YEAR 11 YIL / NO 125 SAYI / MART 2019 MARCH / 15 TL (KDV dahil)

ISSN 1309-4599

TermoKlima

İKLİMLENDİRME, POMPA, VANA, TESİSAT, YALITIM, SU ARITMA, OTOMATİK KONTROL VE YENİLENEBİLİR ENERJİ SİSTEMLERİ DERGİSİ

8 Mart

ELİF AKMEHMET

İklimlendirme sektöründe kadınlar, fırsat eşitliği ilkesi ile güçlerini artırıyor.

AYÇA EROĞLU

Bir kız çocuğu annesi olarak söyleyebilirim ki; evlilik ve annelik sonrası hayat gibi kavramlar hakkında kız çocuklarının önüne sınırlar çizilmemesi lazım.

TUĞBA YAVUZ

"Aldağ çalışanları olarak ister kadın ister erkek, sektör ortalamasının ve ülke ortalamasının çok üzerinde sosyal haklara sahibiz."

BİLGE KIRAN

Önemli olan kişinin cinsiyetinden bağımsız iş yapma kabiliyetine, arzusuna ve yeterliliğine bakılmasıdır.

TUĞBA SUYABATMAZ KENÇ

İki kız çocuk annesi olarak, kadınların da en az erkekler kadar her konuda başarılı olacaklarını biliyorum ve kızlarımı bu farkındalık ile büyütüyorum.

ÖZDEN KORUN

Tüm sektörler artık kadının daha aktif roller üstlenmesi yönünde evriliyor ve olumlu bir değişimden geçiyor.

AYŞEGÜL EROĞLU

Kadın da tıpkı erkek gibi sadece toplumun bir parçasıdır. Erkek personelimiz nasıl hangi görevlerde yer alıp, karşılığında neler elde ediyorsa kadın personellerimiz için de aynı şartlar geçerlidir.

MELEK ÜNAL TAVUKÇUOĞLU

Kadın olmak zordur, çalışan kadın olmak daha da zordur.

Sisteminizin kontrolü elinizin altında olsun
Üstün teknolojiye sahip programlanabilir kontrol cihazlarımız, teknik özellikleriyle yüksek performans sunarak verimliliğinizi artırıyor. Ayrıca, yazılım ekibimizin geliştirdiği ürüne özel yazılımlar ile ihtiyaçlarınıza uygun Soğutma, Isıtma, İklimlendirme ve Bina Otomasyonu çözümleri sunuyoruz.
Danfoss
ENGINEERING TOMORROW
www.frigoduman.com.tr
Frigoduman®

Elginkan

E.C.A. FELİS

DUVAR TİPİ YOĞUŞMALI KAZAN

- FELİS 65/100/125/150 Model Seçeneği
- Paslanmaz Çelik Eşanjör
- 6 Bar İşletme Basıncı
- Entegre Baca Klapesi
- NOx Sınıfı: 6
- A Sınıfı, ErP'ye Uygun
- 16 Adede Kadar Kaskad İmkanı
- %108'e Varan Verim
- %19 - 100 Modülasyon Oranı
- 51 dB Ses Seviyesi
- Tam Hermetik Kabin
- 3 Yıl Garanti

www.eca.com.tr

E.C.A.
YILLARCA BERABER

İCRAAT = İHRACAT

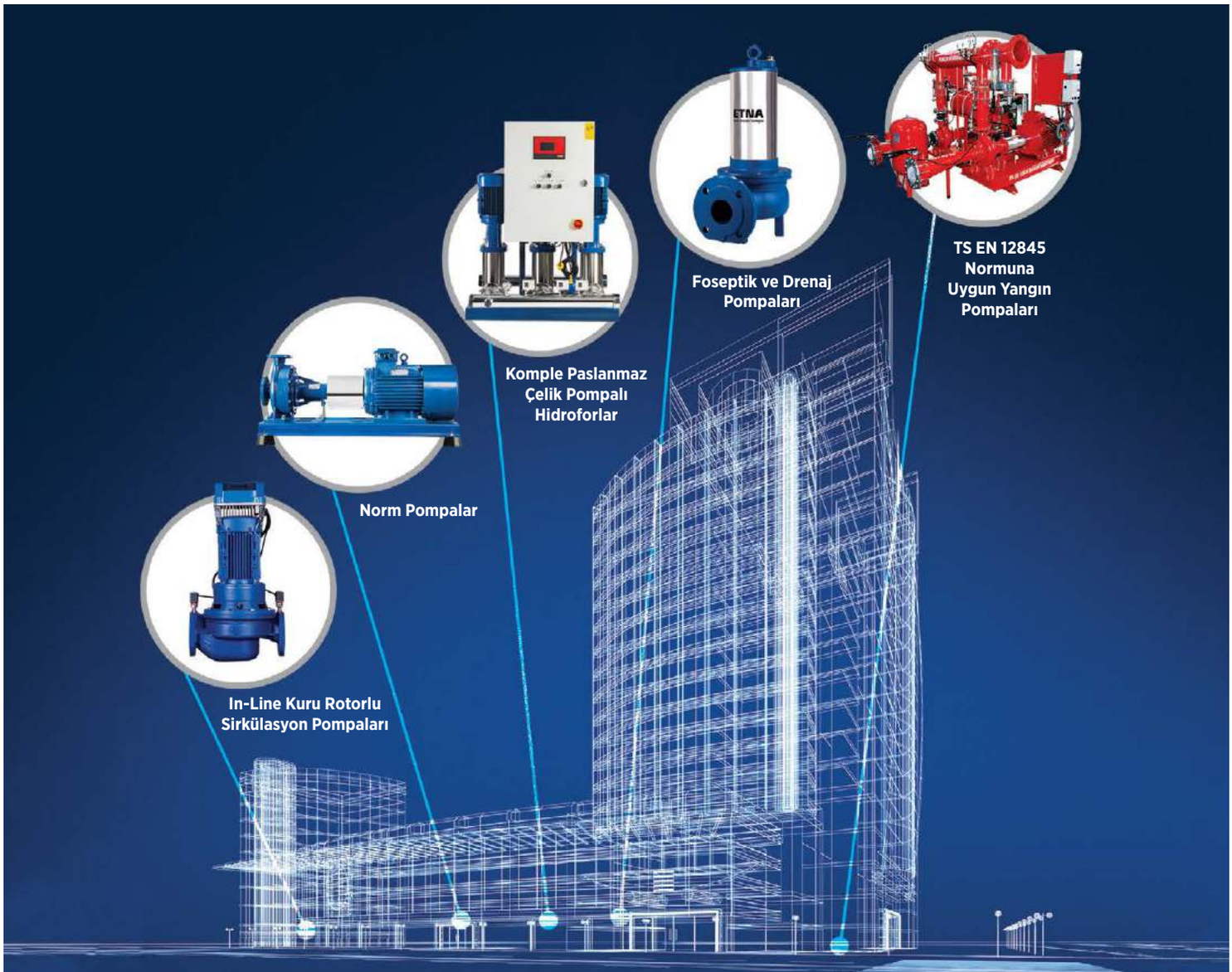
Bu eşitliği sağlamak için 181 ülke gördük. 139 ülkeyi sıcaklığımızla, 155 ülkeyi serin duruşumuzla etkiledik.
Yüz binlerce ısıtma, soğutma, klima, yalıtım, tesisat ve havalandırma sistemi ihracatı gerçekleştirdik.
Hep birlikte daha iyi bir dünya için icraatlar yapmak ve dünyaya açılmak, birlik olarak her zaman aklımızda.

Radyatör/Havlupan İhracatında Dünya 1.'si
Ticari Buzdolabı İhracatında Avrupa 4.'sü
Havalandırma Ekipmanları Üretim Kapasitesinde Avrupa 1.'si

www.isib.gov.tr

İSİB
TURKISH HVAC-R

ETNA®



Bina Tekniğinde Çözüm Ortağınız

35 yıllık üretim tecrübesi I Geniş ve kaliteli ürün grubu
Rekabetçi fiyat politikası I Hızlı teslimat
Profesyonel satış sonrası hizmetler

Detaylı bilgi için
www.etna.com.tr

0850 455 38 62
müşteri hizmetleri

İKLİMLENDİRME SOĞUTMA KLİMA İMALATÇILARI DERNEĞİ

Şerifali Mah. Kızkalesi Sok. Elite Plaza B Blok 1/6
34775 Ümraniye - İstanbul / TÜRKİYE

P : +90 216 469 44 96
F : +90 216 469 44 95

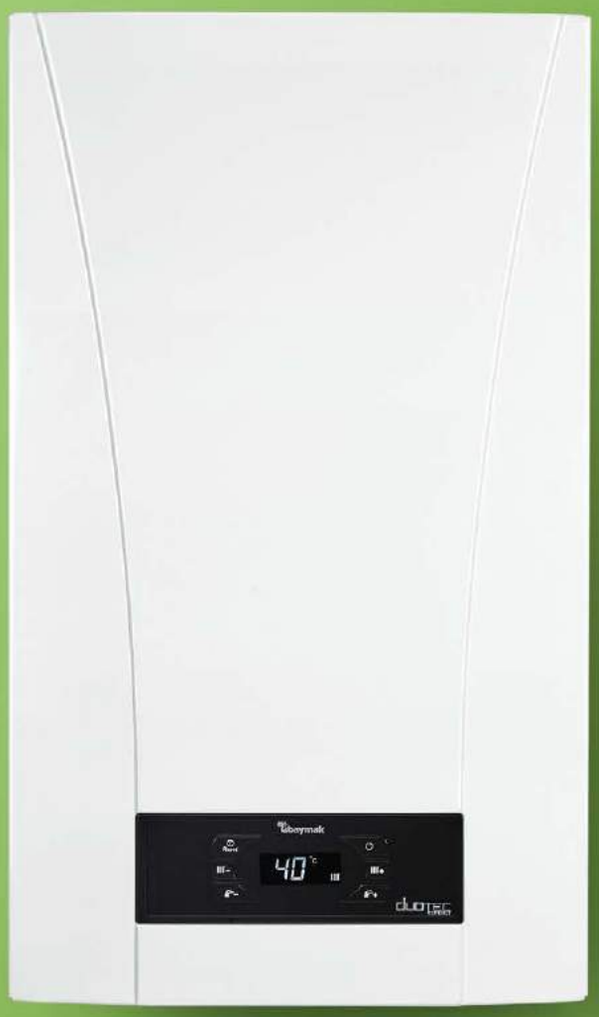
www.iskid.org.tr
iskid@iskid.org.tr

/iskidTR /iskidTR
/iskid

İSKİD

KENDİSİ KÜÇÜK
TASARRUFU BÜYÜK
DUOTEC COMPACT

Baymak Duotec'in boyu küçüldü, verimliliği arttı, adı da Duotec Compact oldu.
Duotec Compact'ın tam yoğuşma özelliği sayesinde daha az ödeyip daha çok ısınacaksınız.



YENİ ÜRÜN

- TAM YOĞUŞMALI*
- 3 yıl Garanti
- A Enerji Sınıfı**
- CEP TELEFONUYLA KONTROL****
- DAHA KÜÇÜK***

* Premiks tam yoğuşma teknolojisi ile tam tasarruf
** Hem ısıtma hem kullanım suyunda A enerji sınıfı
*** Sadece 70 cm yükseklik ve 27,5 cm derinlik ile kompakt boyut
**** Baymak Connect oda termostatı ile kullanılması durumunda cep telefonu ile uzaktan kontrol

baymak.com.tr

baymak

BDR THERMEA GROUP

Çok yönlü uygulamalar için mükemmel yoğuşma teknolojisi: Vitocrossal 100

Vitocrossal 100 gaz yakıtlı yoğuşmalı kazan, kompakt ölçüleri sayesinde 80 ila 320 kW güç aralığında yer tasarrufu sağlayan ısıtma çözümleri sunmaktadır. Paslanmaz çelik Inox-Crossal ısıtma yüzeylerinde güçlü bir kendiliğinden temizlik etkisi oluşur ve sürekli yüksek verim elde edilir. Entegre MatriX-silindirik brülör ile özellikle sessiz ve çevre dostu işletme sağlanır. Akıllı Lambda Pro Control sistemi sayesinde, değişken gaz niteliklerine ve işletme şartlarına en uygun yanma koşullarını otomatik olarak ayarlar.
www.viessmann.com.tr

Tek gövde içinde 640 kW'a kadar ikiz kazan çözümü

Viessmann Isı Teknikleri Tic. A.Ş. / Merkez: Şerifali Mah. Söyleşi Sk. No. 39
34775 Ümraniye - İstanbul · Telefon: (0216) 528 46 00

VIESSMANN

Termo Klima
İklimlendirme, Pompa, Vana, Tesisat, Yalıtım, Su Arıtma, Otomatik Kontrol ve Yenilenebilir Enerji Sistemleri Dergisi
MART / MARCH 2019 • SAYI / NO 125

SAFRAN YAYINCILIK VE AJANS HİZMETLERİ A.Ş.
ADINA SAHİBİ
MURAT DEMİRTAŞ
muratdemirtas@termo-klima.net

YAZI İŞLERİ MÜDÜRÜ (SORUMLU)
ABDULLAH YANILMAZ
abdullahyanilmaz@termo-klima.net

EDİTÖR
NÜKTE KURTCU
nuktekurtcu@termo-klima.net

GRAFİK TASARIM
SAFRAN YAYINCILIK

MUHASEBE - FİNANS
ENİS KURTCU
eniskurtcu@termo-klima.net

DANIŞMAN
MURAT DEMİRTAŞ
muratdemirtas@termo-klima.net

UFUK TURGUT
ufukturgut@termo-klima.net

BİLİM YAYIN KURULU
PROF. DR. HASAN HEPERKAN
DR. BURAK OLGUN

REKLAM SATIŞ
SEMA SAĞ
sema@termo-klima.net

ABONE
info@termo-klima.net

BASKI
KİRAZ MEDYA SAN. VE TİC. A.Ş.
Oruç Reis Mah. Giyimkent Sitesi
Bulvarı 16. Sk. No: 112 / 114
Esenler-İstanbul
Tel. : 0212 438 66 50

ADRES
Orhan Gazi Mah. ISISO San. Sit.
3. Yol Sok. C Blok No: 32
Esenyurt - İstanbul
Tel: 0212 623 06 14
www.termo-klima.net
info@termo-klima.net

YAYIN TÜRÜ
Yaygın, Süreli, Aylık

ISSN 1309-4599

Termo Klima'da yer alan makalelerdeki fikirler yazarlarına aittir. Yayımlanan ilanların sorumluluğu reklam verene aittir.
Termo Klima'nın bütün yayın hakları **SAFRAN YAYINCILIK VE AJANS HİZMETLERİ A.Ş.**'ne aittir.
Yazılar kaynak gösterilmeden yayımlanamaz.

EDİTÖR

NÜKTE KURTCU
nuktekurtcu@termo-klima.net

İŞ DÜNYASINDA KADININ YERİ

Başlığa bakınca ne kadar keskin değil mi? Kadının yeri... Nasıl da ötekileştirici bir tabir.

Bu ay kadınlar günü dolayısıyla sektörümüzden kadınlarla röportajlar gerçekleştirdik. Ama bunu yaparken düşündüğüm kadınlar gününü kutlamak değil, aksine biraz yermekti aslında. Kadınlar günü ne amaçla başladı, şimdi ise ne amaçla kutlanıyor? Bambaşka bir amaç uğruna başlayan kadınlar gününü bizler mi bu hale getirdik? Aslında bu konuda röportaj yapıyor olmamız bile düşündürücü değil mi? işte amacımda tam olarak buydu. Hâlâ bu konuda konuşmak zorunda olmak, hâlâ kadına bir yer aramak, hâlâ çocuk gelinler olması, hâlâ kızlarımızı okutalım kampanyaları ve hâlâ iş dünyasında kadının yeri...! bence tüm bunlar üzücü gerçekler.

Aslında işin kötüsü, bazı hemcinslerimiz istemsizce de olsa, aklen bu duruma öyle angaje olmuş ki diğer bir türlüsüne kapalı durumda. Ancak tabi olarak şimdiki mevcut durumumuz, davranışlarımız, daha çok yerde sesimizi duyurmamız, konjonktürü muhakkak ki etkiliyor. Yani bir şeyler yapmak iyi neticeler doğuruyor. Peki ne yapmalıyız? Aslında bu konuda çalışan bir sürü dernek ve bir o kadar da bireysel çalışmalar mevcut. Bu da yüzümüzü güldürüyor. Ama kesin bir sonuç? Henüz ulaşamadık. Şu anda içinde bulunduğumuz son durum ise: ''hâlâ kadınlar gününde kadının yerini tartışıyor olmamız.''

Hepimiz de bu konudan bahsederken sarkastik bir hava takınırız. Artık böyle bir sorunumuzun, böyle bir ayırımın olmadığını ima eder, hatta iddia ederiz. Ancak yine hepimiz farkında olmadan; bazen kullandığımız bir kelime ile bazen bir davranışımızla bazense yer etmiş bir huyumuzda bu girdaba düşeriz. Yani hepimiz, istemeden de olsa, mutlaka bir yerde kendimizi biraz ötekileştiririz.

Ulu Önder Mustafa Kemal Atatürk, 1923 yılında "...şuna inanmak lazımdır ki dünya yüzünde gördüğümüz her şey kadının eseridir" ya da "...toplumun başarısızlığının asıl sebebi kadınlara karşı olan bilgisizlikten ileri gelir, bir toplumun bir organı faaliyette iken diğer bir organı işlemez ise o toplum felç olur" demiş.

Yıl 2019 ve biz halen bunun farkında değiliz ve ne yazık ki farkındalık yaratmak için çalışıyoruz. Bu bağlamda dergimizin bu sayısında biz kadınlara geniş bir yer ayrılmıştır....

ÇANAKKALE ŞEHİTLERİ – M. Akif ERSOY

Bomba şimşekleri beyninden inip her siperin
Sönüyor göğsünün üstünde o arslan neferin.
Ölüm indirmede gökler, ölü püskürmede yer,
O ne müthiş tipidir, savrulur enkazı beşer.
Kafa göz, gövde, bacak, kol, çene, parmak, el ayak
Vurulup, tertemiz alnından, uzanmış yatıyor,
Bir hilal uğruna yarap ne güneşler batıyor.
Ey bu topraklar için toprağa düşmüş asker
Gökten ecdat inerek öpse o pak alnı değer.
Sana dar gelmeyecek makberi kimler kazsın?
Gömelim gel seni tarihe desem sığmazsın.

içindekiler

34

35

66

24

41

30

Sektör Gündemi

28 İzoder 2019 Genel Kurulu Gerçekleştirildi

32 LG Türkiye, Yeni Nesil Isıtma ve Soğutma Sistemlerini İş Ortaklarına Tanıttı

33 ODE, Küresel Marka Yolculuğunu 2019'da da Hız Kesmeden Sürdürecek

36 Friterm, İhracatta Yakaladığı Yukarı Yönde Trendi Sürdürüyor

Makaleler

38 Dr.Öğr. Üyesi Zeki YÜKSEKBİLGİLİ: Satış Kapatmada Kullanılabilecek İkna Teknikleri

64 Dr.Öğr. Üyesi Nazan Şahbaz KILINÇ: Enerji Sektörü ve Karbon Emisyonu

82 Ceren ÖZCAN: İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemine Göre Çalışanların Sağlık Gözetimi

Ayın Dosyası

42 8 Mart Emekci Kadınlar Günü Dolayısıyla Sektörümüzden 8 Kadınla Yapılan Röportajlar

Yenilenebilir Enerji

70 Zorlu Enerji Kalibrasyon Merkezi Periyodik Muayene Başvuru Süreci Konusunda Bilgilendirdi

72 Rüzgârda Altıyüzelli Milyon Dolarlık Yatırım

SRM Sweden

The inventor and leader of screw compressor 100-year legacy of technical quality & energy efficiency

RefComp Italy

The World Famous Brand of Screw Compressor and Piston Compressor

Proundly Presented By SRM Sweden And RefComp Italy

RefComp Italy

SPS Series (CO_2) Semi- hermetic Subcritical Piston Compressor

RefComp Italy

SPT Series(CO_2) Semi- hermetic Transcritical Piston Compressor

YÜKSEL TEKNİK SOĞUTMA SAN.TİC.LTD.ŞTİ.

Adres: Bülbül mah. Dolapdere Irmak cad.
No: 36-38 Beyoğlu/İSTANBUL
Tel: 0212 256 50 90
Website: www.yukselteknik.com
E-mail: info@yukselteknik.com

YÜKSEL TEKNİK
SOĞUTMA SANAYİ VE TİCARET LTD. ŞTİ.
HVAC R SOLUTION

içindekiler

Gündem

78 'Daikin Mobile' ile "Şirket İçi İletişimde Farklı Bir Mobil Dönem" Başlıyor

Proje

86 Bursa Nilüfer'deki Radisson Hotel İzocam Kalitesi ile Yalıtılıyor

Teknik

88 FRİTERM A.Ş. İş Geliştirme Müdürü Hayati CAN: Çiçek Seralarında İklimlendirme Hk.

REKLAM İNDEKSİ

AKANTEL	13	FRİGODUMAN	Ö.K.İ.	KARYER	29
AKUT	75	GF HAKAN PLASTİK	15	LÖSEV	38
ALARKO	11	ICCI 2019	67	MITSUBISHI ELECTRIC	19
ALDAĞ	A.K.	ICSG İSTANBUL 2019	71	ORAY MEKANİK	21
ALP POMPA – ETNA	3	INGAS 2019	69	TESKON KONGRESİ	73
BAYMAK	5	ISKAV	37-85	TESKON-SODEX 2019	95
ÇUKUROVA ISI	17	ISK-SODEX 2019	39	VATBUZ	A.K.İ.
DAIKIN	96	İMBAT	25	VESTEL	23
EMAS	1	İSİB	2	VIESSMANN	6
ENEKO	27	İSKİD	4	YÜKSEL TEKNİK	9

20 yıldır büyük projelerin tercihi

Carrier ile ortaklığımızın başladığı 1998 yılından bugüne toplam 413 adet
Carrier markalı santrifüj kompresörlü su soğutmalı soğutma grubu,
Türkiye'de tarafımızdan satışı gerçekleştirilerek hizmete sunulmuştur.

Ayrıntılı bilgi: **alarko-carrier.com.tr**

Carrier

444 0 128

“Klimanın Mucidi”

ALARKO DALGIÇ POMPALARI İLE TOPRAĞA HAYAT, ÜRÜNE BEREKET

Türkiye iklimlendirme sektörünün önde gelen markası Alarko Carrier, Türkiye'de ilk yerli dalgıç pompayı ürettiği 1972 yılından bu yana dalgıç pompalarla yeraltı sularının kullanılmasına olanak tanıyor. Mevcut kaynakların yetersiz kaldığı durumlarda yeraltı sularının çıkarılmasını sağlayan Dalgıç Pompalar, küçük bir bahçeden on binlerce dönümlük tarım arazilerine, küçük bir atölyeden büyük ölçekli fabrikalara kadar farklı ihtiyaçlarda çiftçilerin ve üretimde gerekli proses suyunun temini açısından fabrikaların en güvenilir destekçisi haline geliyor.

Dayanıklı ve uzun ömürlü Alarko Dalgıç Pompaları, kullanım ve içme suyu alanında her an kullanıma hazır, kesintisiz, kişisel tek su kaynağı olarak öne çıkıyor. Susuzluğun ve kuraklığın önlenmesine yardımcı olan ürünler, yüksek verimleriyle toprağa 'can suyu' oluyor.

Dalgıç pompalarının Türkiye genelinde gün geçtikçe daha çok ilgi gördüğünü belirten Alarko Carrier Su Basınçlandırma Sistemleri Ürün Müdürü Emin Cüneyt Bulca, "Dalgıç pompalar onlarca hatta yüzlerce metre yerin altından suyu çekiyor ve bahçelerin, tarım arazilerinin veya seraların su ihtiyacını yeraltı kaynaklarından karşılanmasını sağlıyor. Dalgıç pompalarımızı kurumsal kimliğimizin ayrılmaz parçası olan kalite politikamıza uygun olarak en yüksek teknoloji ve komponentlerle üretiyor, 50 yılı aşkın tecrübemizle kullanıcılarına bulunduğu sektör içerisinde eşsiz bir satış sonrası hizmet deneyimi sağlıyoruz. Bugün Anadolu'nun birçok ilinde 20 yıldan daha uzun bir süre önce montajı yapılmış Alarko dalgıç pompalarının halen işletmede olduğunu görmek gerçekten gurur verici. Dalgıç pompalarımız özellikle tarım sektöründe üstün teknolojisi ve ekonomikliği sebebiyle tercih ediliyor" dedi.

Bulca sözlerine şöyle devam etti: "T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı'na bağlı Ar-Ge merkezimizde yaptığımız sürekli geliştirmelerle, dalgıç pompalarımızın teknolojik seviyesini arttırıyoruz; yeraltı suları ile ilişkili olarak üretimde özelleştirilmiş komponentler kullanarak ürünlerimizin çevreci özelliklerini de güçlendiriyoruz. Hepsinden önemlisi tüm bu geliştirmeleri yaparken, son kullanıcıya oldukça rekabetçi fiyat ve ekonomik çözümler sunabiliyoruz. Bu nedenlerle Türkiye geneline yaygın satış ağımızı, özellikle son yıllarda artarak aldığımız bayilik talepleri ile hızla genişletiyoruz."

İMCO & VENCO BİRLEŞİYOR

Havalandırma sektöründe 1992 yılında, İzmir'de faaliyete başlayan İMCO, başta fanlar olmak üzere uzun yıllar Avrupalı üreticilerin Türkiye temsilcisi olarak satış hizmetini sürdürdü. İmalat konusunun gelecekte daha da önem kazanacağını öngören İMCO, Isı geri kazanımlı havalandırma cihazları, Fanlar, Elektrikli kanal ve santral tipi ısıtıcılar konusunda imalatlar yapması için 2000 yılında VENCO'nun kurulmasını sağladı. VENCO kısa sürede imalat serilerini genişletti, uluslararası standartların gerektirdiği sertifikalarını tamamladı ve bugün itibariyle 4 kıtada, 54 ülkeye ihracat yapan güçlü bir firmaya dönüştü. İthal edilen ürünlerin yerli olarak üretilme kapasitesine ulaşılmasıyla birlikte, iç pazar satışını yöneten İMCO, daha verimli ve organize bir hizmet sunma amacıyla VENCO ile birleşme kararı aldı. Tek ve daha güçlü bir yapı olarak, VENCO bünyesinde çalışmaya devam edilerek, oluşacak verim artışıyla birlikte, hem iç hem de dış pazarda çok daha büyük hedeflere ulaşmayı planlıyor.

Her metrekarede daha fazla metreküp

Yüksek debiler için modüler Fangrid çözümü

Paralel montajlı EC fanlarla Fangrid çözümü:

- En küçük hacimlerde en yüksek debi
- Yedekli çalışma sayesinde, uygulamada yüksek güvenilirlik
- FanScout seçim programı ile optimum ürün seçimi
- Hem aksiyel hem radyal fanlarla uygulama imkanı

Daha fazla bilgi için **www.ebmpapst.com/fanscout**

akantel | ebmpapst

10007 Sk. No.6 A.O.S.B. Çiğli - İZMİR
Tel : 0232 328 20 90 (Pbx) Fax : 0232 328 02 70
e-posta : akantel@akantel.com.tr / satis@akantel.com.tr

BAYMAK'IN TAM YOĞUŞMALI KÜÇÜK KOMBİ AİLESİ BÜYÜYOR

Baymak'ın yoğuşmalı kombi ailesinin en geniş kapasiteli modeli Duotec, yeni tasarımı ve yenilenen teknolojisiyle ev ve iş yerlerinizde aradığınız tasarruf, yüksek performans ve konforu bir arada sunuyor.

Yeniden tasarlanan Duotec Compact, dijital ekranı ve tuş takımı ile tüketiciye kolay kullanım imkânı sunarken, 28 kg ağırlığı ve 70 cm yüksekliğiyle ev ve iş yerlerinizi aradığınız estetikle buluşturuyor. Yüksek enerji tasarrufu ve A enerji sınıfına sahip Duotec Compact, küçük tasarımının yanı sıra sessizliğiyle de kendini unutturuyor.

Premix Yanma Teknolojisiyle İdeal Yanma

Yeni Duotec Compact, Premix Yanma Teknolojisiyle farklılaşıyor. Kombi içerisinde doğru hava ve gaz dengesini sağlayan Premix teknolojisi, düşük sıcaklık değerlerinde de ideal yanma düzeyini yakalanmasını sağlıyor. Premix teknolojiye sahip Duotec Compact bir birim gaz için doğru oranda havayı alıp karıştırarak sizin için ideal yanmayı sağlayarak tasarruf oranınızı arttırılıyor.

Isı Kayıplarına Karşı Maksimum Verim

Duotec Compact'ta kullanılan paslanmaz çelik eşanjörler, kombinin ömrünü uzatırken, düşük emisyon değerleriyle de çevreye verdiği zararı en düşük seviyeye iniyor. Bunun yanı sıra Cold Burner Door (soğuk brülör kapak) teknolojisine sahip olan Duotec Compact ısı kayıplarına karşı maksimum verim sağlıyor. Opsiyonel olarak oda termostatlarıyla kullanılabilen Duotec Compact çok sayıda gelişmiş fonksiyona sahip Opentherm kontrol cihazları ile hassas kontrole de olanak veriyor.

Duo Tec Compact'ın Özellikleri

- Premiks tam yoğuşma teknolojisi ile tam tasarruf
- ErP enerji verimlilik sınıfı A
- Nox sınıfı: 6
- Pirinç malzemeden hidrolik grup
- Modülasyonlu sirkülasyon pompası
- Arıza tespit sistemi
- Cold burner teknolojili yanma grubu
- Isıtma ve kullanım suyu devresinde donmaya karşı koruma
- Pompa ve 3 yollu vana blokaj koruması

ULPATEK FİLTRE, 2019 YILINDA ULPALAB TEST LABORATUVARINDA AR-GE ÇALIŞMALARINA DEVAM EDİYOR

"ULPATEK Filtre, AR-GE departmanında yer alan, başarılı AR-GE mühendisleri ve tecrübeli kadrosuyla ürün destek, ürün geliştirme ve mühendislik uygulamalarında çalışarak gelişen ve değişen teknolojiye hızla adapte olmaktadır. Bunun son örneğini de ULPALAB adını verdiği Filtre Test Laboratuvarında yeni ISO 16890 standardına uygun Filtre Test Sistemini devreye alarak gösterdi.

ULPATEK'in 66'nın üzerinde ülkeye ihracat yapma başarısındaki en önemli etkenlerden birisi de dünyanın sayılı filtre üreticisinin sahip olduğu gelişmiş test laboratuvarlarından birisine sahip olmasıdır. Hammadde kontrol testlerini, filtre performans testlerini, sızdırmazlık ve basınç testlerini, 2018 yılının haziran ayı itibari ile geçerli olan ISO 16890'a göre filtre testlerini, HEPA filtreler için EN 1822'ye göre yağ dumanı (Oil Thread Test) kaçak testi ile tarama testini (Scan Test), fotometre ile yapılan EMERY 3004 (DOP testi) testini fabrikasındaki test laboratuvarında tecrübeli kadrosuyla gerçekleştirmektedir.

ULPATEK Filtre, en basit havalandırma sistemlerinden temiz odalara kadar bütün iklimlendirme sistemlerinin filtre ihtiyaçlarına karşılık verebilecek uluslararası standartlara uygun, yüksek kalitede Kaba, Orta, Hassas, EPA, HEPA ve ULPA filtreleri, 12.650 m² alana sahip modern tesisinde, filtrasyon alanındaki en gelişmiş makinalar ile global standart ISO16890 ve Avrupa

standardı EN1822'ye göre temizoda şartlarında üretmektedir. Kuruluşundan bu yana ISO:9001 kalite yönetim sertifikasını TÜV NORD / Almanya'dan alan ULPATEK, aynı zamanda az sayıda filtre üreticisinin sahip olduğu EUROVENT sertifikasına da sahiptir.

ULPATEK Filtre, ULPALAB ile global pazardaki rekabet gücünü her gün daha fazla arttırırken, sektörde de bu alanda öncü olmaya devam etmektedir."

+GF+ hakan PLASTİK

Silenta Premium

Ses Yalıtımlı Boru Sistemleri

Daha Fazla Konfor

UZUN KULLANIM ÖMRÜ
Silenta Premium uzun yıllar sorunsuz ve bakım gerektirmeyen sistemler sunar.

%100 GERİ DÖNÜŞÜMLÜ
Silenta Premium üretim teknolojisi gereği %100 geri dönüşümlü olarak üretilir ve son kullanıcıya sunulur.

MÜKEMMEL SES YALITIMI
Silenta Premium Boru Sistemleri Almanya'daki Fraunhofer Enstitüsü tarafından yapılan ölçümlerde **4lt/s** akış hızında sadece **13 dB (A)** ses şiddeti seviyesine ulaşmıştır.

ÇEVRECİ
Silenta Premium Boru Sistemleri doğaya zarar vermeyen orijinal hammaddeden üretilmektedir.

DAHA İYİ YAŞAM KALİTESİ

YAPIYA DEĞER KATAR
Silenta Premium üstün özellikleri ile yapınıza değer katar.

hakan.com.tr | / gfhakanplastik

Daha fazla bilgi için QR kod tarayın

BOSCH TERMOTEKNOLOJİ, YENİ NESİL KABLOSUZ ODA KUMANDALARI İLE TASARRUFU ARTIRIYOR

Doğalgaz faturalarında daha fazla tasarruf sağlamak için Bosch, kablosuz oda kumandaları kullanımını öneriyor.

Bosch'un yeni nesil kablosuz oda kumandalarından Bosch TR24F ve TR36RF modelleri, hem doğalgaz faturalarında tasarruf sağlıyor hem de çevre korumaya katkıda bulunuyor. Kablosuz oda kumandaları aynı zamanda kablolama alt yapısı olmayan evlerde kolay montaj, müşteriye ise kolay kullanım imkanları sağlıyor.

Tasarrufun formülü oda sıcaklığı ayarında gizli

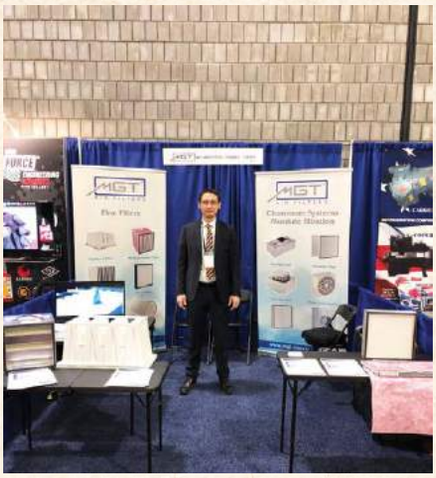
Bosch Termoteknik uzmanları; oda sıcaklığını yalnızca 1oC düşürmenin, yakıt tüketiminde ciddi tasarruf sağladığını vurguluyor. İstanbul şartlarında oda sıcaklığını 1°C azaltmak, yaklaşık yüzde 10 yakıt tasarrufu anlamına geliyor. Ayrıca sıcaklığın çok yükseltilmesi, odadaki havanın kurumasına ve grip olma riskinin artmasına neden oluyor.

Oda kumandası ile uyumlu çalışan ve kapasitesini oda sıcaklığına göre ayarlayabilen modülasyonlu kombiler, diğerlerine göre daha az yakıt tüketimiyle tasarruf edilmesine katkıda bulunuyor. Cihazlar tüm çalışma ömürleri süresince yakıt, servis ve bakım maliyetleri açısından da kullanıcıya önemli tasarruf sağlıyor.

*İngiliz BRG Building Solutions firması tarafından 2018 yılında yayımlanan, Avrupa Isıtıcı Pazarı'na ilişkin rapora göre Bosch Termoteknoloji yoğuşmalı kombi pazarında lider konumunda bulunuyor. Bosch 2017 yılı genelinde sektörde birinci olurken, tasarruflu cihazlara verdiği önemi vurgulamak adına yeni nesil kablosuz oda kumandalarını da ürün gamına kattı.

MGT FİLTRE ÜLKE İHRACATINA KATKI İÇİN AHR EXPO VE KARACİ HVAC EXPO'DAYDI

"Dünyanın Havasını Temizliyoruz" sloganıyla 70'e yakın ülkeye ürünlerini sunan MGT Filtre katıldığı uluslararası fuar organizasyonları ile ihracat yaptığı ülke sayısını arttırarak ülke ekonomisine katkısını üst düzeye çıkartmayı hedefliyor. Filtrasyon konusunda iklimlendirme sektörüne ek olarak birçok sektöre hizmet sunan, Eurovent sertifikalı ürünleriyle Amerika ve Asya kıtasındaki etkinliğini arttırmayı hedefleyen MGT Filtre, 14-16 Ocak 2019 tarihleri arasında düzenlenen AHR Expo Atlanta ve 13-15 Şubat tarihleri arasında Pakistan Karaçi'de düzenlenen HVAC Expo fuarına katıldı.



MGT Filtre AHR EXPO 2019'da

14-16 Ocak 2019 tarihleri arasında düzenlenen AHR Expo, HVAC sektörde 497'si uluslararası, 1.824 şirketi bir araya getirdi. 3 gün süren fuarda HVAC&R sektörünün geleceğine yön verecek firmalar ürün ve hizmetlerini sergilediler. AHR EXPO 2019'a tüm dünyadan 45.078 kişi katılarak sektördeki gelişmeleri yakından görme imkânı buldular. HVAC sektörünün dünyadaki bu en önemli fuar etkinliğine katılan firmalardan bir de Türkiye'de alanında 6 yıl üst üste ihracat ödülü alan MGT Filtre firmasıydı.

MGT Filtre Pakistan Karaçi HVAC Expo'da 13-15 Şubat tarihleri arasında Pakistan Karaçi'de düzenlenen HVAC Expo'da İSİB organizasyonuyla düzenlenen Türk pavilyonunda ürün ve hizmetlerini sergileyen MGT Filtre ilgi odağı oldu Pakistan HVAC Expo Karaçi, Lahor ve İslamabad'da her yıl dönüşümlü olarak gerçekleştiriliyor.

ÜLKEMİZE VE TÜRK İKLİMLENDİRME SEKTÖRÜNE KAZANDIRMAYA DEVAM EDİYORUZ

Dünyanın bir ucundan diğer ucuna Türk ürünlerini dünya pazarına sunan MGT Filtre'nin Genel Müdürü Onur Töngüt, MGT Filtre'nin ihracat çalışmaları hakkında yaptığı açıklamada; "Biz yurt dışında HVAC sektörünün önemli etkinliklerinde yer almaya gayret ediyoruz. MGT Filtre olarak 5 kıtada 70 ülkeye ihracat gerçekleştiriyoruz. Amerika kıtasında özellikle Kuzey Amerika ülkelerinde faaliyetlerimiz var ama bu kıtadaki etkinliğimizi daha da arttırmak istiyoruz. Bu yılki AHR Fuarı'nda inşaat sektöründe tüm dünyadaki olumsuz gelişmelerin aksine Amerika'daki hareketlenme dolayısıyla farklı bir hareketlilik söz konusuydu. Ürünlerimize gösterilen ilgiden oldukça memnun kaldık. Amerika kıtasında olduğu gibi Asya kıtasında da faaliyetlerimizi arttırma gayretlerimiz devam ediyor. Umarım ülkemize ve Türk İklimlendirme Sektörüne kazandırmaya devam edeceğimiz işbirliklerine imza atarız." açıklamasında bulundu.

Her Anın Tadını Çıkarın
Kışı sevdiren sıcak çözümler Çukurova Isı kalitesiyle
info@cukurovaisi.com
ÇUKUROVAISI
www.cukurovaisi.com
Gebze Plastikçiler Organize Sanayi Bölgesi Atatürk Bulvarı No:28 41400 Gebze/Kocaeli - Tel: (0262) 751 33 66

E.C.A.'DAN ÇEVRE DOSTU PELET KAZANLAR

Elginkan Topluluğu çatısı altında 30 yılı aşkın süredir ısıtma sistemleri sektörüne yön veren Türkiye'nin güçlü markası E.C.A., çevre dostu pelet yakıtla çalışan soba ve kazan modelleri Elanus ve Rhea'ı tüketicilerinin beğenisine sunuyor.

E.C.A., pelet yakıt tüketimine özel soba ve kazanlarıyla çevreye ve doğaya saygılı bir ısınma anlayışını Elanus Pelet Soba ve Rhea Pelet Kazan ile ileriye taşıyor.

