

“En **GÜÇLÜ** tarafımız,
üretebiliyor olmak değil
SÜREÇ yönetebiliyor olmaktır.”



içindekiler

03

LİDERİMİZİN MESAJI

05

HABERLER

09

UZAKTAN EĞİTİM: "İZOLE ÇOCUKLAR"

11

VÜCUDUMUZDAKİ GÖRÜNMEZ TEHLİKE: "GİZLİ YAĞLANMA"

12

BUNU BİLİYOR MUYDUNUZ?
GELECEK GELDİ!

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

Adresi: Minareliçavuş Bursa OSB Mah.
Gri Cad. No: 16 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



Erkurt Ailesinin Değerli Fertleri,

Geçen ayki yazımda sizlere “Benim için yılbaşı Eylül’de başlar” demiştim. Gerçekten de tatil döneminin ardından yıla öyle hızlı başladık ki çalışmaların hevesini ve yorgunluğunu şimdiden hissetmeye başladım.

Hemen hemen her yıl, Eylül-Ekim ayları, önümüzdeki yılın temel önceliklerini ilan ettiğimiz dönemler oluyor. Bu yılın benim için öne çıkacak konusu ise Süreç Yönetimi olacak. Süreç Yönetimi, kurumsallaşma yolculuğunun belki de en zorlu ancak en önemli merhalesi. Kurumların bunu konuşabilmek için bir miktar olgunlaşması gerekiyor. Biz de prosedürlerimizi yeniden yazdık, görev tanımlarımızı bunlara göre revize ediyoruz, dijital dönüşüm master planlarımızı hazırladık, yönetimdeki temel hedeflerimizi ilan ettik, bunları bir süre tecrübe edip içselleştirdik ve artık bunu konuşabilecek hale geldik.

Organizasyonlar genelde fonksiyon odaklıdır. Yani eğer bir şey üretiyorsanız, temel amacınız üretimin tüm fonksiyonlarıyla o ürünü ortaya çıkartmaktır. Biz de genel yapımız itibarıyla ülkemizdeki hatta dünyadaki birçok şirket gibi fonksiyon odaklıyız. Oysa ki hedefimiz süreç odaklı bir yapıya evrilmek olmalıdır.



Her süreç, girdi ile başlar. Bu girdi bazı yerlerde hammadde, bazı yerlerde ise sadece bilgidir. Bunlar sonrasında adım adım olgunlaşır ve çıktılar haline gelirler. Çıktı da yine bazı yerlerde bir mamul, bazı yerlerde ise datadır.

Bu manada Üretim, Mali İşler ve diğer birimlerimizin işleyişlerini karşılaştırarak, konuyu daha anlaşılır bir şekilde özetlemek istiyorum. Örneğin elyaf, tekstil işletmemize gelir ve sonrasında çeşitli üretim aşamalarından geçer ve diyelim ki halıya döner. Elyaf, bu işletme için hammadde, halı ise mamuldür. Mali İşler birimimizin hammaddesi ise şirketlerden topladığı bilgilerdir. Bu bilgileri muhasebeye özgü bir disiplinle işler ve ortaya yeni bir data çıkarırlar. Verdiğim bu iki örnekteki süreçler birbirinden çok farklıymış gibi görünseler de aslında birbirlerine çok benzerler. Hatta birbirleriyle ilintilidirler de. Tamamen fiziksel bir faaliyet olan elyaftan halı üretme fonksiyonu, Mali İşler’in kendi süreçlerinden bağımsız düşünülemez.

Şöyle ki; hammaddeyi satın aldınız ve faturası geldi. Hammadde, mamule dönüşecek yolculuğuna başlarken, fatura da Mali İşler biriminde dataya dönüşecek benzeri bir yolculuğa başlar. Stok ambarından üretime hammadde çektiniz, bu da Mali İşler’i ve aynı zamanda Tedarik Zinciri’ni ilgilendiren bir konudur. Bu işi kaç kişiyle yapacağınız veya fazla mesaiye ihtiyacınız olup olmadığı da hem Mali İşler’i hem de İnsan Kaynakları’nı ilgilendirir.

Hammadde alım aşamasında ürünü yurt dışından temin ederseniz bu sefer Dış Ticaret de devreye girer. Ürünü üretme aşamasında Kalite Sistemleri devreye girer. Fire, Mali İşler’i, Kalite’yi ve Tedarik Zinciri’ni ilgilendirir. Üretimi bitirdiniz ve malı stoka aldınız, ürün stokta beklediği sürece bu artık Üretim’in, Mali İşler’in ve Tedarik Zinciri’nin bilmesi gereken bir konudur. Malın satış aşamasında İş Geliştirme birimleri devreye girer. Mali sattınız ve faturasını kestiniz; alacak takibiniz başlar ve bu da yine Mali İşler’i ilgilendiren bir süreçtir. Tüm bu işlemler esnasında enerji faturanız geldi, devreye Mali İşler girer. İşte süreç yönetimini anlamak, bu örneği iyi anlamakla başlar.

Sonuç olarak alenen ortadadır ki üretim fonksiyonları diğer fonksiyonlardan bağımsız değildir. Tam tersi, doğru verilerle doğru yönetim yapabilmek adına, her şeyin prosedürüne uygun olarak düzgün çalışması esastır. Tüm süreçler, aslında daima başka süreçlerle ilintilidir. İster üretim fonksiyonları olsun, ister idari fonksiyonlar olsun, ister hizmet fonksiyonları olsun tüm faaliyetler birbirleriyle doğrudan ilişkilidir.



Demek ki aslolan, tüm süreç sahiplerinin birbirleriyle ilişki içerisinde oldukları diğer süreç sahipleriyle birlikte bir harmoni, disiplin ve prosedürlere uygun olarak çalışmalarınıdır. Kalite için, verimlilik için, kârlılık için, hızlı karar alabilmek ve hızlı reaksiyon verebilmek için süreç odaklı olmak gerekir. Aslında sahip olduğumuz en önemli değer, süreçlerimiz olmalıdır ve en güçlü tarafımız, üretebiliyor olmak değil süreç yönetebiliyor olmaktır.



