

Süreçlerle yönetim,
bizi geleceğe taşıyacak
dönüşüm mekanizmasıdır.

SÜRDÜRÜLEBİLİR ERKURT YÖNETİM VE İMALAT SİSTEMİ

içindekiler

03

LİDERİMİZİN MESAJI

05

HABERLER

08

DEĞİŞİM ve SÜREÇ YÖNETİMİ

10

COVID-19 İLE MÜCADELE TEDBİRLERİMİZ

12

TÜM YÖNLERİ İLE DİJİTALLEŞME VE DİJİTAL DÖNÜŞÜM

14

KIŞ AYLARINDA BESLENME İPUÇLARI

16

COVID'DE TEMASLI, YAKIN TEMASLI BİLMECESİ

18

BUNU BİLİYOR MUYDUNUZ?

GELECEĞİ ŞEKİLLENDİREN MESLEK: "MEKATRONİK MÜHENDİSLİĞİ"

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,

29 Ekim Cumhuriyet Bayramımızın ardından, sonbaharın yavaş yavaş gerçek yüzünü göstermeye başladığı şu günlerde, Koronavirüs vakaları da ne yazık ki hem dünyada, hem ülkemizde, hem de şirketimizde artışa geçti. Böyle devam ederse, şu ana kadar iyi yönetmiş olduğumuzu düşündüğüm Koronavirüs krizinde yeni ve farklı tedbirler almak ve uygulamak zorunda kalacağız.

Gerek iş gerek aile ortamlarınızda Koronavirüse karşı alınması gereken tüm tedbirleri aksatmadan almanızı önemle rica ediyorum. Ayrıca geçtiğimiz günlerde yaşadığımız İzmir depreminde hayatını kaybedenlere rahmet, yakınlarına başsağlığı ve yaralıların sağlıklarına bir an evvel kavuşmalarını diliyorum.

Bildiğiniz gibi, 11 Kasım'da 6. Farkındalık Toplantımızı yapacağız. Bu toplantıda Erkurt Holding'in 2017'den günümüze kadar uzanan değişim ve gelişimini gözden geçireceğiz, ayrıca 2020 sonrası en önemli önceliğimiz olan "Süreçlerle Yönetim" hakkında konuşacağız.

2017'den bu yana yürütmekte olduğumuz değişim faaliyetlerinde izlediğimiz temel yöntem genel hatlarıyla şöyledir;

1. Önceliklendir
2. Anlayış Değiştir
3. Yatırım ve Kaynak Aktarımı Yap
4. Takip ve Kontrol Et

Kısaca açıklayacak olursak; atak edilmesi gereken konuyu önceliğimize alıyoruz. Yani o konuyu önceliğimize alarak farkındalık yaratıyoruz. Ardından iç iletişim mekanizmalarımızı kullanarak duyuruyor, gerekli KPI'larla takibe alıyor ve bazılarını da yönetici performanslarına işliyoruz. Yani o önceliğimizi olabildiğince tabana yayıyoruz. Bu sayede başta uygulanamaz gibi gözükken yeni fikirler, ortalama bir sene sonra artık kanıksanmış bir hale geliyor. Aslında değişmesi istenilen konudaki anlayış değişikliğinin temeli atılmış oluyor. Bu anlayış değişikliği de ilerleyen zamanda bir kurum kültürü ve refleksi haline gelecek.

Bir konunun önceliklendirilmesi ve gelişim beklentisi, kaçınılmaz olarak o konuda bir yatırım gerektirir ve bu yatırım yapılmadan başarı gelmez. Yatırım derken sadece maddi yatırımdan bahsetmiyorum. Makine, teçhizat, aparat yatırımlarıyla birlikte gerekli insan kaynağı, eğitim yatırımı ve organizasyonel kaynak planlaması da bu kapsamda değerlendirilmelidir.



Doğru yerde doğru insan kaynağını kullanarak iyi planlanmış süreçler, muhakkak ki başarıyı da beraberinde getirir. Önceliklendirme ve anlayış değişikliğinin başlaması, yatırım ve kaynak aktarımı ile tamamlanır. Ancak kurumsal bir kültür ve refleks haline gelmesi, sıkı takip, kontrol mekanizmaları ve doğru geri beslemelerle olacaktır.

Biz, başlattığımız birçok değişim kaleminde gerekli yatırımların yapıldığı ve tabana yayılma süreçlerinin devam ettiği bir safhadayız. Pek çok konunun içselleşmesi için biraz daha zamana ihtiyacımız var. Ancak mühim olan, genel anlamı itibarıyla değişime olan direncin ortadan kalkıp, değişime olan ihtiyacın kanıksandığıdır. Bunun kanıtı da elbette rakamlarda. Üretim birimlerine vermiş olduğumuz 4 sifıra ulaşma hedeflerinde, 2017 yılına göre çok daha iyi bir yerdeyiz ve öngörülen hedefleri tutturmuş durumdayız. Çok çarpıcı bir örnek vermek istiyorum; 2013 yılında, bir senede irili ufaklı 313 iş kazası kayda alınmış. Ne kadar korkunç ve kabul edilemez bir rakam, değil mi? Oysa ki 2020 yılında, tüm işletmelerimizde şu ana kadar gerçekleşmiş toplam kaza sayımız 26 ve bu kazaların da niteliği değişmiş durumda. Güvensiz koşul kaynaklı kazalar çok azalmış ve güvensiz davranış ve iş yeri istasyonunda gerçekleşmeyen kazalar kendini gösteriyor. Aradaki değişim, bu konuya verilen önceliğin değişmesi, gerekli yatırımların yapılması, sıkı takip ve sonuçta da iş güvenliğine olan bakış açısının yani anlayışın değişimiyle kendini gösteren olumlu bir trenddir. Buna henüz bir başarı diyemeyiz çünkü azalsa da hâlâ iş kazaları yaşıyoruz. Ancak seneye, bu kazaların hem sayısının hem de niteliğinin çok daha azalacağını biliyorum. Benzer durum gerek arıza duruşlarda gerekse kalitesizlik maliyetlerinde de kendini göstermektedir. Tüm bu pozitif gelişmelerin önümüzdeki senelerde de devam edeceğinden, konulan hedeflere aynı mekanizmaları ve bakış açısını kullanarak ulaşacağımızdan eminim.

Başlatmış olduğumuz tüm bu değişim ve gelişim projeleri kendi istikametinde devam ederken, geçen ay sizlere bahsettiğim “Süreç Yönetimi” ve “Süreçlerle Yönetim” kavramları da 2021’den itibaren gündemimize gelecek olan önceliğimizdir.

Süreç yönetimine geçişe, bir bakıma mükemmelleşme yolculuğu da diyebiliriz. Süreçlerle yönetim aslında toplam kalite yönetimidir, kurumsallaşmadır, bizi geleceğe taşıyacak dönüşüm mekanizmasıdır. Bu değişimin işimizdeki merkezi de yine Sürdürülebilir Erkurt Yönetim ve İmalat Sistemi yani SEYİS olacaktır. Her zaman söylüyor ve tüm benliğimle inanıyorum ki “Değişim aynı anda ve uçtan uca yönetildiğinde başarılı olur.” Yeni kurulmuş olan SEYİS Müdürlüğü koordinasyonunda başlayacak olan bu dönem, değişimin yalın ve tüm birimlerce eşzamanlı olarak hizalanmasını sağlayacaktır.

Birlikte ve Daima!

Âli Kerem Alptemoçin

Erkurt Holding Yönetim Kurulu Başkanı & CEO



VDA DENETİMİNDEN BAŞARIYLA GEÇTİK



Volkswagen AG ile yaptığımız iş birliği faaliyetleri çerçevesinde Formfleks Merkez fabrikamız, kalite olgunluk seviyesinin yeniden değerlendirilmesi kapsamında gerçekleşen denetimden başarıyla geçti. MAN Türkiye yetkilisi Samet Altuntop tarafından VDA ve VDA 6.3 proses gereklilikleri çerçevesinde gerçekleştirilen denetim, 14-15 Ekim tarihleri arasında düzenlendi. Formfleks Merkez fabrikamızın Volkswagen'in tedarikçi beklentilerini başarıyla karşıladığı denetim raporuyla da teyit edildi.

