

EN PRESTİJLİ SPOR OTOMOBİL
MARKALARINDAN BİRİYLE
DÜNYAYI DOLAŞACAĞIZ!



içindekiler

03

LİDERİMİZİN MESAJI

04

HABERLER

07

BAŞARI ÖYKÜMÜZ

“Başarı bir yolculuktur, varış noktası değildir”

09

VAKIF ETKİNLİKLERİMİZ

11

“5S” İŞİNİZİN AYNASIDIR

13

KURUMSAL RİSK YÖNETİMİ

15

KADIN

16

OBEZİTENİN GENETİĞİ

17

BUNU BİLİYOR MUYDUNUZ?

“Başarılı Liderlerin Ortak Özellikleri”

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 Ailesi'nin Değerli Fertleri,

Hatırlayacağınız üzere, 2017 yılında vizyonumuzu ve misyonumuzu yenilemiş ve yurt dışına açılma konusunda hedef birliğine varmıştık.

Çok net hatırlıyorum; 2018 yılında katıldığımız Hannover Uluslararası Ticari Araç ve Yan Sanayi Fuarı'na da bu niyetle gitmiştik. Fuar dönüşü Avrupa'daki olası pazarlara yönelik yoğun çalışmalarımız başladı ve değerli dostumuz Ahmet Yılmaz Bey'in sahibi olduğu Extim firmasıyla da bu anlamda iş birliğine gittik. Bu iş birliği sonucunda önce Volkswagen Grubu'nun Seat markasından deneme mahiyetinde bir iş aldık. Çalışmalarımız devam etti ve nihayetinde, bana odamın içinde sevinçten zeybek oynattırarak bir müjdeye dönüştü. Gururla duyurmak istiyorum ki, Avrupa'nın ve dünyanın en prestijli spor otomobil üreticilerinden biriyle çalışmaya başlayacağız. Bu işin bize kazandırılması için büyük emek harcayan Sayın Mert Bekler'e, Cenker Tuncel başta olmak üzere tüm Ar-Ge ekibime, Doğuş Kılıç'a ve dostumuz Ahmet Yılmaz önderliğindeki tüm Extim ekibine çok teşekkür ediyorum. Umuyorum ki bu sadece bir başlangıçtır. Tüm Erkurt Ailesi'ne, sektörümüze ve ülkemize hayırlı olsun. Evet, işi alarak çok iyi bir başlangıç yaptık ancak bunu layıkıyla sürdürmek ve kalıcı olmak çok daha zor. Ama bize de zoru başarmak yaraşır!



Bildiğiniz üzere başarılı gelişmeler gösteren, hedefleri anlamış ekipleri sizlere tanıtmaya başladım. Bu manada bu ayki konuğum tüm Sakarya ve Gölcük fabrikaları. İleriki sayfalarda hikâyelerini keyifle okuyacaksınız. Bir dönem kimsenin gitmek dahi istemediği, zarar merkezi haline gelmiş Sakarya fabrikamız; bugün parmakla gösterilen, alkışlanan ve tüm hedef rekorlarını kıran örnek bir işletmeye dönüştü. Aslında burada yaşanan, dönüşüme inanan bir liderin kısa sürede büyük değişimleri yönetebileceğinin kanıtıdır. Alp Bey önce ekibine güvendi, sonra hedeflere inandı ve sonuç olarak o zamana kadar bir perdenin ardında saklı kalmış değerleri açığa çıkartarak bize iki işletmenin de gerçek değerini gösterdi. Kendisini ve müdüründen saha çalışanına kadar tüm ekibini kutluyor, başarılarının devamını diliyorum.

Son olarak, 8 Mart Dünya Kadınlar Günü vesilesiyle hayatlarımıza dokunmuş tüm kadınlarımızı sevgi ve hürmetle anıyorum. Dikkat ederseniz kutluyorum demedim çünkü kadınları sadece bir gün anmak ve o günü kutluyormuş gibi yapmak, bizleri yetiştiren değerleri çok hafife almak olur. Ancak ülkemizde olduğu gibi kadına şiddetin, öfke patlamalarının ve negatif ayrımcılığın özellikle zirveye çıktığı bu dönemde bir farkındalık yaratması açısından ise çok önemlidir. Hayatı boyunca kadın erkek eşitliğine inanan bir insan olarak iyi biliyorum ki toplumun bir yarısının üretime ve hayata kısıtlı katıldığı bir ortamda gerçek ilerleme olamaz. Kaba kuvvetin artık hiçbir şey ifade etmediğini, zekâ gücünün ise dünyaları değiştirebildiğini umarım her 'erkek' anlar.

“Biz Birlikte Biriz ve Ancak Berabersek Yapabiliriz!”

Âli Kerem Alptemoçin

Erkurt Holding Yönetim Kurulu Başkanı & CEO

8 MART DÜNYA KADINLAR GÜNÜ

8 Mart Dünya Kadınlar Günü tüm şirketlerimizde yöneticilerimizin kadın çalışanlarımıza hediye takdimleriyle kutlandı. İpek böceğinin emeğiyle ortaya çıkardığı mucizenin bir timsali olarak hediye edilen ipek şallar, kadın çalışanlarımızın beğenisini topladı. Günün anlam ve önemine binaen tüm yemekhanelerimizde kutlama mesajları olan cupcake'ler ikram edildi.

[İZLEMEK İÇİN TIKLAYINIZ](#)



TOW TRUCK PROJEMİZ BAŞLADI



İşletmelerimizde 'Forklift Kullanımını Azaltma' çalışmaları çerçevesinde yürütülen "Tow Truck Projesi" devreye alındı.

'0' iş kazası, standartlaşma ve ideal akışın sağlanması hedefleriyle başlatılan proje kapsamında; Formfleks OSB, DOSAB Erkurt ve Sakarya şubelerimizdeki üretim hatlarımızda malzeme, ürün, kasa besleme ve toplama gibi iç lojistik faaliyetleri, tow truck operatörleri tarafından yapılmaya başlandı.

Kadın çalışanlarımızın üretimde istihdamını artırmaya yönelik, Formfleks OSB ve DOSAB Erkurt Şubelerimizde görevlendirilen 11 operatörün 6'sı, kadın çalışanlarımızdan seçildi ve tüm operatörlerin iç ve dış eğitimleri tamamlandı.



Yönetim Kurulu Başkanımız Âli Kerem Alptemoçin, tow truck aracını bizzat denedi.



[İZLEMELER İÇİN
TIKLAYINIZ](#)

KAYBETTİĞİM KİLOM, KAZANDIĞIM HAYATIM!

Sağlıklı Yaşam Projemiz kapsamında devam eden diyetisyen uygulamamızla ekip arkadaşlarımız kaybettiği kilolarıyla kavuştukları sağlıklı yaşamı anlatıyor. İlk sağlıklı yaşam öykümüz, şirketimizdeki diyetisyen danışmanlığıyla 22 kilo veren Tow Truck Operatörü Reyhan Emre'den geliyor. Azimle diyet programına devam eden Reyhan Emre, kaybettiği kilolarla sağlığına kavuştuğunu belirterek, artık çok daha rahat nefes alabildiğini ve iş yerinde enerjisinin de arttığını sözlerine ekledi. Şirketin sunduğu imkânlarla sağlığına kavuştuğunu ileten Emre, uygulamadan duyduğu memnuniyeti aktararak şirket yetkililerine teşekkür etti.

