



Dr. Yeşim Toduk Akış

“Değişimlere açık olmak stratejik rekabet üstünlüğü sağlıyor.”



BU AYKI KONUĞUM SOYAK HOLDING CEO VEKİLİ EMRE ÇAMLİBEL. 2001 - 2008 YILLARI ARASINDA SOYAK YAPI'DA GENEL MÜDÜR VE YÖNETİM KURULU ÜYESİ OLARAK GÖREV YAPAN EMRE ÇAMLİBEL'İN GÖREVDE BULUNDUĞU SÜREDE SOYAK YAPI; 3000 KONUTLUK SOYAK YENİŞEHİR, 3600 KONUTLUK SOYAK OLYMPIAKENT, 1500 KONUTLUK SOYAK MAVİŞEHİR VE 1000 KONUTLUK SOYAK EVREKA VE SOYAK EVREKA REZİDANS'IN DA ARALARINDA BULUNDUĞU BİRÇOK BAŞARILI PROJE GERÇEKLEŞTİRDİ. EMRE ÇAMLİBEL'İN YÖNETİMİNDE ISO 9001 KALİTE YÖNETİM SİSTEMİ, OHSAS 18001 İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ SİSTEMİ VE ISO 14001 ÇEVRE YÖNETİM SİSTEMİ BELGELERİNİ ALAN SOYAK YAPI, "İNSANA SAYGI" ÖDÜLÜNÜ DÖRT KEZ ÜST ÜSTE KAZANAN İLK GAYRİMENKUL ŞİRKETİ.

Soyak Yapı Genel Müdürü iken Soyak Holding CEO vekilliğine atandınız. Bu süreç nasıl gerçekleşti? Yeni görevinizde ne tür yönetsel değişiklikler yapmayı planlıyorsunuz?

Soyak Holding olarak belirli dönemlerde yönetim şeklimizi gözden geçiriyoruz. Bu durum da bize geleceği yönetmek adına esneklik, dinamizm ve hızlı hareket imkanı sağlıyor. İş hayatının gerektirdiği değişimlere açık olmak bize her zaman stratejik rekabet üstünlüğü de getiriyor. Soyak Holding yönetimi olarak belirlediğimiz en önemli hedeflerden biri, sadece gayrimenkul sektöründe değil, aynı zamanda faaliyet gösterdiğimiz enerji, çimento ve döküm sektörlerinde de lider olmak. Hedeflerimize ulaşmayı ticari başarımızın yanı sıra, profesyonelliğimiz ve insan odaklı yaklaşımımızla elde edeceğimizi düşünüyorum. Bu nedenle de Soyak Holding bünyesinde çeşitli kademelerde gerçekleştirilen görev değişimlerinin, Soyak'ın dinamik yapısını daha da güçlendirdiğini söyleyebilirim.

İş hayatında bugüne kadar karşılaştığınız en önemli zorluklar neler? Bu zorlukların üstesinden gelmek için neler yaptınız? Zorlukları hangi karakter özelliğinizle aştınız?

2001 yılı başında atandığım Soyak Yapı Genel Müdürü görevime başladıktan tam bir ay sonra Türkiye'de tarihin en önemli ekonomik krizlerinden biri yaşandı. Ekonominin lokomotif sektörü sayılan gayrimenkulün de bu durumdan fazlasıyla etkilendiğini söyleyebilirim.

İŞ SÜREÇLERİNDE VERİMLİLİĞİN VE PERFORMANSIN ARTIRILMASI VE KRİTİK KONULARDA ORTAK AKIL YOLUYLA DOĞRU KARAR VERMEYİ SAĞLAYAN EKİP ÇALIŞMASININ, SİNERJİ ORTAMININ OLUŞMASINA BÜYÜK KATKILARI OLDUĞU ŞÜPHE SİZDİR. İYİ VE BAŞARILI BİR EKİP, AYNI AMAÇA ULAŞMAK İÇİN ÇALIŞMALI VE BİRBİRİNE DESTEK OLMALIDIR.

Genel olarak stratejik bir karar alınması durumunda, her zaman birlikte çalıştığım kişilerin fikirlerinin çok önemli olduğunu düşünürüm. Bu nedenle, şirketin kriz dönemini en az hasarla atlatabilmesi için yönetim kurulu başkanımızın desteğini ve mentorluğunu alarak, vizyoner bakış açısını tüm çalışma arkadaşlarımla paylaşmaya çalıştım. Ayrıca, Soyak'ın istikrarlı bir büyüme politikasıyla yoluna devam etmesi için sürekli olarak değişim politikaları geliştirdim ve yöneticilerin bu değişim içerisinde aktif rol almalarını teşvik ettim.

Bugün gayrimenkul sektöründe "Ulusal Kalite Başarı Ödülü"ne sahip tek şirket Soyak Yapı'dır. Bunu da başarılı yönetim stratejileri ve doğru çalışma arkadaşları sayesinde elde etmiştir.

Başarı kazanmada, ekip çalışmasının kritik noktaları nelerdir? İdeal bir ekip kimlerden oluşur?

Başarılarımızı sürdürülebilir kılmak ve sektörün öncü kuruluşlarından biri olmaya devam etmek, yetenekli, çalışkan, planlama yetkinliğine ve vizyoner bakış açısına sahip bir ekibin emeği ve çaba-

sıyla gerçekleşebilir. Soyak'ta da, iş süreçlerinde verimliliğin ve performansın artırılması ve kritik konularda ortak akıl yoluyla doğru karar vermeyi sağlayan ekip çalışmasının, sinerji ortamının oluşmasına büyük katkıları olduğu şüphesizdir. İyi ve başarılı bir ekip, aynı amaca ulaşmak için çalışmalı ve birbirine destek olmalıdır.