MEME KANSERİ FARKINDALIK ETKİNLİĞİ DÜZENLEDİK



"1-31 Ekim Meme Kanseri Farkındalık Ayı" faaliyetleri kapsamında, Onkoday ve Türk Metal Sendikası iş birliği ve üretim sahalarında çalışan kadın ekip arkadaşlarımızın katılımıyla film gösterimi düzenlendi. Onkoloji alanında uzman hekimler tarafından hazırlanan videoların Gelişim Atölyemizde gösterildiği etkinlikte, erken tanı yöntemiyle kansere karşı bilinç kazandırılması hedeflendi. Farkındalık filmi, iç iletişim platformumuz olan intranette de yayınlanarak, filme tüm çalışanlarımızın erişimi sağlandı.



BİZ DE ORADAYDIK

İzmir'de yaşanan deprem sonrasında yaralarımızı sarmak için tüm ülke, tek yürek olduk. Erkurt Holding olarak biz de bu süreçte katkıda bulunmak üzere yardım paketlerimizle İzmir'deydik.

G² MENTORLUK GELİŞİM PROGRAMI BAŞLADI

G² Projesi Gelişim Adımı olan mentorluk programına; Yönetim Kurulu Başkanımız Âli Kerem Alptemoçin, Formfleks CEO'muz Nazım Serhatlı, danışmanlarımız Devrim Zümrütkaya ve Orhan Özer'in önderliğinde başladık. Program boyunca mentorlar ile dönüşümlü olarak görüşmelerini sürdüreceğiz olan her bir menti, süreç sonunda dört mentorun da deneyimlerinden faydalanma imkânı bulacak. Ayda bir kez 1,5 saatlik süreyle uygulanan programın sonunda, mentilerin kariyer hedefleri doğrultusunda kendilerini geliştirmeleri bekleniyor.



MEKATRONİK DERNEĞİ İLE ONLINE ORTAMDA BULUŞTUK

Mekatronik Derneği temsilcileri ile eğitim, staj ve proje ortaklığı kapsamında olası iş birliği fırsatlarını değerlendirmek üzere, Erkurt Holding ve Alptemoçin-Bekler Eğitim ve Endüstriyel Gelişim Vakfı olarak bir araya geldik. Özellikle robotik kodlama, Autocat ve Solidworks gibi eğitim programlarının görüşüldüğü toplantıda, dernek üyesi genç mühendislere holding bünyesinde teknik gezi ve staj imkânları sunulması değerlendirildi.



ÖĞRENCİLERE “GÖNÜLLÜ” EĞİTİM



Alptemoçin Bekler Eğitim ve Endüstriyel Gelişim Vakfı bünyesinde “gönüllü” olan Erkurt Holding ve şirketlerinin çalışanları; web tasarımı - yazılımı ve robotik kodlama alanlarında ortaokul, lise ve üniversite öğrencilerine eğitimler veriyor. Eğitimlere üniversitede öğrenimleri devam eden gençler de gönüllü olarak destek veriyor. Bunun yanı sıra vakıf öğrencilerinin eğitimdeki başarıları, İngilizce kurslarıyla da pekiştiriliyor.

Web Tasarımı ve Yazılımı Eğitimi

Erkurt Holding Veri Tabanı ve Veri Ambarları Uzmanı Bekir Kökkuş tarafından lise ve üniversite seviyesindeki vakıf öğrencilerine web tasarımı ve yazılımı eğitimleri veriliyor. Eğitimlerde genel bilgisayar bilgileri, HTML ve CSS tasarım dilleri, PHP yazılım dili, Javascript program dili ve yazılım kütüphanesi JQuery gibi temel seviyede bilgiler veriliyor.

Eğitimlerin içerisinde web tasarım ve yazılım projelerinin nasıl oluşturulacağı ve projelendirileceği de anlatılırken; sektörel ve gündelik kullanımlara ilişkin bilgi ve deneyim aktarımları da yapılıyor.



Robotik Kodlama Eğitimi

Formfleks Bursa Bakım Uzmanı Gökhan Karadeniz ve Erkurt Holding Otomasyon Sistemleri Geliştirme Uzmanı İbrahim Gökbayrak tarafından, ortaokul seviyesindeki vakıf öğrencilerine robotik kodlama eğitimleri veriliyor. Vakfın Adapazarı ve Gölcük'te devam eden eğitimleri ise gönüllü üniversite öğrencileri ve Vakıf Eğitimci Ayberk Barbaros tarafından veriliyor. Robotik kodlama eğitiminde öğrenciler, temel elektronik elemanlarını tanıyarak, uygun elektronik devre tasarımını yapabilir hale geliyorlar. Arduino platformunu ve bu platform üzerinde kod yazmayı öğrenirken, yazdıkları kodlarla makineleri yönlendirmeyi kavıyor, analitik ve yaratıcı düşünme becerilerini geliştiriyorlar. Eğitim sonunda öğrencilere yalnızca ilerideki mesleki hayatlarında değil, yaşamlarının tümünde fark yaratacak bilgilerin kazandırılması amaçlanıyor.



İngilizce Eğitimi

Okullarında başarılı olan vakıf öğrencilerine İngilizce dil seviye tespitleri yapılarak, Bursa, Adapazarı ve Gölcük'teki dil kurslarında İngilizce eğitimi verilmeye başlandı. 32 haftalık bir eğitimden geçecek olan çocukların, tiyatro gibi etkinliklerle yabancı dil bilgilerini geliştirmeleri sağlanarak sağlam bir yabancı dil temeline sahip olmaları ve bu sayede gelecekte de başarılarını sürdürmelerine destek olunması amaçlanıyor.

DEĞİŞİM ve SÜREÇ YÖNETİMİ

2020'nin son çeyreği içinde olduğumuz şu günlerde yine Koronavirüs vakaları; dünyada, ülkemizde, şehrimizde derken çevremizde ve hatta şirketimizde de görülmeye başlandı. Bunun yanında depremler, komşu ülkelerde savaş, ABD seçimleri, ekonomik göstergeler derken dünyayı ve ülkemizi etkileyen inanılmaz bir değişimi ve sonuçlarını görmeye başladık.



Ben de bu yazımda size değişimden bahsedeceğim. Biz, değişimi 2017'den bu yana farklı alanlarda ve önceliklerle yaşamaya başladık. Öncelikle İş Sağlığı ve Güvenliği, bilgi sistemlerinden “uçtan uca dijital dönüşüm” hedefiyle Endüstri 4.0'a, kurumsallık çalışmaları, kalite iyileştirme faaliyetlerimiz, şirket birleşmeleri ile süreçlerin gözden geçirilmesi, yeni süreçlerin tasarlanması, ERP sistemlerimizdeki değişim, organizasyonumuzdaki değişim ve dört sıfır hedefi ile değişim yolculuğumuz sürüyor. Tüm bu değişimlerin ortak noktası olan ve süreç yönetimi ile sürdürülebilirliğinin sağlanması ve mükemmel iş sonuçlarına ulaşılması için bildiğiniz gibi SEYİS (Sürdürülebilir Erkurt Holding Yönetim ve İmalat Sistemleri) Müdürlüğü oluşturuldu.

- ✓ SIFIR İŞ KAZASI
- ✓ SIFIR ARIZİ DURUŞ
- ✓ SIFIR İADE
- ✓ SIFIR ISKARTA

SEYİS, “BEING GLOBAL” olan vizyonumuz ve sektörümüzün değişen ve gelişen trendleri doğrultusunda, müşterilerimize (OEM) daima beklentilerinin üzerinde hizmet verebilmek için değişimi yönetmek ve kurumsal kültürü geliştirerek mükemmellik yolculuğunda oluşturduğu araçlar ile bu konuda sizlere rehberlik edecektir.