EKİPLERİMİZ, YOUNG SDG INNOVATORS 2. İNOVASYON KAMPI'NA KATILDI

Young SDG Innovators Programı'nın 2020-2021 dönemi 2. İnovasyon Kampı, 20 ekibin katılımıyla 25-26 Şubat tarihleri arasında gerçekleşti. Erkurt Holding ve Formfleks şirketlerimiz de ekipleriyle kampa katıldı.

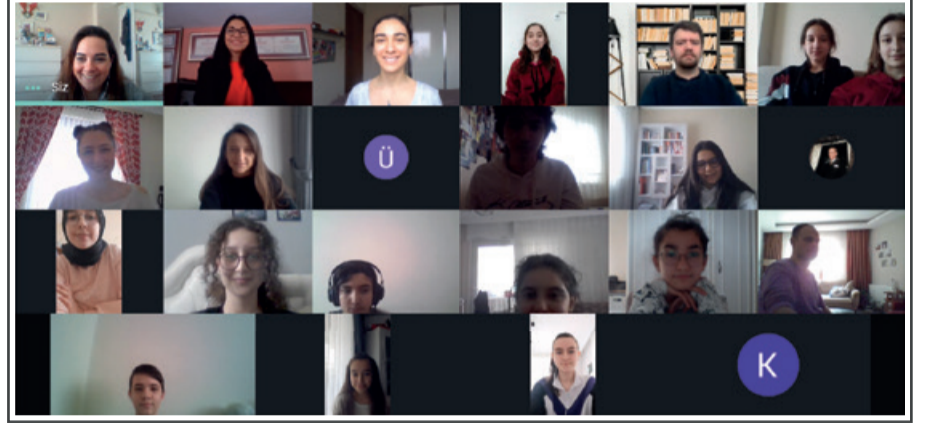
Ekipler, iki günlük kamp boyunca radikal iş modellerini, radikal inovasyonun global ve yereldeki iyi örnekleriyle öğrenerek, bu modelleri Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları (SKA)'na ulaşmada kendi şirket stratejilerine nasıl entegre edebileceklerini mentorlarıyla bir araya gelerek değerlendirdiler.

Ekipler bir sonraki inovasyon kampına kadar mentor ve ekip liderleriyle, şirketlerindeki bir SKA sorununu belirlemek için çalışacaklar.

“GELECEĞİM MESLEĞİM” PROJEMİZ BAŞLIYOR

G² “Gençler Geleceğimizdir” ekibi ve Alptemoçin-Bekler Eğitim ve Endüstriyel Gelişim Vakfı iş birliğiyle “Geleceğim Mesleğim” projemiz başlıyor. Projede, vakfımızda yer alan 9-17 yaş aralığındaki çocuk ve gençlere meslekleri tanıtmak, onları mühendislik, tıp, fizik gibi bilim dallarında başarılı olan bilim insanlarıyla bir araya getirerek rol model almalarını sağlamak, bilim ve matematiğe karşı ilgi uyandırmak amaçlanıyor.

Ekip arkadaşlarımızın desteğiyle iki haftada bir yapılacak meslek tanıtım toplantılarında, ulusal ve uluslararası çalışmalar yapan kişiler de yer alacak.



5S EĞİTİMLERİMİZ DEVAM EDİYOR

5S Pillar uygulamalarına destek verecek ekip arkadaşlarımızın eğitimleri tamamlandı. Mart ayı boyunca ofislerdeki 5S çalışmalarına yönelik online ve yüz yüze eğitimlerimiz devam edecek.

ISO 27001 BİLGİ GÜVENLİĞİ EĞİTİMLERİ DEVAM EDİYOR

Tüm ofis çalışanlarına verilen ISO 27001 Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi farkındalık eğitimleri, mart ayında tamamlanacak. Saha çalışanları için başlayacak eğitimlere de yıl boyunca devam edilecek.



DİJİTAL DÖNÜŞÜM EKİBİNE SCRUM EĞİTİMİ VERİLDİ

9-10 Şubat tarihlerinde Dijital Dönüşüm Müdürlüğümüzden 14 kişilik ekibe, Scrum Eğitimi verildi. Yapılan projelerde zamanın ve kaynakların daha verimli kullanılmasını sağlamak amacıyla verilen eğitimde, üç ayrı projeye uygulamalar yürütüldü.

BAŞARI ÖYKÜMÜZ

“Başarı bir yolculuktur, varış noktası değildir.”



Başarı, kelime anlamı olarak “zorlukların üstesinden gelmek, verilen hedefleri istenilen zamanda gerçekleştirmek” demektir. **Başarı bir yolculuktur, varış noktası değildir.** Şirketlerde başarı kavramı ise kelime anlamına paralel olarak sürdürülebilirliği, artan verimlilik ve kârlılıkla devam ettirmektir. Dergimizin bu sayısında siz değerli Erkurt Ailesi’ne, tüm ekibim adına, Grup Müdürü olarak görev yaptığım Formfleks Sakarya ve Gölcük fabrikalarımızın bu anlamda yaptığı bazı çalışmaları paylaşmak istiyorum.

Sakarya ve Gölcük işletmelerimizde bu yolculukta ekip olarak ilk önceliğimiz, yaşamında ailesini, işini, kanunlara saygılı olmayı ilke olarak kabul etmiş çalışanlarımızla **sağlıklı bir iletişim** kurulmasıdır. Bu iletişimin temelinde **dinlemek** en önemli faktördür. Burada ortaya konulan fikirler, önem derecesine bakılmaksızın değerlendirme süreçleri işletilerek dikkate alınmıştır. Sürekli iyileştirme çalışmaları kapsamında ortaya konulan tüm projelerde çalışanlarımızı sürecin maksimum paydaşı yapmak, elde edilen başarının en temel noktasıdır.

Çalışanlarımızın sürece olan katkılarını ne kadar artırırsak, şirketimize yarattığımız katma değer de o kadar artacaktır. Buradaki temel amacımız; “iş ahlakına sahip, lider ve yetkin insan kaynağı geliştirme” anlayışıyla hareket eden tüm çalışanlarımızın yüreklerini ortaya koyarak şirkete gelmelerini sağlamaktır.

Şirket hedeflerinin gerçekleştirilebilmesi için diğer bir önemli adım da istekli, inançlı, motivasyonu yüksek ve işini heyecanla yapan bir çalışan kadrosuna sahip olmaktır.

“Kalite Namusumuzdur!”



Yönetim Kurulumuzun ortaya koyduğu “**Kalite Namusumuzdur**” mottosu doğrultusunda fabrikamızda yürütülen iyileştirme çalışmalarından elde edilen önemli başarılarından biri, 2020 yılında kalitesizlik maliyetinde yapılan çalışmalar sonucunda hammadde kullanım oranında %13'lük bir iyileştirme sağlanması ile Sakarya fabrikası EBITDA oranında %13'lük bir artış gerçekleşmesidir. Yaklaşık 2.5 yıldan beri devam eden **FORD “Top Supplier”** sürecinden çıkılması ve bir önceki yıla oranla kalitesizlik maliyetlerimizdeki %97 oranındaki iyileşme, en önemli kazanımlarımız arasında bulunmaktadır.

