

**Biz Birlikte
Biriz ve Ancak
Berabersek
Başarabiliriz.**

73

Âli Kerem Alptemoçin 03

Liderimizin Mesajı

Makale 08

Funda Karagöz

Kadınların Gücü
Toplumsal Dönüşümün Anahtarı

Makale 12

Arife Koman

Dijital Geleceğe
Güçlü Adımlar

Makale 16

Mustafa Numan Ural

Uzun Yaşam Mümkün Mü?
Sirkadiyen Ritim, Diyet ve Aralıklı Oruç

Bizden 18

09 Haberler

Makale 10

Murat Yıldırım

Finansal Okuryazarlığımızı
Geliştirelim

14 Makale

İş Güvenliği Ekibi

Davranış Odaklı
İş Güvenliği

17 Erkurt Sosyal Ağ

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

Adresi:
Minareliçavuş Bursa OSB Mah.
Gri Cad. No: 38 Nilüfer / BURSA
T: (0224) 314 10 00
e-mail: e-parola@erkurtholding.com.tr
www.erkurtholding.com.tr

İmtiyaz Sahibi:
Âli Kerem ALPTEMOÇİN
Hazırlık:
Erkurt Holding İletişim Liderliği



Âli Kerem Alptemoçin
Erkurt Holding Yönetim Kurulu Başkanı & CEO

Erkurt Ailesinin Değerli Fertleri,

İçinde bulunduğumuz Ramazan ayının manası ve bereketi ülkemizin, ailelerimizin ve bizlerin üzerinde olsun. Tutulan oruçlar, verilecek fidye ve fitreler kabul olsun.

Optimizasyon 360 toplantılarının ilk toplantılarını yaptık. Ben çok keyif aldım. Hatta Mart'ın son haftasındaki toplantıları ipe çekiyorum. Gelişime, iyileştirmeye açık pek çok alan tespit ettik. Bu tespitleri yapabiliyorsak, standardından uzaklaşmış sapma var demektir. Sapma varsa, israf var demektir. İsraf da boşa harcanan vakit ve nakit demektir. Bu işin üzücü tarafı elbette. Ama biz bardağın dolu tarafından bakalım. Gelişime açık yerlerin olduğuna sevinelim ama bir dakika gecikmeden iyileştirme çalışmalarına başlayıp sapma olan yerleri önce standartlaştıralım, sonra da geliştirelim. Konuyu iyi anlamış ve hazırlanmış tüm ekiplere, başta Mert Bey olmak üzere çok teşekkür ediyorum. Bundan sonra hayata hep bu gözlükle bakacağız.

Eylül ayından bu yana, IFS-IMAS kullanımını geliştirmek ve iyi bir dijitalleşmenin hayatımıza katacağı olumlu kazanımlara bir an evvel ulaşmak için Gölcük'te her hafta, Bursa'da ayda bir toplantılar yapıyor ve gelişimimizi takip ediyoruz. Hem Gölcük'te hem Bursa'da kat ettiğimiz gelişmeler genel olarak tatmin edici olsa da IFS geçişini 31 Aralık 2022 gecesi 00:00'da yaptığımız düşünüldüğünde, 25 aydır IFS ve IMAS ile yaşıyor olduğumuz ve rötarlı bir gelişim gösterdiğimiz aşikârdır. Neden rötar yaptığımız artık geçmişte kaldı. Ancak, her şeyin maliyetler ve kârlılıklar üzerinden değerlendirdiğimiz günümüzün ortamında bu nevi gecikmelerin yarattığı sorunları bir kere daha sizlerle paylaşmak istiyorum. Ne de olsa bu, ciddi ve bedeli ödenmiş, öğrenilmiş derstir.

Önce şu soruyla başlayalım: Neden dijital dönüşüm yapmak istiyoruz veya neden SAP, IFS gibi ERP (Kurumsal Kaynak Planlaması) programlarını kullanmak istiyoruz?

Öncelikle güvenilir ve izlenebilir bilgi toplamak için.

Öyleyse güvenilir ve izlenebilir bilgi toplama neden önemli?

Doğru analiz yapabilmek, sapmaları yakalayıp israfın büyümeden önlenmesini sağlamak ve ekipler arası iletişimi artırmak için önemlidir. Bir diğer deyişle, benim çok sık kullandığım gibi, şirketlerimizin sezgiyle değil veriyle yönetilmesi için. Daha kurumsal, daha profesyonel olmak için. Süreçlerle yönetilen bir firma olmak için.

Süreçlerle yönetim neden bu kadar önemli?

Çünkü süreçler, kurumun kurumsallığının ve çalışanın can simididir. Bir kriz anında ya da sapma yönetiminde çalışanın başvuracağı, kendini koruyacak can simididir. Risk yönetimidir de bir anlamda.

ERP, kurumsallıkla birebir ilintilidir. Çünkü birlikte çalışmayı, takım çalışmasını, kurallara uymayı, süreç takibini gerektirir.

Formfleks, üretim yapmak için 37 tanesi yurtdışında kalanı Türkiye'den olmak üzere 154 farklı firmadan hammadde satın alımı yapmaktadır. Üstelik bu rakama, hizmet ve indirekt satın alımlar dahil değildir. Onları da ilave ettiğimizde sayı iki binin üzerinde. İki bin adedin üzerinde firmadan alınan hammadde ve hizmetler, 7 farklı lokasyonda 1500'ten fazla referansa dönüştürülerek, 180 kadar müşteriye sevk edilmektedir. Her gün bu işleri yapıyoruz. Her gün tüm şubelerimize onlarca tır yanaşılıyor. Allah bereket versin, işimiz var. Ancak bu kadar iş, belli süreç ve sistem olmaksızın hatasız ve manuel yapılamaz. Biz, işlem adedi ve çeşitliliği bakımından ERP kullanmadan üretim yapabilecek bir firma değiliz.

O nedenle IFS kullanımına geçtik. Fakat bu nevi programlar, iyi sonuç verebilmeleri ve süreçlere katkı sağlayabilmeleri için kuralına göre yürütülmesi gereken programlardır. Türkçesi, bazı işleri sürece

uygun yöneteyim, bazı işleri de işime geldiği gibi veya eski sistemden alıştığım gibi yöneteyim dediğimizde olmuyor. Bir arıza oldu diyelim, sisteme satın alma onayı oluşturmadan taşeron firmayı çağırırım, nasıl olsa sonra bakarız veya 20-30 tane etiket alayım ürettikçe yapıştırırım ya da ambardan koltuk ambarına hammadde sevk ettim, ne gerek var doğrulamak için barkot okutmaya, nasıl olsa hammadde orada diyemeyiz.

Unutmayalım ki,

Erkurt Holding'in iş ahlakı anlayışı, tüm paydaşlara saygıyla yaklaşmak, işini etik ve kurumsal iş ilkelerimizden ödün vermeden zamanında ve en kaliteli şekilde yapmaktır.