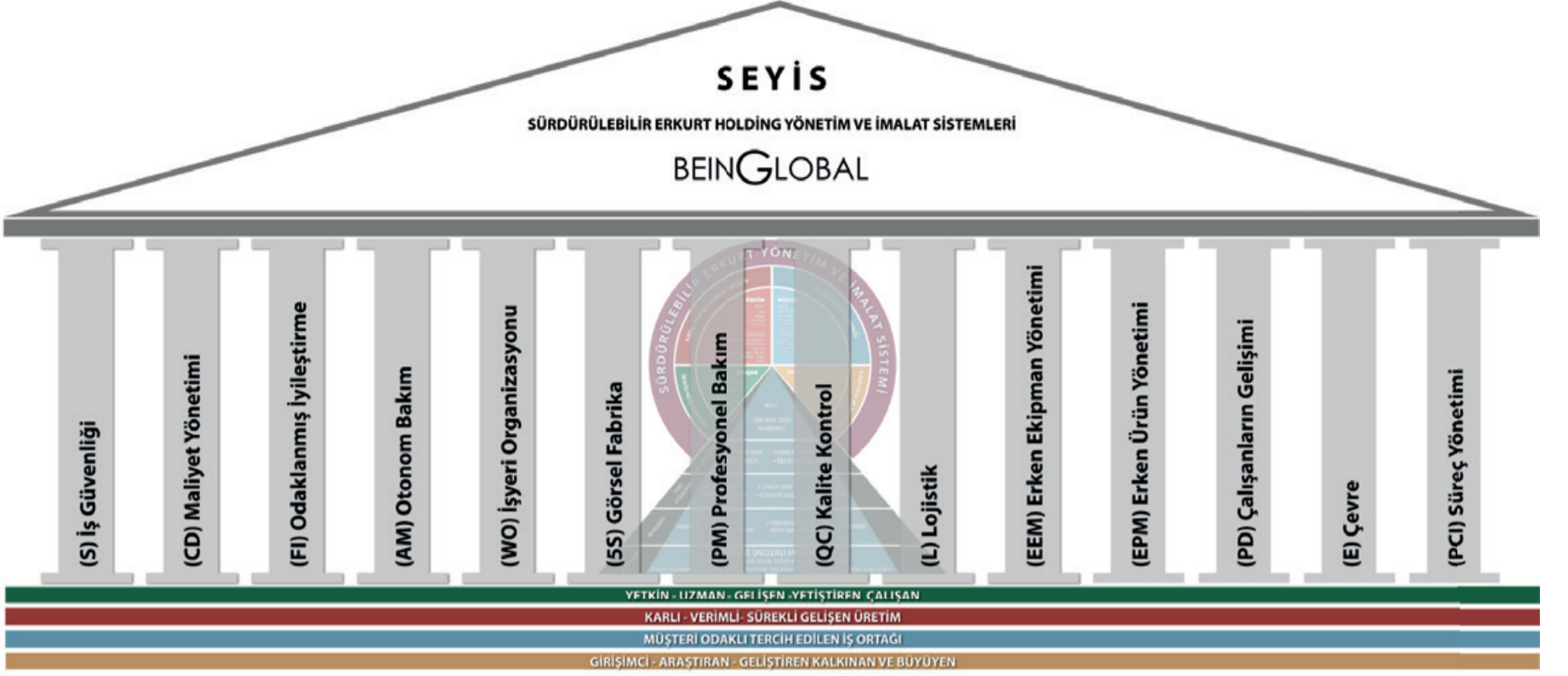
Kurumsal değişimi yönetirken, SEYİS'in etkili değişim yönetimi araçları; organizasyonumuzun rollerine, yapısına, süreçlerine, projelerine ve liderlik yetkinliklerimize entegre edilecektir.



SEYİS'in “Çalışan, Üretim, Müşteri ve Pazar” başlıklarındaki uygulamaları, bu metodolojinin bir belgeden çıkıp, hayat tarzımıza dönüşümünü sağlayacak araçlar olacaktır. Çünkü; çalışanlarımızın katılımı, yetkinliği ve liderliği ile uygulamaya alacağımız Seyis üretim sistemleri odak programları (Pillar) ile operasyonel mükemmelliği hedefliyoruz.

Üretim operasyonlarındaki başarımız ile müşterilerimizin beklentilerinin üstüne çıkıp, müşteri odaklı uygulamaları devreye alacağız.

DEĞİŞİM UCTAN UCA ve EŞ ZAMANLI OLMALIDIR



“Süreç/Süreç Yönetimi” ile mevcut süreçlerimizi geliştirecek, bu alandaki odak uygulamalarımızla yeni müşteriler ve yeni yatırım alanları için, kısaca BEING GLOBAL hedefimize ulaşmak için fırsatlar yaratacağız.

Seyis, operasyonel ve organizasyonel mükemmellik yolculuğumuzun araçlarını geliştirecek ve bizleri bu konuda yönlendirecek. Bunu aşağıdaki odak programları (Pillar) ile yapacak:

Sponsorlarımız: Bu programda bizlere programlarımızın amacına ulaşması için hedef, rehberlik, gözden geçirme ve program için destek sağlayacaklar.

Program (Pillar) Liderlerimiz: Program içeriğinde uygulanacak modellerin seçimini, kurgusunu, takibini, denetlemesini ve raporlamasını yapacaklar.

Uygulama Liderlerimiz: Programın uygulanması, geliştirilmesi, yaygınlaştırılması için programın hedef ve sonuçlarını hazırlayacaklar.



Değişim zordur, fakat liderimizin de dediği gibi “Değişim aynı anda ve uçtan uca yönetildiğinde başarılı olur.”

Değişim; içimizdeki iyiliğin, çalışkanlığın, beraber çalışma ve uyumun harekete geçmesi ile başlayacak. Yaratacağımız sinerji, değişim sürecini pekiştirecek ve en sonunda Erkurt için hem somut ve hem de soyut bir değer olarak algılanarak bir kültüre dönüşecek ve bu döngü sürekli devam edecek.

Ceyhan Aydın

Sürdürülebilir Erkurt Holding Yönetim ve İmalat Sistemleri Müdürü

COVID-19 İLE MÜCADELE TEDBİRLERİMİZ

Koronavirüs (Covid-19) salgınının toplum sağlığı açısından oluşturduğu riski yönetme, mesafeyi koruma ve hastalığın yayılım hızını kontrol altında tutma amacıyla, Koronavirüs Bilim Kurulu önerileri doğrultusunda, ülkemiz genelinde alınan tedbir kararlarını yakından takip ederek iş yeri uygulamalarımızda referans almaya devam ediyoruz.



Alınan tüm tedbirlere rağmen, Covid-19 salgını tüm ülkelerde etkisini gösterirken, vaka sayılarında da ciddi artışlar yaşanıyor.

Bu çerçevede, 03.11.2020 tarihinde Cumhurbaşkanlığı Kabinesinde alınan kararlar doğrultusunda yeni tedbirler gündeme geldi. Kabine kararlarının iş yerleri çalışma düzenlerine ilişkin aşağıdaki maddeleri uyarınca 81 ilimiz genelinde;

- Başta kamu kurum ve kuruluşları olmak üzere tüm özel sektör (sanayi tesisleri dâhil) kuruluşlarında uzaktan ve/veya dönüşümlü çalışma gibi esnek çalışma yöntemlerinden azami düzeyde faydalanılması,

- Ayrıca kamu kurum ve kuruluşlarında kurum amirlerinin planlaması dâhilinde personelin gruplara ayrılarak farklı saatlerde mesaiye başlaması ve bitirmesinin sağlanması,

- Özel sektör kuruluşlarının çalışma koşulları göz önünde bulundurulmak suretiyle mesai/vardiya başlangıç saatlerinin sabah 06:00'dan itibaren kademeli olarak başlatılarak ara dinlenmesi dâhil olmak üzere 06:00-15:00, 06:30-15:30, 07:00-16:00, 07:30-16:30, 08:00-17:00, 08:30-17:30, 09:00-18:00 vb. mesai/vardiya uygulamalarına geçilmesi amaçlanmaktadır.

Bu doğrultuda iş yerlerimizde de salgının ilk günlerinden itibaren titizlikle uyguladığımız tedbirlere ilave olarak, ek tedbir ve uygulama ihtiyaçları gündeme geldi.

İş yerlerimizdeki çalışma düzenleri, çalışma alanlarındaki kişi sayılarını azaltmaya yönelik olarak yeniden değerlendirildi. Yapılan değerlendirmeler sonucu, şirketimizde yeni uygulamaları devreye aldık.