Süreçlerin gözden geçirilmesi ve birbirleriyle ilişkili olan süreç sahiplerinin ortak çalışarak risk analizi ile süreç iyileştirici faaliyetler yapmasına yönelik ilk çalışmalar, Holding Müdürlükleri bünyesinde başlatıldı. Holding'den sonra diğer şirketlerimize de bu çalışmaların yayılımını yapacağız. Elbette rehberimiz SEYİS ve prosedürlerimiz. Bu çalışmaların ilk çıktısı olarak şunu paylaşabilirim: "Holding birimleri, iştirakleriyle olan ilişkilerinde fonksiyon üstlenen veya eş sorumlu olmaktan süratle çıkarak, kontrol eden ve denetleyen pozisyona gelecektir." Önümüzdeki dönem bunu bolca konuşuyor olacağız.

Birlikte ve Daima!

Âli Kerem Alptemoçin

Erkurt Holding Yönetim Kurulu Başkanı & CEO

BM GENEL KURULU'NDA CEO'LAR COVID-19 SONRASI DAHA İYİ BİR DÜNYA İÇİN ORTAK BİR BİLDİRİNİN ALTINA İMZA ATTI



100'den fazla ülkeden **1.000**'in üzerinde **CEO**, "**Eylem 10 Yılı**"nda (Decade of Action), yenilenen küresel işbirliği çağrısına destek verdi.

#UnitingBusiness

Birleşmiş Milletler'in 75. yıldönümünün öncesinde UN Global Compact, tüm şirketleri küresel riskler karşısında uluslararası işbirliğine ve kapsayıcı çok taraflılığa destek olmaya çağırdı. Bu çağrıya yanıt veren 100'den fazla ülkeden 1.000'den fazla CEO, "Yenilenen Küresel İşbirliği için CEO Bildirisi"ni (Statement from Business Leaders for Renewed Global Cooperation) imzalayarak Birleşmiş Milletler'e ve kapsayıcı çok taraflılığa desteklerini beyan etti.

Birleşmiş Milletler 75. yıl anma etkinlikleri kapsamında 21 Eylül tarihinde düzenlenen BM Özel Sektör Forumu'nda açıklanan bildiriyle CEO'lar: "Biz iş insanları olarak barış, adalet ve güçlü kurumların, kuruluşlarımızın uzun vadeli devamlılığı için yararlı olduğunun ve BM Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin On İlkesi'nin ve Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'nın başarısının temelini oluşturduğunun farkındayız. Daha iyi bir dünya için birlikteyiz " mesajını verdi.

"Yenilenen Küresel İşbirliği için CEO Bildirisi"ne Türkiye'deki UN Global Compact imzacısı 45 şirketten destek geldi. Bildirinin altına imza atarak küresel işbirliğine dahil olduklarını beyan edenler arasında Erkurt Holding adına Yönetim Kurulu Başkanımız Âli Kerem Alptemoçin ve Formfleks adına CEO'muz Dr. Nazım Serhatlı da yer aldı.

Bildirinin detaylarına ve imzacıların tam listesine bu [linke tıklayarak](#) ulaşabilirsiniz.



G² EKİBİ, GELECEK İÇİN YENİLİKÇİ FİKİRLER ÜRETMEYE HAZIR

G² "Gençler Geleceğimizdir" ekibimizle "Young SDG Innovators" programına katılıyoruz.

United Nations Global Compact platformunun "Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları" için gençlerle yenilikçi projeler üretmek ve kuruluşların birbirleriyle etkileşimini artırmak üzere düzenlediği programda, Erkurt Holding ve Formfleks olarak yer alıyoruz.



VAKIF ÖĞRENCİLERİ PROJELERİNİ SUNDU

5 Ekim tarihinde, Alptemoçin-Bekler Vakfı öğrencileri katıldıkları atölyelerde geliştirdikleri projeleri Yönetim Kurulumuza sundu. İlkokuldan üniversiteye kadar geniş bir yaş aralığında olan öğrenciler, katıldıkları etkinliklerden öğrendiklerini ve kendilerini nasıl geliştirdiklerini aktarırken, gelecek hedeflerinden de bahsettiler.

Vakfın yürüttüğü kurumsal sosyal sorumluluk projelerinde gönüllü olarak görev alan Erkurt Holding G² "Gençler Geleceğimizdir" kariyer gelişim programı üyeleri de toplantıda ortak yürüttükleri projeleri ve amaçlarını anlattılar.

Yönetim Kurulu Başkanımız Âli Kerem Alptemoçin, toplantıda gençlere hata yapmaktan korkmamalarını ve kendilerine mutlaka hedef belirlemeleri gerektiğinin altını çizdi. Yönetim Kurulu Üyemiz Mesut Bekler ise gençleri böyle aktif olarak görmekten duyduğu mutluluğu iletirken, gençlerin bu tür faaliyetleri kendilerini geliştirmeleri için bir fırsat olarak değerlendirmeleri gerektiğini belirtti.



ERKURT HOLDİNG, TÜSİAD SD² PROGRAMININ ÇÖZÜM ORTAKLARINDAN OLDU



Erkurt Holding, Tüsiad'ın Sanayide Dijital Dönüşüm (SD²) platformunun çözüm ortakları arasında yer aldı. Dijital Dönüşüm Müdürümüz Ömer Çağatay, “Güçlü Üretim, Güçlü Planlama ve Güçlü Mühendislik” hedeflerimiz ile uyum içinde, tüm dijital iş sistemlerimizde “operasyonel mükemmellik” hedefimize ulaşma yönünde platformun bize önemli katkıları olacağını ilettiler.