Açıkça görüldüğü üzere, kurumsal iş ahlakı anlayışımız, ben de dahil olmak üzere hiçbir Erkurt'luya keyfi ve kural dışı hareket etme imkânı tanımıyor. O halde, başta ben ve tüm liderlerim olmak üzere, tüm Erkurt'lular olarak, kurallara uyacağız ve uyulmasını sağlayacağız.

Uymazsak ne olur?

Sistem takılır, yorum yapabilecek veri çıkmaz, birisinin çok basit bir şeyi yapmamasından dolayı onlarca kişi günlerce gereksiz yere kafa yorar, fazladan mesai yapar. Bir yerde istenmeyen, şirkete itibar ve nakit kaybettirici bir gelişme yaşanır iş işten geçtikten sonra haberdar olunur.

Belki şu anda bazı süreçlerde daha iyi durumdayız ama geçmişte bu risklerimiz vardı. Geriye dönmeyelim diye yazıyorum, az da olsa aksayan yerler var. Bu işin gerekliliğini ve bu gerekliliklerin pazarlığa ve keyfi uygulamalara tabi olmadığını farkında olmayan birileri kaldıysa diye yazıyorum.

Kısacası, süreçlerin düzgün işlenmesi ve herhangi bir aksaklığın önüne geçilmesi adına, ERP sistemlerinin titizlikle uygulanması son derece önemlidir. Bu sistemler, işletmenin her aşamasında verimliliği artırmak ve hata oranını minimize etmek için tasarlanmıştır. Eğer herkes üzerine düşen görevi layıkıyla yerine getirirse, şirketin genel performansında belirgin bir iyileşme sağlanacaktır.

Dolayısıyla, Erkurt Holding olarak bizler, süreçlere bağlı kalmanın ve bu süreçleri sürekli olarak iyileştirmenin öneminin farkında olmalıyız. Bu anlayış, hem iş ahlakımızın bir gereği hem de sürdürülebilir bir başarı için vazgeçilmez bir unsurdur.

Süreçleri oluşturmak, yaşatmak, eksikliğini gediğini tespit edip iyileştirmek liderlerin ana görevidir. Bu vesile ile Erkurt Holding Liderlik tanımını sizlerle bir kere daha paylaşmak isterim.

Erkurt Holding tanımına göre Lider;

Sorumluluğu kapsamındaki süreçleri, hedeflerinin ötesine taşımak için yetkisine verilmiş olan tüm kaynakları, Erkurt Holding iş ahlakı prensibinden ödün vermeden, etkin ve verimli bir şekilde kullanarak şirketin kârlılığının artırılmasına katkı sağlayan kişidir.

Hedeflerimizde başarı, ancak ve ancak işinin hakkını veren liderlerle mümkündür. Erkurt Holding de liderlik tanımı unvandan bağımsızdır ve kadın, erkek tüm kademelerdeki çalışanlarımızı kapsar.

Bu ay kutlamakta olduğumuz Dünya Kadınlar Günü vesilesiyle, kurumumuzun başarısında önemli bir rol oynayan tüm kadınlarımızın Dünya Kadınlar Günü'nü kutlarım.

Biz Birlikte Biriz ve Ancak Berabersek Başarabiliriz.

Hayırlı Ramazanlar diliyorum,

Birlikte ve Daima



FORMFLEKS, FORD OTOSAN'IN SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK TOPLANTISINA KATILDI

Formfleks Sürdürülebilirlik Komitesi adına Yönetim Sistemleri Koordinatörü Çağla ALTUN ve Enerji & Yardımcı Tesisler Koordinatörü Vedat ŞENGEZER, 27.02.2025 tarihinde Ford Otosan'ın düzenlediği yılın ilk Tedarikçi Sürdürülebilirlik Komitesi' toplantısına katıldı.



FORMFLEKS GÖLCÜK FABRİKAMIZDA YANGIN VE ÇEVRE KAZASI TATBİKATI

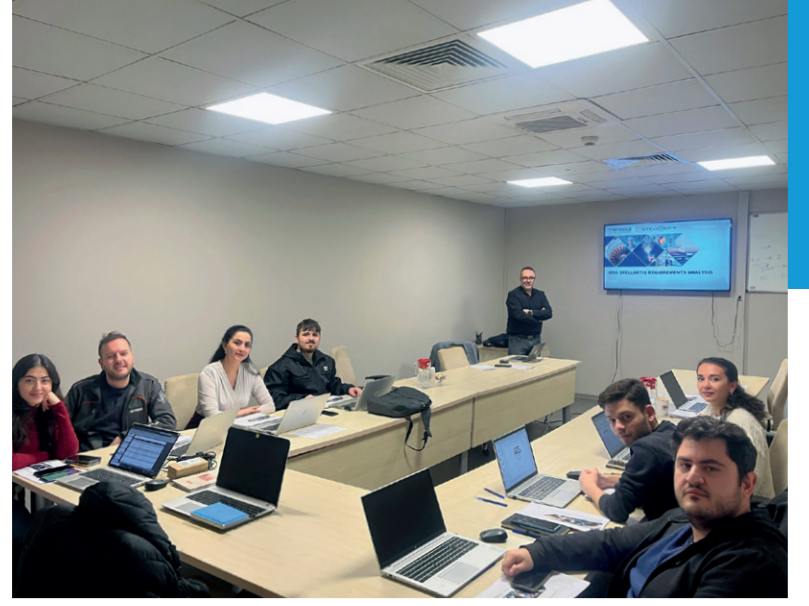
27 Şubat 2025 tarihinde, Gölcük Formfleks fabrikamızda Kocaeli Büyükşehir İtfaiyesi iş birliğiyle tahliye, yangın tatbikati ve çevre kazası tatbikati gerçekleştirildi. Çalışanlarımızın aktif olarak katıldığı tatbikatta, acil durumlarda yapılması gerekenler, yangın söndürme cihazlarının kullanımı, acil toplanma alanlarının belirlenmesi ve çevre kazaları ile ilgili uygulamalı eğitimler verildi. Bu eğitim, çalışanlarımızın güvenliğini artırmayı ve olası acil durumlara hazırlıklı olmalarını sağlamayı amaçlamaktadır.



STELLANTIS MRS TOOL EĞİTİMİ FORMFLEKS OSB FABRİKAMIZDA TAMAMLANDI

12 Mart 2025 tarihinde Formfleks OSB Fabrikamızda başlayan ve iki gün süren STELLANTIS MRS Tool (Audits NSA, PPQ ve MPA) Eğitimi'ne proje ve SQA ekiplerimiz katıldı. Eğitimi, Eğitimci Tuncay Çivrilili verdi.

Eğitimde, Stellantis'in kalite denetim süreçleri olan NSA, PPQ ve MPA denetimleri detaylı şekilde ele alındı. Bu süreçlerin daha etkin bir şekilde uygulanabilmesi için önemli kazanımlar elde edildi.