TC Sağlık Bakanlığı

Riskli Grupta Yer Alan Çalışanlarımız

E-Nabız kayıtlarında, Sağlık Bakanlığı tarafından riskli grupta değerlendirilen kişiler, iş yerinde bulunmayacaklardır. E-Nabız risk durumlarını iş yeri sağlık birimlerine iletmek, çalışanın kendi sorumluluğundadır. Riskli grupta olup da işin sürdürülebilirliği açısından çalışmasında zorunluluk bulunan kişilerin çalışma talepleri, nedenleri ile birlikte İnsan Kaynakları Müdürlüğü'ne bildirilecek ve İşyeri Hekimi görüşleri de alınarak, çalışma durumları netleştirilecektir. Çalışmasının devamına karar verilen kişiler, evden çalışma yöntemi ile çalışmalarına devam edeceklerdir.

Evden çalışma ihtiyacı bulunmayan kişiler için yıllık izin planlamaları gerçekleştirilecek ve koşulları uyan çalışanlarımız için devletimizin sağladığı destek ve ödenek uygulamalarından faydalanılacaktır.

Ofis Çalışanlarımız

Aynı ofiste bulunan ve/veya benzer görevi üstlenen kişilerin, ofis çalışma programları dönüşümlü olarak planlanacaktır. Ofiste bulunma ve evde çalışma gün sayılarının kişiler arasında dengeli seviyede olması esastır. Program değişikliklerinde en az 1 gün öncesinden İnsan Kaynakları ekiplerinin bilgilendirilmesi, yemek ve servis planlamalarında aksama yaşanmaması adına önemlidir.

Evden çalışma sürecinde, işlerimizin etkin yönetimi ve iletişimimizin sürekliliğini sağlamak için VPN bağlantısı aktif olarak kullanılmalıdır. Evden çalışma yapılan her gün için, günlük iş planı ve gün sonu raporlama hazırlanmalı ve bağlı olunan yönetici ile paylaşılmalıdır.



Kurallara uyum konusunda tüm çalışma arkadaşlarımızın göstereceği kişisel hassasiyetin hayati önem taşıdığını hatırlatır, sağlıklı günler dilerim.

Funda Karagöz

Erkurt Holding İnsan Kaynakları Müdürü

İşimizin sürdürülebilirliği açısından ofiste aktif olarak bulunma zorunluluğu olmayan ve pozisyonu gereği evden çalışma imkânı bulunmayan kişiler için yıllık izin planlamaları gerçekleştirilecek ve koşulları uyan çalışanlarımız için devletimizin sağladığı destek ve ödenek uygulamalarından faydalanılmaya devam edilecektir.

Saha Çalışanlarımız

Üretim alanlarımızdaki saha ekiplerimizin gruplara ayrılarak, farklı saatlerde mesaiye başlaması ve bitirmesine yönelik planlamalar gerçekleştirilmektedir. Çalışma koşulları göz önünde bulundurulmak suretiyle mesai/vardiya başlangıç saatlerinin sabah 06:00'dan itibaren kademeli olarak başlatılması yönünde aksiyonlar planlanmaktadır.

Üretim planları doğrultusunda, iş yerinde çalışma zorunluluğu bulunmayan kişiler için, yıllık izin planlamaları gerçekleştirilmekte ve koşulları uyan çalışanlarımız için devletimizin sağladığı destek ve ödenek uygulamalarından faydalanılmaya devam edilmektedir.

Her vardiya bitiminde çalışma ve ortak kullanım alanları (soyunma odaları, lavabolar vb.) dezenfekte edilmektedir. Günlük temizlik çizelgeleri titizlikle takip edilerek denetimi sağlanmaktadır.

İş yerlerimiz genelinde, Koronavirüs ile ilgili resmî açıklamalar hassasiyet ile takip edilerek önlemler alınmaya devam edilecektir. Ancak unutulmamalıdır ki alınan hiçbir önlem **Maske-Mesafe-Hijyen** kuralına uyum konusunda gösterilen kişisel hassasiyetten daha etkili değildir.

TÜM YÖNLERİ İLE DİJİTALLEŞME VE DİJİTAL DÖNÜŞÜM

Bildiğiniz gibi ülkemizde ve dünyada pandemi ve sonrasında gelen ekonomik resesyon ve ortaya çıkan doğal afetler ile birlikte zorlu bir dönemden geçiyoruz. Bu zorlu şartlarda bile, dikkat ettiğinizde toplum olarak hep “online” olabildik. Son örneklerini İzmir depreminde yaşadık. Birçok vatandaşımız göçük altında konumlarını akıllı cep telefonu ile kurtarıcı ekiplere ilettiler. Kısacası dijital olabilmenin ve kalabilmenin hayata bağlayıcılığına şahit olduk.



İnternetin ülkemizde dünyaya paralel olarak bireysel kullanımının özellikle 1995 ve sonrasında artması ile birlikte yaşam şeklimiz de baş döndürücü bir hızla değişti. 2020’li yıllara geldiğimizde ise bu değişimin tüm hızı ile devam ettiğini görüyoruz.

Tam da bu noktada, sürekli kullandığımız “dijitalleşme” konusuna değinmek isterim. Dijitalleşme nedir? Dijitalleşme herhangi bir işi, eşyayı veya servisi dijital hale getirmek, dijital bir mecrada sunmak veya dijital imkânlarla farklı bir iş modeli yaratmaktır.

Bu bağlamda “dijitalleşme” iki temel kavram ile özetlenebilir; “bağlı olmak” (connectivity) ve “akıllı olmak” (intelligence).

Önümüzdeki yıllarda hareketli ve hareketsiz, canlı veya cansız, neredeyse her şeyi er ya da geç internete bağlı hale getireceğiz. İnternete bağlı olan her şeyi de er ya da geç akıllı hale getireceğiz. İşte dijitalleşmenin özü budur. Eğer işiniz, süreciniz, aracınız, çalışanınız, şubeniz, mağazanız, eviniz, eşyanız internete bağlı değilse ilerleyen dönem için probleminiz var demektir. Çünkü tüketiciniz bunları “bozuk” olarak algılayacaktır. Eğer bu eşyalarınız akıllı değilse yine probleminiz var demektir. Çünkü tüketiciniz onları “akılsız” olarak algılayacaktır.

İnternete bağlı olan ve bağlı olmayan tüm dijital cihazlar veri üretir. Dünyada üretilen veri miktarı artık “Zettabyte” cinsinden ölçülüyor. Yeni bir çağa girdik, bu çağa “Zettabyte Çağı” deniyor. Peki, bu kadar çok veri nasıl yönetilecek, nasıl analiz edilecek, işimize yarayacak mı? Üç soruya da cevap: “Evet!”

Geçmişten bugünlere gelmek için hep akıllı kullandık, hep veri kullandık. Veri miktarı arttıkça, analiz imkânlarımız arttıkça akıllandık, güzelleştik, insanlık olarak geliştik.

Hedef hep ileri... Daha çözülmesi gereken çok fazla sorunumuz var. Birleşmiş Milletler 90’lı yıllarda milenyum doğru yaklaşırken “milenyum hedeflerini” tanımlamıştı. 2000’li yıllarda bunları biraz daha geliştirdi ve adına “Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri” dedi. Sürdürülebilir bir kalkınma için dijitalleşme kaçınılmazdır. Dijitalleşme, bu yüzyıl boyunca devam edecektir. Dijitalleşme, temel önkoşul ve temel altyapı olarak algılanacaktır. Aynı tekerleğin, temel bilimlerin ve elektriğin var olması gibi.

Peki, dijitalleşen nedir? Dünyada neler dijitalleşiyor, nasıl dijitalleşiyor ve sonucunda hayatımızda neler değişiyor? Dijitalleşme ve dijital dönüşüm, kendini pek çok farklı alanda gösteriyor. Bunlara “dijitalleşen unsurlar” diyebiliriz. Süreçten iş modeline, ekipmandan ekosisteme kadar pek çok farklı unsuru düşünebiliriz.

Dünya dijitalleşiyor, dijital dünyalaşıyor. Dijital dönüşümün uğramayacağı, girmeyeceği, değiştirmeyeceği neredeyse hiçbir şey yok.

