

Etik kodlarımız korumamız altında...



Erkurt Etik Hattı açılıyor...

İçindekiler

03

LİDERİMİZİN MESAJI

05

DOĞRULUK VE DÜRÜSTLÜK, DNA'MIZDA VAR

06

BÜTÇEDE KATILIMCI YAKLAŞIM

08

CEZAYİR EKİBİMİZ GENİŞLİYOR

09

ZİYARETLER

11

KALİTE

12

EĞİTİM & SEMİNERLER

13

ERKURT HOLDİNG'DE EĞİTİM YOLCULUĞUMUZ

15

KIŞA HAZIR MIYIZ?

18

BUNU BİLİYOR MUYDUNUZ?

19

ÖĞLE YEMEKLERİMİZ ARTIK DAHA KEYİFLİ

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

Adresi: Minareli Çavuş B.O.S.B. Mah.
Gri Cad. No:16 16140 Nilüfer / Bursa
T: (0224) 314 10 00
e-mail: e-parola@erkurtholding.com.tr
www.erkurtholding.com.tr

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



Değerli Erkurt Ailesi,

E-Parola adıyla geçtiğimiz sene çıkarmaya başladığımız iç iletişim aracımız, bu ay itibarıyla 12. sayısına ulaştı; yani 1. yaşını doldurdu. Bu 12 sayıya yazılarıyla destek veren tüm değerli katılımcılara tekrar teşekkür ediyorum.

Dört ayda bir basılan Parola Erkurt dergimiz, artık görevini tamamladı. E-Parola ise her ay elektronik olarak yayımlanmaya devam edecek ve elektronik ortamda ulaşamadığımız mavi yaka çalışanlarımıza da ulaşabilmesi için belirli adette farklılaştırılmış içerikle basılacak. Bu vesileyle tekrar bir çağrı yapmak istiyorum; E-Parola herkese açık bir iletişim aracıdır. Katılarınızı bekliyor ve önemsiyoruz.

Bu ayki yazımda iki temel konuyu ön plana çıkartmak istiyorum. Biri etik ilkelerimiz ile kurumsal değerlerimiz ve iş ilkelerimiz; diğeri de hazırlanmaya başlanacak olan 2020 yılı bütçemiz.

Çok önemsedğim bu iki konuyla ilgili olarak bir ön algı oluşturmak ve bu kavramlar yavaş yavaş hayatımıza girerken sizleri de fikren hazırlamak istiyorum. Zira çalışmalarını, eğitimleri, altyapılarının oluşturulması gibi konular birkaç ayımızı alacak olsa da “başladık” dediğimiz anda eğer hazırlıklı değilsek, gündemimizi ciddi anlamda etkileyebilecek kavramlar bunlar.

O halde 2020 yılı bütçesinden başlayalım.

Yönetim Kurulu olarak 2020 yılı bütçesine çok önem veriyoruz. Yeni bütçe, yıl sonuna kadar yapılacak beş toplantı sonucunda oluşturulacak. Bunların dördüne şahsen katılacağım. Biz hâlihazırda da bütçe yapan ve bütçe kültürü olan bir yapıyız. Her sene bu aylarda toplanır, bütçeye esas olacak kriterleri belirler, üretim birimlerinin yatırım bütçelerine onay verir ve gelecek yılın cirolarını öngörerek kârlılık hedeflerini belirleriz. Yıl içinde ise bütçe ile uyuma dikkat ederiz. O halde bu yıl neyi farklı yapacağız?

Bu yılın bütçesinin ilk farkı, katılımcı bir yaklaşımla hazırlanacak olması. Yani bütçemiz sadece şirketlerimizin yatırımlarına odaklanmayacak. Holdingimiz bünyesinde faaliyet gösteren tüm müdürlüklerimiz de harcama ve yatırım bütçelerini hazırlayacaklar. Toner-kartuş gibi sarf malzemelerinin alımından tutun da yazıcı, bilgisayar gibi demirbaşlara ve yazılımlara kadar her harcama, kalem kalem bütçelenecek. Tüm müdürlerimiz, bütçe hedeflerinin belirlenmesinden ve yönetilmesinden sorumlu olacak. Hedefimiz, elbette ki her kalemde mali disiplini sağlamak ve ödemelerin kontrolünü bütçeye uyumlu olarak gerçekleştirmek.

Ancak esas hedefimiz, tüm harcamalarımızın ve satış öngörülerimizin izlenerek, performans artırıcı faaliyetlerin geliştirilmesine odaklanmak olacaktır. Esas olarak, harcama sonrası performans denetimine, yani hizmet-sonuç ilişkisine odaklanıyor olacağız.

Yapılan yatırımın geri dönüşü öngörüldüğü gibi olmuş mu?

Yapılan bir yerleşim değişiminin getirisi istediğimiz gibi mi?

Alınan bir danışmanlık-eğitim hizmetinin geri dönüşü beklediğimiz gibi gerçekleşmiş mi?

Bu tip soruların cevaplarını arayacağız, olumsuzluklar halinde “Neden?” ve “Nasıl?” geliştiririz sorularını soracağız. Kısacası Kaizen yaklaşımını, bütçelerimizden başlatacağız.



Ve elbette tüm faaliyetlerimiz, Mali İşler Müdürlüğümüz bünyesinde kurulmuş olan Maliyet Şefliği tarafından da izleniyor ve ürünlerimizin gerçek maliyetleri, bütçe-maliyet penceresinden de ilişkilendiriliyor olacak. Bir başka önemli konu ise yıl içerisinde revize bütçe yapmayacak olmamız. Farklılıkları sapmalarla yöneteceğiz. Sapma prosedürü yazılacak ve şartlar çerçevesinde Yönetim Kurulu sapma verebilecek. Ancak bunu bir performans yönetimi olarak görürsek; ne kadar az sapma, o kadar iyi performans şeklinde düşünülebilir. Tüm müdür arkadaşlarım, bütçelerinizi çok iyi yapın. Yılın ortasında ek kadro veya demirbaş istememek ne kadar doğru ise örneğin, tanımlanmış eğitim bütçesinin altında kalmak da bu anlayışa göre o kadar yanlış olacaktır.

Mali İşler Müdürlüğümüz, finansman, bütçe ve maliyet kolonlarının üzerine inşa edilen çok güzel ve modern bir yapıya doğru evriliyor. ERP programımızı değiştiriyor olmamızın yanı sıra bütçe ve maliyet birimlerinin yeni kuruluyor olması, Mali İşler Müdürlüğü'nün gündemini hayli yoğun bir hale getiriyor. Yoğun ancak bir o kadar da heyecan verici. Tüm Mali İşler Müdürlüğü çalışanlarımıza başarılar diliyorum. Başta şahsım olmak üzere tüm paydaşlarınız olarak üzerimize düşen her türlü yardımı yapmaya şimdiden hazırız. Kolay gelsin!

