedeceği, güvenli çalışma alanları sağlamak olduğunu söyledi.

Düzenlenen İSG Yarışması'nın, şirketin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki faaliyetleri açısından son derece başarılı sonuçlar verdiğini ifade eden Ulusay, yarışmaya katılan ve ödüle layık görülen tüm çalışanlara teşekkürlerini iletti.



OHS SLOGAN COMPETITION FINALIZED

Aktas Holding continues to raise awareness on occupational health and safety. 79 employees participated in the OHS Slogan Competition held at the company, while 4 slogans, the most liked by the selective committee, were shared at the award ceremony held on December 7.



Aktas Holding carries on with its efforts to raise awareness on occupational health and safety.

Aktas Holding, which attaches utmost importance to the ideas and suggestions of the employees, organized the OHS Slogan Competition within the company within the scope of the occupational health and safety works that it attaches great importance to.

79 employees participated in the OHS Slogan Competition held in the company, and the award ceremony was held on December 7.

4 slogan were appreciated

“No Business is not as urgent as life,” “Do not take risks, take measures”, “Safety Comes with Conscious Employees” and “Safety First, Then Work” slogans were the most popular slogans at the award ceremony organized by the Occupational Health and Safety Committee.

Our awareness-raising works on OHS will continue

Following the competition, Aktas Holding Chairman of the Executive Board Iskender Ulusay stated that the most important priorities of the company is to provide working areas where the employees feel happy and safe.

Ulusay expressed that the OHS Competition was highly successful in terms of the company’s occupational health and safety activities and expressed its gratitude to all the employees who were awarded.



ŞAHAP AKTAŞ BULGARİSTAN - TÜRKİYE İŞ FORUMU'NA KATILDI

Aktaş Holding Yönetim Kurulu Onursal Başkanı Şahap Aktaş, Dış Ekonomik İlişkiler Kurulu (DEİK) ve Bulgaristan Ulusal KOBİ Geliştirme Ajansı (BSMEPA) iş birliğiyle düzenlenen Bulgaristan - Türkiye İş Forumu'na katıldı.

Aktaş Holding Yönetim Kurulu Onursal Başkanı Şahap Aktaş, dünyanın pek çok bölgesinde düzenlenen çeşitli organizasyonlarda, şirketi en iyi şekilde temsil etmeye devam ediyor.

Şahap Aktaş bu kapsamda son olarak, Dış Ekonomik İlişkiler Kurulu (DEİK) ve Bulgaristan Ulusal KOBİ Geliştirme Ajansı (BSMEPA) iş birliğiyle düzenlenen Bulgaristan - Türkiye İş Forumu'na katıldı.

T.C. Ticaret Bakanı Ruhsar Pekcan ve Bulgaristan Ekonomi Bakanı Emil Karanikolov'un da yer aldığı etkinlikte, Bulgaristan'daki yatırım ve iş birliği fırsatları konuşuldu.

Organizasyonda Türkiye'den 300 firma, Bulgaristan'dan da 200'ü aşkın firma yer aldı.

Pek çok alanda yatırım fırsatı

Öte yandan düzenlenen organizasyon kapsamında, Bulgaristan'daki yatırım fırsatları da gün yüzüne çıktı.

Organizasyonda yatırımcılara; turizm, gıda, otomotiv ve yedek parça, savunma, ambalaj, hayvancılık ve tarım makineleri,

inşaat ve yapı malzemeleri, sağlık, sağlık/termal turizm ve medikal ürünler, mobilya, aydınlatma ve elektronik ürünler, alt yapı-konut inşaatı, tekstil, kimya, lojistik, makine ve ICT alanlarında yatırım ve iş birliği fırsatları için Bulgaristan'ın ciddi bir potansiyele sahip olduğu kaydedildi.



SAHAP AKTAS PARTICIPATED IN THE BULGARIA – TURKEY BUSINESS FORUM

Aktas Holding Honorary Chairman of the Board of Directors Sahap Aktas participated in the Bulgaria - Turkey Business Forum organized in cooperation of Foreign Economic Relations Board (DEIK) and the Bulgarian National SME Development Agency (BSMEPA).

Sahap Aktas, Honorary Chairman of Aktas Holding Board of Directors, continues to represent the company in the best way in various organizations held in many regions of the world.

Most recently, Sahap Aktas participated in the Bulgaria - Turkey Business Forum organized in cooperation of the Foreign Economic Relations Board (DEIK) and the Bulgarian National SME Development Agency (BSMEPA).

Investment and cooperation opportunities in

Bulgaria were discussed at the event, which included the participations of Turkish Trade Minister Ruhsar Pekcan and Bulgarian Economy Minister Emil Karanikolov.

300 companies from Turkey and more than 200 companies from Bulgaria took part in the organization.

Investment opportunities in many fields

On the other hand, within the scope of the organization, investment opportunities in Bulgaria also came to the fore front.

In the organization; it was shared with the investors that Bulgaria has serious potential for investment and cooperation opportunities in the fields of tourism, food, automotive and spare parts, defense, packaging, livestock and agricultural machinery, construction and building materials, health, health/thermal tourism and medical products, furniture, lighting and electronic products, infrastructure-housing construction, textile, chemistry, logistics, machinery and ICT.



Techno Aktaş AD, Plovdiv, BULGARIA

With you all the way



www.aktasholding.com

AKTAŞ HOLDİNG 2018 ŞİRKETLER ARASI BOWLING TURNUVASI'NDA MÜCADELE ETTİ

Aktaş Holding, Bursa'da geleneksel olarak düzenlenen şirketler arası bowling turnuvasında yerini aldı. Şirket adına 5 takım turnuvaya katılırken, Aktaş çalışanları hem yarıştı hem de doyuya eğlenme fırsatı buldu.



Aktaş Holding tarafından, çalışanlarının iş dışında da birlikteliklerini kuvvetlendirecek ve motivasyonlarına katkı sağlayacak etkinliklere destek sürüyor.

Aktaş Holding, Bursa'da geleneksel olarak düzenlenen şirketler arası bowling turnuvasında yerini aldı.

Toplamda 52 takımın yer aldığı turnuvada Aktaş Holding adına 5 takım, rakipleriyle kıyasıya mücadele etti.

Düzenlenen turnuvada Aktaş çalışanları hem yarıştı hem de doyuya eğlenme fırsatı buldu.

Aktaş Holding çalışanlarının da ilgi gösterdiği ve takımlara destek verdiği etkinlikte, son derece güzel görüntüler ortaya çıktı.



AKTAS HOLDING RACED IN THE 2018 BOWLING TOURNAMENT

Aktas Holding took its place in the traditional bowling tournament organized in Bursa. 5 teams participated in the tournament on behalf of the company, while Aktas employees both competed and had the opportunity to have fun.

Aktas Holding continues to support activities that will strengthen the solidarity of employees outside the work and contribute to their motivation.

Aktas Holding took part in the traditional bowling tournament organized in Bursa.

In the tournament, a total of 52 teams took place and Aktas Holding competed with its rivals with 5 teams.

Aktas employees both competed and had the opportunity to have fun in this tournament organized.

Aktas Holding employees also showed interest and supported the teams in the event, creating extremely beautiful memories.



TECHNO AKTAŞ'TA AİLE GÜNÜ COŞKUSU

Aktaş Holding'in Bulgaristan'daki fabrikası Techno Aktaş, bu yıl ikincisi düzenlenen "Aktaş Aile Günü" buluşmasına ev sahipliği yaptı. Son derece güzel bir atmosferde gerçekleşen etkinlikte, Aktaş ailesinin birlik ve beraberliği görülmeye değerdi.

Aktaş Holding, "en değerli kaynağı" olarak gördüğü çalışanlarını iş dışında da bir araya getirerek motivasyonlarına ve ekip ruhuna katkı sağlamaya devam ediyor.

Aktaş Holding'in Bulgaristan'daki fabrikası Techno Aktaş, bu yıl ikincisi düzenlenen "Aktaş Aile Günü" buluşmasına ev sahipliği yaptı.

6 Ekim 2018 tarihinde düzenlenen etkinlikte, 120'den fazla çalışan ve aileleri, Arapovski Manastırı'nın önünde buluştu.

Düzenlenen etkinlikte katılımcılar hem aile için hem de bireysel olarak düzenlenen oyunlarda eğlenceli vakit geçirdi.

En mutlu çocuklar

Güneşli havada ve son derece güzel bir atmosferde gerçekleşen etkinlikte, herkesin bir aile gibi hissetmesi sağlanırken, etkinlikte en mutlu olanlar ise birçok ödül ve hediye alan çocuklardı.

Gerçekleşen etkinlikte, Aktaş ailesinin birlik ve beraberliği görülmeye değerdi.

Gelenek devam edecek

Öte yandan, Techno Aktaş tarafından düzenlenen ve birliktelikle aidiyet ruhunun korunup geliştirilmesini hedefleyen Aile Günü etkinliğinin, gelecekte de bir gelenek olarak sürdürülmeye devam edileceği kaydedildi.



FAMILY DAY ENTHUSIASM AT TECHNO AKTAS

Techno Aktas, the Aktas Holding factory in Bulgaria, hosted the Aktas Family Day meeting, the second of which was organized this year. In the event that took place in an extremely beautiful atmosphere, the unity and togetherness of the Aktas family was worth seeing.



Aktas Holding continues to contribute to motivation and team spirit by bringing together the employees, whom it considers to be its 'most valuable resource', outside working times.

Techno Aktas, the factory of Aktas Holding in Bulgaria, hosted the 'Aktas Family Day' meeting, the second of which was organized this year.

In the event held on October 6, 2018, more than 120 employees and their families met

in front of the Arapovski Monastery.

During the event, the participants had a lot of fun in the games organized for both the family and the individuals.

Children were the happiest

The event, which was held in sunny weather and in a very nice atmosphere, made everyone feel like a family, while the happiest ones were the children who received many awards and gifts.

