

EKMEĞİNİZİ NASIL ALIRSINIZ?



müşteri röportajı

KASEV Yönetim Kurulu
Başkanı Kamil Çetin Oraler
ile Söyleşi



sektörel gündem

*Ekmeğinizi Nasıl Alırsınız?
Ekmek Seçiminde Dikkat
Edilecek Noktalar*



sardunya'dan

*Sardunya'dan Yeni Bir
Proje: Renklerle Sağlıklı
Beslenme*



sektörel gündem

*Dünya'da Yükselen
Çay Trendi*



Kerem KARABAYIR

Pazarlama Yöneticisi
kerem.karabayir@sardunya.com

Değerli Müşterilerimiz,

Her yeni günde bilgisayarımızı açtığımızda, ya da tabletlerimizde gazete sayfalarını şöyle bir çevirdiğimizde yaşam tarzımızı biraz daha karmaşıklaştıran onlarca yenilikle karşılaşyoruz. Özellikle belli oranda dışa bağımlı yaşayan, bireyselliğin ve kişisel tarzların geri plana atılıp “sürü psikolojisi” nin egemen olduğu toplumlarda bu durum kişisel anlamda önemli sorunlar yaratabiliyor ve toplum içerisinde yaşadığı karmaşadan dolayı kaybolmuş bireyler ortaya çıkıyor.

2013’ün ilk sayısında uzun zamandır hayatımızın içinde olan fakat yavaş yavaş yerini eski bir tanıdığa bırakacak bir oldgudan bahsettik. Kahve...

Kahve’nin yanı sıra hayatımızda vazgeçilmez bir yere sahip olan ekmeğe de bu sayımızdaki yerini aldı. Ekmeği nasıl seçmeliyiz, her öğünde kepekli mi yoksa tam buğday ekmeği mi tüketmeliyiz gibi birçok sorunun cevabını bu yazımızda bulabilirsiniz.

Sektörümüzün devamlı irdelenen konularından bir olan “Gıda Güvenliği ve Gıda Güvenliği Süreci” ile ilgili merak edilenleri Sardunya Kalite Yönetim Direktörü Sayın Filis GERGERLİ’ye sorduk.

Bir diğer önemli konu ise kendi içimizden. Aslında buna bir başarı hikayesi desek sanırım abartmış olmayız. “2012 TEB Tedarikçi Ödülleri” kapsamında Sardunya, “Jüri Özel Ödülü” nü üst üste ikinci kez alarak bir kere daha kalitesini gösterdi. Biz de bu başarının ardındaki mimarlara sorduk; Nedir bu başarının sırrı?

Son olarak “Yaşam Tarzı” köşemizde muhtemelen bir çoğumuzun savaş temalı filmlerden hatırladığı büyümlü bir ülke var. Vietnam...

Sevgi ve Saygılarımla,

SARDUNYA BÜLTEN

K Ü N Y E

YIL : 08 SAYI: 29

YAYIN TÜRÜ

Üç ayda bir yayınlanır

SAHİBİ

Sardunya Şirketler Grubu adına
Sedat ZİNCİRKIRAN

GENEL YAYIN YÖNETMENİ

Kerem KARABAYIR

EDİTÖR

Kerem KARABAYIR

GÖRSEL YÖNETMEN

Kerem KARABAYIR

YÖNETİM YERİ

SARDUNYA Gıda Mutfak İşletmeleri Tic. A.Ş.
Saray Mah. Dr.Fazıl Küçük Cad.
No:9/7 Müge Ergenç İş Mrk. 34768
Ümraniye - İstanbul
T: (0216) 634 14 60
F: (0216) 634 12 60
bulten@sardunya.com
www.sardunya.com

YAPIM

SARDUNYA Gıda Mutfak İşletmeleri Tic. A.Ş.
Saray Mah. Dr.Fazıl Küçük Cad.
No:9/7 Müge Ergenç İş Mrk. 34768
Ümraniye - İstanbul
T: (0216) 634 14 60
F: (0216) 634 12 60
bulten@sardunya.com
www.sardunya.com

BASKI

DORUK GRAFİK MATBAACILIK
100.Yıl Matbaacılar Sitesi 5.Cadde No:44
Bağcılar - İstanbul
T: (0212) 629 01 26
F: (0212) 629 26 46
info@dorukgrafik.com
www.dorukgrafik.com



Ekmeğe Seçiminde Nelere Dikkat Etmeliyiz? Her Öğünde Kepekli Ekmeğe mi, Tam Buğday Ekmeği mi Tüketmeliyiz?