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun getirdikleri, etik ilkeler ve iş değerlerimiz de hayatımıza getirileri olacak yeni kavramlar. Yeni kavramlar derken, buradan, bizim değerlerimiz, ilkelerimiz yok; ya da biz çalışanlarımızın verilerini korumuyoruz anlamı kesinlikle çıkmasın. Biz, neredeyse 42 yıldır faaliyet gösteren bir kurum olarak bugünlere değerlerimizle ve ilkelerimizle geldik. Yapılmak istenen; değişen dünyanın, değişen çalışma ortamının ve değişen diğer iş dinamiklerinin farkında olarak geliştirilmiş kavramları kaleme alıp, üzerinde mutabık kalınan bir manifesto haline getirmek.



Bu amaçla hazırlanan etik ilkelerimiz ile kurumsal değerlerimiz ve iş ilkelerimiz, İnsan Kaynakları Müdürlüğümüzce, tüm çalışanlarımıza gruplar halinde ve belirli bir plan dâhilinde aktarılacak. Fikirleriniz ile katılımınız, elbette dokümanların şekillenmesi açısından çok önemli. Bizim için yeni olacak olan ise Etik Hat ve Etik Kurulumuz olacak.

Etik Hat ve kurulacak Etik Kurulu'nun amacı, çalışanlarımızın gördüğü, iş ortamını ve şirket itibarını olumsuz etkileyen; çalışan, tedarikçi ve taşeronların, şirkete ilişkin suiistimal, hırsızlık, rüşvet, cinsel istismar ve etik ilkelerimizi ihlal eden davranışları, çalışanlarımızın işlerini kaybetme ya da duyulma kaygısı olmadan bildirebilecekleri bir mekanizma sağlamasıdır. Hat, tamamen şirket çalışanlarından bağımsız, geri bildirimlerin sadece bana ve sonrasında şikâyetin incelenmesi için olayın yapısına göre sadece benim belirleyeceğim kişilerden oluşan heyetle araştırılacağı bir yapı olacaktır.

Etik Hat, bir iç kontrol mekanizmasıdır. Riskleri önleme, tespit etme ve caydırma unsurlarını bir arada barındıran bir sistemdir.

Elbette asılsız, düzmece, şahsi hesaplar ve menfaatler düşünülerek yapılacak ihbarlar gibi bir riskimiz de var; ancak böyle bir durumun hukuken de cezası ağırdır. Yapılacak bilgilendirme eğitimlerinde bu konuyla ilgili yasal bilgilendirmeler de sizlere iletilecektir. Ancak ben, 42 yıldır faaliyet gösteren, %100 Türk sermayedar yapısını koruyabilmiş, hedefleri ile yurt dışına açılan, köklü değerleri olan bir ailenin fertlerinin böylesine ahlak dışı bir davranışa tevaccüh etmeyeceğinden çok eminim.

Sevgi ve Saygılarımla,

Âli Kerem ALPTEMOÇİN

Erkurt Holding

Yönetim Kurulu Başkanı

DOĞRULUK VE DÜRÜSTLÜK, DNA'MIZDA VAR...

Etik kurallarımız, Erkurt Holding'i bugüne taşıyan değerlerinin ve genlerinde taşıdığı başarının kodlarını oluşturuyor. Etik ilkelerimizin yaşatılması için, tüm çalışanlarımızın sorumluluk bilinci ve birlikteliği büyük önem taşıyor.

İnsan Kaynakları Müdürümüz Funda Karagöz, etik ilkelerimiz ve bu ilkelerin yaşatılmasına yönelik görüşlerini bizlerle paylaştı.



Değerli Erkurt Ailesi,

Etik İlkelerimiz, 42 yıldır varlığını sürdüren şirket kültürümüzün temelini oluşturmaktadır.

Erkurt Holding, geçmişten günümüze gerçekleştirdiği tüm faaliyetlerinde, etik kurallara uyum ve adaletli davranış konularında yüksek bir itibara sahip olmuştur. Geçmişte olduğu gibi, bugün de üstün iş ahlakımız ile anılmak, temel önceliğimiz olarak devam etmektedir. Yıllar boyunca güçlenmiş ve kuşaktan kuşağa aktarılmış olan ilkelerimizi, 2019 yılı itibarıyla Erkurt Holding'in yazılı kültürünün bir parçası haline getirdik ve siz değerli çalışma arkadaşlarımızla paylaştık. Önümüzdeki günlerden itibaren de eğitim organizasyonları düzenleyerek bu kültürün yayılımına devam edeceğiz.

Tüm şirket çalışanlarımız ve paydaşlarımız için, uyulması ve kaçınılması gereken davranışlar bütününe içeren Etik İlkelerimizi incelediğimizde, temelinde "Doğru Olanı Yapmak" ve "En Yüksek Dürüstlük Standartlarını Uygulamak" prensibinin yer aldığını görüyoruz. İşin aslı; vicdanımızı dinleyerek kendimize yapılmasını istemediğimiz davranışları, başkasına yapmamaktır.

Doğru Olanı Yapmak, Hepimizin Ortak Sorumluluğu

10 temel başlıkta yer alan etik ilkelerimizi, günlük iş yapış biçimimiz olarak uygulamak hepimizin en önemli ve delege edilemez sorumluluğudur.

Bizler Erkurt Ailesi olarak:

- Her koşulda yasalara uyumdan taviz vermeyiz.

- Şirket çıkarlarımızı, her türlü çıkarın üzerinde tutarız. Şirkete zarar verecek davranışlardan kaçınır, kurumsal itibarımızı koruruz.
- Şirket varlıklarına sahip çıkar ve onları koruruz.
- Farklılıkları kucaklar, kişisel haklara ve itibara saygı duyarız.
- Şirket dışı aktivitelerimizde de şirket çıkarlarını göz önünde bulundurur, şirket itibarımızı zedeleyecek faaliyetlerden uzak dururuz.
- Şirketimizin gizli bilgilerini korur ve başkalarının gizli bilgilerine saygı gösteririz.
- Tüm kararlarımızda adil ve tarafsız oluruz; kişisel ilişkilerden etkilenmeyiz.
- Girişimci ruhumuzla dürüst ticaretimizi sürekli geliştiririz.
- Doğruluk ve dürüstlükten taviz vermeyiz. Yolsuzluğun her türünü yasaklarız.
- Etik ilkelerimize her koşulda bağlı kalınması için gereken tüm önlemleri alırız.

Değerlerimizin, kurumsal itibarımızın ve güvenilirliğimizin korunup geliştirilmesinde hepimize çok önemli sorumluluklar düşmektedir. Her şeyden önce, etik ilkelerimize ve ahlaki değerlerimize sahip çıkmalı; sorumlu bir tutum sergileyerek uygunsuz durumları bildirmeli; önlem alınması için öncü olmalıyız. Önümüzdeki günlerde devreye alacağımız ve tamamen bağımsız, şirket dışı bir kurum tarafından yönetilecek olan Etik Hat hizmeti ile bildirimlerin 7/24 yapılabileceği yeni bir imkân da yaratmış olacağız. **Ulu Önder Mustafa Kemal Atatürk'ün de belirttiği gibi "Bir millet, zenginliği ile değil, ahlak değerleri ile ölçülür."** Temel ahlaki değerlerimizi yansıtan ve kurumsal kültürümüzün temelini oluşturan etik ilkelerimizin, ortak iş yapma biçimimiz olarak hepimize rehber olmasını diliyorum.