Pelet yakıt yanma sonucu oluşan enerjinin %95 oranında kullanımını sağlarken, enerji kaybını en aza indiriyor. %0,5-1 gibi çok düşük oranda kül seviyesine olup, ısınmanın temiz ve kullanışlı olmasını sağlıyor. Bu oran diğer yakıtlarda %10-30 arasında değişiyor.

Elanus Pelet Soba, otomatik ateşleme sistemi ve geniş yakıt haznesiyle kullanım kolaylığı sağlıyor. İçerisinde bulunan deposu, genleşme tankı, pompası ve diğer aksesuarlarıyla sisteme montajı kolaylıkla yapılıyor. Gelişmiş merkezi kontrol sistemi, sensörlerden aldığı verileri analiz ederek mükemmel yanma derecesini oluşturuyor. Kontrol paneli, yanma saati programlama gibi imkânları sunuyor. Dileyenler ayrıca oda termostatı ile kullanabiliyor.

Rhea Pelet Kazan, özel tasarlanmış brülörleriyle %92'ye varan verim sağlıyor. Düşük sarfiyatlı rezistansıyla minimum elektrik enerjisi tüketiyor. Negatif basınç altında çalışabilmesi sayesinde, yakıt deposuna alevlerin yürümesini engelliyor. Gelişmiş kontrol sistemi ve yazılımıyla farklı sensörlerden gelen verileri değerlendirirken, en verimli çalışmayı da yaratıyor. Diğer bir yandan manuel türbülatör ve otomatik brülör temizleme sistemiyle ihtiyaca en uygun akıllı temizlik çözümünü sunuyor. Kompakt brülör sistemi servis ve bakım zamanlarında brülöre erişimi kolaylaştırıyor.

VAILLANT GROUP TÜRKİYE ATAŞEHİR'DEKİ YENİ GENEL MERKEZİNE TAŞINDI

204 kişiyi tek çatı altında toplayan Vaillant Group Türkiye'nin Ataşehir'deki yeni genel merkezi, modern yaşam alanları ve merkezi konumuyla çalışanlara daha da konforlu bir çalışma ortamı sunuyor.

Isıtma-soğutma sektörünün global oyuncusu Vaillant Group'un, Türkiye'deki genel müdürlük ofisi yeni adresine taşındı. Brüt 5 bin 940 metrekarelik bir alana yayılan yeni genel müdürlük binasında modern yaşam ve çalışma alanları bulunuyor.

İnovatif özellikleriyle öne çıkan Vaillant Group Türkiye yeni ofisinde, çalışanların sadece masalarında değil, istediklerinde daha rahat ve keyifle çalışabilecekleri alternatif alanlar da bulunuyor. Renkli dizaynı ile sıcak ve çağdaş bir atmosfere sahip olan Vaillant Group Türkiye'nin yeni genel müdürlük binasında, çalışanların bir araya gelip sosyalleşeceği alanlar da mevcut.

Yeni genel müdürlük ofisinin açılışında konuşma yapan Vaillant Group Türkiye CEO'su Alper Avdel "Çalışanlarımızın kendilerini özgür hissedecekleri çok daha konforlu ve modern bir çalışma ortamı sunmayı amaçladık. Fonksiyonel ve keyifli bir ortam yaratmayı hedeflediğimiz yeni ofisimizi çalışan dostu fikirlerle şekillendirdik. Büyük bir heyecanla taşındığımız yeni ofisimizde çok daha verimli çalışmalara imza atacağımıza inanıyoruz. Tüm iş ortaklarımızı yeni ofisimize bekliyoruz" dedi. Çalışanların kendilerini rahat ve mutlu hissettikleri çalışma ortamlarının, şirketlerin başarılarında önemli bir etken olduğunun altını çizen Avdel'in konuşmasının ardından pasta kesilerek tüm çalışanların keyifli vakit geçirdiği bir kutlama yapıldı.

Vaillant Group Türkiye'nin yeni genel müdürlük adresi:
Atatürk Mahallesi, Meriç Cd. No:1/4, Ataşehir / İstanbul

MITSUBISHI ELECTRIC

KLİMA SİSTEMLERİ

Mitsubishi Electric Klima Sistemleri, her türlü bina ve iç mekan için geniş ürün yelpazesi ile hayatınızı daha keyifli, nefes aldığınız havayı daha kaliteli ve sağlıklı hale getirmek için ihtiyaçlarınıza uygun profesyonel çözümler sunuyor.

Teknolojinin öncüsü Mitsubishi Electric, 97 yıllık tecrübesiyle konfor, verim ve dayanıklılığın en yüksek standartını göstermektedir.

Split ve Multi Sistem Klimalar

Sezonsal (Mevsimsel) Verimlilik kriterlerine göre A+++ enerji sınıfındadır.

Mr. Slim Ticari Tip Klimalar

City Multi VRF Sistemler

Hydrodan Ticari Tip Su Isıtıcısı

HeatPump Kazan

Klima Santrali Uygulamaları

Lossnay Isı Geri Kazanımlı Havalandırma Cihazları

Kontrol Sistemleri

Jet Towel El Kurutma Cihazları

MITSUBISHI ELECTRIC TURKEY A.Ş.

444 7 500
klima.mitsubishielectric.com.tr

for a greener tomorrow

WILO TÜRKİYE, YETKİLİ SERVİSLERİYLE 2019'DA YENİ HEDEFLERE KOŞACAK

Türkiye'nin dört bir yanını saran geniş servis ağı ve hizmet kalitesiyle fark yaratan Wilo, yetkili servisleriyle Hedef Paylaşım Toplantısı'nda buluştu. 2018 yılında faaliyet gösterdiği iş alanlarında büyüme kaydeden Wilo, yeni dönemde yeni hedefler doğrultusunda ilerleyecek 70'in üzerinde servisini 18-19 Ocak'ta Antalya'da Ela Quality Hotel'de gerçekleştirilen toplantıda bir araya getirdi.

"Gücünü Fark Et" temasıyla yapılan Hedef Paylaşım Toplantısı'nda açılış konuşmasını, Wilo Türkiye Operasyon Müdürü Özgür Altunkaya gerçekleştirdi. Toplantıda servis konusunda sektördeki en kapsamlı ve kaliteli hizmeti veren şirketin Wilo olduğu vurgulandı. Ayrıca Wilo'nun Satış Sonrası Hizmetler, Operasyon, Üretim, Satış ve Pazarlama departmanlarının yöneticileri 2018 yılında yapılan çalışmalar hakkında bilgiler paylaştı. Toplantının sonunda Psikolog Dr. Ozanser Uğurlu konuk konuşmacı olarak sahneye çıktı. "Ekip çalışması", "liderlik" ve "motivasyon" konularında danışmanlık yapan ve eğitimler veren Dr. Ozanser Uğurlu, yaptığı etkili konuşmayla Hedef Paylaşım Toplantısı'na renk kattı. Wilo'nun yetkili servisler buluşması gala yemeğinin ardından sona erdi.

DEMİRDÖKÜM ATROMIX ENERJİ TASARRUFUNU KULLANICI İNİSİYATİFİNE BIRAKMIYOR

Türkiye'nin ilk kombi ve ilk yoğuşmalı kombi üreticisi DemirDöküm, kaliteli ve yüksek tasarruflu ürünlerini tüketicileri ile buluşturmaya devam ediyor. Ülkemizde doğal gazın yaygınlaşmaya başladığı dönemden günümüze, Türkiye'nin en çok tercih edilen kombi markası unvanını kazanan DemirDöküm, Nitromix ve Nitron Condense'in ardından Türkiye'nin yeni yoğuşmalı kombisi Atromix'i satışa sundu. Kompakt boyutları, şık tasarımı, sessizliğiyle ön plana çıkan ve üç farklı kapasite seçeneğiyle satışa sunulan Atromix, tamamen müşteri beklentileri doğrultusunda geliştirildi.

Son yıllarda artan küçük metrekareli evler için en ideal kullanım çözümünü sunan Atromix, dar montaj alanlarında yaşanan zorluklar göz önünde bulundurularak DemirDöküm'ün ürün gamındaki en kompakt boyutlara sahip kombi olarak tasarlandı. Piyasaya 20, 24, 28 kW kapasite seçenekleri ile sunulan ürün, farklı ihtiyaçlara en uygun çözümü sunuyor. DemirDöküm'ün alüminyum-silisyum eşanjörü ile kullanıcısına yüksek ısı verimliliği vadeden yeni yoğuşmalı kombisi, 'Akıllı Isıtma Sistemi' sayesinde ortam ihtiyacına uygun güçte çalışarak yakıt tasarrufu sağlıyor.

Yoğuşma teknolojisi ile kullanıcısına yüksek tasarruf sağlayan Atromix, hem ısıtma hem de su kullanımında A sınıfı enerji verimliliği ile ön plana çıkıyor. Sahip olduğu yeni teknolojilerle tasarrufu kullanıcı inisiyatifine bırakmayan Atromix, 'debi sensörü' ile hızlı sıcak su konforu sağlarken doğal gazı ve su sarfiyatını da azaltıyor. Her yaştan tüketicinin kolayca kullanabileceği bir ara yüze sahip olan Atromix, ön yüzünde iki kontrol düğmesi ve kolay okunabilir LCD ekran barındırıyor. Ürünün uzun yıllar güvenle kullanılabilmesi için DemirDöküm'ün en zorlayıcı testlerinden geçen Atromix'in; düşük emisyon değerleri sayesinde, daire başına kullanım alışkanlıklarına bağlı olarak NOx salınımını yıllık ortalama 2 ton azaltması hedefleniyor.

ORAY AIR DUCT®

ISO 9001 LL-C (Certification) TSEK CE

Nişantepe Mah. Saray Cad. No:186/A
Alemdağ - Çekmeköy - İstanbul

Tel : 0216 304 36 47- 48 - 50 - 52
Fax : 0216 304 36 49

info@oraymekanik.com

www.oraymekanik.com

MEKANİK TESİSATTA DİJİTALLEŞME ÇALIŞTAY RAPORU VE SONUÇ BİLDİRGESİ SEMİNERİ YAPILDI

Türk Tesisat Mühendisleri Derneği İstanbul İl Temsilciliği'nin düzenlediği 2018/19 eğitim seminerlerinden 6.'sı 9 Şubat 2019 tarihinde Tekfen Tower Binasında gerçekleştirildi. Mekanik Tesisatta Dijitalleşme Çalıştay Raporu ve Sonuç Bildirgesi konulu seminere Nevroz Karakuş ve Seçil Kızanlık İskender konuşmacı olarak katılırken, seminerin oturum başkanlığın TTMD İstanbul Temsilcisi Görkem Kızıltan Ustalı yürüttü. Seminerin ilk bölümünde bir sunum yapan Nevroz Karakuş; teknolojinin gelişimiyle birlikte yaşantımızda yaşanan değişiklikleri ve 10 yıl öncesine bugünkü farklılıkları sergiledikten sonra nesnelerin interneti, big data, yapay zeka ve sana gerçeklik gibi konularda bilgiler aktardı. Verilen aranın ardından ikinci bölümde ise Seçil Kızanlık İskender, Ekim 2018'de İzmir'de yapılan çalıştaydan kısa bilgileri seminer katılımcılarıyla paylaştı. Kızanlık, çalıştaydan elde edilen veriler ışığında iklimlendirme sektöründe ne tarz çözümler ve

uygulamalar hayatımıza gireceğine ve sektörün TTMD'den beklentilerine değindi. Katılımcıların da görüş belirttiği son bölümün ardından seminer İstanbul Temsilciliği'nin konuşmacı ve oturum başkanına teşekkürüyle son buldu.

BAYMAK 50. YILINI ÇALIŞANLARI İLE KUTLADI

Yarım asırlık köklü geçmişi ile hem iklimlendirme sektörüne hem de Türkiye ekonomisine katkı sağlayarak durmadan yoluna devam eden Baymak 50. yılını çalışanları ile özel bir gecede kutladı. Kutlamada sahne alan Şevval Sam, şarkılarıyla geceye renk kattı. Kutlama sırasında konuşan Baymak CEO'su Ender Çolak, "Baymak ailesi olarak tüm zorlukları da başarıları da beraber göğüsledik. Tüm azim ve özverinizle verdiğiniz emekler için hepinize teşekkür ediyorum" dedi.

1969 yılında başlayan yolculukta geride kalan 50 yılın ardından Türkiye'nin iklimlendirme sektöründe öncü bir konuma gelmeyi başaran Baymak, 2002 yılında Baxi, 2013 yılında ise Avrupa ısıtma sektörünün devlerinden BDR Thermea Grubu ile güçlendi. Bu süreçte yenilenen ve yeni hedeflerle yoluna devam eden Baymak, Avrupa teknolojisini Türkiye'ye taşırken iklimlendirme sektöründeki geniş ürün gamı ve yüksek teknolojili ürünleriyle Türkiye'nin ve Türk insanının ihtiyaçlarına cevap vermeye devam ediyor.

Yarım asırlık köklü bir geçmişle yoluna devam eden Baymak, 50. yıl kutlamalarına, çalışanlara özel düzenlenen bir geceyle başladı. Baymak Ailesinin Mori Performance'ta bir araya geldiği eğlenceli davette Şevval Sam şarkılarıyla geceye renk kattı. Geceye başlamadan önce söz alan Baymak CEO'su Ender Çolak konuşmaya tüm çalışanlarına teşekkür ederek şunları söyledi: "Bizler Baymak'ı "insanı anlamak" felsefesi üzerine inşa ettik. İşimiz insana dokunmak, anlamak, insanla iletişimde olmak, sürekli gelişime ve birlikteliğe sahip çıkmak oldu. Bu yolda da siz değerli çalışanlarımızın emeği ve desteğini her zaman hissettik. Baymak'ın sadece Türkiye'de değil dünya iklimlendirme sektöründe de bir marka olma yolunda hepinizin payı var. Baymak ailesi olarak tüm zorlukları da başarıları da beraber göğüsledik. Hepinize bu ailenin bir parçası olduğunuz için teşekkür ediyorum."

"KLİMA SANTRALİ PERFORMANS KRİTERLERİ VE HİJYENİK KLİMA SANTRALLERİ" DİYARBAKIR SEMİNERİ YAPILDI

Türk Tesisat Mühendisleri Derneği Diyarbakır İl Temsilciliği'nin düzenlediği ilk eğitim semineri 15 Aralık 2018 tarihinde MMO Diyarbakır Şubesi'nde gerçekleştirildi.

Klima Santrali Performans Kriterleri ve Hijyenik Klima Santralleri konulu eğitim seminerine ALDAĞ A.Ş. Teknoloji ve Uygulama Direktörü Hamza Sonkur konuşmacı olarak katılırken, seminerin oturum başkanlığını ALDAĞ A.Ş. Genel Müdür Doruk Oflaz yürüttü. Seminer öncesi açılış konuşmasını yapan TTMD Yönetim Kurulu Üyesi Haşim Alan, TTMD çalışmaları hakkında katılımcılara bilgiler aktardı.

Seminerde iki ayrı sunum yapan Hamza Sonkur, ilk olarak EN 1886 Standardına göre klima performans kriterlerini anlattı. Sonkur, nem, konfor, klima santrali kombinasyonları, filtreler, motorlar ve diğer akşamlarla ilgili teknik bilgiler aktardıktan sonra ikinci sunumunda DIN 1946-4 Standardına göre hijyenik klima santrallerini anlattı. Katılımcılardan gelen soruların yanıtlandığı bölümün ardından seminer,

TTMD Diyarbakır Temsilciliği yetkililerinin konuşmacı ve oturum başkanına teşekkürüyle son buldu.

VESTEL

İklimlendirme

Proje Ortağım

PROJELERİNİZE

NEFES ALDIRAN VRF SİSTEMLERİ

VESTEL PROJE ORTAĞIM'DA

info@vestelprojeortagim.com.tr 0850 577 8876 /vestelprojeortagim

ZORLU | www.vestelprojeortagim.com.tr

VESTEL

İKLİMLENDİRME SANAYİ İHRACATÇILARI BİRLİĞİ PAKİSTAN HVAC FUARINA KATILDI

İklimlendirme Sanayi İhracatçıları Birliği (İSİB) 13-15 Şubat tarihleri arasında Pakistan Karaçi'de düzenlenen HVAC Expo'ya katıldı. Karaçi, Lahor ve İslamabad'da her yıl dönüşümlü olarak gerçekleştirilen HVAC Expo'da Türk firmaları ilgi odağı oldu.

Sektör ihracatının arttırılması ve Türk iklimlendirme sektörünün global pazarlarda daha güçlü ve rekabetçi olabilmesi için 2019 yılında yoğun bir fuar takvimi hazırlayan İSİB, bu kapsamda Pakistan HVAC Expo için Milli Katılım Organizasyonu düzenledi. 11 iklimlendirme firması ile fuarda yerini alan İSİB, hazırladığı stantta Türk iklimlendirme sektörünü tanıtıcı faaliyetlerde bulundu.

İSİB Yönetim Kurulu Başkan Yardımcıları Zeki Poyraz ve Metin Duruk, sektör temsilcileri ile birlikte fuarın açılışını gerçekleştirdi. ABD, Birleşik Arap Emirlikleri, Lübnan, Mısır ve Pakistan'dan sektörün önde gelen temsilcileri ile bir araya gelen İSİB Heyeti, Türkiye ve Pakistan ticaretinin uzun dönemde artırılması ve Türkiye ile Pakistan arasında imzalanması beklenen Serbest Ticaret Anlaşması konularında görüşmelerde bulundu. Görüşmelere Karaçi Başkonsolosu Tolga Uçak da eşlik etti.

KATILIM GÖSTEREN FİRMALARIN YETKİLİLERİ FUAR İLE ALAKALI GENEL GÖRÜŞLERİNİ DİLE GETİRDİ

Element Otomatik Basınç Kontrol Cihazları San. Tic. Ltd. Şti. Şafak Bahadır:
''Güçlü bir fuar oldu. Beklediğimizden daha iyi. İSİB'in organizasyonu da başarılı. Olabilecek aksaklıklar İSİB tarafından giderildi. Fuardan genel olarak memnunuz.''

Sarbuz Isı Transfer Cih. San. Tic. A.Ş.
Ayk Serdar Didonyan:
''Pakistan bizim kardeş ülkemiz. Meslektaşlarımızla görüşme imkanımız oldu. Endüstriyel soğutmada yatırımların devam ettiği ülkede Sarbuz ürünleri ile rekabetçi bir konumdayız. İSİB'e Milli Katılım Organizasyonu düzenlediği için de teşekkür ederiz.''

28 yıllık deneyimimizle tasarladığımız **soğutma gruplarımızda, Eurovent sertifikalı modellerimizle projelerinize yüksek verimli çözümler sunuyoruz.**

%100 yerli tasarımlara imza atarak, Türk mühendisliğiyle ülkemize değer katmaya devam ediyoruz.

Çalıştık, tasarladık, **başardık.**

EUROVENT CERTIFIED PERFORMANCE
www.eurovent-certification.com

ESEER **3.1**

100-600 **600 kW**'a kadar kapasite aralığında, **scroll kompresörlü** modeller

Soğutma ve **soğutma+ heat pump**

Asimetrik soğutma devresi

Hidro modül opsiyonu

Düşük ses ve titreşim seviyesi

Servis ve **bakım kolaylığı**

Freecooling ve **ısı geri kazanım** opsiyonları

YÜZDE 100 YERLİ TASARIM

Tamamen yerli ürün tasarımları

- Çatı tipi klima
- Su soğutma grubu
- Hassas kontrollü klima
- Paket hijyenik klima santrali
- Havuz nem alma cihazı
- Klima santrali
- Su soğutma kulesi
- Vinç kabini kliması
- Isı geri kazanım cihazı
- Isı pompası
- Kondensing unit
- Soğuk hava deposu

www.imbat.com

imbat®
İKLİMLENDİRME VE SOĞUTMA SİSTEMLERİ

Erbay Soğutma Isıtma San. Ve Tic. Ltd. Şti.
Faruk Kömürcü:
''Türkiye ve Pakistan arasındaki serbest ticaret anlaşmasının mutlaka imzalanması gerek. Vergi oranlarının düşürülmesi rekabet gücümüzü artıracaktır. Fuar genel olarak hareketli. Türk iklimlendirme firmalarının bölge pazarında potansiyelini artıracağına inanıyorum. İSİB'in Milli Katılım Organizasyonunu da başarılı buldum. Tüm firmalarımızın İSİB'in bu organizasyonlarına katılımını öneriyorum.''

Bahçıvan Elektrik Motor San.Tic. Ltd. Şti.
Bilal Bahçıvan:
Pakistan'da Türk iklimlendirmecisinin şansı yüksek. Hindistan yerine Türkiye'den ürün almak istiyorlar. AB standartlarındaki ürünleri rekabetçi fiyatlarla bizlerden alabiliyorlar. Fuar konsantre bir özelliğe sahip. Firmamıza yapılan ziyaretlerden de oldukça memnun kaldık.

Thermoway Termik Cihazlar ve Makine San.Tic. A.Ş
Görsev Baş:
''Etkili bir fuar ancak bu durum ürün grupları olarak değişiyor. Ziyaretçi anlamında çok güçlü değil ancak yine de güzel bir fuar oldu. Bizim için tatmin edici bir fuardı. İSİB'in organizasyonundan da oldukça memnunuz.''

Vatbuz Ltd. Şti.
Alper Öcal:
''Güzel bir fuar organizasyonu gerçekleştirilmiş. Görüşmek istediğimiz katılımcılarla görüşme imkanı elde ettik. Son kullanıcı anlamında fazla bir görüşmemiz olmadı ama zaten beklentimiz de bu değildi. Fuara katıldığımız için memnunuz.''

General Filter Havak Filtre San. Ve Tic. A.Ş.
Serkan Mutcalı:
''Pakistan'da Türk firmalarına karşı olumlu bir yaklaşım gördüm. İki ülke arasında serbest ticaret anlaşmasının gerçekleşmesi ile potansiyelimiz daha da artacaktır. İSİB'in de milli katılım organizaasyonu düzenlemesi elimizi daha da güçlendirdi. Birlik çatısı altında katılmamız avantajımız oldu.''

Venco Havalandırma Yedek Parça Mak. San. Ve Tic. A.Ş.
Mustafa Sezer:
''Pakistan, gelişmekte olan bir ülke ve önemli bir Pazar. Verimli bir fuar oldu. Ziyaretçi profili ve sayısı bizi tatmin etti. İSİB'in organizasyonu da başarılıydı. Bu organizasyona dahil olduğumuz için memnunuz.''

Doğu İklimlendirme A.Ş.
Nazar Bugubaev:
''Pakistan bizim önem verdiğimiz hedef pazarlardan biri. Fuarın Karaçi'deki tanıtımı iyiydi. Fuardaki yerimiz ve ziyaretçi sayımızdan da memnun kaldık. Fuarın genel organizasyonu ve İSİB'in milli katılımı da başarılıydı.''

MGT Filtre
Onur Töngüt:
''Pakistan pazarındaki hacmimizi artırmaya devam ediyoruz. Pakistan'da geçmiş senelerde katıldığımız fuarlardan da memnun kalmıştık. Bu seneki fuardan da memnunuz. Pakistan pazarının MGT kalitesinden memnun olduğunu düşünüyorum.''

Friterm A.Ş.
Serdar Tümen:
''26.'sı düzenlenen Pakistan HVAC fuarında yoğun müşteri ziyareti yaşadık. Alıcılar, müteahhitler, danışmanlar ve derneklerle buluşma, görüş alışverişinde bulunma şansımız oldu. Yeni ilişkiler oluşturma açısından faydalı olan bu fuara katılımımızın doğru bir karar olduğunu gördük. Önümüzdeki yıllarda da işbirliğimizi geliştirmek ve partnerlerimizle hedeflerimize ulaşmak için fuarlara katılım sağlamayı planlıyoruz.''

KLİMA SANTRALLERİ

KOMPAKT KLİMA SANTRALLERİ

EUROVENT CERTIFIED PERFORMANCE

ErP 2021

HAVUZ NEM ALMA SANTRALLERİ

eneko®

11-15 Mart 2019
Frankfurt
Salon 8.0 - Stand H92

ISH

messe frankfurt

ROOFTOP

TAM OTOMASYON
TAK & ÇALIŞTIR
UZAKTAN İZLEME

www.eneko.com.tr • satis@eneko.com.tr • 0232 328 20 80 / 0216 455 29 60

İZODER 2019 GENEL KURULU GERÇEKLEŞTİRİLDİ

Isı Su Ses ve Yangın Yalıtımcıları Derneği (İZODER) Genel Kurul Toplantısı, 15 Şubat günü Radisson Blu Hotel Asia'da yapıldı.

İZODER Yönetim Kurulu Başkanı Levent Pelesen Genel Kurul açılış konuşmasında 2018 yılında İZODER'in önemli çalışmalara imza attığını, Su Yalıtımı Yönetmeliği ve Ses Yalıtımı Yönetmeliklerinin çıkarılmasında önemli rol üstlendiğini belirterek şunları söyledi: "2018 yılında derneğimizin 25. Kuruluş yılını kutladık. Bu kapsamda yürüttüğümüz iki sosyal sorumluluk projesi ile çocuklarımızın geleceğine katkıda bulunduk.

Gaziantep'in Şahinbey ilçesinde bulunan Şehit Ferhat Gözen İlkokulu için üyemiz Eryap Grup, Kayseri'nin Melikgazi ilçesinde yer alan Kadir Has Anadolu Lisesi için üyemiz Ravaber, Kayseri'nin İncesu ilçesinde yer alan Prof. Dr. Ayten – Mahir Köseoğlu Çok Programlı Anadolu Lisesi için üyemiz His Yalıtım, Elazığ'ın Karakoçan ilçesinde bulunan Şehit Jandarma Kıdemli Üsteğmen Mahir Özdemir Ortaokulu için üyemiz Megaboard, yalıtım uygulamaları amacıyla harekete geçti. Böylece üyelerimiz sayesinde Anadolu'da 4 okul yenilendi. TEV iş birliğinde açtığımız İZODER 25.Yıl Bursu ile 40 meslek lisesi öğrencisinin 1 yıllık eğitim masrafları karşılandı. Bunları değerli üyelerimizin katkılarıyla gerçekleştirdik. Birlikten kuvvet doğduğunu bir kez daha gösterdik." Çevre ve Şehircilik Bakanlığı iş birliğinde Tüm Yönleriyle Yalıtım Seminerleri düzenlediklerini belirten Pelesen, bu seminerlerle yalıtım sektöründeki son gelişmeleri aktardıklarını ve Anadolu'da daha etkin olmayı hedeflediklerini söyledi. Pelesen, ülkemiz için son derece önemli olan yalıtım sektörünün ülke ekonomisi ve vatandaşların sağlığı, konforu ve güvenliği için kilit noktada bulunduğunun, çalışmaların bu inançla aralıksız sürdürülmesi gerektiğinin altını çizdi.

Divan Kurulu Başkanlığını Canpa Holding Yönetim Kurulu Başkanı Mehmet Özcan'ın, Başkan Yardımcılığını Köster Türkiye Satış Müdürü Selahattin Özüpek'in ve Katipliğini Betek Yalıtım Pazarlama Müdürü Çağdaş Korkmaz'ın yürüttüğü Divan Kurulunun yönetiminde gündem maddeleri ele alındı. 2018 yılı faaliyetleri ve 2018 yılı Denetim Kurulu Raporları, 2019 yılı Çalışma Bütçeleri, değişen tüzük maddeleri İZODER Genel Sekreteri Timur Diz tarafından katılımcılarla paylaşılıp, oylamaya sunuldu. Genel Kurul sonrasında yönetim kurulunun görev süresi 1 yıl daha uzatıldı. Dernek Yönetim ve Denetim Kurullarının Genel Kurul tarafından 3 yıl için seçilmesi kararı ve diğer değişiklikler oy birliği ile kabul edildi.

Genel Kurulda İZODER üyeliğinde 10. ve 20. dolduran üyeler için plaket töreni düzenlendi. 10. yılını dolduran Alfor Plastik, Austrotherm Yalıtım Malz., Eryap Grup Yalıtım, İzobedel İnş., İzomet İzol. İnş., Koramic Yapı Kim., Parex Group firmalarına ve İZODER üyeliğinde 20. yılını dolduran Balcıoğlu Grup, Hakan İzol., Haydar Boz Yalıtım, İnceten İnş., İzoser İnş., Lamda İnş., Mimtek İnş., Onduline Avrasya, Sika Yapı Kimyasalları, Ünar Yapı firmalarına plaketleri İZODER Yönetim Kurulu Başkanı Levent Pelesen tarafından takdim edildi.

KAR YER | HEAT EXCHANGERS

6 KITADA 75 ÜLKEYE İHRACAT

41 YILLIK BİLGİ VE TECRÜBE

ENERJİ VERİMLİ ÜRÜNLER

GENİŞ ÜRÜN YELPAZESİ

SOFTWARE DESTEKLİ ÜRÜN SEÇİMİ

KISA SÜRELİ TESLİMATLAR

CLIMATE WORLD 04-07 March 2019 Hall: 2C5

ISH 11-15 March 2019 Hall: 8 Stand:C58

- Standart ve Özel Üretim Eşanjörleri
- Hava Soğutmalı Konderserler
- DX-Evaporatörler
- Kuru Soğutucular
- Isıtma ve Soğutma Bataryaları
- Havadan Havaya Isı ve Toplam Enerji Geri Kazanım Eşanjörleri

c UL us UL Recognized Component

TURKEY'S SECOND 500 INDUSTRIAL ENTERPRISES 2018

EUROVENT CERTIFIED PERFORMANCE

Topçular Mah. Tikveşli Sokak No.8
34055 Eyüp, İstanbul / Turkey

T | +90 212 567 55 09
F | +90 212 576 23 45

www.karyergroup.com
info@karyergroup.com

İSKİD YENİ DÖNEM VİZYONUNU PAYLAŞTI

İSKİD, 15 Şubat 2019 tarihinde Yönetim Kurulu Başkanı Ozan Atasoy'un ev sahipliğinde ve Genel Sekreter Zeki Özen ile Dernek Müdürü Melek Ünal Tavukçuoğlu'nun da bulunduğu bir basın toplantısı düzenlendi.

Toplantıda, Ozan Atasoy 2018 yılı sektör değerlendirmesinin yanı sıra 2019 yılı planlarını ve öngörülerini basın mensupları ile paylaştı.

100'ün üzerinde üye firması ile sektörün %90'nını temsil ettiklerini ve bünyelerine yeni üyeler de ekleyerek, son gelişmeleri yakından takip ettiklerini belirten Atasoy "Sektörümüz, sürekli gelişen teknolojiye adapte olarak büyümektedir. Donanımlı, gelişime açık genç yapımız ile dijitalleşen dünyayla ile uyum içinde ilerliyoruz." dedi.

"TÜRKİYE İÇİN İHRACATIN ÖNEMLİ OLDUĞU BİR DÖNEMDEYİZ"

Hali hazırda yürütülen proje ve faaliyetlerin dönem içerisinde sonuçlandırılacağını dile getiren Yönetim Kurulu Başkanı 2. URGE projelerini tamamlayıp, 3. URGE projesi için başvuru yapacaklarını belirtti. Sağlık Yapılarında İklimlendirme Kılavuz çalışmasını tamamlayıp, sektöre sunacaklarının yanı sıra İSKİD önderliği ile TTMD ve MTMD ile birlikte yürütülen BIM Çalıştayının sonuç bildirgesinin en kısa zamanda paylaşılacağı ve ISKAV bünyesinde kurulacak BİM Merkezinin oluşumuna destek vereceklerini açıkladı.

Sektörle ilgili 2019 öngörülerini de paylaşan Atasoy, "Türkiye için ihracatın önemli olduğu bir dönemdeyiz. İklimlendirme sektörü, ihracat anlamında hem sektöre hem de ülke ekonomisine önemli katkı sağlamaktadır. İhracat yapan firmalarımız,

Avrupa ülkelerinin standartlarına uygun ürünler ile enerji verimliliğine katkı sağlamaktadır. Derneğimizin ağırlık verdiği konulardan biri olan ihracatı arttırmaya yönelik faaliyetlerim yoğun olarak devam edecektir. Bu amaçla bu yıl dört önemli fuara katılarak Türkiye İklimlendirme Sektörünü anlatacağız. Mart ayında yapılacak Climate World Moscow, ISH Frankfurt, Nisan ayında China Refrigeration ve Ekim'de ISK-SODEX, İSKİD olarak katılacağımız ve toplantılar organize edeceğimiz fuarlar. ISH Frankfurt Fuarında bu yıl ilk kez bir sunum ile Türkiye İklimlendirme Sektörünü anlatacak ve uluslararası bağlantılarımızla bir araya geleceğimiz resepsiyon organize edeceğiz. Bir süredir uluslararası fuarlarda dikkat çekmeye başlayan sektörümüzü gerçek verilerle anlatma fırsatımız olacak." şeklinde açıklamalarına devam etti.

Endüstri 4.0 ve dijitalleşme konularına değinen Atasoy, "2016 yılından beri temelini oluşturduğumuz BİM Süreci için tüm dünya ile eş zamanlı faaliyetler yürütüyoruz. Bu çalışmamıza hız kesmeden devam edeceğiz. Sektörümüzün dijitalleşmesine öncülük edecek ve takipçisi olacağız. ISKAV Bünyesinde kurulması planlanan BIM Merkezi, dijitalleşme sürecine hız kazandıracak. Bu safhada siz değerli basınımızın da desteğini isteyeceğiz." dedi.

OKULLARDA İÇ HAVA KALİTESİ

Ozan Atasoy'un açıklamaları devam ederken, üzerine yoğunlaştığı bir diğer konu ise ''okullarda iç hava kalitesi'' oldu. Konu hakkındaki faaliyetlerin planlanmaya başladığını, pilot okullarda iç hava kalitesinin uygulanmaya başladığını, Milli Eğitim Müdürlüğü ile irtibata geçilerek okullarımızda iç hava kalitesinin hem sağlık hem de verimlilik açısından önemi üzerine odaklanarak kamuyu bilinçlendirmek amacı ile yoğun bir çalışma yapacaklarına özellikle dikkati çekti.

''HEM KOMİSYONLARDA HEM DE YÖNETİMDE YER ALMAK İSTEYEN BÜTÜN ÜYELERİMİZİN KATILIMLARINA AÇIĞIZ VE HATTA TEŞVİK EDİYORUZ''

Bünyeleri içinde oluşan komisyonların önümüzdeki dönemde de çalışmalarının devam edeceğini belirten Atasoy "İstatistiklerin raporlanması, İstanbul Teknik, Marmara, İstanbul Ticaret, Ar-El, Yıldız Teknik, Gebze Teknoloji, Ege ve Türk-Alman Üniversitesi gibi saygın üniversiteler ile protokoller imzalayarak üniversite-sanayi iş birliğinin artarak devam etmesi, uluslararası rekabetçilikte ara vermeden devam etmesi; merkezi iklimlendirme sistemleri, split ve değişken debili klimalar ile havalandırma gibi birçok farklı alandaki komisyonlarımız ile, 2019 yılında da sektörü geliştirmeye devam edeceğiz" şeklinde konuştu.

Ozan Atasoy İskid'in 107 üyesi ile sektörün %90'ını temsil gücüne geldiklerini, bu beklentiyi karşılamak amacı ile komisyon faaliyetlerinin tam gaz devam edeceğini bildirdi. 15 farklı komisyonun bünyelerinde bulunduğunu dile getiren Atasoy faaliyetlerinde referans noktalarının kamu yararı içeren, sektörümüzün genelinin menfaatlerini gözeten faaliyetler olduğunu; Bu sayede sektör içinde aynı konularda rekabet içerisinde olan firmaların kamu ve sektör yararı gözeterek bir arada uyum içerisinde çalıştıklarını belirtti. Konuşmasına ''İSKİD Yönetimi olarak bizlerin en önemli görevlerinden bir tanesi de bu uyumu koruyarak derneğimizin faaliyetlerinin sürdürülebilir bir şekilde devamını sağlamaktır. Bu anlamda bugüne kadar derneğimiz, üyeleri arasında hiçbir ayrım gözetmeden eşit mesafede durarak ve şeffaf bir şekilde faaliyetlerini yürütmektedir. İSKİD'i bugüne kadar başarılı şeklide getiren en temel prensiplerden birisi budur. Bu anlamda hem komisyonlarda hem de yönetimde yer almak isteyen bütün üyelerimizin katılımlarına açığız ve hatta teşvik ediyoruz. Bu ilkelerimizi düzenleyen etik kurallarımız ve çalışma prensiplerimiz her komisyon toplantımızın değişmez maddeleri olarak yer almakta ve bu bilincin devamı sağlanmaya çalışılmaktadır. Bu vesile ile üyelerimizin çalışmaların içerisinde, eğer bugüne kadar yeterince bulunmadılarsa, daha aktif katılım göstermeleri çağrısında bulunmak istiyorum. Derneğimizin kuruluşundan buyana katkıda bulunan firmalarımıza da buradan ayrıca teşekkür etmek istiyorum. Onların sayesinde derneğimiz başarılı şekilde bugünlere geldi, bundan sonra da onların katkıları ile yoluna devam edecektir'' şeklinde devam etti. Açıklamaların ardından gerçekleşen soru-cevap bölümü sonrasında basın buluşması sona erdi.

LG TÜRKİYE, YENİ NESİL ISITMA VE SOĞUTMA SİSTEMLERİNİ İŞ ORTAKLARINA TANITTI

LG Electronics (LG) klima ve iklimlendirme çözümleri alanındaki iş ortakları ile İzmir Swissôtel Büyük Efes'de gerçekleştirilen etkinlikte bir araya geldi.

LG Electronics (LG), İzmir'de düzenlediği tanıtım toplantısında havalandırma ve iklimlendirme çözümleri alanındaki iş ortakları ve bayileriyle bir araya geldi. 40'a yakın iş ortağıyla gerçekleştirilen toplantıda LG Electronics Türkiye'den Klima ve Enerji Çözümleri Bölüm Başkanı James Park, Bireysel ve Ticari Klima Satış Müdürü Vedat Şahin, Ticari Klimalar Satış Müdür Yardımcısı Süleyman Çavuşoğlu, Satış Sonrası Teknik Mühendisi Saffet Laçin ve Klima Satış Mühendisi Murat Sevimli de hazır bulundu. Yenilikçi ürünleriyle hayatı kolaylaştırırken doğaya karşı sorumluluklarından da ödün vermeyen LG, toplantıda yeni nesil soğutucu gazlar ve R32 soğutucu gazı hakkında bilgilendirme yaptı. Yanıcı olarak bilinen R32 soğutucunun Güney Kore'de yapılan testler sonucunda yanma seviyesinin aslında çok düşük olduğunun anlaşıldığına vurgu yapılan toplantıda, R32 gazının güvenle kullanılabileceğinden bahsedildi. Toplantıda ayrıca yeni nesil ürünlerde yapılan iyileştirmelerden de söz edildi. Yapılan sunumda, LG'nin yeni nesil ısıtma ve soğutma sistemi ürünlerinin eski ürünlere göre daha yüksek performansta ve daha sessiz çalıştığı, çevreci gaz kullanılması sebebiyle doğaya zararının azaltıldığı bilgileri iş ortaklarıyla paylaşıldı. Wi-Fi erişimine sahip ürünlerin Smart ThinQ uygulaması aracılığıyla kontrol edilebilmesi sayesinde kullanıcı kolaylığı sağlandığı bilgisi de verildi. Gerçekleşen toplantıda, şirketin Klima ve İklimlendirme Çözümleri alanında 2019 yılına yönelik hedefleri ve stratejileri de paylaşıldı. Mevcut müşteri memnuniyeti odaklı politikaların sürdürülmesi, satış sonrası servislerin daha güçlü hale getirilmesi, proje bazlı çalışmalarda bayilerin desteklenmesi, yeni bayi taleplerinin değerlendirilmesi konuları da görüşüldü.

Toplantıda konuşma yapan LG Electronics Türkiye Klima ve Enerji Çözümleri Bölüm Başkanı James Park, LG'nin tüm ürünlerinde olduğu gibi iklimlendirme sistemlerini de her zaman çevreci ve inovatif bir bakış açısıyla geliştirmeye özen gösterdiklerinin altını çizerek, "LG olarak havalandırma ve iklimlendirme ürünlerinde 50 yılı aşkın tecrübemiz ve yenilikçi ürünlerimizle kullanıcıların hayatını kolaylaştırırken, çevre dostu teknolojilerimizle de doğaya karşı sorumluluklarımızı yerine getiriyoruz. Yeni nesil ürünlerimizde çevreye verebileceğimiz etkiyi en aza indirmek için tüm dünyada çevre dostu olarak bilinen R32 isimli soğutucu akışkanı kullanıyoruz. Çevre dostu olmasına rağmen bu kadar yüksek performans gösteren tek soğutucu akışkan olan R32, bu yönüyle yeşil soğutucu olarak da adlandırılıyor." dedi.