Yönetim Kurulu Başkanımız Âli Kerem Alptemoçin, program katılımımızla ilgili olarak Being Global vizyonumuzla tüm süreçlerimizin “aynı anda ve uçtan uca yönetilmesi” yönünde yeni sistem yatırımlarına devam edildiğini ve TÜSİAD SD² platformunu “Dijital Dönüşüm” hedefimiz için doğru bir kanal olarak değerlendirdiklerini aktardı. Alptemoçin, iş ortaklarımızla birlikte geliştireceğimiz projelerin sektörümüze ve geleceğimize katma değer sağlayacağına inandığını belirterek tüm tedarikçilerimizi TÜSİAD SD² platformuna katılmaya davet etti.

ERKURT HOLDİNG KARIYER PLANLAMA DÖNEMİ BAŞLADI

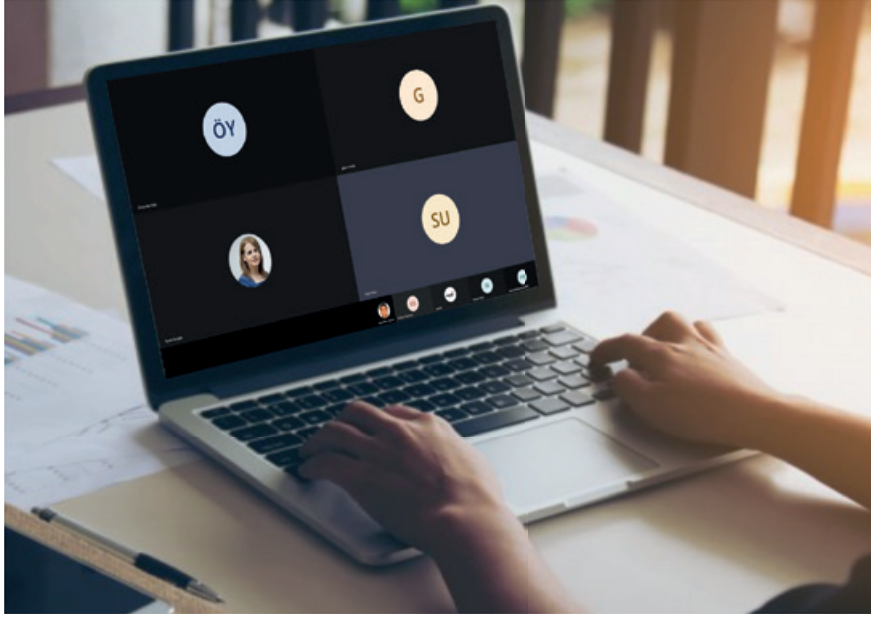
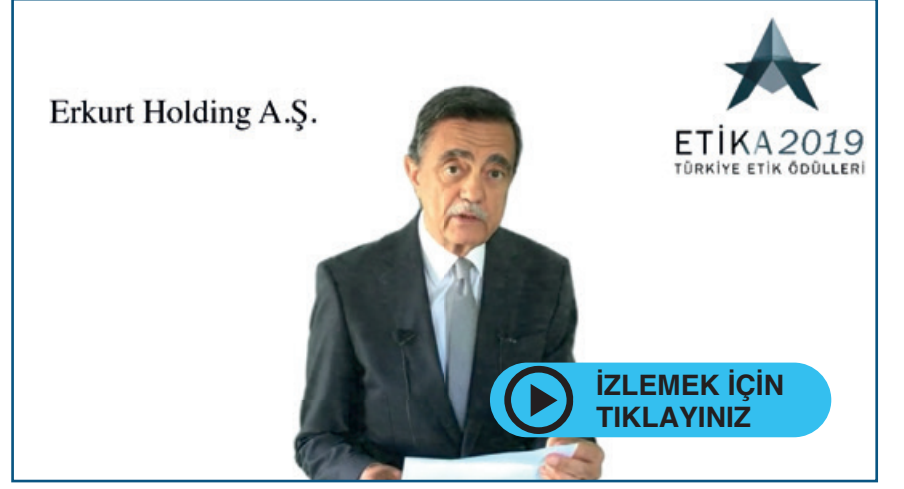
Erkurt Holding çalışanlarının kariyer yolculuğunda önemli bir adım olan Kariyer Gelişim Planları, Y² Yetenek Yönetim Sistemimiz kapsamında hazırlanmaya başlandı.

SEYİS-Sürdürülebilir Erkurt Yönetim ve İmalat Sistemi'nde yer alan yetkinliklere göre yapılacak kariyer planlama sürecinde, çalışanlarımıza referans kaynağı olmak üzere “Eğitim ve Gelişim Kataloğu” da hazırlandı. 70-20-10 yaklaşımına göre “deneyim, ilişki ve eğitim bazlı öğrenme” metotlarına uygun olarak hazırlanan katalog, yetkinliklere göre en uygun eğitimin belirlenmesinde çalışanlarımıza rehber olacak.



ETİK HER ZAMAN KAZANIR

Etika 2019 “Türkiye Etik Ödülü” ödül töreni, bu yıl pandemi sebebiyle gerçekleşmedi. Etika Onursal başkanı Bülent Şenver, Erkurt Holding’in de aralarında yer aldığı ödül alan 24 şirketin ismini video mesajıyla yayınlayarak tebriklerini ilettiler.