In the event, the unity and togetherness of the Aktas family was worth seeing.

Tradition will continue

On the other hand, it is reported that Family Day event, which is organized by Techno Aktas and aims to preserve and enhance the spirit of belonging, will continue to be maintained as a tradition in the future.



YETERLİLİK Mİ, YETENEK Mİ, HEPSİ Mİ?

Verimlilik esası veya hedefi ile çalışan işletmelerin neredeyse tamamında, personel seçiminde referans alınır bu iki temel kavram. Bir grup insan kaynakları yönetimi yeteneğe odaklanırken, bazıları da yeterliliği temel şart görür. Dünyadaki yeni nesil eğilimde ise "yetenek" bir adım daha öne çıkıyor. Bireyin işletme için vadettiği potansiyel daha değerli görülürken, yeterlilik de göz ardı edilmiyor. Kaynakların doğru kullanımı için süreç nasıl işletiliyor?

İnsana bağımlı iş kolları evrim geçirip, yerini otomasyon teknolojilerine bırakırken, insana bağımlı yeni iş kolları da yoğun düzeyde yeşeriyor. Ne olursa olsun, insan çalışma hayatındaki yerini korumaya devam ediyor. Özellikle gelişmiş ülkelerde görülen; özgürlüğüne düşkün, işletmeye bağımlı olmadan çalışmak isteyen, kariyer fırsatlarını kovalayan, yeni tekliflere her zaman açık insan kaynaklarını korumak, kurumla duygusal bağlarını güçlendirebilmek için işe alım sürecinde her iki kavramın da iyi sorgulanması gerekiyor. İşte bu ihtiyaçtan dolayı yetenek yönetimi, kabiliyetli insanları kuruma çekme ve kazandırma, İK departmanlarının gün geçtikçe keskinleşen uzmanlık alanı.

Şirket içinde ya da danışmanlık bazında görev yapan İK yönetimleri, analizler yaparak hangi alanlarda yetenek, hangi alanlarda yeterlik aradıklarını tespit ederek bu doğrultuda seçim yapıyor. Yeni nesil insan kaynakları anlayışında ise yetenek daha çok önemseniyor. Zira adayın potansiyeli, duygusal zekası, öğrenme keskinliği, öğrenmeye ve yenileşmeye açıklığı orta ve uzun vadede, kuruma kazandıracığı değer yönüyle daha önemli kabul ediliyor. Gerçekleştirilen saha araştırmaları ve raporları da yeteneği güçlü adayların, diğer çalışanlara göre daha başarılı olduğunu kanıtlıyor. İş geliştirmeden, performans artışına kadar bir kurum için anlamlı kabul edilen parametrelerde yetenekli personeller öne çıkıp, çok



daha hızlı yükseliş kaydediyor. Yetenek, İK literatüründeki adıyla "talent"; aynı anda başarı, beceri, liderlik, pratiklik, yaratıcılık ve zamanı iyi kullanabilme gibi özellikleri içeren bir kavram. Kısacası bir çalışanın, mesai tanımı içinde işleri daha kolay ve yaratıcılığını katarak yapabilme ve başarıya ulaşmada etrafındaki bireyleri de harekete geçirebilme kabiliyeti olarak görülüyor. Yeni nesil İK yönetiminde hedeflerden biri de çalışanların yetenek ve yeterliliklerin bütünleşmesini sağlamak. Amaç ise verimliliği yükseltmek.



COMPETENCE, TALENT OR ALL?

These two basic concepts are taken into consideration in the selection of personnel, almost all of the enterprises working with efficiency or purpose. A group of human resources management focuses on ability, while others consider qualification as essential. In a new generation trend in the world, "talent" is one step ahead. While the individual's potential for the enterprise is considered more valuable, competence is not neglected. How is the process run for the correct use of resources?



While human-dependent business lines evolve and leave their place to automation technologies, new human-dependent business lines are growing intensively. Regardless, human being continues to maintain its place in work life. Especially common in developed countries, to protect the human resources that is fond

of freedom and wants to work without being dependent on business, chasing career opportunities and open to new proposals and to strengthen emotional bonds with enterprise, both concepts should be questioned in the recruitment process. In accordance with this need; talent management and the ability to attract

people to the institution and the acquisition are becoming the sharpening expertise area of HR department day by day.

HR management in the company or on the basis of consultancy performs analysis by identifying the areas in which talent or competence is required and makes choices in this direction. In the new generation human resources approach, the talent is more important. Because the potential emotional intelligence, learning acuity, openness to learning and innovation of the candidate are considered more important in the medium and long term, in terms of the value they will bring to the organization. Field researches and reports have also proved that the highly talented candidates are more successful than other employees. From business development to performance improvement, the staff is stepping up and gaining much faster in parameters that are considered meaningful for an organization. As named in the HR literature, "talent" is a concept that includes success, skills, leadership, practicality, creativity and good use of time simultaneously. In short, it is seen as the ability of an employee to be able to do the work more easily and creatively within the job definition and to mobilize the individuals around him/her in order to achieve success. One of the objectives of the new generation of HR management is to ensure the integration of talents and qualifications of employees. The aim is to increase efficiency.



İnsan kaynaklarının doğduğu günden bu yana sorguladığı “Yeterlilik” kavramı ise, günümüzde de son derece önemli. Bir işi yapabilme gücüne, bilgiye, ehliyete sahip olmak bugün de geçerliliğini koruyor. Örneğin yetenekli olmasına rağmen, istihdam edileceği alanda eğitime, işi yönetmek için gerekli donanımına sahip olmayan bir personelin doğrudan iş başı yapabilmesi elbette mümkün değil. İşte bu yönüyle de yeterlilik önem kazanıyor. Kimi işletmelerde yeterlilik, hala temel öncül ve ilk istihdam kriteri. Yetenek yönetimini stratejik anlayışla sürdüren İK departmanlarında, işletmeyi bütün birimleri ile uyumlu işleyen bir organizma olarak tanımlamak, buna uygun personel seçimi ve eğitimleri oluşturmak, başarıyı planlamak günümüzde çok daha önemli kabul ediliyor.

Yeteneğe dayalı insan kaynakları yönetimi anlayışı, işletmelerin kritik başarı faktörlerinden biri haline gelmiş ve birçok işletmenin ajandasında yer almaya başlamış olsa da, her çalışanın “yetenek” özelliklerini taşımasını beklemek gerçekçi değildir.

Gerçekçi yaklaşım; çalışanların güçlü yönlerini, iş yapış şekillerini tespit ederek, özelliklerinden optimum düzeyde işe değer katmaya odaklanmaktır.

Yetenek/Yeterlilik Yönetim Modelinde 4 Ana Basamak

Kuruma Dönük: İş profillerinin belirlenerek kurumda/sektörde ihtiyaç duyulan yetenek/yeterliliklerin tespit edilmesi ve seviyelendirilmesi

Çalışana Dönük: İş yapan kişide bulunan yetenekler/yeterlilikler tespit edilmelidir. Daha önce tanımlanmış ve tasarlanmış iş için gerekli yeteneklerin/yeterliliklerin ne kadarının o işte çalışan kişilerde olup/olmadığı ve kişilerin yetenek haritaları ortaya çıkarılmalıdır.

► **Yeni nesil İK anlayışında adayın potansiyeli, duygusal zekası, öğrenme keskinliği, öğrenmeye ve yenileşmeye açıklığı orta ve uzun vadede, kuruma kazandıracak değer yönüyle daha önemli kabul ediliyor.**



Hedefe Dönük: İşin gerektirdiği yetenek/yeterlilikler ile o işi yapan kişilerdeki yetenek/yeterliliklerin karşılaştırılarak gelişim açıklarının tespit edilmesidir. Kurum için hangi yetenekten kaç tane olduğunun bilinmesi önemli bir fark yaratıcı özelliktir. Gelecekteki stratejik planları dikkate alarak hangi yetenekleri/yeterlilikleri korumak ve geliştirmek gerektiğini bilmek, hayati bir olgudur.

Sürekliliğe Dönük: Yönetim sistem modeli oluşturulduktan sonraki rutinlerinden birisi ölçme, değerlendirme, sürekli iyileştirme ve değişimin getirdiği yeniliklere uyumlulaştırma aşamasıdır. Sürekli değişim, doğası itibarı ile sürekli öğrenme ve sürekli gelişimi zorunlu kılmaktadır.

► **İnsan kaynaklarının doğduğu günden bu yana sorguladığı “Yeterlilik” kavramı ise, günümüzde de son derece önemli. Bir işi yapabilme gücüne, bilgiye, ehliyete sahip olmak bugün de geçerliliğini koruyor.**





► **The concept of “Competence”, which human resources have been questioning since the first day it emerged, is also very important today. It is still valid today to have the power, the knowledge, the license to do a job.**

The concept of “Competence”, which human resources have been questioning since the first day it emerged, is also very important today. It is still valid today to have the power, the knowledge, and the license to do a job. For instance, although he/she is capable, it is not possible for a person who does not have the necessary equipment to manage the job in his / her field of employment directly. In this respect, competence is gaining importance. In some enterprises the competence is still the basic premise and the first employment criterion. In HR departments that carry out talent management with a strategic approach, to define the enterprise as a functioning organism in harmony with all its units, to create appropriate personnel selection and training and to plan success are considered to be more important today.

► **In the new generation HR approach, the potential of the candidate, emotional intelligence, learning acuity, and openness to learning and innovation are considered more important in the medium and long term, in terms of the value they will bring to the corporation.**



Although the human resource management approach based on talent has become one of the critical success factors of the enterprises and started to take place in the agenda of many enterprises, it is unrealistic to expect each employee to have the characteristics of “talent”. The realistic approach is to focus on adding value to employees at the optimum level by identifying their strengths and ways of doing business.

4 Main Steps in Talent / Competence Management Model

Organization Oriented: Identifying and leveling job profiles and identifying skills / qualifications needed in the organization / sector

Employee Oriented: Abilities / competences found in the employee should be determined. Ability maps should be

discovered to find out whether or not the employees have the skills / competencies required for the previously defined and designed work.

