e-parola

ERKURT HOLDİNG AYLIK ELEKTRONİK YAYINIDIR

NİSAN 2022
SAYI: 40

Bizim ihtiyacımız olan şey

“İletişimle Gelişim”

birlikte ve daima

BEINGLOBAL

erkurtholding

içindekiler

03 LİDERİMİZİN MESAJI

05 HABERLER

11 ERKURT SOSYAL AĞ

12 GELECEĞİN LİDERLERİ

13 UÇTAN UCA TASARRUF & UÇTAN UCA GİRİŞİMCİLİK HİKÂYELERİ
"WATERJET KESİM FİKSTÜRÜ"

14 0 İLETİŞİM KAZASI İÇİN "ETKİLİ İLETİŞİM VE EMPATİ"

17 GELİŞİM YOLCULUĞUNDA İLK DURAK: ÖĞRENME

21 E-POSTA İLE GELEN TEHDİT

23 KETOJENİK DİYETLERDE MERAK EDİLENLER

25 BUNU BİLİYOR MUYDUNUZ?
KEŞFEDİLEN YENİ DÜNYA: "METAVERSE"

26 BİZDEN

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
Hazırlık: Erkurt Holding

Erkurt Ailesinin Değerli Fertleri,

Bu ayki yazıma tüm Erkurt ailesinin, ülkemizin ve tüm İslam dünyasının mübarek Ramazan ayını kutlayarak başlamak istiyorum. Ramazan'ın bereketi üzerimize olsun.

Şubat ayının 25'inden itibaren yaptığım çalışmalar ve gözlemler, bana tek bir şey söylüyor:

> "Bizim ihtiyacımız olan şey "Daha İyi İletişim".

Geçen sene yapmış olduğumuz Risk Analiz Toplantıları'nda bazı müdür arkadaşlarım, kendilerinin maruz kalabilecekleri en büyük riski, Yönetim Kurulu'nun koymuş olduğu hedefleri anlamamak olarak tarif etmişlerdi. Bu doğru bir yaklaşımdı. Gerçekten de 2021 yılı, verilen hedeflerin tam olarak anlaşılmadığı ve anlaşılmadığı noktada da etkili bir iletişim yöntemiyle yardımlaşmanın kullanılmadığı bir yıl olarak yaşanmış.

Takım çalışmasındaki temel prensip; ekibin iletişimde olması, empati yapması ve sorunlara doğru geri bildirimlerle müdahale etmesidir. Böylelikle sorunlar en kısa sürede çözülür ve takımdaki her fert başarılı olur. Önümüzdeki dönemde özenle devam ettirmemiz gereken en önemli davranış, kendi takımımız ve süreç paydaşlarımızla kaliteli bir iletişim sistematiği kurmak ve bu sayede olumsuz gelişmeleri elimine etmektir. Sonuç olarak iletişim sistematiği kurmalı ve ortaya çıkan olumsuzlukları derhal eskale etmeliyiz. Dijital Dönüşüm Direktörlüğümüz, bunu hayata geçirmek için SEYİS Faaliyet Takip Sistemi adında bir dijital altyapı hazırladı. Tedarik Zinciri'nde bir pilot deneme yapılıyor, ardından tüm birimlere yaygınlaştıracağız.

Bu vesileyle iletişimin önemine verdiği değeri çok iyi bildiğim ve kendini Süreçlerle Yönetim'e adamış, Sürdürülebilir Erkurt Yönetim ve İmalat Sistemi'ne sonuna kadar inanmış, 2018 yılından beri ailemizin çeşitli noktalarında projeler yürütmüş ve Stratejik Gelişim Danışmanım olarak çalışmış, çok değer verdiğim ve süreci yukarıda bahsettiğim hususlara uygun yöneteceğine canı gönülden inandığım değerli dostum Devrim Zümrütkaya'ya hayırlı olsun demek istiyorum. Nisan başında Formfleks'in COO'su olarak göreve başlayan Devrim Bey ile beraber çok güzel işler yapacağız.

Biliyorsunuz bu ay, 23 Nisan Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramımız var. Atamızın, Türk milletinin egemenliğini temsil eden Birinci Meclis'in açılış tarihinde, geleceğimizin bekçisi olan çocuklarımıza armağan ettiği 23 Nisan'ın bu yıl 101. yaşını kutlayacağız. Atamızın bize emanet ettiği çocuklarımızın teknik ve sosyal becerilerini geliştirerek endüstriyel hayata katılabilmeleri amacıyla, onun yol göstericiliği doğrultusunda kurduğumuz Alptemoçin-Bekler Eğitim ve Endüstriyel Gelişim Vakfımız da 4 yaşına bastı. Geleceğin tasarımcılarının, mucitlerinin, girişimcilerinin, bilim insanlarının ve liderlerinin aramızdan yetişmeleri hedefimize adım adım ilerliyoruz. İlerliyoruz ki çocuklarımız ve gençlerimiz gönensin, ülkemiz ve milletimiz ilelebet payidar olsun.

Birlikte ve daima.

Âli Kerem Alptemoçin
Erkurt Holding Yönetim Kurulu Başkanı & CEO

Bu sayımızda birçok yenilik sizi bekliyor...

- Uçtan Uca Tasarruf & Uçtan Uca Girişimcilik Hikâyeleri
- Erkurt Sosyal Ağ
- Geleceğin Liderleri
- Bizden
- Bizi Değerlendirin

Devamı arka sayfalarda...

FORMFLEKS COO'SU DEVRİM ZÜMRÜTKAYA, GÖREVE BAŞLADI

Devrim Zümrütkaya, Formfleks şirketimizin COO'su olarak 4 Nisan'da göreve başladı. Aynı gün, Formfleks OSB Şubesi yemekhanesinde, Yönetim Kurulumuzun katılımıyla bir bilgilendirme toplantısı düzenlendi.

Yönetim Kurulu Başkanımız Âli Kerem Alptemoçin, konuşmasında, yeni bir dönemin başladığını belirterek, bunun "İletişimle Gelişim Dönemi" olacağını söyledi. Devrim Bey'in göreve gelmesiyle birlikte ortaya konulacak yeni yönetim modelinde, tüm yöneticilerin de katkılarıyla iletişimin en üst seviyede gerçekleştirileceğini iletti. 1 Nisan itibarıyla holding olarak bir anlayış değişikliği gerçekleştirildiğini sözlerine ekleyen Alptemoçin, bu anlayışın Formfleks tarafındaki icracısı olan Devrim Zümrütkaya'ya yeni görevinde başarılar diledi.

Devrim Zümrütkaya, sözlerine bu yeni başlangıç için duyduğu mutluluğu ve heyecanı paylaşarak başladı. Bugüne kadarki kariyer hayatında önem verdiği unsurları ve öğrenilmiş derslerini de aktaran Zümrütkaya, kişisel zaferler yerine "hizmet etmek" paradigmasıyla yeni bir hikâye yazmak için Erkurt Ailesi'ne katıldığını iletti.

Erkurt Holding'in misyonundaki "doğru, dürüst, iyi niyetli ve yasalara saygılı" olma anlayışına bağlı kalarak saygı değerini yaşatacak şekilde ekipleriyle çalışma yaklaşımını aktardı. Zümrütkaya, tüm ekip olarak gayret ve inançla "Global Olmak" vizyonuna erişeceklerinin altını çizdi.

“DEĞER KATANLAR” ETKİNLİĞİMİZİN İLKİNİ GERÇEKLEŞTİRDİK

Uzmanlıklarıyla bize değer katanları ağırladığımız etkinliğimizin ilk konuğu, dünyanın en etkili ekonomistleri arasında gösterilen Prof. Dr. Emre Alkin oldu. “Yetenek Yönetimi” ve “Gençler Geleceğimizdir” programı katılımcılarıyla bir araya gelen Emre Alkin, ekonomi ve liderlik konularındaki tecrübelerini bizlerle paylaştı.

Program sonunda, Emre Alkin imzasını taşıyan "İktisattan Çıkış" isimli kitap katılımcılarla paylaşılırken, Emre Bey’e günün anısı olarak Yönetim Kurulu Başkanımız Âli Kerem Alptemoçin tarafından araç plaketimiz takdim edildi.

VAKFIMIZIN GENÇ YETENEKLERİ, TİYATRO SAHNESİNDEYDİ

Video

Vakfımızın Kitap Kulübü öğrencileri, 10 Nisan'da Gelişim Atölyemizin sahnesinde, Erkurt Holding yöneticileri, Yönetim Kurulumuz ve aileleriyle birlikte şehir dışından gelen misafirlerimizin de katılımlarıyla kısa oyunlarını sergilediler.

Dört farklı oyunun sahnelendiği tiyatro gösterisinde öğrencilerimiz; "Dürüstlük ve yalan, teknoloji çılgınlığının sorgulanması, sağlık konusunda yanlış bilinen doğrular, orman yangınları" konularında hem yazıp hem oynadıkları oyunları izleyici karşısında sundular.

Vakıf Kurucu Üyemiz A.Kuntberk Alptemoçin'in gönüllü destekleriyle üç ay gibi kısa sürede hazırlanan öğrencilerimiz; yine kendisinin yönetmenliğinde oyunlarını sergilediler.

Öğrencilerimiz; çalışmalarını izleyici önünde sunarak hem kişisel hem de sosyal gelişimleri için önemli kazanımlar elde ettiler.

Vakfımızla geleceğe hazırlanan ve yetenekleri doğrultusunda gelişim süreçleri akademik-sosyal ve kültürel yönden çok yönlü desteklenen öğrencilerimiz, geleceğin lideri olma yönünde hedeflerine emin adımlarla yürüyorlar.

VAKIF ÖĞRENCİLERİMİZ LİDERLİK EĞİTİMİ ALDI

Kurumsal Eğitmen Nesli Atalay Üner, vakıf öğrencilerimize Gelişim Atölyemizde "Liderlik" üzerine eğitim verdi. 21 öğrencimizin katılımıyla gerçekleştirilen eğitimde, başarılı bir gelecek için çocuklarımıza önemli aktarımlarda bulundu.

Başarının şansla değil disiplinle ilgili olduğunu, hedef seçiminin ve kendini tanımanın önemini, engelleri belirleyip ortadan kaldırmayı ve başarısızlıktan korkmamayı akılda kalıcı bir şekilde çocuklarımıza anlatan Üner, doğru iletişim için "Varsayma, Zannetme, Farz Etme, Sadece Sor" formülünü sundu.