Sakarya ve Gölcük fabrikamızda yaptığımız iyileştirme çalışmaları kapsamında; üretim proseslerimizde yaşanan kronik problemlerin analiz edilmesi, kök nedenlerinin tespit edilmesi ve doğru çözüm aksiyonları alınarak üretimin sürekliliğinin sağlanması gerçekleştirdiğimiz diğer önemli faaliyetlerimizdir. Yönetim Kurulumuzun ortaya koyduğu SEYİS sistemi ve “Bakım İşletmenin Aynasıdır” mottosu, yaptığımız bu çalışmalarda bize önemli bir ışık tutmuştur. Bu çalışmaların sonucunda sırasıyla Poliüretan ve Busmat üretim proseslerimizde 3'lü vardiya çalışma düzeninden 2'li vardiya çalışma düzenine geçilmiştir.

Aynı zamanda Blank ve IP hatlarımızda son 6 aydan beri **sıfır arıza durumu** gerçekleşmesi, çok önemli bir kazanımımızdır. Sakarya fabrikamızda son beş aydır devam eden **sıfır iade** başarısı elde edilmiştir. Bununla birlikte Busmat ve IP bölümümüzde son 5 aydan itibaren üretim, **sıfır ıskarta** ile gerçekleşmektedir. 2020 yılında aldığımız eğitimler sonrasında hedef sürede gerçekleştirdiğimiz DMAIC projeleri de şirket kârlılığına önemli ölçüde katkı sağlamıştır. Bu başarıların elde edilmesinin yanında, çalışanlarımızın birbirine, işine, iş yerine, müşteriye, çevreye, sektöre ve ülkesine saygılı olması; kısacası **şirket temel değerlerimiz** ile **çalışan değerlerimizin** aynı çatı altında buluşması, en değerli kazanımımızdır. Bu bağlamda Sakarya fabrikamızda 2019 yılında başlayıp 2020 yılında devam eden bu başarıyı 2021 yılı Ocak ayında PSA Groupe tarafından gerçekleştirilen kalite olgunluk denetimi sonucu alınan “**GREEN GRADE**” notu ile bir adım ileriye taşımış olduk. Ekip olarak elde ettiğimiz bu başarıyla şirketimizin vizyonu olan “**BEING GLOBAL**” hedefini gerçekleştirmek için Sakarya ve Gölcük ekibi olarak bir katkı sağladığımızı düşünüyoruz.

Rehberimiz ve yol haritamız olan SEYİS sistemi ile 2019 ve 2020 yıllarında başlattığımız ve elde ettiğimiz başarıları, 2021 yılında farklı pillarlar altında yönetmek, geliştirmek ve sürdürülebilir kılmak, Sakarya ve Gölcük çalışanları olarak önceliğimiz olacaktır. Bu anlamda 2021 yılında belirlediğimiz ve paylaştığımız iyileştirme projeleri başta olmak üzere “Operasyonel Mükemmellik” çalışmalarına ara vermeden devam edeceğiz. Önümüzdeki süreçte gerçekleştireceğimiz yeni projelerle bunu yapacağımıza yürekten inanıyoruz.



İş hayatında sürdürülebilirlik, elde edilen başarılarla sağlanır. Sürdürülebilir başarı ise bir yol haritasıyla elde edilir. Bu açıdan SEYİS sistemini tüm Erkurt çalışanları açısından çok önemli bir kazanım olarak görüyoruz. Bu sistemin hem kendimiz için önemli bir gelişim fırsatı olduğuna hem de şirketimizin 2030 vizyonuna ulaşması için en önemli temellerden birini oluşturacağına inancımız tamdır. **Elde ettiğimiz bu başarılarla tüm bu süreçlerin paydaşı olan ve sorumluluklarını yerine getiren çalışma arkadaşlarıma teşekkür ederim.**

Alp Feyzi Önal

Formfleks Grup Müdürü (Sakarya ve Gölcük)



VAKIF ETKİNLİKLERİMİZ

İstiklal Marşımızın 100. Yılı Kutlu Olsun!



1921 senesinde Milli Eğitim Bakanlığı tarafından milli mücadelede vatanını canı pahasına savunmuş kahraman milletimizi ve şanlı ay yıldızlı bayrağımızı temsil edecek ulusal bir marş yazılması için 500 cumhuriyet altını ödülü olan bir yarışma düzenlenir.

Dönemin büyük şairi Mehmet Akif Ersoy yarışmaya, "Milli marş para ile yazılmaz!" diyerek katılmaz.

O günkü milletvekili maaşı 8 altın... Atatürk, Maarif (Milli Eğitim) Bakanı Hamdullah Suphi Tanrıöver'e, "Niye yazmadı Mehmet Akif?" diye sorar. Çünkü, onun 1915 senesinde yazdığı, cepheden cepheye gezen Çanakkale şiiyle bu millet ve asker ayağa kalkmıştır. Hamdullah Suphi Tanrıöver'e "Katılmasını söyleyin" der. Önce Hamdullah Suphi, sonra Hasan Basri durumu aktarır. Şairin yakın arkadaşlarının ısrarları ve yarışmayı kazanması halinde para ödülünü kabul etmeyebileceği görüşü yönündeki önerileriyle Mehmet Akif yarışmaya katılır. Türk milletinin zaferini, yüceliğini ve bayrağımızın kutsallığını, yazdığı mısralarla en güzel şekilde anlattığı İstiklal Marşı, 724 şiir içerisinden TBMM içindeki mebusların oylarıyla birinci seçilir. Dönemin Maarif Bakanı Hamdullah Suphi Tanrıöver tarafından TBMM'de okunur, tüm milletvekilleri tarafından büyük bir coşku, heyecan ve gözyaşları içerisinde, ayakta alkışlanır. 21 Mart 1921'de TBMM tarafından oy birliğiyle "Milli Marş" olarak kabul edilir. Daha sonra bu şiirin iki kıtası, Osman Zeki Üngör tarafından bestelenir.

Mehmet Akif Ersoy, İstiklal Marşı'nı Türk milletinin eseri olarak kabul ettiğinden, şiiri kahraman ordumuza ithaf etmiştir.

Mehmet Akif Ersoy ve Kurtuluş Savaşı şehitlerimizi rahmet, minnet ve saygıyla anıyoruz.

İSTİKLÂL MARŞI ŞİİR YARIŞMASI FİNALİSTLERİMİZ BELLİ OLDU

İstiklal Marşımızın kabulünün 100. yılında, vakıf öğrencilerimize; vatan, bayrak, ulus sevgisi, özgürlük ve bağımsızlık değerlerinin benimsetilmesi amacıyla İstiklal Marşı Okuma Yarışması düzenledik. 13 Mart tarihinde Gelişim Atölyemizde, İstiklal Marşımızın 10 kıtasının canlı olarak okunacağı ve kazananlara sürpriz ödülleri verileceği yarışmamızda ön elememizi geçen 25 öğrencimiz yarışmaya katılmaya hak kazandı.

Katılımcı çocuklarımıza ve destek veren değerli velilerimize vakfımız adına çok teşekkür ederiz.