LG'nin yenilikçi ve çevre dostu R32 soğutucuya sahip ısıtma sistemi THERMA V Monoblok, kullanım sıcak suyu, yerden ısıtma veya radyatöre kadar birçok ısıtma çözümleri ile kullanılabiliyor. Geleneksel bir kazan sisteminin yerini alan ve doğrudan su tesisatına bağlanan THERMA V R32 Monoblok ısı pompası, enerji verimliliği, kolay kontrol, Wi-Fi gibi ileri teknoloji özellikleriyle kullanıcı memnuniyetini garanti ediyor.

LG'nin THERMA V serisi, şirketin ısıtma sektöründeki uzun yıllardır sahip olduğu deneyim ve tasarım becerisi sayesinde pazardaki en iyi ısıtıcılar arasında yer alıyor. 10-135 Hz çalışma aralığına sahip olan kompresör, parça yükü verimliliğini artırarak istenen sıcaklığa hızla ulaşılmasını sağlıyor. LG'nin bu iş sektöründeki uzmanlığını ve gururunu açıkça gösteren THERMA V R32, eksi 25 °C gibi düşük bir ortam sıcaklığında dahi çalıştırılabilirken, soğuk dış ortam havasında bile 65 °C'ye kadar sıcak su sağlayabiliyor. Ayrıca LG'nin devrim niteliğindeki scroll kompresörü rakipsiz bir verimlilik ve güvenilirlik sunuyor. Yeni Kaset tipi, Tavan tipi ve THERMA V R32 Monoblok ürünlerinde kullanılan bu teknoloji sayesinde, kullanıcı istenen sıcaklığa hızlı bir şekilde ulaşabiliyor. Ayrıca bu yeni teknoloji, geleneksel bir kompresörde bulunan salınım hareketini ortadan kaldırarak, daha düşük enerji tüketimi sağlıyor.

Yeni hafif ticari klimaların bir diğer güçlü özelliği ise dayanıklılığıdır. Ocean Black Fin teknolojisi ile yüksek oranda korozyona dayanıklı olan cihazlar, daha uzun ürün ömrü ve daha düşük bakım maliyetleri vadediyor.

ODE, KÜRESEL MARKA YOLCULUĞUNU 2019'DA DA HIZ KESMEDEN SÜRDÜRECEK

Türkiye'nin yüzde 100 yerli sermayeli en büyük yalıtım firması ODE'nin İstanbul'da beyaz yaka çalışanlarına yönelik düzenlediği Paylaşım Toplantısı'nda, şirketin 2018 performansı değerlendirildi ve 2019 hedefleri ele alındı.

Yalıtımda dünya markası olma vizyonu doğrultusunda faaliyetlerine aralıksız devam eden ODE Yalıtım, çalışanlarıyla buluştuğu Paylaşım Toplantısı'nda 2018 yılını değerlendirerek, 2019 hedeflerini masaya yatırdı.

Satış-pazarlama, finans, insan kaynakları ve üretim bölümlerinin yöneticilerinin de katılımıyla gerçekleştirilen toplantıda ODE Yalıtım Satış ve Pazarlama Genel Müdür Yardımcısı Erhan Özdemir, ODE Yalıtım Mali İşler Genel Müdür Yardımcısı Kemal Direk ve ODE Yalıtım Teknik Genel Müdür Yardımcısı Tarık Uslu birer konuşma yaptı. Satış ve Pazarlama Genel Müdür Yardımcısı Erhan Özdemir, konuşmasında hem dünyanın hem de Türkiye'nin içinden geçtiği zor koşullara rağmen 2018 yılında büyüme hedeflerine ulaştıklarını vurguladı. ODE olarak 5 kıtada 70'in üzerinde ülkeye ihracat yaptıklarını hatırlatan Özdemir, "İhracat, ODE'nin büyümesi içindeki itici gücünü koruyor. 2018'de ihracatımızı bir önceki yıla oranla dolar bazında yüzde 30'un üzerinde artırdık. Bu da büyüme hedeflerimizi yakalamamızda büyük bir rol oynadı. 2019 yılı için ise, pazarlarımızı çeşitlendirmeye devam ederek, mevcut pazarlarımızda ise daha da derinleşerek, yurtdışı gelirlerimizin toplam ciromuz içindeki payını yüzde 40'a çıkarmayı planlıyoruz" dedi.

2018'in genel olarak zor bir yıl olduğunu, 2019'un ise daha da zor olacağının öngörüldüğünü aktaran Erhan Özdemir, bu beklentiye rağmen ODE Yalıtım'ın bu yıl da istikrarlı bir şekilde büyüyeceğini, bunun için gerekli tüm adımları şimdiden kurguladıklarını ifade etti. Bu yıl izleyecekleri yol haritasını yeni bir anlayışla hazırladıklarına işaret eden Özdemir, şöyle konuştu: "Bugün artık rekabet geçmişe nazaran çok daha zor. Buna ek olarak hızlı olmak ise, eskisinden çok daha hayati. Artık şirketler eskiden yaptıklarını yapmaya devam ederek çağın ve rekabetin gerektirdiği dinamiklere uyum sağlayamaz, ayakta kalamazlar. Rakiplerinden farklarını ortaya koymak durumundalar. Biz de ODE olarak bu vizyonla, 2019'da katma değerli hizmetlerimizle ayrışacağız. Bizleri rekabette bir adım öne çıkaracak bu hizmetlerle, paydaşlarımıza yarattığımız 'katma değer'i artıracağız. Önümüzdeki süreç için ODE'nin küresel marka yolculuğunun sacayaklarını Ar-Ge, ihracat ve katma değer oluşturuyor. Sizlere önümüzdeki süreçte, bayilerimiz, uygulamacılar ve tüketicilerimiz için maksimum fayda sağlamak odaklı olarak hayata geçireceğimiz katma değerli hizmetlerimizi müjdelemek konusunda sabırsızlanıyorum."

ODE Yalıtım Mali İşler Genel Müdür Yardımcısı Kemal Direk ise 2018'in stresi ve sürprizleri yüksek bir yıl olduğunu hatırlattı. 2018'i, geçmişten bu yana beklenen, ancak tarihi tam olarak kestirilemeyen birikmiş sorunların açığa çıktığı bir yıl olarak nitelendiren Direk, "2018'de yaşanan kırılmalar, bu ölçüde olmasa da beklediğimiz bir şeydi ve öncesinde yaptığımız hazırlıkların sonucunu birebir görme fırsatı bulduk. Kararlaştırdığımız tedbirleri devreye alarak, çok hızlı şekilde hareket ettik ve değişen koşullara göre esnek davranarak, 2018'deki olumsuzlukları asgaride tutmayı başardık" dedi. Zorlu geçmesi öngörülen 2019 ile 2020 yılları için de hazırlık yapmayı ihmal etmeyeceklerini vurgulayan Direk, "Yalıtım sektöründe 30 yılı aşan yolculuğumuzdan aldığımız güçle, önümüzdeki dönemde de başarılara imza atmaya devam edeceğiz. 2019'a, bu kararlılıkla başladık" ifadesini kullandı.

TARIK USLU: "DİJİTALLEŞME ALANINDA FARKLI PROJELER ÜZERİNDE ÇALIŞMALARIMIZI SÜRDÜRECEĞİZ"

ODE Yalıtım Teknik Genel Müdür Yardımcısı Tarık Uslu ise konuşmasında bu yıl odaklanacakları konuları; ihracat, yeni ürün geliştirme ve maliyetlerin azaltılması olarak sıralayarak, şöyle konuştu: "Yaptığımız bu Paylaşım Toplantısı ile stratejimizi ve hedeflerimizi tüm çalışanlarımızla paylaşmış olduk. Bu yıl odağımızdaki öncelikli konular ihracat, yeni ürünler ve ODE'nin rekabet gücünü daha da arttırmak için üretim proseslerindeki verimin arttırılması olacak. Bunların yanında değişen talep yapısına uyum sağlama yönünde esnekliğimizi artırmak için kendimizi geliştirmeyi hedefliyoruz. ODE, dijitalleşme alanında da farklı projeler üzerinde çalışmalarını sürdürecek."

DAIKIN TÜRKİYE, ISITMADA DA ZİRVEYE OYNUYOR

Soğutmadaki başarısını ısıtmaya da taşıyan Daikin Türkiye, ısıtma gamındaki benzersiz ürünlerle şimdiden yüzde 10 pazar payını yakaladı. Isıtma için bugüne kadar 6 milyon TL tutarında AR-GE yatırımı yapan Daikin Türkiye'nin Hendek'teki AR-GE Merkezi'ndeki mühendis sayısı ise 50'ye ulaştı. Isıtmadaki 3 yeni ürünü için 1 milyon TL tutarındaki yeni yatırımıyla 'ısıtma atağı' hız kazanan Daikin Türkiye, Daikin Avrupa'nın toplam ısıtma cirosu içindeki yüzde 23'lük payıyla bu alandaki en yüksek ciroyu yakalayan ülke konumuna yükseldi.

Soğutmadan sonra ısıtma alanında da atağa geçen Daikin Türkiye, geçen yıl büyük sükse yapan sektörün en küçük kombisi Daikin Premix Kombi'den sonra bu yıl ekonomik konforun Daikin marka ve kalitesi ile buluştuğu Condense ile başarısını perçinledi. Isıtmadaki iddiasını yükseltmek isteyen Daikin Türkiye bunun için 6 milyon TL tutarında yatırımda bulundu. Hendek'teki AR-GE Merkezi'ni de yenileyip geliştiren şirket, buradaki mühendis sayısını 50'ye çıkardı. Isıtmadaki tüm ürünler Türk mühendisler tarafından dizayn edilerek yurtdışına ihracat gerçekleştiriliyor. AR-GE ve ısıtma üssü iddiasını perçinleyen Daikin Türkiye, ısıtma grubunda üretilecek 3 yeni ürün için de 1 milyon TL'lik ek bir yatırımı da sürdürüyor.

2016 yılı sonuna doğru ısıtma satış ağını genişletmeye hız veren Daikin Türkiye, benzersiz bir bayilik modeli geliştirerek münhasır bayi teşkilatını kurdu. Bu bayiler, tüketicilere profesyonel iklimlendirme çözümleri sunarak en etkili sonuca varmalarını sağladı. Split bayilerine de ısıtma satış yetkisinin verilmesiyle 150 adet olan ısıtma bayisi sayısı 300'e ulaştı. Böylece Daikin Türkiye ısıtma ekibi distribütörlerle birlikte bin 400 kişilik dev bir yapıya ulaştı. Geçtiğimiz yıl tüketicinin beğenisini kazanan Daikin Premix Kombi ve bu yıl tüketiciyle buluşan Daikin Condense ile ısıtma pazarında fark yaratan Daikin Türkiye, iç pazarda 150 bin kombi satışı hedefliyor. Daylux ve Airfel markaları ile radyatör üretimi gerçekleştiren Daikin Türkiye, 1 yıl içinde 1 milyon metretül radyatör satışına ulaştı. 200 bin konutluk bir hacim anlamına gelen bu rakam, markanın ısıtma sektöründeki yerini sağlamlaştırıyor.

DEMİRDÖKÜM, İTÜ ENDÜSTRİ MÜHENDİSLİĞİ ÖĞRENCİ SEMPOZYUMU'NDA GENÇLERLE BULUŞTU

DemirDöküm, İTÜ Endüstri Mühendisliği Öğrenci Kulübü tarafından bu yıl 26'ncı kez düzenlenen "Endüstri Mühendisliği Öğrenci Sempozyumu"na katıldı.

Türkiye iklimlendirme sektörüne 65 yılda birçok ilki kazandıran DemirDöküm, İTÜ Endüstri Mühendisliği Öğrenci Kulübü tarafından bu yıl 26'ncı kez düzenlenen "Endüstri Mühendisliği Öğrenci Sempozyumu"na katıldı. Her sene iş ve teknoloji trendlerine uygun olarak belirlenen bir ana tema etrafında şekillenen sempozyumda, DemirDöküm Yönetim Kurulu Üyesi Erdem Ertuna konuşmacı olarak yer aldı. Yaptığı sunumda pazarlamanın yıllar içindeki evrimini anlatan Erdem Ertuna, DemirDöküm'ün dijital dönüşüm ve müşteri deneyimini geliştirmeye yönelik yaptığı çalışmaları gençlerle paylaştı.

İş dünyasında yaşanan endüstri 4.0 dönüşümünün, pazarlama dünyasında da yıllar içerisinde gerçekleştiğini, ürün odaklı stratejinin ilerleyen yıllarda tüketici odaklı yaklaşımla değiştiğini ve internetin tüketicilerin hayatlarına girmesiyle birlikte insan odaklı bir evrim geçirdiğini söyleyen Erdem Ertuna, Pazarlama 4.0 ile tamamen dijital bir dünyanın kapılarının aralandığını belirtti. Pazarlama dünyasındaki rekabetin dijital dünya ile farklı bir boyuta taşındığını belirten Ertuna, 7'den 70'e herkesin dijital dünyada yer aldığını, aktif 48 milyon kullanıcının günlük 3 saat 45 dakikasını dijital dünyada geçirdiğini söyledi. Ertuna; "Yaşanan bu dönüşüm tüketicilerin satın alma sürecinde de değişim yarattı. Sektörümüz özelinde örnek vermem gerekirse, evine yeni bir kombi almak isteyen tüketici bütçe ve ihtiyacını belirledikten sonra marka hakkında araştırma yapıp, fiyat ve teknik özellikleri karşılaştırıyor. Tüketicilerin yüzde 79'u satın alma yolculuğunu dijitalde yapıyor. DemirDöküm olarak biz de dijital dünyadaki varlığımızı, yatırımımızı her geçen gün artırıyoruz" dedi. DemirDöküm'ün bu doğrultuda 2018'de ilk kez reklam kampanyasını dijital mecralarda hayata geçirdiklerini söyleyen Erdem Ertuna; "Tüketiciler artık klişe reklam yerine kaliteli içerikler izlemek istiyor. Geçen yıl hayata geçirdiğimiz reklam kampanyamız ile tüketicilerimizin gönüllere dokunmak istedik. Kampanyamızda oyuncu kullanmadık, standart kuralları takip etmedik. Her şeyin doğal olmasını istedik. Kampanyamızda doğru seçimleriyle ömür boyu süren bir mutluluğun sırrını yakalayan çiftlerin bağlılık, aşk ve yardımlaşma ile dolu yaşam hikayelerini yansıttık. Dijitalde kurguladığımız reklam kampanyamız ile 16 milyon erişim sağlayıp, 10 milyon izlenmeye ulaştık. Tüketicilerimiz ile kurduğumuz duygusal bağ ile bizleri gururlandıran iki ödül kazandık. Kristal Elma ödüllerinde 'Online Filmler-Kurumsal İmaj' kategorisinde Gümüş Elma ödülünü kazandık. Felis Ödülleri'nde de 'İnternet Filmleri – Dayanıklı Tüketim Ürünleri Kategorisi'nde birincilik DemirDöküm'ün oldu" açıklamasını yaptı.

Pazarlama alanında kariyer hedefleyen gençlere tavsiyelerde bulunan Erdem Ertuna şöyle konuştu;

"İyi bir pazarlamacı olmak için yapmanız gereken ilk şey; müşterilerinizi tanımak. Tüketicinin beklentisini bilir, doğru zamanda doğru kampanyalar ile karşılarına çıkarsanız doğru tercih haline gelirsiniz. Bir diğer önemli nokta ise güncel kalmak. Dijital dünyada her gün yeni bir trend çıkıyor. Sadece ülkemizde değil, dünyadaki trendleri takip edip, kurguladığınız kampanyalar ile rakiplerinizden farklılaşın. Hangi işi yaparsanız yapın; nereye ulaşmak istediğinizi bugünden belirleyin. Kariyeriniz süresince bazı zorluklarla karşılaşacaksınız. Sabredin, vazgeçmeyin, planlı ve disiplinli olun ve çok çalışın."

FRİTERM, İHRACATTA YAKALADIĞI YUKARI YÖNDE TRENDİ SÜRDÜRÜYOR

Friterm Yurt Dışı Satış Müdürü Oktay İnce geçtiğimiz seneyi değerlendirerek Friterm'in 2019 ihracat planları hakkında bilgi verdi.

Müşteri ve çözüm ortaklarımızla kurduğumuz güvene dayalı iş birlikteliği bizim hedeflerimizi gerçekleştirmemizde kilit rol oynuyor. 2018 yılında ihracat Kanatlı borulu ısı değiştirici ürün gamında ihracat ödülü almayı başardık. Friterm olarak bu sene kuruluşumuzun 40. Yılındayız. Geçirdiğimiz bu süreçte ihracattaki başarımızı güçlü mühendislik kadromuzla, ihtiyaçları en ince detaylarına kadar irdeleyerek müşteriye özel geliştirdiğimiz çözümlerimize borçluyuz. Sunduğumuz hizmetle müşterimizin üründen sağlayacağı faydanın en yüksek seviyelere ulaşmasını sağlıyoruz.

Friterm olarak bizim için ilk aşama gelen teklif talebinin etüt edilmesi.

Yüksek performans kriterini sağlayan tasarım ile imal edilebilirlik analizi ve müşteriye ürünün sevkiyatı ile birlikte kolay montaj edilmesi dahil bu aşamada değerlendiriyoruz.

Tüm gereksinimleri sağlayan en düşük maliyetli çözümümüz ile müşterimizle siparişe dayalı ilişki kurduğumuzda ilgili departmanlarımızca verdiğimiz taahhütlerin temin edilmesi bizlere olan güveni artırmaya katkı sağlamakta ve tekrardan tercih edilmemiz için önem arz etmektedir. Müşterilerimizin yüksek kalite, zamanında teslim ve sürdürülebilirlik kaygılarını içselleştirerek sunduğumuz servisi sürekli geliştirmek temel gayemiz. İhracat satışlarımızda oluşturduğumuz büyümenin altında yatan temel parametre müşteri beklentilerinin üzerinde verdiğimiz hizmet kalitesidir.

Başarı sağlamamızda diğer bir etmende İş-Geliştirme kapsamında sahadaki faaliyetlerimizin oldukça artmasına dayalı yeni kazanılan müşterilerdir. Bu alanda yaptığımız çalışmalar potansiyelimizi kullanmamızda oldukça işlevsel rol oynamaktadır.

Son yıllarda yurtdışı satışta yakaladığımız yukarı yönlü trendi sürdürüyoruz. Geçirdiğimiz her yeni yılda gösterdiğimiz satış performans ile bir önceki yılda ulaştığımız satış rakamlarını büyütmekte ve çalıştığımız ülke sayısını arttırmaktayız. İhracat satışlarımızın genel satışlarımızdaki oranı oldukça yüksek değerlere ulaştı.

Gelişmiş ülkelerde yaptığımız dış satış müşterilerinin beklentileri oldukça üst seviyede. Özelikle güçlü yazılım desteği ve ürün kalitesinde standartların sürekli yükseltilmesi taleplerinin yanıt bulabilmesi için gelişimi sürekli kılmak Friterm için esastır. Bunun doğal sonucu olarak sürekli iyileştirme faaliyetleri gerçekleştiriyoruz. Böylece dünyadaki güncel gelişmeleri takip ederek son teknolojik gelişmeleri ürünlerimizde uyguluyoruz. Farklı ülkelerde tatbik edilen çözümlerin başka bölgelerde uygulanabilecek modeller ortaya çıkarması diğer bir pozitif noktadır. Özel projelerde gösterdiğimiz performans neticesinde bulduğumuz yeni müşteriler sayesinde cirosal büyümenin yanında üretim kabiliyetlerimizde de gelişme sağlamaktayız.

Yüz güldüren ödeme performansının neticesinde dış satışlardan elde edilen döviz girdisi hem şirketimize hem de ülke ekonomisinin gelişmesine katkıda bulunmaktadır.

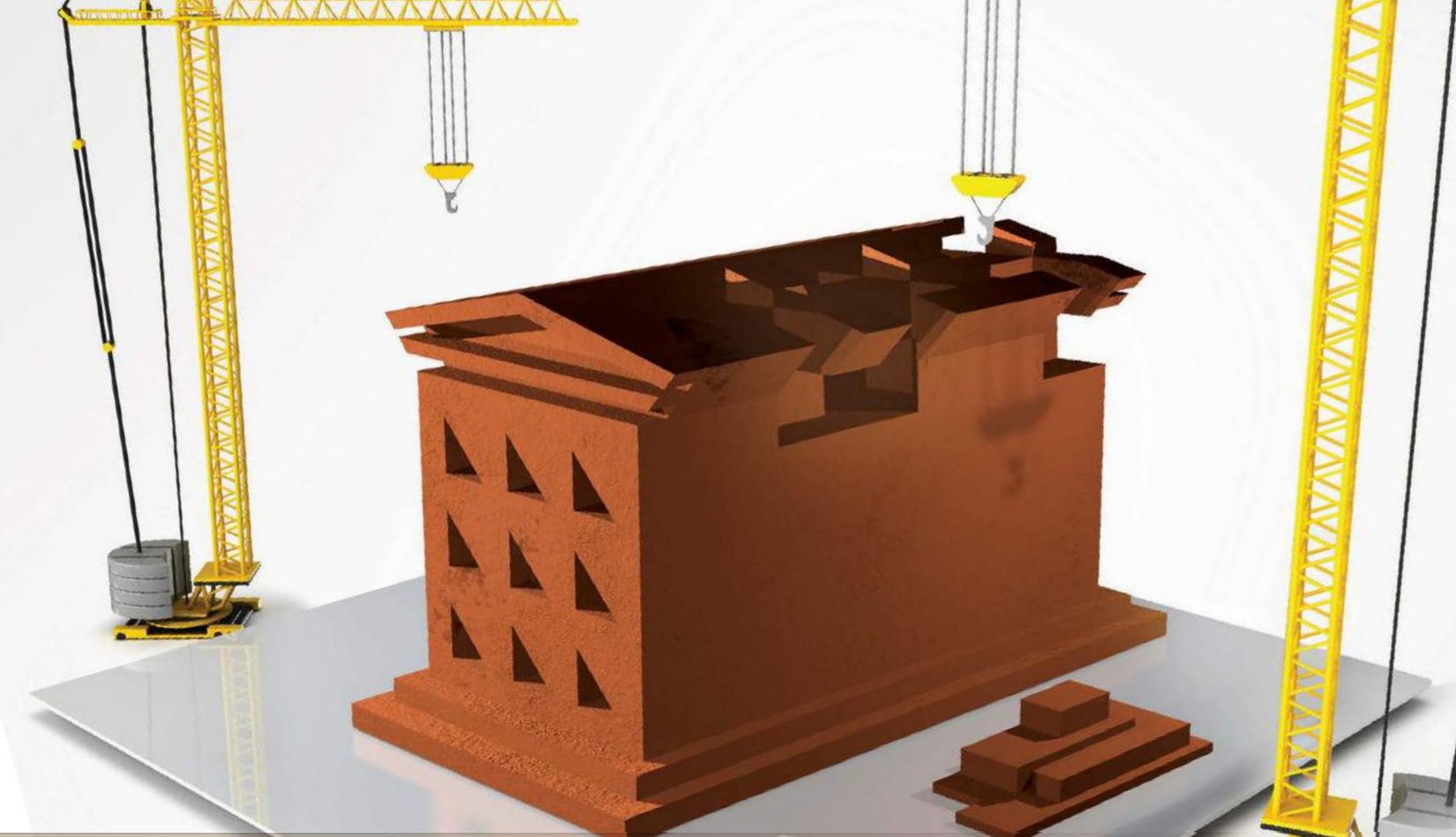
İhracat aynı zamanda farklı kültürleri ve ülkeleri bir arada tutmak ve bütünleştirmek için tutkal görevindedir.

2019 yılında dinamik yurtdışı satış kadromuzla satmakta olduğumuz ürün gamlarının tamamında büyüme öngörüyoruz. Kuvvetli satışlarımızın olduğu Avrupa kıtasının dışında yeni çalışmaya başladığımız ülkelerde referanslarımızın artmasıyla daha fazla sayıda projeyi sonuçlandırmayı hedefliyoruz. Bu kapsamda müşteri ve ortaklarımızla güçlü iletişim kurmak ve geliştirmek en öncelik verdiğimiz alandır. İş geliştirme kapsamında gerçekleştirmeyi planladığımız müşteri ziyaretleri, ticari heyet görüşmeleri, fuar katılımları ve dış eğitimler hedeflerimize ulaşmada bizlere aracı olacaktır.

Özelikle soğutma alanında yüksek verimlilik ve çevre dostu doğal akışkanlı ürünleri ihtiva eden projelerden ciddi pay almayı umuyoruz. Pazarın bu bağlamda oluşan talebi olan düşük GWP (Global Isınma Potansiyeli) akışkanların kullanımının teşvik edilmesine aracı olmak asli görevlerimiz arasında olacaktır. Bunun yanında Eurovent sertifikalı Kuru Soğutucularımız ve verimlilik sağlayan ön soğutma amaçlı sunduğumuz PAD'li ürünlerin satışlarında ciddi artış sağlanacağı elimizdeki verilerden ortaya çıkmaktadır.

Her yeni yıl kendisinin getirdiği zorlukları beraberinde getirir. 2019 yılı da beraberinde üstesinden gelinmesi gereken birçok zorluklar karşımıza çıkaracaktır.

Friterm, her zaman olduğu gibi müşteri ve çözüm ortaklarına, zorlukların üstesinden gelme ve yüksek verimlilik sağlanması konusunda yol gösterici olmaya devam edecektir.



Türkiye İklimlendirme Sektörünün sürdürülebilir gelişimi için

bir tuğla da sen koy...

- Teknik Eğitimler
- Teknik Yayınlar
- Kişisel Gelişim Programları
- Eğitim Bursları
- TAD Sertifika Programı
- Danışmanlık ve Bilirkişilik Hizmetleri
- ve çok daha fazlası için...

Bağışlarınız Gücümüz Olacak

IBAN TR73 0006 2000 3420 0006 2963 92

ISKAV

ISITMA SOĞUTMA KLİMA
ARAŞTIRMA VE EĞİTİM VAKFI

www.iskav.org.tr

SATIŞ KAPATMADA KULLANILABİLECEK İKNA TEKNİKLERİ*

Dr. Öğr. Üyesi Zeki Yüksekbilgili
Pazarlama Danışmanı ve Eğitmen
Nişantaşı Üniversitesi
zeki@yuksekbilgili.com
yuksekbilgili@gmail.com
http://www.yuksekbilgili.com

Satış, ürünün ve hizmetin özelliklerini çok iyi bilerek, müşteriye nasıl ve ne şekilde faydalar sağlayacağını anlatıp, müşteri de satın alma arzusu yaratmak ve sahip olunan bilgiyi, deneyimi ve beceriyi sonuç odaklı davranışa dönüştürebilme sürecidir. Tüm satıcılar için satış aşamalarında en zor süreç her zaman satış kapatma olmuştur. Satış kapatma çok net olarak satıcının alıcıdan taahhüt istediği andır. Açıkçası, birçok satıcı bu aşamada ya reddedilme korkusundan, ya güven eksikliğinden bu aşamada başarısız olur.

Satış kapatama tam anlamıyla iknadır zira ikna kelimesi 'önceden belirlenmiş sonuçlara ulaşmak amacıyla, bilinçli olarak, insan güdülerinin manipülasyonu yoluyla düşünce ve eylemlerin değiştirilmesi girişimi' olarak tanımlanır. Satıcı, bu aşamada müşteriyi önceden belirlenmiş hedefine (satışa) doğru manüple etmeye çalışır.

İşte tam da bu aşamada, satıcıların kullanabileceği bir dizi önemli ikna tekniği bulunmaktadır.

İlki "önce küçük sonra büyük rica tekniği" olarak da adlandırılan, talepte bulunanın önce küçük, kabul edilme olasılığı yüksek bir istekte bulunup ardından da yavaş yavaş büyük isteklerde bulunma yolunda ilerlemesi şeklinde ilerleyen tekniktir. Bu teknik genelde çok da işe yarar. Bu teknikle ilgili Freedman ve Fraser tarafından yapılan deney tekniğin başarısını açıkça ortaya koyar; 156 ev kadınından bir dergi için demografik bilgi içeren, fazla zamanlarını almayacak birkaç soruya yanıt vermelerini istenir. Bu sorulara yanıt aldıktan sonra, kadınlardan evde kullandıkları temizlik ürünleriyle ilgili 8 soruya daha yanıt vermeleri istenir. Üç gün sonra, aynı kadınlar tekrar aranır ve onlardan ilkine nazaran daha büyük bir ricada bulunulur: evlerine yapacakları, evin her yerini gezip, kullandıkları malzemeleri belirlemek amaçlı iki saat sürecek ziyareti kabul edip etmeyecekleri sorulur. Araştırma sonucunda, büyük ricadan önce küçük ricanın sunulduğu deney grubundaki kadınların %50'sinin; küçük rica olmaksızın doğrudan büyük ricanın sunulduğu kontrol grubundaki kadınlarınsa sadece %25'inin büyük ricayı kabul ettiği görülmüştür.

"Önce reddetme, sonra kabul etme" ya da "kapıyı yüzüne çarpma" tekniği ise bunun tam tersi işler. Talepte bulunan ilk önce büyük, ardından küçük bir istekte bulunulur. Süreç, insanların değer sistemlerinin ya da mali durumlarının el vermeyeceği düzeyde yüksek ve sonuç olarak da reddedilme olasılığı çok yüksek olan bir talepte bulunup, ardından beklentiyi düşürerek hedefi razı etme şeklinde işler.

"Sadece O Değil" tekniğinde ise hedef isteği kabul edip etmediğini belirtmeden istekte bir azaltma gerçekleştirilir ya da daha cazip hale getirecek değişiklikler yapılır. Bu tekniğin etkisinin altında karşılıklılık ilkesi vardır; birisi sizin için bir iyilik yaptığında, indirime ya da hediye verme yoluna gittiğinde, siz de onun iyilikseverliğine karşılık verme yönünde bir sorumluluk hissedersiniz. Burger tarafından bir üniversite kampusunda pasta satışı yapılarak gerçekleştirilen araştırmada, deney koşulunda alıcılara kekin 75 sent olduğu söylenmiş (sadece o değil koşulu) ve henüz hedef yanıt vermeden kekin yanında 2 tane de çikolata ikram edileceği belirtilmiştir. Kontrol koşulunda ise bir adet kekle 2 adet çikolatanın toplam 75 sente satıldığı belirtilmiştir. Araştırma sonucunda, sadece o değil koşulundaki müşterilerin %73'ünün, kontrol koşulundakilerinse %40'ının kek satın aldığı ortaya çıkmıştır.

Görüldüğü gibi, özellikle satış kapatma aşamasında birçok farklı ikna tekniği bulunmaktadır. Zaten tecrübeli satıcılar, bu teknikleri genelde tecrübeleri ile öğrenip geliştirmekte, mükemmel hale getirmişlerdir.

**Bu makalede yer alan teknikler H. Andaç DEMİRTAŞ tarafından yazılan ve Gazi Üniversitesi İletişim Fakültesi İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi'nde yayınlanan "Temel İkna Teknikleri: Tutum Oluşturma ve Tutum Değiştirme Süreçlerindeki Etkilerinin Altında Yatan Nedenler Üzerine Bir Derleme" makalesinden derlenmiştir.*

ISK-SODEX ISTANBUL 2019

Uluslararası Isıtma, Soğutma, Klima, Havalandırma, Yalıtım, Pompa, Vana, Tesisat, Su Arıtma, Yangın ve Güneş Enerjisi Sistemleri Fuarı

2 - 5 Ekim 2019

Tüyap Fuar ve Kongre Merkezi

Büyükçekmece ■ İstanbul

sodex.com.tr #isksodex

Yeni Tarih!

Online Kayıt İçin
sodex.com.tr

Deutsche Messe

ISK-SODEX ISTANBUL 2019

Hannover Messe
Sodeks Fuarcılık A.Ş.
Tel. +90 212 334 69 00
Fax +90 212 347 10 96
info@sodex.com.tr
www.hmsf.com

Destekleyenler

Eş Organizatörler / Destekleyen Dernekler

Resmi Havayolu

Resmi Seyahat Acentesi

BU FUAR 5174 SAYILI KANUN GEREĞİNCE TOBB (TÜRKİYE ODALAR VE BORSALAR BİRLİĞİ) DENETİMİNDE DÜZENLENMEKTEDİR.

KEMİK İLİĞİ NAKLİ

KÖK HÜCRE NEDİR

LÖSANTE Hastanesi Pediatrik Kemik İliği Nakil Merkezi Bilgilendiriyor

Kendine benzer hücreler oluşturmak üzere yüksek derecede özelleşmiş sınırsız sayıda bölünme ve çoğalma yeteneğine sahip ana hücredir.

Kemik iliğimizde kan üreten az sayıda kök hücre bulunmaktadır.

Ayrıca damarlarımızda dolaşan kan ile göbek kordonu kanından da kök hücre elde edilmektedir.

HASTANE

ÖZEL LÖSANTE Çocuk ve Yetişkin Hastanesi

LÖSEV KURULUŞUDUR

0312 666 7 666
İncek - ANKARA

Hastanemizdeki tüm bölümlerden elde edilen gelir ve sizlerin bağışları ile LÖSEMİLİ ve ONKO Çocuklarımızın tedavileri tamamen ücretsiz yapılmaktadır.

8 MART DÜNYA EMEKÇİ KADINLAR GÜNÜ

1850'li yıllar Amerika'da işçi hareketlerinin yükselme gösterdiği yıllardı. İşçiler çok zor koşullar altında çalışıyorlardı.

Bu sebeple 1857 yılında ABD'nin New York şehrinde 40.000 dokuma işçisi daha iyi koşullarda çalışma isteği ile greve başlar. Talepleri ise; iş saatlerinin indirilmesi, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, ücretlerinin artırılması ve kadın işçilerin eşit haklara sahip olası idi. Ancak polislerin tekstil fabrikasındaki işçilere saldırması ve onları fabrikaya kilitlemesinin ardından, aniden çıkan yangınla olayların seyri değişir. İşçilerin fabrikanın önünde kurulan barikatlardan dolayı içeriden çıkamaması sonucu bu şüpheli yangında 129 kadın işçi can verir. Sonradan yapılan araştırmalarda şimdiye dek 1857 tarihinde, New York'ta bir yangınla sonuçlanmış kesinleştirilmiş bir grev kaydı olmadığı söylense de o dönem ve sonraki yıllarda da işçi kadınların yaygın ve kararlı hak mücadeleleri verdiklerini birçok kaynaktan okuyabilirsiniz.

Almanya Sosyal Demokrat Partisi'nden Clara Zetkin 1889 yılında Paris'te yapılan kongreye "Kadının Kurtuluşu İçin!" başlığını taşıyan bir rapor sunar. Clara Zetkin'in raporunda da yer aldığı üzere, salt "kadın hakları savunuculuğu" reddedilir ve sınıf mücadelesi temelinde kadınlar mücadeleye çağrılır.

17 Ağustos 1907'de Stuttgart'ta yapılan "Birinci Uluslararası Sosyalist Kadın Konferansı'' nda kadın sorunu üzerine uzun tartışmalar yapılır. Konferans kararı gereği "Uluslararası Sosyalist Kadın Sekretaryası" oluşturulur ve başına Clara Zetkin geçer. Konferans kararlarının tümü, kadının iktisadi ve toplumsal hayatta tam eşitliğini esas alır. "Kadınlara ayrımsız oy hakkı" da alınan kararlar arasındadır. Konferansta ayrıca, "Eşitlik" isimli kadın gazetesinin uluslararası sosyalist kadın hareketinin merkez yayın organı olmasına karar verilir.

26-27 Ağustos 1910 tarihinde ise 2. uluslararası kadınlar toplantısında, Almanya Sosyal Demokrat Partisi'nden Clara Zetkin yangında ölen kadın işçilerin anısına ''Dünya Kadınlar Günü'' olarak anılması teklifini sunar ve oybirliği ile kabul edilir.

Aynı konferansın 3.'sünün düzenlendiği 1921 yılında ise ''Dünya Kadınlar Günü'' adı ''Dünya Kadın Emekçiler Günü'' olarak değiştirilir. 1960 yılından itibaren ise daha güçlü bir şekilde anılmaya başlar.

Ancak, 1977 yılında Birleşmiş Milletler Genel Kurulu 8 Mart'ın tekrar ''Dünya Kadınlar Günü'' olarak anılmasını kabul etti.

Türkiye'de ise kimi kaynaklara göre 1921 yılında kapalı mekanlarda yapılan etkinliklerle ''Emekçi Kadınlar Günü'' anılmaya başlamış. 1984'ten itibaren de her yıl çeşitli kadın örgütleri tarafından "Dünya Emekçi Kadınlar Günü" kutlanmaya devam edilmektedir.

NÜKTE KURTCU

TOPLUMSAL EŞİTLİK, BİR KÜLTÜR MESELESİDİR

ISKAV Vakıf Müdürü Elif Akmehmet: "İklimlendirme sektöründe kadınlar, fırsat eşitliği ilkesi ile güçlerini artırıyor."

RÖPORTAJ | NÜKTE KURTCU

■ ***İlk olarak kaç senedir bu sektörün içerisindesiniz ve bu zamana kadar yaşamış olduğunuz pozitif/negatif yaklaşımlardan kısaca bahseder misiniz?***

Öncelikle sorularınızı yanıtlamaya geçmeden bugünü bize ne yazık ki canları pahasına kazandırmış olan 40.000 dokuma emekçisi kadını minnetle anmak isterim.
2014 yılından bu yana, beş yıldır iklimlendirme sektörünün STK alanında çalışmaktayım. Erkek egemen bir sektör olmasına rağmen, bu süre boyunca herhangi bir negatif yaklaşım görmedim. Sektörün Türkiye'deki diğer sektörlere oranla; sivil topluma, mesleki kuruluşlara ve en önemlisi ortak akla fazlasıyla değer verdiğini görmekteyim. Tüm bunları yaparken de cinsiyet ayrımı yaklaşımına tanık olduğumu söyleyemeyeceğim. Aksine tercih etmememe rağmen pozitif cinsiyet ayrımcılığının olduğunu söyleyebilirim.

"HENÜZ İSTENİLEN SEVİYEDE OLDUĞUMUZU SÖYLEYEMEYİZ"

■ ***Sektörümüzdeki kadın istihdamı hakkında ne düşünüyorsunuz?***

Sektörümüzdeki kadın istihdamında son yıllarda pozitif yönlü bir ivme olmakla beraber henüz istenilen seviyede olduğumuzu söyleyemeyiz. Hem yeni mezun kadın mühendis hem de mavi yaka kadın istihdamında artış olduğu söylenebilir. İklimlendirme sektöründe kadınlar, fırsat eşitliği ilkesi ile güçlerini artırıyor. Kadın akademisyenlerimizin de bu duruma katkısı yadsınamaz tabii. Erkek egemen sektörlerde kadınların yer alabilmesi sanırım birazda kadın akademisyenlerin sayısında artışla olacaktır. Aynı zamanda kadınlarımızın da talepkar ve ısrarcı olması gerekiyor. Özellikle bazı firmalarımızın kadın işçi çalıştırma

konusundaki kuralları benim daha önce çalışmış olduğum sektörlerde (pozitif anlamda) görmediğim cinsten. İklimlendirme sektöründe kadınlar her alanda. Üretim, ARGE, satış-pazarlama, saha ve yönetim departmanlarında yer alıyorlar. Sektörün STK tarafına bakıldığında da 2014 yılından bu yana hızlı bir kadın egemen kadro oluşumuna dikkat çekilebilir.

■ ***ISKAV'ın bu konudaki yaklaşımı nedir?***

ISKAV öncelikle işgücünün teknik ve idari yönlerden gelişmesine yönelik eğitim-araştırma faaliyetleri yapmaktadır. Bunun yanı sıra kadın-erkek eşitliği doğrultusunda da kendi profesyonel örgütlenmesini tasarlamıştır. Bu doğrultuda tercihlerini gerçekleştirmiştir. Vakıf çalışmalarında özellikle cinsiyet ayrımcılığına yönelik çalışmaların olduğunu söylemek zor. Fakat sektör adına yapılan tanıtımlarda kadınların da bu sektörde çalışabileceklerini vurgulayan ve özendiren sunumlar gerçekleştirilmektedir. Örneğin, İSMEK İklimlendirme Okulu projesinde kadın adaylarında başvurmaları yönünde destek ve özendirici olmaya çalışmaktayız.