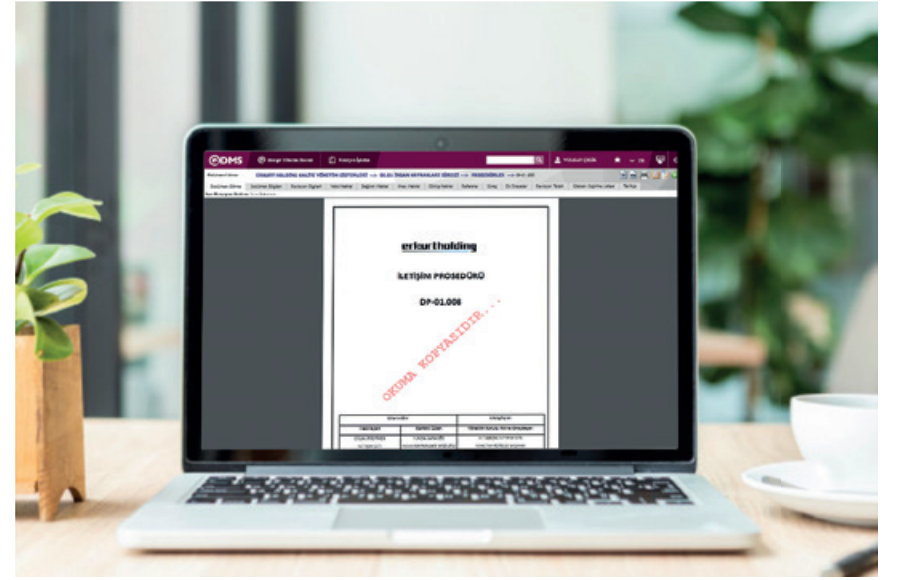


YENİ EKİP ARKADAŞLARIMIZLA GERİ BİLDİRİM TOPLANTISI GERÇEKLEŞTİRDİK

Erkurt Ailesine katılan yeni üyelerimizle, 2 Ekim Cuma günü oryantasyon geri bildirim toplantımızı online ortamda gerçekleştirdik. Holdingimiz bünyesinde iki aylık oryantasyon programlarını tamamlayan ekip üyelerimiz toplantıda, sistemin işe ve ortama hızlı adapte olma açısından kendilerine sağladığı katkıları aktardılar.

ONLINE PROSEDÜR EĞİTİMLERİMİZ DEVAM EDİYOR

İş akışlarımıza yönelik yayınlanmış olan prosedür ve talimatların çalışanlarımıza aktarımı için planlanan online eğitimlerimiz devam ediyor. Süreç sahipleri ve ilintili kadroları tarafından verilen eğitimlerle, uygulamaların tüm süreçler tarafından doğru anlaşılması ve geri bildirim sağlanması amaçlanıyor. Eğitimlerin yıl sonuna kadar tamamlanması hedefleniyor.



BİLGİ GÜVENLİĞİ YÖNETİM SİSTEMİ EĞİTİMLERİMİZ BAŞLADI

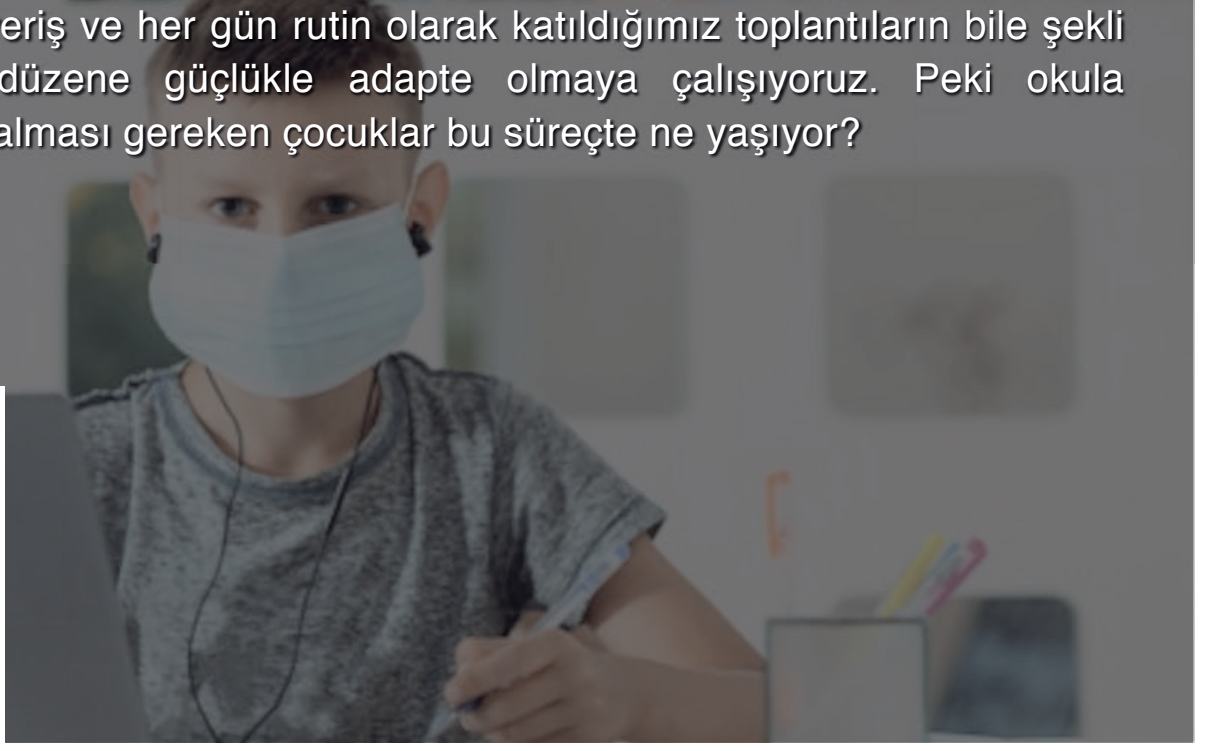
Erkurt Holding, Formfleks Merkez ve Formfleks DOSAB Erkurt Şubesi'nde kurulacak olan Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi (BGYS) için tüm çalışanlarımıza yönelik ISO 27001 farkındalık eğitimlerimiz başladı.

İlk etapta süreç yöneticileri ve BGYS komite üyelerine verilen eğitimler, tüm ofis ve saha çalışanları için de planlandı. Eğitimler sonrasında komitelerin sistem gerekliliklerini sorumluluk alanlarında uygulamaya alması ve Ocak 2021'de gerçekleşecek olan ISO 27001 belgelendirme denetimlerinden önce tüm hazırlıkların yıl sonuna kadar tamamlanması hedefleniyor.