Dijital dönüşümü, “dijitalleşen unsurların bir bütünü” olarak ele aldığımızda, ortalama olarak aşağıdaki tüm başlıklarda dijitalleşmenin gerekliliklerini görürüz:

- Süreçlerin Dijitalleşmesi
- Ürünlerin Dijitalleşmesi
- Çalışanların Dijitalleşmesi
- Müşterilerin Dijitalleşmesi
- Deneyimin Dijitalleşmesi
- Pazarlamanın Dijitalleşmesi
- Finansalların Dijitalleşmesi
- Mekânların Dijitalleşmesi
- Ekipmanların Dijitalleşmesi

Bu unsurların dijitalleşmesinin etkisi ile yeni iş modelleri ortaya çıkar ve yeni bir ekosistem oluşur.

Hemen içinde bulunduğumuz otomotiv endüstrisini ve gelişimini düşünelim. Ana üretici, lojistik şirketi, yan sanayi, oto bayileri, diğer tedarikçiler ve bizlerin de içinde bulunduğu birçok paydaş... Ana ürün olan "otomobil" in birtakım parçalarını yan sanayi üretiyor, ana üretici genelde motoru, şasiyi, kaportanın önemli parçalarını üretiyor ve diğer iş ortaklarından gelen parçalarla otomobilin montajını yapıyor. Sonra lojistik şirketi bitmiş aracı kamyonu yüklüyor, gemiye dolduruyor ve ülke içine veya tüm dünyaya sevk ediyor. Herkes aynı amaç uğruna çalışıyor: "Verimlilik ve üretkenlik". Ana hedef, birim malzeme ile birim enerji kullanarak, birim iş gücü, birim zamanda, en hızlı şekilde, en kaliteli ve en çok ürünü üretebilmek.



Bu ekosistem aralarında ticaret yapıyorlar. Ticareti yapabilmek için sipariş veriyorlar, stokları kontrol ediyorlar, fatura kesiyorlar, kalite kontrol yapıyorlar. Hep karşılıklı; birisi alıcı, diğeri satıcı. Birisi sevk eden, diğeri teslim alan. Çoğu da benzer bilişim altyapıları, sistemleri kullanıyor. İşte bu sistemleri uçtan uca entegre etmek mantıklı gözüktüğü için, dijitalleşmenin ilk temelleri 80'li, 90'lı yıllardan itibaren atıldı. EDI (Electronic Document Interchange) standardı belirlenerek bütün bu sayılan unsurlar arasındaki mesaj trafiğinin düzenlenmiş bir dosya formatında, sistemler arasında elektronik ortamda akması sağlandı. Yalnız EDI için o yıllarda özel hatlara ihtiyaç vardı ve bu maliyetli bir işlemdi. İnternetin hızla yaygınlaşması ve güvenli olarak kullanılabilir hale gelmesi ile tüm bu unsurlar, birbirleriyle internet üzerinden entegre olmaya başladılar.

Temel entegrasyonları sağladıktan sonra, bu tür sistemlerin mimarları, bir adım daha öteye gidilebileceğini gördüler. Bunun adına da "tedarik zinciri" denildi. Bir tedarik zincirinde olan herkes entegre edilebilirdi. Herkesin sistemleri birbiriyle konuşabilir, veriler otomatik olarak akabilir, oluşan büyük veri üzerinden çok daha iyi ve hassas planlama yapılabilirdi.

Küreselleşmenin ilerlemesi, internetin tüm dünyayı kaplaması, üreticilerin pek çok ülkede faaliyet göstermesi ile tedarik zincirlerini uçtan uca entegre etmek bir ihtiyaç haline geldi. Hangi depoda ne kadar mal var? Hangi fabrika ne kadar üretiyor? Hangi lojistik iş ortağı ile neyi, nereden, nereye, ne kadara taşıyabilirim? En önemlisi, müşteri nerede, ne kadar bekleme tahammülü var, hangi ürünleri istiyor?

Peş peşe sıralanmış soruları bir arada cevaplamaya ve optimum çözümü bulmaya çalıştığımızda, bunun "karmaşık bir problem" olduğu bellidir. Ama ne kadar çok veri olursa, sistemlerin davranışları hakkında o kadar çok bilgimiz olur. Ne kadar çok bilgimiz olursa o kadar iyi öngöründe bulunabiliriz. Öngörümüz ne kadar iyi olursa, o kadar iyi planlama yapabiliriz. Bu planlama kabiliyetleri ile hatalar önlenir, enerjiden tasarruf edilir, süreler kısaltılır, ciddi gelir artışları ve maliyet düşürme avantajları sağlanır. Hepsinden önemlisi, müşteri beklentileri en iyi şekilde karşılanır.

Bugünden yarına doğru baktığımızda, ileride nesnelere interneti, bulut tabanlı büyük veri sistemleri, hatta yapay zekâ ile otonom, akıllı ve öğrenen sistemlerin oluşması ile tedarik zincirleri uçtan uca entegre olacak, tıkr tıkr kendi kendine işleyecektir. Fabrikadan çıkan ürün, kamyonu otomatik/otonom yüklenecek, gemiye otomatik/otonom intikal edecek, dünyanın öbür tarafına ulaşacak, orada otomatik/otonom bir şekilde boşaltılacak, hedefine taşınacak, mağazaya girecek veya e-ticaret kanalları üzerinden doğrudan tüketicinin adresine teslim edilecektir.

İmkânsız mı? Hayır... Geçmişten bugüne gelişimize bakınız. Her şey öncelikle hayal etmekle ve doğru analizi yapıp, doğru plan üzerinde ilerlemekle gerçekleşmedi mi?

Biz de Erkurt Holding ve şirketleri olarak, geleceğe SEYİS'in (Sürdürülebilir Erkurt Yönetim ve İmalat Sistemi) üretimde 4 sıfır hedefleri (0 İade, 0 İskarta, 0 Arıza Duruş, 0 İş Kazası) doğrultusunda sistemlerimize ve bilişim altyapımıza gerekli yatırımları yaparak en iyi şekilde hazırlanmaya devam edeceğiz. Bununla birlikte uçtan uca tüm süreçlerimize hâkim olarak, süreç optimizasyon çalışmalarımızı gerçekleştireceğiz. Operasyonel mükemmelliğe ulaşabilmenin olmazsa olmazı ve tüm süreçlerimizin dijitalleşme çalışmaları, 2021 yılı ve sonrasında hız kesmeden devam edecek.

Gelecekte var olabilmek ve mevcut refahı sürdürebilmek, neredeyse tüm sektörler için en büyük hedef. Erkurt Grubu'nun bu hedefe kilitlenerek, dijital ve kurumsal dönüşümünü tüm birimlerin iş birliği içinde en iyi ve hızlı şekilde tamamlayacağına inancım tam.

Dijital Dönüşüm ekibi olarak, bizler bu dönüşümün tam ortasındayız ve her geçen gün atılan tohumların, özverili çalışmalarla küçük küçük yeşermeye başladığını görmek bizlerin umutlarını tazeliyor.

"Being Global" vizyonu çerçevesinde, tüm iyi niyetimizle ve özverimizle geleceğimizi bugünden inşa ediyoruz. Dönüşümler kolay değildir, inanç ve sabır ister. Tüm sabrımızla bu süreci en iyi şekilde atlatacağımızdan eminim. Gelecek Erkurt'undur. Gelecek bizlerindir!

Ömer Çağatay

Erkurt Holding Dijital Dönüşüm Müdürü

KIŞ AYLARINDA BESLENME İPUÇLARI

Her mevsim olduğu gibi kış mevsiminde de sağlığın korunması, iyileştirilmesi ve geliştirilmesi için enerji ve besin öğelerinin yeterli miktarda alınması gerekiyor. Bu dönemde grip, nezle gibi salgın hastalıklar artarken, bağışıklık sistemi zayıfladığı anda vücudumuz bu hastalıklara davetiye çıkarıyor. Yeterli ve dengeli beslenme, bağışıklığı güçlendirmedeki etkisinden dolayı kış aylarında daha da önem kazanıyor.