FORMFLEKS TAYSAN VE ERKURT FABRİKALARIMIZDA ÇEVRE EĞİTİMLERİ TAMAMLANDI

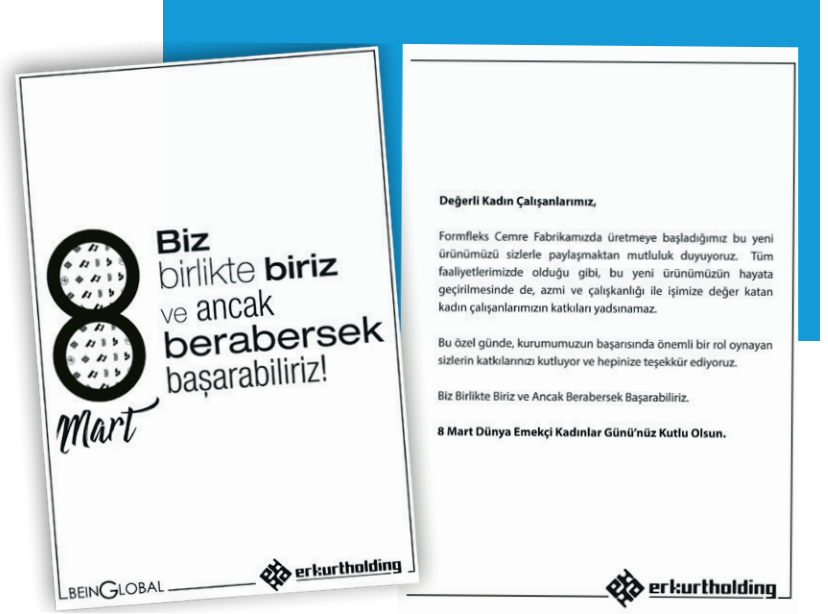
Yasal eğitimler kapsamında planlanan Çevre Eğitimleri, 03 Mart 2025 tarihinde Formfleks Taysan ve Erkurt Fabrikalarımızda tamamlandı. Eğitimleri, Formfleks Çevre Koordinatörü Emine Tefon ve Çevre Danışmanlarımız Taha Akkova ile Kemal Eldeş tarafından verildi. Eğitimlerde, genel çevre kirliliği, karbon ayak izi ve sıfır atık konuları detaylı bir şekilde ele alındı.

Ayrıca, çalışanlarla birlikte üretim süreçlerinde ve fabrikalarda ortaya çıkan atıklar örneklenerek, bu konular üzerinde karşılıklı tartışmalar gerçekleştirildi.



8 MART DÜNYA EMEKÇİ KADINLAR GÜNÜ

8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü'nde, Formfleks Cemre Fabrikamızda üretilen yeni ürünü kadın çalışanlarımızla paylaştık. Bu özel günde, kadınların iş hayatındaki katkılarına dikkat çekerek emeği geçen tüm çalışanlarımıza teşekkür ederiz.



Yorum Yaz



Beğen





Funda Karagöz
İnsan Kaynakları Lideri

KADINLARIN GÜCÜ

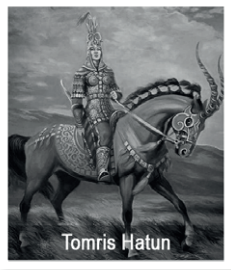
TOPLUMSAL DÖNÜŞÜMÜN ANAHTARI



Kadınlar, tarih boyunca toplumsal dönüşümün ve gelişimin anahtarı olmuştur. Kadınların gücü, sadece fiziksel ve zihinsel kapasitelerinin ötesindedir. Kadınlar, topluma katma değer yaratma, kültürel zenginlikler sunma ve değişim yaratma gücüne de sahiptir.

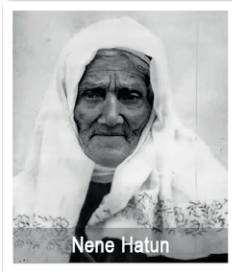
Kadınlar, doğuştan gelen güçlü ve dirençli yapılarıyla, karşılaştıkları zorlukların üstesinden gelmeyi başarmışlardır. Tarihin birçok döneminde, kadınlar lider, savaşçı, bilim insanı, sanatçı ve toplumun diğer önemli figürleri olarak öne çıkmıştır. Antik çağlardan modern zamanlara kadar, kadınlar birçok alanda öncü olmuş ve önemli katkılar sağlamışlardır. Zaman içinde kadınların gücü daha da belirginleşmiş, kadınlar, eğitim, iş dünyası, siyaset ve sosyal alanlarda önemli roller üstlenmiş ve büyük başarılar elde etmişlerdir.

Örneğin, M.Ö. 6. yüzyılda yaşamış ve tarihin ilk kadın hükümdarı olarak bilinen Tomris Hatun, savaşlarda büyük zaferler kazanmış, cesareti ve kararlılığı ile tarihe geçmiştir.



Tomris Hatun

Nene Hatun, 93 Harbi olarak bilinen ve 1877-1878 yılları arasında gerçekleşen savaşta Erzurum'da gösterdiği kahramanlıkla tanınmaktadır. Düşman işgaline karşı direnişin simgesi haline gelmiş ve Türk kadınının cesaretini temsil etmiştir.



Nene Hatun

Halide Edip Adivar, Kurtuluş Savaşı sırasında yaptığı etkileyici konuşmalarla halkı düşman işgaline karşı harekete geçiren önemli bir figürdür. Aynı zamanda yazar ve akademisyen olan Halide Edip, Türk edebiyatına ve siyasetine büyük katkılarda bulunmuştur.



Halide Edip Adivar



Safiye Ali



Afife Jale

Safiye Ali, Türkiye'nin ilk kadın doktoru, Sabiha Gökçen, dünyanın ilk kadın savaş pilotu ve Türkiye'nin ilk kadın pilotudur.

Afife Jale, sahneye çıkan ilk Türk Müslüman kadın oyuncudur. 1919 yılında sahneye çıkarak tiyatro dünyasında önemli bir adım atmıştır. Afife Jale, tiyatro sanatının gelişmesine büyük katkı sağlamıştır. Bu gibi örnekler, kadınların azim ve kararlılıkla büyük başarılar imza atabileceğini göstermektedir.

Kadınlar, tarih boyunca toplumun her alanında önemli roller üstlenmişlerdir. Günümüzde, kadınların liderlik pozisyonlarında daha fazla yer alması, toplumsal ilerlemenin ve eşitliğin sağlanmasında büyük bir etkiye sahiptir.