"TÜRKİYE'DE ÇALIŞMA HAYATININ YAPISAL BİRÇOK SORUNU VAR"

■ ***Senelerdir konuşulmasına rağmen hala iş hayatında dezavantajlı olmamızı neye bağlıyorsunuz? Sizce bu kavramı yok etme konusunda nerede yanlış yapıyoruz?***

Türkiye'de çalışma hayatının yapısal birçok sorunu var. Bunun yanı sıra birtakım sosyal sorunların da olduğundan bahsetmek gerekmektedir. Dolayısıyla bu yapının içerisinde dezavantajlı bazı grupların iş yaşamında ayrımcılığa maruz kaldığından söz edebiliriz. Evet bu gruplar arasında kadınlar da var. Ama sadece kadınlar değil!

İş hayatında özellikle dezavantajlı olduğumuzu düşünenlerden değilim. Evet özelde birçok örnek verilebilir fakat bunun arkasına sığınılıyor olması da benim açımdan rahatsız edicidir. Bir nokta var ki kadın çalışanın ciddi seviyede dezavantaj yaşadığı, anne olma süreci. Çalışan kadınların anne olma süreçlerinde, çalıştıkları işyerlerindeki iş güvencesiyle ilgili işveren tehditlerini, terfi ve ücret konularında erkek çalışanlarla eşit muamele görmemeleri kadınlara yapılan ayrımcılıklar olarak değerlendirebiliriz.

Çözüm senaryoları öncesinde mutlaka ayrımcılığa uğrayan dezavantajlı grupların mevcut potansiyellerini nasıl değerlendirmeleri konusunda bilgilendirilmeleri gerektiğini düşünüyorum. Akabinde de işverenin, dezavantajlı grupların çalışma hayatının içerisinde kanuni düzenlemelerle sınırlı olan sayılarından daha fazla yer almalarına yönelik gayretleri ve çalışmaları olmalıdır. Bu grupları, kadınları, işgücü piyasasına sokarak çalışma hayatının önemli birer ferdi olarak kazanmalıyız. Böylece kadınları sadece ekonomiye değil sosyal yaşamımıza da katarak toplumsal huzuru bir nebze sağlayabiliriz. Ek olarak kadınlara yönelik pek çok desteğin kağıt üzerinde kaldığını, bunlara ulaşmanın çok zor olduğuna dikkat çekilmeli.

"BAŞKA BİR KÜLTÜR MÜMKÜN DİYEREK KENDİMİZİ BAŞTAN AŞAĞIYA GÜNCELLEMEMİZ GEREKMEKTEDİR"

Nesillerin gelişmesi, eğitimi ve bilinç oluşması konusunda yüzeysel davrandığımız için geldiğimiz noktada sadece konuşarak kadın-erkek eşitliği konusundaki süreci tersine maalesef çeviremiyoruz. Uzun erimli, yeni nesilleri hedefleyecek bir çalışmaya ihtiyaç var. Toplumsal eşitlik bir kültür meselesidir. Başka bir kültür mümkün diyerek kendimizi baştan aşağıya güncellememiz gerekmektedir.

Nesillerin gelişmesi, eğitimi ve bilinç oluşması konusunda yüzeysel davrandığımız için, geldiğimiz noktada sadece konuşarak kadın-erkek eşitliği konusundaki süreci tersine maalesef çeviremiyoruz.

■ ***Kadın erkek demeden hepimizin nefretle baktığı bir konu var ki "çoçuk gelinler". Bu konu hakkında neler söylemek istersiniz?***

Bir önceki sorunuzda değindiğim gibi; bu konuda da toplumsal gelişimin eksikliğinden kaynaklı olarak önümüze çıkıyor.
Bölge, kent ayrımı yapmadan eğitim hayatından başlayıp sosyal dokularımıza kadar bu konuda farkındalık oluşturmalıyız. Aksi halde bu durum artarak devam edecektir.

"8 MART DÜNYA EMEKÇİ KADINLAR GÜNÜ'NÜN ÇIKIŞ NOKTASINI HERKESİN BİLMESİ GEREKTİĞİNİ DÜŞÜNÜYORUM"

■ ***8 Mart Dünya Kadınlar Günü için iletmek istediğiniz bir mesaj var mı?***

8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü'nün çıkış noktasını herkesin bilmesi gerektiğini düşünüyorum. Birçok emekçinin canları, kanları pahasına ödediği bedelle kazanıldığını unutmamamız gerekir. Yaratılan bu birlik ve dayanışmayı büyütmek için emek mücadelesinin devam etmesini diliyorum. Umarım ki gerek ülkemizde gerekse dünyada özelliklede kadın emekçilerin hakları korunur, hatta artırılır ve kadınlarımızın daha sağlıklı, mutlu ve barış içinde bir hayat sürdürmelerini kadın-erkek dayanışması içerisinde sağlayabiliriz.

■ ***Katılımınız için çok teşekkür ederiz.***

ÖNCE KENDİMİZE İNANIRSAK

NE KADAR GÜÇLÜ OLDUĞUMUZU GÖREBİLİRİZ

İSKİD Dernek Müdürü Melek Ünal Tavukçuoğlu:

Kadın olmak zordur,

çalışan kadın olmak daha da zordur.

RÖPORTAJ | NÜKTE KURTCU

Uzun yılladır bu sektördesiniz ama bir sohbetimizden hatırladığım kadarı ile başka sektörlerde de çalıştınız. Bu sebeple sizden, biz kadınlara davranış şekli olarak, bizim sektörle diğer sektörleri kıyaslamanızı ve aralarındaki olumlu/olumsuz farkları yorumlamanızı rica ederim…

Kadın olmak zordur, çalışan kadın olmak daha da zordur. Bizler çocukluktan itibaren etrafımızı saran kadın olma kurallarıyla büyütüldükten sonra iş hayatında birey olmayı çok zor öğreniyoruz. Üzerimizde iş insanı olmaktan öte iyi bir eş, iyi bir anne ve bakımlı bir kadın olma gibi toplumsal baskılarla büyüyoruz. Maalesef annelerimiz bizlere iş hayatı hakkında öğütler veremiyorlar. İş hayatına girene kadar çoğumuzun iş hayatı hakkında fazlaca bir bilgisi olmuyor. Oysa erkek çocuklar daha doğumlarından itibaren çeşitli mesleklere hazırlanmaya başlıyorlar. Bu yapı zamanla değişecek ve değişiyor da. Kadınlarımız iş hayatında giderek daha başarılı olabiliyorlar.

Öncelikle bizim sektörümüzde kadınlar gerçekten çok önemli, sektöre çok büyük değerler katı-

yorlar ve saygı görüyorlar. Ben de bir kadın olarak sektördeki kadınlarımız ile gurur duyuyor ve yaklaşımlarından dolayı sektörümüzle de gurur duyuyorum.

"SEKTÖRÜMÜZ KADIN VE ERKEĞE EŞİT FIRSATLAR SUNUYOR VE KATKI KOYABİLECEK HERKESİ KABUL EDİYOR"

■ ***Peki sektörümüzdeki kadın çalışan sayısını yeterli buluyor musunuz? Bu sayıları arttırmak için neler yapılabiliriz?***

Ben çalışanların kadın veya erkek olarak ayrılmasına karşıyım. Çalışan bireydir. Sektörümüz kadın ve erkeğe eşit fırsatlar sunuyor ve katkı koyabilecek herkesi kabul ediyor. Bu nedenle çalışanları, kadın veya erkek olarak ayrıştırmayan bir yapıya sahipken sayısal değerlendirmesini de yapamıyorum. Çalışanı kadın veya erkek olarak değil verimli verimsiz olarak değerlendirmeyi tercih ediyorum. Biz bu şekilde bakarsak zamanla herkes de bu şekilde bakmayı öğrenecektir diye umuyoruz. Önce biz kendimize inanmalıyız.

■ ***Senelerdir konuşulmasına rağmen hala iş hayatında dezavantajlı olmamızı neye bağlıyorsunuz? Sizce bu kavramı yok etme konusunda nerede yanlış yapıyoruz?***

Bu çok kapsamlı bir konu, öncelikle dezavantajlı olduğumuzu düşünmüyorum. İş hayatını, sadece çalışan tarafından gözlemlersek beklentilerimiz farklı olabiliyor. Ancak iş hayatını zaman zaman işveren olarak da bakabildiğimizde işveren kendisine maksimum verimli personeli tercih edecektir. Bu durumda bizler işverene eğitimimiz ve becerilerimiz doğrultusunda maksimum performansı verdiğimizde, işveren veya diğer çalışanlar bizim öncelikle kadın olduğunuzu değil, firmadaki pozisyonunuzu değerlendireceklerdir. Bunun dışında bizler profesyonel ortama uymayan, farklı bir zorbalık gördüğümüzde de kanuni haklarımızı aramaktan çekinmemeliyiz. Öncelikle biz kadınlar cinsiyetimizi bir sorun, engel olarak görmeyi bırakıp iş hayatımıza yansıtmaz isek, iş hayatı da bizi ayrıştırmayacaktır diye düşünüyorum.

"ÖNEMLİ OLAN KİŞİLERİN BÜTÜN TAVIRLARI İLE CİNSİYETLERE YAKLAŞIMLARIDIR"

■ ***Bir de iş hayatında insanları isminin başına gelerek ayrıştıran kavramlar var. Örneğin, iş adamı, iş kadını gibi. "İş adamı" "iş kadını" değil "iş insanı" kavramı konusundaki görüşünüzü de almak isterim…***

Açıkçası terimlere de pek takılmamak gerekir. İletişim kesinlikle sadece dil değildir. Tüm davranışlar, jestler ve karakterlerdir. Cümlesine "iş adamı" diye başlayan bir kişinin kafasında cinsiyetçilik olduğunu düşünmüyorum. Diller, kültürlerimizden gelen alışkanlıklarla oluşur. Bu şekilde söylenmesi yıllarca kabul görmüşken kişileri, kullandıkları genel geçer terimleri yüzünden eleştiremiyorum. Önemli olan kişilerin bütün tavırları ile cinsiyetlere yaklaşımlarıdır diye düşünüyorum. Öte yandan bu tür terimlere dikkat eden ama kafasında halen kadını doğru yere konumlandıramamış kişilerin varlığı da az değildir.

■ ***Şimdi tüm bunlardan bağımsız ve beni çok üzen bir konuda yorumunuzu almak isterim. Size "çocuk gelinler" desem konu hakkındaki düşünceleriniz nelerdir?***

Çocuk gelinler, maalesef bizim ve bizim gibi toplumların eğitimsizliği, her zaman olduğu gibi kuralları kendi çıkarları doğrultusunda yorumlamadan kaynaklanan geri kalmışlığıdır. Bu bağlamda, çocuk gelinler de yıllardır kadınlara karşı uygulanan zorbalığın bir başka yöntemi olarak değerlendiriyorum. Erkek egemen kurallar ve kanunlar, kadınlarımızın güçlükle kazandığı hakları dahi ellerinden alma hevesindedirler. Ne yazık ki bu konuda kanunlar ve cezalar yetersiz olduğu sürece yapılacak fazlaca bir şey kalmıyor.

"KADIN OLMANIN ÖZEL YÖNLERİNE ODAKLANIRSAK, KADINLARA ÖZGÜ HASSASİYETLERE SAHİP ÇIKARSAK NE KADAR GÜÇLÜ OLDUĞUMUZU GÖREBİLİRİZ."

■ ***8 Mart Dünya Kadınlar Günü için kadınlara mesajınız?***

Kadın olmak, bizim fiziksel özelliğimiz. Tıpkı esmer veya sarışın olmak, uzun veya kısa olmak, şişman veya zayıf olmak gibi. Diğer tüm özelliklerimiz gibi kadın olmamız da bizi biz yapan özelliklerimizden biridir. Bu özelliğimiz kimi zaman avantaj kimi zaman da dezavantajdır. Erkekler de erkek olmanın dezavantajlarını yaşıyor ancak bizler kadar dile getirmiyorlar. Kadın olmanın özel yanlarına odaklanırsak, kadınlara özgü hassasiyetlere sahip çıkarsak ve önce kendimize inanırsak ne kadar güçlü olduğumuzu görebiliriz. Kadın olmak düşünmektir; kadın olmak anlamaktır, kadın olmak hissetmektir, kadın olmak plan yapabilmektir, kadın olmak değişmektir, evrimleşmektir, gelişmektir, geliştirmektir.
Bakış açılarımız, algılamalarımız ve taktiklerimiz farklı. Bu farklı yönlerimizi daha da güçlendirebilirsek ve uygun ortamlarda kullanabilirsek iş hayatına da farklı bir bakış açısı kazandırabiliriz. İş hayatında erkekleri taklit edersek her zaman iyi birer kopya olarak kalırız. Taklitlerse, sadece aslını yaşatır…

KADIN; BİLMEYENE 'NEFS' BİLENE 'NEFES' TİR

Akel Klima Ltd. Şti. Genel Koordinatörü Tuğba Suyabatmaz Kenç:

"İki kız çocuk annesi olarak, kadınların da en az erkekler kadar her konuda başarılı olacaklarını biliyorum ve kızlarımı bu farkındalık ile büyütüyorum."

RÖPORTAJ | NÜKTE KURTCU

■ ***Öncelikle iş adamı iş kadını değil iş insanı kavramı konusundaki görüşünüzü almak isterim.***

İş adamı ya da iş kadını gibi bir toplumsal cinsiyet ayrımcılığı olmaması gerektiğini savunanlardanım.

İnsan, Türk Dil Kurumu'nda toplum halinde bir kültür çevresinde yaşayan, düşünme ve konuşma yeteneği olan, evreni bütün olarak kavrayabilen, bulguları sonucunda değiştirebilen ve biçimlendirebilen canlı demektir. Dolayısıyla insan olmak, kadın veya erkek olmanın üzerinde bir kavramdır.

"ERKEKLERİN ÇOĞUNLUKTA OLDUĞU BİR SEKTÖRDE ÇALIŞIYORUZ"

■ ***Sizce bizim sektörümüz kadın çalışana nasıl bakıyor?***

Erkeklerin çoğunlukta olduğu bir sektörde çalışıyoruz. Fakat gün geçtikçe artan kadın-erkek çalışma

eşitliği farkındalığı ile sektördeki kadın çalışanların çoğaldıklarını görüyor ve mutlu oluyorum.

"FARKINDA OLMADAN EN ZOR BÖLÜMDEN BAŞLAMIŞIM SANIRIM"

■ ***Örneğin siz kadın olarak sektöre adım attığınızda ne gibi zorluklar yaşadınız? Yoksa kadın erkek fark etmez, herkes aynı sorunları mı yaşıyor?***

Üniversite yıllarımda, sınıf mevcudumuz toplamda 30 kişiydi ve sınıftaki erkeklerin sayısı 25'di. Mezun olduktan sonra, sınıfımdaki 5 kadından 3'ü farklı bir sektörde ilerlemeyi seçti, içinde olduğum diğer 2 kişi ise bu alanda devam etme kararı verdik. Bu tablo bile aslında kadın olarak sektörde kabul göreceğimizin göstergesiydi.

Ben sektöre 1996 yılında adım attım. İşini severek ve heyecanla yapan bir kadın olmanın verdiği özgüvende vardı tabii.

Örneğin ilk başladığım yıllarda teknik servisten sorumlu bir yönetici yardımcısıydım. Farkında olmadan en zor bölümden başlamışım sanırım. Fakat şanslıydım ki bana yetki veren bir işverenim vardı ve beni destekliyordu. Servis ekibine kendimi kabullendirmem zor oldu fakat oldu. Çünkü, bu bölüm erkek egemen bir bölümdü ve kendi aralarında maskülen bir iletişim dili ve davranış biçimi söz konusuydu.

Bugüne baktığımızda zaman zaman beni gülümseten ve her geçen gün azalan birtakım davranışlarla da karşılaşmıyor değilim. Örneğin;

- Klima ihtiyacım var yetkili biri ile görülebilir miyim?
- Yardımcı olayım.
- Başkası yok mu?

Mühendislik bilgisi gerektiren teknik konular bütününden oluştuğu için, biz kadınların yapamayacağını düşünen bir kesim hala mevcut. Sonra teknik bir iki soru sorunca ikna olan var ve maalesef olmayan da var.

"TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNE İNANIYOR VE DESTEKLİYORUZ"

■ ***Akel'in bu konudaki yaklaşımını nasıl buluyorsunuz?***

Akel Klima, 2 erkek ve 1 kadının üniversite arkadaşlığından bugüne süre gelen bir iş ortaklığının oluşumu. 23 yıllık tanışmışlık, sağlam bir entegrasyon söz konusu. Hepimizin yetkinlikleri ve bakış açıları birbirinden farklı ve bu durum bizi mesleki açıdan beslemekte. Görev dağılımlarımız var. Gerekli olduğu takdirde birbirimizi ikame edebilecek kadar güçlü bir yapımız var. Toplumsal cinsiyet eşitliğine inanıyor ve destekliyoruz.

■ ***Sizce bu röportajı yapıyor olmamız bile iş dünyasındaki yerimizi özetlemiyor mu? Bunu değiştirmek için neler yapabiliriz?***

Kesinlikle katılıyorum. Biz kadınların, sürekli öğrenme ve gelişim çalışmalarımız sürdükçe bu algının değişeceğine inancım sonsuz. İki kız çocuk annesi olarak, kadınların da en az erkekler kadar her konuda başarılı olacaklarını biliyorum ve kızlarımı bu farkındalık ile büyütüyorum.

"ÇOCUKLAR GÜLMELİ, KOŞMALI, OKUMALI, OYUN OYNAMALI, OKULA GİTMELİLER"

■ ***Kadın erkek demeden hepimizin nefretle baktığıbir konu var ki "çocuk gelinler". Bu konu hakkında neler söylemek istersiniz?***

Maalesef Türkiye'nin acı gerçeği. Yıllardır süregelen bir konu fakat sürekli gelişen teknoloji ve yaşam dinamikleri sayesinde daha çok duyuyoruz, daha çok görüyoruz ve çözüm üretmeye çalışıyoruz. Tabii bu konudaki en önemli unsur ''eğitim''.

Elbette duyduklarımız, duyamadıklarımıza oranla ne kadar tabi bu da ayrı bir tartışma konusu fakat ben bu alandaki çalışmaları gördükçe bu acı gerçeğin son bulacağına inanıyorum.

Ben de iki kız çocuğu annesiyim.
Çocuklar gülmeli, koşmalı, okumalı, oyun oynamalı, okula gitmeliler.
Evcilik oynayacak yaşta iken "ev"cilik oynuyorlar maalesef.
Bu konudaki hukuki yaptırımların caydırıcı olması gerekliliğine inanıyorum.

■ ***8 Mart Dünya Kadınlar Günü için kadınlara mesajınız?***

Kadın, annedir, eştir, abladır, dosttur, komşudur, çalışandır, İNSANDIR… Kısacası Kadın ÇOK şeydir.

"Kadın; bilmeyene 'nefs', bilene 'nefes'tir."

Şems-i Tebrizi'nin bir sözü ile tamamlayarak tüm hemcinslerimin "nefes" olması dileğiyle Dünya Kadınlar Günü'nü kalpten kutluyorum.

■ ***Katılımınız için çok teşekkür ederiz.***

Bu anlamlı günde, derginizde yer almaktan mutluluk duydum. Ben teşekkür ederim.

AYAĞA KALKIN VE HAREKETE GEÇİN

Aldağ A.Ş. - Tuğba Yavuz: "Aldağ çalışanları olarak ister kadın ister erkek, sektör ortalamasının ve ülke ortalamasının çok üzerinde sosyal haklara sahibiz."

RÖPORTAJ | NÜKTE KURTCU

■ ***İklimlendirme sektörünün içinde bulunduğunuz süre boyunca ''kadın çalışan'' olarak yaşamış olduğunuz pozitif/negatif yaklaşımlardan kısaca bahseder misiniz?***

Hangi sektörde olursa olsun veya dünyanın hangi ülkesinde olursa olsun sosyal sınıf ayırt etmeksizin kadınların kariyer basamaklarının yükselmesinin önünde birçok görünen veya görünmeyen engeller olduğunu düşünüyorum. Dolayısıyla ben de meslek hayatım boyunca kadın olmanın çeşitli zorluklarını yaşadım. İçinde bulunduğumuz sektörün mühendislik ağırlıklı bir sektör olduğunu düşündüğümüzde ve ülkemizdeki mühendislik mesleğini tercih eden çalışanların büyük çoğunluğunun erkek olduğu gerçeğini de hesaba katarsak gayet tabii bir kadın olarak birçok engellemeler ve zorluklarla karşı karşıya kalıyorsunuz.

"HAK TALEP ETMELİYİZ VE ELDE ETMEK İÇİN MÜCADELE ETMELİYİZ"

Eğer başarılıysanız ve inisiyatif almayı seviyorsanız yaşadığınız zorluğun seviyesi daha da artıyor. Çünkü benim gözlemlerime göre erkekler, kadınlar kendilerinden bir adım geride durdukları müddetçe son derece eşitlikçi bir yaklaşım sergiliyorlar, ancak kadın olarak ben de varım dediğinizde ve haklı olduğunuza inandığınız fikirleri dayattığınızda bir kadın ile uzlaşmak hemcinsiyle uzlaşmaktan daha zor geliyor. Ama ben hem Türkiye için hem de dünyada kadınların değer yaratma potansiyellerinin gün geçtikçe daha iyi anlaşılacağını düşünüyorum. Küresel bir perspektif ile baktığımız zaman bence dünya dünden dahi iyi bir konumda ama gidilmesi gereken çok yol var. Biz kadınlar olarak, bizlere hak verilmesini beklersek bu süreçler çok daha uzun zaman alır, hak talep etmeliyiz ve elde etmek için mücadele etmeliyiz.

"Ben Aldağ A.Ş.'de kadın istihdamına yönelik yapılan çalışmaların bugüne kadar, bırakın herhangi bir şirketi, sektörümüzdeki herhangi bir STK bünyesinde bile yapıldığını düşünmüyorum. Bu bağlamda sektörümüzün Rebii Bey'in nezdinde Aldağ A.Ş.'ye çok şey borçlu olduğuna inanıyorum."

"İCRA KURULU BAŞKANIMIZ REBİİ DAĞOĞLU, KADINLARIN İŞ GÜCÜNE KATILIMI KONUSUNDA SON DERECE HASSAS VE HEM ŞİRKET İÇİ HEM DE SEKTÖREL VERİLERİ ÇOK SIKI TAKİP EDİYOR"

■ ***ALDAĞ Firması'nın kadın çalışana yaklaşımından da biraz bahseder misiniz?***

Şimdi, Aldağ dediğiniz zaman farklı bir boyuttan bahsediyoruz. Biz bugün, bu sektörde Aldağ çalışanları olarak ister kadın ister erkek, sektör ortalamasının ve ülke ortalamasının çok üzerinde sosyal haklara sahibiz. Birincisi İcra Kurulu Başkanımız Rebii Dağoğlu, kadınların iş gücüne katılımı konusunda son derece hassas ve hem şirket içi hem de sektörel verileri çok sıkı takip ediyor. Ben Aldağ A.Ş. dışında sektörümüzde başka bir firmada kadın istihdamına bu derece hassasiyet gösterildiğini düşünmüyorum. Şirketteki kadın istihdamını ne ölçüde artırılması gerektiği ve bu hedeflere ulaşmak için nelerin yapılması gerektiği konusunda şirketimizde çok geniş kapsamlı çalışmalar yapılıyor. Kadın çalışanlara esnek saatler tanınıyor, lisans mezunlarının yüksek lisans yapması ve yüksekokul mezunlarının da lisans mezunu olabilmesi için kuvvetli bir teşvik var. Ayrıca kadın çalışanların ilgi alanları doğrultusunda kişisel gelişimleri için de birçok olanak mevcut. Ben Aldağ A.Ş.'de kadın istihdamına yönelik yapılan çalışmaların bu güne kadar, bırakın herhangi bir şirketi, sektörümüzdeki herhangi bir STK bünyesinde bile yapıldığını düşünmüyorum. Bu bağlamda sektörümüzün Rebii Bey'in nezdinde Aldağ A.Ş.'ye çok şey borçlu olduğuna inanıyorum.

"NEDEN BİR AİLE ÇOCUĞUNUN GENÇ YAŞTA GELİN OLMASINA GÖZ YUMSUN?"

■ ***Bir de hepimiz için çok üzücü olan ''çocuk gelin'' konusuna değinmek istiyorum. Konu hakkında neler söylemek istersiniz?***

Bence de ülkemizin kanayan bir yarası ve açık konuşayım bunun herhangi bir yasal düzenlemeyle veya kolluk gücüyle halledilebilecek bir konu olduğunu düşünmüyorum. Maalesef bu sosyal kültürün bir parçası ve örf, adet, geleneklerin biraz da yozlaştırılmasıyla ilgili bir durumdur. Temel mesele ekonomik şartlar. Neden bir aile çocuğunun genç yaşta gelin olmasına göz yumsun? Bunun birinci sebebi ailenin bu evlilik ilişkisinden bir geliri olması veya çok nüfuslu ailelerde, bu evlilikler yoluyla aile içi nüfusun azaltılarak giderlerin düşürülmesidir. Eğer sistem kız çocuklarını bu ailelerde bir gider olmaktan çıkarıp ailenin ortak gelirine katkı yapacak bireyler haline dönüştürebilirse, ben hiç kimsenin çocuğunu evlendirmek için bu kadar acele edeceğini düşünmüyorum. Bunu sağlamanın en önemli yollarından birinin de mesleki eğitim olduğuna inanıyorum. Kız çocukları eğer ilköğretimin ilk dört yılından sonra mesleki eğitime başlayabilirler ve bu mesleki eğitim sırasında, aynı zamanda evlerine de bir gelir getirebilirlerse hiç kimsenin bu kız çocuklarını gözden çıkarıp evlendirme gayretinde olacağına inanmıyorum.

"BEN BİR ALDAĞ A.Ş. KADINI OLARAK, BİZİM BU ŞİRKETTE SAHİP OLDUĞUMUZ HAKLARIN EN KISA ZAMANDA TÜM SEKTÖRÜMÜZDE VE ÜLKEMİZDE YAYGIN HALE GELMESİNİ DİLİYORUM"

■ ***8 Mart Dünya Kadınlar Günü için iletmek istediğiniz bir mesaj var mı?***

8 Mart Dünya Kadınlar Günü için tüm dünya kadınlarına ileteceğim tek bir mesaj var: "Ayağa kalkın ve harekete geçin". Hayatta hiçbir hak mücadelesi kırmızı halılarla bezenmiyor ve kimsenin size, aslında doğuştan sahip olduğunuz bu hakları altın tepside sunmasını beklemeyin. Aslında Dünya Kadınlar Günü'nün özünde de var olan düşünce; bu mücadele güdüsünü ortaya çıkartmak ve kadınları sahip oldukları haklarla ilgili olarak bilinçlendirmektir. Neticede tüm dünya karşınızda bile olsa hakkaniyet ilkesini yaşatmak adına mücadele etmekten asla geri adım atmayan bir kurum kültüründen geliyorum. Ben bir Aldağ A.Ş. kadını olarak, bizim bu şirkette sahip olduğumuz hakların en kısa zamanda tüm sektörümüzde ve ülkemizde yaygın hale gelmesini diliyorum. Bunun sağlanabilmesi için ben şahsen elimden gelen tüm mücadeleyi vermeye hazırım. Bu vesile ile tüm sektörümüzün kadınlarına gönül rahatlığıyla şunu ifade etmek istiyorum; Biz sizin haklarınızın da mücadelesini veriyoruz ve hatta o hakların da garantörüyüz.

KADIN İSTİHDAMINDA CİDDİ ADIMLAR ATILMALI

DemirDöküm Pazarlama Direktörü Bilge Kıran: "Önemli olan kişinin cinsiyetinden bağımsız iş yapma kabiliyetine, arzusuna ve yeterliliğine bakılmasıdır."

RÖPORTAJ | NÜKTE KURTCU

■ ***Kaç senedir bu sektördesiniz ve bu zamana kadar yaşamış olduğunuz pozitif/negatif yaklaşımlardan bahseder misiniz?***

DemirDöküm ailesine 2016 yılında katıldım. Yaklaşık 3 yıldır iklimlendirme sektöründe çalışıyorum. Bundan öncesinde otomotiv, inşaat malzemeleri ve seramik gibi yine üretim ve iş emeğinin yoğun olduğu sanayi sektörlerinde faaliyet gösterdim. İklimlendirme sektöründe de diğer sanayi sektörlerinde olduğu gibi istihdam erkek ağırlıklı ilerliyor. Ancak her seviyede kadın çalışan sayısının arttırılması için yeni çalışmalar yürütüldüğünü ve kadınların dahiliyetinin teşvik edildiğini gözlemlediğimi söyleyebilirim. Ancak bu konuda henüz bankacılık ya da tüketim sektöründeki kadar başarılı olmadığımızı, bu yönde daha ciddi adımlar atılması gerektiğini düşünüyorum.

"BEN HEM İŞ HEM DE ÖZEL YAŞAMIMDA, İNSANI İNSAN YAPAN ÖZELLİKLERE VE İŞ YAPIŞ ŞEKİLLERİNE ODAKLANIRIM"

■ ***Peki genel olarak düşünecek olursak, iklimlendirme sektöründe çalışan kadın olmanın avantajları ve dezavantajları nelerdir?***

Ben hem iş hem de özel yaşamımda kadın/erkek cinsiyet rollerinin dışında durarak, insanı insan yapan özelliklere ve iş yapış şekillerine

odaklanırım. Kişinin eğer iş ele alışı, konuya yaklaşımı, niyeti ve kişiliği bir işi layıkıyla yerine getirebilecek düzeyde ise cinsiyet kimliği herhangi bir önem teşkil etmemelidir.
Konuya iklimlendirme sektöründe de bu şekilde yaklaşan çok sayıda kişi ve yönetici gördüm. Böyle olduğu zaman zaten kadın ya da erkek olmanızın bir önemi kalmıyor.
Yine de Türkiye'de erkek egemen sektörlerde bazen kadın olduğunuz için size karşı çekimser kalınan ya da işi yapma kabiliyetinizin sorgulandığı durumlarla karşılaşabiliyorsunuz. Ancak kendi adıma iklimlendirme sektöründe bulunduğum pozisyonum ve çevrem içinde bu gibi olumsuz durumlarla karşılaşmadığımı söyleyebilirim.

"İSTİHDAMI ARTTIRMAK İÇİN CİDDİ BİR İSTEK VE TEŞVİK OLDUĞUNU ÖZELLİKLE KENDİ ŞİRKETİMDE GÖZLEMLİYORUM"

■ ***Sektörümüzdeki kadın çalışan istihdamı hakkında ne düşünüyorsunuz?***

Daha önce de belirttiğim gibi istihdamı arttırmak için ciddi bir istek ve teşvik olduğunu özellikle kendi şirketimde gözlemliyorum. Ancak bankacılık ya da hizmet sektöründeki düzeye çıkmak için daha gidilecek çok yol olduğunu düşünüyorum.

■ ***Bizim sektör ile diğer sektörleri karşılaştıracak olursak, kadınlar her sektörde aynı zorluklarla mı boğuşuyor?***

Özellikle teknik ağırlıklı sektörlerde kadınların iş bulma ve kariyerinde yükselme konularında daha fazla zorlandıklarını düşünüyorum. İster istemez bilinçaltında teknik, üretim odaklı işleri erkeklerin daha iyi yapacağına dair bir algı var. Her ne kadar kadın istihdamı tüm bu sektörler için de aynı şekilde önem arz etse de kadınların iş yapış konusunda yetersiz kalmalarına ilişkin bir kaygı olduğunu düşünüyorum. Ayrıca kadının doğum yapması, çocuk sahibi olması ne yazık ki zaman zaman erkeklere karşı dezavantaj olarak görülebiliyor.

Burada önemli olan kişinin cinsiyetinden bağımsız iş yapma kabiliyetine, arzusuna ve yeterliliğine bakılmasıdır. Ancak henüz Türkiye'de bu aşamada olmadığımızı söyleyebilirim.

■ ***Size göre iş hayatında kadınların karşılaştığı en büyük zorluk nedir?***

Önyargı ile yaklaşılmak. Bu nedenle kadınlar kendilerini daha fazla ispatlamak zorunda kalıyor ve maalesef bazen kabul edilmek ya da yükselmek adına "erkek" gibi kadın, "adam gibi adam" olmak durumunda kalıyorlar.

"KADINLARIMIZI DAHA EV VE AİLE ODAKLI YETİŞTİRİYORUZ"

■ ***Senelerdir konuşulmasına rağmen hala iş hayatında dezavantajlı olmamızı neye bağlıyorsunuz? Sizce bu kavramı yok etme konusunda nerede yanlış yapıyoruz?***

Öncelikle bunun kültürel ve toplumsal bir sorun olduğunu düşünüyorum. Çocuklarımıza aile içinde ya da okullarda bu kavramı değiştirecek eğitim ve vizyonu yeteri kadar vermediğimiz kanaatindeyim. Kadınlarımızı daha ev ve aile odaklı yetiştiriyoruz. "Kadının yeri evidir" söylemi çok yerleşik bir kavram. Türkiye'de 100 kadından 31'i iş bulmak isterken, erkeklerde bu oran %71. Kadınlarımız iş dahi aramıyor. Türkiye'de kadın istihdam oranı %27,5, Avrupa ortalaması ise %60.

Bir yerde toplum olarak hata yaptığımız aşikâr.

Anayasal olarak ya da şirketlerin bireysel çabalarında kadın ve erkeğin eşit görülmesi dönüşüm için yeterli değil. Toplum ve kültürel olarak da bu bilinci hem erkeklerimize hem de kadınlarımıza aşıladığımızda gerçek dönüşüm yaşanacaktır. Şu anda bu durumdan çok uzak olduğumuzu düşünüyorum.

■ ***Son olarak, iş adamı iş kadını değil iş insanı kavramı konusundaki görüşünüzü almak isterim…***

Şahsen karşımdaki kişiyi erkek ya da kadın olmasından öte öncelikle insani değerlerinin olup olmadığıyla ve bu değerlere uygun yaklaşım sergileyip sergilemediğiyle değerlendiririm. Tabii ki hitabet de bu açıdan önemli. Ancak "iş insanı" değimini kullanıp insanı değerlere uygun olmayan davranış sergileyen birinin de açıkçası benim gözümde çok bir değeri yoktur.

■ ***8 Mart Dünya Kadınlar Günü için bir mesajınız var mı?***

Kadınlarımızın toplumdaki yerini değiştireceksek, ilk başta çocuklarımızı doğru eğiterek yapacağız. Aileler olarak bütün amacımız erkek/kız tüm çocuklarımıza eşit şartlarda, aynı zihniyette, modern ve çağdaş bir eğitim vermek olmalı.

■ ***Katılımınız için çok teşekkür ederiz.***

"Türkiye'de 100 kadından 31'i iş bulmak isterken, erkeklerde bu oran %71. Kadınlarımız iş dahi aramıyor. Türkiye'de kadın istihdam oranı %27,5, Avrupa ortalaması ise %60."

KADIN, SON DERECE GÜÇLÜ, PRATİK VE DENGELEYİCİ

Form Şirketler Grubu Operasyon Koordinatörü Özden Korun: "Tüm sektörler artık kadının daha aktif roller üstlenmesi yönünde evriliyor ve olumlu bir değişimden geçiyor."

RÖPORTAJ | NÜKTE KURTCU

■ ***Sektörün içinde bulunduğunuz süre boyunca "kadın çalışan" olarak yaşamış olduğunuz pozitif/negatif yaklaşımlardan kısaca bahseder misiniz?***

İklimlendirme sektöründe uzun süredir aktif çalışan bir kadın olarak diğer erkek egemen sektörlerle kıyaslandığında bu sektörde kadın ve erkek eşitliğine diğerlerinden daha fazla hassasiyet gösterildiğini gönül rahatlığı ile söyleyebilirim. Normalde erkek egemen bir sektör olarak algılanmasına rağmen iklimlendirme alanında kadınlar büyük rol oynuyor. Kadınların özellikle eğitim süreçlerinden itibaren sektöre dahil olması itibariyle de iklimlendirme alanında daha avantajlı olduğunu düşünüyorum. Sonuç olarak başta iklimlendirme sektörü olmak üzere birçok alanda kadın işi, erkek işi gibi ayırıcı kavramlar artık çok geride kaldı.

"MAALESEF TÜRKİYE'DE KADININ HAYATI HEP ZOR"

■ ***Bizim sektör ile diğer sektörleri karşılaştıracak olursak, kadınlar her sektörde aynı zorluklarla mı boğuşuyor?***

Maalesef Türkiye'de kadının hayatı hep zor. Ülkemizde kadınlar kalıplar içinde yaşıyor ve maalesef kadın yalnızca işte değil evde de kendinden beklenen birçok farklı işlevi yerine getirmekle yükümlü görülüyor. Bizim sektörümüzde ise ofislerde çalışanlar için değil belki ama sahada çalışanlar için iş hayatı biraz daha zor geçiyor. Günümüzde bu kalıplar eğitim seviyesinin giderek artması, bu alanda ciddi bir bilincin oluşması gibi faktörlerin de etkisiyle ya-

vaş yavaş ortadan kalkıyor ancak hala erkek egemen toplum ve buna bağlı olarak erkek egemen bir iş hayatı yaklaşımı söz konusu. Her sektörde aynı zorluklar olduğunu düşünmüyorum ama belirttiğim gibi erkek egemen bir sektörün temsilcileri olarak bu zorluklara daha fazla maruz kaldığımızı düşünüyorum. Bu durum eğitim ya da perakende gibi sektörlerde şu an için biraz daha dengelenmiş durumda.

■ ***"Erkek egemen" olarak bilinen iklimlendirme sektörünün biz kadınlara bakış açısını nasıl değerlendiriyorsunuz?***

Bahsettiğim gibi, aslında tarihsel olarak bakıldığında biz erkek egemen bir sektörde var olmaya çalışan kadın çalışanlarız. Ancak diğer pek çok erkek egemen sektöre göre eğitim seviyesi yüksek ve bilinçli bir çalışan yapımız var. Mühendis ve ağırlıkla teknik eğitim almış kişilerden oluşan bu yapı ile çalışmak hayatımızı bir nebze de olsa kolaylaştırıyor. Dolayısıyla kadın çalışanı "kadın" dan çok "birey" olarak görme eğilimi bizim sektörümüzde bence daha fazla ağır basıyor. Bunu da büyük bir şans olarak görüyorum.

"KADININ POZİTİF, PRATİK VE ÇÖZÜM ODAKLI BAKIŞ AÇISINI FİRMAMIZA EN İYİ BİÇİMDE YANSITTIĞIMIZA İNANIYORUM."

■ ***Form Şirketler Grubu'nun bu konuya yaklaşımı genel olarak çok olumlu görünüyor. Form'un bu konudaki yaklaşımından biraz bahseder misiniz?***

Öncelikle şunu söylemek gerekir ki Form bir aile şirketi ve kurucusu olan Korun ailesinde "kadın ya da erkek" olmaktan öte "birey" olmak hep ön planda tutuluyor. Form bu konuda gerçekten önemli bir alt yapıya sahip. Kurucumuz Bedi Korun Türkiye'nin ilk mühendislerinden ve aynı zamanda iklimlendirme sektörünün de duayeni. Ancak Form'un kuruluşundan itibaren Bedi Bey'in yanında Figen Korun var. Figen Hanım müthiş bir dengeleyici, son derece iyi eğitimli ve vizyoner bir sektör profesyoneli ve Bedi Bey'le beraber firmanın önemli işlevlerini omuzlayan müthiş bir güç. Figen Hanım'la beraber, ben ve ailenin diğer kadınları da aldığımız eğitimlere uygun olarak firmada son derece önemli sorumluluklar üstleniyoruz. Kadının pozitif, pratik ve çözüm odaklı bakış açısını firmamıza en iyi biçimde yansıttığımıza inanıyorum. Yalnız yönetim kadrolarında değil orta ve alt kademelerde çalışan pek çok kadın çalışanımız da Form'da bir birey olarak var olabilmenin ve uzmanlıkları konusunda söz sahibi olabilmenin mesleki tatminini yaşıyorlar.