ERKURT AİLESİ İFTARDA BULUŞUYOR

Erkurt Holding ve iştiraklerinin çalışanları, bulundukları yerleşkelerdeki iftar yemeklerinde bir araya geliyor. Ramazan ayı boyunca tüm yerleşkelerimizde düzenlenecek olan iftar yemeklerinin ilk durağı, Formfleks DOSAB Erkurt Şubesi oldu. Yönetim Kurulu'nun da katıldığı yemeğe ney dinletisi eşliğinde devam eden ekip arkadaşlarımız, nostaljik şerbet ve macun ikramlarıyla geçmiş zamanlardaki Ramazanların ruhunu yaşamış oldular.

İŞ GÜVENLİĞİ FARKINDALIK GEZİLERİMİZ BAŞLADI

Sürdürülebilir Erkurt Holding Yönetim ve İmalat Sistemleri Müdürlüğü, İş Güvenliği farkındalık çalışmaları kapsamındaki benchmark gezilerinin ilkini, Japonya merkezli otomotiv yan sanayi kuruluşu olan Hitachi Astemo firmasına gerçekleştirdi. İş güvenliği uzmanlarımızın da katıldığı ziyarette, üç senedir iş kazası yaşamayan Hitachi Astemo'nun şirket ve grup içi uygulamalarının yarattığı sonuçları görerek, saha ziyaretleriyle yapılan faaliyetlerin etkinliği değerlendirilip karşılıklı görüş alışverişi yapıldı.

Ziyaret sonrasında, Erkurt Holding'in mevcut İş Güvenliği uygulamalarını da aktarmak üzere Hitachi Astemo yetkilileri firmamıza davet edildi.

DİJİTAL DÖNÜŞÜMÜN LİDERLERİYLE BİRLİKTE CX0 KONFERANSI'NDAYDIK

Sektörün önde gelen akademisyenleri ve yöneticilerinin katılımıyla bu yıl üçüncü kez düzenlenen CxO Dijital Dönüşüm Liderleri Konferansı'nda, Dijital Dönüşüm Direktörümüz Dr. Emrah Dayıoğlu, konuşmacı olarak yer aldı. 7 Nisan'da Sheraton Grand Ataşehir Hotel'de gerçekleşen konferansta Emrah Bey; dijital dönüşüm kavramı ve geleceği, dijital liderlik modelleri ve Erkurt Holding Dijital Dönüşüm yolculuğu üzerine önemli aktarımlarda bulundu.

TRELLIX TÜRKİYE'NİN DÜZENLEDİĞİ SİBER GÜVENLİK ETKİNLİĞİNE KATILDIK

Siber güvenlik yazılımları üreticisi Trellix Türkiye'nin 25 Mart Cuma günü Adapazarı'nda düzenlemiş olduğu "Biri bizi gözetliyor mu?" isimli etkinliğine, Siber Güvenlik ve Bilgi Güvenliği Şefi Erkan Tokyürek ve Sistem Yönetimi Kıdemli Uzmanı Sezer Mekikçi katıldılar. Farklı sektörlerden ve şehirlerden üretici firmaların katıldığı etkinlikte Erkan Tokyürek, "Siber Güvenlik Trendleri" isimli panelde konuşmacı olarak yer aldı. Tokyürek panelde, şirketimizin yeni kurduğu siber güvenlik yapılanması, üretim sektöründeki bilgi güvenliği sorunları ve çözümlerini katılımcılarla paylaştı.

BİLGİ GÜVENLİĞİ VE RİSK YÖNETİMİ EĞİTİMLERİMİZLE SAHADAYIZ!

Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi Farkındalık Eğitimi

Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi Politikamız gereği tüm ofis çalışanlarımıza Eğitim ve Gelişim Platformumuz aracılığıyla yaygınlaştırdığımız Bilgi Güvenliği Eğitimimizi, saha çalışanlarımıza da veriyoruz.

Her yerleşkemizde farklı oturumlar halinde saha çalışanlarımızla buluşuyor, kendilerine "Bilgi nedir, bilgi güvenliği nedir, gizli bilgiler nasıl ve neden korunmalıdır?" konu başlıklarında farkındalık eğitimleri düzenliyoruz.

Risk Yönetimi Farkındalık Eğitimi

SEYİS yetkinliklerimizden olan "Risk Yönetimi Yapabilme" becerisini her seviyede çalışanımızın geliştirmesini sağlayacak eğitimler tasarlıyoruz. Ofis çalışanlarımıza online olarak; saha çalışanlarımıza ise sahada eğitimleri yaygınlaştırıyoruz ve böylece tüm çalışanlarımız "Risk nedir, fırsat nedir, risklerimizi nasıl elimine ederiz?" gibi konularda bilgi alırken şirket içi Risk Analizi Tekniklerimizi de uygulama fırsatı buluyor.

SAĞLIK EKİBİMİZİN 14 MART TIP BAYRAMI'NI KUTLADIK

Sağlığımızı emanet ettiğimiz işyeri hekimlerimizin ve sağlık görevlilerimizin 14 Mart Tıp Bayramı'nı kutladık. Minnetimizin timsali olarak çiçek takdim edip pasta kestik.

UKRAYNA HALKINA YARDIM KAMPANYAMIZ

Erkurt Holding olarak, Ukrayna'daki savaş mağduru sivil halka yardım kampanyası başlattık.

Holding olarak yaptığımız bağışla birlikte şirket çalışanlarımızın gönüllü katkılarıyla topladığımız ihtiyaç duyulan malzemeleri, Büyükelçilik vasıtasıyla savaş bölgesine gönderilmesi için teslim ettik. Yardım için toplanan malzemeler arasında tıbbı malzemeler, bebek maması, bebek bezi ve hijyen malzemeleri yer aldı.

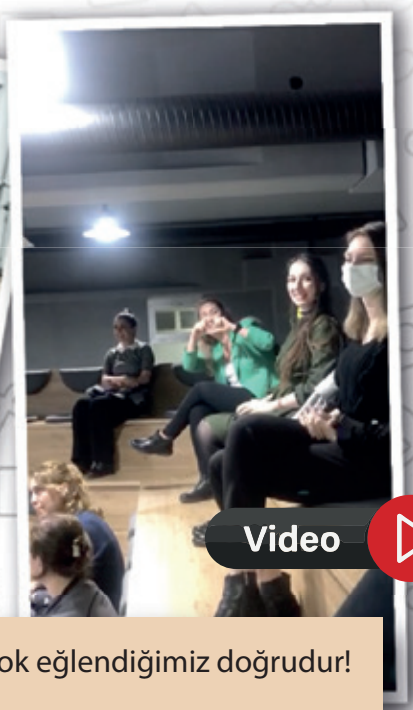
ERKURT SOSYAL AĞ

Bu sayıdan itibaren dergimizde çalışanlarımızın çektiği fotoğraf ve videoları yayınlamaya başlayacağız. Neler mi yayınlayacağız? Hafta sonu gezinizi, şirket içindeki görüntülerinizi, aktivitelerinizi, aile fotoğraflarınızı, evinizin sevimli üyeleri kedilerinizi, köpeklerinizi… Kısaca bizimle paylaşmak istediğiniz mutlu her anınızı!

Bu sayfanın editörü sizsiniz! Siz fotoğraf ve videolarınızı iletişim ekibimizin WhatsApp hattına gönderin, biz de mutlu aile tablomuza bir yenisini daha ekleyelim.

WhatsApp İletişim Hattı:
0 538 054 84 76

Koro sonrası yemek vakti!



Video

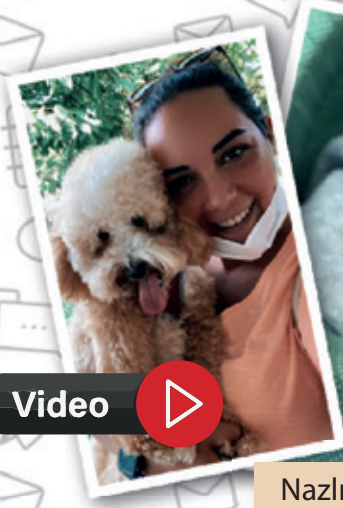
Şarkı söylerken çok eğlendiğimiz doğrudur!

Öğle tatilinde buluşan Ayça Hanım ve Tuğba Hanım, gülümsemeleriyle yine etraflarına pozitif enerji saçıyorlar.

Gölcük ekibi yine bir arada. Molada arkadaşlarla sohbet bir başka!

Video

23 Nisan dans gösterisi öncesi son provalar! Ela için heyecan dorukta!



Video

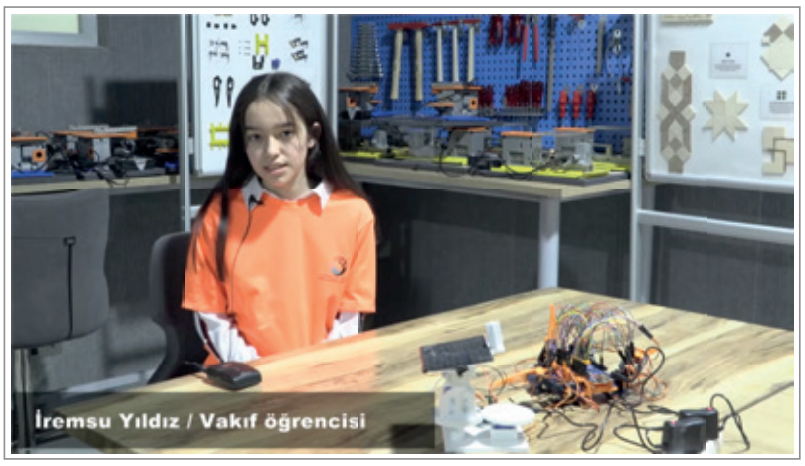
Nazlı Hanım'ın işten dönmesini bekleyen Gofi, namıdiğer Gofret için şimdi oyun zamanı!