Funda KARAGÖZ

Erkurt Holding
İnsan Kaynakları Müdürü

BÜTÇEDE KATILIMCI YAKLAŞIM

İlk olarak 2019 Haziran ayındaki farkındalık toplantısında sunulan ve tüm bölümlerin katılımcı yaklaşımı ile hazırlanacak olan 2020 bütçesi için çalışmalar başladı.

Bütçe Uzmanımız Tülin Özen'e göre bütçe çalışmaları, sayısal verilerin ötesinde; planlama, iletişim ve hatta itibarın sürdürülebilirliğini etkileyen dinamik bir süreç. Bu yaklaşımını bizlere kısa bir hikâye ile aktarıyor.



Bütçe konusunda birkaç cümle yazmadan önce, yazıma kısa bir hikâye ile başlamak istiyorum.

İlkokula başlayacağı için çok heyecanlıydı Selin. Annesi ev hanımı, babası fabrika işçisiydi. Ailenin tek çocuğuydu. Ebeveynleri, Selin okula başlayacağı için heyecanlı ve gururluydu. Küçük kızları artık okullu olacaktı. Henüz 2 hafta önce alınan yeni bayramlık ayakkabıları, artık Selin'in okul ayakkabısı olmuştu. Okula onları giyerek gidiyordu. Okul, evlerine yürüyerek 20 dakikaydı.

İlk başlarda mahalleden diğer arkadaşları gibi, annesiyle birlikte okula gidip geliyordu. Sonrasında, mahallenin tüm çocukları, yanlarında bir yetişkinle okula gidip gelmeye başladılar.

Üç hafta geçmişti. Selin okuldan dönerken ayağında bir ıslaklık hissetti. Bir baktı ki ayakkabısının altı delinmişti. Çok üzüldü, çünkü daha yeni alınmıştı ve en azından kışa kadar bu ayakkabıyı giymeliydi.

Her ne kadar onlar belli etmemeye çalışsalar da ailesinin maddi durumunun farkındaydı. "Ne yapabilirim?" diye düşündü. Günlük harçlığı; simit ve ayran için 2 liraydı. Para biriktirip yeni ayakkabı almayı düşündü. Bu kararından sonra, 1,5 ayda 40 lira biriktirmişti. Her gün parasını sayıyordu. Bu süre içinde ayakkabının içine poşet geçirerek ayağını korumaya çalıştı. Akşamları eve gelince annesi görmesin diye gizlice çoraplarını kurutuyordu.

Arkadaşları son zamanlarda ona garip davranıyordu. Aralarında gizli gizli konuşup, gülüşüyorlardı. Onu derin bir kedere sürükleyen o gün, biri yanına geldiğinde bu konuşmaların sebebini anladı. Arkadaşı ona "Sen niye bu kadar kötü kokuyorsun?" diye sordu. Selin çok utanmış ve üzülmüştü. Öğretmeni Selin'in ağladığını görünce ona sebebini sordu; ama Selin, nedenini anlatmadı. Öğretmeni de bu durumu annesine aktardı. Akşam eve geldiğinde annesi Selin'e okulda neden ağladığını sordu.





Selin ilk önce nedenini söylemek istemedi ama annesinin ısrarları sonucunda okulda olanları anlatmak zorunda kaldı. Annesi: “Gel bakalım, neren kokuyormuş?” diyerek onu kucağına aldı ve severken fark etti ki gerçekten ayaklarından bir koku geliyordu. Sonra ayaklarını incelediğinde bir sorun olduğunu gördü.

Babasına bu durumu ilettiler ve hemen ertesi gün doktora gittiler.

Doktor, Selin’in ayaklarında mantar olduğunu söyleyerek tedavi için ilaç ve kremler verdi. Selin, okula birkaç gün gidemeyecekti. Annesi doktora neden mantar oluştuğunu sordu. Ayakkabısı ve çoraplarına dikkat etmeleri gerektiğini, ayakların nemli kalmasından dolayı olmuş olabileceğini ilettiler.

Selin durumu daha fazla gizleyemedi. Ayakkabısına olanları ve sonrasında yaşadıklarını anlattı. Para biriktirdiğini ve bu para ile yeni ayakkabı alabileceklerini söyledi. Annesi bir yandan duygulandı, ama bir yandan da ona biraz kızdı. Neden bunu daha önce kendisine söylemediğini sordu. Selin: “Bana birçok masraf yapmıştınız, daha fazlasını yapmamanız için sakladım.” dedi.

Annesi ve babası, o akşam Selin uyuduktan sonra, bu durumu konuştular.

Pazar ve market harcamalarını kısıp ayakkabıyı hemen almaya karar verdiler. Ertesi akşam babası işten geldiğinde yeni bir ayakkabı ile eve geldi. Selin koşup babasına sarıldı, onu öptü. Annesine hem sarıldı, hem de: “Bir daha bir sorunum olduğunda bunu önce size söyleyeceğim. Belki baştan söyleseydim, ayaklarım kokmazdı ve arkadaşlarıma karşı mahcup olmazdım. Sizi de mahcup etmezdim.” dedi.

Yeni bütçe anlayışımızı bana hatırlattığı için bu hikâyeyi sizlerle paylaşmak istedim. **Erkurt ailesinin bireyleri olarak; zamanında geri bildirim yapma, katılımcı olma ve sürekli iyileştirme odaklı bütçe çalışmalarımıza başladık.** Bir elin beş parmağı var ve hepsi birbirinden farklı. Ancak birleşince daha güçlü ve güzeller.

Erkurt ailemizin itibarını daha ileri taşıyabilmek için, bütçe hedeflerimize başarıyla ulaşmak dileklerimizle.

Tülin ÖZEN

Erkurt Holding
Bütçe Uzmanı

CEZAYİR EKİBİMİZ GENİŞLİYOR



Erkurt Holding'in yurt dışındaki ilk yatırımı olan Formflex Algeria'nın kadrosu, yeni ekip üyelerinin katılımıyla büyümeye devam ediyor. Cezayir'in Oran şehrinde, toplam 7 bin metrekarelik alan üzerine kurulan Formflex Algeria ekibine, yıl sonuna kadar yeni takım arkadaşlarımızın katılması planlanıyor. Şu anda test aşamasında olan fabrikamızın, 2020 yılının Ocak ayında üretime geçmesi için çalışmalar sürüyor.

Formflex Algeria fabrikasında; taban halısı, bagaj halısı, ön göğüs, taban sessizleştiriciler, bagaj yan giydirmeleri ve vites kutusu sessizleştiricileri üretilmesi hedefleniyor.