Target Oriented: Identifying the development gaps by comparing the ability / competencies required for the job and the skills to the the ability / competencies that the employee has. Knowing how many of the skills exist in the corporation is a significant difference. It is a vital fact to know which skills / competencies to protect and develop, taking into account future strategic plans.

Sustainability Oriented: One of the routines after the creation of the management system model is the harmonization phase of measurement, evaluation, continuous improvement and the innovations brought by change. Continuous change requires constant learning and continuous development by its nature.

DÜNYA, YETENEK AÇIĞI ENFLASYONU YAŞIYOR

Teknolojik gelişimin büyük adımlarla ilerlediği günümüzde; robot teknolojileri ve yapay zeka tabanlı sistemlerin birçok iş kolunda daha çok yer bulması, insan kaynaklarına yönelik ezberleri de baştan sona değiştiriyor. Bazı meslekler kaybolurken, yeni meslekler ortaya çıkıyor. Dünya genelinde iş verenlerin yüzde 45'i, aradığı niteliklerde yetenekli iş gücüne erişemiyor. Bu oran ülkemizde ise yüzde 65'ler düzeyinde. Dünya ciddi bir yetenek açığıyla karşı karşıya



Sektörel insan kaynakları araştırmalarına göre çalışan yeteneğinin en çok öne çıktığı alanlar teknik beceri gerektiren iş kolları. Bilgi teknolojileri, mühendislik ve sağlık bilimleri ilk akla gelenler. Yine araştırmalara ortalama her 4 yılda bir kişiler, yeteneklerinin yüzde 30'unu kaybediyor. İş koluyla alakalı yenilikleri takip etmemesi, eğitime kapalı olması bu sonucu kaçınılmaz kılıyor. Yetenek açığı kavramını oluşturan salt bireysel bazdaki olumsuzlar değil elbette. Teknolojinin, robotların, yapay zeka sistemlerinin daha fazla üretime ve hizmete dahil olması, buradaki insan kaynaklarına dönük ihtiyacı azaltırken, bu

teknolojilere adapte insan kaynaklarına, yeni iş tanımlarına uygun personele olan ihtiyacı ise arttırıyor. Nüfusun yaşlanması, doğurganlık oranlarının düşmesi, mesteki ve akademik eğitim programlarının istenilen niteliklerde insan kaynağı oluşturmaması da, yetenek açığı krizinin diğer sebepleri.

Türkiye'de durum dünyadan farklı değil

Raporlara göre her yıl Japonya ve Almanya 1 milyon, Çin 24 milyon çalışanını kaybedecek.

2020 yılına kadar ülkemizde her yıl işgücü talebinin yüzde 1,5-3 arasında büyümesi

öngörülüyor. Nitelikli, üniversite mezunu işgücünde ise yüzde 0,5-2 arasında bir büyüme öngörülüyor. En hızlı büyümenin beklendiği sivil havacılık, sağlık ve bilişim sektörlerinde daha şimdiden hissedilen önemli bir yetenek açığı var. Kadınların ülkemizde iş gücüne katılım oranlarının düşük olması da başka bir etken. Türkiye'de yükseköğrenimi tamamlayan kadınların sadece 4'te 1'i aktif olarak çalışıyor.

WORLD EXPERIENCING INFLATION OF TALENT DEFICIT

Nowadays when technological development progresses with great steps, the fact that robot technologies and artificial intelligence-based systems find more places in many business lines start to break the routine for human resources. Some professions disappear, yet, new professions emerge. 45 percent of employers around the world are unable to access talented labor force. This ratio is 65 percent in our country level. The world faces a serious talent deficit.

According to sectoral human resources research, the areas where employee talent is most prominent are those that require technical skills. Information technologies, engineering and health sciences come to mind first. Again, on average, people lose 30 percent of their abilities every 4 years. The fact that person does not follow innovations related to business, and that it is closed to education, makes this result inevitable. Of course, the shortcomings of the talent gap are not only the negative individual related aspects. The inclusion of technology, robots, artificial intelligence systems into more production and service, while reducing the need for human resources in such areas, at the same time enhances the need for personnel who are adapted to these technologies and suitable for new job descriptions. The aging of the population, the decrease of fertility rates, the lack of human resources of the vocational and academic education programs in the required

qualifications are the other reasons of the crisis of talent deficit.

The situation in Turkey is experienced by the entire world

According to the reports, Japan and Germany will lose 1 million employees each year, while it is 24 million workers for China.

By 2020, the labor demand in our country is expected to grow by 1.5-3 percent every year. Qualified, university graduate workforce is expected to grow by 0.5-2 percent. There is a significant deficit of talents already in the civil aviation, health and IT sectors where the fastest growth is expected. The fact that women have low labor force participation rates in our country is also another factor. Only 1 in 4 women have completed higher education in Turkey is actively working.



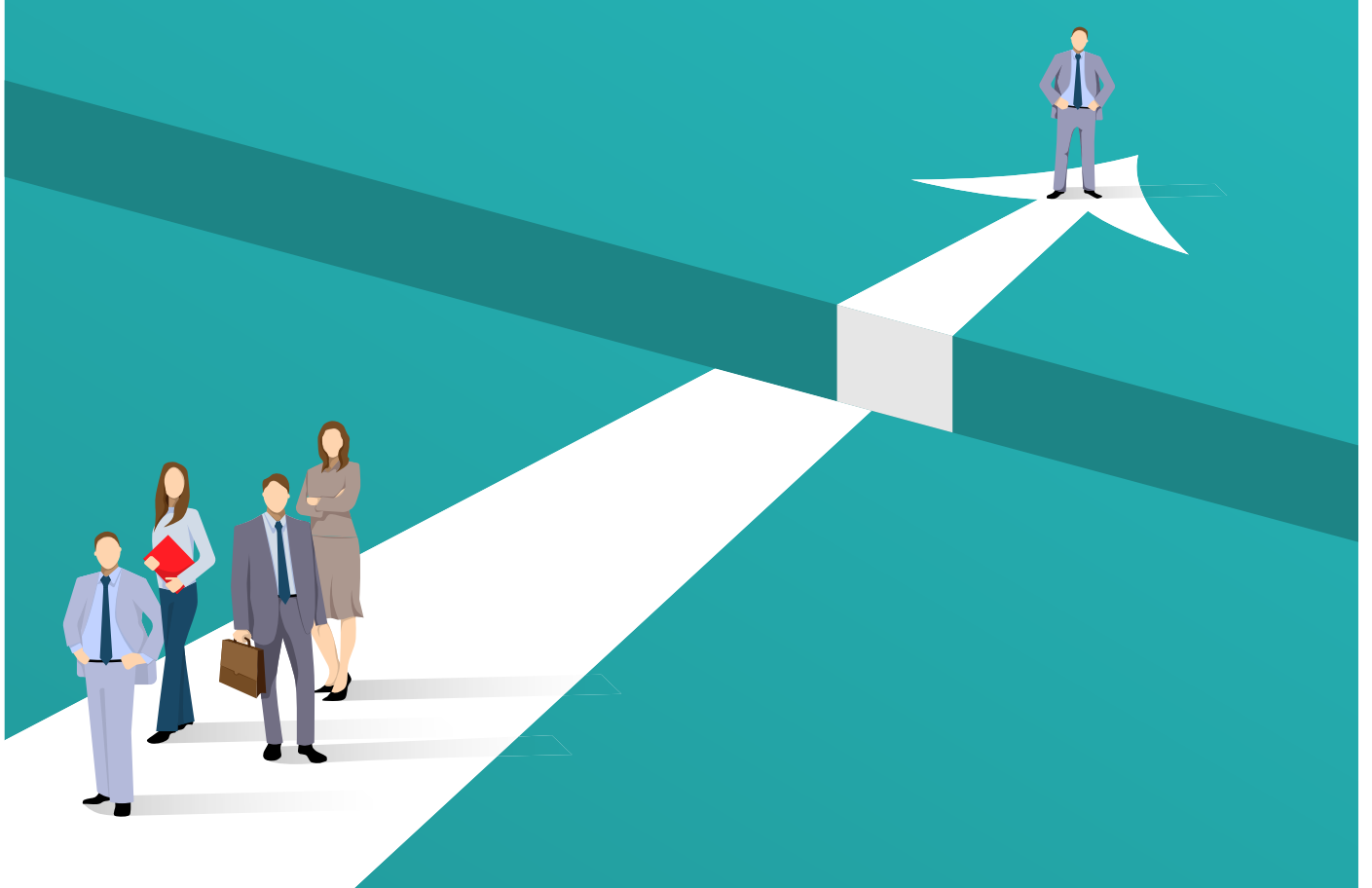
Yetenek açığına sektörel dağılım nasıl?

Nitelikli ara elaman açığının en yoğun yaşandığı sektörlerden biri de kauçuk ve plastik sektörü. Büyüme oranları göz önünde bulundurulduğunda personel talebini karşılamak oldukça zor görünüyor. Endüstriyel tasarımcı açığı ise başlı başına bir problem. Gelecek 10 yıllık sürede hizmet ya da üretim ne olursa olsun, bunu pazarlamak, satmak ayrıcalıklı konumunu korumaya devam edecek. Bu sebeple bankacılık, mobilya, ambalaj, kuyumculuk, sigorta ve tekstil sektöründe pazarlama, marka yöneticisi pozisyonlarında önemli bir açık oluşacağı düşünülüyor. Bu arada iş dünyası yeni personel tanımlarıyla da tanışacak. Enerji verimliliğini istihdam alanı haline getiren yasal düzenlemeler sonrası kuruluşlarda yeşil yakalılar da görev yapmaya başlayacak.