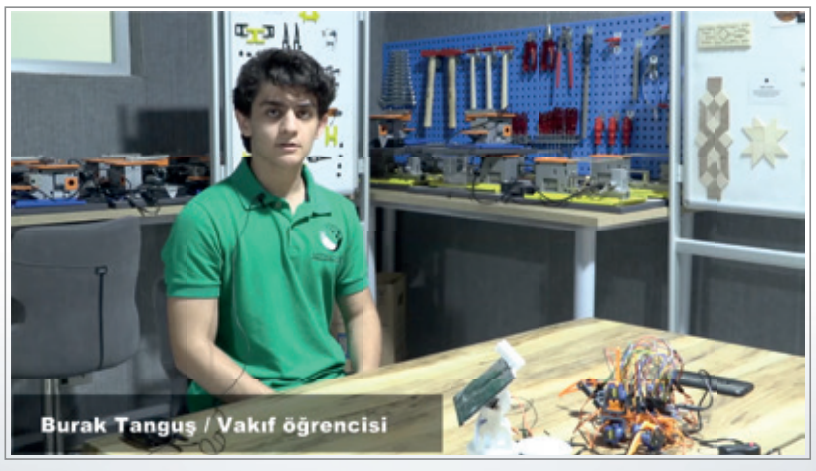
Yorum Yaz

Beğen

GELECEĞİN LİDERLERİ

Bu sayımızdan itibaren geleceğin liderleri olarak gördüğümüz ve bu yönde eğitimlerle gelişimleri desteklenen vakıf öğrencilerimize mikrofonu uzatacağız ve vakıf aktivitelerimizi bir de onlardan dinleyeceğiz.





Video

Yorum Yaz

Beğen

ALPTEMOÇİN - BEKLER
EĞİTİM ve ENDÜSTRİYEL GELİŞİM VAKFI

UÇTAN UCA TASARRUF & UÇTAN UCA GİRİŞİMCİLİK HİKÂYELERİ

“WATERJET KESİM FİKSTÜRÜ”

“Uçtan uca tasarruf ve uçtan uca girişimcilik” yaklaşımımızla ekip olarak yüksek giderlerimizi inceledik.

Bu çalışmalarımız doğrultusunda en yüksek gider kaleminin hammadde olduğunu belirledik. Bu giderin yenilikçi çözümlerle tasarrufa dönüşmesi için çalışmalara, Waterjet Kesim Fikstürü imalatında kullanılan MDF plakalarıyla başladık. Formfleks Gölcük Şubesi tedarikçisinden gelen hammadde paletinin zemininde bulunan 18 – 20 mm’lik destek MDF plakalarını, Modelhane bölümümüzde yapıştırma işlemiyle blok hammadde haline getirdik.

Elde ettiğimiz blokları Waterjet Kesim Fikstürü üretiminde master şablon yaparak geri dönüşümünü sağlamayı başardık. Bu tasarruf çalışması sonucunda Waterjet Kesim Fikstürleri’nin üretiminde gerekli olan MDF satın alma kaleminden %100 tasarruf sağlamış olduk. Ayrıca bu çalışmayı yaparken kaliteden de taviz vermedik.

Video

Bu tasarruf çalışması sonucunda 2022 yılının ilk çeyreğinde yaklaşık olarak 200.000 TL tasarruf etmiş olduk. Bu rakamın, yıl sonuna kadar, elimizdeki iş yüküyle de doğru orantılı olarak 500.000 TL’ye ulaşacağını öngörüyoruz.

Erhan Çatak
Bekalp Kalıpçılık Kalıp Üretim Şefi

Yorum Yaz Beğen

0 İLETİŞİM KAZASI İÇİN "ETKİLİ İLETİŞİM VE EMPATİ"

İş ilanlarının hemen hemen hepsinde geçer; ister kasiyer olsun, ister servis elemanı, isterse yönetici… Biz işe hep "iletişim yönü kuvvetli" adaylar ararız.

Video

20 yıldır iş dünyasındayım. "Bizim problemimiz iletişim eksikliği" sözünü iş yerlerinde ve arkadaş çevremde kaç defa duyduğumu ben bile unuttum. Oysa, biz daha dünyaya gözlerimizi ilk açtığımız anda öğrenmiyor muyuz iletişim kurmayı? İletişim kurarak okullarımızı bitiriyor, işe giriyor, evleniyor ve çocuk yetiştiriyoruz. Peki neyi yanlış yapıyoruz?

> Aslında, daha bebekken öğrendiğimiz tekniği zamanla unutuyoruz:
> **Etkili Dinlemek!**

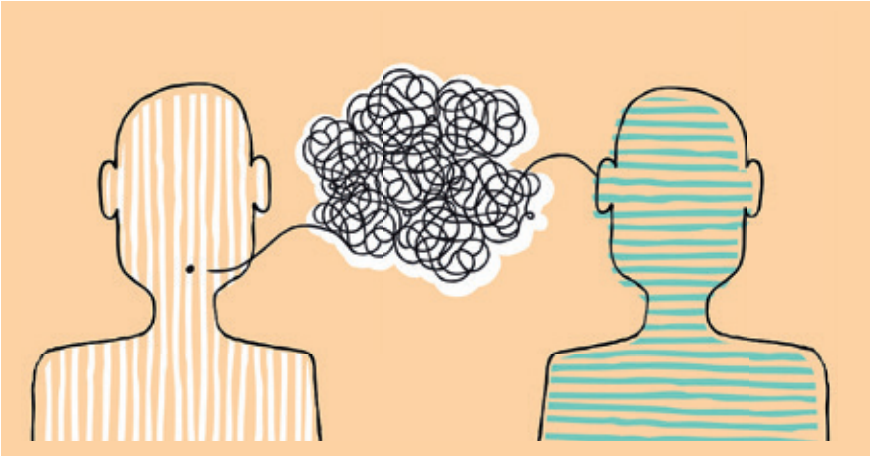
Çoğu zaman kendi söyleyeceklerimizi ve iç sesimizi daha çok dinleyebiliyor, ya da iletişim kurduğumuz kişiye karşı olan duygularımıza daha fazla kulak verebiliyoruz. Eğer kişiyi yanlı olarak dinliyorsak duyduklarımızı anlamlandıramıyoruz, kişinin yerine kendimizi koymayı da istemiyoruz!

Bizzat benim verdiğim "İletişim kazaları ve etkili iletişim" eğitimlerinde farklı problemler ve profillerle karşılaştım. 10 binden fazla çalışanı olan ulusal bir kargo şirketinde görev yapıyorken, müşteri hizmetleri sorumlularına ve kuryelere; üretim sektöründe görev yapıyorken satış ekiplerine ve mesleğe yeni giriş yapan kurumsal iletişimcilere sayısız eğitimler verdim. Sektörler değişse de sorunlar ortaktı; "Etkili dinlemiyor, geri bildirim yapmıyor ve empati kurmuyorduk." Eğer ortamdan kaynaklanan bir sorun yoksa, engel, kişisel duygularımız ve dinleme şeklimiz oluyordu. Bir kişiyi dinlerken kültürel kodlamalarımız ve inançlarımız (bizden genç, cahil, bağnaz vb.) da devreye girerse vay o kişinin haline, sözleri havada asılı kalıyor, kişilere ulaşmıyordu.

İletişim fakültesine adımımızı attığımızda iletişimdeki "gönderici, mesaj, kod, kanal, alıcı ve geri bildirim" kurgusunu ezberlemiştik. Bir de "entropi" kavramı vardı. İşte o, iletişimin virüsüydü. İletişimi koparan iç veya dış gürültüydü. İletişimin kötü kahramanıydı, hem de herkesin konuşmadığı, sinsi düşmandı. Oysaki bu iç entropi, çok kritik bir kavram. Yıllar içinde öğrendim ki eğer bir kişi kendini iletişime kapatmışsa istediğimiz tekniği uygulayalım, bu kişiyle iletişime geçmenin ve empati kurmasını sağlamanın pek bir imkânı yok. Kişi farkında mı; evet farkında ama reddediyor! O zaman önce kişinin iletişimi "ihtiyaç" olarak görmesi ve buna inanması gerek. Reklamlar da kişide önce ihtiyaç uyandırarak satın alma eylemini oluşturmaya çalışır. Bunun için kişinin beyninden çok kalbine yani duygularına hitap eder. Bir insanın kalbine işlediyseniz eğer; o, beynini ikna edecektir. Bu nedenle, kişiye önce iletişim yoksunluğunu hissettirmek, kayıplarını göstermek gerekiyor.

Yoksa “iletişim iyidir, empati kurmak gerekir” gibi beyne hitap eden sözler, ancak kişi kendini geliştirmeye ve sürekli öğrenmeye odaklı biriyse işe yarayacaktır.

Şirketler, iletişim becerilerini geliştirmek için ciddi eğitim bütçeleri ayırıyor ve bu eğitimler genelde tüm ekipleri kapsıyor. Bu eğitimler en azından farkındalık oluşturmak için oldukça faydalı, ancak yeterli değil. Sağlıklı bir iletişim kurmak, bir çalışanın niteliği değil zorunluluğu olmalı.



İletişim kazası dediğimiz problem, iş kazası gibi korkulan bir şey olmalı, iletişim kazası yaşamaktan çekinmeliyiz. Çünkü iletişim kazaları da can yakar, iş ve zaman kayıpları yaşatır. Hatta bu kayıplar bazen o kadar büyük olur ki her departmana etkisi olur. İletişim kazaları evlilikleri bitirir, çocuklarımızla iletişimimizi keser, kısacası hayatımızı zindana çevirir. Bu nedenle kişilerden beklediğimiz iletişim becerisi, beklediğimiz iş performansına eşdeğer olmalı. “İşinde çok iyi, insanlarla iletişimi zayıf” diyorsak o kişinin performansını yüksek saymak doğru olur mu? Bu kişi yaptığı işi paylaşmıyor, geri bildirim yapmıyor ve kimseyi geliştirmiyor demektir. Belki de eksik yaptığı geri bildirimler, farklı bir departmanda yaşanacak iletişim kazalarının “Ramak Kala” tuzaklarını inşa ediyordur. İşte durum, bu yüzden bu kadar ciddi. İletişim ciddiye alınması ve üzerinde düşünülmesi gereken, sistemli, planlı ve yönetsel bir fonksiyondur.

İletişimde kazaları engellemek için bir “koruyucu hekim” gibi hastalıklar ortaya çıkmadan önlem almak ve bunun için de bu hastalığın sebeplerini iyi bilmek gerekiyor.