■ ***Şirket olarak kadın çalışanlara yönelik projeleriniz var mı?***

Hep bahsettiğim gibi biz aslında "kadın" çalışandan çok bireye yönelik çalışmalar yapmayı tercih ediyoruz. Ancak genel trendlerden ötürü kadın çalışanlarımızın daha fazla ilgi gösterdiği projelerimiz olabiliyor. Örneğin tüm çalışanlarımıza yönelik "yoga" kurslarımız oldu. Ancak bu kurslara erkeklerden çok kadınlar ilgi gösterdi. Ya da örneğin 'nefes' eğitimlerimiz oldu. Uzun soluklu bir çalışmaydı. Buna da kadın çalışanlarımız erkek çalışanlarımızdan daha fazla ilgi gösterdi. Daha çok bu tarz projelerle yoğun İstanbul trafiği, ev ve iş arasında geçen zamanlarına küçük de olsa birer es verebilmelerini sağlamaya ve kendileri için bir şeyler yapmalarına yardımcı olmaya çalışıyoruz. Çünkü biliyoruz ki kadın işten çıkıp eve gittiğinde aslında evde ikinci bir mesai onu bekliyor. Bu nedenle kadının üzerindeki iş ve özel hayat baskısını ne kadar dengeleyebilirsek profesyonel hayatlarının da bir o kadar kolay ve sağlam gelişmesini sağlayabileceğimize inanıyoruz.

"FORM ŞİRKETLER GRUBU OLARAK İŞ HAYATINDA KADINI YALNIZCA PROFESYONEL OLARAK DEĞİL EĞİTİM DÖNEMİNDEN İTİBAREN DESTEKLİYORUZ"

■ ***Maalesef ki her ne kadar kabul etmek istemesek de hâlâ kadın – erkek ayırımı çalışma hayatında var. Aslında bu röportajı yapıyor olmamız bile kadınların iş dünyasındaki yerinin bir göstergesi oluyor bence. Peki sizce bu konuda neler yapıp, neleri değiştirmeliyiz?***

Denizyıldızı hikayesine çok inanırım. Her şeyi değiştirip düzeltemeyiz ama elimizden geleni yapabilmek de bir şeydir. Bu çerçevede en azından işe alımlarda aynı özelliklerde 2 adayımız varsa tercihimizi mutlaka kadın adaydan yana kullanarak pozitif ayrımcılık yapıyoruz. Bu yine sektör özelinde çok kolay olmayabiliyor ama Form Şirketler Grubu olarak bu konuda bir duruş sergiliyoruz. Grup genelinde kadın çalışan oranımız üretim de dahil olmak üzere %25. Ancak üretimin daha da erkek yoğun olduğunu düşünerek dışarıda tutarsak bu oran %35. Bu konuda sektörün pek çok firmasından çok daha iyi bir noktada olduğumuzu düşünüyorum. Ayrıca toplumsal olarak yapılması gereken bir başka ve en önemli şey de çocuklarımızı "birey" bilinciyle yetiştirmek. Böylelikle birkaç nesil sonra artık kadın-erkek ayrımcılığını konuşmayacağımızı düşünüyorum. Form Şirketler Grubu olarak iş hayatında kadını yalnızca profesyonel olarak değil eğitim döneminden itibaren destekliyoruz. Özellikle kız çocuklarının eğitimine yapılacak yatırımın orta ve uzun vadede sadece bireylerin kendilerine değil, aynı zamanda onların da birer potansiyel anne oldukları gerçeği ile ailelerine ve içinde yaşadıkları topluma da büyük katkılar sağlayacağını düşünüyoruz. Bu katkının eğitimli ve kültürlü bir topluma giden yolda önemli bir adım olacağına inanıyoruz ve bu sebeple ÇYDD bünyesinde kız çocuklarına son 5 yıldır eğitim desteği sağlıyoruz. Hatta 2018'de 4 yıldır düzenli destek verdiğimiz ilk kızlarımız temel lise eğitimlerini tamamlayıp neredeyse tamamı yüksek öğrenime geçtiler. Bu sene yine 4 yıllık eğitimlerini desteklediğimiz 60 kızımız var.

■ ***8 Mart Dünya Kadınlar Günü için iletmek istediğiniz bir mesaj var mı?***

Bu mesaj Dünya Kadınlar Günü'ne özel bir mesaj olmayacak belki ama bir kadın çalışan ve bir kadın yönetici olarak vermek istediğim mesaj şu: kadın son derece güçlü, pratik ve dengeleyici bir varlık. Yapımızdan kaynaklı bu avantajları kullanıp, doğru yönetterek "erkek egemen" sektörlerde de rahatça söz sahibi olabileceğimize inanıyorum. Tüm sektörler artık kadının daha aktif roller üstlenmesi yönünde evriliyor ve olumlu bir değişimden geçiyor. Çok yakın bir gelecekte bu durumun kadınların lehine döneceğine ve tüm alanlarda kadınlar için daha eşitlikçi fırsatlar yaratılacağına inancım tam.

ÖNEMLİ OLAN, DOĞRU İŞ GÜCÜNÜ DOĞRU YERDE KULLANMAMIZ

RÖPORTAJ | NÜKTE KURTCU

■ ***Değerli babanız Vural Bey'den dolayı çocukluğunuzdan beri sektörün içindesiniz diyebiliriz herhalde. Bundan yola çıkarak hem önceki izlenimleriniz hem de işin içine girince bir kadın olarak sektörde yaşadıklarınızdan biraz bahseder misiniz?***

Ayça Eroğlu: Vural Bey, erkek çocuğunun olmamasına rağmen iki tane kız çocuğunun olmasıyla her zaman gurur duyardı. Hatta şunu söylerdi: "Erkek çocuklarım olsaydı onları da aynı şekilde yetiştirirdim." Hem Ayşegül'ü hem beni birer proje olarak gördü ve bu anlayışla yetiştirdi. Bütün eğitim hayatımızı, stajlarımızı, kariyerimizi hep buna göre şekillendirdik. O yüzden ailemizde erkek kardeşimizin veya bir ağabeyimizin olmamasının hiçbir zaman eksikliğini yaşamadık, kendisinin de yaşadığını düşünmüyorum.

Sektör bazında ise profesyonel yöneticilerinin %80 ila %90'ı, STK'lara baktığımızda ise %99'u erkeklerden oluşuyor. Bu tabii makine mühendisliği bölümüne, disiplinine giren kadın ve erkek sayısındaki dengesizlikten de kaynaklanıyor. Bir kadın olarak sektörümüzde herhangi bir dezavantaj görmedim ve göreceğimizi de düşünmüyorum.

Systemair HSK Genel Müdürü Ayça Eroğlu: Vural Bey, erkek çocuğunun olmamasına rağmen iki tane kız çocuğunun olmasıyla her zaman gurur duyardı. Hatta şunu söylerdi: "Erkek çocuklarım olsaydı onları da aynı şekilde yetiştirirdim."

"MESLEKLERİN KADIN VEYA ERKEK MESLEĞİ OLARAK İKİYE AYIRMAYI DA UYGUN BULMUYORUM"

■ ***İş adamı, iş kadını değil "iş insanı" kavramı konusundaki görüşünüzü de almak isterim…***

Ayşegül Eroğlu: İnsanları iş adamı veya iş kadını olarak ayırmadan iş insanı olarak adlandırmak gerektiğini düşünüyorum. Zaten mesleklerin kadın veya erkek mesleği olarak ikiye ayırmayı da uygun bulmuyorum. Tabii ki fabrikaların içerisinde, işçiliğin beden gücünün gerektiği yerlerde erkeklerin fiziksel avantajları oluyor. Önemli olan doğru iş gücünü doğru yerde kullanmamız.

Ofislere baktığımızda ise hem Systemair globalde hem de Türkiye organizasyonumuzda kadın- erkek oranlarının homojen bir şekilde dağılmış olduğunu görebiliyoruz.

Systemair HSK Fabrika Müdürü Ayşegül Eroğlu: Hem Systemair globalde hem de Türkiye organizasyonumuzda kadın-erkek oranlarının homojen bir şekilde dağılmış olduğunu görebiliyoruz.

■ ***İşe alımlarda kadınlara yönelik pozitif ayrımcılık yapıyor musunuz? Ya da kadın istihdamını arttırmak için pozitif ayrımcılık yapmak zorunda mıyız?***

Ayşegül Eroğlu: Kadın da tıpkı erkek gibi sadece toplumun bir parçasıdır. Erkek personelimiz nasıl hangi görevlerde yer alıp, karşılığında neler elde ediyorsa kadın personellerimiz için de aynı şartlar geçerlidir. Kadın, üzerindeki sorumlulukları pozitife çevirerek başarıya, erkeğe göre daha çabuk ulaşabiliyor. Fakat toplumdaki genel erkek modeline baktığımızda sorumlulukların bu denli ağır olmadığını görüyoruz. Dolayısıyla kadın, erkeğe göre daha ağır sorumluluklar taşıyor ama buna rağmen şans verildiğinde başarılı, hırslı, güçlü kadınlar, iş hayatında daha başarılı oluyor.

"SADECE OKULLARDA DEĞİL AİLE İÇERİSİNDE DE ÜRETKENLİĞİ ÖN PLANA ÇIKARTMAK ÇOK ÖNEMLİDİR"

■ ***Senelerdir konuşulmasına rağmen hala iş hayatında dezavantajlı olmamızı neye bağlıyorsunuz? Sizce bu kavramı yok etme konusunda nerede yanlış yapıyoruz?***

Ayça Eroğlu: Avrupa'ya baktığımızda, kültürlerinin de getirdiği anlayışla, ev yaşamı, çocuk ve profesyonellik konularının, kadın ve erkek rolleri arasında çok daha dengeli bir şekilde paylaştırılmış olduğunu görüyoruz. Türk kültüründe ise ev yaşamı daha çok kadının sorumluluğunda olarak görülür. Bu nedenle, iş hayatına yoğunlaşmak kadınlar için daha zor olabiliyor. Kadınların iş hayatında dezavantajlı olmasının temel sebebinin bu olduğunu düşünüyorum.

Örnek vermek gerekirse, İsveç'te kadınların iş gücüne katılma oranı yaklaşık %40 oranında. Bir kadın çocuk doğurduktan sonra hem kendisi hem de eşi iki sene içerisinde ücretli ve ücretsiz izin kullanabiliyor. Çiftlerden hangisinin

Ayça Eroğlu:
"Bir kız çocuğu annesi olarak söyleyebilirim ki; evlilik ve annelik sonrası hayat gibi kavramlar hakkında kız çocuklarının önüne sınırlar çizilmemesi lazım."

daha fazla maddi getiri gücü varsa o kişi işe devam ediyor. Bu kadın da olabilir erkek de olabilir. Bu aslında erkekle kadın ayrımcılığı konusunda çok büyük bir adım ama tabii ki de İsveç bunun içerisinde uç bir örnek. Türkiye'de öncelikle şu an devletin de teşvik ettiği birtakım kreşler, kurumlarla birlikte belediyelerin birlikte içinde bulunduğu projelerle birlikte kadınların özellikle çocuk konusundaki yüklerinin azaltılması bu konuya büyük destek olacaktır.

Bir de maalesef asıl istihdam kaybı, çok iyi eğitimli kadınların çalışmayarak verimsiz ve üretken olmayan bir hayat geçirdiklerini gözlemliyoruz. Açıkçası bu durumun niteliksel değer katsayısı göz önünde bulundurulduğunda ülke ekonomisini olumsuz etkilediği görülmekte. Çok ciddi bir potansiyel ülkemize katma değer sağlamamayı tercih ediyor. Bu konuda bilinçlenme anne ve babadan başlıyor. Maddi durumu veya eğitim seviyesi gözetmeden toplumumuzda şöyle bir algı var "Çocuk annenin ilk işidir, iş hayatı da daha çok erkeğin, babanın işidir." Bir kadının bu kadar emek verdiği, sınavlara hazırlandığı, kendini bir sürü şeyden mahrum edip eğitim hayatında vermiş olduğu emeklerin üretkenlik boyutuna mutlaka geçmesi lazım. Bu yüzden sadece okullarda değil aile içerisinde de üretkenliği ön plana çıkartmak çok önemlidir.

"GENELDE KADINLAR İKLİMLENDİRME SEKTÖRÜNÜ BİRAZ DAHA MEKANİK VE TEKNİK OLARAK GÖRDÜKLERİNDEN ÖTÜRÜ ÇEKİNCELERİ OLABİLİYOR"

■ ***Systemair HSK'nın bu konudaki yaklaşımı nedir?***

Ayça Eroğlu: Genelde kadınlar iklimlendirme sektörünü biraz daha mekanik ve teknik olarak gördüklerinden ötürü çekinceleri olabiliyor. Fakat

Ayşegül Eroğlu:
"Kadın da tıpkı erkek gibi sadece toplumun bir parçasıdır. Erkek personelimiz nasıl hangi görevlerde yer alıp, karşılığında neler elde ediyorsa kadın personellerimiz için de aynı şartlar geçerlidir."

sonuç olarak son dönemlerde özellikle de bizim şirketimizden örnek vermek gerekirse, Türkiye organizasyonumuzda %37 oranında kadın çalışıyor. Global olarak ise kadın personel %50, yönetici seviyesinde ise %25 oranında.

"TÜRKİYE'DE DE BİRÇOK FİRMADA KADIN YÖNETİCİLERİ GÖREBİLİYORUZ"

Ayşegül Eroğlu: Yıllardır erkek egemen bir toplum olarak ilerlemişiz, geçmişle kıyaslarsak kadınların artık kendilerinin farkına varabilmeleri için daha fazla imkanları var. Bunu fark eden ve sivrilmeyi hedefleyen kadınlar da o yüzden gerçekten erkeklerden bir adım öteye gidebiliyorlar. Kendini göstermek ve bayrağı taşıyan kişi olmak istiyorlar. O yüzden de başarılı ve hırslı kadınlar çok iyi pozisyonlara gelebiliyor. Türkiye'de de birçok firmada kadın yöneticileri görebiliyoruz.

"KIZ ÇOCUKLARININ EĞİTİMİ KADAR ERKEK ÇOCUKLARININ EĞİTİMİ DE BİR O KADAR ÖNEMLİ"

■ ***8 Mart Dünya Kadınlar Günü için iletmek istediğiniz bir mesaj var mı?***

Ayça Eroğlu: Bir kız çocuğu annesi olarak söyleyebilirim ki; evlilik ve annelik sonrası hayat gibi kavramlar hakkında kız çocuklarının önüne sınırlar çizilmemesi lazım. Erkekler için nasıl bir başarı hikayesi hedefleniyorsa kız çocuklarının da aynı şekilde desteklenmesi lazım. Hem erkek hem kız çocuklarının yetenekleri ve istekleri çerçevesinde eşit tutulması lazım.

Ayşegül Eroğlu: Kız çocuklarının eğitimi kadar erkek çocuklarının eğitimi de bir o kadar önemli. Karşı cinse duyduğu saygı, düşünce, eşitlik çocuk yaşlarda evde erkeklere verilecek sorumluluklarla oluşuyor.

TEMA VAKFI, İKLİM İÇİN KADIN LİDERLERİ DESTEKLİYOR

İklim hareketinde geçmişten bugüne önemli adımlar atan TEMA Vakfı, iklim değişikliğinden en çok kadınların etkilenmesine rağmen, karar süreçlerinde kadınların etkin yer alamamalarını gündemine alarak "İklim İçin Kadın Liderler Projesi"ni hayata geçirdi.

TEMA Vakfı, İklim için Kadın Liderler Projesi'nde bugüne kadar gerçekleştirilen ve önümüzdeki dönem için planlanan çalışmalarla ilgili detayları paylaşmak üzere kadın gazetecilere yönelik özel bir toplantı gerçekleştirdi.

Türkiye'nin, içinde bulunduğu Akdeniz Havzası sebebiyle iklim değişikliğine karşı en hassas ve riskli bölgelerden olduğunu belirten TEMA Vakfı Yönetim Kurulu Başkanı Deniz Ataç, toplumda her kesimin iklim değişikliğinin etkilerini farklı boyutlarda yaşadığına değindi. Deniz Ataç, "Ne yazık ki dünyada iklim değişikliğinden en çok kadınlar etkileniyor. Özellikle az gelişmiş ülkelerde toplumsal cinsiyet eşitliğinin önündeki engeller, ailenin bakımı, yemeği, ısınması ve suyunun tedarik edilmesi gibi rolleri kadınlara yüklüyor. Yine toplumsal yapı nedeniyle özellikle tarımda kadınlar aktif rol almasına rağmen toprağın sahibi erkekler oluyor. İklim değişikliğinin yarattığı problemlere karşı kadınlar tarlası için destek alamıyor, şartlarını iyileştiremiyor. Tarlada çalışan, üreten kadınken; iklim değişikliğine karşı desteklenen fonlardan yararlanan genelde erkekler oluyor. İklim değişikliğinin olumsuz etkileri bu sorunlar nedeniyle kadınların yaşamını daha da zor hale getiriyor. Sadece üretim ve toplumsal yaşamda değil, karar alma süreçlerinde de kadınlar yeteri kadar temsil edilmiyor. İklim değişikliğinden kadınlar erkeklere oranla daha fazla etkilenmesine rağmen iklim politikalarının oluşturulmasında kadınların temsil oranı çok az.

Dr. Barış Gencer Baykan'ın araştırmalarına göre müzakerelerde Türkiye delegasyonundaki kadın temsiliyeti oranı %35 seviyesindedir. Çevre ve iklim konusunda yürütülen çalışmalarda hızlı hareket edip etkin sonuçlar alabilen kadınlar, konuyla ilgili karar sürecinde yer alamıyor. Türkiye'nin 81

TEMA VAKFI YÖNETİM KURULU BAŞKANI DENİZ ATAÇ

ilinde bulunan temsilcilerimiz ve gönüllülerimiz arasında kadın erkek oranımızın eşit seviyede olmasından büyük mutluluk duyuyor, iklim hareketinde de eşit temsiliyeti çok önemli görüyoruz. İklim için Kadın Liderler Projesi ile Vakıf temsilcilerimizi hem iklim değişikliği konusunda bilgilendirip bilinçlendiriyor hem de iklim savunuculuğu yapmaları ve konuya liderlik etmeleri için destekliyoruz. Biliyoruz ki büyük toplumsal değişimler kadınların liderliğiyle olur. 2017 yılında İklim Değişikliği Konferansı'nda hükümetler Toplumsal Cinsiyet Eylem Planı'nı kabul ederek iklim değişikliği eylemine kadın ve erkeklerin eşit katılımının önemini vurguladı. Şimdi iklim için tüm kadınları harekete geçmeye ve sorumluluk almaya çağırıyoruz" dedi.

BİLİNÇLENDİRME ÇALIŞMALARI İLE KAPASİTE ARTIRIMI SAĞLANIYOR

CFLI (Kanada Yerel Girişimler Fonu) kapsamında desteklenen proje kapsamında gönüllülerin bölgelerinde sera gazı azaltımı ve etki azaltımı gibi konularda savunuculuk çalışmaları yapmalarını desteklemek ve yerel yönetimlerden iklim eylem planı talep etmelerini sağlamak amacıyla çalışmalar yürüttüklerini belirten TEMA Vakfı Yönetim Kurulu Başkanı Deniz Ataç, TEMA Vakfı'nda uzun zamandır iklim çalışmalarının yürütüldüğünü ancak Vakıf olarak ilk defa kadınlara yönelik bir proje gerçekleştirdiklerini ifade etti. Deniz Ataç, "Proje kapsamında Kasım 2018'de İstanbul'da düzenlediğimiz İhtiyaç Analizi Çalıştayı çıktılarıyla tasarladığımız eğitim programımızı Gaziantep'te uyguladık, webinar ve online eğitimler de düzenleyerek toplamda 29 ilde 86 temsilcimize eğitim verdik. Şimdi de onları savunuculuk konusunda destekleyeceğiz, yerel yönetimlere başvurmalarını, sera gazı emisyonlarının azaltımıyla ilgili girişimlerde bulunmalarını teşvik edeceğiz" dedi.

PROJEDEN FAYDALANAN KADINLAR DENEYİMLERİNİ PAYLAŞTI

Uzun süredir Tekirdağ Çerkezköy'de tarım alanına kurulması planlanan termik santrale karşı çalışmalar yürüten ve bu konuda başarılı bir sonuç elde edilmesinde önemli katkıları olan TEMA Vakfı Çerkezköy İlçe Sorumlusu Nilüfer Ceylan ve Çerkezköy Pınarca köyü sakini İlknur Bozkaya bölge halkıyla yürüttükleri faaliyetlerden söz etti. Ayrıca Gaziantep'ten toplantıya katılan TEMA Vakfı Şehitkamil İlçe Sorumlusu Duygu Karabay ise bisiklet gibi doğa dostu ulaşım olanakları ile ilgili yerel yönetimle yürüttüğü çalışmalara değindi.

KADINLARDAN 8 MART ÖNCESİ İŞ DÜNYASINA EŞİTLİK ÇAĞRISI:

YÖNETİM KURULLARINIZDAKİ TÜM ERKEKLERLE KARŞILAŞTIRILMAYA HAZIRIZ YETER Kİ, BİZİ EŞİT DEĞERLENDİRİN

Şirketlerin, derneklerin ve sivil toplum kuruluşlarının yönetim kurullarına kadın üye hazırlayan Yönetim Kurulunda Kadın Derneği (YKKD) 8 Mart Dünya Kadınlar Günü öncesi iş dünyasına eşitlik çağrısı yaptı.

Kadınların şirket, dernek ve sivil toplum kuruluşlarındaki temsil oranının artırılması ve yönetim kurullarında daha fazla kadının yer alması amacıyla çalışan Yönetim Kurulu'nda Kadın Derneği (YKKD) üyeleri, "3. Dönem Sertifika ve Mentorluk Programı" kapsamında iş dünyası temsilcileri ile bir araya geldi. İş dünyası temsilcileri ile kadın adaylar, kadınların yönetim kurullarında daha fazla yer alması için görüş alışverişinde bulundu.

"YKKD'DE ÜÇ DÖNEM SONUNDA 137 KADIN ŞU ANDA YÖNETİM KURULLARINDA ÜYE OLMAYA HAZIR"

YKKD Başkan Yardımcısı Arzu Aslan Kesimer, yaptığı açılış konuşmasında kendisinin de YKKD'nin 1. Dönem mentisi olduğunu belirterek "Sizlerin de desteği ile YKKD'de üç dönemde 137 kadın aday hazırladık. 137 kadın şu anda yönetim kurullarında üye olmaya hazır ve aday. İstanbul Borsası'nda halka açık 403 şirket var. Bunların 159'unda hiç kadın yönetim kurulu üyesi yok. Yani 159 şirketin yönetim kurulunda erkekler toplanıyor, kararlar alıyor, şirketleri yönetiyor. Ama toplumun yüzde 50'sini oluşturan ve tüketim kararlarının %70'ini veren kadınlar orada yok"dedi. Konuşmasının devamında mentorlara seslenen Kesimer şöyle devam etti: "Mentorlar olarak bizlere 'nasıl destek olabiliriz' diye soruyorsunuz… En büyük desteğiniz, yönetim kurullarındaki kadın sayısının artırılması için YKKD'nin önemini her fırsatta dile getirmeniz olacaktır. Çünkü yönetim kurullarında neden kadın olmadığını sorduğumuzda 'Yönetim kuruluna üye olmaya hazır kadın çok aradık, ancak bulamadık' yanıtını alıyoruz. Biz varız, 137 kişi olduk ve buradayız. Bunu söyleyen yönetim kurullarındaki bütün üyelerle karşılaştırılmaya hazırız.

Erkek yönetim kurulu üyelerinin özgeçmişleriyle, yaptıkları işlerle, başarılarıyla, sertifikalarıyla, programlarıyla, okullarıyla kısacası tüm yetkinlikleriyle karşılaştırılmaya hazırız. Eğer gerçekten öyleyse kabul ediyoruz. Tekrarlamak isterim ki biz varız ve hazırız."

"TÜRKİYE'DE YÖNETİM KURULUNDA KADIN KONUSU BİR TALEP KONUSUDUR"

YKKD Mentor Komitesi Eş Başkanı Murat Yeşildere ise, yaptığı konuşmada "Kadın liderlerin donanımları erkeklerle boy ölçüşmeye hazır. Kadınlar, erkek yönetim kurulu üyeleriyle hiçbir yetkinlikte geride kalan bir noktada değiller. Dolayısıyla Türkiye'de yönetim kurulunda kadın konusunun bir arz değil, talep konusu olduğunu söyleyebilirim. Kadınlar görev almaya hazır ve bu konuda güçlü bir istekleri var" dedi.

YKKD 3. Dönem mentorları arasında yer alan Aclan Acar, Ali Ülker, Arzuhan Doğan Yalçındağ, Bülend Özaydınlı, Canan Ercan Çelik, Cansen Başaran Symes, Erdal Aksoy, Evguenia Stoichkova, Feyhan Yaşar, Füsun Akkal Bozok, İzzet Garih, Lale Saral Davelioğlu, Mahmut Ünlü, Mehmet Ali Berkman, Mehmet Sönmez, Muzaffer Akpınar, Ömer Aras, Reha Yolalan, Selen Kocabaş, Sevdil Yıldırım, Tayfun Bayazıt, Dr. Yılmaz Argüden, YKKD Yönetim Kurulu Üyeleri Arzu Aslan Kesimer, Murat Yeşildere, Banu İşçi Sezen, Ebru Dorman, Burçak Güven, Özlem Cinemre, Elif Çelik, Yiğit Oğuz Duman, Özge Bulut Maraşlı, Nesrin Tuncer, Feza Tan, Ela Kulunyar, Demet Özdemir, Selen Okay Akçalı ile bir araya gelerek, iş dünyasındaki kadın-erkek eşitliği için yapılması gerekenleri konuştu.

Allianz Türkiye Yönetim Kurulu Başkanı Cansen Basaran Symes:
Ben tek bir şey söylemek isterim. Konuştuklarımızı yapalım yeter. Çünkü bu masalarda hiç yeni bir şey duymuyoruz, herkes konuştuğunu yaparsa bu problemi çözeriz.

Doğan Şirketler Grubu Yönetim Kurulu Danışmanı Özge Bulut Maraşlı:
Dünyada ve ülkemizde kadının toplumsal yerinin her gün geliştirilmesi için yüzlerce çalışma yapılıyor. Bu çalışma farklı seviyelerde eğitim üzerine, istihdam üzerine. Ancak bizim yönetim kurulunda kadın derneğiyle yapmış olduğumuz çalışma, kadınların karar merceğinde yer alması üzerine odaklandı. Umut ediyoruz ki önümüzdeki dönem içerisinde Türkiye'de kayda değer gelişmeleri de paylaşabiliyor olalım. Tüm dünya nüfusunun yüzde 50'si kadın. Kadınlar hayat konusundaki, ailelerin içerisine pek çok tercihe yön veriyor. Dolayısıyla her alanda onları güçlü kılmak için, geleceğe onları hazırlamak için, karar mekanizmalarında da kadınların yer alması gerektiğine inanıyoruz.

Bayazıt Yönetim Danışmanlık Kurucusu Tayfun Bayazıt:
Daha fazla kadının nasıl istihdamda olumlu katkılarını görüyorsak, yönetim kurulları karar kalitelerini arttırma açısından da daha fazla kadının yönetim kurulunda bulunması büyük önem taşıyor. Yönetim kademesinde başarılı olan, kendini ispat etmiş olan kadınların yönetim kurullarında daha fazla rol almaları, yönetim kurullarının bu açıdan da kendilerine yer açması açısından YKKD'nin çok ciddi katkıları olduğunu görüyorum.

MV Holding Yönetim Kurulu Başkan Vekili Muzaffer Akpınar:
35 yıllık iş hayatımda kadınlarla çalıştım. Kadınlarla beraber çalıştığım her iş ortamında, çok büyük başarılara beraberce imza attık. Çok büyük kıymet verdiler. Çok büyük öngörüler, iç görüler, çok büyük düşünceler ve aksiyonlar ortaya koydular. Her zaman beraberce gururla çalıştık, keyifle çalıştık. Hiçbir zaman kimliklerini bilmedim aslında öyle bir farkındalığımda olmadı. Bu farkındalığın olmadığı bir dünyayı hayal ediyorum.

Yıldız Holding Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı Ali Ülker:
Özellikle yönetim kademelerinde kadın sayısının artışı son yıllarda yönetimdeki çeşitliliği, bakış perspektifinin zenginleşmesine fayda sağladı. Ama şirketlerin en üst düzey organı olan yönetim kurulunda da kadının temsil edilmesi, homojen toplumdaki kadının birleştirici, uzlaştırıcı özelliklerinin ve aynı zamanda farklı bir bakış açısının temsili bizim için çok önemli.

ARGE Danışmanlık Yönetim Kurulu Başkanı Dr. Yılmaz Argüden:
Yönetim kurullarının en önemli görevi, konuları çok faklı bakış açılarından değerlendirmek. Bu nedenle çeşitlilik, aslında yönetim kurullarına zenginlik katıyor. Kadınların yönetim kurullarında bulunması ise bu çeşitliliği sağlamanın önemli unsuru. Ülkemizde bugün yönetim kurulunda kadın oranı yüzde 15 dolaylarında, YKKD faaliyete başladığında dernek başladığında yüzde 11 civarındaydı. Dolayısıyla ilerleme hızı oldukça yavaş. Aşağı yukarı aynı seviyede başladığımız İngiltere'de aynı süreçte bu oran yüzde 30'a kadar çıktı. Dolayısıyla hızlanma ihtiyacımızın olduğunu düşünüyorum.

SCHNEIDER ELECTRIC, CİNSİYET EŞİTLİĞİ ÇALIŞMALARIYLA

İKİ ÖNEMLİ BAŞARIYA İMZA ATTI

Schneider Electric, üst üste iki yıl Bloomberg Cinsiyet Eşitliği Endeksi'nde liderler arasında yer aldı. Ayrıca şirket cinsiyet eşitliğine dair öncü çalışmalarından dolayı Catalyst Ödülü'ne de layık görüldü.

Enerji yönetimi ve otomasyonda dünya çapında uzman olan Schneider Electric, 2019 Bloomberg Cinsiyet Eşitliği Endeksi'ne (GEI) dahil edilen 230 şirketten biri olarak ödüllendirildi. Üst üste ikinci kez listede yer alan şirket, grup çapında cinsiyet eşitliği ve katılımına olan bağlılığı adına kaydettiği ilerleme için ödüle layık görüldü. Ayrıca şirketin özellikle Hindistan'da yaptığı cinsiyet eşitliğine dair girişimleri de bu alanda öncü çalışmaları görünür kılan Catalyst Ödülü ile onurlandırıldı. Şirket, Catalyst Ödülü'nü almaya hak kazanan dört firma arasında yer aldı.

Cinsiyet eşitliği alanındaki çalışmalarının ödüllendirilmesinden büyük memnuniyet duyduklarını dile getiren Schneider Electric İnsan Kaynakları Başkan Yardımcısı Olivier Blum; "Schneider Electric olarak her yerde, herkes için eşit fırsat sunmayı kendimize görev edindik. İnsanların potansiyellerini en iyi şekilde kullanabilmeleri için tüm imkanlarımızı kullanıyoruz. Girişimlerimizin sonuçlarını da almaya başladık. Bloomberg'in GEI endeksine dahil edilmemiz ve Catalyst Ödülüne layık görülmemiz, Çeşitlilik ve Katılım konusunda hem global hem de ülke düzeyindeki güçlü başarımızı kanıtlar nitelikte" dedi.

BLOOMBERG, SCHNEIDER ELECTRIC'İN ÇEŞİTLİLİĞE VE KATILIMA OLAN BAĞLILIĞINI ONURLANDIRDI

Yöneticilere ve yatırımcılara dünyanın en büyük finansal hizmet şirketlerinin cinsiyet eşitliği performansı konusunda karşılaştırmalı bilgi sunmak için 2016'da oluşturulan GEI, 2018 Endeksi için tüm sektörlere genişletildi. Schneider Electric ise 2019 yılında sıralamaya giren 230 global şirketten ve sanayi alanından listede yer alabilen 8 şirketten biri oldu.

Schneider Electric endekste üst yönetim bağlılığı, cinsiyet açısından katılımcı şirket politikaları ve toplum katılımı alanlarında yüksek puan aldı. Bu güçlü performans şirketin olumlu değişimi teşvik eden ve ilerlemesini izleyen sayısız girişimini yansıtıyor. Bunlardan bazıları Schneider Sürdürülebilirlik Etkisi kapsamında yer alan Global Aile İzni politikası, global ücret eşitliği çerçevesi ve tüm çalışanların değişken tazminatının tanınması gibi barometrelerden oluşuyor. Schneider Sürdürülebilirlik Etkisi ile 2018'in sonu itibariyle 50'den fazla ülkede Aile İzni politikasını uygulandı ve Grup çalışanlarının %90'ından fazlası Eşit Ücret Çerçevesi kapsamına sokuldu.

Bloomberg Başkanı ve U.S. 30% Club Kurucu Başkanı Peter T. Grauer: "Cinsiyet eşitliğini Bloomberg GEI standartları çerçevesinde ölçmeye yönelik çalışmalarından dolayı Schneider Electric'i ve endekste yer alan diğer kurumları tebrik ediyoruz. Schneider Electric, gerçek anlamda katılımcı bir işyeri yaratmaya çalışan diğer şirketlere liderlik ettiğini bu başarısıyla çalışanlarına, yatırımcılara ve iş dünyasına güçlü bir şekilde göstermektedir" şekilde konuştu.

CATALYST ÖDÜLÜ, SCHNEIDER ELECTRIC'İN HİNDİSTAN' DAKİ OLAĞANÜSTÜ GELİŞİMİNİ GÖZLER ÖNÜNE SERİYOR

Schneider Electric'in cinsiyet eşitliği çalışmalarına verilen bir diğer ödül ise Catalyst Ödülü oldu. Bu ödül, işyeri katılımı üzerinden kadınlara yönelik ilerlemeyi hızlandıran, kanıtlanmış ve ölçülebilir sonuçları olan, yenilikçi organizasyonel yaklaşımlara veriliyor. Şirket bu ödülü alan dördüncü firma oldu. Ödül, şirketin Hindistan'da sağladığı gelişmeyi takdir etmek için verildi.

Catalyst Ödülü ekibi, Grubu değerlendirmek amacıyla Schneider Electric Hindistan liderleriyle ve çalışanlarıyla temas kurarak dokümantasyon incelemeleri, telefon görüşmeleri ve yerinde ziyaretler içeren kapsamlı bir değerlendirme yaptı. Catalyst Ödülü yetkilileri cinsiyet eşitliğinin önemli bir sorun olduğu bir ülkede Schneider Electric Delhi ve Bangalore ofislerinde katılımın organizasyona getirdiği sonuçlardan oldukça etkilendiklerini açıkladılar.

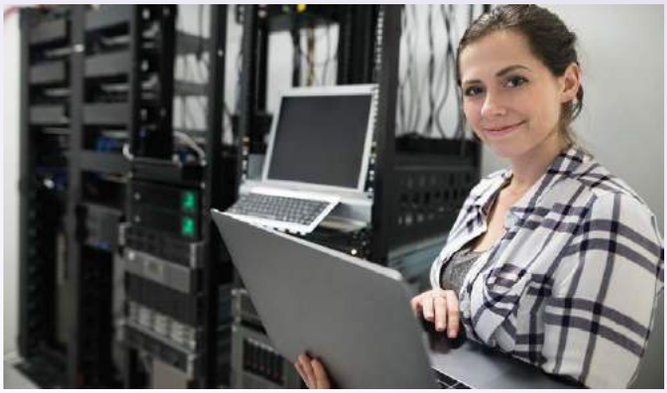
Schneider Electric'in Hindistan'da gerçekleştirdiği bütünsel yaklaşımı, temel olarak şu başlıklardan oluşuyor:

- Hedefli işe alma: Engelliler dahil olmak üzere farklı sosyal gruplardan kişilere işe alımlarda öncelik veriliyor ve böylece çalışma ortamındaki çeşitlilik artıyor.

- Kadınları iş yaşamına kazandırma: Kadınların işgücüne geri dönüşünü kolaylaştıran programlar desteklenerek kadın çalışan sayısı artıyor.

- Cinsiyet eşitliği çalışmalarına erkekleri dahil etme: Cinsiyet eşitliği için çeşitli projelerde erkeklerin yer alması ve projelere aktif katılımları sağlanıyor.
- Herkese yönelik esnek iş düzenlemeleri: Çalışanlara hasta yakınlarının bakımı gibi durumlarda uzun süreli uzaktan çalışma izni sağlanıyor. Buna baba ebeveyn izni de dahil.

Bu çalışmalar kapsamında 2015'ten 2018'e kadar inisiyatifin etkisi giderek somut hale geldi ve genel işgücünde %5'e varan bir daralmaya rağmen kadınların işgücündeki oranı %15,9'dan



%20,8'e yükseldi. Kadınların gönüllü işten ayrılma oranları ise neredeyse yarı yarıya düşerek %14,6'dan %7,8'e geriledi.

Schneider Electric Hindistan İdari Müdürü ve Bölge Başkanı ve Grubun Global Çeşitlilik ve Katılım Kurulu Üyesi Anil Chaudhry, şirketin Hindistan'daki başarısı hakkında şunları dile getirdi; "Schneider Electric'te çeşitliği kucaklamak denilen şeyin aslında sadece bu dünyanın gerçeğini filtreden geçirmeksizin kabul etmek anlamına geldiğini biliyoruz. Belirtmeye gerek yok ki farklı kültürlere, cinsel kimliklere, sosyo-dini tercihlere ve özel yeteneklere sahip bireyler için güçlendirici bir ortam oluşturmak kendi gerçek benliklerini işe getirmelerini sağlamaktadır. Bu ortak özellik işte ve dışarıda ellerinden gelen en iyi katkıyı sunmalarını sağlamaktadır. Çeşitlilik ve katılım konusunda böyle bir ortamı çalışanlarımıza sağlıyor olmaktan gurur duyuyoruz ve Catalyst Ödülü'ne layık görülmekten ötürü de gerçekten onur duyduk. Bu konuda tutkuyla çalışma yürüten ekibime teşekkür ediyorum".

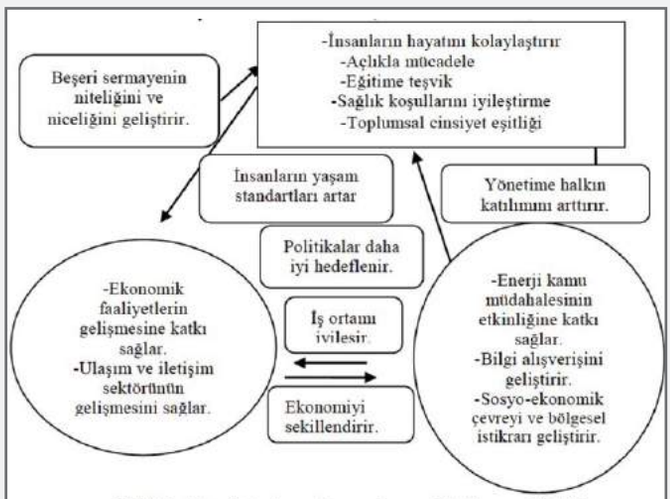
Schneider Electric Hindistan'ın kazandığı başarı, şirketin global düzeyde liderlik ettiği çeşitlilik ve katılım dönüşümünün bir kanıtı. Schneider Electric'in Hindistan'daki başarıları, herkese eşit katılım fırsatı sunmaya odaklanarak şirketin tüm çalışanlar için hem fiziksel hem de psikolojik anlamda güvenli bir çalışma ortamı sağlama çalışmalarına örnek oluşturuyor.

Dr.Öğr. Üyesi Nazan Şahbaz KILINÇ
Kırıkkale Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
İktisat Bölümü

ENERJİ SEKTÖRÜ VE KARBON EMİSYONU

Atmosferik karbondioksit seviyesi sanayi devriminin başlangıcından bu yana sürekli artmaktadır ve küresel ekonomi büyüdükçe bu düzeyin daha da hızlı artacağı tahmin edilmektedir. Önemli iklim değişiklikleri belli gazların özellikle de karbon gazının atmosferik yoğunluğunun artmasıyla önemli ölçüde ilişkilidir. Yenilenebilir enerji teknolojileri fosil yakıtlarla karşılaştırıldığında çok düşük ya da sıfıra yakın sera gazı emisyonu üretmektedir. Yenilenebilir enerji teknolojileri hidro, rüzgar, güneş, jeotermal, atık enerji ve biokütle enerjisini içermektedir. Uluslararası Enerji Ajansı 2050 yılına kadar petrol talebinde %70 ve karbon emisyonunda %130 artış beklemektedir (ASME, 2009: 7).