Açığı oluşturanlar ve çözümler

Türkiye’de yükseköğrenim programlarını tamamlayanların toplam nüfusa oranı hala yüzde 10’un biraz üzerinde. Batı ülkelerinde bu oran yüzde 35’ler noktasında. Bu yüzden kalifiye işgücü potansiyeli gelişmiş ülkelere eşdeğer bir büyüme sergileyemiyor. Üniversitelerin

akademik eğitim kalitesinde ve programlarında ciddi gelişim sağlanmış olsa da, iş okulu gibi belli uzmanlık istenen sahalarda, gelişmiş ülkelere göre daha az mezun veriliyor. Yetenek açığı sadece Türkiye’nin problemi değil. Üretimde katma değer yükseldiği, rekabetin arttığı her sektörde, coğrafyaya bağlı olmadan kendini gösteriyor. Yetenek açığının en hararetli yaşandığı ülkeler sıralamasında ilk üçte Japonya, Romanya ve Tayvan var. İlk 10’da yer bulan Türkiye’de işverenlerin %65’i aradığı kriterlerde personel bulamamaktan yakınıyor. Nitelikli işçi bulamamak Türkiye’nin kronik sorunu olarak gösteriliyor. İhtiyacı olan personeli bulmakta zorlanan birçok şirket, hizmet içi eğitim programlarıyla kendi personelini yetiştirmeye odaklanıyor. İşveren talebinin yükseliş sergilediği yeteneklerin çoğunda ortaöğretim sonrası eğitim temel şart koşulurken, üniversite derecesi göz ardı edilebiliyor. Şirketlerin ağırlıklı bölümü söz konusu yetenek açığını kapatmak için eğitim platformlarına ve geliştirme araçlarına yatırım yapmayı uygun buluyor. Her 10 şirketten 3’ü ise çalışma modellerini yeniden yapılandırıyor.





How is the sectoral distribution of talent deficit?

Rubber and plastic sector is one of the sectors with the highest intermediate talent deficit. Considering the growth rates, it seems quite difficult to meet personnel demand. The industrial designer deficit is a problem in itself. In the next 10 years, regardless of service or production, it will continue to maintain its privileged position to market and sell. For this reason, a significant deficit is expected to emerge in the marketing and directing positions in the field of banking, furniture, packaging, jewelry, insurance and textile industries. In the meantime, the business world will face with new staff definitions. After the legal arrangements that make energy efficiency an area of employment, green collars will start to work.

The reasons of deficit and solutions to it

The proportion of the total population have completed their higher education programs in Turkey is still a little over 10 percent. In Western countries, this rate is around 35 percent. Therefore, the qualified labor force does not have an equivalent growth in developed countries. Even though there

is a serious improvement in the academic quality and programs of universities, there are fewer graduates in developed areas such as vocational schools than in developed countries. Talent deficit is not only Turkey's problem. In every sector where added value in production increases and competition gains momentum, it shows itself without depending on geography. Japan, Romania and Taiwan are the top three countries in the list of countries that have the most talent deficit. Turkey, in this regard, takes place among the top 10 and 65% of employers in Turkey complains about inability to find personnel with the required criteria. Inability to find qualified workers is shown as Turkey's chronic problems. Many companies who find it hard to find the staff they need focus on training their own staff through in-service training programs. In most of the capabilities of the employer's demand, post-secondary education is the basic condition, while the criteria of graduation from university can be ignored. The majority of the companies find it appropriate to invest in training platforms and development tools to cover the talent deficit. Three out of 10 companies are restructuring their working models.



Türkiye’de En Yoğun Yetenek Açıkları Nerede?

- Sanayi ağırlıklı sektörler ve özellikle kobilerde nitelikli işçi
- Spesifik sektörlerde mühendis
- Özellikle sağlık, sivil havacılık ve plastikte teknisyen
- Satış ve pazarlama temsilcisi
- Dijital dönüşüme uyumlu muhasebe ve finans personeli
- Farklı iş kollarında operatör pozisyonları
- Ulaşım ve Şoför
- Marka ve pazarlama alanlarında yönetici
- Restoran servis personeli

Peki Yetenek Açığının En Temel Sebepleri Ne?

- İlk öne çıkan eğitim sırasında ihmal edilen deneyim ve pratik eksikliği
- Adaylar olması gereken standartlarda eğitim almadıkları için teknik yetenekleri de yeterli bulunmuyor.
- Adayların maaş beklentisine karşın, şirketlerin düşük ücret politikaları



► **Yaratıcılık, duygusal zeka, takım ruhu gibi insana özgü kabiliyetlerle, bazı meslekler hep var olmaya devam edecek. Yetenek Dönüşümü Çağı’nda şirketlerin de, çalışanların da yeni normallere hazır olması gerekiyor.**

► **Yetenek açığını bir kriz olmaktan çıkartmanın en etkili yolu geleceğe yatırım yapmak. Bu da eğitimden geçiyor. Bu yüzden öğrenme, değişme kapasitesi yüksek çalışanlar pozisyonları ne olursa olsun, yetenek avcılarının odağında olacak.**

Where is the most intense talent deficit emerged in Turkey?

- Industry oriented sectors and especially qualified workers in SMEs
- Engineers in specific sectors
- Technicians in particular health, civil aviation and plastics industry
- Sales and marketing representative
- Accounting and finance personnel compatible with digital conversion

- Operator positions in different business lines
- Transport and driver
- Managers in brand and marketing areas
- Restaurant service staff

What are the Essential Causes of Talent Deficit?

- Most importantly, the neglected experience and lack of practicality during training

- Candidates are not trained in the required standards so they do not have related technical skills.
- Despite the wage expectations of the candidates, the low wage policies of the companies

► **Some professions will continue to exist with human-specific abilities such as creativity, emotional intelligence and team spirit. In the Age of Talent Transformation, companies and employees should be ready for new normals.**

► **The most effective way to prevent the talent deficit from becoming a crisis is to invest in the future. So, training is a must. Therefore, employees with high learning capacities will be the focus of talent hunters, regardless of their position.**





aktaş eēitim vakfı

“Türkiye’nin
Geleceēine
Yatırım Yapıyoruz”



İYİ BİR KİŞİLİK ANALİZİ İLE FARK YARAT

İşte başarı merdivenlerini hızla tırmanmak kendimizi doğru tanımaktan geçiyor. Fakat bunun için yeteneklerimizi aktif ve kapsamlı bir şekilde kullanıp, zayıf yönlerimizin farkında olmamız gerekir. Bu noktada sıklıkla kullanılan kişilik analizi devreye giriyor. Artık kişilik analizi ile iş hayatında başarılı olmak ve kariyerinde fark yaratmak mümkün...

Global yaşamda sıklıkla kullanılan kişilik analizini, doğru cevaplarla kullanarak sizin de güçlü ve zayıf yönlerinizi kontrol altına alıp fark yaratmanız mümkün. Kişilik analizi; günlük yaşamımızda fark edemediğimiz detayları, güçlü yönlerimizi ön planda gösterip ve zayıf yönlerimizi bastırmamızı hedef alır.

Kişilik analizini bu kadar yararlı kılan şey ise normalde odaklanamadığımız detayları gözler önüne sererek, zayıf yönlerimizi anlamamızı sağlamak, kendimize ve şirketimize zarar verebilecek durumları önceden düşünüp, önlem almamıza olanak tanımasıdır.

Kişilik analizi nasıl uygulanır?

Kişilik analizi yapmak için, belirleyici birkaç soruyu bir araya getirdik. Yapmamız gereken tek şey ise bu sorulara içtenlikle cevap vermek.



Güçlü yönlerin neler?

Seni diğer insanlardan ayıran özellikler neler? (Sertifika, yetenek vb.)

Diğer insanlardan hangi alanda daha başarılısın?

Çevrendeki insanlar (Yönetici, iş arkadaşı vb.) seni hangi alanda daha yetenekli, güçlü düşünüyor?

Başarı senin için neyi ifade ediyor?

Ayrıcalıklı (herkesin kolaylıkla giremeyeceği) bir gruba dahil misin?

Yukarıdaki sorulara kendi bakış açınla ve çevrendeki insanların bakış açısıyla objektif olarak cevap vermelisin. Bu noktada zorluk yaşarsan, kişisel özelliklerinin bir listesini yapmayı deneyebilirsin.

Küçük bir ipucu: Güçlü özelliklerini, çevrendeki insanları düşünerek analiz edebilirsin. Mesela, iyi bir fizikçiysen ve çevrendeki insanlar da fizikte iyiyse bu yeteneğini güçlü özelliklerinden saymamalısın; çünkü iyi bir fizikçi olman, şu an bulunduğun pozisyonda zaten sahip olman gereken bir yetenek

MAKE A DIFFERENCE WITH A GOOD CHARACTER ANALYSIS

Climbing up the ladder of success at work depends on a well self-recognition. But we need to be aware of our weaknesses by using our capabilities actively and comprehensively. At this point, frequently used character analysis comes into play. It is now possible to be successful in your business life and to make a difference in your career...

Using the character analysis, which is frequently used in global life, with the right answers, you can control your strengths and weaknesses and make a difference. Character analysis aims at showing our details that we cannot notice in our daily lives, emphasizing the strengths and oppressing the weaknesses.

What makes character analysis so useful is that it allows us to understand our weaknesses and to think ahead of time and to take precautions against ourselves and our company by revealing the details that we cannot normally focus on.

How is character analysis applied?

To make a character analysis, we put together a number of determinant questions. All we have to do is to answer these questions sincerely.

What are your strengths?

What distinguishes you from other people? (Certificate, ability, etc.)

In which area are you more successful than other people?