UZAKTAN EĞİTİM: “İZOLE ÇOCUKLAR”

2020 yılı itibarıyla hayatımıza giren ve alışmakta en çok zorlandığımız kavramlardan biri, ‘sosyal izolasyon’ oldu. Arkadaşlarımızdan, işimizden, sevdiklerimizden uzak durmamızı ya da mesafeyi korumamızı öğreten bu yeni kavramla birlikte, alışmamız gereken yeni bir düzenin içerisindeyiz. İş, alışveriş ve her gün rutin olarak katıldığımız toplantıların bile şekli şemali değişiyorken, yeni düzene güçlükle adapte olmaya çalışıyoruz. Peki okula gidemeyen, eğitimini uzaktan alması gereken çocuklar bu süreçte ne yaşıyor?



Pandeminin hayatımıza fiziki ve ekonomik etkileri kadar ruhsal etkileri de oldu. Ben de biraz bu sürecin çocuklar üzerindeki etkilerinden bahsedeceğim. Biz online bir toplantıda konsantrasyonu sağlamakta zorlanırken, onlar bütün gün ekran başında derse katılmak zorunda kalınca neler yaşıyor olabilirler?

Bir okul ortamını hayal ettiğinizde, eğitimin yanı sıra öğretimin de çocuklara etkisini göz ardı etmemek gerekiyor. Çocuk okulda yalnız matematik ve fen bilgisini değil aynı zamanda sosyalleşmeyi, iletişim kurmayı, kavga etmeyi, kendini korumayı, gerekirse hakkını savunmayı, öğretmenine saygı göstermeyi ya da sıra arkadaşına nazik olması gerektiğini, bunların hepsini yaşamın içinde aktif şekilde deneyimleyerek öğrenmiş oluyor. Ki bunların gelişim çağındaki bir çocuğun kişiliği üzerindeki belirleyici rolünü düşünürsek mesele daha ciddi bir hal alıyor.



Uzaktan eğitim sürecinde ise çocuklar bütün bunları odalarında ya da evin herhangi bir bölümünde yalnızken deneyimlemek durumundalar. Ancak maalesef ki karada yüzme öğrenmek pek mümkün değil. Bazı okullar bunu önlemek için online katılımı çocuklara öğretmenlerin erişemeyeceği teneffüs araları düzenlemiş, ancak burada da çocuk arkadaşıyla sosyalleşirken tek başına. Bu nedenle, iyi niyetli bir adım olsa da ne kadar yeterli olur emin değilim.

Öğretim kısmında yaşanan zorluklara ek olarak eğitim konusuna da dikkat etmekte fayda var. Burada yaş farkı ön plana çıkıyor. Ekran karşısında 7 yaşında da 17 yaşında da çocuk var. Daha büyük yaşlarda uzaktan eğitim, çocuğa sorumluluk yüklemek açısından belki avantaj bile sağlayabilir. Ancak küçük yaş gruplarında bu disiplini sağlamak çok zor.

Lisedeki bir öğrencinin ders saatlerini organize edip, ekran başında kalarak kendi iç disiplinini sağlaması üniversite hayatı için hazırlık sayılabilecek ve özerkliğine destek olacak bir durum. Fakat ilkökul seviyesindeki bir çocuğun bu iç disiplini sağlaması çok zor, hatta imkânsız diyebiliriz. İnteraktif eğitimde öğretmenlerin bu anlamda ne kadar büyük çabaları olduğunu şu an daha iyi kavrayabiliriz sanırım. Çünkü yalnız sözcükler değil; öğretmenin beden dili, jest ve mimikleri öğrencinin derse konsantrasyonu için oldukça önemli.

Burada tabii uzun vadede negatif sonuçlarla karşılaşmak da mümkün. Uzaktan eğitimle iç disiplini sağlayamayan bir çocuğun derste başarısız olması yüksek bir ihtimal. Hele ki dikkat eksikliği, hiperaktivite bozukluğu ya da öğrenim güçlüğü gibi özel durumlar varsa bu durum daha da zorlayıcı olabilir. Normalde interaktif eğitim modelinde sınıftaki öğretmenin durumu fark edip müdahale etmesi mümkün olabilir ancak şu anki durumda böyle bir şans yok. Dolayısıyla çocukların başarısızlık durumlarına doğru yaklaşım hayati önem taşıyor.

Bu süreçte sorumluluğu kendi üzerinde hisseden çocuğun, başarı algısını belirleyen şey, sistemden kaynaklanan bir problem olabilir. Anne babanın yaklaşımı 'Bu senin sorumluluğun!', 'Neden yapmadın?' gibi eleştirel ve suçlayıcı olursa, çocuk da kendini suçlayıp durumu içselleştirebilir.

Sonuç olarak da çocukta yetersizlik, başarısızlık ve özgüven eksikliği gibi duyguların açığa çıkması mümkün. Bu durumda ailelerin yaklaşımı önemli. "Evet, yapamıyor olabilirsin ama böyle yaparsan daha iyi olur" gibi bir yaklaşım benimseyerek destekleyici olmak, çocuğun ileride oluşabilecek ruhsal hasar riskini de azaltır.



Salgın dönemi için ise bu durumun olağanüstü ve geçici bir durum olduğunun, çocuğa onun 'suçunun' olmadığını belirtilmesi lazım. Tabii, bazen çocuğun 'itilmeye' ihtiyacı olabilir fakat bir noktada da eğer çocuğun uzaktan eğitim konusunda yeterli kapasiteye sahip olmadığı biliniyorsa durumun ona açıklanması ve desteğin sağlanması lazım. Sonuç olarak yine en büyük görev, eğitimcilere ve aile bireylerine düşüyor.

Çocuğu iyi gözlemlemek şart. Eğer çocuğunuzun hâlihazırda ruhsal bir sıkıntısı ya da konsantrasyon problemi olduğunu düşünüyorsanız daha da ehemmiyetli olmanızı öneririm. Çünkü bu süreçte çocuğun sıkıntısının artması ya da kronik hale gelmesi de söz konusu olabilir. Örneğin, sosyal içe çekilme yaşayan bir çocukta pandemi ve izolasyon, konfor alanı sağlayan bir şeydir. Bu nedenle süreç boyunca hiç sıkıntı çıkarmadan sürece uyumlu da görünebilir. Ancak bu durum, onun psikopatolojisini kronikleştirebilecek şey olabilir. Bu nedenle ailenin çocuğunu iyi gözlemleyip, onunla iletişim halinde kalmasını öneririm.