Günümüzün iş dünyasında da kadınların gücü, liderlik pozisyonlarında, girişimcilikte ve yenilikçi projelerde kendini göstermektedir. Kadınlar, birçok sektörde yönetici, CEO ve girişimci olarak öne çıkmakta ve iş dünyasında önemli değişimler yaratmaktadır. İş dünyasında kadınların güçlenmesi, ekonomik büyüme ve toplumsal dönüşüm açısından büyük bir öneme sahiptir.

Aile içinde kadınların rolü, nesiller arası bilgi ve değer aktarımında kritik öneme sahiptir. Anneler, çocuklarına eğitim, sevgi ve destek sağlayarak, onların sağlıklı bireyler olarak yetişmesini sağlamaktadır. Aile içinde kadınların gücü, toplumun temel yapı taşlarından biridir.

Ancak, hayatın tüm alanlarında önemli bir değer olan kadınlara uygulanan şiddet, maalesef dünya genelinde halen milyonlarca kadının maruz kaldığı ciddi bir insan hakları sorunu olmaya devam etmektedir.

Fiziksel, psikolojik, cinsel ve ekonomik şiddet gibi farklı biçimlerde ortaya çıkabilen kadına yönelik şiddet, bireylerin yaşamlarını derinden etkileyen ve toplumun genel sağlığını tehdit eden bir problemdir ve kabul edilemez.

Kadına yönelik şiddetle mücadele etmek, toplumsal adalet ve eşitlik yolunda atılması gereken en önemli adımlardan biridir. Bu mücadele, sadece kadınların değil, tüm toplumun güçlenmesi için hayati öneme sahiptir.

Sonuç olarak, kadınların gücü, geçmişten geleceğe uzanan bir hikayedir. Kadınlar, toplumsal dönüşümün ve gelişimin anahtarı olarak, toplumun her alanında önemli katkılar sağlamaktadır. Kadınların güçlenmesi, daha adil, eşit ve özgür bir dünya yaratmanın temel unsurlarından biridir. Kadınların gücünü ve potansiyelini anlamak ve desteklemek, toplumsal ilerlemenin ve dönüşümün vazgeçilmez bir parçasıdır.



Her bir kadının hikayesi, başkalarına ilham verebilir ve onları cesaretlendirebilir. Kadınlar, kendi potansiyellerini keşfetmekten ve hayallerinin peşinden gitmekten asla vazgeçmemelidir.

Tarihimizde yer alan güçlü kadınlarımızdan ilham alarak, hep birlikte, daha güçlü, daha özgüvenli ve daha başarılı bir gelecek inşa edebiliriz.



Kadınların toplumsal dönüşümdeki gücünü ve katkılarını takdir ediyor ve tüm kadınların **8 Mart Dünya Kadınlar Günü**'nü kutluyorum.

Birlikte ve Daima

Yorum Yaz



Beğen





Murat Yıldırım
Mali İşler Lideri

FİNANSAL OKURYAZARLIĞIMIZI GELİŞTİRELİM -1

Bu yazı dizisinde, Mali İşler Liderliği olarak çalışanlarımızın finansal okuryazarlığını geliştirmek için bazı temel mali kavramları açıklamaya çalışacağız. Kavramlarla ilgili açıklamaları basite indirgererek okuyanları sıkmadan yapma gayretinde olacağız.

Bu yazı dizisinde Bilanço, Gelir Tablosu, Satış, Maliyet, Brüt Satış Kârı, Faaliyet Kârı, EBITDA, Net Kâr gibi kavramların üzerinde duracağız.

Hepimizin bildiği gibi, kâr amacı gütmeyen kurumlar dışındaki işletmeler kâr amacıyla kurularak faaliyetlerini başlatıp devam ettirirler. Ekonomide 4 ana üretim faktörü vardır; yani üretim faaliyetleri bu faktörlerin bir araya gelmesiyle oluşur. Bunlar Emek, Sermaye, Toprak ve bu 3 faktörü bir araya getiren Girişimcidir.

Örneğin bir Girişimci (Ahmet Bey diyelim) süt ürünleri üretimi için bir şirket kurmaya karar vererek bu iş için en uygun yer olan Bursa Karacabey'i seçmiştir. Gerekli fizibilite çalışmalarından sonra 15 Ocak tarihinde 1,5 milyon TL sermaye ile XY Süt Ürünleri Anonim Şirketini kurmuş ve sermaye tutarının yarısını kurulan şirketin banka hesabına yatırmıştır.

Ahmet Bey yaptığı hesaba göre şirketin üretim faaliyetine

geçmesi için 1,2 milyon TL tutarında makine ve ekipman alması gerekmektedir. Ahmet Bey, şirketin üretim faaliyetlerini gerçekleştireceği binayı aylık 50 bin TL'ye kiralamıştır.

Ahmet Bey, şirketin ihtiyacı olan parayı bankadan kredi olarak karşılamayı düşünmüştür. Bu amaçla Ziraat Bankası ile anlaşmış ve banka şirkete 1,2 milyon TL kredi limiti tahsis etmiştir. Makinelerin siparişini vermiş ve bir süre sonra makineler teslim alınarak montajları yapılmıştır. Şirket, makine bedelinin tamamını ödemiştir. Şirket, 1,2 milyon TL krediyi Mart ayında kullanmış ve ayda 20.000 TL anapara, 10.000 TL faiz olmak üzere 30.000 TL ödeyecektir. Ödemeler Nisan ayında başlayıp 60 ay sürecektir.

Bu arada Ahmet Bey, şirkette çalışacak personeli peyderpey işe almak suretiyle kadrosunu oluşturmuştur. Makinelerde işlenecek sütü köylülerden temin edeceğinden, satın alacağı sütleri taşımak için 1 tane, satacağı ürünleri anlaştığı marketin ana deposuna taşımak için de 1 tane olmak üzere 2 tane kamyon almıştır. Kamyonlar için toplam 300 bin TL ödenmiştir.

Nihayet, kurulan şirket 02 Nisan tarihinde üretime geçmeye hazır hale gelmiştir. XY Şirketinin 31 Mart Bilançosu aşağıdaki gibi oluşur.

XY Süt Ürünleri A.Ş.			
AKTİF (VARLIKLAR)	31.03.2024 Bilançosu		PASİF (KAYNAKLAR)
1- DÖNER VARLIKLAR	540.000	1- KISA VADELİ YABANCI KAYNAKLAR	270.000
Hazır Değerler	450.000	Mali Borçlar	270.000
Gelecek Aylara Ait Gider Tahakkukları	90.000		
2- DURAN VARLIKLAR	2.010.000	2- UZUN VADELİ YABANCI KAYNAKLAR	1.530.000
Maddi Duran Varlıklar	1.500.000	Mali Borçlar	1.530.000
Gelecek Yıllara Ait Gider Tahakkukları	510.000		
		3- ÖZKAYNAKLAR	750.000
		Ödenmiş Sermaye	750.000
		Sermaye	1.500.000
		Ödenmemiş Sermaye	-750.000
AKTİF TOPLAMI	2.550.000	PASİF TOPLAMI	2.550.000

BİLANÇO: Bir şirketin belirli bir tarihteki varlıklarını (Aktif) ve bu varlıklarını hangi kaynaklardan (Pasif) temin ettiğini gösteren tablodur. Bilançoda Aktif ile Pasif her zaman eşit olur. Bilanço, bize şirketin elindeki alacak, stok, bankadaki paralar, makine, taşıt, binalar gibi varlıkların değerini gösterir. Diğer yandan bu varlıkları ne şekilde temin edildiğini (finanse edildiğini) bilançonun pasifine bakarak görürüz.