RENAULT, CEZAYİR FABRİKAMIZI ZİYARET ETTİ

17 Eylül tarihinde, Renault'nun üst düzey yöneticilerinden oluşan bir heyet, Formfleks Algeria fabrikamıza ziyaret gerçekleştirdi.

Afrika Satınalma Direktörü Daniel Perry liderliğindeki Renault heyetine, Yönetim Kurulu Başkanımız Âli Kerem Alptemoçin, Yönetim Kurulu Üyemiz Mesut Bekler ve Genel Koordinatörümüz Dr. Nazım Serhatlı'nın da katılımıyla birlikte Fabrika Müdürümüz, Kalite, Satınalma ve Üretim Müdürlerimiz de eşlik etti. Ziyaret kapsamında gelen heyete; proje devreye alma çalışmalarımız, yeni proje öngörülerimiz, kalite yönetim sistemlerimiz, ASES değerlendirmesine ait hazırlıklarımız ve Formfleks Algeria'nın geleceğine ilişkin yol haritamız hakkında bilgilendirmeler yapıldı. Saha turuna çıkarak işletmemizi daha yakından tanıma fırsatı bulan misafirlerimiz, birlikte yenilen öğle yemeğinin ardından toplu fotoğraf çekimi sonrasında fabrikamızdan ayrıldı.



CEZAYİR'DEKİ TEDARİKÇİMİZİ ZİYARET ETTİK

11 Eylül tarihinde, Erkurt Holding Satınalma Müdürümüz Onur Kasap ve Formfleks Algeria Fabrika Müdürümüz Kaan Siyasal, başkent Algiers'te bulunan EPS Tedarikçisi IPP Industry Plastic & Polystyrene firmasını ziyaret etti.

Formfleks Algeria fabrikamızın tedarikçi yerleşirme çalışmaları kapsamında gerçekleştirilen ziyaret esnasında, müdürlerimize Ticari Koordinatör Attabi Siham eşlik etti. Ziyaret sonrasında firmanın tedarikçi paneline katılım çalışmaları başlatıldı.



TOYOTA ZİYARETİMİZ

27 Eylül tarihinde, Erkurt Holding Yönetim Kurulu Başkanımız Âli Kerem Alptemoçin, Yönetim Kurulu Başkan Yardımcımız Mert Bekler, Formfleks Genel Müdürümüz Ömer Şanlı, İş Geliştirme Müdürümüz Hilmi Pınar ve Erkurt Yalıtım Fabrika Müdürümüz Mehmet Emin Yıldız, sektörel gelişmeleri takip etmek üzere Toyota'nın Sakarya'da bulunan fabrikasını ziyaret etti.



FORD DUNTON TEKNİK MERKEZİ'Nİ ZİYARET ETTİK

13 Eylül tarihinde, Erkurt Holding İş Geliştirme Müdürümüz M. Cumhuri Ulurak ve Fiyat Analiz Müdürümüz Cenker Tuncel, proje görüşmeleri için Ford'un İngiltere'deki Dunton Teknik Merkezi'ni ziyaret etti.



FABRİKALARIMIZDA KALİTE SİSTEMİ İÇ DENETİMLERİMİZİ TAMAMLADIK

Erkurt Holding ve holdinge bağlı şirketlerimizde, insan odaklı ve çevreci yaklaşımımızı sürdürülebilir kılma hedefi doğrultusunda, belirli aralıklarla iç denetimler düzenliyoruz. Bu kapsamda, 17-20 Eylül tarihlerinde Bekalp Kalıpçılık ve Formfleks Gölcük şirketlerimizde, ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemi denetimlerinin ardından; 24-26 Eylül tarihlerinde Cemre Halıcılık ve Taysan şirketlerimizde ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi iç denetimlerimiz tamamlandı.



FORMFLEKS GÖLCÜK



CEMRE HALICILIK



BEKALP KALIPÇILIK



TAYSAN





DMAIC-SÜREKLİ İYİLEŞTİRME METODU EĞİTİMLERİMİZ

Erkurt Holding şirketlerimizde sürekli iyileştirme kültürüyle oluşturduğumuz yol haritamızda, eğitimlerimizi adım adım ilerletiyoruz. Tüm iş akışı süreçlerimizde farkındalığımızı artırma amacıyla oluşturduğumuz proje gruplarımız, eğitimlerine başladı. 8-9 Ocak tarihlerinde Formfleks Bursa'da başlayan eğitimlerimiz; 10-12 Temmuz'da Cemre Halıcılık ve 16-19 Temmuz'da Taysan fabrikamız ile devam etti. 2018 yılında Erkurt'ta başlayan ilk DMAIC projemizin ardından ikinci projeler grubumuz, 16-17 Eylül tarihlerinde eğitimlerini tamamladı.

İLETİŞİM & TAKIM ÇALIŞMASI EĞİTİMLERİMİZ

Ofis ve saha çalışanlarımızda farkındalık oluşması ve buna bağlı olarak tüm süreçlerimizde verimliliğimizin artması adına tasarlanan İletişim & Takım Çalışması eğitimlerimiz, tüm yıl boyunca devam etti. Karma gruplar halinde planlanan iki günlük eğitimimizde çalışma arkadaşlarımız, birlikte iş yapma ve iletişimin önemi üzerine kişisel becerilerini geliştirme olanağı buldular.



FORD OTOSAN İŞ'TE EŞİTLİK UYGULAMALARI SEMİNERİ

2030 Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma amaçlarından biri olarak "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği" birçok kuruluşun gündem maddesi haline geldi. Koç Holding'in önderliğinde Türkiye'de başlatılan "He for She" sosyal sorumluluk projesi kapsamında Ford Otosan, kadınların çalışma hayatına daha fazla katılması ve iş yerlerinde cinsiyet eşitliği sağlayan faaliyetlerini sürdürürken, tedarikçilerini de sürece dâhil ediyor. Bu yönde yan sanayi kuruluşlarına belirli dönemlerde seminerler düzenliyor, eğiticinin eğitimi uygulamaları ile iş birliği çalışmaları yapıyor. Ayrıca kuruluşların örnek uygulamalarını paylaştığı platformlar da oluşturan Ford Otosan, 25 Eylül Çarşamba günü Vehbi Koç Vakfı Ford Otosan Gölcük Kültür ve Sosyal Yaşam Merkezi'nde bir seminer düzenledi. İŞ'TE EŞİTLİK UYGULAMALARI adı altında düzenlenen seminerde, Bursa ve Gölcük'te faaliyet gösteren otomotiv yan sanayi kuruluşları bir araya gelerek firmalarındaki eşitlikçi uygulamaları katılımcılarla paylaştı. Seminere şirketimizi temsilen, İletişim Şefimiz Gülnur Seymen katıldı.



ERKURT HOLDİNG'DE EĞİTİM YOLCULUĞUMUZ

Geçtiğimiz yıldan itibaren yoğun bir eğitim programını uygulamaya alan şirketimiz, 2020 yılında da rotasına hız kesmeden devam edecek. Eğitim Şefimiz Nazlı Z. Şahnaoğlu, holding genelinde devam eden eğitim çalışmalarımızın hedefleri ve gelişimi ile ilgili süreçleri bizlere aktardı.