04 Müşteri Röportajı

. KASEV Yönetim Kurulu Başkanı
Kamil Çetin Oraler



06 Sektörel gündem

. Ekmeğinizi Nasıl Alırsınız?



09 Sektörel Gündem

. Kültür’den Erciyes’e Kayseri Mutfacı

10 Müşteri Röportajı

. Onur Air ETS ve İdari İşler Müdürü
Serdar Bolukçu

11 Sektörel Gündem

. Dünya’da Yükselen Çay Trendi

12 Sardunya Çalışanlarından

. Ekrem ŞELİK
. İlknur KALAY

14 Sektörel Gündem



. Gıda Güvenliği Nedir, Ne Değildir?

16 Sardunya’dan

. Müşteri Memnuniyeti Değerlendirmesi
. Renklerle Sağlıklı Beslenme Projesi
. TEB Tedarikçi Ödüllerinde Bir Ödül Daha

22 Eğitim

. Sardunya’da Eğitimler



23 Hijyen-Kalite Yönetimi

. Kalite Yolculuğumuz Devam Ediyor

24 Sosyal Sorumluluk

. Sokak Hayvanları Aç Kalmasın

25 İş Yerinde Sağlıklı Yaşam

. İnatçı Bir Hastalık: Kuru Bronşit

26 Diyetisyen Gözüyle

. Beslenmede Kadın-Erkek Eşitliği

28 İş Yaşamı

. İş Yaşamında Kurum Kültürü, Aidiyet ve Sadakatin Önemi

30 Keyif-Kültür

. İstanbul’a Yakın Olmak yada Olmamak: Mudanya

31 Yaşam Tarzı

. Rastgele
. Büyümlü Ülke: Vietnam



34 Ar-Ge Mutfağından

. Ar-Ge Mutfağından Tarifler

35 Sizin İçin

. Sizin İçin İzledik: Pi’nin Yaşamı
. Sizin İçin Okuduk: Tanrı Daima Tedbil-i Kıyafet Gezer

KASEV : Bir Sosyal Sorumluluk Projesi



Bilinmelidir ki insanoğlunu en çok mutlu eden, gerçek manada doyuran, aranmak, güzel birkaç söz ile hatırlanmak, gülyüz ve tatlı dildir. Bu, insanı gerçek manada doyurur.

Sayın Kamil Çetin Oraler, bize kendinizi tanıtır mısınız?

Ben, 4 Temmuz 1938 İstanbul Üsküdar doğumluyum. Mikrobiyoloji -bakteriyoloji uzmanı olarak görev yaptım. 45 yıl devlet hizmetinden sonra emekli oldum. Yaşamımın son 35 yılını KASEV'i kurmak, geliştirmek ve ona yeni projeler hazırlamakla geçirdim. Öncelikle yaşlı emekli öğretmenlerimize, diğer yaşlılarımıza yaşamlarının kalan süresi içinde mutlu, sağlıklı bir yaşam sunabilmek, yaşamın içinde tutabilmek için gece-gündüz çalışıyorum. Bu gönüllü hizmetlerim beni mutlu ediyor. Geçmiş 35 yıla baktığım zamanda bu ülkeye gönül borcum olduğunu bilerek, başkaları için güzel, doğru, iyi işler yaptığımı görüyorum. Bu benim kendi kendime bir muhasebem oluyor. Herkesin yaşamında bazı hedefleri olur. Bunu gerçekleştirir veya gerçekleştiremez. Ben Allah'ın izni ile bana nasip ettiği bu gönül hizmetlerini yapabildim. Onun için mutluyum.

Kasev Vakfı Huzurevi hakkında bize bilgi verir misiniz?