BİLANÇO

AKTİF (VARLIKLAR)

- 1- Dönen Varlıklar (Bir yıldan daha kısa sürede paraya dönüşebilir)
- 2- Duran Varlıklar (Bir yıldan daha uzun sürede paraya dönüşebilir)

PASİF (KAYNAKLAR)

- 1- Kısa Vadeli Yabancı Kaynaklar (Bir yıldan daha kısa sürede ödenecek borçlar)
- 2- Uzun Vadeli Yabancı Kaynaklar (Bir yıldan daha uzun sürede ödenecek borçlar)
- 3- Özkaynaklar

Yukarıdaki işletme örneğinde Ahmet Bey 1.500.000 olan sermayenin yarısını ödediğinden Bilançonun Pasifindeki **Özkaynaklar** kalemi **750.000 TL** olmuştur.

Yatırımın finansmanı için bankadan kullandığı 1.200.000 TL kredi için Nisan ayından itibaren 20.000 TL'si anapara 10.000 TL'si faiz olmak üzere 30.000 TL ödeyecektir. İlk yılın sonuna kadar ödeyeceği anapara + faiz toplamı $9 \text{ ay} \times 30.000 \text{ TL} = 270.000 \text{ TL}$ Bilançonun Pasif tarafında **Kısa Vadeli Yabancı Kaynaklar** altındaki kalemlerde takip edilirken sonraki yıllara ait tutar **1.530.000 TL** (51 Ay \times 30.000 TL) **Uzun Vadeli Yabancı Kaynaklar** altında takip edilmektedir.

İşletme, temin ettiği bu kaynaklarla 1.200.000 TL değerinde makine ekipman ve 300.000 TL değerinde araç alımı yaptığından **1.500.000 TL** Bilançonun Aktifinde Duran Varlıklarda **Maddi Duran Varlıkların** altındaki kalemlerde takip edilmiştir.

Kullanılan kredinin uzun vadeye düşen kısmına ait 51 Ay \times 10.000 TL = **510.000 TL** faiz tutarı ise Bilançonun Aktifinde Duran Varlıkların altındaki **Gelecek Yıllara Ait Gider Tahakkukları** kaleminde takip edilecektir.

Kredinin kısa vadeye gelen kısmına ait faiz ise $9 \text{ Ay} \times 10.000 \text{ TL} = 90.000 \text{ TL}$ Bilançonun Aktifinde Dönen Varlıkların altında **Gelecek Aylara Ait Gider Tahakkukları** kaleminde takip edilmektedir.

Kullanılan Kredi (1,2 Milyon TL) ve Ödenen Sermaye (750 Bin TL) toplamı olan 1.950.000 TL içinden 1.500.000 TL makine ekipman ve araç ödemeleri yapıldığından **450.000 TL** kalmıştır. Bu tutar şirketin banka hesabındadır. Dolayısıyla Bilançonun Aktifinde Dönen Varlıkların içinde **Hazır Değerler** kaleminde takip edilmektedir.

Yorum Yaz



Beğen





Arife Koman

Alptemoçin-Bekler Eğitim ve Endüstriyel
Gelişim Vakfı Müdürü

DİJİTAL GELECEĞE GÜÇLÜ ADIMLAR

8 Mart Dünya Kadınlar Günü...

Çalışan kadınların toplumsal, ekonomik, kültürel ve siyasi alanlardaki başarılarını kutlamak ve toplumsal cinsiyet eşitliğini vurgulamak için kutlanan önemli bir gündür. Varlıklarıyla hayatın her alanına dokunarak toplumu ileriye taşıyan kadınlarımızın güçlenmesi, çalışma hayatında yerlerini almaları, çocukluktan itibaren ele alınması gereken önemli bir eğitim konusudur.

Bu nedenle, okulların, sivil toplum kuruluşlarının ve sosyal ortamların gelişim süreçlerine katkısı, kadınların toplumdaki yerini bilinçli bir şekilde geliştirecek ve bunun sonucunda yaratılacak faydayı daha kaliteli kılacaktır. Zaten bu şekilde olmaktadır.

Bizler de sivil toplum kuruluşu bir vakıf olarak, hazırladığımız eğitim programları aracılığıyla kadınların ve kız çocuklarının daha güçlü bireyler olarak yetişmesine önemli destekler sağlamakta, kızlarımızın akademik, sosyal ve kültürel gelişimlerine destek olmaktayız.

Bu doğrultuda yürüttüğümüz projelerle, onların mesleki becerilerini artırıyor, ekonomik bağımsızlık kazanmalarına katkıda bulunurken, diğer yandan güçlü birey olmalarına ve özgüven kazanmalarına destek olmakta ve sosyal ortamlara katılımlarını sağlamaktayız. Eğitimler, atölyeler ve rehberlik hizmetleriyle sürdürülen çalışmalarımızda teknolojinin iyi kullanıcıları olmaları adına dijital dünyada görünür olmanın kurallarını da öğretiyoruz.

Asıl öğrenmeleri gereken şey ise, iyi bir insan olmaktır. Hepimizin bildiği gibi, kadınların ekonomik ve sosyal hayatta daha aktif yer alması, sürdürülebilir kalkınmayı da desteklemektedir.

İYİLİĞİ ÇOĞALTAN KADINLARIMIZ

Kızlarımız için toplumumuzda sıklıkla kullanılan bir cümle var: Pozitif Ayrımcılık.

Eğer eğitim veya iş istihdamı adına bir tercih yapılacaksa ve koşullar da eşitse, terazinin kefesi kızlarımız ya da kadınlarımızdan yana olmalıdır. Ne için? Tabii ki toplumda güç dengelerinin oluşturulması için. Bu nedenle başlattığımız "**Kız Öğrencilerin Dijital Geleceği Programı**"nı, teknoloji çağında kadınların dijital beceriler kazanarak söz sahibi olmaları amacıyla başlattık.

Proje, kız öğrencilerin kodlama, yapay zekâ, veri bilimi ve dijital güvenlik gibi konularda yetkinlik kazanmalarını sağlamayı ve STEM (Fen, Teknoloji, Mühendislik, Matematik) alanlarında daha fazla kadının yer almasını teşvik etmeyi amaçlamaktadır. Bu da inovasyonu artırarak toplumsal dönüşümü hızlandırmaya katkı sağlamak demektir.