BURSA'YI BİZİM KIZIMIZ TEMSİL ETTİ

Milli Eğitim Bakanlığımız tarafından, İstiklal Marşımızın kabulünün 100. yılı olması nedeniyle, şair Mehmet Akif Ersoy'a saygı temalı bir şiir okuma videosu hazırlandı. 41 ilden 41 öğrenci seçilerek, her bir dizesinin bir öğrenci tarafından okutulduğu İstiklal Marşı şiir okuma videosunun çekiminde, Bursa'yı temsilen, vakfımız, Yıldızlar Grubu 8. sınıf öğrencilerimizden, Kadriye Baş görev aldı. Kendisini kutluyor, başarılarının devamını diliyoruz.





BURSA TEKNİK ÜNİVERSİTESİ ZİYARETİMİZ

Bursa Teknik Üniversitesi Uzay Havacılık Savunma Sanayi Gönüllü Topluluğu'nun çalışmalarını yakından görmek üzere Bursa Teknik Üniversitesi'ni ziyaret ettik.

Üniversitenin her bölümünden gönüllü öğrencilerin katılımıyla kurulmuş olan, Uzay Havacılık Savunma Sanayi alanına yönelik çalışmalar yapan topluluk, 2014 yılından bu yana aktif olarak yurt içi ve yurt dışında düzenlenen yarışmalara katıldıklarını ve ciddi ödüller aldıklarını belirterek faaliyetlerini aktardılar.



BURSA İL MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ İLE İŞ BİRLİĞİ PROJEMİZ

Vakfımız, Bursa İl Millî Eğitim Müdürlüğü ile Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Protokolü imzalayarak, iş birliği yapmak için hazırlıklarını sürdürüyor. Millî Eğitim Teknik Liseler Koordinatörü Hakan Babaç ile yapılan toplantı sonrası, iş birliği projemiz için Şehit Hüseyin Akyüz Mesleki Teknik Anadolu Lisesi seçildi.

Bekalp Kalıpcılık şirketi tarafından vakfımıza bağışlanan CNC tezgâhımızla, geleceğin vasıflı çalışanlarını yetiştirmek üzere, 14 haftalık eğitim programı hazırlandı. Bekalp Kalıpcılık'ta Kalıp Üretim Şefi olarak görev yapan Erhan Çatak liderliğinde, 6 kişilik iki gruba yönelik olarak haftada bir gün, 4'er saat olmak üzere bir eğitim programı başlatılması planlanıyor.



ORTAOKUL ÖĞRENCİLERİMİZ ÜNİVERSİTELİ GENÇLERİMİZLE ONLINE ORTAMDA BULUŞTU

Ortaöğretim öğrencilerimizi, meslek seçimi konusunda bilgi paylaşımında bulunmaları için bursiyerimiz olan üniversiteli gençlerimizle buluşturduk. Geleceğin üniversite adaylarının erken yaşta hedef belirlemeleri adına gerçekleştirilen buluşmada, gençlerimiz onlara yöneltilen soruları online ortamda yanıtladılar.

Arife Koman

Alptemoçin-Bekler Eğitim ve Endüstriyel Gelişim Vakfı Müdürü

“5S” İŞİNİZİN AYNASIDIR

Yaşadığınız ortam ve çevre sizi yansıtır! İşinize karşı gösterdiğiniz titizliği ve düzeni, aslında çalıştığınız ortam temsil eder. “Aslan yattığı yerden belli olur” diye bir atasözü vardır, aslında bunun iş yerindeki karşılığı, 5S’tir.



2021 yılıyla yeni bir döneme girdik. Bu dönemle süreçlerimizi yönetecek ve kurumsallık çalışmalarımızla 2030 vizyon ve hedeflerimize emin adımlarla ilerleyeceğiz.

“Operasyonel Mükemmellik” yolculuğumuza SEYİS’in önemli gelişim araçlarından birisi olan 5S/Görsel Fabrika Pilları’nın üretim ve ofis alanlarındaki uygulamalarıyla devam edeceğiz.

Bu yazımda sizlere, 5S ile Görsel Fabrika yönetimine giden yaklaşımı tüm boyutlarıyla ele alıp uygulamaların nasıl yapıldığını aktaracağım.

Bir fabrikanın, tesisin kültürünü ve zihniyetini gösteren ve sorunların önlenmesine olanak tanıyan bir Japon yaklaşımıdır 5S!

5S, Üretkenliği Artırır: Gereksiz öğelerin kaldırılmasıyla daha verimli çalışma alanı oluşturur, gereksiz öğeleri aramak için daha az zaman harcanmasını ve çalışmaya daha fazla zaman ayrılmasını sağlar. Böylece, üretim kapasitesine katkı sağlayarak maliyet iyileştirmesine de yardımcı olur.

5S, İş Kazalarının Azalmasına Katkı Sağlar: Gereksiz öğelerden arınmış, düzenlenmiş ve temiz bir iş yeri ortamı, özellikle üretim birimlerinde çalışanların maruz kaldığı veya kalacağı (ramak kala) yaralanma sayısının önemli ölçüde azalmasına yardımcı olur. Kimyasal dökülmeler, kayma ve düşme kaynaklı iş kazalarının azalmasına katkı sağlar. (0 İş Kazası)

5S, Arızaların Azalmasını Sağlar: Kirlilik kaynaklarının tespitini kolaylaştırır; sızan yağları, hasar gören kablo ve ekipmanı görünür hale getirir. Böylece maruz kalınacak olası arıza ve duruşların yaşanılmasını önler. Makine ömürlerini uzatır. (0 Arıza Duruş)

5S, Kaliteyi Artırır: Hata ve uygunsuzluklar kolayca görülebilir. Arıza ve duruşlardan kaynaklanacak kayıp (fire, ıskarta) ve maliyetlerin (ayıklama, tamir) önüne geçilmesine ve ürün kalitesine katkı sağlanır. (0 İade, 0 İskarta)

5S, Atıkların Azaltılmasını Sağlar: Uygulandığı alanlarda öğelerin kaybolması, hasar görmesi vb. durumlardan kaynaklanan kayıpları ve israfları azaltır. Kaynağında atıkların azaltılması için anormallikleri görünür hale getirerek, çalışanların bu konuda daha duyarlı olmalarına katkı sağlar.

5S, Çalışan Motivasyonunu Artırır: Uygulama alanlarının düzene sokulması, daha verimli ve temiz bir çalışma ortamının yaratılması ve yaralanma risklerinin ortadan kaldırılmasına yönelik faaliyetlere katılımı sağlayarak çalışan bağlılığını ve motivasyonu artırır.

5S, İş Yeri İtibarını Artırır: Uygulama alanlarında yapılan 5S faaliyetleri gecikmeleri önler, verimlilik ve müşteri memnuniyeti artışıyla şirketin itibarına katkı sağlar.

Tüm bu faydaları elde etmek için sadece aşağıdaki 5 adımı takip etmek yeterli! Aşağıda, bu küçük adımlarla ne kadar büyük yol katettiğimizi göreceğiz:





1- Ayıkla (Seiri)

Gerekli ve gereksiz malzemelerin birbirinden ayrıldığı adımdır. Kullanılmaz durumdaki malzemelere, güncelliğini yitirmiş doküman ve kayıtlara ne yapılacağına karar verilir. Gereksiz malzemeler ise çalışma alanından uzaklaştırılır.