Unutmayın, bu günler geçecek ve yeni normalde hiçbirimiz eskisi gibi olamayacağız. Ancak nasıl olacağımızı, neye dönüşeceğimizi şu anki düşüncemiz, duygumuz ve neticede yaptıklarımız belirleyecek.

Selin Özcan

Uzman Klinik Psikolog

VÜCUDUMUZDAKİ GÖRÜNMEZ TEHLİKE: “GİZLİ YAĞLANMA”

Yağlanma dediğimizde ilk aklımıza gelen yüksek kilolu bir vücut görüntüsü olabilir. Dışarıdan bu şekilde görünen bir vücudun sağlıksız olduğunu düşünmeniz için onlarca haklı sebebiniz var. Ancak günümüzdeki en büyük tehlikelerden biri, bizi görünmeyen bir noktadan vuruyor. “Gizli yağlanma” sorunu, sağlığı son derece olumsuz etkiliyor ve daha da kötüsü dışarıdan baktığınızda bu tehdidin farkına varmıyorsunuz.



Özellikle iç organlarda yaşanan yağlanma sorunu, vücudun belirli bir bölgesinde toplanma halinde de kendini gösterebiliyor. Zayıf bir görünüş, her zaman için kişinin sağlıklı olduğu anlamına gelmiyor. Karaciğer ve böbreklerde yaşanan yağlanma sorunları ciddi sağlık riski oluşturuyor.

Aşırı kilolu olmamasına rağmen yüksek kalorili besinler tüketen ve nispeten zayıf görünen kişiler, bazen kilolu görünen insanlardan çok daha fazla sağlık problemleri yaşayabiliyor.



Diyetisyenlerin, vücut kitle indeksi hesaplamalarının yanı sıra özellikle değerlendirdikleri husus, vücuttaki yağ ve kas dengesidir. Zayıf görünen bir vücutta yağ oranı kas oranına göre fazla olabilir. Özellikle bel bölgesinde ve karın çevresinde biriken yağlar kalp-damar, şeker, böbrek hastalıkları gibi birçok rahatsızlığa davetiye çıkarıyor.

Kilo vermek için sağlık gerçeklerini temel almayan diyetler ve bilinçsiz beslenme, gizli yağlanmanın en büyük nedenlerinden biri.

Bunun yanı sıra obeziteye olan genetik yatkınlık da yağlanma sorununun ortaya çıkmasında büyük rol oynuyor.

Günlük attığınız adım sayısını artırmak, asansör yerine merdiven tercih etmek, güne küçük egzersizlerle başlamak, fast food gıdalardan mümkün olduğunca uzak durmak gibi günlük hayatınızdaki küçük değişikliklerle bu riski azaltmak için hemen harekete geçebilirsiniz.

Mevsim sebze ve meyvelerini tüketmek, vitaminli ve lifli gıdalar tüketmek ve her öğünde bol yeşillikli salata yemek de bu mücadelenizde sizin en büyük yardımcınız olacaktır.

Sağlıklı ve zinde günler dilerim.

Gözdem Başarır İphar

Diyetisyen

GELECEK GELDİ!

Bugün bizler, insanlığın dönüşümünü de içeren yeni bir teknolojik devrimin tam da başlangıç noktasındayız. Bu devrime "Dijital Devrim Çağı" diyoruz. Bu yeni devrimin hızını ve genişliğini henüz tam olarak kavrayamıyoruz. Tüm sektörleri etkileyen değişimlere tanıklık ediyoruz, yeni iş modelleri ortaya çıkıyor, yerleşik düzenler yerle bir oluyor, sistemler yeniden biçimleniyor ve en önemlisi çalışma ve iletişim kurma şekillerimiz değişiyor. Ve tüm bunlar katlanarak artan bir hızla gelişiyor.

Teknolojiler günlük olarak değil, anlık olarak değişiyor. Boyutları, hızları ve kapsamaları açısından tarihsel önemde bir değişimin içerisindeyiz. Bu bir dönüşüm, bir (d)evrim. Gelin birlikte bu devrimin ne olduğunu, neler getireceğini, bizi, şirketlerimizi nasıl etkileyeceğini ve bu devrimi ıskalamamak, onun hızına ayak uydurabilmek için neler yapmamız gerektiğini değerlendirelim.

Endüstrinin Gelişimi

Tarih boyunca yeni teknolojiler ve dünyayı yeni algılama biçimleri, ekonomik sistemlerde ve sosyal yapılarda derin bir değişimi tutuşturduğunda her seferinde devrimler gerçekleşmiştir. Yaşam tarzlarımızdaki ilk büyük değişim, yaklaşık 10.000 yıl önce avcı-toplayıcı toplumlardan tarım toplumuna geçiş ile oldu. Tarım devrimini 18. yüzyılda gündeme gelen bir dizi sanayi devrimi izledi.

Birinci Endüstri Devrimi: 18. yüzyılın ikinci yarısında İngiltere'deki dokuma tezgâhlarının mekanikleşmesiyle etkisini göstermeye başladı. Bu kapsamda odunun yerine maden kömürünün ve buharın kullanılması sonucunda hareket gücünün artırılması, makineleşmeyi ve üretimin fabrikalara taşınmasını sağladı. Aynı şekilde buhar, kömür ve demirin enerji kaynağı ve hammadde olarak birlikte kullanılmaları demiryolu gelişimine de hız kazandırdı.

İkinci Endüstri Devrimi: 19. yüzyılın sonlarında elektriğin ve montaj hattının sağladığı destek, seri üretim kavramını hayatımıza soktu. Buhar, kömür ve demirin yanı sıra çelik, elektrik, petrol ve kimyasal maddeler de üretim sürecinde kullanılmaya başlandı, bu şekilde endüstri daha da gelişti.