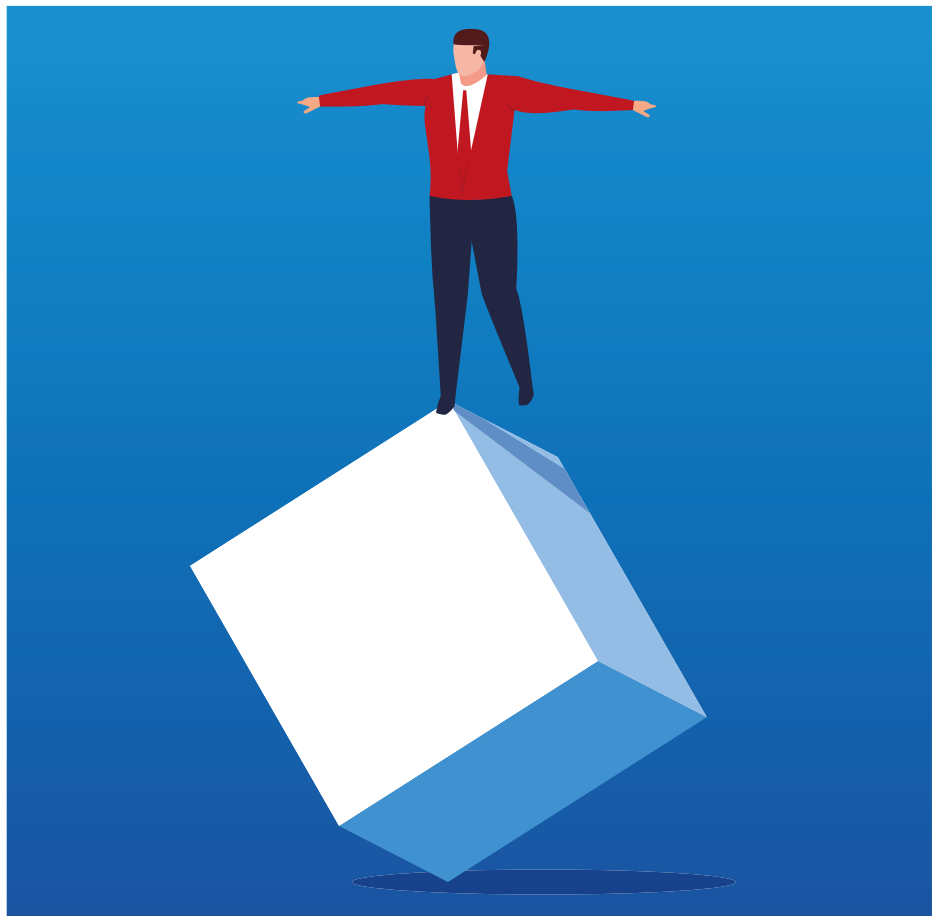
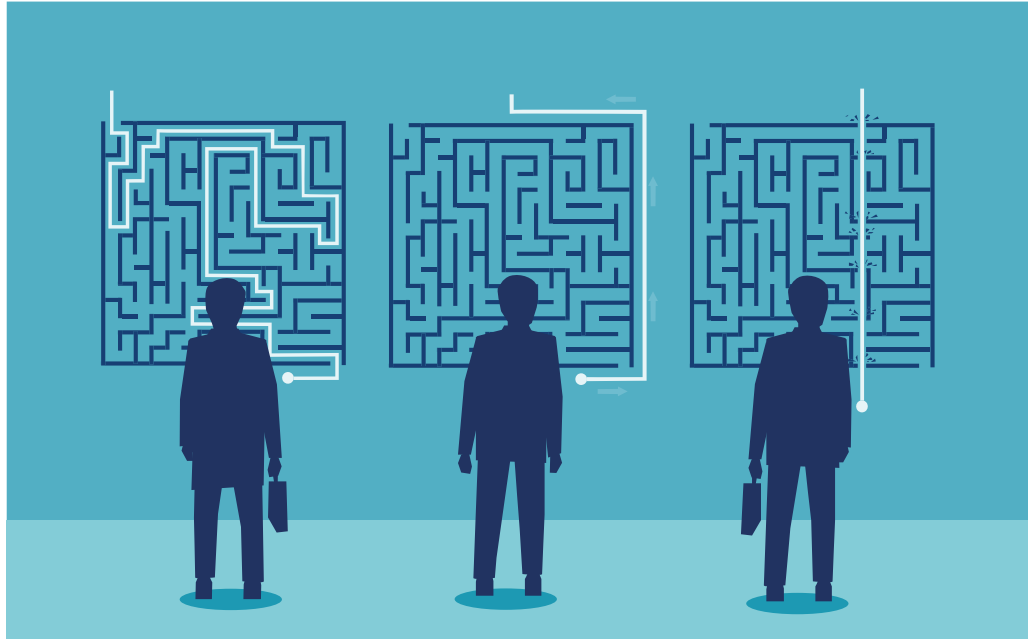
What people around you (an administrator, a colleague, etc.) think about which area you are more capable, stronger?

What does success mean to you?

Are you included in a privileged group?

You should answer the above questions objectively with your own point of view and the people around you. If you have difficulty at this point, you can try to make a list of your personal characteristics.

A small tip: You can analyze the powerful features of the people around you. For example, if you're a good physicist and people around you are good at physics, you shouldn't count on this ability; because being a good physicist is a skill that you already must have in your current position.



Zayıf yönlerin neler?

Özgüven eksikliği sebebiyle yapmaktan çekindiğin işler neler?

Etrafındaki insanlar seni hangi konularda başarısız veya yetersiz buluyor?

İş hayatın ve yeteneklerin ile ilgili kendine tam anlamıyla güvenebildiğini söyleyebilir misin?

Çalışırken uyguladığın tekniklerde olumsuz olduğunu düşündüğün noktalar nelerdir?

Çalışma hayatında seni duraksatan veya diğer çalışma arkadaşlarından geride tutan kişisel özelliklerin var mı?

Yukarıdaki sorulara kendi bakış açınla ve çevrendeki insanların bakış açısıyla objektif olarak düşünmelisin. Etrafındaki insanlar, senin kendinde görmediğin zayıf noktaları görüyor mu? İş arkadaşların sürekli önemli konularda önüne geçiyor mu? Cevaplarında gerçekçi olmanı öneriyoruz, çünkü tatsız gerçeklerle en hızlı şekilde yüzleşmen senin çözüm sürecin için en iyi yol olabilir.

Fırsat alanlarını kendin yarat

Hangi teknolojik gelişmeler sana yardımcı olabilir?

İçinde bulunduğun sektör yenilenmeye

ve gelişmeye açık bir sektör mü?

Öyle olduğunu düşünüyorsan, bu alan içerisinde kendine nasıl kazanç sağlayabilirsin?

Çevrende sana yarar sağlayabilecek ve seni ileri taşıyabilen önerilerde bulunabilecek irtibat sağlayabileceğin kişiler var mı?

Çalıştığın firmada hangi yenilikleri gözlemlemektesin ve bunlardan nasıl kazanç sağlayabilirsin?

Müşterilerin çalıştığın firma ile ilgili memnun olmadığı bir konu var mı? Olduğunu düşünüyorsan bu konuya çözüm getirip kendine avantaj sağlayabilme şansın var mı?

İş arkadaşlarının göremediği veya yetersiz olduğu önemli bir konu var mı? Olduğunu düşünüyorsan, bu konularda kişisel gelişimin için artı bir kazanç sağlayabilir misin?

Faydalı olabilecek "Fırsat alanları"

Çevreni genişletebileceğin etkinliklere, eğitimlere, seminerlere katılmak,

Yeni bir proje, topluluk içerisinde konuşma yapmak,

Var olan projelerin bir kısmını üstlenerek deneyim kazanma,

Şimdi, güçlü özelliklerine bakarak bu

özelliklerinin sana bir fırsat sağlayıp sağlamadığını anlayabilir ya da zayıf noktalarına bakarak, bu zayıf noktalarının nasıl tehlikelere yol açabileceğini tespit etmeye çalışabilirsin.

Tehditler veya tehlikeler

Şu an bulunduğun şirkette karşına çıkan sorunlar neler?

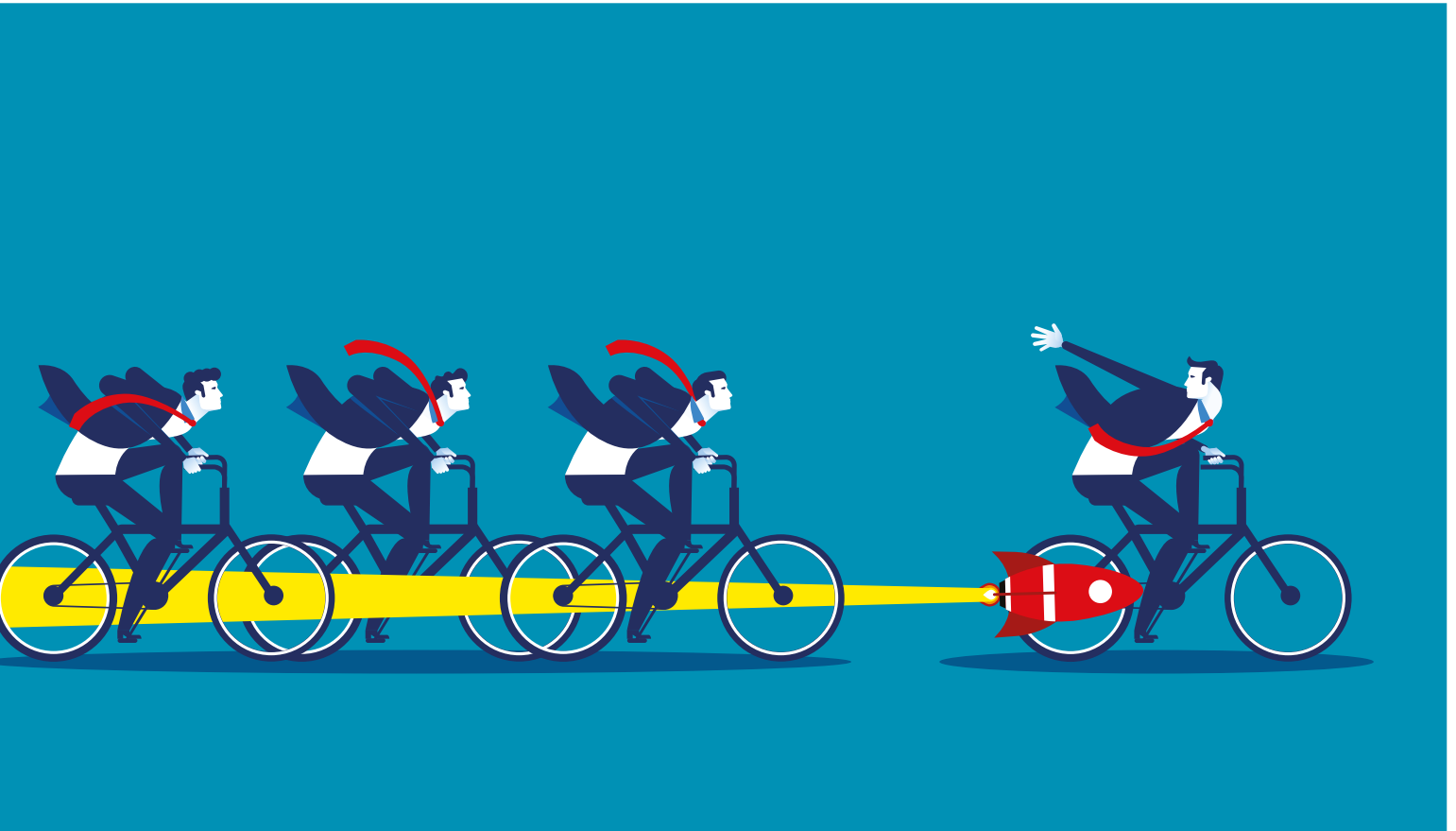
Seninle projeler ve konum faktörü sebebiyle rekabet eden çalışma arkadaşların var mı?