2- Düzenle (Seiton)

Sürekli ihtiyaç duyulan ekipman, demirbaş vb. malzemelerin bulunmasını ve kullanılmasını kolaylaştırmak amacıyla yapılan dizme, düzenleme ve tertip adımdır. Amaç, gerektiğinde kullanılmak üzere aranan malzemelere 30 saniye içerisinde ulaşmaktır.



3- Temizle (Seiso)

Çalışma alanının her türlü tozdan, yağdan ve kirden arındırıldığı ve temiz tutulduğu adımdır.



4- Standartlaştır (Seiketsu)

Bu adım, diğer adımların sürekliliğinin sağlanması için oluşturulması gerekli olan standartlar, kontroller ve iyileştirmelerin bütünüdür. Diğer 3 adımın etkili yürütülmesini sağlar.



5- Disipline Et (Shitsuke)

Diğer adımların sürekliliğini sağlamak için standartlaştırma adımı ile belirlenen standart ve kuralların düzenli olarak kontrol edildiği adımdır.

SEYİS Müdürlüğümüz, 2021 yılı itibarıyla tüm fabrikalarımızda ve ofislerimizde bu uygulamaları başlatarak 4 SIFIR (0 İş Kazası, 0 İade, 0 Arıza Duruş, 0 Iskarta) hedefimize ulaşmak ve iş süreçlerimizi daha verimli hale getirmek için 5S yaklaşımını devreye almaya başladı.

Önce eğitim notlarımızı hazırladık, sonra fabrikalarımızda eğitim faaliyetlerimizi gerçekleştirdik ve şimdi de sahada hep birlikte bu faaliyetleri yerine getiriyoruz. Bu faaliyetlerin ilk çalışmasına Formfleks OSB Şubemizdeki Clio 5 şapkalık hattındaki arkadaşlarımızla başladık.

Çok keyifli ve de çok verimli bir çalışmayla operasyonel mükemmellik yolculuğumuza başladık.



Başlığımızda da dediğimiz gibi “Yaşadığınız ortam ve çevre sizi yansıtır!”. Biz Erkurt Ailesi olarak yaşadığımız yeri güzelleştiren, yaptığı işle şirketine değer katan ve yaptıklarıyla konuşulan, fark yaratan bir aileyiz.

Bir sonraki yazımızda, Görsel Fabrika çalışmalarımızdan bahsedeceğim.

Düzenle ve esenlikle kalın...

Ceyhan Aydın

Sürdürülebilir Erkurt Holding Yönetim ve İmalat Sistemleri Müdürü

KURUMSAL RİSK YÖNETİMİ



Bildiğiniz gibi 2020 yılının Haziran ayında KPMG danışmanlığında aldığımız eğitimle birlikte hayatımıza 'Kurumsal Risk Yönetimi' kavramı girmiş oldu. Bu eğitim temelinde başladığımız çalışmalarımızı birimler düzeyinde tamamladık. Holding ve iştiraklerinin Risk Komiteleri'nin atamaları yapıldı ve risklerin entegrasyon süreçleri devam ediyor.

Uzun süredir hayatımızda olan bu kavram ile ilgili artık hepimizin bildiğini düşündüğüm bazı başlıkları bu yazımda yeniden hatırlatacağım.



Risk Nedir?

Risk, planlanan amaçlardan sapmayı ortaya çıkaran her türlü durumu ifade eder. Buna bağlı olarak risk; gelecekte oluşabilecek potansiyel problemleri, tehdit ve tehlikeleri de işaret eder.

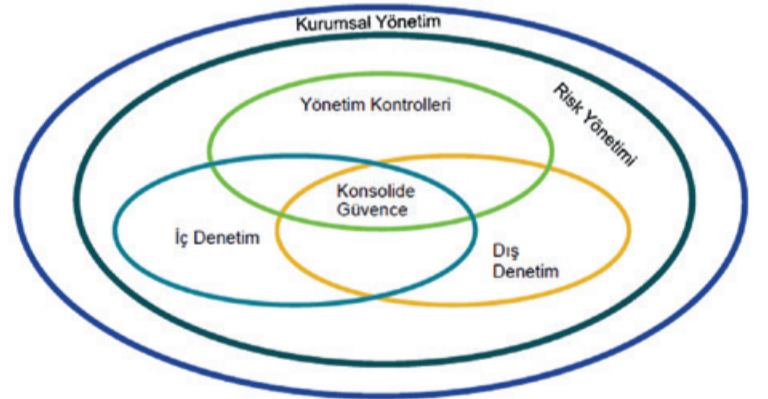
- Beklenmeyen olaylardan kaynaklanan risk, tehlikeyi;
- Değişimlerden kaynaklanan risk, belirsizliği;
- Çeşitli tehlikelerden kaynaklı risklerin lehe kullanılabilmesi ise fırsatları ifade eder.

Kurumsal Risk Yönetimi Nedir?

•Kurumun amaçlarını gerçekleştirmek üzere, makul bir güvence sağlamak amacıyla potansiyel olay ve durumları belirleme, değerlendirme, yönetme ve kontrol etme sürecidir.

- Bir kurumun operasyonları ile uyumlu sürekli bir faaliyettir.
- Bir işletmenin iş performansını sürekli olarak artırmasının uzun dönemli yoludur.
- Kurumun diğer operasyonlarının ayrılmaz bir parçasıdır.
- Operasyonları kısıtlamak yerine değer katar.
- İş hedeflerinizi anlamanıza ve bu hedeflerinize ulaşmanıza engel olan riskleri yönetmenize yardımcı olur.
- Temel olarak iki konuda işinize yarar; süreç oluşturma ve kapsamı belirleme.

Kurumsal Risk Yönetiminin Organizasyon İçerisindeki Konumu



Kurumsal Risk Yönetimi Adımları

1. Risklerin Belirlenmesi

- Olabilecek bütün durumlar, koşullar, olaylar ve fırsatlar değerlendirilir.
- Bütün riskler dikkate alınır. Olup olmaması, sıklığı, etkisi vb. bu aşamada dikkate alınmaz.
- Geçmiş ve gelecekteki potansiyel olaylar birlikte değerlendirilir.
- Riskler Sınıflandırılır:
 - Stratejik Riskler
 - Operasyonel Riskler
 - Finansal Riskler
 - Mevzuat/Uyum Riskleri
 - Bilgi Güvenliği Riskleri
 - Teknoloji Riskleri
 - İtibar Riskleri

2.Risklerin Değerlendirilmesi

•Risklerin değerlendirilmesi aşamasında, risklerin tanımlanması ve kök nedenlerinin ortaya konmasından sonra, her bir riskin olma olasılığı ve etki derecesini dikkate alarak risk kategorileri bazında kriterler tanımlanır.

- Riskin olasılık ve etkisi değerlendirilip ölçüm yapılır.
- Belirli bir yöntemle en yüksekte düşüğe sıralanarak bir önceliklendirme yapılır.
- Belirlenen süreçler için süreç sahipleriyle çalıştaylar gerçekleştirilir. Çalıştaylarda mevcut süreçler ve kontroller incelenir ve hayata geçirilmesi gereken kontroller için mutabakata varılır. Çalıştaylar sonucunda süreç bazında risk envanterleri oluşturulur.