Her gün üç öğün beslenmeye dikkat edilmesi, bağışıklık sistemini güçlendiren sebze ve meyvelerin tüketiminin artırılması, hastalıklara karşı alınacak önlemlerin başında geliyor. Öğünlerde vitamin ve mineral içeriği yetersiz fast-food ürünler yerine, besin çeşitliliği sağlanan dengeli öğünlerin tercih edilmesi de salgınlara karşı elimizi güçlendiriyor.

•Yeterli protein alımı:

Her öğün yeterli düzeyde protein tüketmek vücudun bağışıklık sisteminin kuvvetlendirilmesinde önemli rol oynuyor. Örneğin protein bakımından zengin olan yumurtaya her gün yer verilmesi, ihtiyaç duyulan proteinin temininde bir seçenek olarak değerlendirilebilir.

•A ve C vitaminleri yönünden zengin bir beslenme:

Bağışıklık işlevinin sürekliliği için gerekli olan A vitamininin en zengin kaynağı karaciğerdir. Bununla birlikte yeşil yapraklı sebzeler, havuç, yumurta ve kayısı da A vitamini kaynaklarıdır. Vücudu enfeksiyonlara ve bakteri toksinlerine karşı koruyucu etkisi bulunan C vitamininin her öğünde bolca bulundurulması da kış hastalıklarından korunmak için etkili bir yöntemdir. Sebze ve meyveler, en iyi C vitamini kaynaklarıdır. Antioksidan özelliği nedeniyle selenyumun da yeterli derecede alımı sağlanmalıdır. Selenyum bakımından zengin kaynaklar; deniz ürünleri, böbrek, yürek ve diğer et ürünleridir.

•Kontrollü beslenme davranışları:

Kış aylarında geceler uzun olduğu için gece atıştırmaları daha sık görülür ve kilo artışları da beraberinde gelir. Bu atıştırmaları önlemek için öğün atlamadan 3 ana-3 ara öğün tüketimine dikkat edilmelidir. Öğünlerde çabuk acıkmamıza neden olacak basit şekerlerin tüketiminden kaçınılmalı, vücut direncinin artmasına yardımcı olacağından mutlaka kahvaltı yapılmalıdır.

Yine kışın artış gösteren diğer bir beslenme davranışı da yağlı besinleri tüketmeye eğilimin artmasıdır. Fazla alınan yağ kilo artışına neden olacağından, yağlı besinlerin tüketimine dikkat edilmelidir.



•Bol sebze ve meyve tüketimi:

Kışın kişilerin kapalı ortamlarda geçirdiği zaman artar ve hareket alanı kısıtlanır. Bu da kabızlık sorunları ve kilo artışlarına neden olur. Hem kilo korunumunun sağlanması hem de kabızlık problemlerinin giderilmesi için her öğünde sebze ve meyvelere yer verilmeli, yeterli posa alımı sağlanmalıdır.

Diyet posası, enerji yoğunluğu düşük olduğundan hem kilo kontrolünü sağlamaya hem de kabızlık problemlerini gidermeye yardımcıdır. Ayrıca diyet posası, su çekici özelliğinden dolayı mide içeriğinin viskozitesini artırarak midenin boşalmasını geciktirmekte, daha uzun süre tokluk sağlayarak gereksiz enerji alımının da önüne geçmektedir. Posa içeriği en yüksek doğal besin grubu kuru baklagillerdir. Haftanın en az iki günü kuru bakliyat tüketimine yer verilmelidir.

Bunun yanında fermente gıdaların tüketilmesi de hem sindirim sistemini düzenlemekte hem de vücut direncini artırmaktadır. Yoğurt, peynir, kefir ve sirke gibi fermente gıdalar, günlük beslenmemizde yer almalıdır.

•Yeterli sıvı tüketimi:

Kışın kabızlık sorununun daha sık görülmesinin diğer bir nedeni de kış aylarında beslenme şeklimizde su tüketiminin azalmasıdır. Günlük su tüketiminin azlığının uzun süre devam etmesi kalıcı böbrek hasarına da neden olabilmektedir. Günlük su ihtiyacının karşılanmaması durumunda vücuttaki metabolik atıklar atılamamakta ve vücut direnci düşmektedir. Vücut direnci düştüğünde grip ve diğer hastalıklara karşı direnç de azalmakta ve vücut savunmasız hale gelmektedir. Bunun yanında grip veya nezle olduktan sonra da çabuk toparlanmak için de yeterli su tüketimi çok önemlidir. Hem sindirim sisteminin düzenli çalışması hem de vücut direncinin düşmemesi için her gün yeterli miktarda su tüketimi mutlaka sağlanmalıdır.

•Antioksidan alımı

Sert kabuklu kuruyemişler, içerisinde bulunan flavonoidler sayesinde antioksidan aktiviteye sahiptir. Halk arasında doğal antibiyotik denilen soğan ve sarımsak da tam bir antioksidan kaynağıdır. Kış aylarının vazgeçilmez meyvelerinden olan narın da antioksidan özelliği yüksektir. Kivi ve turuncgiller de yüksek C vitamini içerdiğinden bu mevsimde bol bol tüketilmelidir.

•Bitki çayları

Sağlık üzerine yararlı etkileri bulunan, antioksidan özelliğe sahip bitki çaylarına kış aylarında beslenme düzenimizde yer verilmesi, gribal enfeksiyonlardan korunmada yararlı olacaktır. Soğuk algınlığında kullanılacak çaylardan bazıları ıhlamur, nane çayı, papatya çayı, yasemin çayı, kuşburnu çayı, elma çayı, limon çayı ve böğürtlen çayıdır. Bu çaylardan günde bir iki fincan tüketebilirsiniz. Kış aylarında sıkça görülen boğaz bölgesinde meydana gelen enfeksiyonlar için antiseptik özelliklerinden dolayı ada çayı ve kekik çayını hem tüketerek hem gargara yaparak kullanabilirsiniz.



•Vücudumuza D vitamini desteği:

Kışın Güneş etkisini daha az göstereceğinden D vitamini alımı için Güneş'in yüzünü gösterdiği günler mutlaka değerlendirilmeli, güneşli günlerde en az 20-25 dakikalık yürüyüşler yapılmalıdır. Bu yürüyüşler Güneş ışığından faydalanıp hareketi artırmanın yanında, kışın daha çok görülen mevsimsel depresyonun önlenmesinde de yardımcıdır. D vitamini yeterli düzeyde alınması bağışıklık sisteminin korunması için de gereklidir. Balık çeşitlerinin bol olduğu bu mevsimde 2-3 gün balık tüketimi hem omega 3 alımını hem de D vitamini alımını artıracaktır.

•Vitamin takviyesinden önce hekim kontrolü:

Kış aylarında vitamin ve mineral takviyesi kullanımına sıkça rastlanır. Eğer hekim tarafından teşhisi konulmuş klinik bir yetersizlik yoksa vitamin ve mineral takviyesi kullanımı gereksizdir. Gereksiz olduğu gibi bazı vitamin ve minerallerin fazla alımı toksik etki yapıp sağlığı bozacağından doktora danışılmadan kesinlikle kullanılmamalıdır.

Sağlıklı ve zinde günler dilerim.

Gözdem Başarır İphar

Diyetisyen

COVID'DE TEMASLI, YAKIN TEMASLI BİLMECESİ

Koronavirüs salgınında ikinci dalga endişesi giderek büyüyor ve tüm ülkeler, arka arkaya artan vaka sayıları ile rekor kıran Covid-19 verilerini yayınlamaya devam ediyor.



Birçok bilim insanı, koronavirüs için aşı geliştirmek ve toplumun bağışıklık kazanmasını sağlamak için canla başla çalışmaya devam ediyor. Sürü bağışıklığı kavramı salgının başından beri tartışılan bir konu olmakla birlikte, Sağlık Bakanlığı tarafından her gün güncellenen rakamlarla, birçok ilde hastaneye ve yoğun bakımlara yatışta hızlı artışlar olduğu bildiriliyor. Bu hızlı artıştan payına düşeni almaktan korkan herkes, “temaslı mıyım?” sorusuna yoğunlaşmış durumda. Peki, kafaları karıştıran “temaslı” ve “yakın temaslı” kavramlarından biz ne anlamalıyız?