Enerji, gelişmekte olan ülkelerde sürdürülebilir kalkınma için gerekli olan insan, ekonomik ve sosyal gelişmelerden oluşan önemli döngüye katkıda bulunmaktadır. Yeterli düzeyde temiz enerjinin arzı, yaşam standartlarını yükseltmesi, beşeri sermayenin niceliğini ve niteliğinin artırması, iş ve doğal çevrenin iyileştirmesi ve hükümet politikalarının etkinliğinin artırmasının temelini oluşturmaktadır (OECD, 2007: 17).



***Şekil 2:** Enerji-toplum-ekonomi-sosyal kalkınma ilişkisi*
***Kaynak**: African Economic Outlook (OECD/ADB, 2004)*

Enerjinin toplum, ekonomi ve sosyal kalkınmayla ilişkisi Şekil-2' de özetlenmiştir.

Türkiye, AB-28 ve OECD ülkelerinin toplam sera gazlarının 1990-2013 dönemindeki gelişimi Tablo-1'de verilmektedir.

Tablo-1 incelendiğinde, 1990-2005 yılları arasında Türkiye ile birlikte sanayileşmiş ülkelerin yer aldığı OECD grubunun

Tablo 1: *Karşılaştırmalı sera gazı emisyonları (CO_2 eşdeğeri)*

Yıllar	AB-28 Toplam Sera Gazı Emisyonu (Milyon ton)	OECD Toplam Sera Gazı Emisyonları (Milyon ton)	Türkiye Toplam Sera Gazı Emisyonu (Milyon ton)
1990	5.626	14.858	188.43
1991	5.522	14.865	200.65
1992	5.325	14.906	211.73
1993	5.223	15.009	223.08
1994	5.198	15.211	218.53
1995	5.253	15.372	238.82
1996	5.360	15.820	259.94
1997	5.261	15.886	273.17
1998	5.221	15.809	275.31
1999	5.111	15.868	276.02
2000	5.121	16.163	298.21
2001	5.172	16.065	279.25
2002	5.131	16.121	287.22
2003	5.216	16.312	303.77
2004	5.217	16.520	313.27
2005	5.178	16.537	330.98
2006	5.173	16.490	350.74
2007	5.118	16.684	380.95
2008	5.006	16.342	367.21
2009	4.642	15.448	370.01
2010	4.751	15.913	402.10
2011	4.603	15.700	422.42
2012	4.544	15.506	439.87
2013	4.611	-	459.10

Kaynak: *Eurostat, OECD Statistics*

Tablo- 2: *Sera gazı emisyonları (CO_2 eşdeğeri-milyon ton)* *

Yıl	CO_2	CH_4	N_2O	F Gazları	Toplam
1990	153,8	46,8	17,0	0,6	218,2
1991	159,4	48,1	16,6	0,7	224,9
1992	164,5	48,3	17,3	0,7	230,8
1993	172,9	48,5	18,4	0,7	240,5
1994	169,7	48,5	15,8	0,6	234,6
1995	184,3	48,5	16,2	0,5	249,5
1996	200,9	49,1	17,2	0,9	268,0
1997	215,1	48,5	17,4	1,1	282,1
1998	214,6	48,8	19,3	1,1	283,8
1999	212,4	50,8	19,5	1,0	283,7
2000	239,0	51,0	19,0	1,7	310,8
2001	223,6	50,6	16,7	1,8	292,7
2002	232,2	48,9	17,6	2,5	301,3
2003	248,1	50,3	18,3	3,0	319,7
2004	260,1	50,2	19,2	3,6	333,1
2005	285,9	52,2	19,7	3,9	361,7
2006	309,8	54,2	20,3	4,3	388,6
2007	340,6	57,0	19,7	4,5	421,8
2008	330,1	58,3	17,9	4,0	410,4
2009	318,5	58,3	19,7	4,2	400,7
2010	326,1	60,4	19,5	5,7	411,7
2011	343,7	63,2	19,5	6,1	432,5
2012	368,3	67,6	21,0	7,2	464,2
2013	363,4	65,8	23,2	6,7	459,1

**: Arazi kullanımı, arazi kullanımı değişikliği ve ormancılıktan kaynaklanan emisyonlar ve yutaklar envantere dahil edilmemiştir*

Kaynak: *TÜİK, Seragazı Emisyon Envanteri*

yıllık emisyon miktarlarındaki sürekli artış olduğu gözlenmekle birlikte, 2005 sonrasında Türkiye'deki sera gazı emisyonu artmaya devam etmiş ancak OECD ülkelerinin sera gazı emisyonlarında azalma olduğu görülmektedir. Sera gazı emisyonlarının genel olarak artan bir trend eğiliminde olduğu görülmektedir. Toplam sera gazı emisyonunun 2008 yılında 2009 yılına göre 13 milyon ton azaldığı, 2009 yılından itibaren ise sürekli arttığı dikkat çekmektedir.

Türkiye, UNFCCC (United Nations Framework Convention on Climate Change) gereklerine uygun bir şekilde, sera gazı envanterini ve Ulusal Bildirimi'ni hazırlamaktadır. Envanter, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı, Çevre ve Orman Bakanlığı, Ulaştırma Bakanlığı, Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı, Türkiye Teknoloji Geliştirme Vakfı ve üniversitelerin ortak çalışmasıyla hazırlanmaktadır. Türkiye'de sera gazı emisyonlarının gelişimi Tablo-2'de gösterilmiştir.

Tablo-2 incelendiğinde, Türkiye'de sera gazı emisyonları içinde CO2 'nin en büyük paya sahip olduğu gözlemlenmektedir. 1990 yılında toplam salımlar içinde CO2'nin payı %75 iken 2011 yılında %82'ye yükselmiştir. 2011 yılında CH4'ün payı %14, N2O'nun payı %3 ve F gazlarının payı ise %1,5'dir.

Sera etkisine yol açan karbondioksit emisyonunun büyük bir kısmı enerji üretimi ve tüketiminde fosil yakıtların kullanılmasından kaynaklanmaktadır. Bu nedenle fosil yakıt kullanımını azaltmayı ve fosil kaynaklar yerine çevreye zarar vermeyen yenilenebilir enerji kaynaklarının kullanımını teşvik edecek bir vergi politikası çevresel dışsallıkların azaltılmasına katkı sağlayacaktır (Herber ve Raga, 1995: 258).

Tablo-3'de Türkiye sera gazı emisyonlarının alt sektörlere göre dağılımı verilmiştir.

Tablo 3: *Sektörlere göre toplam sera gazı emisyonları (CO_2 eşdeğeri)**

Yıllar	Enerji	Endüstriyel İşlemler	Tarımsal Faaliyetler	Atık	Toplam	1990 yılına göre değişim
1990	131,6	31,1	41,6	13,9	218,2	-
1991	135,6	32,5	42,3	14,5	224,9	3,1
1992	141,3	31,9	42,5	15,1	230,8	5,8
1993	149,1	32,3	43,4	15,7	240,5	10,2
1994	145,6	32,0	40,7	16,3	234,6	7,5
1995	158,8	33,7	40,2	16,9	249,5	14,4
1996	173,9	35,4	41,2	17,5	268,0	22,9
1997	187,0	37,3	39,5	18,3	282,1	29,3
1998	186,6	37,1	41,3	18,9	283,8	30,1
1999	186,3	35,8	41,7	19,8	283,7	30,0
2000	213,8	36,2	40,1	20,7	310,8	42,5
2001	197,2	36,6	37,4	21,5	292,7	34,1
2002	205,2	37,8	36,2	22,2	301,3	38,1
2003	218,2	41,0	37,6	22,8	319,7	46,5
2004	228,5	43,4	37,5	23,7	333,1	52,7
2005	251,8	46,9	38,5	24,6	361,7	65,8
2006	275,1	48,4	39,5	25,6	388,6	78,1
2007	306,4	50,2	39,0	26,2	421,8	93,4
2008	294,2	52,6	36,9	26,6	410,4	88,1
2009	280,5	54,9	38,5	26,9	400,7	83,7
2010	284,8	60,0	39,8	27,2	411,7	88,7
2011	297,6	65,6	41,6	27,7	432,5	98,2
2012	320,8	69,6	46,3	27,6	464,2	112,8
2013	311,2	72,0	49,8	26,0	459,1	110,4

**: Arazi kullanımı, arazi kullanımı değişikliği ve ormancılıktan kaynaklanan emisyonlar ve yutaklar envantere dahil edilmemiştir*

Kaynak: *TÜİK, Seragazı Emisyon Envanteri*

Tablo-3'de yer alan sera gazı emisyonlarının sektörel bazda yıllar itibariyle gelişimi incelendiğinde, toplam emisyonların 1994, 2001 ve 2008 yıllarında yaşanan kriz dönemleri dışında sürekli arttığı görülmektedir. Sektörel bazda incelendiğinde, tarım sektöründen kaynaklanan emisyonun 1990-2005 döneminde düştüğü, atıklardan kaynaklanan emisyonların ise rekor derecede arttığı, 2005 yılından itibaren ise tarımsal faaliyetler ve atıklardan kaynaklanan sera gazı emisyonlarının neredeyse sabit kaldığı; toplam emisyonlardaki artışın büyük oranda enerji üretim ve tüketiminden ve endüstriyel süreçlerden kaynaklandığı görülmektedir. 2011 yılında toplam emisyonlar içinde en büyük payı %71 ile enerji sektörü almaktadır. Enerji sektörünü %13'lük pay ile sanayi sektörü, %7'lik pay ile tarım sektörü takip etmektedir.

2023'TE TÜRKİYE'DE ELEKTRİĞİN EN UCUZA ÜRETİLDİĞİ KAYNAKLAR GÜNEŞ VE RÜZGÂR OLACAK

2050 yılına kadar Türkiye'nin kurulu gücünün iki katına çıkacağı öngörülüyor. Bunun yarısını rüzgar ve güneş enerjisinin oluşturması bekleniyor.

SHURA Enerji Dönüşümü Merkezi ve Bloomberg New Energy Finance'in (BloombergNEF) düzenlediği 'Türkiye'nin Enerji Dönüşümünde Kısa Vadeli Yatırımları Hızlandırmak için Uzun Vadeli Çözümler' toplantısı bugün İstanbul'da gerçekleştirildi. SHURA Enerji Dönüşümü Merkezi Yönlendirme Komitesi Başkanı Selahattin Hakman'ın ev sahipliği yaptığı etkinlikte, gelecek 30 yılda yenilenebilir enerji kaynaklarının Türkiye'nin elektrik üretimindeki payı ve etkisi ele alındı, enerji dönüşümündeki gelişmelerin piyasa üzerindeki etkileri tartışıldı.

Toplantıda BloombergNEF'in hazırladığı 'Türkiye Enerji Piyasasının Uzun Vadeli Görünümü' raporu, kurumun Avrupa, Ortadoğu & Afrika Politika Analisti Katherine Poseidon tarafından açıklandı. BloombergNEF'in her yıl yayınladığı ve enerji sektörünün küresel ölçekte uzun vadeli ekonomik tahminlerine dayanılarak hazırlanan raporda, uzun vadeli değişimlerin Türkiye'nin elektrik sektöründeki kaynak türlerine etkisine yer veriliyor. Çalışmada, 2050 yılına kadar Türkiye'de yenilenebilir enerji kaynaklarına yapılabilecek yatırımlar ve bunun ekonomik yansımaları inceleniyor.

SHURA Enerji Dönüşümü Merkezi'nin 'Türkiye'de Enerji Dönüşümü: Yatırımlar ve Fırsatlar' serisinin ikincisi olan etkinliğin açılış konuşmasını yapan Selahattin Hakman, önümüzdeki yıllarda elektrik üretiminde yenilenebilir kaynakların payının artacağına dikkat çekti. Hakman, "SHURA tarafından yapılan çalışmalarda da Türkiye'nin elektriğinin yüzde 50'sinin rüzgar, güneş ve diğer yenilenebilir enerji kaynaklarından sağlanabileceği ortaya konulmuştu. BloombergNEF'in araştırması ise SHURA'nın bulgularını destekliyor ve çıtayı daha da yükseltiyor" dedi.

ICCI 2019 | 25 yıl

Doğal Gaz ve Kömür Sistemleri

Dağıtık Enerji Üretimi

Akıllı Şebekeler

Enerji Depolama

Enerji Verimliliği

Dijitalizasyon

Yenilenebilir Enerji

Enerji Ödülleri

Startup

Diplomatik Alan

Gen-X

B2B

25. ULUSLARARASI ENERJİ VE ÇEVRE FUARI VE KONFERANSI

28-30 MAYIS 2019

İSTANBUL FUAR MERKEZİ

Sektörel Fuarcılık A.Ş.
Tel. +90 212 334 69 00
Fax +90 212 334 69 70
Email: info@icci.com.tr
www.icci.com.tr

Destekleyenler

T.C. ENERJİ VE TABİİ KAYNAKLAR BAKANLIĞI

T.C. TİCARET BAKANLIĞI

EPDK ENERJİ PİYASASI DÜZENLEME KURUMU

KOSGEB

BU FUAR 5174 SAYILI KANUN GEREĞİNCE TÜRKİYE ODALAR VE BORSALAR BİRLİĞİ DENETİMİNDE DÜZENLENMEKTEDİR

SELAHATTİN HAKMAN
SHURA ENERJİ DÖNÜŞÜMÜ MERKEZİ
YÖNLENDİRME KOMİTESİ BAŞKANI

DEĞER SAYGIN
SHURA ENERJİ DÖNÜŞÜMÜ MERKEZİ
DİREKTÖRÜ

KATHERINE POSEIDON,
AVRUPA, ORTA DOĞU & AFRİKA POLİTİKA
ANALİSTİ - BLOOMBERGNEF

SHURA Enerji Dönüşümü Merkezi Direktörü Değer Saygın ise, 2018'de ve 2019 Ocak ayında yayınladıkları raporlara değinerek enerji dönüşümünde Türkiye'nin potansiyelini, hangi yatırımlara ihtiyaç duyulduğunu anlattı. Saygın, Türkiye'nin enerji dönüşümüne hız kazandırması için yapılması gerekenleri şöyle özetledi:

"BloombergNEF'in çalışması önümüzdeki yıllarda güneş ve rüzgar yatırım maliyetlerindeki düşüşün devam edeceğini ortaya koyuyor. Türkiye'nin bu düşüş potansiyelinden yararlanması için, başarılı birçok ülke örneğinde olduğu gibi, uzun vadeli planlamayı önceliklendirmesi önemli. Bu planı hayata geçirebilmek için daha güçlü bir düzenleyici çerçeve belirlenmeli. Bu çerçevenin de Türkiye'de enerjinin yarısından fazlasının yenilenebilir kaynaklardan üretilmesi için gereken esnekliği sağlayacak şekilde düzenlenmesi büyük fayda sağlayacak."

Katherine Poseidon ise şunları söyledi: "BNEF'in Yeni Enerji Görünümü modelinin en düşük maliyetli senaryosuna göre, yenilenebilir enerjideki düşen teknoloji maliyetleri sayesinde 2050'de Türkiye'de üretilen elektriğin yüzde 88'i sıfır karbon emisyonlu kaynaklardan sağlanabilir. 2023'te ise yeni kurulan rüzgar ve güneş santrallerinden üretilen elektriğin maliyetinin yeni kömür santrallerine göre daha ucuz olabileceğini görüyoruz. Halihazırda ise yeni güneş ve rüzgar santrali kurmak, kombine doğalgaz çevrim santrallerinin işletiminden daha ucuz."

Güneş Yatırımları Doğalgazdan Ucuz Olacak

Rapora göre, Türkiye'nin toplam elektrik kurulu gücünün 2017 ile 2050 yılları arasında iki katına çıkması öngörülüyor. Onshore rüzgar (yüzde 25) ve güneş (yüzde 25) enerjisi kurulu güçlerinin payının toplam kurulu gücün yarısına denk gelmesi bekleniyor. Rüzgar ve güneşin kurulu güçteki payı artarken, yatırım maliyetlerindeki düşüşe dikkat çekiliyor. Çalışmada şu bilgilere yer veriliyor: "Büyük ölçekli güneş santrallerinin seviyelendirilmiş elektrik maliyetlerinde 2018 ile 2050 yılları arasında yüzde 77'lik düşüş öngörülmektedir. Aynı dönemde rüzgar enerjisinden üretilen elektriğin seviyelendirilmiş maliyetinin yüzde 56 oranında düşeceği beklenmektedir. Aynı zamanda 2020'lerin başından itibaren yeni kurulan güneş ve rüzgar santrallerinin seviyelendirilmiş enerji maliyetlerinin yeni kurulan kömür ve doğalgaz santrallerine oranla daha ucuz olacağı düşünülmektedir. Analiz ayrıca, 2023 yılında büyük ölçekli güneş enerjisi santrali yatırımlarının mevcut doğalgaz santrallerinin işletmesinden daha ucuz hale geleceğini öngörmektedir."

Enerji Talebi 30 Yılda İki Katına Çıkacak

2017 yılında Türkiye'nin kurulu gücünün yarısından biraz fazlasının fosil yakıtlarından oluştuğuna dikkat çekilirken, 2050 yılında yenilenebilir enerjinin toplam kurulu güçteki payının yüzde 68 seviyesine ulaşabileceği vurgulanıyor.

2017 ile 2050 yılları arasında büyüyen ekonomi ve nüfus artışı sebebiyle elektrik talebinin günümüze oranla iki katına çıkmasının (yüzde 126 artması) beklendiği belirtiliyor. 2023 itibarıyla elektrik talebindeki artışa rağmen elektrik sektörünün sera gazı emisyonlarının düşebileceğinin altı çiziliyor.

Sıfır Emisyonlu Elektrik Üretiminin Payı Yüzde 88

Bununla birlikte raporda 2018 ile 2050 yılları arasındaki yeni kurulu güç yatırımının yaklaşık 276 milyar dolar olabileceği belirtiliyor. Ayrıca üretimde yenilenebilir kaynakların payının artmasıyla Türkiye'nin elektrik sisteminde daha fazla esnekliğe ihtiyaç duyulacağının altı çiziliyor. Doğalgaz santralleri de bu esnekliğe kısmen katkıda bulunabilecek.

Bunun yanında BloombergNEF'in çalışmasından çıkan sonuçlara göre batarya depolama sistemleri gibi gelişmeler esnekliğin artırılmasında rol oynayacak ve toplam elektriğin yüzde 88'inin sera gazı emisyonuna sebep olmayan kaynaklardan üretilmesine imkan verecek.

Etkinlik kapsamında ayrıca SHURA Enerji Dönüşümü Merkezi Yönlendirme Komitesi Başkanı Selahattin Hakman, Limak Enerji Grubu CEO'su Birol Ergüven, Borusan EnBW Genel Müdürü Mehmet Acarla ve Enerji Ticareti Derneği Kurucu Başkanı ve Başkan Vekili Mustafa Karahan'ın katıldığı 'Türkiye'nin Uzun Vadeli Enerji Planlaması Nasıl Güçlendirilir ve Yatırım Risklerinin Üstesinden Nasıl Gelinir' başlıklı oturum düzenlendi.

INGAS 2019

8.ULUSLARARASI DOĞALGAZ KONGRE & FUARI
8TH INTERNATIONAL NATURAL GAS CONGRESS & FAIR

Ortak Enerjimiz
Ortak Geleceğimiz

17-18 Ekim 2019 • Haliç Kongre Merkezi

www.ingas.istanbul • www.igdas.istanbul

MİLLİ ENERJİ | EPDK ENERJİ PİYASASI DÜZENLEME KURUMU | GAZBİR-GAZMER | IGU INTERNATIONAL GAS UNION UNION INTERNATIONALE DU GAZ | İSTANBUL BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ | İGDAŞ "Gökyüzüyle Arkadaş"

Organizasyon
HHB-EXPO
"Dünyayı Saran, Organizasyona Işık Tutan Vizyon"

BU FUAR 5174 SAYILI KANUN GEREĞİNCE TOBB (TÜRKİYE ODALAR VE BORSALAR BİRLİĞİ) İZNİ İLE DÜZENLENMEKTEDİR.

ZORLU ENERJİ KALİBRASYON MERKEZİ PERİYODİK MUAYENE BAŞVURU SÜRECİ KONUSUNDA BİLGİLENDİRDİ

Elektrik, su ve gaz sayaçları gibi ölçü aletlerinin periyodik muayene başvuru süreleri Şubat ayı sonu itibariyle biterken; Gaziantep Organize Sanayi Bölgesi'nde faaliyet gösteren Zorlu Enerji Kalibrasyon Merkezi, doğalgaz sayaçlarının periyodik muayene başvurularının tamamlanması ve aynı yıl içerisinde periyodik muayenelerinin yapılması konusunda bilgilendirdi.

Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı Ölçü ve Ölçü Aletleri Yönetmeliği kapsamında, ölçü ve ölçü aletlerinin zorunlu kılınan periyodik muayene süresi, 28 şubat itibariyle sona eriyor. Gaziantep Organize Sanayi Bölgesi'nde faaliyet gösteren Zorlu Enerji Kalibrasyon Merkezi, dağıtım şirketleri ve organize sanayi bölgeleri envanterinde bulunan ve 10 yıllık damga süresi dolmuş doğalgaz sayaçlarına sahip kurumları; süre sona ermeden gerekli muayene başvurularını yapma konusunda uyardı. Geçerli süre zarfında muayenesi yapılmayan sayaçlara, 3516 sayılı Ölçüler ve Ayar Kanununun 15/c maddesi gereğince 2bin 600 lira idari para cezası uygulanacağını vurgulayan Zorlu Enerji; 1200 metrekare açık alanda kurulu kalibrasyon merkezine, Türkiye'nin her yerinden doğalgaz sayaçları gönderilebileceğini belirtti.

Periyodik Muayene süresinin belirlenmesine yönelikte bilgi veren Deniz, elektrik, su ve gaz sayaçlarının periyodik muayenelerinin on yılda bir yaptırılması Ölçü ve Ölçü Aletleri Muayene Yönetmeliği; Madde 9/b gereğince zorunludur. Sayaç üzerinde bulunan mühürde sayacın damgalandığı yılın son iki rakamı bulunur. Bu Yönetmelik kapsamındaki ölçü ve ölçü aletlerinin periyodik muayene süresinin hesaplanmasında damgalandığı yıl esas alınır ve yıl içerisinde hangi tarihte damgalanmış olursa olsun damgalandığı yıl birinci yıl olarak sayılır. Kalan süre, damgalandığı yılı takip eden yıldan itibaren hesaplanır.

Konuyla ilgili açıklama yapan Zorlu Enerji Kalibrasyon Merkezi Müdürü Mehmet Akif Deniz, "Kalibrasyon işlemlerinde, 3516 Sayılı Ölçü ve Ayar Kanunu ile Ölçü ve Ölçü Aletleri Muayene Yönetmeliğince belirlenen standartlar doğrultusunda sayaç kalibrasyonu yapmaktayız" dedi. Merkezin, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı tarafından düzenli olarak kontrol edildiğini söyleyen Deniz, " 28 Şubat son gün. 10 yıllık süresi dolan sayaçlara sahip kurumlar mutlaka gerekli muayeneyi yaptırmalı. Özellikle dağıtım şirketleri ve OSB'ler müracaatlarını yapmalı.

Başvurular, doğrudan ya da Sanayi ve Teknoloji Bakanlığının Bürokrasinin Azaltılması, Mevzuatın Sadeleştirilmesi (BAMS) kapsamında geçen yıl hayata geçirdiği dijital sistem üzerinden elektronik ortamda, uzaktan başvuru yapılabileceğini ve Kalibrasyon Merkezimize ilgili periyodik muayene veya şikayetli sayaç başvurularının takip numarasının bildirilmesi yeterli olacaktır.

MİLLİ ENERJİ

TÜRKİYE CUMHURİYETİ TİCARET BAKANLIĞI

EPDK ENERJİ PİYASASI DÜZENLEME KURUMU

7. Uluslararası İstanbul Akıllı Şebekeler ve Şehirler Kongre ve Fuarı

ICSG İstanbul 2019 • 7. Uluslararası İstanbul Akıllı Şebekeler ve Şehirler Kongre ve Fuarı • 7th International Istanbul Smart Grids and Cities Congress and Fair

ICSG İstanbul 2019

25-26 Nisan 2019 • www.icsgistanbul.com

İSTANBUL BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ

TEI TURKISH ELECTRO TECHNOLOGY — ELEKTRİK VE ELEKTRONİK İHRACATÇILARI BİRLİĞİ

Elder

GAZBİR-GAZMER

MMG Mimar ve Mühendisler Grubu Architects & Engineers Group

Stratejik Partnerler

Ana Sponsorlar

LUNA ELEKTRİK ELEKTRONİK SAN. TİC. A.Ş

BAYLAN SU ve ELEKTRİK SAYAÇLARI

KÖHLER ELEKTRİK SAYAÇLARI

Ülke Partneri **Almanya**

HHB-EXPO "Dünyayı Saran, Organizasyona Işık Tutan Vizyon"

Ankara Ofis : Aziziye Mah. Pak Sok. Portakal Çiçeği Residence No.1/57 K.13 Çankaya - Ankara
T. 0312 438 38 11 / 0312 442 49 33 **F.** 0312 438 36 82 info@hhbexpo.com.tr

İstanbul Ofis : Büyükşehir Mah. Cumhuriyet Cad. No.1 Ekinoks Rezidans E1 Blok D. 8 Beylikdüzü - İstanbul
T. 0212 873 00 85 **F.** 0212 873 00 82

BU FUAR 5174 SAYILI KANUN GEREĞİNCE TOBB (TÜRKİYE ODALAR VE BORSALAR BİRLİĞİ) DENETİMİNDE DÜZENLENMEKTEDİR.

RÜZGÂRDA ALTIYÜZELLİ MİLYON DOLARLIK YATIRIM

Rüzgâr sektöründeki gelişmeleri içeren 2018 rüzgâr enerjisi istatistik raporu yayınlandı. Türkiye Rüzgâr Enerjisi Birliği'nin altı ayda bir yayınladığı rapora göre 2018 yılında 497 MWkurulu güç ile 650 milyon dolarlık yatırım hayata geçirildi.

Türkiye'nin toplam rüzgâr kurulu gücü 7369 MW'a ulaştı. Türkiye Rüzgâr Enerjisi Birliği (TÜREB) Başkanı Mustafa Serdar Ataseven, hem yurtiçinde hem yurtdışında ilgiyle takip edilen rapor hakkında değerlendirmelerde bulundu.

Bugüne kadar 11 Milyar Dolarlık yatırım gerçekleşti

Geçtiğimiz yılın kapasite artış talepleri, 2020 yılı sonrasındaki yerlileşme politikası ve destek mekanizmalarının durumu ile ilgili yoğun bir gündemle geçtiğini ifade eden Ataseven, gelinen noktada şu konulara dikkat çekti:

"Biliyorsunuz son yıllarda tüm dünyada yaşanan ekonomik dalgalanmalar hepimize kolay olmayan süreçler getirdi. 2018 yılında rüzgâr sektöründe 650 milyon dolarlık yatırımı hayata geçirmemiz, zor koşullara rağmen neler başarabileceğimizi bir kez daha gösterdi. Her sorunun bir fırsatı barındırdığına olan inancımızla sürdürülebilir bir sektör yaratmayı amaçladık. O yolda istikrarlı şekilde ilerliyoruz.

Bir süredir çeşitli nedenlerle proje üretilemediği için inşa halinde olan projelerin 2018 yılı için 606 MW'a kadar gerilediğinin bilincindeyiz. Bununla birlikte sürdürülebilirliği sağlamak adına kapasite artış taleplerini gündeme taşıdık. Sektöre katkı sağlayacak bu talebimiz olumlu karşılandı ve birkaç ay içinde önünün açılmasını bekliyoruz. Kapasite artışlarıyla birlikte bu yıl ve önümüzdeki yıl kurulu gücümüzde ciddi bir ivme olacaktır. Sonrasında da 2017 yılının sonunda yapılan yarışmaların sonuçları yansımaya başlayacaktır. Böylece sektör hız kesmeden yerlileşme politikasına devam etmiş olacaktır. Bugüne kadar rüzgâr sektöründe yaklaşık 11 milyar dolarlık yatırım gerçekleşti. Ülkemizin geleceğini ve dışa bağımlılığını yakından ilgilendiren bu yatırımlar bundan sonra da hızla devam edecektir."

Kurulu Güçte Yüzde 7,24'lük Artış

TÜREB istatistik raporunda ülkemizin toplam rüzgâr kurulu gücü, 2018 sonu itibariyle 7369 MW olduğu belirtiliyor. Geçen yıla göre yüzde 7,24'lük artış sağlanırken, işletmedeki proje sayısının da 164'den 180'e çıktığı görülüyor.

İşletmedeki RES'lerin yatırımcılara göre dağılımında 566 MW ile Polat Enerji birinci sırada yer alırken, 494 MW ile Demirer Enerji, 481 MW ile Güriş, 436 MW ile Borusan EnBW onu izliyor.

İşletmedeki rüzgâr enerjisi santrallerinin % 38,43'ü Ege bölgesinde, % 33,23'ü Marmara'da, % 13,52'si Akdeniz'de ve % 9,86'sı İç Anadolu Bölgesinde bulunuyor. Karadeniz ve Güneydoğu Anadolu yatırımları henüz oldukça az. Doğu Anadolu Bölgesinde işletmede bir santral bulunmuyor.

Toplam Kurulu Gücün Yarısı Beş İlde Bulunuyor

İllere göre sıralamaya baktığımızda 1405 MW ile İzmir ilk sırada yer alıyor. İzmir yalnızca rüzgar yatırımları açısından değil aynı zamanda rüzgar sanayisi açısından da en ilk sırada yer alan ilimiz. Balıkesir 1123 MW, Manisa 669 MW, Hatay 364 MW ve Çanakkale 362 MW kurulu güç ile en fazla rüzgâr santralinin bulunduğu iller arasında. Rüzgâr kurulu gücünün yarısından fazlası bu beş ilde bulunuyor.

Başvuru tarihlerine göre işletmedeki RES'lerin yüzde 62'si 2007 yılı öncesindeki başvurulara ait. 1 Kasım 2007 tarihinden sonraki projelerin yüzde 27'si işletmeye geçmiş durumda. Yüzde 11'lik kısmın da ilave kapasite artışından oluştuğu vurgulanıyor.

606 MW İnşa Halinde RES

İnşası devam eden 606 MW'lık onsekiz proje içinde en büyük pay 243 MW ile Akfen Enerji'ye ait. 124 MW ile Ağaoğlu Enerji, 72 MW ile Sancak Enerji onu izliyor. İnşa halinde projelerin yüzde 66'sı Marmara Bölgesinde bulunuyor. Yüzde 2 gibi bir kısmın da Doğu Anadolu Bölgesinde olduğu görülüyor. 203 MW'ı Çanakkale'de olan projelerin 124 MW'ı Balıkesir'de ilerlerken, 72 MW'ı da İzmir'de bulunuyor.

Rapora göre ağırlıklı olarak Marmara Bölgesinde olan, 2239 MW'lık lisanslı, 4483 MW'lık ön lisanslı proje olduğu belirtiliyor.

tmmob
makina mühendisleri odası

14. Ulusal Tesisat Mühendisliği Kongresi ve teskon 2019 + ISODEX Fuarı

ANA TEMA

MEKANİK TESİSATTA GERÇEKLER VE GELECEK

teskon 2019

17 - 20 NİSAN 2019

MMO Tepekule Kongre ve Sergi Merkezi - İzmir

İLETİŞİM

TMMOB Makina Mühendisleri Odası İzmir Şubesi

MMO Tepekule Kongre ve Sergi Merkezi - Anadolu Caddesi No: 40 K: M2 35010 Bayraklı - İZMİR

Tel: (0232) 462 33 33 / 209-210 • Faks: (0232) 462 43 77

Web: http://teskon.mmo.org.tr • e-posta: teskon@mmo.org.tr

DANFOSS, HEWLETT PACKARD İLE İKLİM DOSTU VERİ MERKEZLERİ İNŞA EDİYOR

Danfoss'un dijital dönüşümün yolculuğundaki bir sonraki adımı, güçlü bir BT altyapısının sağlanabilmesi için gereken yeni veri merkezlerinin inşası. Günümüzde dünyamızdaki elektriğin yaklaşık yüzde 10'u bilişim teknolojilerine harcanıyor. Danfoss, artan veri hacminin iklim üzerindeki etkisinin asgari seviyede tutulabilmesi için veri merkezlerini kendi enerji tasarruflu teknolojileri ile inşa edecek.

Danfoss, Danimarka'daki merkez ofisinin yakınlarında yeni ve enerji tasarruflu veri merkezleri inşa ederek faaliyetini sürdürmesi sırasında en önemli unsurlardan biri olan 7/24 veri ve hizmet erişimini, %99,9 çalışma oranı ile güvence altında devamlılığını sağlıyor. Yeni yapılacak tesisler, Danfoss'un dijital dönüşüm çerçevesinde geliştirdiği ve operasyonlar için kritik önem taşıyan akıllı bilişim teknoloji (BT) platformlarında elde ettiği yüksek hacimli verilere ev sahipliği yapacak.

Danfoss Kıdemli Başkan Yardımcısı ve Baş Bilgi Yöneticisi, Sune Tornbo Baastrup konu ile ilgili açıklamasında "Veri ve uygulamalarımız için yeni, enerji tasarruflu ve uygun maliyetli bir yuva inşa ediyoruz. Bulut hizmetleri geliştirme yolundaki girişimlerimize de devam ediyoruz. Bu iki alanın en iyi yanlarından nasıl faydalanılabileceği meselesi sektörün önünde büyük bir engel teşkil ediyor. Veri merkezleri, akıllı ve alanına özel fabrika uygulamalarına hizmet sağlarken "bulutlar" da ölçeklendirme hizmet ve olasılıklarının sayısını gittikçe arttırıyor. Veri merkezleri ile bulut teknolojisini birleştirdiğimiz hibrid çözümümüzün uçtan uca BT çözümlerimizde güçlü, yenilikçi ve optimal verim sağlamamızı mümkün kılacağına inanıyoruz." dedi.

Enerji tasarruflu teknolojiler geliştirme konusunda dünya lideri Danfoss, yeni veri merkezlerini modüler şekilde veri ihtiyacı artığında genişletebilmek üzere inşa ediyor. Yeni veri merkezleri, bu tür tesislerde teknolojinin enerji tüketimini azaltmak için nasıl kullanabileceğini gözler önüne serecek.

SOĞUTMA İÇİN KULLANILAN ENERJİ MİKTARI YARIYA İNDİRİLEBİLİR

Veri merkezlerindeki sunucuları soğutmak için harcanan enerjinin büyük bir kısmından tasarruf sağlamak mümkün. Veri merkezlerinde soğutma amaçlı kullanılan enerjinin yüzde 50'sinden fazlasından tasarruf edilmesini sağlayabilecek soğutma teknolojileri ve çözümlerinde uzman Danfoss, aynı zamanda veri merkezlerinin fazla ısısını mevcut ilçe ısıtma şebekelerine yönlendirip tüketicilere ve iklime fayda sağlamak için gerekli teknolojiye de sahip.

Danfoss ve Hewlett Packard Enterprise, otuz yılı aşkın süredir birlikte çalışıyorlar. Veri merkezleri kurmak, tarafların iş birliğinde ileriye doğru atılabilecek önemli bir adım.

Hewlett Packard Enterprise Danimarka Yönetici Direktörü Carsten Regner Nielsen de konuyla ilgili "Sürdürülebilir enerji konusunda önemli bir yere sahip olan Danimarka, küresel teknoloji şirketlerinin veri merkezleri kendine çekiyor. Konu soğutmanın çevre üzerindeki etkilerini asgari seviyede tutmak olunca Danimarka, dünya lideri konumda bulunuyor. Danfoss'la iş birliğimiz konusunda oldukça heyecanlıyız. İklim dostu veri altyapıları konusunda dünya çapındaki potansiyelde büyük bir artış görüyoruz." dedi.

Hewlett Packard Enterprise'nin tahminlerine göre dünya çapındaki elektriğin yüzde 10'u BT ekosisteminde kullanılıyor ve veri hacimlerinin gittikçe artması dijitalleşmenin iklim üzerindeki etkilerinin azaltılmasını öncelikli bir konu haline getiriyor.

BM Global Compact Madde 7-Sürdürülebilir Enerji programına bağlı Danfoss, dünyanın bugün karşılaştığı zorlukların üstesinden gelmeye katkıda bulunabilecek teknolojiler geliştirme çalışmaları vesilesiyle fark yaratmak istiyor.

17 AĞUSTOS'U ASLA UNUTMAYACAĞIZ.

O GÜN GELECEĞİ DE KURTARDIK

Selcan'ı enkazdan kurtardığımızda yirmi beş yaşındaydı.
Yıllar sonra, AKUT gönüllüsü olarak ekibimize can kattı.

O, umudumuz olmaya devam ediyor.

GÜNÜ DEĞİL GELECEĞİ KURTARMAK İÇİN
SEN DE AKUT'A DESTEK OL!

#AKUTHayatKurtarir

Gelecek 17 Ağustos'lar için şimdiden önlem al,
karekodu okutarak bağış yap ya da
"AKUT" yaz, 2930'a gönder,
bir can da sen kurtar!

SEARCH & RESCUE ASSOCIATION
AKUT
ARAMA KURTARMA DERNEĞİ

Her bir SMS için bağış bedeli 10 TL'dir. Gönderilen her kısa mesaj, 1 standart SMS olarak ücretlendirilir.
Bu kampanya, tüm GSM operatörleri için geçerlidir.

akut.org.tr | AKUT_Dernegi | AKUT | AKUTDernegi | akut

AKUT 22.Gel

UNITED NATIONS INSARAG Classified MEDIUM USAR Team 2011

THE GLOBAL COMPACT

ORTAK ENERJİMİZ GELECEĞİMİZ

İstanbul Büyükşehir Belediyesi İştiraki İGDAŞ, Türkiye doğalgaz sektörünün en büyük kongre ve fuarı olma özelliği taşıyan 8. INGAS Uluslararası Doğalgaz Kongre ve Fuarını bu yıl ''Ortak Enerjimiz, Ortak Geleceğimiz'' temasıyla 17-18 Ekim 2019'da İstanbul'da gerçekleştirecek.

Enerjiye erişimin kolay, güvenli ve kesintisiz bir şekilde sağlanmasının her geçen gün daha da kuvvetli bir temel beklenti olduğunu ve piyasaya yeni oyuncuların girmesiyle birlikte yeni arz ve talep kanallarının oluştuğunu olduğunu belirten İGDAŞ Genel Müdürü Ali İhsan Sılkım açıklamasına söyle devam etti; ''İşte bu görünüm içinde yıllardır Türkiye enerji sektörünün gelişiminde çok önemli aşamalar kaydedilmiştir. Sektörde yapılan ufak bir değişimin ya da pozitif katkının dünyadaki diğer şirketler için de güzel bir örnek teşkil edeceği düşüncesiyle en iyi uygulamaların sistemlere adapte edilmesi Türkiye'deki tüm sektör oyuncuları için temel bir prensip haline gelmiştir. Bu amaç ve ortak duyguyla İGDAŞ olarak, ulusal ve uluslararası üst düzey sektör temsilcilerini bir araya getirecek ve doğalgazla ilgili konularda güçlü bir kavrayış sağlayacak böylesine büyük ve önemli bir etkinliğe heyecanla hazırlandık. İki gün sürecek bu kongrede, enerji sektöründe dünyadaki gelişmeleri konuşup, Türkiye doğalgaz piyasasında gelinen son noktayı ve geleceğe dair görünümü değerlendireceğiz. Türkiye'nin dünyada en önemli doğalgaz ticaret merkezlerinden biri olması için yapılan çalışmalara bakıp, sürdürülebilir bir büyüme için çevreyle ilgili meselelere, inovasyonlara, yeni teknolojilere ve değişen doğalgaz sektöründeki zorluklar ve fırsatlar konularına odaklanacağız. İki kıtanın kalbi olan İstanbul'un ev sahipliğini üstleneceği bu büyük buluşmada, T.C. Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı, Enerji Piyasası Düzenleme Kurumu, İstanbul Büyükşehir Belediyesi, Uluslararası Gaz Birliği (IGU) ve birçok kurum ve kuruluş destekleriyle yanımızda olacak. Birçok değerli uzman, akademisyen, sektör temsilcisi, sivil toplum örgütlerinden ve kamu kurumlarından yöneticiler bilgi ve deneyimlerini paylaşacak, yeni yaklaşımlar ve fikirler ortaya atılacak. Bu önemli buluşmanın gerçekleşmesinde katkı sağlayan herkese teşekkür ediyorum. INGAS 2019'un ülkemize ve tüm dünyaya hayırlı olmasını diliyor, misafirlerimizi İstanbul'da ağırlamayı heyecan ve sabırsızlıkla bekliyorum.''