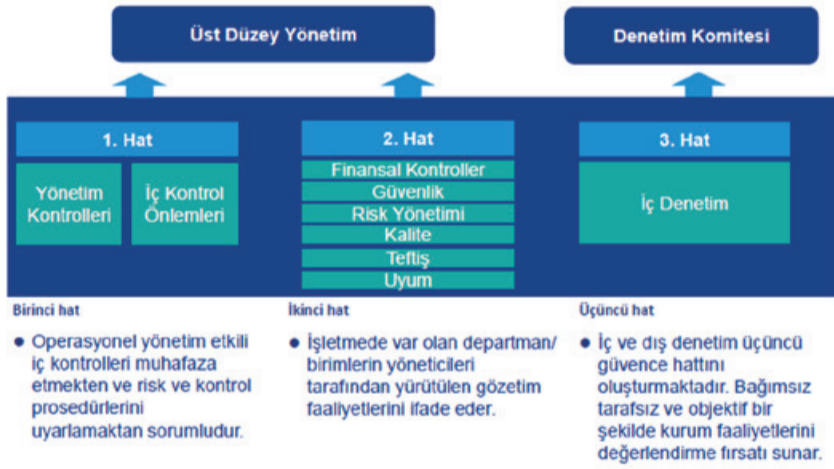
3.Risk Aksiyonlarının Belirlenmesi

- Kaçınma:** Kabul edilemeyecek bir riskten dolayı faaliyetin/işin sonlandırılması.
- Azaltma:** Riskin olasılığının, etkisinin veya her ikisinin de azaltılması (risk telafisi).
- Paylaşma:** Riskin etki ya da olasılığının paylaşma, transfer vb. suretlerle azaltılması (riskin finansmanı).
- Kabul:** Herhangi bir aksiyon alınmaması ve mevcut riskin olduğu gibi alınması.
- Alma:** Daha yüksek getiri için mevcut durumdan fazla riske girilmesi.

4.Risklerin Raporlanması

5.Risklerin İzlenmesi

Güvence Hatları



Güvence Hatlarında Önerilen Pratikler

Etkili bir risk yönetimi için;

- Risk ve Kontrol süreçleri, üç hat savunma modeline göre yapılmalıdır.
- Savunma hatlarının her biri, uygun politikalar ve rol tanımlarıyla desteklenmelidir.
- Etkinliği ve verimliliği arttırmak için, savunma hatları arasında uygun bir eşgüdüm sağlanmalıdır.
- Farklı hatlarda faaliyet gösteren risk ve kontrol birimleri, tüm birimlerin kendi rollerini daha etkili ve verimli tarzda yerine getirmelerine yardımcı olmak için, sahip oldukları bilgi ve birikimi diğer birimlerle paylaşmalıdır.
- Savunma hatları, etkinliklerini tehlikeye sokabilecek bir tarzda birleştirilmemeli ya da koordine edilmemelidir.

Kaynak: https://www.tide.org.tr/file/documents/pdf/PP_3_Savunma_Hatti.pdf

Risk Yönetiminde Sık Karşılaşılan Sorunlar

- Risk yönetiminin kurum stratejilerine bağlantılı olmaması.
- Riskle ilgili sayısal ve prosedürel konulara ağırlık verilmesi ve kurum kültürü ve insan davranışlarının dikkate alınmaması.
- İyileştirme alanları için net bir yol haritasının olmaması.
- Risk analizine odaklanma ve bütünlük bir yaklaşım olmaması.
- Değişim yönetimi kapsamının hafife alınması.
- Riskin silo mantığıyla yönetilmesi.
- Risk yönetiminin sadece mevzuata uyum gibi konumlandırılması.
- Üst yönetimde liderlik edecek kimsenin olmaması.

Risk Yönetiminde Yapılmaması Gerekenler

- Değişim faktörünü dikkate almamak:** Kurum genelinde uygulanacak yeni teknikler işteki öncelikleri etkileyebilir. Bu nedenle yapılacak değişikliklerin paylaşımı ve etkilerinin birlikte değerlendirilmesi önemlidir.
- Risk Yönetiminin günlük yaşamın parçası haline getirilmemesi:** Kurumsal Risk yönetimi yalnızca belirli dokümanların paylaşımı ile yaşayan bir süreç haline gelemez. Önemli olan bu dokümanların günlük yaşamın parçası haline getirilmesi ve karar mekanizmalarında kullanılmasıdır.

İç Denetime Düşen Görev

- Kurumsal risk yönetimi politika, süreç, yöntem ve raporlarını sorgulamak ve iyileştirilmesine yardımcı olmak,
- Risk yönetim sürecinin kalitesi ile uygulama etkinliğini ve risk politika ve prosedürlerine uyumlu bir şekilde uygulandığını denetlemek,
- Denetimlerde ortaya çıkan kontrol zafiyetlerine dayalı konuları süreç sahibine ileterek risk envanterinin güncel tutulmasını sağlamak,
- Kritik risklere yönelik belirlenecek aksiyonlar için mevcut kontrollerin etkinliğini ilgili süreç sahibiyle birlikte irdelemek,
- Kritik risklere yönelik başlatılan önleyici faaliyetlerin yeterliliği ve etkinliğini irdeleyerek görüş vermek,
- İç denetim planı hazırlarken risk envanterini ve risk önceliklendirmesini dikkate almak.

Rasim Rasimoğlu

Erkurt Holding İç Denetim Müdürü

KADIN

Mağazalardaki kadınlara yine, birileri tarafından onaylanmaları adına daha iyi görünmelerini sağlayan indirimler ve ekonomiyi hareketlendirecek pazarlama stratejileriyle kutlanan 8 Mart, aslında 1857'de ABD'nin New York kentinde 40.000 dokuma işçisinin daha iyi çalışma koşulları istemiyle bir tekstil fabrikasındaki greviyle başlamıştır. Polisin işçilere saldırması ve işçilerin fabrikaya kilitlemesiyle içeride çıkan yangından, işçilerin fabrika önünde kurulan barikatlar dolayısıyla kaçamaması sonucunda 129 kadın işçinin can vermesinin yıl dönümüdür.



Dünya Ekonomik Forumu (WEF) 2020 Cinsiyet Eşitliği Raporu'na göre, 153 ülke içinde, kadın erkek eşitliğinin sağlanabildiği yalnızca 25 ülke mevcut. Türkiye ise bu sıralamada, Moritanya İslam Cumhuriyeti'nin bir gerisinde ve Asya'daki Bahreyn Krallığı'nın bir önünde, 130. sırada yer alıyor. 2017'de Türkiye'de 409 kadın cinayeti işlendi. 332 kadın cinsel şiddete uğradı. Erkekler tarafından cinayete kurban giden kadın sayısı 2019'da 474, 2020'de ise 300'e yükseldi. Üstelik bu rakamlar yalnız kayıt altına alınanlar!

Peki doğada erkeğin kadından daha güçlü olduğuna dair herhangi bir kanıt bulunmazken, toplumun kadınları bu denli geride bırakması neden? Eğer bu gerçek bir doğal ayrımsa, kadınlardan ziyade erkeklerin ayrıcalıklı olmasının biyolojik bir açıklaması var mıdır?