Üçüncü Endüstri Devrimi: 1960'lı yıllarda yarı iletkenlerin ve bilgisayarların devreye girmesi ve bilgi ve iletişim teknolojilerinin gelişimiyle birlikte üretimin otomasyonu sağlandı. Programlanabilir mantıksal denetleyici PLC'lerin gelişmesi sonucunda üretimde otomasyon, ileri aşamalara taşınmaya başlandı.

Birinci Endüstri Devrimi "üretimin makineleşmesi", İkinci Endüstri Devrimi "üretimin serileşmesi" olarak tanımlanırken, Üçüncü Endüstri Devrimi ise "üretimin otomasyonu" olarak tanımlandı.

Nihayet bugün dördüncü endüstri devrimi ile akıllı ve bağlantılı makine ve sistemleri konuşuyoruz. Bu devrimle teknolojiler iç içe geçip kaynaştı ve fiziksel, dijital ve biyolojik alanlarda karşılıklı etkileşimler hâkim oldu.

"4. Endüstri Devrimi"ni kısaca "sanayinin dijitalleşmesi" olarak adlandırabiliriz. Ancak bu sadece bir üretim hattının, bir faaliyetin değil, bir şirketin bütün çalışma ve süreçlerinin dijitalleşmesi olarak düşünülmelidir. Birbirine bağlı süreçlerin iletişim halinde olduğu, internet üzerinden iletişim kuran, nesnelerin veri toplayıp üretim sürecini tamamen değiştirdiği, makinelerin insanlarla etkileşimini öne çıkaran bu yeni dönem, kendi kendini düzenleyebilen otonom üretim sistemleri vaat ediyor.

Peki Neden Yeni Bir Endüstri Çağı?

Deloitte'in **2013 Küresel Üretim Rekabet Gücü Endeksi** raporuna göre, geçtiğimiz 60 yılın endüstriyel güçleri, üretim rekabetindeki üstünlüklerini büyük bir hızla Çin, Hindistan ve Brezilya'nın öncülük ettiği yükselen ekonomilere kaptırır hale geldi.

Yani Batı, yüzyıllardır elinde tuttuğu gücü kaybetme tehdidiyle karşı karşıya kaldı.

Bununla mücadele etmek için üç ana unsurda gelişmeye ihtiyaç vardı. Birincisi, ürünün pazara çıkış süresinin kısalması, daha kısa inovasyon ve yeni ürün geliştirme döngüsü, daha kompleks ürünler ve daha küçük miktarlarda üretebilme becerisi yani kısaca hız. İkincisi, esneklik yani kişiselleştirilmiş ürünleri, maksimum otomasyon ile esnek hatlarda üretebilmek. Üçüncüsü ise olmazsa olmaz; daha ucuza üretebilmek ve artan verimlilik.



Sanayideki dijital devrim, Batı ülkelerinin sahip oldukları yüksek teknolojiyi rekabet avantajına dönüştürmelerini sağlayacak bu üç ana unsur üzerinde temellendi. Yani, Batı'nın Doğu'ya kaptırdığı krallığını geri alması artık günümüz teknolojileriyle mümkün.

Peki, Dördüncü Sanayi Devrimi hangi sektörleri nasıl etkileyecek? Hangi sektörlerdeki çalışanlar yetkinliklerini daha fazla geliştirmek zorunda?

McKinsey'nin "Otomasyon ve İş gücünün Geleceği" adlı raporuna göre, gelecekte değişmesi beklenen beceriler, beş sektörde sınıflandırılıyor:

1-Bankacılık ve Sigorta

Finansal hizmetler, dijital benimsemenin ön saflarında yer alıyor. Bankacılık ve sigorta sektörünün 2030 yılına kadar dijital becerilere yönelik kayda değer bir talep artışı öngörmesi muhtemel. Finansal hizmetler sektörü, ürünlerin müşterilerine pazarlanması için özellikle risklerin tahmini ve kişiselleştirilmesinde, yapay zekâ için bir dizi potansiyel kullanım alanı ortaya çıkaracak.

2-Enerji ve Madencilik

Otomasyon ve yapay zekânın, şirketlerin yeni rezervlere girebilmelerini sağlamanın yanı sıra üretim verimliliğini de artırması bekleniyor.

3-Sağlık Hizmeti

Otomasyon ve yapay zekânın özellikle hastalar ve sağlık personeli arasındaki etkileşimi değiştireceği düşünülüyor.

İleri bilişim sistemi becerilerine, temel dijital becerilere, girişimcilğe ve uyarlanabilirliğe olan talebin, en büyük çift haneli kümülatif büyümeyi görmesi bekleniyor.

4-Üretim

Üretimdeki bir sonraki otomasyon ve yapay zekâ dalgasının, daha iyi analiz ve artan insan-makine iş birliğiyle fabrikalardaki üretim işlevlerini etkilemesi öngörülürken ürün geliştirme, pazarlama ve satış üzerinde de etkisi olması bekleniyor.

Satış temsilcileri, mühendisler, müdürler ve yöneticiler gibi profesyonellerin sayısının artması beklentiler dâhilinde. Gelişmiş iletişim, müzakere, liderlik, yönetim ve uyarlanabilirlik gibi sosyal ve duygusal becerilere duyulan ihtiyaç artabilir.

Daha fazla teknoloji uzmanına ihtiyaç duyulmasıyla, gelişmiş bilişim sistemleri becerileri ve temel dijital beceriler gibi teknolojik becerilere olan gereksinim de buna paralel olarak artış trendi gösterebilir. Daha fazla yaratıcılık ve karmaşık bilgi işlem süreçlerine duyulan ihtiyaç nedeniyle, daha yüksek kavramsal becerilerin talebinin de artması bekleniyor.

5-Perakende

Akıllı otomasyon ve yapay zekâ, perakendecilerin gelirlerini ve marjlarını yeniden şekillendirmeye devam ederken, "kendin öde" sistemli makineler, kasiyerlerin yerini alabilir. Robotlar yeniden stoklama ve raf kontrolü işlemlerini kolaylaştırabilir, öğrenen makineler müşteri talebini tahmin etmeyi iyileştirebilir ve ileri teknoloji sensörler, stok yönetimine yardımcı olabilir.