Temeli 1991'de atılan ve 1996'da Tuzla-Aydıntepe yöresinde yer alan "KASEV Kamil Çetin Oraler Kampüsü"nde belki de bir ilk olan, özellikleri, yapısı ile deyim yerinde ise kuruş, kuruş toplanan ve her kuruşu en iyi şekilde yerinde harcanarak yapılan bir kuruluştur. Hayırsever, rahmetli iş adamı Sayın Kadir Has'ın değerli katkıları ile tamamlanan 135 yaşlı kapasiteli "KASEV Kadir-Rezan Has Öğretmen Dinlenmeevi-Huzurevi" binasını açmış ve 15 Haziran 1997'de de yaşlı yerleşimi gerçekleşmiştir. Bu bina 40 dönümlük tahsisli bir arazi içindedir. Konum itibarı ile Tuzla tersanesine yukarıdan bakan, adalar manzaralı bir binadır. Her odası tek kişilik olan ve banyosu içinde bulunan dört yıldızlı bir otel şeklinde düzenlenmiştir. Daha geniş bilgi için lütfen www.kasev.org adresini ziyaret ediniz.

Sardunya ile ne zaman, nasıl tanıştınız, hangi hizmetleri alıyorsunuz?

1991'de temelin attığımız 1997'de yerleşime açtığımız tamamen bağışlarla gerçekleştirdiğimiz yaşlı dinlenmeevi - huzurevi - özel bakım bölümü tesislerinde yemek ve ağırlama hizmetlerinin kaliteli bir şekilde yapılmasını istiyorduk. Çok saygı-değer Atilla Topuzdağ ile eşi Selma Topuzdağ hanımefendiyi çok eskiden tanıdığım, kendileri ile temas kurarak, huzurevi - dinlenmeevimizde yemek hizmetlerinin, onların temsil ettiği Sardunya aracılığıyla yapılmasını uygun gördük. Onlarda bize çok yardımcı oldular. Zira bizim gerçek bir STK olduğumuzu, devlet yardımı almadığımızı, arkamızda destekleyici bir holding bulunmadığını bildiklerinden KASEV'e ellerindeki bütün imkanları kullanarak destek verdiler. Kendilerine ve Sardunya yönetimi teşekkür ediyoruz. Sardunya gerçekten seçilmiş, ilgili, nazik personeli ile KASEV'in yaşlılarına; sabah kahvaltısı, öğle yemeği, akşam yemekleri vermektedir.



Neden Sardunya'yı tercih ettiniz?

KASEV Vakfının yaşlılık hizmetlerinde verilen her hizmet 5 yıldızlı otel konforunda, en sağlıklı, hijyenik olanlardır. 140 yaşlımıza ve 60 çalışanımıza; kaliteli, hijyenik, bilimsel nitelikte düzenlenen menü ile onları memnun edecek tarzda yemek hizmeti geliştirdik. Sardunya'nın de sahip olduğu kalite belgeleri ve standartları bizim çalışmalarımıza uyduğu için böyle bir işbirliğine gittik.

Menüleri nasıl belirliyorsunuz? Tüketici memnuniyetini nasıl ölçüyorsunuz?

KASEV Dinlenmeevi-Huzurevinde kahvaltının dışında öğle ve akşam yemekleri farklı menülerden oluşmaktadır. Yaş ortalaması 94 olan büyüklerimize yaşlarının gerektirdiği nitelikte tuzsuz, sağlıklı yemekler hazırlanmasını istiyoruz. Bu nedenle huzurevimizde yaşamını sürdüren sakinlerimizden oluşan bir grup, Sardunya'nın diyet uzmanı, aşçıbaşısı, dinlenmeevi-huzurevinin sağlık personeli temsilcileri ve sorumlu müdürün katıldığı bir heyet tarafından görüş birliği ile ortaya çıkan aylık menü listeleri belirlenmektedir.

Yaşamlarını huzurevinde sürdüren yaşlılarımızın bu çalışmalara katılmalarını biz bilhassa istiyoruz. Zaman zaman yapılan anketlerle ve toplu görüşlerle tüketici memnuniyetini belirlemekteyiz.



Sardunya menülerinden size en yakın olanı hangileridir?

Yaşlılarımızın tamamına yakını bir zamanlar kendi evlerinde yemek yapmakta idiler. Bu nedenle yemeğe meraklıdırlar. Ancak yaşlılarımızın et yemeklerinin yanı sıra daha çok sebze ile zeytinyağlı yemeklerin ilgilerini çektiğini ve ısrarla istendiğini görmekteyiz. Tabi bütün bu düzenlemeler en demokratik biçimde "yaşlı memnuniyet"ini gerçekleştirecek tarzda yapılmaktadır.