Soyak olarak, analitik düşünce yeteneğine sahip ve stratejik becerilerini ustalıklı kullanan kurumumuzu bugünkü başarılarına taşıyan ve bundan sonra da çok iyi yerlere taşıyacak bir ekibe sahibiz. Öncü kuruluşlardan olmamızı yaratıcı ve yenilikçi ekiplerle ve kurumsal yönetim ilkelerine dayanarak çalışmamıza borçluyuz.

Stratejik kararları verirken, göz önüne aldığınız noktalar nelerdir?

Global ekonomide sürdürülebilir başarı sağlamanın en önemli etkenlerinden biri stratejik yönetimdir. Rekabetin hızla küreselleştiği dünyamızda stratejik düşünüp uzun dönemli kararlar verirken vizyon, misyon, etik değerler, kurumsallaşma ve çevresel faktörlerin de mutlaka





göz önünde bulundurulması gerekir. Soyak'ta, stratejilerin oluşturulması, yaygınlaştırılması ve sürdürülebilirliği; "Kurumsal Stratejiyi Yönetmek" süreciyle tanımlanmıştır. Kurumsal Stratejiyi Yönetmek sürecinin amacı da paydaş beklentileri ve çevresel gelişmelerin dikkate alınmasıyla kurumsal hedeflerin belirlenmesi ve belirlenen hedeflere ulaşılması için gerekli tüm faaliyetlerin oluşturulması ve yönetilmesidir. Bütün bu periyodik ve katımlı analiz ve çalışmaların sonucunda stratejik kararları veriyoruz.

CEO'nun çalışanlarla olan ilişkisi nasıl olmalı? Kendinizden örnekler verebilir misiniz?

CEO'nun görevi, sorumluluğu sadece yeni iş yapış şekilleri ve finansal sonuçları takip etmek olmamalıdır. CEO, çalışan memnuniyetine dönük çalışmaların sonuçları ile ilgilenecek şirketin ortak akılla düşünüp harekete geçen, ortak dille konuşan takımında anlayışını sağlamak yönünde geliştirici faaliyetleri yö-

netmelidir. Özellikle şirkette yönetim kademesinde yer alan çalışanları kurumsal değerler doğrultusunda hedeflere yönlendirmek, şirketin başarısı için çok önemlidir. Soyak'ta kurumsal değerler içinde yer alan "İnsana Saygı" zaten bu konuda kurum olarak bu konuya verdığımız değeri açık olarak ortaya koymaktadır. Çalışanların özel günlerinde kendilerini farklı hissetmelerini sağlayacak jestler yapmak; aile sorunları ile ilgili destek olmak, çocuğunun okula başlaması ve okulda kazandığı başarıları ile ilgili çalışanı takdir etmek, ödüllendirmek, yakınlarının vefatı durumunda yanlarında olmak gibi konularda motivasyon sağlamak, çalışan bağlılığı açısından çok önemli. CEO olarak bunu yaptığımızda aynı zamanda diğer yöneticilere de örnek model oluyorsunuz.

Şirket yönetimi ve liderlik alanında sizi yönlendirecek hedefleriniz var mı? Örnekler verebilir misiniz?

Stratejik düşünme, planlama, organizasyon-koordinasyon ve insanları motive

etme özellikleri liderden beklenmektedir.

Toplam Kalite ve mükemmellik kültürü, kurumsal yönetim ilkeleriyle birlikte liderlik anlayışının gelişmesi ve şirket yönetimindeki hedeflere ulaşılmasında kılavuz olmuştur. Ancak sadece sistematik kurmak liderlik için yeterli olmuyor. Liderin bu modeli uygulaması, örnek olması, olayları analiz edip doğru kararlar vermesi ve en önemlisi bunu başta yönetim ekibi olmak üzere tüm şirkete inandırmış olması çok önemli, bu heyecanı, sinerjiyi yaşatmalı.

Soyak'ı, uluslararası nitelikte ve bu platformda rekabet gücü yüksek, çevreye ve topluma saygılı çalışmalar yapan bir marka olarak konumlandırmak ve çalışanlarımızla birlikte daha iyi bir gelecek için katmadeğer sağlamaya çalışmak, tüm hedeflerimizi yönlendireceğimiz ana nokta oluyor.

Liderlik anlayışınızı değerlendirecek olursanız, sizin için vazgeçilmez prensipler nelerdir?

Bugün liderlik, bir topluluğun, bir amacı gerçekleştirmesini, hedeflere ulaşmasını, birlik ve uyum sağlayıcı roller üstlenmesini sağlamaktır. Kısaca; tüm bu faktörleri gerçekleştirebilmek için bir liderin ekibini motive edebilecek değerlere ve doğru yöntemlere sahip olması gerekir. Sonuç olarak, bir şirketin başarısında belirleyici olan ekibin başarısıdır. Dünya çapındaki şirketlere baktığımızda da hiçbir şirketin sadece bir lider tarafından idare edildiğini göremezsiniz. Başarılı olmanın en önemli etkeni ekip başarısıdır.

Bugün önemli olan sadece ürün ya da hizmet kalitesi değil, aynı zamanda kaynakların verimli yönetimi ve sektöre getirilen yenilikçiliktir. Liderliği ve başarıyı sürekli kılmak için, dürüst davranmanın, adil olmanın ve inandığımız yolda araştırma yaparak çok çalışmanın önemli olduğuna inanıyorum.