İşin veya yaptığın çalışmalara gösterilen beklenti bir değişim halinde mi?

Sürekli yenilenen teknoloji, pozisyonuna/ işinde bir sorun oluşturuyor mu?

Farkında olduğun bu zayıf özelliklerin hayatında bir sorun oluşturuyor mu?

Güçlü ve zayıf noktalarını, doğru yorumlamak için yukarıdaki sorulara doğru ve yargısız cevaplar vermek çok önemliydi. İş hayatında ve sosyal çevrende karşı karşıya olduğun fırsatları ve tehlikeleri anlayarak, güçlü özelliklerine odaklanmana daha çok ağırlık göstermene, zayıf noktalarını ise en aza düşürmene ve eline geçen fırsatlardan mümkün olduğu kadar çok yararlanmana yardımcı olan kişilik analizi, kariyer ve kişisel gelişimine bu şekilde önemli katkı sağlamaktadır.





What are your weaknesses?

What are the things you are afraid of doing because of lack of confidence?

In what areas do people around you think you are unsuccessful or unsatisfactory?

Can you say that you can fully trust your business life and talents?

What are the points you think are negative in the techniques you apply while working?

Do you have personal characteristics that pause you in work life or hold you back from other colleagues?

You should consider the above questions objectively from the point of view of your own perspective and the people around you. Do the people around you see the weaknesses you haven't seen in yourself? Do your colleagues keep ahead of important issues? We suggest you to be realistic in your answers, because the quickest way to deal with unpleasant facts can be the best way to solve your solution.

Create your own opportunities

What technological advances can help you?

Is your sector open to renewal and

development? If you think so, how can you save yourself in this area?

Are there people in your environment who can help you and make contact with you?

What innovations do you observe in the company you work for and how can you make a profit from them?

Is there something that customers are not satisfied with the company you work with? If you think you have a chance to solve this issue and have an opportunity to take advantage of yourself?

Is there an important issue where colleagues cannot see or are inadequate? If you think you can, can you make a profit for your personal development on these issues?

“Opportunities “ that may be useful

Participation in the events, training, seminars that you can have a wide network

A new project, making a speech in the community,

Gaining experience by undertaking some of the ongoing projects,

Now, looking at your strengths, you can understand whether these features

provide you an opportunity, looking at your weaknesses, you can see how these weaknesses can lead to dangers.

Threats or dangers

What are the problems you are facing in your current company?

Do you have colleagues who compete with you because of projects and location factor?

Is the anticipation of the work or the work you are doing in a change?

Does the technology that is constantly being renewed poses a problem in its position / work?

Is it a problem in the life of these weaknesses that you realize?

It was very important that you give correct and objective answers to the above questions in order to interpret your strengths and weaknesses correctly. The character analysis, which helps you to understand the opportunities and dangers you face in your business and social environment, to focus more on your strong features, to minimize your weaknesses and to get the most out of your opportunities, makes a significant contribution to your career and personal development.

VEZİRLER ŞEHİRİ TRAVNIK'TE DEVR-İ ALEM

Bosna-Hersek'in, bir Anadolu şehrini andıran, Osmanlı dönemine ait en fazla eserin bulunduğu bir kentine Travnik'e gidiyoruz. Nobel ödüllü yazar Ivo Andric'in doğduğu, Fatih Sultan Mehmet'in konaklama yaptığı, bir zamanlar tek güneş saatinin bulunduğu, manzarası akıl alıcı güzellikte, her açısı yeşilliklerle dolu bir diyara seyahatimiz.

Bosna-Hersek'in, çok ünlü; Vlanitsa ve Vlasici Dağları arasına sıkışmış bir kent Travnik. Ortasından akan Lasva Nehri ile adeta masalları andırıyor. Osmanlı tarihi boyunca Travnik'te 77 vezir görev yaptığı için "Vezirler Kenti" olarak da biliniyor. İmparatorluğun batı yönündeki en uç noktası olması ise onu çok değerli kılmış. Belki de bu yüzden kente hakim noktada

inşa edilen Travnik Kalesi, tüm Osmanlı kaleleri içinde en heybetli olanlardan. Ünlü Seyyah Evliya Çelebi'nin; Travnik hakkında düştüğü şu iki not bile buraya gelmek için fazlasıyla yeterli "Yerbasamaz Armudu" ve "Cennet Bahçeleri kadar güzel bir yer"

Kuşkusuz Osmanlı'nın göz bebeği olan Bosna Hersek'te yapılan camiler, köprüler, kaleler, Anadolu toprakları, hatta İstanbul

dışındaki en paha biçilemez eserler. Travnik; tarihi kaynaklarda, otluk ve yeşillik anlamıyla karşımıza çıkıyor. 1460'ta sefere giden Fatih Sultan Mehmet'in ordusu ile burada konakladığı da biliniyor. Travnik bir dönem sanatçıların ve entelektüel insanların da merkezi olmuş. Ünlü, Nobel ödüllü yazar Ivo Andric, burada dünyaya gelmiş.



TRAVEL ALL THROUGH TRAVNIK, THE CITY OF VIZIERS

We are going to Travnik, the Bosnian city with the most works of Ottoman period are located, resembling an Anatolian town. We are traveling to a land full of greenery, where Nobel laureate Ivo Andric was born, where Sultan Mehmet the Conqueror was staying, where once upon a time there was only one sundial, the scenery was beautiful, the view was beautiful.



Travnik is a very famous city of Bosnia and Herzegovina stuck between Vlanitsa and Vlastic Mountains. With the river flowing in the middle of the town, it is just like a fairy tale city. Throughout the Ottoman history, 77 viziers worked in this town, this is why it is named as "city of viziers". Its being the westest point of the empire has made the town very valuable. Maybe that's why Travnik Castle, which was built at the point that dominates the city, is one of the most imposing of all Ottoman castles. The famous Traveller Evliya Celebi took note of "Travnik Pear" and "A Heavenly Garden" while mentioning the town, which we think can let us travel this place eagerly.

Of course, the mosques, bridges, castle in Bosnia and Herzegovinas, Anatolian lands,

and even the most priceless works of art outside of Istanbul, are the eyes of the Ottoman Empire. In the historical sources of Travnik, we see grass and greenery. It is also known that Sultan Mehmet the Conqueror, who went there in 1460, was staying here with his army. Travnik was a center of artists and intellectual people. The famous Nobel laureate, Ivo Andric, was born in this town.

It is about 1.5 hours away from Sarajevo by car or by bus. The Lavsa River, which divides the city in half, is adorned with restaurants offering local specialties. Messenger Ibrahim Pasha Medrese, which was built in 1706, continues to preserve this feature. There is an ambitious library of extremely valuable manuscripts.



GÖRMEDEN GELME

- Travnik Saat Kulesi en çok fotoğraf çektirilen lokasyonlar arasında siz de selfie yapmayı unutmayın.
- Hacı Ali Bey Camii ve Alaca Camii, ecdadı yad etmek için ziyaret edilmeli.
- Mavi Su ve Travnik Kalesi'ni gördüğünüzde "bu eserler buraya nasıl yapılmış" diyeceksiniz.
- Lasva Nehri kentin tam ortasında akıyor.
- Jajce Şelalesi, Travnik'e 30 dakika uzaklıkta bir doğa harikası.

TATMADAN GELMEYİN

- Evliya Çelebi'nin yere göğe koymadığı armuttan yapılan armut pekmezi mutlaka denenmeli.
- Bölgeye özgü teknikle üretilen baklavanın tadı damağınızda kalacak
- Cevapi Köftesi nehir kenarında başka güzel
- Balık yahnisi iştah açıcı



Saraybosna'dan karayoluyla yaklaşık 1,5 saat uzaklıkta, ister araba kiralayarak, ister otobüsle seyahat etmek mümkün. Kenti ortadan ikiye bölen Lavsa Nehri'nin iki yanı yerel lezzetler sunan restoranlarla bezeli. 1706 yılında inşa edilen Elçi İbrahim Paşa Medresesi, günümüzde de bu özelliğini korumaya devam ediyor. İçinde son derece kıymetli yazmalardan oluşan iddialı bir kütüphane de bulunuyor.