2019 eğitim yolculuğumuzu anlatmaya 2018 hedeflerimizle başlamak istiyorum. 2018'de gelecek stratejimizi kurgularken hem holding şirketlerimizin, hem de sektörümüzün yarınını görüp buna göre ihtiyaçlarımızı belirledik.

2018 başında problem çözme işine odaklandık ve daha önceki sayılarımızda da yer verdiğimiz gibi, Erkurt Yalıtım'da DMAIC-Sürekli İyileştirme Projeleri ile yola çıktık.

Daha kaliteli ürünler üretmeye, kalıp değişim sürelerimizi iyileştirmeye odaklandık. Esasında çalıştığımız bu projelerdeki en büyük amacımız; yeni deneyimlere, yeni farkındalıklara doğru yol almaktı. Bu yolculukdaki tek ihtiyacımızı Sinan Canan, "Kimsenin Bilemeyeceği Şeyler" isimli kitabında çok güzel ifade ediyor:

"Tek ihtiyacımız, alışkanlıkların cenderesinden kurtulmuş zihinlerle, neye lâyık olduğumuzu tekrar hatırlamak. Hepsi bu kadar..."

Takımlar oluşturup problemlerimizi birlikte çözümlerken DMAIC-Sürekli İyileştirme Projelerimizi diğer fabrikalarımıza da yaydık ve 2019 yılının ilk yarısında projelerimize Formfleks Bursa ile devam ettik.

Genel Müdürümüz Ömer Şanlı'nın liderliğinde 4 ayrı proje üzerinde çalışırken alışageldiğimiz düşüncelerimizden sıyrılarak yeni fikirlerle projelerimize odaklandık. İyileşme oranlarımıza baktığımızda ise hedeflediğimiz rakamlara ulaştığımızı gördük.

"Şimdide ve burada olmak, sürekli farkındalık; bir teknik, bir yöntemdir ve gündelik hayatımıza katmak, bisiklete binmeye benzer. Başlangıçta düşmemek için destek tekerleklere ihtiyaç duyarsın, sürekli dengeyi düşünürsünüz ve çok zorlanırsınız. Ama biraz alıştırmaya yaparak öğrendiklerimizi otomatikleştirebiliriz ve açıklanamaz bir birimde zihnimizi denge konusuna takmadan bisiklete binebiliriz. Akar gideriz." (Fritz Perls) ¹

İşte biz de bu sürekli farkındalığımızı arttırmak ve zihnimizi dengede tutup sürekli iyileştirme metotlarını otomatikleştirmek için, sürekli alıştırmaya yapmak amacıyla 2019 yılında da Erkurt Yalıtım ve Formfleks Bursa'da ikinci gruplarımız ile çalışmalarımıza devam ettik ve ediyoruz.

2019 yılının ikinci yarısında sürekli iyileştirme yolculuğuna Formfleks Bursa ve Erkurt Yalıtım'a eşlik eden fabrikalarımız ise Cemre Halıcılık ve Taysan fabrikalarımız.

Temmuz ayında başladığımız yolculuğumuzda; eğitimlerimiz, proje çalışmalarımız ve koçluk çalışmalarımızla zihnimizi otomatikleştirme yolunda hızla ilerliyoruz.

“Bizim ürettiğimiz ürünlerin dünyada herhangi bir otomobilde, kamyonda olduğunu bilmek beni gururlandırıyor.”

2019 yılı eğitimlerimiz ve gelişim aktivitelerimiz için oldukça yoğun bir yıl oldu. “Sürekli İyileşme” dedik, bu projeleri yürütürken bir yandan da gelişim alanlarımızdan birini; iletişimimizi ve takım ruhumuzu arttırmak olarak belirledik.

Taysan’da başlattığımız, iş kazalarında davranış değişikliği odaklı eğitimin ulaştığı esas hedefinin yanı sıra, keçe hattımızdaki 5500 metrekare üretimden aynı şartlarda 7800 metrekare üretim yapıldığını görmek, ayrı bir mutluluk kaynağımız oldu.

Üretimde verimliliğimizin artması, ofis ve saha çalışanlarımızın farkındalıklarını arttırmak için, 2019 yılının başından sonuna kadar gruplar halinde eğitimler planladık. Eğitimlerimizde yeri geldi oyunlar oynadık, yeri geldi, takımlar oluşturup birlikte çalıştık, kendimizi bir değerimizin yerine koyup bir de karşımızdakinin bakış açısından olaylara yaklaştık. Ve her eğitimin sonunda gördük ki biz birlikte çok güzeliz. Birlikte olursak çok güzel işler başarabiliriz. Birlikteliğimizi arttırabilmek için, geldiğimiz noktadan daha ileriye gidebilmek için sözler verdik. Eğitimlerde aklımda kalan en etkileyici cümlelerden biri “Ben bir otomobile, bir otobüse bindiğimde bu otobüsün halısını biz yapıyoruz demek beni gururlandırıyor.” oldu. Bir diğeri ise Taysan Extrüder hattı üretim operatörümüzden gelen “Bizim ürettiğimiz ürünlerin dünyada herhangi bir otomobilde, kamyonda olduğunu bilmek beni gururlandırıyor” cümlesiydi. Elimizin değdiği her yerde değer üretiyor, ülkemize %100 yerli üretimimizle katkıda bulunuyoruz. Bu bilinçle iş yapmaya geldiğimiz her gün, bir öncekinden daha ileriye gittiğimiz gün olacak.



“Kendini yönet dünyayı yönetecek gücü bulabilirsin.” (Platon)

2019 yılı gelişim faaliyetlerimizin bir diğer grubu, liderlik becerilerimizin gelişimi üzerineydi.

Müdürlerimiz, Şeflerimiz, Vardiya Amirlerimiz, Takım Liderlerimiz, Otokontrol görevlilerimiz; kısacası ofis ve sahamızdaki tüm yönetim kademelerimiz, bu yılı liderlik yolunda yolculuğa çıkararak karşıladı.



Her bir grubumuz için oluşturduğumuz eğitim sınıflarımızda etkili ekip yönetimi, yönetim ve liderlik becerilerini geliştirme odaklı eğitimler planladık.

Vardiya Amirlerimiz, Takım Liderlerimiz, Ekip Yöneticilerimiz, Otonom Bakım, 5S, Kalite ve İş Güvenliği Ekiplerimizin Sorumluları, Otokontrol Görevlilerimiz için temel yönetim becerilerinin gelişimine yönelik bir program hazırlarken; Müdürlerimiz ve Şeflerimiz için ise etkili ekip yönetiminin sırları ile eğitime başladık. Gelişim programına göre diğer eğitimlere devam edeceğiz.