14 Ekim 2020 tarihinde Sağlık Bakanlığı tarafından güncellenen “Temaslı Takibi, Salgın Yönetimi, Evde Hasta İzlemi ve Filyasyon” algoritmasında bu ifadelerin tanımları yapılarak, sonrasında kimlerin izolasyona ayrılacağı konusunda bir yol haritası çıkarıldı.

“YAKIN TEMASLI” Nedir?

•COVID-19 hastasıyla aynı evde yaşayan, aynı uçakta seyahat eden yolculardan iki ön, iki arka ve iki yan koltukta oturan kişiler, aynı sınıfı paylaşan (okul öncesinde ve okul çocuklarında) öğrenciler ve öğretmenler, COVID-19 hastasıyla yurtdışı veya otelede aynı odayı paylaşanlar,

•COVID-19 hastasıyla direkt temas eden, örneğin el sıkışan, hasta kişinin salgıları ile maskesiz temas eden kişiler,

•Hasta kişiyle 1 metreden daha yakın mesafede, 15 dakikadan uzun süreyle yüz yüze kalan kişiler ve aynı kapalı ortamda (hastane veya banka bekleme salonları, otobüs, servis vb. ulaşım araçları) 1 metreden yakın ve 15 dakikadan uzun süre bir arada kalan kişiler, “yakın temaslı” olarak ifade edilmektedir.

Yakın temaslılar, izolasyona alınarak özellikle ateş ve solunum semptomları açısından izlenir. Bu kişilerde yüksek ateş, titreme, vücut ağrıları, boğaz ağrısı, baş ağrısı, ishal, mide bulantısı/kusma ve diğer semptomlar günlük olarak takip edilir. Hastaneye yatışı gerekmiyorsa 14 gün boyunca evde kalması ve toplu alanlardan uzak durması istenir. Toplu alanlara gitmesinin zorunlu olduğu hallerde ise mutlaka maske takmalı, sosyal mesafe kuralına uymalıdır. Semptom gelişmesi durumunda filyasyon ekiplerince “Olası Vaka Algoritması”na uygun olarak hareket edilir.

“TEMASLI” Nedir?

•COVID-19 hastasıyla aynı kapalı ortamda (hastane veya banka bekleme salonları, otobüs, servis vb. ulaşım araçları) 1 metreden uzak mesafede veya 15 dakikadan kısa süre bulunmuş kişiler,

•COVID-19 hastasıyla 1 metreden daha yakın mesafede, 15 dakikadan kısa süreyle yüz yüze kalan kişiler ile COVID-19 hastasıyla aynı kapalı ortamda 15 dakikadan uzun süre ile maske takarak bulunmuş kişiler “temaslı” olarak ifade edilmektedir.



Temaslılara yönelik herhangi bir ek önlem alınmaz. Toplumda sosyal mesafe kuralına uyulması, maske takılması ve el hijyeni başta olmak üzere, kişisel hijyen kurallarına dikkat edilmesi konuları hatırlatılır.

Temaslılardan, 14 gün boyunca ateş ve solunum yönünden kendilerini takip etmeleri, bu belirtilerden birinin gelişmesi durumunda ise maske ile en yakın sağlık kurumuna veya mesai saatleri içinde sağlık birimlerine başvurması istenir.



Toplumsal olarak herkesin kendini başkalarından koruduğu ve başkalarını riske atmamak adına, başkalarını kendinden koruduğu ortamlarda, bu virüsle savaşımızda en önemli üç yardımcımız hep maske, mesafe ve hijyen olacaktır. Unutulmamalıdır ki iş yerlerinde alınan önlemler; evlerde, sokaklarda, sosyal hayatta uygulanmadığı sürece bu mücadeleden başarılı çıkmak mümkün olamayacaktır.

COVID-19 korkusundan uzak, eski neşeli günlerimize en kısa sürede, sağlıkla dönebilmek dileklerimizle.

Sağlık Kurulu

Kaynak:

<https://covid19.saglik.gov.tr/>

Tüm bu bilgiler ışığında, Sağlık Bakanlığının iş yerleri için belirlediği algoritmalar dikkate alınarak, holdingimiz bünyesinde çalışma ortamları düzenlenmiş olup, günlük dezenfeksiyon ve filyasyon algoritmaları oluşturulmuştur.

Ancak unutulmamalıdır ki bu salgında kişisel bilinçlenme, doğru bilgilendirme ve bilgilendirme hayat kurtarıcıdır. Bu yüzden COVID-19 test sonucunuz pozitif çıkarsa, belirtilerin başlangıcından 2 gün öncesine dek kimlerle temasınız olduysa, temasta bulunduğunuz kişilere ve işyeri hekimlerinize lütfen bilgi verin.

Aynı ortamı paylaştığınız, görüştüğünüz birinin COVID-19 test sonucu pozitif çıkmışsa, şu an sizde belirti olmasa bile aile bireylerini riskten koruyun. Büyüklerinize yakın durmayın ve bir aradayken maske kullanın.



GELECEĞİ ŞEKİLLENDİREN MESLEK: “MEKATRONİK MÜHENDİSLİĞİ”

Çağın koşulları ve gelişen teknoloji, farklı meslekleri ortaya çıkarırken, bazılarını da daha önemli bir konuma taşıyor. Bunlardan biri de geniş uygulama alanına sahip olan mekatronik mühendisliği. Geleceğin dünyasına yön veren meslekler arasında gösterilen mekatronik mühendisliği son zamanlarda en çok konuşulan mesleklerden biri. En çok tartışılan robotların geleceği ise mekatronik mühendislerinin elinde...



İlk kez 1969'da Japon bir mühendis tarafından kullanılan 'mekatronik' kelimesi, makine ve elektronik mühendisliği alanlarının birleşmesi anlamına geliyor. Mühendislik eğitiminde disiplinler arası bir dal olarak kabul edilen mekatronik mühendisleri, çağın meslekleri olan ve ülkelerin ekonomik kalkınmasına pozitif etki eden biyomedikal, otomotiv, kontrol, haberleşme, yazılım, robotik ve malzeme üretimi ve kontrolü gibi alanlarda çalışabiliyor.

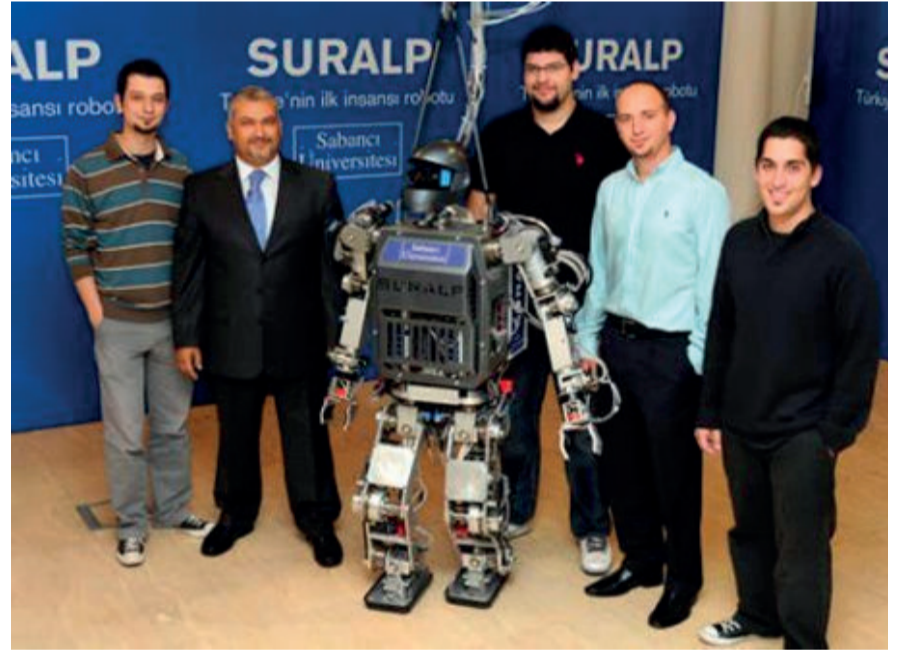
Hibrit araçlar geliştirerek sürdürülebilir bir çevreye hizmet eden, kalp pili gibi medikal buluşlarla bireylerin yaşam kalitesini yükselten mekatronik mühendisliği, çok geniş bir uygulama alanı olan ve geleceği şekillendirecek disiplinlerarası mesleklerinden biri.