İletişim Kazalarını Engellemek İçin Temel İletişim Kuralları:

•**İletişim tek taraflı olmaz.** Tek taraflı olursa diyalog değil monolog olur. Bu yüzden karşı tarafa da söz hakkı vermeli ve konuştuğunda da “etkili bir şekilde” dinlemeliyiz. Etkili dinlemek için fiziksel ve ruhsal olarak dinlemeye hazır hâlde olmamız da gerekir.

•**Geri bildirim, iletişimin tamamlayıcısıdır.** Dinlerken bazen dikkatimiz bir sesle dağılır ya da aklımızdan yemek saatinin yaklaştığını çıkaramayız. İşte bu sırada kaçırdığımız konular olabilir. Bu nedenle dinlediğimizi anladık mı veya eksik mi anladık diye sorular sorarak teyit almalı, kısacası karşı tarafa “geri bildirim” vermeliyiz. Hem bu geri bildirimler, karşı tarafa dinlendiğini de hissettirecektir.

•**İletişim kurduğumuz ortamı ve zamanı iyi seçmeliyiz.** Bu seçim, iletişimin sağlıklı bir şekilde gerçekleşmesi için kritik önem taşır. Çok gürültülü bir ortamda ya da kişinin elinde bir iş varken kurduğumuz iletişim, aslında kurduğumuzu sandığımız iletişim olabilir.

•**Önemli olan iyi niyet ve samimiyettir. Beden dilimiz bizi ele verir.** İletişimin etkili olmasını istiyorsak bunu karşı tarafa da hissettirmemiz gerekir. Görevmiş gibi söylenen sözler ya da sorulan sorunun cevabını almadan göz temasının kesilmesi, kişi konuşurken ekrana bakıp bir yandan iş yapılması ve benzeri beden diliyle verilen yanlış mesajlar, karşı tarafta olumsuz duygular geliştirmekten ve değersizlik hissi yaşatmaktan başka bir işe yaramaz. Bu kişi de artık siz konuştuğunuzda sizi dinlemeyecektir, çünkü iletişimde duvar etkisi yaratan ön yargısı oluşmuştur.

•**Üslup, içerikten üstündür.** Konuşurken seçtiğimiz kelimelerden daha da etkili olan, söyleyiş tarzımızdır. Kızgın bir ses tonuyla güzel şeyler söyleseniz bile karşı taraf sizin söylediklerinizin tam tersini kastettiğinizi düşünmez mi?

•**Anlaşılmayan sözler kullanmak, anlaşılmamamızı sağlar!** Konuşmayı yaparken çok fazla teknik terimler kullanmak, karşımızdaki kişinin bilgisine, eğitimine dikkat etmeden konuşmak, kişinin bizi anlamamasına sebep olduğu gibi, kişide küçümsendiği veya kendisine büyüklük taşlandığı duygusunu oluşturur. Böylece bir sonraki iletişimimiz için çok kötü bir zemini kendi ellerimizle inşa etmiş oluruz.

•**Önce düşünüp, sonra konuşmamız gerekir.** Söyleyeceğimiz sözlerin etkisini tartmalı, ondan sonra konuşmalıyız. Aklımıza geleni söylemek, bazen dilimizi öldürücü bir silaha dönüştürebilir ve sonraki planlı sözlerimiz de durumu kurtaramayabilir.

•**Ön yargılarımızı bir kenara bırakmalı; kişiyi değil, mesajı dinlemeye odaklanmalıyız.** Beyin, her zaman kendi konforunu düşünür, kolay öğrenmek için karşıdaki kişiyi etiketler. “Cahil, eğitimsiz, tecrübesiz ….” ve daha nice etiketle karşımızdakini dinlersek söylediği çok önemli şeyleri ve belki bir problem karşısında bizim aklımıza gelmeyen ve kendisinin önerdiği çözümü ıskalayabiliriz.

•**Anlaşılmak için önce anlamalıyız!** Karşımızdaki kişilerin hep bizi anlamadığından yakınırız, peki biz karşımızdakinin içinde bulunduğu durumu, yaşadıklarını değerlendirerek ve onu anlamaya çalışarak iletişim kurabiliyor muyuz? Kısaca empati kuruyor muyuz ki karşı taraftan bekliyoruz?

Empati olmaz ve kişilerle etkili bir iletişim kurulmazsa, iş ve özel hayatımızdaki iletişim kazaları da kaçınılmazdır. Bu yüzden kendimizi empati kurmaya ve iletişimimizi etkin kılmaya zorlamalıyız. Evet, zorlamalıyız çünkü bu çaba gerektiren bir eylemdir ve bu çabayı göstermeye kararlı olmamız gerekir.

Birbirimizi anladığımız ve anlaşıldığımız, 0 İletişim Kazası’yla geçecek bir hayat dilerim.

Gülnur Seymen
Erkurt Holding İşe Alım ve İletişim Şefi

Yorum Yaz

Beğen

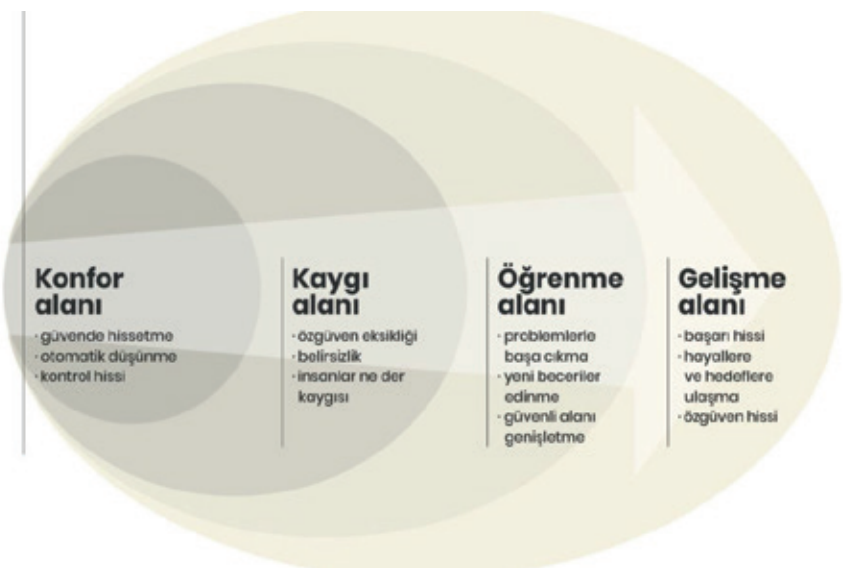
GELİŞİM YOLCULUĞUNDA İLK DURAK: ÖĞRENME

Konfor alanı, bireylerin kendini iyi hissettiği ve kendi için oluşturduğu psikolojik alan olarak tanımlanıyor. Her birey, kendine bir konfor alanı oluşturur ve bu alan sürprizler içermeyen, tanıdık, sadece bireyin kendi kontrolünde olan bir alandır.

Video

Judith Bardwick'in modelinde, konfor alanını takip eden alanlar; kaygı alanı, öğrenme alanı ve gelişme alanıdır.

Konfor alanından çıkıldığında ilk karşılaşılan alan, hiç şüphesiz kaygı alanıdır. Kaygı alanında kişiyi nelerin beklediğini keşfetmek, kişiye özgü bir deneyimdir.



Kişi bu alanda çeşitli çalışmalar yaparak önce kendisiyle iletişim kurmalı, kendini keşfetmelidir. Yani öz farkındalığını oluşturmalıdır.

Öz farkındalığın keşfi için şunları yapabilirsiniz:

-Zihin haritaları yöntemini kullanın

Zorlandığınız konuyu boş bir sayfanın ortasına yazın. Ardından konuyla ilgili "ne, kim, ne zaman ve neden?" gibi sorulara karşılık düşüncelerinizi not edin ve kendiniz için bir plan oluşturun.

-Kendinize sorular sorun ve yanıtlarını not edin. İşte, başlamanıza yardımcı olacak birkaç soru:

- Çalışırken bana en çok ne enerji veriyor?
- Kendime dair inançlarım ne zaman beni yavaşlatıyor?
- Nasıl daha sık geri bildirim alabilirim?
- Kimlerden korkularımla ilgili farklı bakış açıları öğrenebilirim?
- 3-6-12 ay içinde neler gerçekleştirmek istiyorum?

-Koçluk desteği alarak keşfedin. Koçlar, kişinin kendini, değerlerini, hayat amacını keşfindeki yol arkadaşlarıdır.

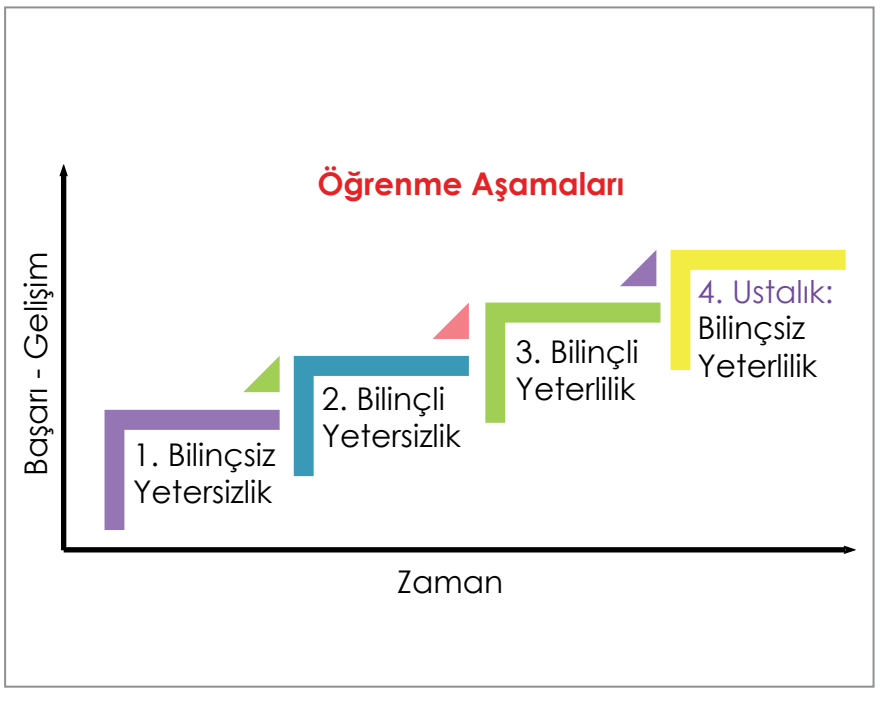
-Terapi alın.