PANASONIC'TEN 100. YIL ANISINA "100 ÇOCUK, 100 MUTLULUK" PROJESİ

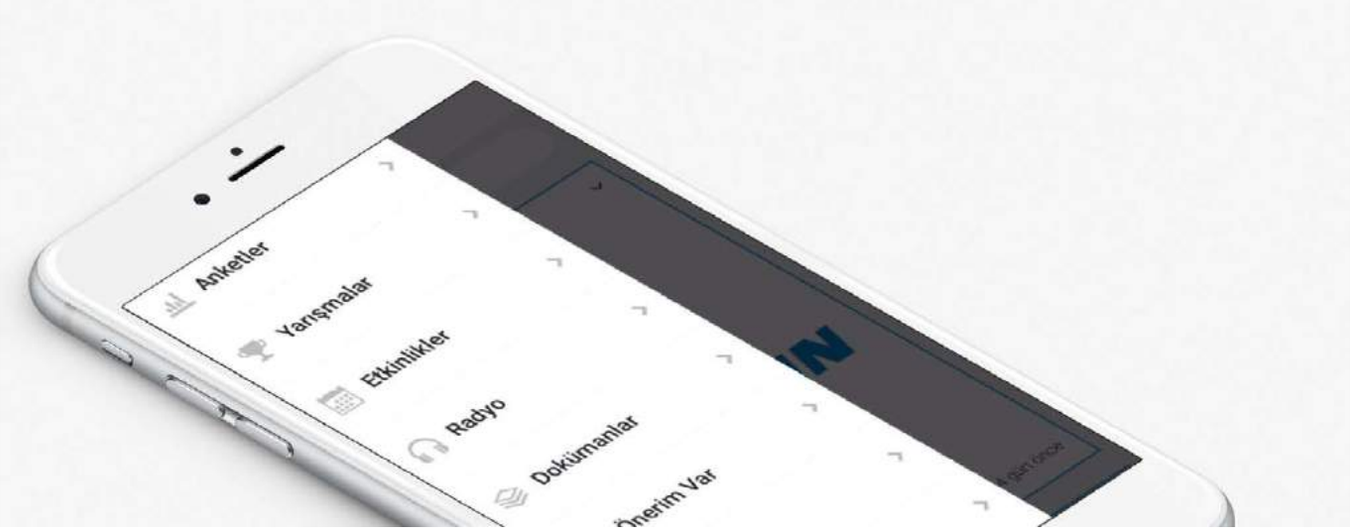
Sürdürülebilir kalkınmanın insana yatırım ve doğal kaynakların bilinçli kullanımı ile gerçekleşeceğine inanan bir anlayışla faaliyet gösteren Panasonic Eco Solutions Türkiye, yürüttüğü kurumsal sosyal sorumluluk projeleri ile hayata değer katmaya devam ediyor.

Gelecek nesillere daha yaşanabilir bir dünya bırakma hedefine katkı sağlamak için ekonomik, sosyal ve çevresel sorumluluklarını yerine getirmek adına örnek bir çaba gösteren Panasonic Eco Solutions Türkiye; bu kapsamda faaliyet gösterdiği bölgenin de toplumsal öncelikleri konusunda sorumluluk almaya devam ediyor. Bu yaklaşımın bir yansıması olarak, Panasonic Eco Solutions Türkiye'nin Sancaktepe Milli Eğitim Müdürlüğü iş birliğinde hayata geçireceği "100 Çocuk, 100 Mutluluk" sosyal sorumluluk projesi ile Panasonic'in 100. yıl dönümü anısına 100 çocuğun hayatına mutluluk katılması hedefleniyor. Proje kapsamında hazırlanan protokolün imza seremonisi ise Sancaktepe Milli Eğitim Müdürü Hüseyin Aydoğdu, Şube Müdürü Osman Afacan, Panasonic Eco Solutions Türkiye Şirket Başkanı Tatsuya Kumazawa ve Kurumsal Marka Yönetimi Genel Müdürü Aysel Özaltınok'un katılımı ile gerçekleştirildi.

Başkan Tatsuya Kumazawa, Panasonic Eco Solutions Türkiye tesislerinde imzalanan protokolün ardından şirketin kurumsal sosyal sorumluluk yaklaşımına vurgu yaptığı bir konuşma gerçekleştirdi. Kumazawa "Panasonic, tüm dünyada 'Daha İyi Bir Yaşam, Daha İyi Bir Dünya' hedefi ile faaliyet gösteren ve topluma katkıyı 7 kurumsal ilkesinden birisi olarak önemle ele alan, sosyal sorumluluk duyarlılığı konusunda gerçekten örnek şirketlerden birisidir. Panasonic'in Kurucusu Konosuke Matsushita'nın, 1978 yılında yayımlanan My Management Philosophy adlı kitabında yer alan 'Bir şirketin her çağdaki temel sosyal sorumluluğu işletme faaliyetleriyle toplumu geliştirmek olmalıdır.' sözü, 100 yıllık köklü şirketimizin sosyal sorumluluğu ne ölçüde ele aldığının açık bir kanıtı niteliğindedir. Panasonic Eco Solutions Türkiye olarak biz de gelecek nesillere daha yaşanabilir bir dünya bırakmak ve Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerine katkı sağlamak için ekonomik, sosyal ve çevresel sorumluluklarımızı yerine getirmek adına büyük çaba sarf ediyoruz. Bu kapsamda, faaliyet gösterdiğimiz bölgenin çevresel ve toplumsal öncelikleri konusunda sorumluluk almak üzere hayata geçirdiğimiz 'Yerel Kalkınmaya Destek' projemize devam ediyoruz. Enerji verimliliği ve doğal kaynakların korunması konusuna yardımcı olmak için yürüttüğümüz 'Aydınlık Bir Gelecek İçin' projemizi ve mesleki eğitime katkı için de 'Meslek Eğitimine Destek, Aydınlık Geleceğe Destek' projemizi kesintisiz bir şekilde sürdürmekteyiz. Sancaktepe Milli Eğitim Müdürlüğü ile bugün imzaladığımız protokolle birlikte hayata geçireceğimiz, '100 Çocuk, 100 Mutluluk' sosyal sorumluluk projesi ile de Sancaktepe'de yaşayan çocukların hayatına mutluluk katmayı hedefleyeceğiz. Bu proje için Sancaktepe Milli Eğitim Müdürlüğü tarafından belirlenecek olan 100 çocuk, birçok sosyal ve kültürel aktiviteden yararlanma imkanı bulacak." dedi.

‘DAIKIN MOBİLE’ İLE

“ŞİRKET İÇİ İLETİŞİMDE FARKLI BİR MOBİL DÖNEM” BAŞLIYOR



Bütün dünyada yaygın olarak kullanılan sosyal ağlara benzer bir model geliştiren Daikin Türkiye, ‘Daikin Mobile’ adını verdiği uygulama ile şirket çalışanlarını, bayileri, servisleri ve paydaşlarını bir çatı altında toplayarak iletişimi ve verimliliği en üst düzeye çıkarmayı hedefliyor. Yeni bir mobil uygulama ve network platformu olan ‘Daikin Mobile’, hızlı haber alma, kısa sürede çözüm üretme gibi şirketlerin hızlıca yol alması gereken birçok önemli konuda yaşanan aksaklıkları yeni nesil bir iletişim şeklinin gücü ile ortadan kaldırmayı hedefliyor.

İklimlendirme sektöründe Türkiye’nin en önemli oyuncularından Daikin Türkiye, her alanda inovatif çalışmaları hayata geçirmeye devam ediyor. Daikin, kurum kültürünün bir parçası olan çalışanlarla güçlü bağlar geliştirme, iletişimi ve markaya aidiyeti derinleştirme yaklaşımını karşılamaya yönelik olarak geliştirilen ‘Daikin Mobile’ çok önemli bir boşluğu dolduruyor. İnsanların yüzde 80’inin mobil cihazlarda uygulama kullanarak zamanını geçirdiği günümüzde, şirketler teknolojinin mobil gücünü de bünyelerine katarak verimliliği ve motivasyonunu artırıyor. Zaman ve maliyet tasarrufu sağlayan, tüm bilgi ve belgelerin üretildiği, paylaşıldığı, izlendiği, depolandığı yeni mobil platformlar tüm şirketlerin ihtiyacı ve odak noktası haline geliyor.

Daikin Türkiye, bünyesinde 500 beyaz yakalı, Hendek’teki fabrikasında 800 mavi yakalı, servislerde çalışan 500 kişi ve bayilerinde yaklaşık 300 kişi ile iklimlendirme sektöründe faaliyet gösteriyor. Bunun yanı sıra iklimlendirme sektörün-

deki 400 kadar tedarikçi ile işbirliği içerisinde olan Daikin Türkiye, paydaşlarıyla beraber toplamda 2 bin 500 kişilik bir yapıyı temsil ediyor. İletişimin bütün şirketler için en önemli konulardan biri olduğu günümüzde, özellikle Daikin Türkiye gibi beyaz ve mavi yakalıların, bayi, servis ve tedarikçilerin bir arada çalıştığı yapılarda bu durum daha da önem kazanıyor.

İÇ İLETİŞİMDE MOBİL DÖNEM

Daikin Türkiye tarafından üretilen ve patenti alınan 'Daikin Mobile' uygulaması, kuruluşların farklı bölümleri arasında yaşanması kaçınılmaz olan iletişim sorunlarına güçlü bir çözüm olarak dikkat çekiyor. Hızlı haber alma, kısa sürede çözüm üretme gibi şirketlerin hızlıca yol alması gereken birçok önemli konuda yaşanan aksaklıkları yeni nesil bir iletişim gücü ile ortadan kaldırmayı hedefleyen Daikin Türkiye, sosyal ağlar ve intranet karması bir platform oluşturarak, bütün çalışanlarını, tedarikçilerini ve paydaşlarını Daikin Mobile ile tek bir çatı altında topluyor. Instagram, Facebook ve Twitter gibi popüler uygulamaların özelliklerinin de bulunduğu Daikin Mobile, kullanıcılarına hepsi bir arada sosyal ağ deneyimi sunuyor. Böylelikle Daikin Türkiye çalışanları birçok şirkette sorunlara ve atıl iş kapasitesine neden olan iletişim kopukluğu ve beraberindeki hataları en aza indirgemeyi sağlayan bir platforma kavuşmuş oluyor. Apple Store ve Google Play Store'dan ücretsiz olarak indirilebilen Daikin Mobile, sosyal ağlar ve intranet karması bir uygulama olarak Daikin Türkiye çalışanları, tedarikçileri ve paydaşlarının çalışmalarına yeni bir ivme kazandırması amaçlanıyor. Daikin Türkiye çalışanları, bayiler, paydaşlar ve servislerin erişime açık olan Daikin Mobile uygulaması sadece akıllı telefonlardan kullanılabiliyor.

Daikin Türkiye Kurumsal İletişim Direktörü Hülya Dinçer, patentini aldıkları 'Daikin Mobile' uygulaması fikrini başka şirketlerin de mobil dünyaya dahil olmaları için onlarla paylaşmayı hedeflediklerini dile getiriyor ve şöyle devam ediyor: 'Daikin Mobile' uygulamasını geliştiren ve hayata geçmesini sağlayan Konuşan Markam firması ise bu mobil uygulama örneği ile kusursuz bir mobil deneyimi başka şirketler için de geliştiriyor. Konuşan Markam, uygulama fikrini geliştirmekten uygulama içerisindeki tüm içerikleri sağlamaya, bir yandan da kullanıcıların karşılaşmaları olası sorunları önceden tespit ederek tüm bakım kullanım desteğini vermeye kadar A'dan Z'ye mobil bir çözüm sunuyor."

ORYANTASYONDA 'MOBİL' DÖNEM

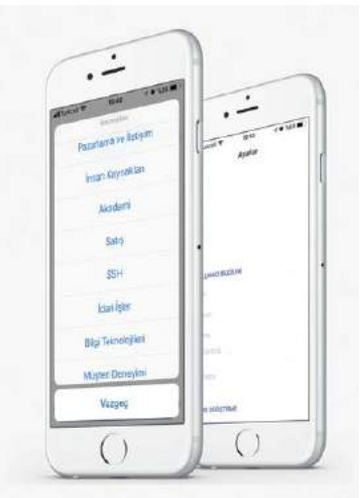
Daikin Mobile'ın 'İşte İlk Günüm' menüsü, şirketin oryantasyon sürecini mobilize ederek işe yeni başlayanlar için özel bilgilere yer veriyor. 'Gruplarım' menüsü ise Beyaz Yaka, Mavi Yaka, Bayi ve Servis olmak üzere 4 farklı iş alanına yönelik grupların iç iletişim kanalı oluşturmasını sağlıyor. Daikin Mobile'da dilediğiniz kişiye özel mesaj göndermek mümkün. Özel mesajlar başka kimse tarafından görülmediği gibi birden fazla kişiyle mesaj grubu da oluşturulabiliyor. Bu menü aracılığıyla yüksek boyutlu dosya gönderimi kolaylıkla yapıldığından çalışanlar her türlü veriye hızla ulaşabiliyor.

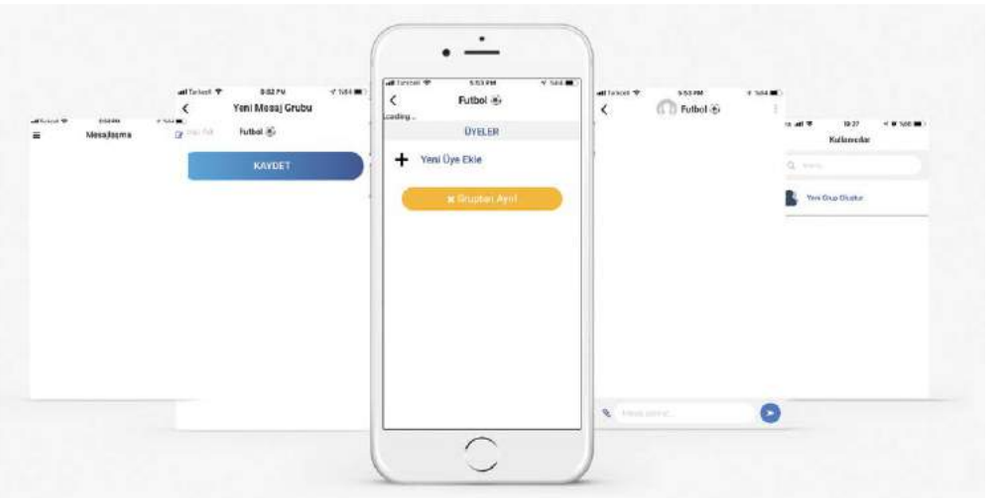
Daikin Mobile, 'Anketler' menüsünde çeşitli konularda görüşlerin dile getirildiği bir alan açıyor. Kullanıcılar bu bölüm aracılığıyla, anketlere yanıt verebiliyor, yorum yazabiliyor ve kendi anketlerini düzenleyebiliyor. Daikin Türkiye, mobil uygulama aracılığıyla önümüzdeki dönemlerde düzenleyeceği çeşitli ödüllü yarışmalarla iç iletişime yepyeni bir enerji katmaya hazırlanıyor. Uygulama; 'Etkinlik Takvimi', 'Video ve Fotoğraf Galerisi', 'İlan Panosu', 'Önerim Var', 'Etkinlikler Planlama ve Yönetme', 'Yarışmalar' gibi üst başlıkların olduğu toplam 12 modül ile bilginin tek noktada toplanmasını ve paylaşılmasını hızlandırıyor.

ŞİRKET DOKÜMANLARINA TEK 'TIK'LA ERİŞİM

Daikin Mobile'ın 'Dokümanlar' bölümü, Daikin ailesinin her an ihtiyacı olabileceği bilgi ve belgelere tek bir 'tık' ile erişim sağlıyor. Kullanıcılar bu dokümanları isterlerse telefonlarına indirebiliyor, internete bağlı değilken de ulaşabiliyorlar. 'Önerim Var' bölümü ise kullanıcıların aklına gelen fikirleri anında konunun ilgilileriyle paylaşma imkanı sunuyor.

Daikin Mobile'ın en keyifli sürprizi ise Daikin Radyo. Mobil uygulama, Daikin Radyo'yu her yerden canlı dinleme imkanı sunuyor. Daikin Radyo'nun program akışı ise sürprizlerle dolu!





"TÜRKİYE'NİN MÜHENDİS KIZLARI" DÖRDÜNCÜ KEZ İSTANBUL'DA BULUŞTU

Limak Vakfı, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ve Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) ile birlikte yürütülen Türkiye'nin Mühendis Kızları Projesi'nde yer alan bursiyerler dördüncü kez İstanbul'da bir araya geldi.

LİMAK VAKFI YÖNETİM KURULU BAŞKANI EBRU ÖZDEMİR

Limak Vakfı'nın Türkiye'de kadın mühendis sayısını artırmak, kadınların iş hayatında daha etkin olması ve karar verici mekanizmalarda yer almasını sağlamak amacıyla 4 yıl önce başlattığı Türkiye'nin Mühendis Kızları (TMK) Projesi büyümeye devam ediyor. Proje kapsamında Türkiye'nin 25 farklı ilindeki 35 devlet üniversitelerinde belli alanlarda mühendislik eğitimi alan 110 öğrenci ile deneyimli kadın mühendislerden oluşan mentorlar, hafta sonu İstanbul'da dördüncü kez bir araya geldi. 3 gün boyunca devam eden buluşma İstanbul Kavacık'taki Limak Eurasia Luxury Otel'de gerçekleşti.

Dördüncü kez İstanbul'da bir araya gelen mühendis adayı bursiyerler toplantıda birbirleriyle tanışıp proje kapsamında yerine getirmekle yükümlü oldukları sosyal sorumluluk faaliyetlerini anlatıp, projeye dahil olma hikayelerini ve hayallerini paylaştılar. Sektörün önemli isimlerinin yer aldığı buluşma kapsamında; Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürü Gülser Ustaoğlu, Limak Vakfı Yönetim Kurulu Başkanı Ebru Özdemir, UNDP Ülke Direktörü Claudio Tomasi,

Ideon Kurucu Direktörü Yaprak Yapsan, Deloitte Dijital Başdanışmanı Serpil Gümüş, Borusan Holding Yönetim Kurulu Üyesi Agah Uğur ve gazeteci yazar Ayşe Arman ilham verici sunum ve motivasyon artırıcı sohbetleriyle üniversite öğrencilerine tecrübelerini aktardı.

Program kapsamında, İngiliz mizah yazınının önemli kalemlerinden Tom Basden'ın Dostoyevski uyarlaması 'Timsah' adlı oyunu seyretme fırsatı yakalayan öğrenciler, İstanbul'un tarihi mekanlarını da ziyaret ederek müze ve sergileri gezdiler.

'LİDER KADIN MÜHENDİS ADAYI YETİŞTİRMEYE ÖNCÜLÜK EDİYORUZ'

Toplantının açılışında konuşan Limak Vakfı Yönetim Kurulu Başkanı Ebru Özdemir dördüncü yılına giren TMK projesinin, bir marka olma ve lider kadın mühendis adayları yetiştirme konusunda ülkemizde öncülük ettiğini belirterek, "İlk yıl 40 öğrenciyle başladığımız bu serüvende ikinci yılımızda 65, üçüncü yılımızda 100 derken, bu sene 110 öğrenciye ulaştık. Mentor havuzumuz genişledi. Aramıza koçlarımız ve programdan mezun öğrencilerimiz katıldı. Kurduğumuz yeni ortaklıklarla TMK Ailemize 'yeni dostlar' kazandık" dedi.

Küresel ekonomide Sanayi Dönemi'nin geride kaldığını ifade eden Özdemir şöyle konuştu; "Dönem, 'yeni ekonomi' dönemi. Yeni ekonominin olmazsa-olmazı ise, nitelikli insan gücü. Kadın-erkek yok. Bizlerde Limak Vakfı olarak tüm sosyal yatırımlarımızda nitelikli insan gücünün yetişmesine katkıda bulunuyoruz. Dokunulmamış insan gücüne dokunmaya, onu uyandırmaya ve 'yeni ekonomiye' kazandırmaya çalışıyoruz."

TMK'daki amacın yarının sorumlu, duyarlı, girişimci ve iyi mühendislerini, mühendis adaylarını yetiştirebilmek olduğunu da ifade eden Özdemir, "Gelecekte bizlere liderlik edebilecek kapasiteye sahip kadın mühendis adaylarına umut olmak, ülkemizin geleceğine yön verecek, doğru tabiriyle 'cam tavanları kıracak' kadın liderleri ortaya çıkarmak" diye konuştu.

LİSEDE 20 BİN ÖĞRENCİYE ULAŞILDI

Türkiye'nin Mühendis Kızları projesiyle 2015'ten bu yana toplam 310 öğrenciye yüksek öğrenim bursu ve 80 öğrenciye Limak Grubu ve diğer firmalar bünyesinde staj imkânı sağlandı. Projede aktif olarak şu anda 35 farklı üniversiteden 110 öğrenci bulunuyor. Programın lise ayağında, 2018'de üç ayrı başlıktaki eğitim içerikleri, farkındalık yaratıcı oyun ve sanal gerçeklik uygulamaları ve her bir okulda gerçekleştirilen rol model buluşmaları ile 10 ilde 20 bin öğrenciye ulaşıldı. Bu yıl lise programına 10 ili kapsayan 25 okulda, Öğretmen Akademisi Vakfı (ÖRAV) iş birliğinde devam edilecek. PERYÖN - Türkiye İnsan Yönetimi Derneği ile yapılan iş birliği ile yeni dönemde TMK Projesi, eğitim programı ve kariyer fırsatları konusunda daha da güçlendi.

Ceren ÖZCAN
İş Güvenliği Uzmanı
SERHAT OSGB
ceren@serhatosgb.com
info@serhatosgb.com

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÖNETİM SİSTEMİNE GÖRE ÇALIŞANLARIN SAĞLIK GÖZETİMİ

Merhaba Değerli Termo Klima Okuyucuları,

Bu ay sizlerle İş Sağlığı ve Güvenliği yönetim sisteminin çalışanların sağlık gözetimlerini nasıl organize ettiğini inceleyeceğiz. Sağlık gözetimi işverenin çalışanı koruma borcunun en önemli yapı taşlarından biridir. İSG hizmetlerinin temel amacının iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemek olduğunu düşünürsek, bu noktada sağlık gözetiminin hayati ehemmiyet taşıdığı konusunda hemfikir olabiliriz. Peki nedir sağlık gözetimi? Neleri kapsar? Nasıl bir organizasyon şeması içerir? İşverene ve çalışana faydaları nelerdir? Gelin bütün sorularımızın cevaplarını beraber arayalım;

İşverenler için çalışanı gözetme borcuna İş Kanununda, Borçlar Kanununda ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda sıkça yer verilmiştir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu;
İşverenin genel yükümlülüğü
MADDE 4 – (1) İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede;
a) Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar.
b) İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.
c) Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır.
ç) Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır.
d) Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır.
(2) İşyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz.
(3) Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluklarını etkilemez.
(4) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamaz.

Madde 4 –(1) ç bendinde belirtildiği gibi, işveren çalışanı işe uygunluğu açısından değerlendirmek zorundadır. Bu değerlendirme için sağlık koşullarının hem iş hem çalışan açısından analiz edilmesi gerekmektedir. Risk analizi sonuçları ve işyerinin koşulları İş Güvenliği Uzmanları ve İşyeri Hekimleri tarafından işverene bildirilir. Yapılması zorunlu olan sağlık çalışmalarının içeriği işverenin sağlık gözetimi yükümlülüğünün açıklandığı madde 15 te ayrıntıları ile açıklanmıştır.

Sağlık gözetimi
MADDE 15 – (1) İşveren;
a) Çalışanların işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlar.
b) Aşağıdaki hallerde çalışanların sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlamak zorundadır:
1) İşe girişlerinde.
2) İş değişikliğinde.
3) İş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde talep etmeleri hâlinde.
4) İşin devamı süresince, çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre Bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla.
(2) Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışacaklar, yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu olmadan işe başlatılamaz.
(3) Bu Kanun kapsamında alınması gereken sağlık raporları, işyeri sağlık ve güvenlik biriminde veya hizmet alınan ortak sağlık ve güvenlik biriminde görevli olan işyeri hekiminden alınır. Raporlara itirazlar Sağlık Bakanlığı tarafından belirlenen hakem hastanelere yapılır, verilen kararlar kesindir.
(4) Sağlık gözetiminden doğan maliyet ve bu gözetimden kaynaklı her türlü ek maliyet işverence karşılanır, çalışana yansıtılamaz.

(5) Sağlık muayenesi yaptırılan çalışanın özel hayatı ve itibarının korunması açısından sağlık bilgileri gizli tutulur.

Madde 15 te belirtildiği gibi, çalışan işe girdiğinde sağlık durumunun belirlenmesi çok önemlidir. Çalışanın yapılacak işe uygun olmaması söz konusudur. Örneğin; Çağrı merkezinde müşteri temsilcisi olarak çalışmak isteyen bir çalışan adayının işe girerken belirli bir oranda işitme kaybına sahip olduğu belirlenir ise işe uygunluk ve işin çalışana uygunluğu söz konusu olamaz. Çalışan işitmeye bağlı bir iş yapacağı için var olan işitme kaybı daha da ilerleyecektir. İşveren açısından baktığımızda işe alındığı takdirde çalışanın bir meslek hastalığı vakasına maruz kalacağı ihtimali çok kuvvetlidir. Daha önce işverenin çalışanı koruma borcundan bahsetmiştik. İşveren bile bile böyle bir duruma göz yummamalıdır. Hipertansiyon sahibi bir çalışan yüksekte çalışamaz. Epilepsi hastalarının ekranlı araçlar ile çalışmaları atakları tetikler. Akciğer rahatsızlığı olan çalışan tozlu işlerde çalıştırılması yanlıştır. Örnekleri çoğaltmak mümkündür ama tek bir şeye ilginizi çekmek istiyorum. Eğer işin mahiyeti çalışanın sağlık durumuna zararlı ise işçide işverende zarar görür.

İşverenin sağlık gözetimi borcunun etaplarını üç ana başlıkta inceleyebiliriz.

1-) İşe giriş sağlık muayenesi,
2-) İşe giriş sağlık tetkikleri,
3-) Periyodik muayeneler.

İşe Giriş Sağlık Muayenesi

İşe giriş sağlık muayenesi işle çalışanın uyumunun değerlendirilmesidir. Çalışacak kişinin işe işin çalışana uygun olup olmadığını değerlendirme sürecidir. İşyeri Hekimi fiziki muayene bulguları ile çalışandan öğrendiği bilgileri harmanlayarak bir sonuca varır. İşyeri Hekimi işyeri ortamını bildiği için işçinin ortama uygun olup olmadığına en doğru karar verecek kişidir. İş güvenliği hizmeti almayan firmalar çalışanları sağlık sunucularına veya aile hekimlerine yollarlar. Aile hekiminin veya başka bir hekimin "Sağlam veya Sağlıklıdır" gibi raporları vermesi yapılacak işin niteliğini bilmemeleri yüzünden sakıncalıdır. Bu tür raporlar hekimi de işvereni de işçiyi de sıkıntıya sokar. İşe giriş muayenesi raporu hukuki bir belgedir. İş kazası veya meslek hastalıklarında mahkemenin isteyeceği dökümanların başında gelir ve delil niteliğindedir. İşe giriş sağlık muayenesi raporu ve periyodik sağlık raporları İşyeri Hekimi tarafından kayıt altına alınan evraklar arasındadır. İşe giriş sağlık tetkiklerinin sonuçları da bu evraklara eklenerek çalışanların her birinin ayrı ayrı özlük dosyasına eklenir. İşe giriş sağlık muayenesi olmayan çalışan hiçbir suretle çalışmaya başlatılmamalıdır. Bu durumun yasada ceza-i yaptırımı bulunmaktadır.

İşe Giriş Sağlık Tetkikleri

Çalışanların yapılacak işe sağlık açısından uygunluğunu analiz etmek için bir çok tetkik istenebilir. Ancak her işin gerektirdiği sağlık şartları farklı olacağından İşyeri Hekiminin talepleri doğrultusunda tetkikleri istemek daha isabetli olur. İşe yeni başlayacak çalışanlar için biyolojik, biyokimyasal testler ve fizyolojik ve radyolojik ölçümler yaptırılması zaruridir ve tetkiklerin temelini oluşturur. Bu gibi testler çalışanın genel sağlık durumu hakkında ön bilgi verebilirler. Testler ve ölçümler sonucunda işyeri hekimi çalışanın o işe uygun olup olmadığını, hangi ortamlarda çalışabileceğini, ne tür işlerde çalışabileceğini, gece ve yüksekte çalışma durumunu değerlendirerek sağlık muayenesini tamamlar.

Çalışanın diğer çalışanlara zarar verebilecek bir hastalık taşıyıp taşımadığı da önemli bir konudur. Örneğin; Gıda işlerinde çalışacak yemekhane görevlisi, otellerde çalışacak kat hizmetlileri, restoranlarda çalışacak aşçı, bulaşıkçı, servis garsonu gibi çalışanlar için mutlaka idrar tahlili ve portör muayenesi istenmelidir.

Aşağıda temel olarak sağlık gözetimine ışık tutacak tetkiklerden örneklere yer verilmiştir.

Hemogram

Çalışanların pek çok rahatsızlığını tespit edebilmek amacıyla kandaki hücreleri saymak için tam kan sayımı hemogram testi uygulanır. Genel olarak eritrositler, lökositler, trombositlerin sayıları ve değer hesaplamalarını içerir. Lösemi, anemi, çeşitli enfeksiyonel hastalıklar ve bazı kanama bozukluklarının ortaya çıkarılması için son derece yararlı bir testtir.

Akciğer filmi

Akciğer filmi veya akciğer grafisi, göğüs hastalıklarının çoğunluğunda temel tanı aracı olarak tanımlanabilir. Göğüs hastalıkları net olarak tespit edilemese bile göğüste bir hastalık olduğunu akciğer grafisi yöntemi ile belirlemek mümkündür. Daha

sonra ileri tetkikler ile hastalığa kesin tanı koyulur. İşyerlerinde gaz, toz, duman ve kimyasallara maruz kalan kişilerde akciğer kanseri ve akciğer hastalıklarına yakalanma riski yüksektir.

Solunum Fonksiyon Testi (SFT)
Solunum fonksiyon testi, akciğer fonksiyonlarını değerlendirmek amacıyla yapılan yaygın bir tetkiktir. Akciğer hastalıklarının tanısında, hastalığın şiddetini ve tedaviye yanıtını saptamada, cerrahi müdahalenin uygun olup olmayacağına karar verilmesinde, meslek hastalıklarının tanı, tarama ve maluliyet değerlendirilmesinde rutin olarak kullanılır. Nefes darlığı, astım, Koah hastalıkları gibi solunum yolu rahatsızlıklarını teşhis etmek için de solunum fonksiyon testi yapılmaktadır.

Odiyometri İşitme Testi
Odiometri testi iş yerindeki gürültü düzeyi karşısında çalışanların maruz kaldıkları işitme kaybı riskinin değerlendirilebilmesi amacıyla uygulanır. Test için uygun ses izolasyonu yapılmış bir sessiz kabin içinde ve eğitimli odiometristler tarafından yapılmaktadır. Odiyo Tarama testi sonucunda problem tesbit edilen kişilerin KBB muayenesinden geçmeleri önerilir. Özellikle üretim yapan gürültülü işlerde çalışanlardan ve işe girişte çalışanın işittiği ses seviyesini ölçmek için yapılır. İşitme kaybı olan çalışan gürültülü bir işte çalışıyor ve gürültü seviyesi azaltılamıyor ise kulaklık vb. kişisel koruyucu donanım kullanmalı ya da yaptığı iş değiştirilmelidir.

Portör Muayenesi
Gıda ile doğrudan temas eden işlerde, kat hizmetlerinde, çamaşırhanelerde, ve servis elemanı olarak restoranlarda çalışanlarda bulaşıcı hastalık varlığını tespit etmek amacıyla uygulanan testlerin geneline portör muayeneleri denir. Bu testlerde gaita kültürü, dışkının mikroskobik incelenmesi, boğaz ve burun kültürü, akciğer grafisi ve hepatit B taraması yapılmaktadır.

Göz Testleri
Çalışanların yaptıkları veya yapacakları işler için görme kalitesi açısından uygun olup olmadıklarını anlamak için rutin göz kırılma kusuru taramaları yapılmalıdır. Ekranlı araçlar ile çalışanlarda, hassas işlerde çalışanlarda, kaynak gibi zararlı ışınlar ile yapılan işlerde çalışanlarda sık sık göz muayenesi tekrarlanmalıdır.

Tetanoz aşısı
Tetanos: Clostridium tetani adlı ölümcül bakterinin açık yaralardan vücuda girmesiyle (iğne batması, kesikler vb.) meydana gelir. İş kazaları sonucu oluşan yaralanmalardaki tehlikelerden biri de tetanos kapma riski olarak bilinmektedir. Madencilik, metal sanayi, tekstil, gıda, makine ve ekipman üretimi ile inşaatçılık alanında çalışan işçilerin, yaralandıkları zaman tetanos aşısı yaptırması gerekmektedir. Toprakla temas edilen yaralanmalarda, tetanos riskinin bulunmaktadır.

Yukarıda anlattığımız bütün tetkikler kendi branş uzmanları tarafından onaylanmalıdır. Aksi takdirde geçerlilikleri olmamaktadır.

Periyodik muayeneler (Aralıklı kontrol muayeneleri)
6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu gereğince Çalışanın kişisel özellikleri, işyerinin tehlike sınıfı ve işin niteliği öncelikli olarak göz önünde bulundurularak uluslararası standartlar ile işyerinde yapılan risk değerlendirmesi sonuçları doğrultusunda; az tehlikeli sınıftaki işlerde en geç beş yılda bir, tehlikeli sınıftaki işlerde en geç üç yılda bir, çok tehlikeli sınıftaki işlerde en geç yılda bir, özel politika gerektiren grupta yer alanlardan çocuk, genç ve gebe çalışanlar için en geç altı ayda bir defa olmak üzere periyodik muayene tekrarlanır. Ancak işyeri hekiminin gerek görmesi halinde bu süreler kısaltılır. İşe giriş muayenesinden farkı bu muayeneden sonraki dönemde hali hazırda çalışanlara uygulanan bir sağlık gözetimi olmasıdır. Periyodik muayenenin amacı ise işin niteliği nedeni ile oluşabilecek meslek hastalıklarını engellemektir. Örneğin, Çalışanın işyerindeki kimyasal bir maddeden etkilenip etkilenmediğini periyodik muayeneleri düzenli tekrarlayan bir İşyeri Hekimi değerlendirebilir. Bu değerlendirme sonucunda maruziyet meslek hastalığına dönüşmeden tedbir alınabilir.

Sonuç
Sağlık gözetimi hem çalışan hem de işveren için en yararlı İş Sağlığı ve Güvenliği uygulamalarından biridir. Sağlık gözetiminin düzenli olarak ve titizlikle uygulandığı işletmelerde riskler büyük oranlarda ortadan kalkmaktadır. İşveren olarak işe alacağınız çalışanın kalifiye özelliklerini, uzmanlık alanını ve işe yeterliliğini değerlendirmeniz kadar doğal bir şey yoktur tabii ki. Yalnız buz dağının görünmeyen kısmı çoğu zaman unutulmaktadır. Çalışanın sağlık durumu çalıştıracağınız işe uygun mudur? Kalıtımsal hastalıklar, doğuştan gelen sendromlar, geçmişte geçirilmiş ve çeşitli arazlar bırakmış rahatsızlıklar bile değerlendirmeye alınabilir ve çalışan adayını vereceğiniz işte neler beklediğine dair sizi aydınlatabilir. Sağlık gözetimi çalışan içinde çok yararlıdır. Kimse bile bile zarar görmek istemez. Başka bir sektörde risksiz çalışabilecek çalışan neden meslek hastalığı veya duruma göre iş kazasını göze alsın? Kısacası, sağlık gözetimi işverenin çalışanı gözetme borcudur ve tıpkı maaş ödeme borcu gibidir. Yerine getirilmediğinde çalışan başına toplamda 2822 TL ceza-i yaptırımı bulunan bir yükümlülüktür. Kaza ve hastalık geliyorum demez. Meslek hastalığı davaları hem işveren hem de çalışan için maddi manevi ve vicdani yükleri beraberinde getirir.

Her şeyi bir kenara bırakalım, yaşam kutsaldır. İşverenin, çalışanın, iş güvenliği uzmanının ve işyeri hekiminin ortak paydası da budur…

Bir sonraki sayıda, İş Sağlığı ve Güvenliği yönetim sisteminin işletmelerde gerçekleştirdiği faaliyetleri, yasal dayanaklarını ve uygulanma yöntemlerini incelemeye devam edeceğiz.

Güvende kalın,
Hoşçakalın.

Türkiye İklimlendirme Sektörünün küresel gücü için

çıtayı birlikte yükseltelim...

- Teknik Eğitimler
- Teknik Yayınlar
- Kişisel Gelişim Programları
- Eğitim Bursları
- TAD Sertifika Programı
- Danışmanlık ve Bilirkişilik Hizmetleri
- ve çok daha fazlası için...

ISKAV

ISITMA SOĞUTMA KLİMA
ARAŞTIRMA VE EĞİTİM VAKFI

www.iskav.org.tr

Bağışlarınız Gücümüz Olacak

IBAN TR73 0006 2000 3420 0006 2963 92

BURSA NİLÜFER'DEKİ RADISSON HOTEL İZOCAM KALİTESİ İLE YALITILIYOR

Radisson Hotel projesinde yalıtım danışmanlığı hizmeti veren İzocam, her ihtiyaca uygun şekilde sunduğu ürün ve çözümleri ile Türkiye'nin iddialı projelerinin tercihi olmaya devam ediyor.

İzocam, Türkiye'nin en önemli projelerine yatırım danışmanlığı hizmeti sunmaya ve yalıtım ürünleri temin etmeyi sürdürüyor. Önemli pek çok projeye katkı sağlayan İzocam her ihtiyaca uygun şekilde sunduğu ürün ve çözümleri ile Türkiye'nin iddialı projelerinde çözüm ortağı olarak yer alıyor.

Son olarak Bursa'nın Nilüfer ilçesindeki Radisson Nilüfer Hotels inşaatında da İzocam ürünleri tercih edildi. 2019 yılı ilk yarısında tamamlanması öngörülen 8500 metrekarelik alana kurulu projenin yalıtım uygulaması İzocam bayisi Maraton Çatı Cephe Yalıtım ve İnş. San. Tic. A.Ş tarafından yapıldı ve projede İzocam Taşyünü Dış Cephe Levhası kullanıldı.

5600 metrekarelik bir alana uygulanan İzocam Taşyünü Dış Cephe Levhası, üstün kalitede ısı ve ses yalıtımı ile yangın güvenliği sağlıyor. Uluslararası Yapı Malzeme Yönetmeliği'nin 6. maddesine göre; "ürünün yönetmelikte belirtilen temel gerekleri karşılamasına imkân veren malzeme" anlamına gelen CE işareti ile piyasaya arz edilen ürün, aynı zamanda sadece bio ürün kategorisine verilen EUCEB sertifikasına da sahip ve Türk Standart Enstitüsü (TSE) kriterlerine de uygun üretilmektedir.
EPD (Environmental Product Declaration - Çevresel Ürün Beyanı) Belgesi'ne de sahip olan İzocam Taşyünü Dış Cephe Levhası, bu belge ile çevreye karşı duyarlılığını uluslararası olarak kanıtlıyor.
İzocam Taşyünü Dış Cephe Levhası; kalitesi, sağladığı yüksek ısı ve ses yalıtımının yanı sıra sunduğu A sınıfı yangın güvenliği nedeniyle tercih edildi. Gelişmiş kalite anlayışının yanında, özel olarak yalıtım danışmanlığı hizmeti de veren İzocam, ısı yalıtımı, akustik konfor, tesisat yalıtımı ve yangın güvenliği açısından yönetmeliklere ve projelere uygun şekilde doğru ürünü öneriyor. İzocam ve ürünleri marka projelerin yalıtımında kalitesi, satış öncesi ve sonrası sağladığı hizmetlerin güvenirliği ve uzmanlığı nedeniyle tercih ediliyor.