Travnik'te kesinlikle ziyaret edilmesi gereken noktalardan biri de; Ivo Andrić'in evi. Günümüzde müzeye dönüştürülmüş durumda. Drina Köprüsü adını taşıyan eseriyle hafızalara kazınan yazar, "Travnik Günlüğü" adını taşıyan kitabında ise Bosna'nın sancak kenti yani Bosna'nın başkenti Travnik'i anlatmıştı.

Yine Fatih Sultan Mehmet tarafından alınan Travnik Kalesi, gezi rotasına eklenmesi şart olan tarihi yapılardan. Kaleye tek bir giriş var, ince ve uzun bir köprü dışında kaleye başka bir giriş bulunmuyor. Etrafı da hendeklerle çevrili. Travnik Kalesi 14. yüzyılın sonlarına doğru Bosna kralı 2. Tvrtko tarafından yaptırılmış. Travnik şehrine kuş bakışı, yamaç üstünde dik bir noktada. Kalenin içinde geçirdiği yangından kalanlarıyla bir de cami bulunuyor. Kale, Osmanlı döneminde eklemeler yapılarak güçlendirilmiş. Kale çevresinde çok sayıda hediyelik eşya dükkanı da faaliyet gösteriyor.





One of the must-visit points in Travnik is Ivo Andrić's House. Today it has been restored into a museum. The book entitled Drina Bridge let us recognize this author and in his book titled "Travnik Diary" he described the sanjak city - the capital town of Bosnia - Travnik.

Travnik Castle, which is also conquered by Sultan Mehmet the Conqueror, is one of the historical buildings which must be added to the tour route. There is a single entrance to the castle, there is another entrance to the castle outside a thin and long bridge. It's surrounded by ditches. Travnik Castle was built by the Bosnian King Z. Tvrtko towards the end of the 14th century. A bird's eye view of Travnik city, it is on a steep spot over the hillside. There is also a mosque with the remains of the fire in the castle. The fortress was reinforced during the Ottoman period. There are also many souvenir shops around the castle.



MUST VISIT

- Don't forget to take a selfie between Travnik Clock Tower as it is one of the most photographed locations.
- Hacı Ali Bey Mosque and Alaca Mosque should be visited to remember the ancestors.
- When you see the Blue Water and Travnik Castle, you will ask "How were these works made here?"
- The river of Lasva flows right in the middle of the city.
- Jajce Waterfall is a natural wonder 30 minutes away from Travnik.

MUST EAT

- The pear molasses made from the pear that Evliya Celebi cannot give up mentioning be tried.
- You cannot forget the taste of baklava prepared by the region-specific technique.
- Cevabi Meatball is so delicious when eaten by the river edge
- Fish-stew is really appetizer

KİLONUZU DENGELİYİN, BAĞIŞIKLIĞINIZI VE KRONİK HASTALIK RİSKİNİZİ KONTROL EDİN

Dünya Sağlık Örgütü verilerine göre obezite, kanserden tansiyona birçok hastalığın tetikleyicisi. Başta şeker hastalığı olmak üzere pek çok kronik hastalığın da zeminini hazırlıyor. Bu yüzden tüm dünyada mücadele edilmesi gereken sigara, alkol gibi riski yüksek, toplum sağlığı sorunları arasında gösteriliyor. Bilimsel araştırmalar insanoğlunun en çok kış aylarında kilo aldığını gösteriyor.



Soğukların bastırmasıyla birlikte biraz içgüdüsel , biraz da mevsimin mutfak eğilimleri doğrultusunda yağlı ve karbonhidrat seviyesi yüksek besinlere yönelim artıyor. Bu da yetmezmiş gibi hava sıcaklıkları düştükçe; hareket etme, egzersiz yapma oranları da azalıyor.

Soğuktan korunmak ve daha sıcak kalmak için beyaz ağırlıklı beslenme ağırlık kazanıyor. Oysa bu farkındalık baştan sona yanlış. Vücuttaki yağlanma arttıkça, bağışıklık sisteminin direnci zayıflarken, tansiyon, diyabet, hatta kanser gibi

hastalıklara eğilim artıyor.

Sağlık sistemi iyi işleyen, toplum sağlığını özel kanun ve uygulamalarla koruyan birçok batı ülkesinde artık obezite, mücadele edilmesi gereken halk sağlığı riskleri arasında yer alıyor. Bu nedenle kış aylarında kiloyu korumak son derece önemli. Güneş ışınlarının azaldığı kış ayları, insan metabolizmasının ritmini ve hormonal dengesini etkileyerek, kilo almayı kolay hale getiriyor. Öyleyse; kış aylarında kilo almamak için neler yapmalı, nelerden kaçınmalı?

BİRKAÇ TEMEL KURAL

Öğlen protein, akşam sebze: Kolay pişirilen kolay sindirilendir. Kilo vermek istiyorsanız kırmızı et, tavuk, balık gibi hayvansal protein kaynaklarını öğle yemeklerinde tüketmelisiniz. Proteinlerin sindirimi karbonhidratlara göre uzun sürer. Akşam öğünlerinde sebze ağırlıklı tüketim, sindirim sisteminin rahatlatır ve bir sonraki güne daha iyi başlamayı sağlar.

Her gün 2 fincan yeşil çay: Antioksidan özelliğiyle yeşil çay, vücutta zararlı oksidatif oluşumunu azaltarak kilo vermeyi kolaylaştırır, bağışıklığı yükseltir. Şayet tansiyon probleminiz yoksa; ana öğünlerden sonra içilen yeşil çay, karbonhidrat emilimini yavaşlatarak kan şekerinin hızla yükselmesini, dolayısıyla insülin seviyesinin de hızla artmasını engeller.

Kaliteli ve düzenli uyku: Uykuda salgılanan leptin hormonu, gün içinde tokluk merkezini uyararak, ihtiyaç duyulandan fazla enerji tüketimini önlemektedir. Metabolizmanın hormonal dengesinin ve iştah seviyesinin düzenlenmesi için kaliteli-düzenli uyku son derece önemlidir. Yaşa ve bireysel özelliklere göre değişmekle birlikte günde 7-8 saat uyku şarttır.



BALANCE YOUR WEIGHT AND CONTROL YOUR IMMUNE SYSTEM AND RISK OF CRONIC DISEASES

According to data by World Health Organization, obesity is the trigger of many diseases from cancer to high blood pressure. It is preparing the ground for many chronic diseases, especially diabetes. Therefore, it is assumed to be one of the high risk public health problems like smoking and alcohol that should be tackled all over the world. Scientific research shows that human beings are gaining the most weight in winter.

With the weather getting colder, it is a little intuitive, and in the course of the season, the tendency towards foods with high levels of fatty and carbohydrates is increasing. And on top of that, as the air temperatures decrease, the rates of movement and exercise performance are decreasing.

'White' weighted nutrition is frequently preferred for protection from cold and warmer. However, this awareness is completely wrong. As the fat in the body increases, the resistance of the immune system weakens, and the tendency towards diseases such as blood pressure, diabetes, and even cancer is increasing.

In many western countries where health system is well functioning and protects public health with special laws and practices, obesity is now among the public health risks that should be tackled. Therefore, maintaining the weight in winter is extremely important. Winter months, when the sun's rays are reduced, affect the rhythm and hormonal balance of human metabolism, making it easy to gain weight. So what to do and not to do to avoid gaining weight during winter season?

A FEW BASIC RULES

Protein at noon, vegetable in evening:

Easily cooked, easily digested. If you want to lose weight, you should consume animal



protein sources such as meat, chicken and fish at lunch. Protein digestion takes longer than carbohydrates. Mainly vegetable consumption in the evening meals relaxes the digestive system and provides a better start to the next day.

2 cups of green tea every day: Green tea with its antioxidant properties reduces the harmful oxidative formation in the body, making it easier to lose weight and increases immunity. If you don't have blood pressure problems; consuming green tea after the main meals slows down

carbohydrate absorption and prevents the rapid increase in the blood sugar, and accordingly the level of insulin.

Good quality and regular sleep: Leptin secreted in sleep, stimulates the center of satiety in the day, avoiding the need for more energy consumption. Good quality-regular sleep is extremely important for regulating the hormonal balance and appetite level of metabolism. Depending on age and individual characteristics, 7-8 hours of sleep per day is essential.



Hareket berekettir: Kas oranın yüksek olması, vücudun bazal metabolizma hızının da yüksek olması anlamına gelir. Kas; vücudun enerji harcamasını arttırarak, kilo alımının önüne geçer. Şayet tiroid hormonu seviyesi düşük değilse, kas oranı arttırılarak, vücudun çalışma hızı da yükseltilebilir. Kas kütlesini arttırabilmek ise düzenli egzersizle mümkün olabilmektedir.

Lifli ve probiyotik ürünleri tercih edin:

Vücudun bağışıklıktan, sistemik dengesine kadar birçok yaşamsal göstergesine sağlıklı bağırsakların hükmettiği biliniyor. Bilhassa zararlı bakterilerin, yararlı bakterilere göre daha baskın olduğu bağırsak florasında obezite ve tip 2 diyabet riski de artmaktadır. Bu yüzden günde 2 su bardağı kadar yoğurt veya kefir tüketilmelidir.

Tuz yerine baharat: Bazı besinler içerdikleri etken maddeler aracılığıyla metabolizmanın hızlanmasına yardımcı olur. Özellikle kırmızıbiber içerdği kapsaisin sayesinde yağ yakımını arttırmaktadır. Bu arada taze öğütülmüş karabiberin, yağ hücrelerinin büyümesini yavaşlattığı bilimsel olarak da saptanmıştır. Herhangi bir sindirim sistemi problemi bulunmayanların yemeklerini tuz yerine; kırmızıbiber, karabiber, zencefil ve zerdeçal gibi baharatlarla tüketmeleri önerilmektedir.



Bol bol su : Havaaların soğuması, terleme oranının azalması ve susama refleksinin yavaşlaması arasında ilişki bulunur. Hücrelerin sağlıklı çalışabilmesi, toksik maddelerden arınabilmesi için su oldukça önemlidir. Bu sebeple bireylerin kilo başına günde 30 ml su içmeleri tavsiye edilmektedir.