-Korku alanımızı oluşturan gölge yanlarımızı bilmek; iletişim kurmak ve gelişmek için bize neyin engel olduğunu anlamaktır. Kendimizi keşfettikçe gölge alanlarımızı öğrenip, kendimizi sabote eden duygu, düşünce ve davranışlarımızı göreceğiz, böylece empati yeteneğimiz de artacaktır.

Kısacası kendinize özgü olan deneyiminizi yaşamak ve kendinizi keşfetmek, gelişim alanına doğru atacağınız ilk adım olacaktır.

Kaygı alanımızdan çıktığımızda bizi bekleyen alan: Öğrenme Alanı. Gelişim yolcuğundaki ilk durağımız.

Öğrenme, bir deneyim sürecidir. Sonsuz başarı ve sonsuz gelişime doğru giden bu süreç, dört evreden oluşur:

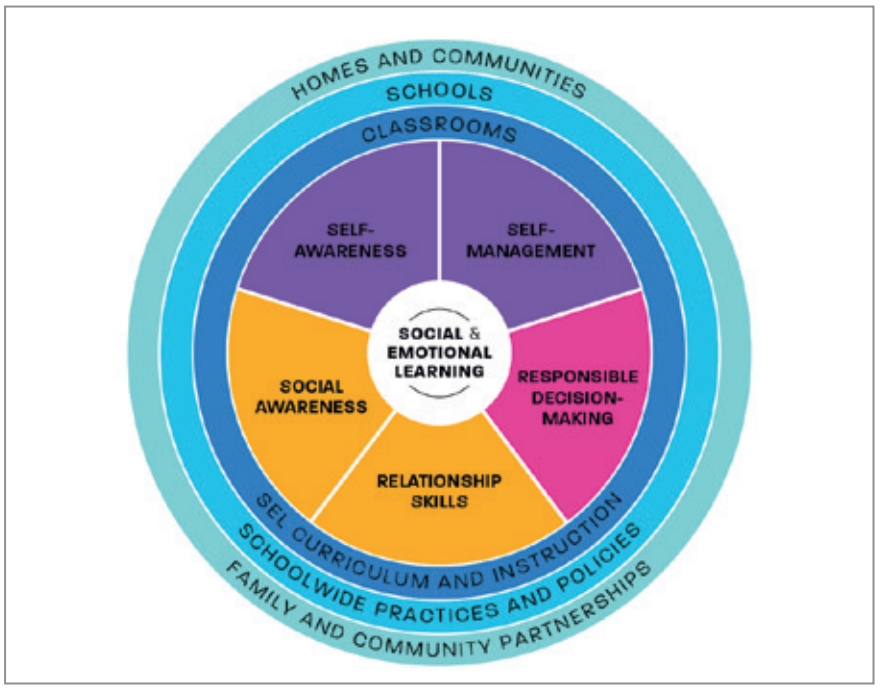


Bilinçsiz-Yetersizlik: Bilginin varlığından habersiz olunduğu ve o bilginin kullanılamadığı aşamadır.
Bilinçli-Yetersizlik: Bilginin varlığından haberdar olunduğu ancak bu bilginin kullanılamadığı aşamadır.
Bilinçli-Yeterlilik: Bilginin varlığından haberdar olunduğu ve bilginin kullanıldığı ancak bilginin otomatik yapılamadığı aşamadır.
Bilinçsiz (Bilinç Dışı)-Yeterlilik: Bilginin varlığından haberdar olunduğu ve bilginin otomatik olarak kullanılabildiği aşamadır.

Kişiler, yeni bir bilgi keşfettiğinde “Bilinçsiz Yetersizlik” alanından “Bilinçli Yeterlilik” alanına hızlıca geçiş yapmış olur. Öğrenilen bu bilgilerin yapılan işlere yansıması aşamasıyla, öğrenme tam olarak gerçekleşmiş olur.

Uyum sağlayabilen ve ileriye yönelik öğrenen kişiler, her kurum gibi bizim kurumumuz için de çok değerli. **Kişisel öğrenimimize yatırım yaptığımızda, kariyer gelişimimizde uzun vadeli kazançlar elde ederiz.** Microsoft CEO'su Satya Nadella, kendisiyle yapılan bir söyleşide "Her şeyi öğrenen kişiler, her şeyi bilen kişilerden her zaman daha iyi iş çıkaracaklar" diyerek öğrenmenin önemini yinelemiştir. Buraya tıklayarak yazının orijinaline ve söyleşiye erişebilirsiniz.

Sosyal Duygusal Öğrenme: Beynin ve Kalbin Buluşma Alanı



Son yıllarda her alanda değişimin hızlandığı dünyamızda, anlayış, saygı ve duyarlılığa dayanan iletişim becerileri, başkalarıyla iletişimimizi belirleyen unsurların başında geliyor.

Sosyal ve Duygusal Öğrenme, alışılmış düşünme ve ön yargılardan kaçınmamızı sağlayan, başkalarına yeni bir özen ve anlayışla bakmamıza izin veren bir yaklaşımdır.

Sosyal ve duygusal öğrenme, eğitim ve insan gelişiminin ayrılmaz bir parçasıdır. Kariyerimizdeki başarımızı yükselttiği gibi; nezaket, paylaşım ve empati gibi olumlu sosyal davranışları da artırmaktadır.

Sosyal ve duygusal öğrenme, aşağıdaki beş kavramı içerir:

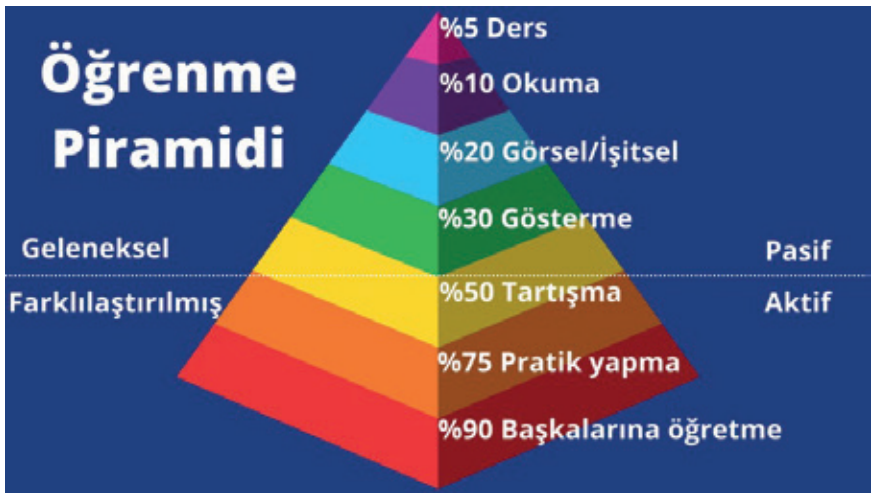
Öz Farkındalık
Öz Farkındalık, kişinin kendi duygularını, kişisel hedeflerini ve değerlerini anlamasını içerir.

Öz Yönetim
Öz Yönetim, kişinin kendi duygu ve davranışlarını düzenleme yeteneğini kolaylaştıran beceri ve tutumları gerektirir. Bu kavram, kişisel ve eğitici hedeflere ulaşmak için hazzı erteleme, stresi yönetme, dürtüleri kontrol etme ve zorluklara karşın yola devam etme becerisini içerir.

Sosyal Farkındalık
Sosyal Farkındalık, farklı geçmişlere veya kültürlere sahip olanları anlama, empati kurma ve onlara şefkat duyma yeteneğini içerir.

İlişki Becerileri
İlişki Becerileri, kişilerin sağlıklı ve faydalı ilişkiler kurmalarına, sürdürmelerine ve sosyal normlara uygun hareket etmelerine yardımcı olur. Bu beceriler, açık bir şekilde iletişim kurmayı, aktif bir şekilde dinlemeyi, iş birliği yapmayı, uygun olmayan sosyal baskıya direnmeyi, çatışmayı yapıcı bir şekilde müzakere etmeyi ve gerektiğinde yardım almayı içerir.

Sorumlu Karar Verme
Sorumlu Karar Verme, çeşitli ortamlarda kişisel davranış ve sosyal etkileşimler hakkında yapıcı seçimler yapmayı öğrenmeyi içerir. Etik standartları, güvenlik endişelerini, riskli davranışlar için doğru davranış normlarını, kendinin ve başkalarının sağlığı ve refahını dikkate alma ve çeşitli eylemlerin sonuçlarının gerçekçi bir şekilde değerlendirilmesini gerektirir.



“Bilinçli-Yetersizlik” ve “Bilinçli-Yeterlilik”, öğrenme için önemli basamaklardır. Bu basamaklar arası geçiş, yine kişiye özel deneyimlerden biri olmakla birlikte, Edgar Dale’in öğrenme piramidiyle de açıklanabilir.

Bu piramitte öğrenme metotlarının, bilginin kalıcılığına etkileri ele alınır.

Siz de sürekli öğrenmeyi, kendi metotlarınızı keşfederek ve günlük rutininiz haline getirerek işleri kolaylaştırabilirsiniz. Bunu nasıl yapacağınız konusunda bir fikriniz yoksa aşağıdaki birkaç öneriyi uygulayabilirsiniz:

Başkalarından Öğrenmek
Birlikte vakit geçirdiğiniz insanlar sonsuz bilgi kaynaklarıdır. Farklı bir öğrenme topluluğu oluşturmak, size yeni bakış açıları sunacak ve sizi tek bir düşüncenin hâkim olduğu çevrelerden uzak tutacaktır. Daha önce tanışmadığınız biriyle her ay bir merak kahvesi içmeyi hedefleyip, işinizle ya da kişisel merakınızla ilgili yeni bilgiler edinebilirsiniz.

Eleştirel Kişilerle Bağlantı Kurmak
Bir soruna ya da fırsata normalden farklı bir bakış açısıyla baktığımızda, bildiklerimizi bir kenara bırakabiliyoruz. Bize meydan okuyan ve bizden farklı düşünen insanlarla vakit geçiriyorsak, bunun yaşanması daha olasıdır. Eleştirel kişilerle bağlantı kurmanın amacı, anlaşmak veya tartışmak değil; onları dinlemek ve bu kişilerden ne öğrenebileceğinizi düşünmektir.