Son olarak eklemek istediğiniz bir konu var mı?

KASEV Huzurevi-Dinlenmeevi-Özel Bakım Bölümünde kalmakta olan yaşlılarımıza Avrupa normlarında hizmet vermekteyiz. Önemseyerek belirtiyorum ki son 3 senelik çalışmamızla ülkemizde benzer kurumlar içinde ilk ve tek olarak KASEV Huzurevine ISO 9001:2008 belgesi verilmiştir. Ayrıca KASEV Dinlenmeevi-Huzurevi son 2 yılda yapılan çalışmalarımızla bir marka olmuştur. Buda tescil edilmiştir.



"KASEV Yaşlılık Hizmetleri"ne destek vermek isteyen herkese kapımız açıktır. Bağış ve desteklerinizi bekliyoruz. KASEV'e makbuz karşılığı nakdi yardım yapılabildiği gibi listelerimizde yer alan ihtiyaç duyulan malzemelerin, malzeme olarak "aynı bağışla" verilmesi de mümkündür. Malzeme teslim alındığında ayniyat makbuzu kesilerek, tarafınıza verilir.

Yolunuz Tuzla'ya düşerse lütfen bizi ziyaret ediniz. Biliniz ki 140 civarında ki ve yaş ortalaması 92 olan büyükleriniz sizin ziyaretinizden çok mutlu olacaktır. Bilinmelidir ki insanoğlunu en çok mutlu eden gerçek manada doyuran aranmak, güzel birkaç sözle hatırlanmak, gülyüz ve tatlı dildir. Bu, insanı gerçek manada doyurur.

Destekleriniz için lütfen bizi arayınız. Tel: 0216 493 57 21 (5 hat)

Ekmeğinizi Nasıl Alırsınız?

Ekmeğinizi nasıl alırsınız? kanısı ya gereğinden fazla ekmeğinizi tüketimi ya da kalorisinin ekmeğinizi çok ekmeğinizi ile birlikte tüketilen, kalorisine zengin gıda maddelerinden gelmesidir.

“Dünyada buğday tüketimi arttıkça obezite artıyor mu?”

Hiçbir gıda veya gıda grubu küresel obezite yaygınlığından sorumlu değildir. İnsan diyeti oldukça karmaşık ve değişkendir. Kişi başına buğday tüketimi ile obezite oranı arasında hiçbir ilişki yoktur. Örneğin, ABD’de kişi başına buğday tüketimi son yıllarda azalırken obezite oranları yükselmektedir. İtalyanlar Amerikalıların en az iki katı fazla buğday tüketmelerine karşın ABD’ye kıyasla dörtte bir obezite oranına sahiptirler. Sağlıklı bir kiloya erişmek ve korumak için, makul miktarda kalori sağlayan bir diyet ve düzenli fiziksel aktivite dışında bir yol bulunmamaktadır.

“Doğal buğdayda gluten oranı %12, hibrit buğdayda ise %60. Bu oranda gluteni vücut tanımıyor ve şekere dönüştürüyor”

Ekmeğin yapımı sırasında buğday unu hamur yapmak üzere su ile karıştırıldığında buğday proteinlerinin bir bölümü gluten olarak isimlendirdiğimiz viskoelastik bir yapı oluşturur. Gluten ekmeğin yapımı sırasında maya tarafından şeker fermantasyonu sonucu oluşan gazı tutarak hamurun kabarmasını sağlar ve hamur ve ekmeğin yapısına katkıda bulunur.

ABD Tarım Bakanlığı Dünya Buğday Koleksiyonunda buğdayın protein miktarı yaklaşık üç kat değişkenlik göstermekte olup koleksiyonda mevcut buğdayların protein miktarları %7 ile %22 arasında değişmektedir. Buğdayın protein miktarı 1/3 oranında genetik olarak (kalıtsal) ve geri kalan 2/3’ü de çevre koşulları (toprak, hava koşulları, gübreleme, vb) tarafından kontrol edilmektedir. Bu değerlerden görülebileceği üzere dünyada %60 oranında gluten içeren bir tek buğday çeşidi bulunmadığı gibi, bilimsel literatürde gluten’in insan vücudunda şekere dönüştüğüne ilişkin bir teori bugüne kadar duyulmamıştır.