Yazımın sonlarına gelirken, şunu belirtmek isterim ki sadece eğitim organize etmek, salona gelmek yeterli değil. Tüm varlığımızla, tecrübelerimizi ve bilgimizi paylaşarak gerçekten katılım sağlarsak gelişim hedeflerimize ulaşabiliriz.

2019 yılı bizim için öğrenme, bilgi paylaşma odaklıydı. 2020 ise uygulama, davranış değişikliği üzerine olacak. Sürekli gelişim halinde olduğumuz 2019 yılının meyvelerini toplamaya başladık. 2020’de ise bu etkinin çoğalarak devam edeceğinden eminim. Hepimiz yarın için bugünden değişmeye hazır olmalıyız ve öyleyiz de. Tüm eğitimlerimizde katkıları çok kıymetli olan tüm katılımcılarımıza tekrar teşekkür ediyorum.

Nazlı Zeynep ŞAHNAOĞLU

Erkurt Holding

Eğitim Şefi

¹ Gözleri Açık Sevmek, Jorge Bucay, Silvia Salinas, Çev. Pınar Savaş

KIŞA HAZIR MIYIZ?

Havaların soğumaya başladığı şu günlerde hastalıklar da yavaş yavaş kendini göstermeye başladı. Özellikle kış aylarında grip gibi hastalıklar, yaşam kalitemizi düşüren bir faktör olarak hayatımızda yerini alıyor. Hastalıklardan korunmak için alacağımız önlemlerle bu kışı daha rahat geçirmemiz mümkün.

Şirket doktorumuz Sezgin Peynircioğlu, soğuk havalarda karşılaşılabileceğimiz hastalıkları aktararak, kış aylarını daha sağlıklı geçirmemiz için önerilerini bizlerle paylaştı.



Ateş (38°C ve üzeri) yükselir ve titreme görülür, bunlara baş ve karın ağrısı eşlik etmektedir. Kuru bir öksürük görülür. Bunların dışında, eklem ve boğaz ağrıları, iştahsızlık, burun akıntısı, hapşırma, baş dönmesi de grip hastalığında görülebilir.

Çocuklarda bu duruma kusma ve ishal eşlik edebilir, küçük çocuklarda dikkat edilmesi gereken ek belirti huzursuzluk, iştahsızlık ve uyku halidir.

Belirtiler hastanın günlük işlerini etkileyecek düzeye ulaşabilir. Halsizlik, grip geçtikten sonra bile birkaç hafta devam edebilir.

Şikâyetler genellikle 7 gün sürer, ilk 2-3 gün içerisinde şiddetlenir ve sonrasında düzelme başlar; ancak iyileşme süresi 1- 2 haftaya kadar da uzayabilir.

Kimler Risk Altındadır?

Hastalık, bebeklik döneminden yaşlılığa kadar her yaş grubunu etkilemektedir. Bununla birlikte risk grubunda yer alan kişilerde hastalık, diğer kişilere göre daha ağır seyredebilmektedir. Bu kişilerde zatürre, bronşit, sinüzit, orta kulak iltihabı ve oldukça nadiren beyin ve sinir sisteminde hasar oluşması, kalp kası hasarı gibi ciddi sonuçlara neden olabilir.

Risk grupları:

- 65 yaş ve üzeri ile 2 yaş altındakiler
- 6 ay - 18 yaş arasında olup uzun süre aspirin kullanması gerekenler
- Şeker hastalığı dâhil herhangi bir müzmin hastalığı olanlar

GRİP ve KIŞ HASTALIKLARI

Grip Nedir?

Hastalığın tıbbi adı olan "İnfluenza" kelimesi İtalyanca'da "yıldızlardan gelen gizli kuvvet" manasına gelen bir kelimeden türemiştir. Hastalığa halk tarafından "Paçavra Hastalığı" gibi isimler de verilmiştir.

Grip, influenza virüsünün neden olduğu, genellikle yıl içerisinde sonbahardan ilkbahar başına kadar olan dönemde daha sık görülen, oldukça bulaşıcı bir hastalıktır.

Grip belirtileri, virüsün vücuda girmesinden sonraki 1-3 gün içerisinde ortaya çıkar.

Aşağıdaki belirtilerden biri ya da birkaçı görülebilir:

- Ateş (koltuk altından ölçülen 38 °C ve üzeri)
- Titreme
- Kuru öksürük
- Boğaz ağrısı
- Burun akıntısı ve tıkanıklığı
- Baş ağrısı
- Kas ve eklem ağrıları
- Şiddetli halsizlik
- İshal, nadiren kusma

- Astım dâhil kronik solunum yolu hastalığı olanlar
- Kronik böbrek hastalığı olanlar
- Kronik kalp ve damar sistemi hastalığı olanlar
- Huzurevi, bakımevi vb. ortamlarda yaşayanlar
- Aşırı kilolu olanlar
- Gebeler
- Bağımsızlık sistemi baskılanmış kişiler (kronik kan hastalığı, kanser, immunosupresif ilaç kullananlar, HIV/AIDS vb.)

Grip Nasıl Bulaşır?

Temel olarak hasta bireylerin öksürme, hapşırma ve konuşma esnasında yaydıkları damlacıkların, sağlıklı bireyler tarafından solunum yoluyla alınmasıyla bulaşmaktadır. Hasta kişinin öksürmesi ya da hapşırması sonucu etrafa influenza (grip) virüsü içeren milyonlarca damlacık dağılır. Bu damlacıklar, hastanın 1-2 metre uzağına kadar yayılabilir.

Az da olsa, bu damlacıkların bulaştığı yüzey ve nesnelere temas edildikten sonra ellerin; ağız, burun veya göze sürülmesi ile de hastalık bulaşabilmektedir. Tokalaşma, öpüşme, bir metreden fazla yaklaşarak konuşma önemli bulaşma yollarıdır. Kapı kolu, masa, bardak vb. yüzeylerde virüs 2-8 saat canlı kalmaktadır.

Hastalıktan korunmada en etkili yöntem grip aşısıdır. Etkin ve güvenli aşılar tüm dünyada 60 yıldan uzun süredir kullanılmaktadır.

Dünya Sağlık Örgütü, virüsün değişikliklerini yakından takip edip aşı içeriği için yıllık önerilerde bulunur. Her yıl aşı içeriği Dünya Sağlık Örgütü'nün tavsiyeleri dikkate alınarak hazırlanır. Hazırlanan aşı, %50-80 korunma sağlayabilir.



Sağlıklı erişkinlerde aşı ile sağlanan koruyucu antikor düzeyi, influenza A için %80'in üzerinde bildirilmiştir.

Yaşlılarda koruyuculuk daha düşük olmakla birlikte, komplikasyonları ve ölümleri azalttığı bilimsel yayınlarla gösterilmiştir.