> “Bir şekilde sizden tamamen zıt deneyimlere sahip insanlar arayın. Böylece olaylara farklı bakış açılarıyla bakmayı öğrenmiş olacaksınız.”

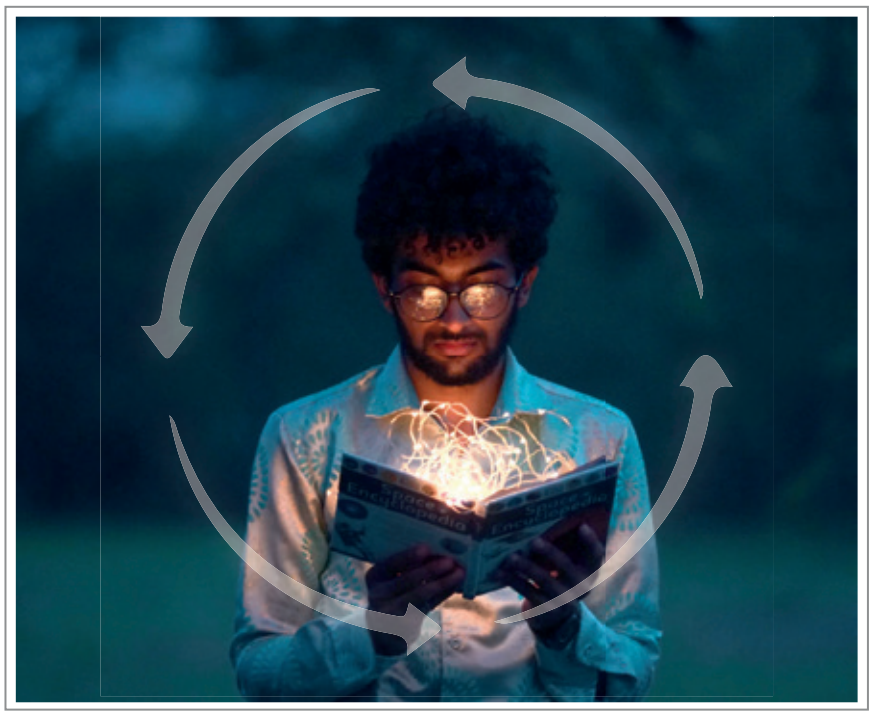
Deney Yapmak
Bir deneyin etkili olması için bilinçli bir seçim olması ve bir öğrenme fırsatı olarak değerlendirilmesi gerekir. Uyguladığınız deneyleri ve yol boyunca öğrendiklerinizi takip ettiğiniz bir öğrenme günlüğü tutun. Bu deneylerin laboratuvar deneyi olması şart değil. İşlerimizi yaparken deneyimlediğimiz her yeni yöntem, bir deneydir. Bilinmeyeni keşfetmenin doğası gereği bazı deneylerin başarısız olmasına hazırlıklı olmanız önemli.

Kolektif Bir Müfredat Oluşturmak
Günümüzün dalgalı ve değişken kariyerlerinde, herkes öğrenci ve aynı zamanda da öğretmen. Ekip olarak, karşılıklı olarak öğrendiğiniz ve öğrettiğiniz toplu bir müfredatı nasıl oluşturabileceğinizi düşünün.

Öğrenme basamaklarındaki sonraki aşama Bilinçsiz (Bilinç Dışı)-Yeterlilik. Bu basamakta, kişiler yaptığı her işin bilincindedir. Bunu otomatik olarak yapar, ancak burası aynı zamanda yaptığı her işe değer katma alanıdır. Judith Bardwick modelindeki gelişim alanında da bulunan başarma hissi ve özgüven bu alanın etkileridir.

Bizi sürekli gelişim alanında tutabilecek önerilerimiz ise şöyle:

Alışkanlıkları ve Kısıtları Saptamak
Hepimizin, bugün bulunduğumuz yere gelmemize yardımcı olan alışkanlıkları var. Ancak alışkanlıklar, farklı şeyler yapmanın yollarını veya denenebilecek yeni yaklaşımları fark etmemizi engelleyen kör noktalar doğurabilirler.



Yeniden Öğrenmek
Yeniden öğrenmek, güçlü yönlerimizi uygulamaya geçirme şeklimizin her zaman değiştiğini ve potansiyelimizin devinim içinde olduğunu kabullenmektir. Yeteneklerimizin mevcut durumumuza nasıl uyarlanmaları gerektiğini düzenli olarak yeniden değerlendirmemiz gerekiyor.

Güçlü Yönleri Geliştirmek
Güçlü yönlerimizi daha da güçlendirmenin yollarından biri, onları mümkün olduğunca farklı durumlarda kullanmaktır. Güçlü yönlerinizi benzer durumlarda uygulamakta çok rahatlarsanız, gelişiminiz durur. Bu yönlerin geliştirilmesi, günlük işlerinizin dışında destek sağlamak ve sorunları çözmek için güçlü yönlerinizi nasıl kullanacağınızı yeniden öğrenmeyi içerir. Bu süreci; ağınızda, gönüllü olduğunuz kuruluşlarda ve hatta dâhil olduğunuz yan projelerde hayata geçirebilirsiniz.

Geri Bildirimler Almak
Becerilerinizi başka birinin bakış açısından görmek, yeniden öğrenme fırsatlarını belirlemenize yardımcı olacaktır. Geri bildirim istemek, gelişiminizin kör noktalarını görmenize ve ilerlemenizin kontrolünü geri almanıza yardımcı olabilir. Amacınız yeniden öğrenmek olduğunda, iletişim kurduğunuz insanlara daha da iyi sorular sormanız, onları, geri bildirimlerini samimi şekilde paylaşmaya teşvik eder ve sizin de daha doğru geri bildirimler almanızı sağlar.

Dayanıklı Olmayı Yeniden Öğrenmek
Yeniden öğrenme, dayanıklılık gerektirir. Kişisel ilerlemeniz konusunda karamsar hissediyorsanız pes etme eğiliminde olabilirsiniz. Neyin işe yaradığına yeniden odaklanmak, ilerlemeye devam etmenize yardımcı olabilir.

Burada bahsettiğim metotlardan kendinize en uygun olanı seçebilir ya da farklı öğrenme yöntemleri belirleyebilirsiniz. Önemli olan, hayatın sürekli değiştiğini ve bu değişime ayak uydurmak için kendimizi yenileyerek sürekli geliştirmemiz gerektiğini fark etmemiz.

Gelecekte iş dünyasının nasıl dönüşeceğini tahmin edemiyoruz. Öğrenme, öğrendiklerimizi güncelleme ve yeniden öğrenme becerilerimize yatırım yapmak, anı değiştiren fırsatlara hazırlığımızı ve yol boyunca yaşayacağımız kaçınılmaz zorluklara karşı direncimizi artırmamıza yardımcı olur. Bu yolculukta kullanacağımız aracımız olan empati ise, iletişim becerilerimizi artırmamızda ve sürekli gelişim alanında kalmamızda bize destek olan bir diğer unsurdur.

Gelişim yolculuğunuzun empati kurarak ve iletişimle geçmesini, bu yoldaki kilometre taşlarınızın başkalarının hayatında da fark yaratmasını dilerim.

Nazlı Zeynep Şahnaoğlu
Erkurt Holding Eğitim ve Gelişim Şefi

Kaynak: www.casel.org/fundamentals-of-sel/

Yorum Yaz

Beğen

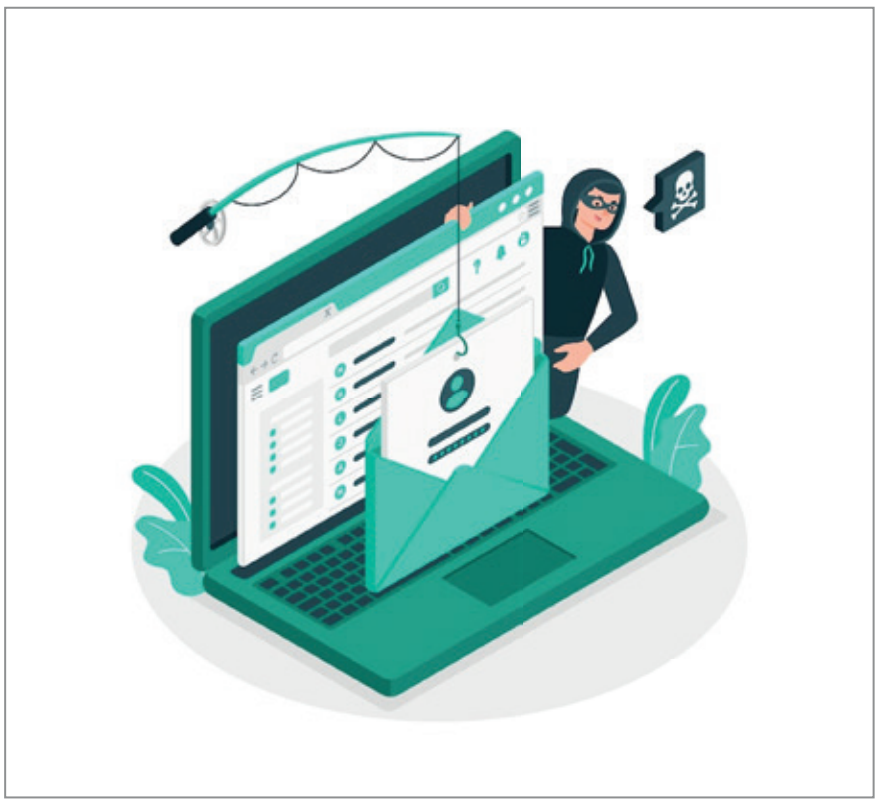
E-POSTA İLE GELEN TEHDİT

Teknoloji hayatımızın her anını etkiliyor; tabii ki iş hayatımızı da. Sabah kalktığımızda günlük haberleri cep telefonumuzdan takip ediyor, o gün nasıl giyineceğimize hava durumu yazılımından destek alarak karar veriyoruz.

İletişim için eskiden sadece telefon ve kısa mesaj (SMS) kullanırken, şimdilerde bu ihtiyacımızı birçok yazılımla karşılıyoruz. İş hayatında ise elbette en çok kullandığımız iletişim aracı, elektronik postalar; bir diğer adıyla e-postalar.