Bu programlar yalnızca teknik beceriler kazandırmakla kalmıyor; aynı zamanda genç kızların teknoloji alanında liderlik yapabilecekleri, farkındalık oluşturarak özgüvenlerini artıracakları ve dijital dünyada daha aktif rol alacakları kazanımlar elde etmelerini destekliyor.



Geleceğin daha kapsayıcı ve eşitlikçi bir şekilde şekillenmesine katkı sağlayan eğitimlerimizin sonuçlarını elbette uzun vadede göreceğiz. Bunu bilmek, hayalini kurmak, umut etmek, çalışmalarımıza olan inancımızı ve isteğimizi pekiştiriyor.

Vakıf amaçlarımıza uygun faaliyetlerimizle daha çok kızımıza ulaşmak, onlara farkındalık yaratacak eğitimlerle açacağımız yollar ve sağlayacağımız eğitim destekleri, toplumsal sorumluluğumuzun kutsallığında daha çok kızımıza ulaşmanın huzurlu mutluluğunu yaşıyoruz.

YARININ UMUTLARI ÇOCUKLARIMIZ

Lider Kadınlar Kadınların iş ve eğitim hayatında daha fazla yer almasını teşvik eden projelerimizden birisi de **Yarının Umutları** projesidir.

22 başarılı iş kadını mentor, 22 Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü sorumluluğundaki çocuklarımıza 10 hafta boyunca rehberlik ederek, onların kişisel ve profesyonel gelişimlerine gönüllü katkı sağladılar. Bu proje ile yarınlara hazırlanan çocuklarımıza, toplumsal dönüşümde daha aktif roller üstlenmelerinin yollarını nasıl yürüyeceklerini birlikte anlattılar. Başarmanın sihirli formülünün çok zor olmadığını, çok çalışmak yerine doğru çalışmanın, öğrenmenin, kendine güvenmenin, sevmenin, saymanın, bireysel gelişimin, hedef belirlemenin öneminden geçtiğini sabırla anlattılar. Rol-model oldular. Kadın liderlerin mentorluğunda, liderliğin anlamını kavrayan ve hedeflerini farklı boyuta taşıyan çocuklarımızla geleceğin liderlerinin yetişmelerini desteklemek, ayrı bir gurur yaşattı bizlere...

Yollarınız açık, gayretiniz çok, inancınız tam olsun sevgili çocuklarımız...

Teşekkürler Bursa'mızın başarılı, çalışkan ve sosyal sorumluluk bilinciyle bilgisinin zekatını ihtiyacı olan çocuklarımızla paylaşan özel ve güzel kadınlar...



GELECEĞE UMUTLA BAKMAK

Aİptemoçin Bekler Eğitim ve Endüstriyel Gelişim Vakfı olarak: **Kadınların**, ekonomik ve sosyal hayatta eşit fırsatlara sahip olduğu bir dünya inşa edilmesine katkı sağlamak için çalışmalarımıza inanç ve azimle devam edeceğimizi,

Kadınların, dijital geleceğe yön verdiği, her alanda güçlenmesi ve topluma katkı sağlaması için fark yaratan projelerle sorumluluğumuzun bilincinde, her çocuğumuza aynı koşullarda yaklaşarak yollar açmaya ve her koşulda onları desteklemeye devam edeceğimizi,

Kadınların, güçlü olmasının, çocuklukta alınan doğru eğitim ve eğitimin kalitesi olduğu gerçeğinden geçtiğini biliyor, iyiliğin daha çok çocuğa ulaşacağı güzel günlerin, gönüllülük esasıyla çalışan güzel insanların çoğalmasıyla gerçekleşeceğini altını çiziyor ve sağlıklı günler diliyoruz.

Tüm kadınların 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü'nü kutluyoruz!



Yorum Yaz



Beğen





DAVRANIŞ İŞ GÜVENLİĞİ ODAKLI



İş kazaları ve meslek hastalıkları, doğrudan ve dolaylı maliyetleri ile birlikte değerlendirildiğinde, işletmeler için önemli bir maliyet unsurudur. Gerçekleşen iş kazası sonucunda yaralanan veya hayatını kaybeden kişilerin vicdani yükü ise hiçbir metrik sistemle ölçülemeyecek niteliktedir. Türkiye'deki genel durumu göz önüne alındığında, 2017 yılı Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) istatistiki verilerine göre toplam 1.633 ölümlü iş kazası gerçekleşmiştir. İş Sağlığı ve İş Güvenliği ile ilgili verilere göre, 2016 yılında iş kazalarında en az 1.970 kişi; 2017 yılında ise en az 2.006 kişi hayatını kaybetmiştir.

Türkiye'de çalışan insanların büyük çoğunluğunun güvenlik kültürü konusuna bakış açıları ve risk algıları, diğer Doğu toplumlarında olduğu gibi sorunludur. "Daha önce defalarca yaptım, bir şey olmadı"; "Biz Türk'üz, bize bir şey olmaz"; "Atın ölümü arpadan olsun"; "Eski köye yeni adet getirme"; "Adı üstünde kaza, işte olacağı varmış"; "Kaderde varsa elden ne gelir?" gibi atasözleri dillere pelesenk olmuştur. Bunun sonucunda, toplumda kendi hayatlarını ve sağlıklarını hiç düşünmeden riske atma veya çok kısa bir zaman kazanmak için güvensiz hareketlerde ve davranışlarda bulunma eğiliminde olan çalışanlar, şirketler için problem teşkil etmektedir.

İstatistiksel verilere göre, gerçekleşen iş kazalarının yaklaşık %88'i, çalışanların güvensiz davranışlarından kaynaklanmaktadır. İşte, davranış odaklı iş güvenliği uygulamalarının temel amacı, çalışanların hatalı ve güvensiz davranışlarını olumlu yönde değiştirmek ve bunu pekiştirerek alışkanlık haline getirmelerini sağlamaktır. Bu alışkanlık döngüsünün işletmede yerleşmesi, iş güvenliği farkındalığını yaratacak davranış odaklı iş güvenliği uygulamalarından geçmektedir.



"Değer odaklı" ya da "insan odaklı" iş güvenliği yönetimi olarak da isimlendirilen Davranış Odaklı Güvenlik Yönetimi,

işyeri çalışanlarının riskli davranışlarının sıfırlanması veya azaltılması, istenilen davranışların benimsetilerek pekiştirilmesi amacıyla yapılan süreç yönetimidir. Riskli davranış sergileyen bireyler, çoğunlukla bunu, kendilerince mantıklı bir tutuma, nedene ve hatta niyete dayandırabilmektedirler. Kaza sonrası "Yardım etmek istemiştim", "Düşünemedim", "Bir anda nasıl yaptım, anlamadım" gibi cümleler kurmaktadır.