Gripten Korunma Yolları:

- Grip aşısı, grip mevsimi boyunca (ekim-mart ayları arasında) yaptırılabilir.
- Gripten korunmanın en önemli yollarından biri de ellerin bol su ve sabun ile yıkanmasıdır.
- Kalabalık ortamlarda uzun süre durulmaması önerilir.
- Hasta kişiler ile yakın temastan kaçınılmalıdır.
- Ağız, burun ve gözlere kirli eller ile temas edilmemelidir.
- Hastanın temas ettiği yüzeyler sık sık temizlenmelidir. Ellerin de sık yıkanması, bulaşma riskini en aza indirecektir.
- Hastalara ait çarşaf, çamaşır, havlu ve kap kacağın ayrı olarak yıkanmasına gerek yoktur.



Tedavide, grip sonrası bakteriyel enfeksiyonlar gelişmiş ise o zaman antibiyotik kullanımı gerekebilir ki bunu da ancak hekiminiz belirleyecektir.

Bahar aylarının sonlarına doğru havalar soğudukça KİŞ HASTALIKLARI karşımıza çıkmaya başlayacaktır.

Vücudun soğuk havaya uyum sağlayabilmesi için sıcak tutulması gerekir ve bunun karşılanmadığı durumda, enfeksiyonlara yatkınlık oluşur. Ayrıca okul, kışla, toplu taşıma araçları ve toplu yaşam alanları gibi kapalı ortamlar, enfeksiyonların daha kolay ve hızlı yayılmasını kolaylaştırır.

Kış Hastalıklarından Korunmak İçin Hangi Önlemler Alınmalı?

1.Kış hastalıklarından korunmada kişinin vücut direnci önemlidir. Dengeli ve sağlıklı beslenmek, spor yapmak, günlük su tüketimine önem vermek ve kaliteli uykuyla vücudun dirençli kalması sağlanabilir.



2.Kış hastalıkları en çok solunum yolu ile bulaştığından öksürme, hapşırma, aksırma gibi durumlara dikkat edilmesi gerekir; örneğin tek kullanımlık mendiller kullanılabilir.

3.El hijyeni de çok önemlidir. Bu konuda özellikle çocuklara hijyen eğitimi vermek önemli koruyucu tedbirler arasındadır.

4.Soğuk kış mevsiminde bulunduğunuz ortamı aşırı ısıtmamak; çok kalın ya da ince giyinmemeye dikkat etmek gerekir.

5.Hava kirliliğinin de arttığı bu mevsimde, özellikle çocukların bir de sigara dumanına maruz kalmalarının önüne geçilmelidir. Oda, sınıf vb. gibi alanlar sıklıkla havalandırılmalıdır.

6.Hava kuruluğuna karşı oda havasının nemli olması için ısıtıcılar üzerine su koymak gibi basit önlemler de alınabilir.

7.Günümüzde aşılınmak en önemli önlemlerdendir. Başta risk grubu hastalar olmak üzere, herkesin grip aşısı yaptırmasını tavsiye ediyoruz.



Kış Aylarında Sıklaşan Solunum Yolu Enfeksiyonları:

Larenjit: Ses teli iltihabı olarak bilinir ve ses kısıklığı ile karakterize bir viral (bulaşıcı) enfeksiyondur. Tedavisinde ses istirahati ve sıvı tüketimi önemlidir. Genellikle ilaca gerek yoktur.

Farenjit: Ateş, boğaz ağrısı, boğazda yanma gibi şikayetler ile seyreden viral ve bakteriyel kaynaklı boğaz enfeksiyonudur.

Bademcik İltihabı (Tonsillit): Etken genellikle beta mikrobudur. Yüksek ateş, boğaz ağrısı, yaygın vücut hatta karın ağrısı da görülebilir.

Bronşit: Büyük hava yollarının iltihaplanmasıdır. Hem virüsler hem de bakteriler, akut bronşite neden olur.

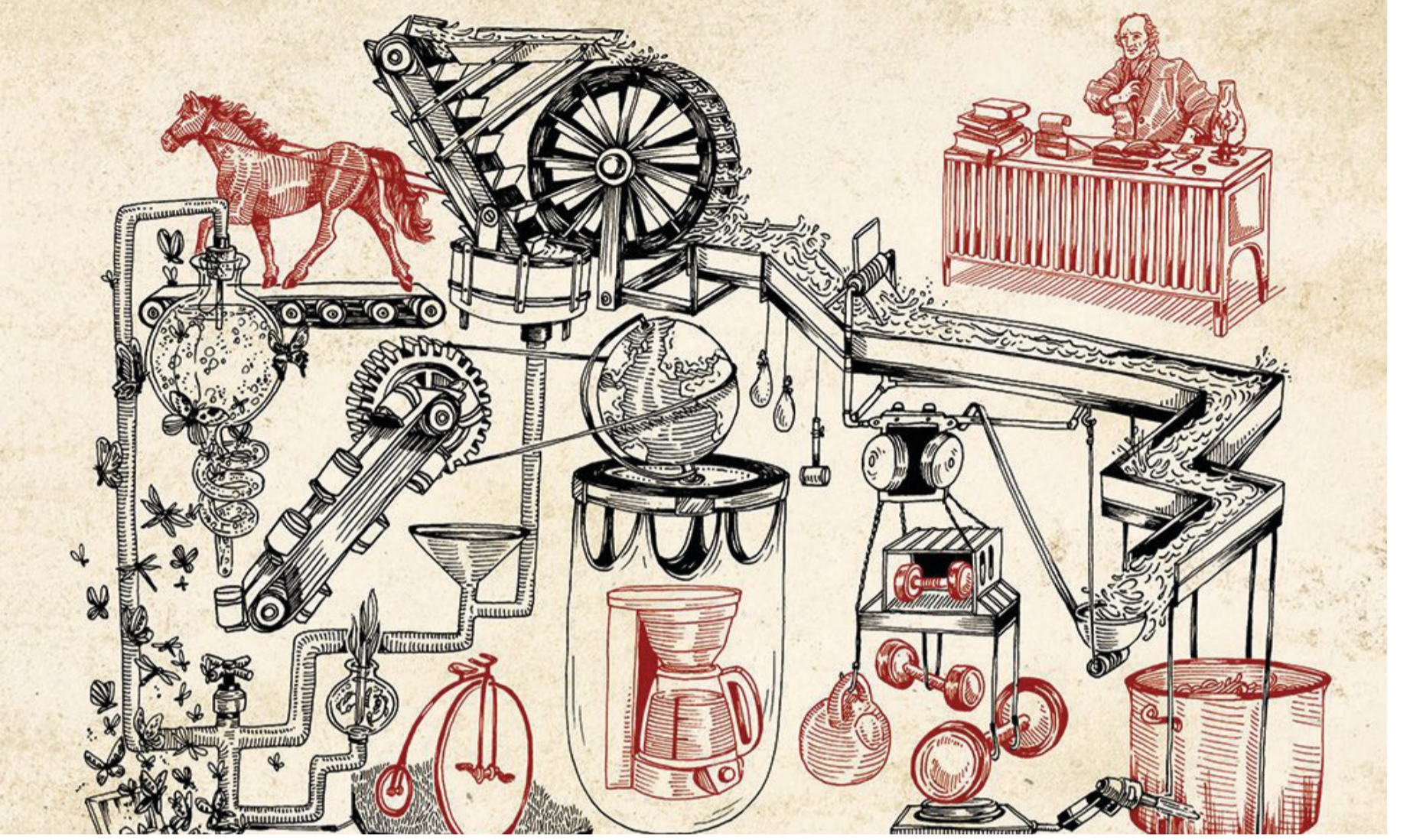
Zatürre: Mikroplar veya kimyasal ajanların neden olduğu akciğer iltihaplanmasıdır. Özellikle risk grubu kişilere zatürre aşısı yaptırılarak bu hastalığın önlenmesi daha öncelikli tercihtir.