Teknolojinin yararlarının yanında birtakım riskleri de var. Teknolojiyi bu kadar yoğun kullanan bireyler olarak çok dikkatli olmalıyız. En çok kullandığımız iş aracı olan e-posta, saldırganların hedefleri arasında da ilk sıralarda geliyor. Bilgi sistemlerimizi çeşitli siber güvenlik yazılımlarıyla koruyoruz. Oldukça gelişmiş olan bu yazılımlar, virüslü dosyaları engellemekte bir hayli başarılılar. Bu tarafta engellenen kötü niyetli kişiler, firmalara zarar verebilmek için oltalama (phishing) ismi verilen saldırı çeşidini kullanıyorlar.

Bu yöntemle, kullanıcıların dalgınlıklarından ya da dikkatsizliklerinden yararlanarak sahte e-postalar, sahte web sayfaları ve benzeri yöntemlerle şifre ve kullanıcı isimlerini ele geçirebiliyorlar. Bu şifreyle şirket kaynaklarına ulaşabiliyor, bilgi güvenliğine; “gizlilik, erişilebilirlik ve bütünlük” anlamında ciddi zararlar verebiliyorlar.



Bu tip saldırılarda önce, posta hesabını ele geçirenler, sahte bir mail gönderiyor. Seçilen başlık –örneğin “Fatura” olsun– altında, içinde virüs bulunmayan bir e-posta geldiği için, sistemler bunu normal bir e-posta gibi karşılıyor. Gelen e-postanın bir eki var gibi gözükse de bu bir ek değil, bir resim dosyası olduğundan, bu dosyaya tıklayınca bir web sitesine yönlenen link çalışıyor. Buradan kullanıcının bilgisayarına bir PDF iniyor ve bu PDF’in içinde de başka bir web sayfasına giden linkler bulunuyor.

Sistemler, ilk tıklamada açılan siteyi engelliyor fakat bazı kullanıcılar, cep telefonundan ya da uzaktan çalışırken evden bu linke tıklayabiliyor.

Çalışanlar, şirket içindeki yüksek güvenlik sistemlerine her yerde sahip olamayabilirler. Bu da virüsün yayılmasına sebep oluyor.

Maalesef, bilişim okur yazarlığı üst düzeyde olan kullanıcılar bile, bu tür tuzak e-postalara maruz kalabiliyorlar. Hepimiz, gün içindeki yoğunluk, iş stresi ya da dikkatsizlikten dolayı bu tür tuzaklara düşebiliriz. İşte "Kullanıcı Farkındalığı" tam da bu demek. Bir süredir şirket eğitim portalımızda yayınlanan ISO 27001 Bilgi Güvenliği Farkındalığı eğitiminde, biz de bu tür sorunlara değindik.

Bu tür durumları yaşamamak için;

•E-posta tanıdık bir kişiden bile gelse, iş ihtiyacı için gelmiş olmasına dikkat etmeliyiz.
•Ekteki dosya, bizim görev tanımımızla ilgili değilse, göndereni hemen uyarmalıyız.
•İş tanımımıza uygun bile olsa, gelen ekler bizi anlamsız program ya da web sayfalarına yönlendiriyorsa, hemen işlemi kesip ilgili birimlere haber vermeliyiz.

Bu tür durumlarda, dikkatli kullanıcıların bir oltalama riski olduğunu siber güvenlik ekiplerine bildirmeleri, hızlı reaksiyon alınabilmesi için oldukça önemli. Bu şekilde yapılan bilgilendirmeler, bilgi güvenliği olay ihlali konusundaki olgunluğun artığını gösterir ki hedefimiz de gerek eğitimlerle, gerek böyle yazılarımızla, gerekse de şirket içi bilgilendirme görsellerimizle, tüm çalışanlarımızın bu bilincini en üst seviyeye taşımak.

Etkin bir bilgi güvenliği yapısına, ancak siz değerli arkadaşlarımızın dikkati ve gayretiyle ulaşabiliriz. Bilgi güvenliğinin en önemli halkası, insandır. Bizler ne kadar dikkatli olursak –hem iş hem de özel hayatımızda– bu tür siber tehditlerden de o kadar korunmuş oluruz.

Birlikte ve Daima!

Erkan Tokyürek
Erkurt Holding Siber Güvenlik ve Bilgi Güvenliği Şefi

Yorum Yaz

Beğen

KETOJENİK DİYETLERDE MERAK EDİLENLER

Bu yazımda, diyet camiasıyla uzaktan yakından ilgilenen herkesin tanıdığı, en azından ismini bildiği ketojenik diyet konusuna değineceğim. Ketojenik diyet nedir, etki mekanizması nedir, çeşitleri var mıdır, hangi durumlarda kullanılabilir ya da kullanılmalıdır, sağlık açısından herhangi bir risk teşkil eder mi, zayıflamada nasıl bir etkisi vardır gibi akıldaki sorulara cevap olması adına özet bilgiler sunacağım.

Ketojenik diyet, vücudun enerji metabolizması için gerek duyduğu enerjinin başlıca kaynağının, glikoz yerine yağlar tarafından sağlanması sonucu, açlığın metabolik etkilerini taklit ederek, özellikle epilepsi hastalarında dirençli epileptik nöbetlerin kontrolünde etkili olmasını sağlayan tedavi yöntemlerinden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Klasik ketojenik diyet veya kısaca klasik keto olarak bilinen orijinal ketojenik tedavi, 1923'te, epilepsi tedavisi için Mayo Clinic'ten Dr. Russell Wilder tarafından tasarlanmıştır. Bunun yanında yine Alzheimer ve Parkinson gibi pek çok nörodejeneretif hastalıklar için de umut vadeden ve hâlâ üzerinde çalışılan bir diyet türüdür.

Birçok ketojenik diyet türü ve uygulama biçimi vardır, ancak genel olarak diyet, yağ oranının %80 ve üstü tutulduğu, günlük karbonhidrat alımının 50 gramın üstüne çıkılmadığı bir diyet tipidir. Oruç tutmanın etkilerini taklit eden bir beslenme şeklidir. Ketojenik diyet türlerinde, vücut başlıca enerji kaynağı olan glikoz yerine, yağ kullanmaya başlar. Karaciğerde keton cisimleri oluşur. Bu, beynin glikozdan sonra kullanabileceği tek enerji kaynağıdır. Keton cisimleri asidiktir ve vücutta uzun süre üretildiğinde, kanda ve idrarda "ketoasidoz" oluşumuna sebep olabilmektedir.

Beyin, fonksiyonlarını yerine getirebilmesi için birincil enerji kaynağı olan glikozla çalışmaya adapte olduğundan, bu durum baş ağrısına ve bilinç bulanıklığına sebebiyet verebilmektedir.Vücudu bilinçsizce ketoz durumuna getirmek, aynı zamanda kan içeriği dengesinin bozulması nedeniyle sağlık açısından risklidir ve ciddi problemlere neden olabilir.

Kısa dönemde ketojenik diyet, ketoasidoz durumunun yanında; kabızlık, kan şekeri düşüklüğü, kusma, gastroözefagial reflüde artış, şiddetlenme, alevlenme, yorgunluk, ağızda kötü koku gibi durumlara sebep olabilmektedir.

Hatta bu durum, "keto gribi" olarak adlandırılmaktadır. Uzun vadede ise dislipidemi dediğimiz kan yağlarında bozukluk, böbrek taşı oluşumu, vitamin mineral yetersizlikleri ve kemik sağlığı üzerinde olumsuz etkiye sebebiyet verebilir. Çeşitli vitamin ve minerallerce zengin kompleks karbonhidratlar olarak adlandırdığımız tam tahıllı ürünler ve meyveler, başlıca sağlıklı karbonhidratlar olup, bu tür besinlerin de sınırlandırılıyor olması, vücudumuz için gerekli olan besinlerle kolayca sağlanabilen mikro besin öğesi alımında yetersizlik meydana getirmektedir.

Gelelim, en çok duyduğumuz, hep o yönünü bildiğimiz kısma: Zayıflama!

Keto diyeti, zayıflama denilince akla ilk gelen, internete yazdığımızda hemen karşımıza çıkan diyet türlerinden biri. Yapılan çalışmalar, ketojenik diyetin diğer düşük yağlı ve daha yüksek karbonhidratlı diyetlere göre herhangi bir üstünlüğü olmadığını söylüyor. Kısa dönemde ketojenik diyetler daha fazla kilo kaybı sağlıyor gibi gözükse de uzun vadede, örneğin bir yılın sonunda verilen toplam kilo kaybının benzer olduğu belirtiliyor. Öyleyse zayıflamak için hangi diyeti yapalım?

Ketojenik diyetler, sürdürülmesi zor diyetlerdir ve bilinen sağlık risklerinin yanında, uzun vadede etkinliği hâlâ tam olarak aydınlatılmayan riskleri de bulunmaktadır. Uygulandığında olumlu etkileri olduğu bilinen dirençli epilepsi hastalarında bile, sürdürme zorluğu ve vitamin mineral yetersizliği meydana getirmesi nedeniyle, ilk tercih edilen tedavi yöntemi değildir ki uygulama sırasında hastalar, uzmanlar tarafından multivitamin desteğiyle sıkı bir şekilde takip edilmektedir.

Sonuç olarak, sağlıklı, yeterli ve dengeli beslenmeyi öğrenmedikçe; kısa süreli, yaşam tarzına ve sosyal hayata uygun olmayan diyetler yapıldıkça; kısa süreliğine kilo kaybedilecek, diyet bırakılır bırakmaz ise yine kaybedilen kilo, belki de daha fazlası geri alınacaktır.

O süreçte yaşanan stres ve sağlık problemleri ise sizinle birlikte olacaktır. Sağlıklı ve kalıcı ağırlık kaybı sağlamak için; size özel hazırlanmış, yaşam tarzınıza uygun, vücudunuz için gerekli makro ve mikro besin öğelerini içeren yeterli ve dengeli, bir diyetisyen tarafından planlanmış bir beslenme programı uygulamayı önermek en doğrusu olacaktır. Ketojenik diyet vb. çeşitli diyet türlerinin uygulanması gerektiği bir durumda ise mutlaka bir uzman kontrolünde planlanması ve sürdürülmesi gerekmektedir.

Sağlıklı ve zinde günler dilerim,

İrem Üşenmez
Diyetisyen

Yorum Yaz

Beğen

BUNU BİLİYOR MUYDUNUZ?