Fiziksel güç! Erkek egemen birçok toplumda, bu farkın temel sebebinin erkeğin fiziksel gücünden kaynaklandığı görüşü mevcuttur. Ancak bu görüşü benimsemeden önce güç kavramını doğru tanımlamak gerekir. Kadınlar genellikle açlığa, hastalığa ve yorgunluğa erkeklerden daha dayanıklıdır, ayrıca erkeklerden hızlı koşabilen ve daha büyük ağırlıkları kaldırabilen pek çok kadın vardır. Yani, eğer toplumsal güç, fiziksel güce veya dayanıklılığa göre dağıtılsaydı, kadınların çok daha fazla toplumsal güce sahip olması gerekirdi.

Daha önemlisi ise, insanlarda sosyal güç ile kas gücü arasında doğrudan ilişki yoktur!

Neden gençler yerine daha yaşlı insanların toplumun önemli karar mercilerinde yer aldığına bakarak bu önermenin sebebinin anlayabilirsiniz. Savaşma becerisiyle erkek egemenliğinin ön planda tutulması gerektiği fikri öne sürülüyorsa bile, savaşın bir strateji projesi olduğunu hatırlatmalıyım. Savaş, bir örgütlenme, iş birliği ve ödün verme becerisi gerektirir. İçeride barışı korumak, dışarıda müttefikler bulmak, diğerlerinin (özellikle de düşmanın) aklından neler geçtiğini anlamak, zaferin anahtarıdır.

Dolayısıyla, saldırganlık ve kaba kuvvet genellikle bir savaş yönetmek için en kötü araçtır. Bundan çok daha iyisi, nasıl ve nerede ödün vereceğini bilen, yönlendirebilme becerisine sahip, farklı bakış açıları olan ve iş birliğine yatkın birilerinin savaş yönetmesidir ve başarılı imparatorlar da bunlar arasından çıkmıştır. Bu perspektiften bakınca, erkeklerin savaş becerileri sebebiyle toplumda ön plana çıkıyor olma fikri de çok anlamlı değildir. Çünkü yine, stratejiler üreten, kompleks düşünme yeteneğine sahip ve ortalığı sakinleştiren kadınlar yerine, düz mantık erkekler savaş sahnesinde yer almıştır.

Bu perspektiften bakıldığında, kadınların erkeklerden daha güçsüz olduğuna dair herhangi bir kanıt yoktur. Hatta evrimsel açıdan, kadınların çoklu görevlerde erkeklerden daha yetenekli olmasının, bebek bakımından sorumlu olmasıyla ilişkili olduğuna dair hipotezler vardır. Yani teknik olarak aslında erkekler daha iyi araba kullanmıyor.

'Biyoloji izin verir, kültür engeller.'

Erkek egemenliğine dayanan bir toplumun herhangi bir biyolojik açıklaması henüz kanıtlanmamışken, kadınların bu sahnede rol alması, yine kadınların istikrarı ve becerileri sayesinde olacaktır. Bu istikrar ise, toplumun gözü önünde olan medya ürünü bir kadının; 'Erkek çalışsın, kadın evde çocuklarını kendi büyütsün, yemeğini yapsın, kocasını karşılansın' görüşü yerine, kadınların toplumda 'kurban değil, lider' olması görüşünü destekleyen zihinlerle elde edilebilir. Kadın olmaya dair algı, ancak yine kadınların kendilerine attıkları sıfatlarla şekillenecek ve sahneye çıkacaktır. **Önemli olan cinsiyet değil, zihniyetin ne mesaj verdiğidir.** Kadınlara, Fransa'dan ve İtalya'dan 11, Romanya'dan 12, Bulgaristan'dan 13, Belçika'dan 14, İsviçre'den ise 36 yıl önce seçme ve seçilme hakkı tanıyan Mustafa Kemal Atatürk'ten sonra, bu ülkede kadınlara en güzel sözü yine karşısındaki cinsiyeti korumaya ve onun haklarını desteklemeye çalışan bir erkek söylemiştir. **'Kadın evinde üretimden çekilip bütün istikbalini bir adamın vicdanına, aşkına, samimiyetine, günün sonunda bir gün aklının karışmasına yanlıklarına bırakmamalı.'**

Selin Özcan
Klinik Psikolog

OBEZİTENİN GENETİĞİ



Obezite, ülkemizde %30 oranında görülen, önemli rahatsızlıklardan biridir. Özellikle çocukların bu tip rahatsızlıklara yakalanma oranı çok yüksektir. Çevresel faktörler, psikolojik faktörler ve yaşam tarzı gibi obezite oluşmasına neden olan pek çok faktör vardır. Peki, obezite hastalığının hiç genlerle ilgili olabileceğini düşünmüş müydünüz?

Yapılan çalışmalarla birlikte obeziteyle ilgili çalışan 8 farklı gen tespit edildi. Bu genler, tüketilen besin miktarını, sıklığını ve aynı zamanda türünü belirlemede de etkin bir rol oynuyor. Obeziteyle endekli olarak genlerde oluşan bozukluklar sonucunda, merkezi sinir sisteminde de bazı değişiklikler söz konusu olabiliyor. Genetik bozukluğa bağlı şişmanlığın gelişmesinde "Tek Gen Mutasyonu" daha az etkilidir. Genel olarak birden fazla genin mutasyonu ile karşılaşmaktadır. Gen bozuklukları sonucunda ise kemik hastalıkları, kalp hastalıkları ve zekâ geriliği gibi birçok problem obezite hastalığına eşlik etmektedir.



Tek Gen Mutasyonu Nasıl Oluşuyor?

Tek gen mutasyonu rahatsızlığı, temel olarak obezitenin çoğunluğu iştah merkezini denetleyen Leptin hormonunun yapısında oluşan bozulmalarla meydana gelmektedir.

Obezitenin sonucunda ise değişen adipoz doku ve hormonlar da sonradan adaptasyon ile bu genin değişmesine ve gelecek nesillere aktarılmasına sebep olabilir. Yapılan bir çalışmada 30 vakada görülmüştür ki; obezitenin genetik aktarımı %64 ila %84 arasında değişim gösterebilmektedir.

Anne ve babası obez olan çocukların yetişkinlik döneminde obeziteye yakalanma riski tam tamina %80 oranındadır. Gün geçtikçe artan obezite hastalığı, sadece genetikten etkilenmediği gibi, değişen yaşam şekilleri ve yeme alışkanlıklarıyla da ön plana çıkmaktadır. Hatta bu durum genetikten daha fazla ağır basar ve obezitenin birinci sebebi olarak görülmektedir.

Ailesinde obezite hastalığı geçmişi bulunduran bireyler "nasılsa risk altındayım" diye düşünmek yerine, obeziteye karşı güçlü bir şekilde savaşmalıdır. Gıda tüketimleri ve diyet programlarına herkesten daha fazla dikkat etmeli, beslenmesine özen göstermeli, fiziksel aktivitelerini artırmalı ve hareketsizliği hayatından çıkartmalıdır.

Gözdem Başarır İphar
Diyetisyen

BAŞARILI LİDERLERİN ORTAK ÖZELLİKLERİ

Liderlerin başarısını belirleyen talih midir, yoksa başarılı liderlerin ortak özellikleri var mıdır? Bu sayımızda, liderlerin başarısının tesadüfi olmadığını kanıtı olan 18 özelliği sizler için derledik.

1. Objektif ve Adil Olma

Liderler yönettikleri organizasyonlarda olup biten her şeye kendi kimliklerinden ve kişisel düşüncelerinden bağımsız bir şekilde yaklaşır. Kararlarını objektif ve adil bir şekilde alır.