Dr. Sezgin PEYNİRCİOĞLU

Erkurt Holding Şirketleri
İşyeri Hekimi

Kaynaklar: www.grip.gov.tr - www.medipol.com.tr

BUNU BİLİYOR MUYDUNUZ?



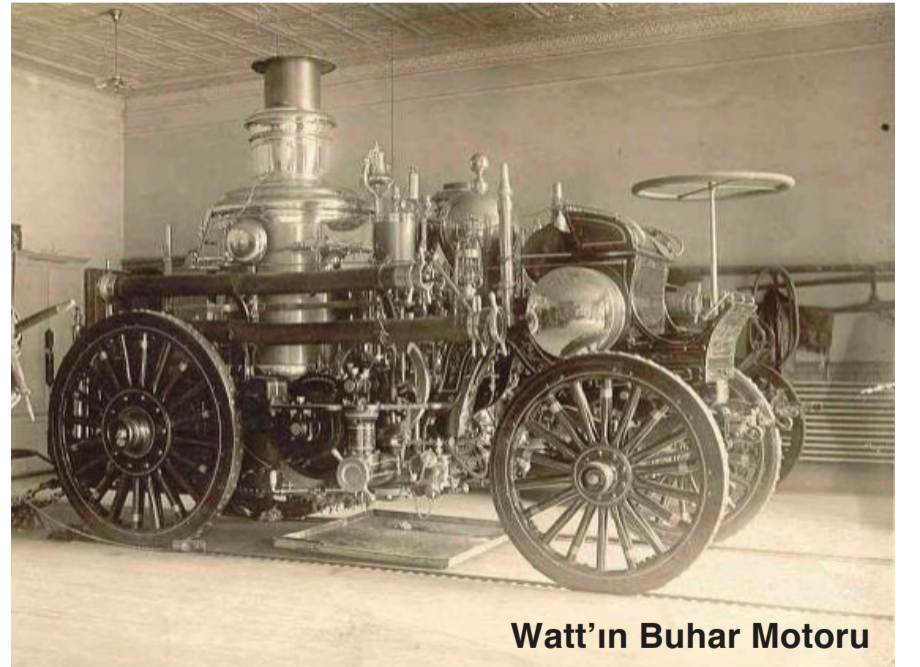
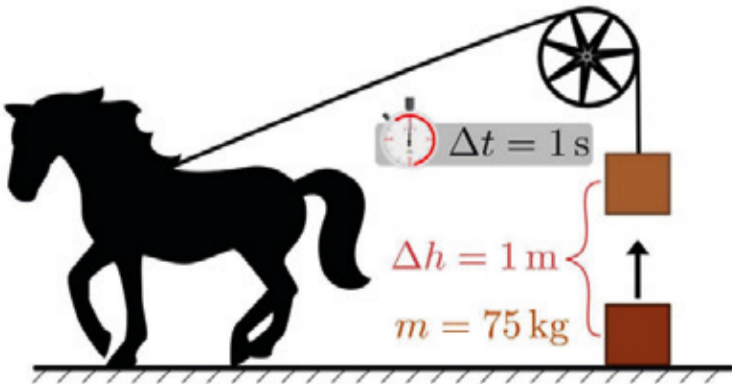
Beygir gücünün, otomobillerin motor gücünü tanımlamak için kullanılan bir terim olduğunu birçok kişi biliyordur. 100 beygirlik motor, ilk bakışta 100 tane atın ürettiği güç şeklinde anlaşılabilir de aslında bu doğru değil.

Peki nedir beygir gücü?

Bu kavramın temeli çok eskilere dayanıyor. İngilizce karşılığı ile HorsePower (HP) olan bu terimi ilk kez 1872 yılında İskoçyalı başarılı bir mucit ve mühendis olan James Watt hayatımıza katıyor. Watt, geliştirdiği buharlı makinelerin performansını, o tarihlerde herkesin güç için en çok başvurduğu kaynak üzerinden hesapladı. Bu güç, tabii ki atlardı. Maden ocaklarında yük taşıyan atların çektiği arabaları gözlemleyen Watt, ortalama olarak bir atın 1 saniyede 1 metre ileriye taşıdığı yük miktarının 50 kg olduğunu hesapladı. Böylece beygir gücü (HP), tanımı doğmuş oldu.

O devirde at gücünün çok fazla kullanılması sebebiyle insanların kolayca benimsediği bu terim, günümüzde ağırlık değeri biraz değişse de hala kullanılıyor.

Bugün mühendisler, 75 kg'lık yükün 1 saniyede 1 metre ileri taşınmasını "1 beygir gücü" olarak tanımlıyor.



Watt'ın Buhar Motoru

Kaynaklar: www.bilgiustam.com - www.teknikerik.com

ÖĞLE YEMEKLERİMİZ ARTIK DAHA KEYİFLİ

Erkurt Holding ve şirketlerimizde, saha ve ofis çalışanlarımızın dinlenme alanları ve yemekhanelerin modernizasyon çalışmaları kapsamında yenilenen yemekhanelerimiz, eylül ayının son haftasında törenle açıldı.

Erkurt Holding Kurucu ve Onursal Başkanımız Ahmet Kurtcebe Alptemoçin, Holding binamız ve Cemre Halıcılık'ın ortak kullandığı yemekhanemizin açılışını gerçekleştirdi. Formfleks Bursa'nın açılışını ise Yönetim Kurulu Başkanımız Âli Kerem Alptemoçin ile Genel Koordinatörümüz Dr. Nazım Serhatlı yaptı. İlk iki açılışın ardından, diğer yemekhanelerimiz fabrika müdürlerimiz tarafından açıldı.

Yemekhanelerimizde kullanılan tüm malzemeler, yapılan çalışmalar kapsamında yenilendi. Fonksiyonelliğin ve rahatlığın ön planda olduğu tasarımlarda, çevre dostu ahşap mobilyalar tercih edildi. Holdingimiz içindeki bilgi akışı ve iletişim kanallarını artırmak amacıyla her yemekhaneye TV üniteleri kuruldu. Gerçekleştirilen yenileme çalışmasının ardından çalışanlarımız, artık yemek saatlerini daha keyifli bir ortamda geçirebilecekler.



BÜTÇE

Geleceği iyi planlayıp,
kontrollü yol alabilmektir.