Öğün öğününde: Hiç kimse 3 ana ve 3 ara öğün şeklinde beslenmek zorunda değildir.

Fakat 4 saatten uzun süren açıklarda, kan şekeri çok düşerse insülin seviyesi ilk lokmayla beraber hızla yükselişe geçmektedir. Artan insülin seviyesi ilk etkilerini bel ve karın bölgesinde yağlanma ile gösterir. Bu yüzden aç kalınmaması, kilo kontrolünün en hassas noktaları arasındadır.



REPLICAS

Yönetmen: Jeffrey Nachmanoff**Senaryo:** Stephen Hamel**Tür:** Bilim & Kurgu & Gerilim**Oyuncular:** Keanu Reeves, Alice Eve, Emily Alyn Lind, Emjah Anthony**Vizyon Tarihi:** 11 Ocak 2019

Ünlü oyuncu Keanu Reeves bu kez William Foster adında başarılı bir nöroloğu canlandırıyor. Foster, ölen insanların bilincini replika bedenlere aktarmayı başarıyor ve böylece ölümün insanlar için bir son olmadığı, yeni bir düzenin temelini atıyor. Bu teknolojiyi denediği ilk kişiler arasında ise ailesi yer alıyor. Bir trafik kazasında kaybettiği ve yokluklarına tahammül edemediği ailesini replika teknolojisiyle yaşama döndürüyor. Onlara bu gerçeği söylemeden hayatına kaldığı yerden devam etmeye çalışıyor. Fakat işler sandığı gibi kolay olmuyor. Problemler eşinin gerçeği keşfetmesiyle başlıyor.

REPLICAS

Director: Jeffrey Nachmanoff**Writer:** Stephen Hamel**Genre:** Science Fiction & Thriller**Stars:** Keanu Reeves, Alice Eve, Emily Alyn Lind, Emjah Anthony**Release Date:** 11 January 2019

Famous actor Keanu Reeves this time plays a successful neuroscientist named William Foster. Foster manages to convey the consciousness of the dead people to the replica bodies, laying the foundation for a new order in which death is not an end for people. His family is among the first to test this technology. He lost his family in a traffic accident and could not tolerate their absence; and he brings them to life with his replica technology. He's trying to move on with his life without telling them the truth. But things aren't as easy as he thinks. Problems start when his wife discovers the truth.



WILDLIFE

Yönetmen: Paul Dano**Senaryo:** Paul Dano, Zoe Kazan**Tür:** Dram**Oyuncular:** Jake Gyllenhaal, Carey Mulligan, Ed Oxenboul, Mollie Milligan**Vizyon Tarihi:** 8 Şubat 2019

Yazar Richard Ford'un 1990 tarihli romanından sinemaya uyarlanan 'Wildlife', Montana'ya taşındıktan sonra ailesinin parçalanışına tanık olan 16 yaşındaki bir gencin hikayesini anlatıyor. Paul Dano'nun ilk yönetmenlik deneyimi olan filmde; babasının işsiz kalması, annesinin başka bir adamla başlayan ilişkisi arasında ailesinin çöküşüne tanıklık eden Joe Brinson'un hikayesi izleyiciyi de derinden etkileyecek. İlk yorumlar filmdeki oyunculuk performansının doruk noktasında olduğu işaret ediyor.

WILDLIFE

Director: Paul Dano**Writer:** Paul Dano, Zoe Kazan**Genre:** Drama**Stars:** Jake Gyllenhaal, Carey Mulligan, Ed Oxenboul, Mollie Milligan**Release Date:** 8 February 2019

Adapted from Richard Ford's 1990 novel into cinema, 'Wildlife' tells the based on a real story of a 16-year-old boy who witnessed his family's disintegration after moving to Montana. The movie has been the first directing experience by Paul Dano, and the story of Joe Brinson, who witnessed the collapse of his family between his father's unemployment and his mother's relationship with another man, will deeply affect the audience. The first comments point to the climax of acting performance in the film.



► ► ► Konser / Concert

**MELEK MOSSÓ****JOLLY JOKER**

14 Şubat 2019 / 14 February 2019 - 21:00

**BURAY****JOLLY JOKER**

22 Şubat 2019 / 22 February 2019 - 22:00

**ŞEBNEM FERAH****JOLLY JOKER**

16 Mart 2019 / 16 March 2019 - 22:00

TEKNOLOJİ VE KALİTE TUTKUSU İLE TÜRKİYE’NİN LİDER MARKASI

Kauçuk alanındaki engin tecrübesiyle,
sayısız patent ve ödülleriyle
sektörüne yön vermeye devam ediyor.



İNCE TREN

Yazar: Haydar Ergülen**Yayınevi:** Kırmızı Kedi**Sayfa Sayısı:** 224**Türü:** Deneme**Yayın Tarihi:** 11 Kasım 2018

Edebiyat dünyasına bastyapıt tanımını fazlasıyla hakkeden şiirleriyle damgasını vuran yazar Haydar Ergülen, yine yaşanmışlık hissi yoğun, şiir tadında bir kitapla çıkıyor karşımıza. İnce Tren adını taşıyan son kitabında denemelerden oluşan, yazılarını bir araya getiren yazar bakın ne diyor bir yaprakta; " Boş garlar, kuzey filmlerini andırır. Belki duygusunda vardır kuzey, ıssızlık, yalnızlık, kar, beyazlık, boşluk... Tren oysa yalnız garları değil, ovaları en çok da, bozkırları, ve karın adeta bir heykel durumu aldığı zamanları, kentleri, yolları doldurur. Beyazperdeyi de ilk trenin doldurduğunu, sinema salonundaki seyircilerin lokomotif üstlerine geliyormuş duygusuyla kaçışıklarını okurken biraz şaşırılmış, ama çokça gülmüşüzdür. Tren garlardan, yollardan sonra en çok öyküleri, romanları, filmleri, şarkıları, türkülerini, mektupları doldurdu... (Trenin gelişi gibi cümlelerin de gelişi ve gidişi belli. Siz bir zahmet benim yerime cümlelerin devamını şöyle yazıverin: En çok da gönlümüzü doldurdu.)"



THE THIN TRAIN

Author: Haydar Ergulen**Publishing House:** Kırmızı Kedi**Number of Pages:** 224**Genre:** Essays**Publishing Date:** 11 November 2018

Author Haydar Ergulen, who left his mark on the literary world with his poems, deservedly describing the masterpiece, is still coming out with a book with a poetic taste, full of true life experience. His latest book Ince Tren is composed of essays, and let's listen to what he says on a page: "Empty stations resemble northern films. Maybe they give us the sense of north, desolation, loneliness, snow, whiteness, space ... But train is not only filling in the stations, but also in the plains, the steppes, and the times when the snow becomes like a statue, the cities, and the roads. We were a bit surprised when we read that the first train filled the screen, and the audience in the movie theater had escaped with the feeling that the locomotive was coming over them, and we laughed a lot. After the stations, the train filled in stories, novels, movies, songs, ballads, and the letters ... (The beginning and ending of the train is obvious just like the sentence itself. And you, please continue the sentence for me: But the train mostly filled in our hearts.)"

OLAĞANÜSTÜ BİR GECE

Yazar: Stefan Zweig**Yayınevi:** Türkiye İş Bankası**Sayfa Sayısı:** 80**Türü:** Roman**Yayın Tarihi:** 17 Kasım 2018

Olağanüstü Bir Gece, seçkin bir burjuva olarak rahat ve tasasız varoluşunu sürdürürken giderek duyarsızlaşan bir adamın hayatındaki dönüştürücü deneyimin hikâyesi. Sıradan bir Pazar gününü at yarışlarında geçirirken, belki de ilk kez burjuva ahlakından saparak "suç" işleyen bir adam, böylece yeniden "hissetmeye" başladığını, kötücül ve ateşli hazları olan gerçek bir insan olduğunu fark eder. İçindeki haz dolu esrime, aynı günün akşamında onu gece âleminin son atıklarının arasına, "hayatın en dibindeki lağımlara" sürükleyecek, varış noktası ise ruhani bir uyanış olacaktır.

FANTASTIC NIGHT AND OTHER STORIES

Author: Stefan Zweig**Publishing House:** Türkiye İş Bankası**Number of Pages:** 80**Genre:** Novel**Publishing Date:** 17 November 2018

Fantastic Night is the story of a transformative experience in the life of a man who becomes increasingly insensitive as he maintains his comfortable and carefree existence as a distinguished bourgeois. As he spends an ordinary Sunday at horse races, perhaps for the first time, a man who commits a "crime" deviating from bourgeois ethics, thus realizes that he is beginning to feel again, a real person with malevolent pleasures and fiery pleasures. On the same day the evening will be a spiritual awakening to him. The rapture in him will drag into the "deepest sewers of life" among the last wastes of the nightlife, and his arrival will be a spiritual awakening.





ENDÜSTRİYEL HORTUM ÜRETİMİNDE YEPYENİ BİR TEKNOLOJİ

Powertech, kauçuk alanındaki uzmanlığı ile endüstriyel hortum üretimine yüksek bir standart getiriyor.



AKILCI, YENİLİKÇİ VE SÜRDÜRÜLEBİLİR YAKLAŞIMLARLA GELECEĞE



Aktaş Holding;

80 yıllık deneyimi, alanında en fazla patent üreten yenilikçi anlayışı ile faaliyet gösterdiği tüm alanlarda, dünyanın en saygın markalarını bünyesinde barındırıyor.

Dünyanın 6 kıtasında yaptığı yatırımlarda ve liderlik anlayışında da bu yenilikçi ve akılcı yaklaşımın izi var.



www.aktasholding.com
facebook.com/aktasholding
twitter.com/aktasholding
linkedin.com/company/aktas-holding



Her yolculuğunuzda sizinle.