2. İyi Niyet Sahibi Olma

En iyi liderler, kişisel eleştirilerden ve kötü niyetli düşüncelerden daima uzak dururlar. Fikir birliği sağlamanın yollarını ararlar. İnsanları etkili bir şekilde takım bilinciyle çalışmaya sevk ederler.

3. Dürüst Olma

Güçlü bir lider, kendisine nasıl davranılmasını istiyorsa karşısındakine de o şekilde davranır. Başarılarının temelinde etik davranışları, dürüstlükleri ve güvenilirlikleri yatar. Bu özelliklerini net bir şekilde karşısındakine yansıtır. Bu sebepten dolayı, kimse bir an olsun kendilerinden şüphe duymaz. Elindeki bilgileri açıkça paylaşır, yanlış bilgi vermekten daima kaçınır.

4. Misyon ve Vizyon Sahibi Olma

Sahip olunması ve elde edilmesi gereken şeyleri net bir şekilde belirlemek, iyi ve başarılı bir liderin en temel özelliklerinden biridir. Liderler, vizyon geliştirmek için öncelikle elde edilmesi gerekenleri belirler, daha sonra da atılması gereken adımları tespit eder.

5. Kendi Kendini Motive Edebilme

Başarılı liderlerin kendi kendilerini motive edebilmeleri elbette bir tesadüf değil. Liderler, motivasyonlarını yüksek tutmak için, hedefleri gerçekleştirdikçe kendilerini ödüllendirme, gerçekleştirilebilir hedefler koyma gibi yöntemler belirlerler.

6. Pozitif Olma

Pozitif enerjinin bulaşıcı olduğunu duymuş muydunuz? Büyük liderler, çevrelerine pozitif enerji yayan kişilerdir. Pozitif bakış açısı, bir lideri sadece birlikte çalışması kolay bir insan yapmakla kalmaz, aynı zamanda onu ilham ve fikir kaynağı da yapar.

7. Duygusal Açından İstikrarlı Olma

Bir liderin hayatında stres ve öfke kaçınılmazdır. İşte tam da bu yüzden liderlerin duygusal açıdan güçlü ve istikrarlı olmaları gerekir.

8. Özgüvenli Olma

Bir CEO'nun veya liderin konuşmasını, sunumunu izlediğinizde, aslında birçok şeyin kendiliğinden olmadığını, bunun güçlü bir özgüven sayesinde hazırlanmış bir konuşma veya sunum olduğunu anlayabilirsiniz. Unutmayın, sadece özgüveni yüksek bir insan başkalarını ikna edebilir ve saygınlık kazanabilir.



9. Kararlı Olma

Liderler sık sık karar vermek durumunda kalırlar. Karar verebilmek, bir liderin en belirgin özelliklerinden biridir. Başarılı liderlerin hepsi hızlı karar verebilen kişilerdir. Ayrıca liderler kararsız kalmak yerine karar verebilmekten büyük bir keyif duyarlar.

10. Tutku ve Heyecan Duyma

Dışa dönük, aktif ve enerjik. Tutkulu bir lideri en iyi tanımlayan nitelikler, işte bu üç kelimedede gizli. Büyük liderler hedeflerine tutkuyla bağlı kişilerdir. Onları büyük başarıya götüren de zaten bu tutkudur.

11. Hesap Verebilir ve Sorumluluk Sahibi Olma

Başarılı bir lider, her zaman yaptıklarının sorumluluğunu almayı bilen kişidir. Bu bireysel bir konu da olabilir, yönettiği ekibiyle ilgili bir konu da olabilir. Bir lider, işler ters gittiğinde hesap verebilir olmalı ve sorumluluk alabilmelidir. İyi bir lider, olumsuz bir durum yaşandığında bir adım öne çıkar ve sorumluluğu alır, sorunları olabildiğince hızlı ve yumuşak bir şekilde çözmeye çalışır.



12. Odaklanma Konusunda Yetkin Olma

Etrafımız, dikkatimizi dağıtan birçok şeyle dolu. Hedeflere ve görevlere odaklanmış bir şekilde ilerlemeye devam etmek bazen çok zor olabiliyor. Bunun bilincinde olan liderler, kendilerinin ve birlikte çalıştıkları ekiplerin hedefe odaklanmalarını sağlamaya çalışır.

13. Öğrenmeyi Sürdürme

Başarılı liderler, başarılı olmak için becerilerini ve bilgilerini güncel tutmaları gerektiğini bilir. Çalıştığı alanda her zaman öğrenmeye açık olan liderler, daha fazla güven uyandırır ve daha kolay karar verebilir.

14. Empati Sahibi Olma

İyi bir lider, birlikte çalıştığı ekibin, müşterilerinin ve iş ortaklarının duygularını anlama yeteneğine sahiptir. Takdir etmeyi de problemleri tartışmayı da iyi bilir. Empati sahibi olmayan bir lider soğuk, kaba ve anlayıştan yoksun bir izlenim yaratır. Ayrıca empatiden yoksun bir liderin çevresindekilere güven vermesi de zordur.

15. İkna Kabiliyeti Yüksek ve Etkili Olma

Kişiler arası etkileşimin temeli iletişime dayanır. Karşınızdakiyle nasıl iletişim kurduğunuz, işin sonunda elde edeceğiniz çıktıyı belirler. Karizmatik liderler, güven verici ve ikna kabiliyeti yüksek kişilerdir. Karşılarındaki kitleyi nasıl kazanacaklarını ve insanların zihninde nasıl kalıcı bir etki bırakacaklarını bilirler.

16. Ekip Kurabilme

Takım yaratmak, ekip kurmak zor bir şeydir. Birbirini tanımayan insanları bir araya getirip aynı hedefe doğru yönlendirmek, bir liderin yapabileceği bir şeydir. Günümüzde disiplinli ve katı liderlerin modası geçti. Artık başarılı liderler, etrafındaki insanlara ilham vermeyi ve onları motive etmeyi bilen kişiler olarak öne çıkıyor.

17. Yaratıcılığı Geliştirme

Sorunlar karşısında yaratılan çözümler, çoğunlukla siyah veya beyaz değildir. Genellikle, çemberin dışını düşünebilen liderler, alternatif çözümler üretebilir. Bir başka deyişle, başarılı bir liderin yaratıcı olması, ekibindeki yaratıcılığı ve inovasyonu geliştirebilmesi gerekir.

18. Örnek ve İlham Kaynağı Olma

Saydığımız bütün bu özellikleri bir araya getirirsek, örnek bir liderin resmini ortaya çıkarmış oluruz.

Liderler, her zaman en iyisini yapma konusunda, insanları en iyi şekilde motive eder, onlarla açık ve samimi bir şekilde iletişim kurar. Elde edilebilir standartlarda insanların en iyiyi ortaya koymasına için mücadele eder ve bunun için onlara destek verir, onları eğitir, hedeflerine ulaşabilmeleri için onlara tolerans gösterir ve ekip üyelerinin kendilerini ön plana çıkarmalarına yardımcı olur.

KAYNAKLAR
www.toptalent.com
www.uplifters.com

BİZE ZORU BAŞARMAK YARÁŞIR!



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

birlikte ve daima

BEINGGLOBAL

erkurtholding