KEŞFEDİLEN YENİ DÜNYA: “METAVERSE”

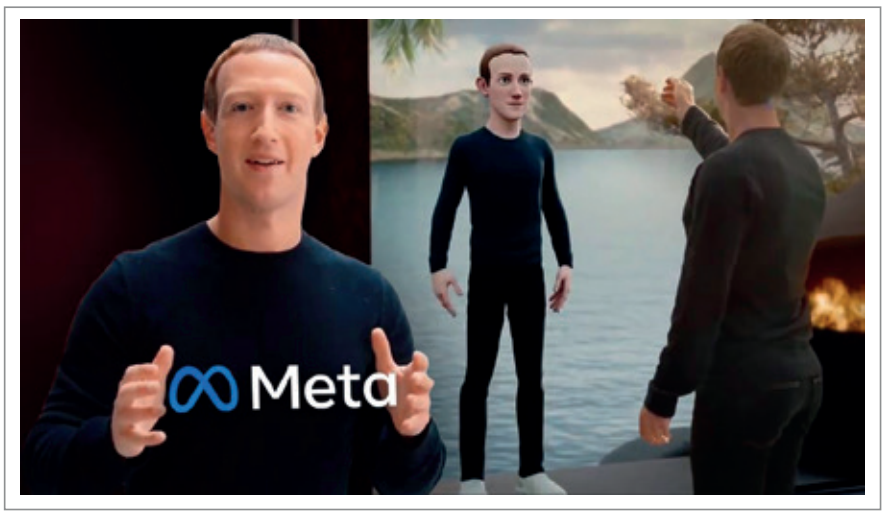
Meta şirketinin CEO’su Mark Zuckerberg'in eski adı Facebook olan şirketinin ismini Meta olarak değiştirmesi ile Metaverse, dünya gündeminde en çok konuşulan konulardan biri haline geldi. Konsept, dünya kamuoyunda tartışılmaya devam ederken, Metaverse şirketlerinde büyük rakamlara yapılan arsa satışları da kamuoyunun en çok merak ettiği konuların başında geliyor.

İnsanların hiçbir fiziksel çaba harcamaksızın, artırılmış sanal gerçeklik cihazları sayesinde tamamen zihinsel olarak kendilerini hissettikleri algısal evrene, Metaverse ya da sanal evren deniyor. Bu evren bilgisayarlar, android cihazlar ve 3D cihazlar sayesinde, insan bilişinin yapay bir fiziksel ortama dâhil olmasını sağlıyor.

Bu kavram, esasen Neal Stephenson'ın bilim kurgu romanı Parazit'te geliştirildi. Meta evrenin temelinde, her bir kullanıcının bir karakteri ya da avatarı kontrol ettiği bir artırılmış gerçeklik yer alıyor.

Deloitte Kanada’nın Teknoloji, Medya ve Telekomünikasyon Araştırma Direktörü Duncan Stewart, teknoloji şirketlerinin önümüzdeki dönemde Metaverse’te varolabilmek için milyarlarca dolarlık yatırımlar gerçekleştireceğini söylüyor. Stewart, “Metaverse evreninde yer almak isteyen firmaların, bu fırsatı değerlendirmek için, 2025’e kadar pazara yatırım yapmaları gerekiyor” diyor. Bu tarihten sonra yatırım kararı alanların ise bu değişim rüzgârını kaçıracağını belirtiyor.

Duncan Stewart, şu anki Metaverse yapısının ABD'li yazar Neal Stephenson'ın 1992 tarihli ‘Snow Crash' (Türkçeye “Parazit” olarak çevrildi) kitabında ilk kez tarif ettiği “sanal evren = metaverse” kavramına uymadığını, zira bu evrende insanların bir noktadan başka bir noktaya, yanlarındaki her şeyle birlikte kolayca geçebildiklerini belirterek, “Dolayısıyla şu anda düşünülen anlamda bir Metaverse yerine bir grup ‘miniverse' (ufak evren) mevcut” diyor.



Uzmanlara göre Metaverse, tüm markaların aradığı “farklı deneyimler sunma” amacına hitap ediyor. Elbette, bu deneyimin markayla bağlantısının güçlü olması, kritik önem taşıyor. Stratejisi doğru kurulduğunda Metaverse, markalara sürekli ve gerçek zamanlı olarak birebir iletişim ortamı sunuyor. Bu yönüyle Metaverse, bir oyun ya da eğlence alanı olmaktan daha çok, hem kullanıcılar hem de firmalar için, yeni bir keşif ve dönüşüm sahası olarak karşımıza çıkıyor.

Kaynak:
www.academy.binance.com
www.marketingturkiye.com.tr
www.iha.com.tr
www.aa.com.tr
www.hurriyet.com.tr

Bizden

Erkurt Ailemize Katılanlar

Fatma YAVUZARSLAN
Üretim Planlama ve Kontrol
Kıdemli Uzmanı

FORMFLEKS CEMRE ŞUBESİ

Özgün Can DAMARLI
İç Denetim
Kıdemli Uzmanı

ERKURT HOLDİNG

Erdem ŞİMŞEK
Muhasebe
Şefi

ERKURT HOLDİNG

Aydın SÖNMEZ
Kalite
Operatörü

BEKALP KALIPÇILIK

Ahmet AĞDAŞ
Fiig Hattı Pres
Operatörü

FORMFLEKS DOSAB
ERKURT ŞUBESİ

Alper DANACI
Fiig Hattı Pres
Operatörü

FORMFLEKS DOSAB
ERKURT ŞUBE

Hakan ALTUN
Asfalt Çekim Hattı İstif
Operatörü

FORMFLEKS DOSAB
ERKURT ŞUBESİ

Mustafa YILDIRIM
Fiig Hattı Pres
Operatörü

FORMFLEKS DOSAB
ERKURT ŞUBESİ

Abdülsamet BOZKURT
Poliüretan Serme
Operatörü

FORMFLEKS OSB ŞUBESİ

Begüm Dilhan ÜSTÜNER
Üretim Planlama ve Kontrol
Şefi

FORMFLEKS OSB ŞUBESİ

Berat ATEŞ
Tasarım
Uzmanı

FORMFLEKS OSB ŞUBESİ

Berkay TATLISU
Lojistik
Uzmanı

FORMFLEKS OSB ŞUBESİ

Ece ÜLKER ÖZYILDIZ
Kalite Kıdemli
Uzmanı

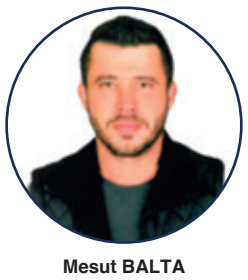
FORMFLEKS OSB ŞUBESİ

Ertuğrul DURAN
Fiyat Analiz
Uzman Yardımcısı

FORMFLEKS OSB ŞUBESİ

Koray AYDIN
Proje
Teknisyeni

FORMFLEKS OSB ŞUBESİ



Mesut BALTA
Elektrik Bakım
Operatörü

FORMFLEKS OSB ŞUBESİ

Rıza ACERALBUSTAN
Poliüretan Serme
Operatörü

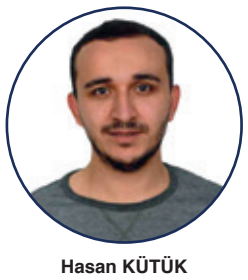
FORMFLEKS OSB ŞUBESİ

Şaban UYSALAL
Honeycomb
Operatörü

FORMFLEKS OSB ŞUBESİ

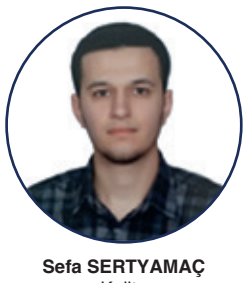
Gülçin VATANSEVER
İnsan Kaynakları
Uzmanı

FORMFLEKS TAYSAN ŞUBESİ



Hasan KÜTÜK
Elektrik Bakım
Operatörü

FORMFLEKS TAYSAN ŞUBESİ



Sefa SERTYAMAÇ
Kalite
Uzman Yardımcısı

FORMFLEKS TAYSAN ŞUBESİ

Bizden

Dünyaya Hoş Geldiniz

Formfleks Erkurt Şubesi’nde Pres Kesim Operatörü olarak çalışan Şerife Özmen'in kız ve erkek ikiz çocukları dünyaya geldi.

Formfleks Gölcük Şubesi’nde Poliüretan Pres Operatörü olarak çalışan Selçuk Çık'ın erkek çocuğu dünyaya geldi.

Formfleks Gölcük Şubesi’nde İdari Mal Kabul Görevlisi olarak çalışan Cavit Öner'in erkek çocuğu dünyaya geldi.

Mutluluklar Dileriz

Formfleks DOSAB Erkurt Şubesi’nde Kalite Operatörü olarak çalışan Ferdi Emeç evlendi.

Acı Kaybımız

Formfleks OSB Şubesi’nde çalışan Ar-Ge Proje Teknisyeni olarak çalışan Kaya Ali Arı'nın annesi vefat etmiştir.

Formfleks OSB Şubesi’nde Üretim Operatörü olarak çalışan Hacer Karademir'in annesi vefat etmiştir.

Erkurt Ailesi olarak, çalışanlarımıza ve ailelerine başsağlığı dileriz.

E-Parola içeriklerini değerlendirmek ve önerilerinizi bize iletmek için aşağıdaki **GÖRÜŞ İLET** butonuna tıklayabilirsiniz

BİZİ DEĞERLENDİRİN

GÖRÜŞ İLET

SİZE NASIL YARDIMCI OLABİLİRİZ?

Sorun yaşadığınızda veya bilgi güvenliği riski gördüğünüzde, şirket cep telefonlarından ve dâhili telefonlardan **2222**'yi arayarak 7/24 Dijital Dönüşüm ekibine ulaşabilir, yaşadığınız sorunu veya risk bildirimini teknik ekibimize aktarabilirsiniz.

Şirket Hattı ve Dâhili Telefonlardan Erişim İçin;

2222

Kişisel Hatlardan Erişim İçin;

0 536 271 36 48

BİLGİ GÜVENLİĞİ HERKESİN GÖREVİDİR!

siberguvenlik@erkurtholding.com.tr

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

erkurt-holding erkurtholding alptemocinbeklervakfi erkurt-holding erkurtholding.com.tr

birlikte ve daima

BEINGLOBAL

erkurtholding