“Ekmekte kepek oranı %35’den %65’e çıkıyor”

Ekmeğin yapımında kullanılacak unlara ilişkin ilgili yönetmeliklerde belirtilen %0.55, 0.65, 0.90 gibi değerler undaki kepek miktarını değil unun kül miktarını ifade etmektedir.

4 Ocak 2012 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren Türk Gıda Kodeksi Ekmeğin ve Ekmeğin Çeşitleri Tebliği’nin 1 Temmuz 2012 tarihinden itibaren zorunlu olarak

uygulamaya konulan bir hükmü besin değerini arttırmak amacıyla ekmeğin Türk Gıda Kodeksi Buğday Unu Tebliğinde yer alan Tıp 650 ve daha yüksek kül içeren, başka bir ifade ile daha yüksek randımanlı ekmeğin buğday unlarından yapılmasıdır. Buğdayın özelliklerine ve öğütme tekniğine göre değişmekle birlikte %0.55 oranında kül içeren bir un yaklaşık %73 randımanında iken kül miktarının %0.65’e çıkarılması, randımanın yaklaşık %76 oranına

çıkması yani unun ve dolayısıyla ekmeğin besin değerinin daha da artması anlamına gelmektedir.

“Beyaz ekmeğin sadece karbonhidratlardan oluşur, şeker ile eşdeğerdir”

Beyaz ekmeğin ortalama en az %10 oranında protein içermekte, sadece karbonhidratlardan oluşmamaktadır. Ekmeğin yapımında süt, süt tozu, soya unu gibi bileşenler kullanıldığında ise ekmeğin protein miktarı çok daha yükselir. Sadece temel bileşenler ile yapılan ekmeğin ortalama %45 oranında karbonhidrat içermekte ancak bu besin ögesi glukoz, fruktoz gibi basit şekerlerden değil nişasta gibi kompleks karbonhidratlardan oluşmaktadır. Bunun anlamı, glukoz ve fruktoz tüketildiğinde hemen sindirilerek enerjiye dönüşürken, nişastanın zaman içinde parçalanarak enerjiye bir anda değil yavaş yavaş dönüşmesidir. Yaklaşık %70 randımanlı beyaz unda sadece yaklaşık %1 oranında şeker bulunurken bu oran tam buğday ununda yaklaşık %0,5 civarında olmaktadır.

Ekmeğin yapımında genel olarak şeker kullanılmamakta olup nişastanın parçalanması ile oluşan basit şekerlerin büyük çoğunluğu fermantasyon sırasında gaz ve suya dönüştürülmektedir. Az miktardaki geri kalan şeker de pişirme işlemi sırasında renk reaksiyonlarına girerek ekmeğin kabuk renginin oluşmasına katkıda bulunmaktadır.

Her öğünde kepekli ekmeğin mi, tam buğday ekmeğini mi tüketmeliyiz?

Dengeli bir diyet sağlıklı bir yaşamın temelidir. Bu nedenle, sadece tek bir çeşit ekmeğin ile değil her öğünde farklı çeşitte ekmeğin tüketerek besin öğelerini değişik kaynaklardan sağlayabildiğimiz gibi farklı lezzetleri de tatmış oluruz. Sürekli kepekli ekmeğin ve tam buğday ekmeğini tüketmek durumunda buğdayın dış tabakalarının içermiş olduğu fitik asidin mineralleri bağlaması nedeniyle özellikle buğdaydan alınmış

olduğumuz demir ve çinko minerallerinden vücudumuzun yeterince yararlanamaması durumu söz konusu olmaktadır. Ayrıca sürekli olarak lif, posa alımı da sindirim sisteminin bu besin ögesini parçalayamaması nedeniyle fazla zorlanmasına neden olabilecektir.

Unutmamalıyız ki, herhangi bir toksine maruz kalmamızı en aza indirmenin en iyi yolu farklı kaynaklardan çeşitli gıdaları makul miktarlarda tüketmektir. Çeşitlilik sadece yaşamın tuzu, biberi olmayıp aynı zamanda güvenli ve sağlıklı bir diyetin de temelidir. Hiçbir gıda ve gıda grubunu diyetimizin dışında bırakmamalıyız. Hiçbir mucize gıda ve ürün olmadığı gibi sağlıklı insanlar için yasaklanmış bir gıda da yoktur.

Tam-tahıl, Tam-buğday Ekmeğin Nedir?