Güvensiz davranış kaynaklı iş kazalarının nedenleri sektörel olarak değişiyor olsa da, acelecilik, dikkatsizlik ve iş güvenliği kurallarını önemsememenin en temel iş kazası nedenleri olduğu söylenebilir. Özellikle acelecilik ve dikkatsizlik, çalışanların gerçekleşen tehlikeli durumlar karşısında refleks davranışlar göstermeleri yüzündendir.

Hedefimiz, iş güvenliğini sadece mavi yaka çalışanlar ve iş güvenliği uzmanı/işyeri hekiminin verdiği tek cepheli geleneksel bir mücadele olmaktan çıkararak, tüm kademe yöneticilerinin desteklediği ve şirketin ortak bir alışkanlığı haline dönüştürmektir.

Davranış odaklı iş güvenliği için kullanılan "**Güvenlik kültürü**" terimi, ilk olarak 1986'da Çernobil nükleer felaketinden sonra hazırlanan bir raporda kullanılmıştır. Hazırlanan bu rapor, Çernobil kazasında önemli tasarım eksiklikleri, örgütsel hatalar ve çalışanların ihlallerinin önemli bir rol oynadığına işaret etmektedir. Güvenlik kültürünü oluşturmanın amacı, örgütlerdeki güvenli ortamın garanti altına alınması olarak değerlendirilmektedir.

Bu anlayışlara uygun güvenlik kültürüne sahip örgütlerin davranışları şöyle örneklendirilebilir:

- **Patolojik kültür:** Güvenlik ne demek? Birisi görmediği müddetçe kurallara uymaya gerek yok.
- **Reaktif kültür:** İş kazası oldu, geçmiş olsun. Evet, kurallara dikkat etmek gerekiyormuş.
- **Hesaplı/Planlı kültür:** Örgütün tüm alt sistemleri, kaza olma durumuna karşı hazırlıklıdır.
- **Proaktif kültür:** Hem çevresel hem insani tüm faktörlere dayanan olasılıklar önceden düşünülmektedir.
- **Üretken kültür:** İş sağlığı ve güvenliği konusu birinci önceliktir.

Araştırma sonuçlarından elde edilen bulgulara göre, davranış odaklı iş güvenliği uygulamalarının doğrudan davranışa yansımaları söz konusu olmasa da, algılarda farklılık

yaratığı ve örgütlerde pozitif bir güvenlik kültürünün oluşmasında olumlu etkilerinin olduğu belirlenmiştir. Davranış bazlı güvenlik kültürünü şirketimizde yaygınlaştırmaktaki amacımız; öncelikle risklerin farkında olmak, sonra da farkında olduğumuz risklere karşı güvenli davranış alışkanlıkları edinmektir.

Günümüzde yaşanan iş kazaları ve meslek hastalıkları ile bunların sosyal ve ekonomik maliyetleri, şirketler için önemli bir sorun olmaya devam etmektedir. Bununla birlikte, birincil derecede hakkımız olan şey, yaşama hakkımızdır. İş sağlığı ve güvenliği kapsamındaki tüm gelişmeler, öncelikle yaşama hakkının ve birey sağlığının korunması amacıyla kazaların önlenmesi ve maliyetlerin minimize edilmesine yöneliktir.

Bu sebeptendir ki, üst yönetimin açık desteği, orta kademenin sürekli ilgisi ve performansa odaklanması, çalışanların aktif katılımı ve olumlu algısı, sahadaki uygulamaların yerleşebilmesi, standartlaşması ve sürdürülebilir olması, davranış kültürünü değiştirebilmemiz açısından oldukça önemlidir.

Bundan sonraki süreçte Davranış Bazlı Güvenlik Kültürü değişikliğine gidebilmemiz için Formfleks çalışanları olarak amacımız;



- Risklerimizin farkında olmak,
 - Risklerimize karşı önlem almak,
 - Aldığımız önlemleri standartlaştırmak,
 - Bu risklere karşı güvenli davranış alışkanlıkları edinmek,
 - Edindiğimiz alışkanlıkları sürdürülebilir kılmaktır.
- İş güvenliği kültürünü davranışlarımıza işleyerek, alışkanlık haline getirmek için birlikte ve daima...

Yorum Yaz



Beğen





Mustafa Numan Ural
İşyeri Hekimi

UZUN YAŞAM MÜMKÜN MÜ?

SİRKADİYEN RİTİM, DİYET VE ARALIKLI ORUÇ

Sirkadiyen Ritim

Sirkadiyen ritim, fizyolojik, davranışsal ve biyokimyasal ritimlerin 24 saatlik bir zaman dilimi içinde tekrar etmesi olarak tanımlanmaktadır. Enerji metabolizması, uyku-uyanıklık döngüleri, hormonal durumlar, mide ve bağırsak sistemi ile böbrek aktiviteleri gibi birçok davranışsal ve fizyolojik sistem, sirkadiyen ritim tarafından kontrol edilmektedir.

Sirkadiyen saatler, insanların beyinlerinde yer alan bir ana saat ile birçok çevresel saati de bünyesinde barındıran çok salınımlı bir ağ tarafından yönetilmekte; bu ana saat, vücudu güneşe veya ışık döngüsüne göre senkronize etmek için karanlık/aydınlık döngüsünü kullanmaktadır. Doku ve organların birçoğunda bulunan çevresel saat genleri, fiziksel aktivite ve beslenme gibi çeşitli dış etmenlerden etkilenmektedir. Sirkadiyen ritimle senkronize olmayan gıdaların tüketilmesi, metabolik uyumsuzluğa yol açabilmektedir. Bu metabolik uyumsuzluk, yaşam tarzına bağlı kronik hastalıkların ortaya çıkma riskini potansiyel olarak artırmaktadır.

Bununla birlikte, günlük döngü içinde sınırlı bir sürede besinlerin tüketildiği diyet yaklaşımlarının, metabolik hastalıklardan korunmada faydalı etkileri olduğu gösterilmiştir. Bu yaklaşımlar, metabolik bozukluklarla ilişkili semptomları geciktirebilir ve tersine çevirebilir, insülin direncini azaltabilir ve glikoz toleransını artırabilir. Ayrıca, besin alımını veya alım zamanını kısıtlamanın, nörodejeneratif hastalıklar gibi yaşa bağlı patolojilerin önlenmesinde veya hafifletilmesinde potansiyel faydalar sağladığı ifade edilmektedir.

Diyet Kısıtlamaları

Diyet kısıtlaması, kalori alımını, protein veya bazı aminoasitler gibi diyetin spesifik bileşenlerinin alımını azaltma ve periyodik açlıkları içeren beslenme modellerini tanımlamak için kullanılmaktadır. Diyet kısıtlaması, birçok organizmada artmış stres direnci, gelişmiş metabolik zindelik ve uzamış ömürle ilişkilendirilmiştir. İleri yaşın primer risk faktörü olan kardiyovasküler hastalıklar, inflamatuvar/otoimmün bozukluklar,

nörodejenerasyon ve kanser gibi hastalıkların önlenmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Ayrıca, oksidatif stres direnci, inflamasyon ve glikoz homeostazı gibi birçok fizyolojik sistem üzerinde yararlı etkiler yaratması nedeniyle sağlık ve uzun yaşam sürelerine katkı sağlamaktadır.