Geleceğin En Popüler ve Kazançlı Meslekleri Neler Olacak?

Siber güvenlik, yapay zekâ, 3D animasyon, veri madenciliği, nanoteknoloji... Bu kavramlar size yabancı gelebilir ama çocuğunuz için en popüler kavramlar arasında yer alacaklarını söyleyebiliriz.

“Yapay zekâ ve robotlar, işimizi elimizden alacak” diye düşünenlere iyi bir haberimiz var. Uzmanlar, yakın gelecekte bunun gerçekleşme ihtimalinin yok denecek kadar az olduğunu belirtiyor fakat çağın gelişmelerini takip etmezsek durum bizim açımızdan hiç iç açıcı olmayabilir.

Ülkemizdeki iş kollarında gerekli olan temel yetenek ve yetkinliklerin % 41’lik bir kısmının 2020’den sonra değişime uğrayacağına inanılıyor. Ayrıca yaygın bir kanıya göre; şu anda 7 yaşında olan çocukların ileride çalışacakları mesleklerin en az yarısı henüz ortaya çıkmadı. Bu da demek oluyor ki, meslekler de büyük bir değişimden geçecek.

Çocukların, geleceğin mesleklerine adapte olabilmesi için ezber bilgileri artık yeterli değil. Yeni meslekler için çocuklarda “analitik düşünme, problem çözme ve öğrenebilmeyi öğrenme” becerileri geliştirilmeli.

Google’ın 1998’de kurulduğunu biliyor muydunuz? Peki ya Facebook’un 2004, Twitter’in 2006, Instagram’ın ise 2010 yılında dünyaya “merhaba” dediğini? Günümüzde bu platformları bilmeyen yok ama bundan çok kısa bir zaman önce hiçbiri yoktu. İşte, teknoloji ve internetin dörtnala koşup, ağızımızı hayretten açık bıraktığı günümüz koşullarına ayak uydurmak ve meslek seçimini de buna göre yapmak artık zorunlu.



Geleceğin Mesleklerine Hazırlanmak İçin Neler Yapmalı?

Gelecek yıllarda popüler olma ihtimali yüksek mesleklere şimdiden hazır olmak için sahip olduğumuz becerileri gözden geçirirken, bizim kadar çocuklarımızın geleceğini de şimdiden inşa etmemiz mümkün. Çocukların öğrenme ve beceri edinme potansiyellerinin en yüksek olduğu yaşlarda, onları desteklemek ve doğru yönlendirmek için geliştirmesi gereken becerileri bizim de iyi bilmemiz gerekiyor.

Problem Çözme Becerisi: Her ne kadar günümüzde aşırı karmaşık problemleri çok nadir yaşıyor olsak da yakın gelecekte anlamlandırmakta güçlük çekeceğimiz bazı problemlerle yüz yüze geleceğiz. Bu tip sorunların çözümünü için ise zihni esnetebileceğimiz kadar esnetmemiz, yani zihinsel becerilerimizi güçlendirmemiz gerekiyor.

Eleştirel Düşünme Becerisi: Her ne kadar teknoloji ve yapay zekâ neredeyse bütün iş kollarında sürecin otomatik yönetilmesini sağlayacak olsa da insan faktörü her zaman yönetici güç olarak varlığını sürdürecektir. Dolayısıyla eleştirel düşünebilen ve analiz edip çözüm üretebilen insanlar, geleceğin meslekleri için aranan kişiler olmaya devam edecek.

Yaratıcı Düşünme Becerisi: Problemler karşısında standart çözüm yollarını değerlendirmek yerine yaratıcı biçimde farklı yollar bulabilen insanların, koşullar ne olursa olsun ihtiyaç duyulacak iş insanları olacağını ifade edebiliriz.

Sosyal İlişkiler: Robotlar ve yapay zekânın erişmesi neredeyse imkânsız olan insani bir alan var: Sosyal ilişkiler. Bu beceriye sahip insanların iş bitiriciliği ve çözüm odaklı olmaları sebebiyle, yöneticileri ve müşteriler tarafından el üstünde tutulmaları muhtemel. Sosyal ilişkilerde en önemli iki ölçütün, empati kurma ve iyi bir dinleyici olma özellikleri olduğunu unutmamamız gerekir.

STEM Becerileri: STEM, dilimize İngilizceden geçmiştir. Bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik becerilerinin İngilizcedeki baş harfleriyle temsil edilir. Bu alanların her daim revaçta olacağını ve söz konusu becerilere sahip bireylerin de aranan insanlar olacaklarını söyleyebiliriz.

SMAC Becerileri: Tıpkı STEM gibi, bu ifade de sosyal, mobil, analitik ve bulut ifadelerinin baş harflerinden oluşmuştur. Bahsi geçen alanlardaki becerilerini geliştirenler, geleceğin meslekleri için öne çıkan insanlar olabilme potansiyeli taşırlar.

İnterdisipliner Bilgi Becerileri: Türkçeye disiplinler arası bilgi becerileri olarak da çevrilebilir. Hem iş yaşamı hem de sosyal yaşantıda karşılaşılan problemlere çözüm üretirken, farklı bir alanda edindiğiniz bilgi ve deneyimleri kullanmak size etraflıca bir bakış atma olanağı da sunar. Dolayısıyla problemi geniş bir çerçevede ele alma ve hızlı çözüm üretebilme becerilerini tanımlar.

Kaynak:
www.endustri40.com
www.mentalup.net

“Süreçlerimiz Dijitalleşiyor”

Kârlılık

Verimlilik

Uçtan uca izlenebilirlik

Yalın ve bütünleşik yapı

Yazışma Adresi: Minareli Çavuş Bursa Organize Sanayi Bölgesi Mah.

Gri Cad. No:16 16140 Nilüfer / Bursa / TÜRKİYE

T: (0224) 314 10 00 e-mail: e-parola@erkurtholding.com.tr www.erkurtholding.com.tr



in erkurt-holding



@erkurtholding



erkurt-holding



erkurtholding.com.tr