ALDAĞ A.Ş. KLİMA SANTRALLERİ, KAYSERİ DEVELİ HASTANESİ'NE HİZMET VERECEK

7.830 m² oturum alanı üzerinde, 30.095 m² kapalı alana sahip 150 yataklı modern cihazlar ile donanımlı yeni Kayseri Develi Hastanesi'nin sağlıklı ve enerji verimli havalandırma çözümü, ALDAĞ A.Ş. tarafından üretildi.

Yaklaşık maliyeti 52 milyon lirayı bulan ve Eyüboğlu İnşaat tarafından inşa edilen sağlık tesisi için ALDAĞ A.Ş. tarafından 8.000-30.000 m³/h kapasite aralığında 17 adet klima santrali ile 8.000-18.000 m³/h kapasite aralığında, sağlık sektörü ve temiz oda uygulamaları için ALDAĞ A.Ş. Ar-Ge grubu tarafından özel olarak dizayn edilen hijyenik klima santrali üretildi. ALDAĞ Hijyenik Klima Santralleri ile hastanenin hava kalitesinde güvenilir hijyen koşulları sağlanırken, aynı zamanda mahallin sıcaklık, nem, pozitif-negatif basınç gibi parametreleri de kontrol altında tutuluyor.

PA-FLEX KAUÇUK BÖLGENİN YÜKSELEN MARKASI

2019 yılı Şubat ayı itibari ile ürünleriyle yine çok saygın projelerde yer almaya devam ediyor.

Son 2 yıldır satış stratejisini yurtdışı pazardan pay almak üzerine kuran ve bunu da cirosal anlamda başarmış olan Pa-Flex, ihracat satışlarını yeni bayii kanallarıyla güçlendiriyor. Mevcut pazarına son olarak Arnavutluk, Malta, Portekiz, Polonya, İngiltere, Norveç gibi Avrupa ülkeleri yanısıra Ürdün, Tunus, İsrail, Fas gibi Ortadoğu ve Afrika ülkelerini de ekleyen Pa-Flex, bayi firmaları aracılığı ile sözkonusu bölgelerde çok çeşitli projelerde yer almıştır.

Yurtiçinde ise son olarak Doğan Jeotermal Grubu'nun Erzin'de yapımı devam eden Hattuşa Jeotermal Otel projesinin ısıtma-soğutma boruları kauçuk izolasyonlarında Pa-Flex markası tercih edildi. 1. bloğu tamamlanan projede 2. blok çalışmaları devam ediyor. Tesis toplamda ulaşacağı 207 oda-954 yatak kapasitesiyle bölgenin en büyük termal tatil tesisi ünvanını kazanıyor. Bünyesinde Termal Kür Merkezi ve SPA, Restoran, Açık havuz, çamur odası, tuz odası, sülük tedavi odası, sauna, buhar odası, masaj odaları, kese odaları, Türk Hamamı ve fitness salonunu barındıran tesis ayrıca yöre halkına istihdam ve turizm geliri olarak katkı sağlayacak. Ayrıca yapım aşamasında veya renovasyonu devem eden Gaziantep Bilfen koleji binası ile İskenderun Teknik Üniversitesi'nin Mimarlık Fakültesi binasında da Pa-Flex marka elastomerik kauçuk levha ,boru ve yardımcı ürünleri kullanılmıştır. İskenderun Teknik Üniversitesi (İSTE) Mimarlık Fakültesi'nin, İskenderun merkez kampüsünde bulunan, toplam 17.000 m² alana sahip binada 18 derslik ve dört çizim atölyesi, mimarlık fakültesi öğrencilerinin hizmetinde olacak iki baskı atölyesi, iki laboratuvar, iki konferans salonu ve iki kafeterya bulunmaktadır.

Hayati CAN
Makina Mühendisi
FRİTERM A.Ş.
İş Geliştirme Müdürü

ÇİÇEK SERALARINDA İKLİMLENDİRME HK.

GİRİŞ HAVASININ NEME DOYURULMASI İLE SAĞLANAN İKLİMLENDİRME UYGULAMASINA ÖRNEK. PETEKLİ ADYABATİK SOĞUTMA SİSTEMİ

Çiçek üretimi için oluşturulan seraların , en hassas konulardan birisi olarak göze çarpmaktadır. Üretilen çiçeklerin türlerinin çokluğu ve üretim aşamaları, farklı koşulların oluşturulmasını gerekli kılmaktadır. Üretilecek çiçeklerin bebeklik çağı, çiçek öncesi dönem ve dönemlerinde farklı sıcaklık ve nem değerlerine ihtiyaç duyabilirler. Ülkemizde ve dünyada ticari çiçekliçiliğin artması, bu alanda da özel projelerin çalışılmasını beraberinde getirmeye başladı. Bu doğrultuda ön plana çıkan özel bir çiçek olarak Orkide yetiştiriciliği, son derece yaygınlaşmaya başlamıştır. Bu konuda oluşan tecrübelerin sektöre aktarılması için bu yazı kaleme alınmıştır.

ÇİÇEK SERALARINDA İKLİMLENDİRME

Çiçekçilik çalışmalarında güney illeri tercihte ön plana çıkmaktadır. Donma riskinin azalması, kışın ısıtma maliyetlerinin düşüklüğü özel tercih sebebidir. Fakat bu durumda yazın soğutma uygulamalarına ihtiyaç ortaya çıkmaktadır. Soğutma sistemlerinde yaygın kullanılan hava girişlerinin neme doyurulması vasıtasıyla soğutma uygulaması, yaş termometre sıcaklığının yüksek olduğu bölgelerde başarılı sonuçlar sunamamaktadır. Bu nedenle istenen sıcaklık değerinin yakalanması için, soğutucu akışkan çevrimine ihtiyaç vardır. Buralarda direk genleşmeli çevrimler, hassas uygulamalar açısından sorunlar yaratabilmektedir. Bu nedenle yaygın kullanım, soğuk su üretme grubu vasıtasıyla elde edilen soğtulmuş

ÖZEL ALUMİNYUM KASALI VE HAVA FLANŞLI SOĞUTUCU ÇALIŞMASI ÖRNEĞİ

ÖZEL TAŞIYICI AYAKLAR İLE KOLAY MONTAJ. PARALEL BAĞLANTILI TESİSATLA TÜM ALANA YAYILAN EŞİT SICAKLIK UYGULAMASI

suyun, iç çevrimde kullanılarak istenen ortam sıcaklığının sağlanmasıdır.

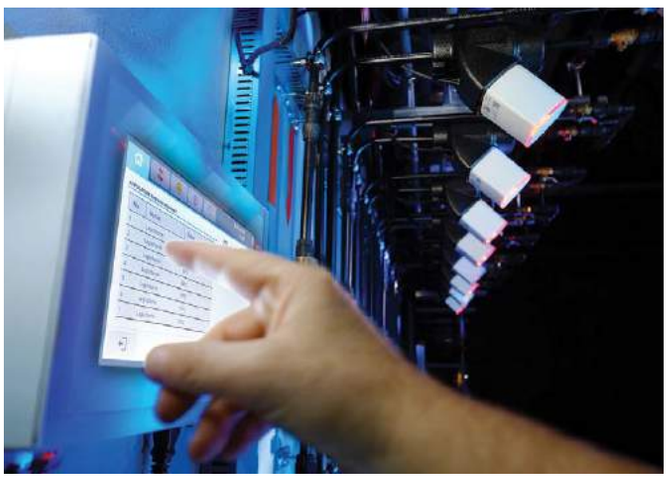
Uygulama örneğinde görüldüğü gibi, seraların altına yapılacak uygulama, gün ışığındaki gölgelenmeyi önleyerek ideal bir iklimlendirme sağlar. Hava hızlarının düşük olması ihtiyacı, hava çorabı da denilen tekstil kanalları ile sağlanabilir. Havanın istenen mesafelere ulaşması için fanların güçlü olması ve karşı basıncı da yenebilmesini gerekli kılmaktadır. Bu nedenle özel hava flanşları kullanımı, en yaygın ve ekonomik malzeme olarak karşımıza çıkmaktadır. Yüksek nemli ortamlarda çalışacak sistemlerin istenilen çalışma ömrüne ulaşabilmesi için, paslanmaz ya da aluminyum levhalardan dış kasaların üretilmesi ve boya ile kaplanması uygun olacaktır.

Çiçekçiliğin gelişimi için her türlü iklimlendirme çalışmasında katkı koyabileceğimizi özellikle belirtmek isteriz.

Çiçeğimiz, sevgimiz ve
gülümsememiz eksilmesin.

ÇİÇEK SAHASI GENEL GÖRÜNÜMÜ. YETİŞMİŞ ORKİDE ÇİÇEKLERİ YOLCULUĞA HAZIRLAR.

HYCLEEN AUTOMATION SYSTEM İLE
LEJYONER HASTALIĞININ BİR ADIM ÖNÜNE GEÇİN



İçme suyu dağıtım kurumlarının sorumluluğu yapılara alt yapının getirilmesi, suyun ulaştırılması, kurulu sistemin sağlıklı işletilmesi gibi konularla ilişkilidir.

Suyun yapıya girmesi, sağlıklı ve güvenli su kullanımı sağlanması ise mekanik bir süreçtir. Bu sürecin doğru ürünlerle planlaması ve yöneltilmesi son derece önemlidir.
Lejyoner hastalığı, Legionella Pneumophila olarak adlandırılan bakterinin neden olduğu bir akciğer enfeksiyonudur ve Legionella bakterisini içeren mikroskobik su damlacıklarının (aerosoller) solunması yoluyla oluşmaktadır. Bu bakteriler suda yaşar ve koşullar uygun hale geldiğinde çoğalırlar. Legionella cinsi bakterilerin yayılmasında rol oynayan en önemli kaynaklar su dağıtım sistemleridir. Lejyonella bakterisinin kontrolü, kullanım suyu tesisatında, suyun binaya girdiği noktadan itibaren su depoları, su ısıtıcıları, vanalar, musluk ağızları ve dağıtım borularının tüm çıkış noktalarına kadar olan bölgeyi kapsar. Bu nedenle özellikle hastaneler, turizm yapıları (oteller, tatil köyleri, spa'lar), kamu binaları, alışveriş merkezleri, bakımevleri, okullar veya ofisler gibi çok sayıda gelen ve giden dalgalı su tüketimi olan alanlarda sıhhi tesisat sistemlerinin doğru planlanması, düzenli kontrollerinin yapılması gerekmektedir. Resmi Gazete'de de yayınlanan Lejyoner Hastalığı Kontrol Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik'te de hastalığın yaygın olarak görülebileceği alanlar için ayrı ayrı düzenlemeler yapılmaktadır.

Sıhhı tesisat otomasyonu ve güvenli temiz su tedariğinde bir devrim: Hycleen Automation System

GF Piping Systems (GFPS)'in içme suyu tesisatlarının otomasyonu için geliştirdiği Hycleen Automation System, özellikle büyük bina komplekslerinde içme suyu tesisatlarının planlanması, kurulumu, işletilmesi ve bakımını güvenilir ve basit bir şekilde desteklemektedir. Bir paket olarak sunulan sistem, tesisata giren suyun kontrolü, denetimi, raporlanması gibi özellikleri ile suyun hijyenik ve sağlıklı kullanımına olanak sağlamaktadır.

Uygun olmayan su sıcaklıkları, durgunluk ve biyofilm oluşumu nedeniyle bakterilerin oluşma riskini artmaktadır. Bu nedenle, binalardaki içme suyu tesisatları dikkatle planlanmalı, tasarlanmalı ve çalıştırılmalıdır. Hycleen Automation System, planlamacılar için güvenli ve hızlı planlama, sistemi basit kurallara göre boyutlandırma, programlama ve karmaşık hesaplamalar olmadan hidrolik ayar imkanı sağlamaktadır. Sistem, sıhhi tesisatçılar için "Tak- Çalıştır" şeklinde güç ve veri için sadece bir kablo ile basit kurulum sunmaktadır. Bu şekilde hızlı ve yazılım destekli devreye alım söz konusu olmaktadır. Sistem Yöneticileri için ise düşük bakım maliyetli temiz içme suyu sistemi, düşük riskli uygulama ile kullanım ve güncelleme konularında avantajlar sunmaktadır.

Hycleen Automation System bileşenleri

Sistem; Master Box, vanalar, güç kaynağı ve veri iletim kablolarından oluşmaktadır.
Hycleen Automation Master Box, kurulan sistemi tek kablo sayesinde (her 500 m) 50 denetleyiciye kadar kontrol edebilmektedir. Devreye alma sırasında Master Box, sistemdeki tüm vanaları ve sensörleri kimliği ve türü ile algılamakta ve bunları uygun uygulamalara aktarmaktadır. Önceden tanımlanmış değerlerle sistem hemen çalışmaya hazırdır. Bununla birlikte, tüm parametreler yalnızca Master Box aracılığıyla değil, aynı zamanda bilgisayara, tablete veya akıllı telefona bağlantı yoluyla da bireysel ihtiyaçlara uygun bir şekilde uyarlanabilmektedir.
LegioTherm 2T ve LegioTherm K vanaları, Master Box ile birlikte sistemin kalbinde yer almaktadır. Önceden programlanmış parametrelere bağlı olarak çalışan vanalar, su sıcaklığı okumalarını algılayarak, değerleri Master Box'a aktarmaktadır. Özellikle büyük sıcak su dağıtım sistemlerinde – örneğin hastanelerde, otellerde, huzurevlerinde – durgunluk, pürüzlü yüzeyler ve 50 °C'nin altındaki sıcaklıklar, biyofilmlerin oluşumunu ve böylece Legionella'nın çoğalmasını teşvik edebilmektedir. Legionella'nın önlenmesinde, yeterince yüksek sıcaklıklarda ve düzenli su değişimi büyük önem taşımaktadır. Vanalardan otomatik olarak elde edilen verilerle hassas hidrolik ayar kontrolü ile Lejyonella bakterisinin öldüğü kabul edilen 70 °C ile termal dezenfeksiyon yapılabilmektedir.
Türkiye'de Kartal Dr. Lütfi Kırdar Eğitim ve Araştırma Hastanesi, Göztepe Eğitim ve Araştırma Hastanesi tesisat sistemlerinin temiz su kullanımı GFPS Hycleen Automation System ile kontrol altında tutulmaktadır.

Hycleen Automation System, optimum içme suyu hijyenini 4 adımda güvence altına almaktadır: Önleme, İzleme, Müdahale ve Risk Değerlendirmesi

Önleme	Tüm boru kesitlerinde yeterli sirkülasyon Yerel gereksinimlere ve standartlara göre minimum sıcaklığın sağlanması Tüm çalışma aşamalarında sabit hidrolik ayar Otomatik sirkülasyon ile düzenli su değişimi
İzleme	Kesintisiz sıcaklık izleme Ölçüm verilerinin saklanması ve hijyenik önlemlerin sisteme kaydedilmesi
Müdahale	Düzenli termal dezenfeksiyon
Risk değerlendirmesi	Durum ve risk değerlendirmesi için kapsamlı veri tabanı

CALEFFİ'DEN 2018'DE 4 YENİ ÜRÜN

Caleffi Cuborosso AR-GE binası bünyesinde her yıl yepyeni ürünler sektöre sunuluyor.

665 serisi Kolektör DYNAMICAL:

Yeni ve mükemmel bir sistem çözümü sunan Dynamical Kolektör'ün standart kolektörden en büyük farkı, her devrenin ayrı ayrı ve otomatik olarak balanslanmasıdır. Bu sayede devre girişlerinde ya da kolonlarda balans vanası kullanmaya gerek kalmamaktadır.

Bu özellik kullanıcılara yerden ısıtma sistemlerinde büyük bir avantaj sağlamaktadır. Çünkü döşemeden ısıtma sistemlerinde fark basınç kontrol vanası için yeterli alan bulmak her zaman kolay değildir. Özellikle renovasyon projelerinde kullanımı pratik olup, mükemmel bir sistem çözümü sunmaktadır.

DYNAMICAL, her bir devrenin akışını gösteren debimetreler, hava tahliye vanaları, doldurma ve boşaltma vanaları ve gidiş ve dönüş hattı sıcaklığını gösteren termometreler ve ayrıca her bir devreyi basınçtan bağımsız olarak balanslamak ve kontrol etmek için dinamik tip debi ayar vanası ile donatılmıştır. Döşemeden ısıtma sistemi için bir dağıtım sisteminde gerekli olabilecek tüm bileşenlerle donatılmıştır.

Tek bir gövdeden sistem kontrolü ve basınçtan bağımsız debi kontrolü yapmak, DYNAMICAL Kolektör ile mümkün…

6000 EST serisi Hibrit Elektronik Karışım Vanası LEGIOMIX 2.0: Caleffi'nin her zaman dediği gibi : "Su sağlıktır!"

Lejyonella'nın ne kadar tehlikeli ama önlenebilir bir risk olduğunu her fırsatta dile getiren Caleffi yıllardır Lejyonella ile mücadele etmek için çeşitli ürünler piyasaya sürdü; en son ürünü ise Legiomix 2.0.

LEGIOMIX® 2.0 mekanik eylem ve elektronik kontrol ile çalışan hibrit bir sisteme sahip olup; çıkış suyu sıcaklığını ayarlanan değerde tutar ve Lejyonella bakterisinin üremesini ve çoğalmasını engelleyecek termal dezenfeksiyon sıcaklığına kısa sürede çıkarır. Dezenfeksiyon süresi tamamlandıktan sonra sistemi hızlıca çalışma sıcaklığına geri getirir.

Opsiyonel bir bellek sistemi aracılığı ile akış sıcaklığının, dönüş sıcaklığının, alarmın ve işlevsel durumların kaydedilmesini sağlar. Tüm sistemin çalışma durumunu izler ve ister cihaz üzerinden ister otomasyon sistemi üzerinden yönetmeye izin verir. Ayrıca LEGIOMIX® 2.0 okuma ve kontrol işlemlerini kolaylaştırmak için yönlendirilebilen pratik bir aktüatör sayesinde dikey veya yatay olarak da monte edilebilir.

5790 serisi Kendinden Temizlemeli Manyetik Tortu Tutucu DIRTMAGCLEAN:

Tortu tutucular – tercihen mıknatıslı versiyonlar – daha az tıkanma yaşadığı ve küçük parçacıkları tutabilmeleri sayesinde özellikle başarılı olmuşlardır. Ancak bu ürünler diğer süreçlerde yeterli olamamaktadır.

Caleffi için bu eksikliği gidermek en son çıkardığı su arıtma ürününü geliştirirken motivasyonu oldu.

Ürün, yüksek verimli bir manyetik tortu ayırıcının sistemi tüm tortu ve demir partiküllerden arındırma özelliği ile belirli aralıklarla kendini temizleyebilme özelliğini beraber sunar. Bunu önceden ayarlanmış bir programa göre belirli aralıklarla ve belirtilen tıkanma seviyesine ulaştığında otomatik olarak devreye girerek yapar.

Bu cihaz, son derece ince gözeneklere sahip filtresi sayesinde 2 µm üzerindeki tüm partikülleri devamlı olarak süzer ve aynı zamanda filtrelerin yüzeyine yerleştirilmiş mıknatıslar sayesinde demir partikülleri de ayırır.

149 serisi HVAC Terminal üniteleri için Bağlantı ve Düzenleme Kiti

Fancoil, klima santralleri gibi terminal ünitelerin kontrollerini sağlamak doğru ekipmanlar olmadan zor ve yorucu bir süreç olabilir. Uzun süredir ısıtma ve soğutma sistemlerinde edindiği deneyim sayesinde Caleffi, uygulamacıların hayatını kolaylaştıracak 149 Serisi HVAC Terminal Üniteleri için Bağlantı ve Düzenleme Kitini geliştirdi.

İçerisinde barındırdığı basınçtan bağımsız kontrol vanası sayesinde maksimum debi ön ayarı ve debi stabilizasyonu sağlanır; aktüatör ile kullanılması halinde ise debi düzenlenmesi yapılabilmektedir. Venturi cihazı ile ölçüm yapma ve debi gözlemleme mümkündür. Ayrıca dahili filtre sayesinde tortuların üniteye ulaşması engellenir ve filtre temizliği kolaylıkla yapılabilir. Bypass özelliği ise terminal ünitenin devreye alınması, bakımı ve herhangi bir arıza durumunu müdahale ve kontrolde kolaylık sağlar.

ALARKO'DAN FARKLI MEKANLAR İÇİN,
GÜVENİLİR VE YÜKSEK TEKNOLOJİLİ YENİ HİDROFORLAR

Su basınçlandırma alanında yarım yüzyıla yaklaşan deneyimiyle ürünler geliştiren Alarko, son olarak ALDP S/F serisi yüksek kapasiteli ve tasarruflu, su ile temas eden tüm yüzeyler paslanmaz çelik, eş eksenli hidroforları pazara sundu. Alarko Carrier'ın Gebze'deki tesislerinde üretilen ALDP S/F serisi hidroforlar; hastane, okul, sera, çitlik, otel, tatil köyü, iş merkezi, villa ve apartman gibi farklı yapılarda, çok çeşitli ihtiyaçlara çözüm sunuyor.

Alarko'nun özel olarak tasarladığı kompakt ve güvenilir hidroforlar, içme, kullanma, sulama ve proses sularının sürekli ve istenen seviyede tutulmasında ekonomik ve güvenilir çözümler olarak öne çıkıyor.

Ürünlerindeki geliştirme ve yeniliklerle, kullanıcısına sunduğu kalite standardını sürekli yükselten Alarko Carrier, ALDP hidroforlarla maksimum 340 m³/saat debi, 18 bar basınca kadar, değişik koşullara ve gereksinimlere cevap verebilecek 9 tipte 90 model ile geniş ürün ve kapasite aralığı sunuyor.

Enerji tasarrufunu maksimize etmek ve en yüksek konforu sağlamak amacıyla geliştirilen cihazlar, azalan debi veya basınç ihtiyacına göre pompa devrini düşüren değişken frekanslı sürücü (VDF) sistemine sahiptir.

Yeni Nesil Akıllı Elektronik Kontrol Sistemi

İki ve üç pompalı hidroforlarda, hidroforun tüm çalışma işlevlerini düzenleyen ve kontrol eden elektronik mikroişlemcili kontrol yönetim sistemi, güvenli ve ekonomik bir kullanım sağlar. Seviye elektrotları ve su seviye rölesiyle besi suyu deposundaki su seviyesi sürekli kontrol edilir, depoda su yoksa pompaların çalışması önlenir.

Elektronik yönetim sistemi motorun kalkışı ve çalışması sırasında iki faza kalmasını önler, faz kesilirse motoru durdurur. Her motorun faz bağlantılarının doğru sırada olup olmadığının kontrol edilmesine imkan veren elektronik yönetim sistemi ilk kalkışta pompaların ters dönmesini engeller. Ayrıca su basıncındaki ani dalgalanmaların pompalara dur kalk yaptırmasını önler, motorun aşırı akım çekmesi durumunda enerjiyi keser ve motoru yanmaktan korur.

Sistem, pompaların ayarlanan tesis basıncını ve istenilen su debisini sabit tutacak şekilde sıra kontrollü olarak devreye girmesini, kullanım azaldıkça sırayla devreden çıkmasını sağlar. İlk devreye giren pompa her kullanımda otomatik değişir, böylece motor ve pompaların kullanım süreleri eşitlenir.

Alarko ALDP S/F Serisi hidroforun öne çıkan teknik özellikleri:

- Giriş ve Çıkışlarda standart olarak kullanılan özel tip küresel vanalar ile, kısa sürede ve kolay bakım onarım imkanı.
- Pompa üst yatağında bulunan hava atma purjörü ile hava sıkışmasına karşı arttırılmış güvenlik.
- Membranlı tank; basınçlı su depolar, pompaların devreye giriş-çıkış sayısını azaltır. Tesisatta şok ve titreşim oluşmasını engeller. Tam hijyeniktir, suda koku yapmaz. Standart hidrofor setine dahil değildir, ayrıca temin edilir.
- Galvaniz kaplamalı basma kollektörünün pompa çıkış ucundaki çek valf, basınçlandırılarak tesisata verilen suyun pompaya geri gelmesini engeller. Üzerinde ayrıca presostatlar ve manometre bulunur.
- Düşey çalışma koşulları için özel tasarlanan 3~,380 V, 50 Hz motora sahiptir.
- Çok pompalı Alarko hidroforlarda gelişmiş, akıllı, elektronik kontrol yönetim sistemi bulunur. Tek pompalı hidroforlarda termik korumalı kontaktör ve açma kapama anahtarlı kumanda panosu yer alır.
- Pompa grubu ile membranlı tank arasındaki su bağlantısı için kullanılan dayanıklı esnek hortum, tankın yerleştirilmesinde esneklik sağlayarak kolay montaj imkanı verir ve.
- İki ve üç pompalı hidroforlarda her pompa girişinde küresel vana bulunur. Böylece, motopomlardan birisi arıza yaparsa, sağlam motopomp sisteme su vermeye devam eder, arızalı olan sökülüp onarılabilir.
- Galvaniz kaplamalı kaide, cihazın zemine kolayca sabitlenmesini sağlarken titreşim ve gürültüyü engeller.
- Seviye flatörü, depoda su bittiğinde hidroforun çalışmasını engeller. Depo dolduğunda hidrofor otomatik olarak çalışmaya devam eder.

ALDAĞ EC FANLI FANCOIL UNIT

ALDAĞ A.Ş.'nin, EC motorlu, yüksek verimli, sessiz, özel dizayn panjurlu Fancoil-ünitesi tasarımının amacı;

- Dünya pazarındaki gelişmelere ayak uydurmak,
- Tasarımcılardan gelen enerji tasarruflu fancoil talebini karşılamak,
- Binalarda Leed sertifikasyonu için giderek artan enerji verimli cihaz talebini karşılamak,
- Dünya fancoil pazarındaki rekabete ayak uydurabilmek için, daha sessiz, yüksek verimli, kademesiz, oransal debi kontrollü yeni bir cihaz tasarlamaktı.

ALDAĞ A.Ş., oransal kontrollü EC motorlu fancoilin tasarımı ve prototipinin üretimi ile bir kez daha Türkiye iklimlendirme sektörünün "ilkleri"nden arasına girdi.

ALDAĞ EC Fanlı Fancoil Unit projenin yenilikçi yönleri;

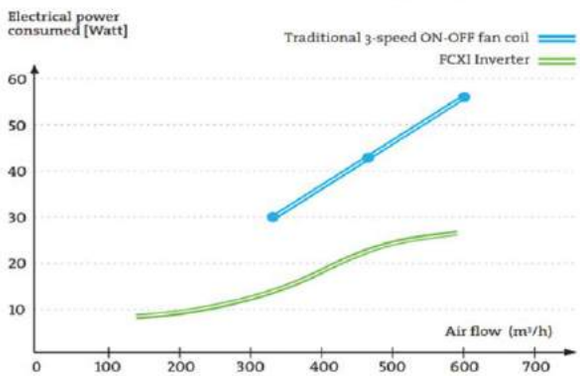
- Fancoillerde ses ve gürültü düzeyini azaltmak amacı ile Ansys analizi kullanımı,
- Fancoillerde basınç kayıplarının azaltılması amacı ile batarya yerleşiminin ve üfleme açısının optimizasyonu için; Ansys analizi uygulaması,
- Panjur tasarımının Ansys analizi ile gerçekleştirilmesi, böylece görselliğin de öne çıktığı tasarım.

Bilgisayar ortamında katı modelleme çalışmasının yapılması ve gerekli Ansys analiz çıktılarını incelenmesi sonucunda ortaya çıkan modeller 3D printer vasıtası ile 2 borulu ve 4 borulu 6 adet prototip haline getirildikten sonra Aldağ Ar-Ge Isı-Ses-Test istasyonunda hava debisi test edilerek ölçümleri yapılmış ve Tübitak Test istasyonunda yapılan ölçümlerle de sonuçlar doğrulanmıştır.

EC MOTOR & FAN KULLANIMININ HEDEFLENEN AVANTAJLARI:

- Yıllık elektrik tüketiminde, şu an kullanılan 3-5 hızlı motorlara göre %50 azalma
- Gürültü seviyesinde 3 dB'e (A) kadar azalma
- Karbondioksit emisyonunda %50 azalma
- Odanın klimatize edilmesi sırasında geçen sürede on-off 3 hızlı motora göre %30 azalma
- Motorun başlangıçta çektiği akımda, on-off motorlara göre %75 azalma

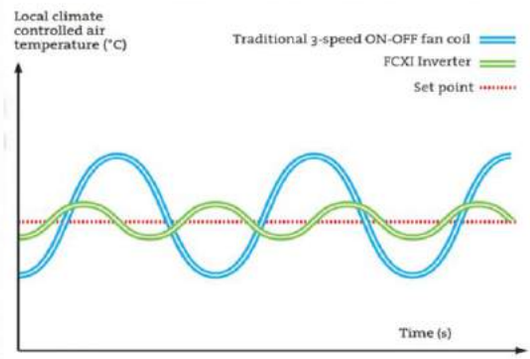
ESKİ TİP VE HEDEFLENEN YENİ TİP FANCOİLLERİN ELEKTRİK TÜKETİMİNİN KARŞILAŞTIRILMASI



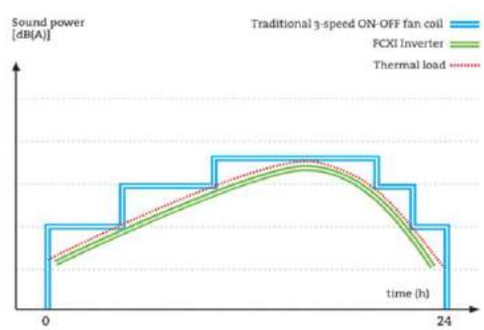
Input Power comparison (test made with a standard reference ducted fan coil)				
Speed	Air flow [mc/h]	Pressure [Pa]	AC Motor [W]	EC Motor [W]
S Max	520	111	115	62
Max	440	91	81	46
SMed	394	74	69	37
Med	338	65	57	29
SMin	280	50	47	22
Min	272	41	42	16

AC motor: A83M-4050/3 5,0µF
EC motor EC101M20130/12

ESKİ TİP VE HEDEFLENEN YENİ TİP FANCOİLLERİN İSTENİLEN SICAKLIĞA ULAŞMA SÜRELERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI



ESKİ TİP VE HEDEFLENEN YENİ TİP FANCOİLLERİN SES SEVİYELERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI



BAYMAK, BİREYSEL ATIK SU TERFİ CİHAZI İLE PRATİK ÇÖZÜMLER SUNUYOR

DAB teknolojisi ile üretilen Genix atık su terfi cihazı, tuvalet, duş ve lavabodan gelen atık suyun yer çekimiyle tahliye edilemediği her yerde kompakt yapısıyla rahatlıkla kullanılabilen, ideal mimari çözümü sunuyor.

Her türlü yapıda, gideri olmayan bir odanın dönüştürülmesinde, bodrum katına yapılması planlanan tuvaletlerde veya merdiven altı ya da ardiye gibi ölü bir bölgenin banyoya dönüştürülmesinde kullanılan Genix 4 yeni modeliyle farklı uygulama alanlarında farklı seçenekler sunuyor. 1 WC + 1 lavabo gideri bağlanabilen Genix 110 ve 1 WC + 3 lavabo bağlanabilen Genix 130 modellerine ek olarak asma klozetlerle kullanılan gömme rezervuar tipi Genix WL 110 ve 130 ile mutfak gibi sadece lavabo gideri olan yerler için Genix VT 010 ve 030 modelleri istenen tasarıma uygun maksimum uygulama imkânı sunuyor.

Genix atık su terfi cihazı kokuyu ve sesi izole eden %30 Baryum takviyeli polipropilen malzemeden üretilmiştir. Maksimum 68 dB ses seviyesi ile daire içi kullanıma uygundur. Zorlu partiküllerin parçalanarak terfi edilebilmesi için dizayn edilmiş nikel kaplı paslanmaz çelik öğütücüye ve termik korumaya sahiptir. Genix atık su terfi cihazında olası bir tıkanma veya arıza durumunda cihazı sistemden sökmeden ve depo kısmını açmadan sadece pompa kısmına erişim sağlanabilmektedir. Kurulum esnasında gerekli olabilecek kelepçe, drenaj hortumu gibi aparatlar cihazla birlikte paket olarak sunulmaktadır. Tüm bağlantı noktaları koku ve hijyen unsurlarını sağlayacak şekilde sızdırmazlık ekipmanları ile donatılmıştır. Ayrıca akustik alarm opsiyonel olarak sunulmaktadır.

ERBAY'DAN VİNÇ KLİMASI

İstenilen mahal şartına göre farklı filtre seçenekleri ile üretilebilen vinç klimaları, özel tasarımıyla operatörün uygun koşullarda çalışabilmesini ve kabin içinde yer alan kontrol panolarının sorunsuz çalışabilmesini sağlamaktadır. Hava soğutmalı kondenserli yahut su soğutmalı kondenserli üretim alternatifli vinç klimalarımızda müşteri isteğine göre opsiyonel olarak elektrikli yada sıcak sulu ısıtma özelliğinin mevcut olduğunu belirten Faruk Kömürcü, "Split yada kompakt tip olarak üretilen vinç klimaları 90°C dış ortam sıcaklığına kadar aşırı tozun ve titreşimin olduğu mahallerde çalışabilmektedir. EC plug fan ve frekans invertörlü soğutma kompresörleri opsiyonları sayesinde düşük enerji tüketimi sağlayan vinç klimalarımızda gelişmiş kontrol paneli ile basit kullanım imkanı sunmaktayız." dedi.

Cihaz hava emme ve basma bağlantı yerleri ile pano ve servis yönü özelleştirilebilen vinç klimaları, müşteri taleplerini montaj koşullarına bağlı olarak en uygun şekilde karşılayabiliyor.

Kullanım alanına ve dış ortam sıcaklarına göre CFC ve HCFC içermeyen farklı soğutucu akışkanların kullanıldığı vinç klimaları çevre dostudur.

BAYMAK'TAN YENİ NESİL SİRKÜLASYON POMPALARI EVOSTA2 VE EVOSTA3

DAB teknolojisine sahip, yüksek performansı, düşük enerji tüketimi, kolay kullanımı ve çevre dostu olma özelliği ile dikkat çeken Baymak ıslak rotorlu sirkülasyon pompaları Evosta ve Evotron serisi, daha yüksek verime ve teknik donanıma sahip Evosta2 ve Evosta3 serileri ile güncellendi.

Evosta2 ve Evosta3 serisindeki yeniliklerden biri paslanmaz çelik motor gömleği ve IPX5 ile dış ortamdaki suya karşı korumada kendi ürün grubundaki kalitesini en üst seviyeye taşıması. Evosta'da bulunan 95 °C akışkan sıcaklığı Evosta2 modelinde 110 °C ve elektronik kart dış ortamının etkilerinden korumak için motorun arka tarafına yerleştirildi. Kullanım modunda ise özellikle yerden ısıtma sistemlerinde kullanılan sabit basınç modu eklendi.

Evotron serisinin geliştirilen modeli Evosta3'te ise Evosta ve Evosta2 serisinde bulunan hava atma tapası eklendi. Hava atma tapası sayesinde uzun süre kullanılmaması sonucu pompa milinin sıkışması gibi durumlarda pompanın içini açmadan pompaya ilk çalıştırma verilebilir. Otomatik hava atma fonksiyonunun da eklendiği Evosta3 serisinde aynı zamanda çalışma anındaki debi, basınç, güç ve arıza türü pompa üzerinden okunabilme özelliğine sahip.

Evosta2 ve Evosta3 serisi frekans kontrollü sirkülasyon pompaları maksimum 4,2 m3/h debi ve maksimum 8 mSS basma yüksekliğine kadar kapasite aralıklarında rekorlu bağlantılıdır. Düşük kapasiteli sistemlerin ihtiyaçlarına ekonomik çözümler sunan Evosta2 – Evosta3 serileri Resirkülasyon hatları için bronz gövde opsiyonuna da sahiptir. Evosta2 ve Evosta3 serileri 1 ½'' ve 2'' rekor ölçüleri ve PN 10 gövde dayanımı ile kullanıcıya esneklik ve kaliteyi bir arada sunar. Evosta2'de opsiyonel olarak bulunan izolasyon ceketi, Evosta3 serisinde ise ürünle beraber standart olarak bulunmaktadır.

teskon+SODEX 2019

Isıtma, Soğutma, Havalandırma, Yalıtım, Pompa ve Vana Fuarı

14. Ulusal Tesisat Mühendisliği Kongresi

17 - 20 Nisan 2019

MMO Tepekule Kongre ve Sergi Merkezi
İzmir ▪ Türkiye

teskonsodex.com #teskonsodex

Deutsche Messe

teskon+SODEX 2019

Hannover Messe
Sodeks Fuarcılık A.Ş.
Tel. +90 212 334 69 00
Faks +90 212 347 10 96
info@hmsf.com
www.hmsf.com

Destekleyenler

T.C. TİCARET BAKANLIĞI KOSGEB Türkiye Gücünü ve Potansiyelini Keşfet ufi Üyesi

BU FUAR 5174 SAYILI KANUN GEREĞİNCE TÜRKİYE ODALAR VE BORSALAR BİRLİĞİ (TOBB) DENETİMİNDE DÜZENLENMEKTEDİR.

DAIKIN *Doğru Hava Uzmanı*

SOĞUTMA GRUBU TEKNOLOJİSİNDE ZİRVE

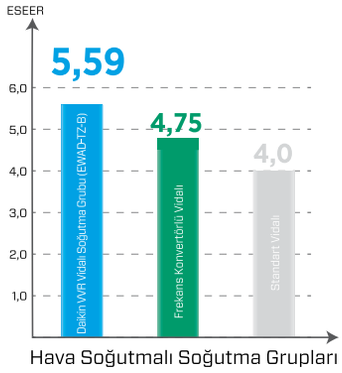
EWAD-TZ-B

EWWD-VZ

Daikin VVR Teknolojisiyle Merkezi Sistemlerde De İlkleri Geliştirdi.*

***(5,59 ESEER)** Hava Soğutmalı ve **(8,71 ESEER)** Su Soğutmalı Yüksek Enerji Verimliliğine Sahip Soğutma Grubu Ürünlerini Üretti.*

Kaliteli yaşam için yüksek enerji verimliliğine sahip ürünler kullanın.
Çevreyi korumaya katkı sağlayın



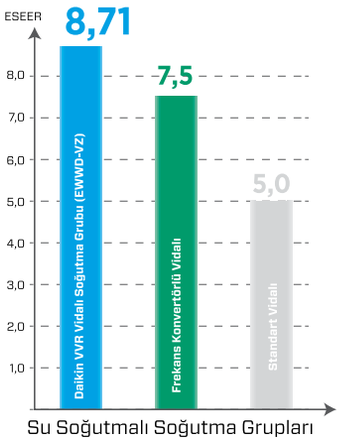
Hava Soğutmalı Soğutma Grupları

DAIKIN McQuay® Air Conditioning

Üstün Özellikler

- *Daikin tek vida teknolojisi • VVR* teknoloijisi*
- *Rakipsiz verim sınıfı • Kompakt dizayn*
- *Uygulama esnekliği• Sessizlik*
- *Bulut platformuna bağlantı olanağı*
- *HFO gazları ile kullanıma uygunluk*

**VVR: Variable Volume Ratio*



Su Soğutmalı Soğutma Grupları

DÜNYADA 1 NUMARA

444 999 0 • www.daikin.com.tr

*2015 yılı satış verilerine göre HVAC sektöründe cirosal bazda dünyanın en büyük firmasıdır.

Düşük enerji tüketimi ile soğutmada her zaman bir adım önde

VATBUZ ISITMA SOĞUTMA VE HAVALANDIRMA SAN. PAZ. TİC. LTD. ŞTİ.
Orhan Gazi Mah. ISISO San. Sit. 13. Yol Sok. No: 16-18 Esenyurt - İSTANBUL
Tel: 0 212 623 21 50 • **Faks:** 0 212 623 21 51 • **E-posta:** info@vatbuz.com.tr

www.vatbuz.com.tr

CE EAC UA1 081 UKRSERTPRO İSKİD EUROVENT PAGEV ŞEKTÖR İŞ ETİK İLKELERİNİ UYGULUYORUZ

ALDAĞ | 1967

Geçmişten gelen tecrübe,
Geleceğe yürüyen güç.