Aralıklı Oruç

Aralıklı oruç, geleneksel kalori kısıtlamasına alternatif bir diyet stratejisi olarak kullanılmakta ve farklı şekillerde uygulanabilmektedir. Aralıklı oruç, ne yiyeceğinizi değil, ne zaman yiyeceğinizi söyler. Yeme periyotları farklılık gösterir ve birçok farklı yaklaşım bulunmaktadır. Örneğin, en yaygın uygulanan versiyonu 16/8'dir; yani 16 saat açlık, geri kalan 8 saat yemek serbesttir. Diğerleri ise 18/6 yani 18 saat açlık, 6 saat yemek serbestliği ve 20/4 yani 20 saat açlık, 4 saat yemek serbestliği şeklindedir. Bununla birlikte daha birçok farklı periyoda sahip yaklaşım mevcuttur. Aralıklı oruç gibi uzun süreli enerji kısıtlamalarının, fizyolojik işlevleri ve vücut kompozisyonunu iyileştirdiği, yaşa bağlı gelişen patolojilerin ortaya çıkma olasılığını azalttığı ve yaşlanmaya olumlu etkileri olduğu çeşitli çalışmalarla gösterilmiştir.

Sonuç olarak, son yıllarda aralıklı oruç ile sirkadiyen ritim kavramının birleşmesi sonucu ortaya çıkan zaman kısıtlı beslenme modeli, yeni bir diyet modeli olarak öne çıkmaktadır. Bu modellere ek olarak, Ramazan orucunda ise şafak ile gün batımı arasında (yani sabah ezanı ile akşam ezanı arasında) herhangi bir şey tüketilmezken, geri kalan sürede yemek ve içmek serbesttir. Görüldüğü üzere, aralıklı oruç ve Ramazan orucu, yasak ve serbest saatler temelde aynı prensibe dayanmaktadır. Mevcut durumda, insan biyolojisi ve gece-gündüz uzaysal zaman aktivitelerini göz önünde bulundurarak, Ramazan ayında aralıklı oruç denemeleri yapılabilir.

Sağlık, sıhhat ve huzur dolu bir ay temennisiyle...

Kaynak: Türkiye Sağlık Araştırmaları Dergisi



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



Burcu Kahraman ve Kamer Karakuş'a ekip arkadaşlarından sürpriz doğum günü kutlaması



Formflex Gölçük Fabrikamızda kar yağışı sonrası

Yorum Yaz



Beğen



Erkurt Ailemize Katılanlar



Buse Ak
Planlama Ekip Üyesi (Üretim)
Formfleks Gölcük Şubesi



Aytekin Mutlu
Üretim Operatörü
Formfleks Gölcük Şubesi



Recayi Dikici
Forklift Operatörü
Formfleks Gölcük Şubesi



Emrullah Karaman
Üretim Operatörü
Formfleks Gölcük Şubesi



Orhan Tuna
Üretim Operatörü
Formfleks Gölcük Şubesi



Hamit Pehlivanlı
Üretim Operatörü
Formfleks Gölcük Şubesi



Fatih Yeşil
Forklift Operatörü
Formfleks Gölcük Şubesi



Murat Telsiz
Üretim Operatörü
Formfleks Gölcük Şubesi



Mustafa Süreyya Can
Üretim Operatörü
Formfleks Gölcük Şubesi



Musa Yaraş
Üretim Operatörü
Formfleks Gölcük Şubesi



Kadircan Aydın
Üretim Operatörü
Formfleks Gölcük Şubesi



Fahri Büyükarıslan
Forklift Operatörü
Formfleks Gölcük Şubesi



Önder Yıldırım
Forklift Operatörü
Formfleks Gölcük Şubesi



Eyüphan Benli
Üretim Operatörü
Formfleks Gölcük Şubesi



İhsan Kanter
Üretim Operatörü
Formfleks Gölcük Şubesi



Mücahit Arslan
Elektrik Bakım Operatörü
Formfleks ERKURT DOSAB Şubesi



Mithat Kurtman
Mekanik Bakım Operatörü
Formfleks Cemre Şubesi



Görkem Başol
Elektrik Bakım Operatörü
Formfleks Cemre Şubesi

DÜNYAYA HOŞ GELDİNİZ

Formfleks Gölcük Şubesi'nde Üretim Operatörü olarak çalışan Safa Yasin Kırdar'ın erkek çocuğu dünyaya geldi.

ACI KAYBIMIZ

Formfleks DOSAB Erkurt Şubesi'nde Pres Kesim Operatörü olarak çalışan Talat Aydın'ın babası vefat etti.
Formfleks OSB Şubesi'nde Montaj Operatörü olarak çalışan Ferhat Çelik'in babası vefat etti.
Formfleks Gölcük Şubesi'nde Üretim Operatörü olarak çalışan Harun Kistanbolu'nun annesi vefat etti.

Bizi Değerlendirin

Erkurt Ailesi'nin Değerli Üyeleri,

Zaman ayırıp dergimizi değerlendirdiğiniz için teşekkür ederiz. Bu sayımız için görüşlerinizi merakla bekliyoruz! Yorumlarınızı bize gönderin, bu sayfada yayınlalım.

En Çok Beğeni Alan Makale:

Liderimiz **Sn. Âli Kerem Alptemoçin**

En Çok Beğeni Alan Haberler:

- **Yönetim Kurulu Başkanımızın, Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü Ziyaret**

Habere Gelen Yorum:

"Sosyal sorumluluk projelerine önem veren herkese teşekkürler. Allah sizlerden razı olsun."

Makale:

- **İSG Ekibi'nin "Forklift Kullanımında İş Güvenliği Riskler, Kurallar Ve Önlemler"** adlı makalesine gelen yorumlar:

"Yararlı bir yazı"

"Önemi her zaman ciddi olan bir konunun gündeme getirilmesi ve detaylı anlatımı için İSG ekibini tebrik ederim. Herkes üretir fakat; sağlıklı, güvenle üretmeyi herkes yapamaz..."

Erkurt Sosyal Ağ

- **Hakan Öztuncay'ın Paylaşımlarına gelen yorum:**

"Hakan abi mutlu sağlıklı yılların olsun..."

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

GÖRÜŞ İLET

birlikte ve daima

BEINGLOBAL



Minareliçavuş Bursa OSB Mah. Gri Cad. No:38 16159 Nilüfer / Bursa
T: +90 (224) 314 10 00 - F: +90 (224) 243 30 90