Tam-tahıl ekmeğin, söz konusu tahılın tüm anatomik kısımlarını içerirler. Tam-buğday ekmeğini buğday tanezinin kepek, rüşeym ve endosperm kısımlarının tamamını içermektedir. Kepek, buğday tanezinin en dış kısmındaki tabaka olup, lif, B vitaminleri ve iz mineraller bakımından zengindir. Rüşeym, germ B vitaminlerini ve E vitamini içerir. Endosperm, tanenin beyaz unun elde edildiği kısmı olup karbonhidrat ve protein formlarında enerji sağlar. Tam-tahıl gıdalar bakımından zengin diyetler ve toplam yağ, doymuş yağ ve kolesterol bakımından düşük olan diğer bitkisel gıdalar kalp hastalıklarını azaltabilmektedirler.



Tahıllar nedir? Neden tahıllar diyetimizin bir parçası olmalıdır?

Tahıllar buğday, yulaf, arpa, çavdar, mısır ve pirinç gibi bitkilerdir. Dünyada insan gıdası olarak en yaygın olarak kullanılan tahıl buğdaydır. Tam-tahıllar ve taze meyve ve sebzelere odaklanmış bir diyet kan şekeri düzeylerinin normal sınırlar içinde kalmasına yardımcı olabilir. Tam-tahıllarda bulunan lifin (posanın) normal ve özellikle diyabetli kişiler için önemli bir sağlık konusu olan kilo yönetimine yardımcı olduğu bilimsel çalışmalarla gösterilmiştir. Buğday, insan vücudu için tercih edilen yakıt kaynağı olan karbonhidratları sağlar. Karbonhidratlar günlük aktivitelerimizi gerçekleştirebilmek ve düzenli egzersizlere katılmak için gerekli enerjiyi sağlarlar.

Lif nedir? Lifin sağlık yararları nelerdir?

Diyet lifi bitkisel gıdaların bir kısmı olan bir kompleks karbonhidrat olup insan vücudunda sindirilemez ve kan dolaşımı içinde emilemez. Lifin belirli hastalıkların riskini azaltması üzerine sağlık yararları çok iyi bir şekilde belirlenmiştir. Lif özellikle kolon ve göğüs kanseri olmak üzere kanser riskinin azaltılması ile ilişkilendirilmekte ve lif kalp hastalıklarının riskinin azaltılması üzerine etkiye sahip olan LDL kolesterol (kötü kolesterol) ve toplam kolesterol düzeylerinin düşürülmesine yardımcı olabilir. Lif aynı zamanda kan şekeri düşürerek şeker hastalığının yönetilmesine yardımcı olabilmektedir.

Ekmek şişmanlatır mı?

Günlük enerji ihtiyacımızın fazlasını tükettiğimiz her gıda bize kilo aldırır. Ekmek, makarna ve diğer tahıl gıdaları gibi karbonhidrat kaynaklarıdır. Karbonhidratların her gramı 4 kalori içerirken, yağın her gramı 9 kalori içermektedir. "Ekmek şişmanlatır" kanısı ya gereğinden fazla ekmek tüketimi ya da kalorinin ekmekten çok ekmek ile birlikte tüketilen, ekmeğin üzerine sürülen yağ (tereyağı, margarin, peynir) ve şeker (reçel, marmelat, sürülebilir çikolata, vb ürünler) gibi kalorisiz zengin gıda maddelerinden gelmesidir. Ekmek ve makarna gibi buğday-esaslı gıdalar yüksek kalori içeriğinde olmadıkları gibi aynı zamanda kilo vermeye çalışıldığında yardımcı da olabilirler. Bu ürünlerin yarattığı doyumluk hissi gıda alımının kontrolünde yardımcı olabilir.



- Doğru ekmek seçilmediği takdirde, buğdayda yer alan çinko ve demir gibi minerallerin, B6, folik asit ve B12 gibi vitaminler yeterince alınamamaktadır. Böylece bireylerin kan değerleri ve yaşam kalitesi azalmaktadır.

- Diyetten ekmeği çıkarmanın hiç bir anlamı yoktur.

- Yapılan araştırmalarda, ekmeğin tek başına ve kontrollü tüketildiğinde kilo aldırarak değil, kilo bile vermediği saptanmıştır.