Makine, Elektrik-Elektronik ve Bilgisayar mühendisliklerinin kesişim alanında faaliyet gösteren Mekatronik Mühendisliği, hem dünyada hem de ülkemizde popülaritesini artırmaya devam ederken, gençlerden de bu alanda güzel haberler geliyor.



Gençlerde Gelecek Var!

Türkiye'nin ilk insansı robotu SURALP'i üniversiteli gençler geliştirdi. Ekibin lideri, Sabancı Üniversitesi Mekatronik Mühendisliği Programı Öğretim Üyesi Doç. Dr. Kemalettin Erbatır, mekatronik mühendisliğine ihtiyacın gün geçtikçe arttığına dikkat çekiyor.



Robotik alanını mekatronik içinde büyük bir alan olarak görmemiz mümkün. Robotların yapay zekâyla donatılması ve daha zor işlerde kullanılmaları, mekatronik mühendislerinin önünün açık olduğunu gösteriyor. Bu alanda eğitim görenlerin otomasyon konusundaki alt yapıları, yazılım ve kodlama konusunda da onları bir adım öne taşıyor.

Bugün gelişmiş bütün ülkelerde mekatronik eğitime devlet ve endüstri iş birliği içerisinde, önem verilmektedir. Türkiye'de ise gecikmeli olsa da giderek yaygınlaşan mekatronik, mesleki ve teknik eğitim sistemine yeni bir anlayış getiriyor.

Algılayabilen, ölçebilen, karar verebilen ve bu karar yönünde hareket edebilen otomatik makineler (yani mekatronik sistemler); savunma sanayinde, güvenlik sistemlerinde, otomobil, uçak, helikopter, makine sanayinde, endüstriyel otomasyon sistemlerinde, tıpta, tarımda, bankacılıkta, madencilikte ve gelişen teknolojiye bağlı olarak birçok çalışma alanı ve sektörde kullanılıyor. Ayrıca mekatronik artık her evde bulunantüm elektronik cihazların üretiminde de kullanılıyor ve her geçen gün kullanım alanı daha da artıyor.

Mekanik ve elektronik bileşenlerden oluşan, verileri algılayıcıları (sensörler) yardımıyla ortamdaki algılayan, toplamış olduğu bu verileri kontrol donanımları (mikroişlemciler vb.) ve hafızasındaki yazılımlar marifetiyle yorumlayan ve gerekli kararları alabilen, tahrik elemanları (aktüatörler) ile de gerekli tepkileri veren tüm makineler, cihazlar ve sistemler birer mekatronik sistemdir.

İçinde mekanik, elektronik ve yazılım olan, hayatı kolaylaştırmaya yönelik yapılan çalışmalar birer mekatronik sistemdir. Örneğin günümüzde yaygın olarak kullanılan gece görüş sistemleri, mayın tarama robotları, otomatik stoklama sistemleri, fotoğraf makineleri, videolar, çamaşır-bulaşık makineleri, bankamatikler gibi sistemler ve ürünler mekatronik sistemlerdir. Mekatronik ürün yelpazesinin giderek artması, mekatroniğin gelecekte de öncelikli ve tercih edilen bir mühendislik alanı olacağını gösteriyor.



Mekatronik mühendislerinin çalışma alanları

Mekatronik Mühendisliği bölümü; zamanı, öz kaynakları ve iş gücünü ekonomik olarak kullanabilen, günümüz teknolojisi ve mühendislik üretkenliğini, çevresel gerçekleri göz ardı etmeden verimli şekilde kullanarak teknolojik tasarım yapabilen mühendisler yetişmesini sağlayan bir bölüm.

Mekatronik Mühendisliği bölümünden mezun olanlar insansız hava araçları, elektrikli araçlar, otomasyon sistemleri, otonom sistemler, savunma sanayi, endüstriyel tasarım, yazılım ve robotik gibi çeşitli alanlarda uzmanlaşıp, hem Türkiye’de hem de uluslararası alanda farklı büyüklüklerdeki işletmelerde ve birçok sektörde çalışabilirler.

Herhangi bir sistem tasarımının en başından sonuna kadar görev ve sorumluluk alabilen mekatronik mühendisleri, genel olarak ar-ge ve inovasyon üzerine çalışabilirler.



Mekatronik mühendislerinin sorumluluk alanları:

- Mekanik, elektrik, elektronik işlemleri ve bilgisayar teknolojisini kullanarak endüstriyel alanlara yeni çözümler geliştirmek.
- Kullanıcıların çok büyük miktardaki verileri daha verimli şekilde görselleştirmelerini sağlayacak sanal gerçeklik arayüzleri üretmek.
- Robotik, endüstriyel ve üretim süreçlerine yeni tasarımlar geliştirmek.
- Endüstriyel görevlerin otomasyonu için yüksek teknoloji mühendislik sistemlerini tasarlamak, geliştirmek, bakımını yapmak ve yönetmek.
- Karmaşık mekanik, elektronik veya diğer mühendislik sistemlerinin modellenmesini, simülasyonunu ve analizini yapmak.
- Çizim programlarını kullanarak yeni ürünlerin geliştirilmesine yardımcı olmak.
- Geliştirilen veya üretilen ürünleri verimlilik için test etmek.
- Proje planını, zamanlarını, maliyetlerini ve uyumluluğu yönetmek.

Mekatronik mühendislerinin çalışma alanları:

- NC, CNC, AC vb. tezgâhlar, hızlı prototip üretim tezgâhları ve benzeri otomatik üretim tezgâhları,
- Araçlarda hava yastığı güvenlik sistemleri, ABS fren sistemleri, uzaktan kumandalı kapı kilitleri, sürüş ve seyir denetimi ve güç sistemleri denetimi, yolcu güvenlik sistemleri,
- Kaynak robotları, fabrika içi kendinden yönlenebilir araçlar (AGV), uzay araştırmalarında kullanılan robotlar, askeri amaçlı mayın imha robotları, bomba taşıyıcıları ve benzeri gezer robotlar,
- MR cihazları, atroskopik cihazlar, ultrasonik probalar ve benzeri diğer tıbbi cihazlar,
- Uçuş denetim eyleyicileri, iniş sistemleri, kokpit kumanda ve cihazları ve benzeri hava taşıtları sistemleri,
- Çamaşır makineleri, bulaşık makineleri, otomatik buz makineleri ve benzeri makineler,
- Değişken hızlı matkaplar, sayısal tork anahtarları ve benzeri takımlar,
- Malzeme test cihazları ve benzeri laboratuvar cihazları,
- Barkodlu sistemler, konveyör sistemleri ve benzeri fabrika otomasyon sistemleri,
- El ve otomatik kumandalı hidrolik vinçler ve benzeri malzeme taşıma ve inşaat makineleri,

- Otomatik etiketleme, kalite denetiminde kamera ve benzeri kalite denetimi ve paketleme uygulamaları,
- Otomatik odaklamalı fotoğraf makineleri, video kameraları, video, CD ve DVD göstericileri, CD kayıt ve benzeri kişisel kullanım amaçlı elektronik cihazlar,
- Lazer yazıcılar, sabit disk kafa konumlayıcıları, CD okuyucu ve yazıcıları ve benzeri bilgisayar aksesuarları,
- Garaj kapısı otomatik açma sistemleri, güvenlik sistemleri, iklimlendirme denetim sistemleri ve benzeri ev ve büro uygulamaları,
- Video oyunları ve sanal gerçeklik uygulamalarında gerçek girdi denetim sistemleri.

Kaynak:
www.hurriyet.com.tr
www.mekatronikmuhendisligi.com
www.cnnturk.com



DEĞİŞİM ve DÖNÜŞÜM YAKLAŞIMIMIZ

01
ÖNCELİKLENDİR

02
ANLAYIŞ DEĞİŞTİR

03
YATIRIM VE
KAYNAK AKTARIMI
YAP

04
TAKİP VE
KONTROL ET

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



erkuurtholding



erkuurtholding



erkuurtholding.com.tr