**Ekmek seçiminde sadece besin değeri mi önemlidir, başka nelere dikkat etmeliyiz?**

Ekmek sadece karın tokluğu için yenmemeli, vitamin, mineral, protein ve karbonhidrat anlamında beslenme gereksinimini eksiksiz karşılamalıdır. Her gıda maddesi gibi ekmek sağlıklı ve güvenli olmalı, sağlığımıza zarar vermemelidir. Bu da hammaddesinden üretimine, dağıtımından satışına her türlü şartı eksiksiz yerine getirerek, yüksek hijyen standartlarında hazırlanma ve tüketiciye ulaştırılarak sağlanır.

Öne Çıkanlar...

- Ekmek, sadece karın tokluğu için yenmemelidir.

- Ekmek, gerek vitamin gerek mineral gerekse protein ve karbonhidrat anlamında beslenme gereksinimi de eksiksiz karşılamalıdır.

- TÜBİTAK araştırma sonuçlarına göre, Türkiye’de daha çok “beyaz ekmek” tüketilmektedir.

- Türkiye’de kişi başına tüketilen enerjinin yüzde 66’sı hububattan, bunun da yüzde 56’lık kısmı yalnızca ekmekten karşılanmaktadır.

**Kültepe’den Erciyes’e Kayseri Mutfağı**

Bir çok uygarlığın gelip geçtiği ve bir şeyler kattığı ildir Kayseri. Bu nedenle gerçek bir yeme içme kültürünü anlamak için Kayseri mutfağı en iyi örnektir.

Her yörenin yemeği o ilin sosyal yaşantısını, iklimini, yetişen sebzelerini ve yaşam koşullarını anlatmaktadır aslında. Örneğin iyi bir pastırmanın yapılabilmesi için yüksek bir dağın olması ve o dağdan size doğru esen bir mikroklima gerekiyor. İşte bu mikroklima pastırmanın lezzetli olmasına neden oluyor.

Anadoluda yapılan düğün dernek yemeklerinin sonrasında yapılan bu yöre yemeklerine destanlar yazılır. Kayseri içinde yazılan mantı ve pastırma destanları vardır.

Turkish Cultural Foundation’a bağlı çalışan Yemek Sanatları Merkezi ve Nar Lokantası’nda düzenlenen Türkiye’nin Bölgesel Yemek Kültürleri seminerler dizisinde Ekim ayının il Orta Anadolu’da en eski yerleşim birimlerini içinde barındıran Kayseri oldu. Gazeteci-mutfak araştırmacısı Nedim Atilla’nın yanı sıra uzun yıllardır Kayseri Mutfağı üzerine araştırmalar yapan ve bu konuyu profesyonel yaşamına da taşıyan Işık Ersin’in konuşmacı olduğu konferans büyük ilgi gördü. Seminer sonrasında Işık Ersin ve Nar Lokantası aşçıları tarafından hazırlanan yemekler konuklara sunuldu.

Nedim Atilla seminerde, Anadolu’daki en eski yazılı belgelerin Kayseri yakınlarındaki Kültepe’de bulunduğunu ve Kültepe’nin yakın civarında koloni kurmuş olan Assurlu tüccarların varlığı ve günlük hayata dair bilgiler aydınlanmaya başladığını anlattı. Kültepe’nin hemen yanında yer alan Karum’da (Pazarşehir) yapılan kazılarda bu döneme ait çeşitli yazılı tabletler bulunmuştu. Atilla Günlük hayata ilişkin belgeler arasında bugünün meşhur Kayseri mantısına benzer bir yemeğin yendiğini ortaya koyan tabletlere ulaşıldığını söyledi.

Atilla; “Kayseri ticaretinin ve ekonomisinin tarihi milattan öncesine dayanıyor... Şehrin isminin Mazaka olarak anıldığı dönemlerde bile ekonominin ve ticaretin tek merkezi oluşunun sonucu olarak gelişmiş bir mutfak kültürü olması da şaşırtıcı gelmemeli” dedi. Atilla daha sonra Kayseri’de yazılmış yemek destanlarından örnekler sundu.

Konuklara seminer sonunda, etli bamya çorbası, kurşun aşısı, pastırmalı ıspanak kavurması, Kayseri mantısını, “peremeç” mantısı ve nevine sunuldu.

Seminerin sürprizi ise “Gilaboru” şerbeti oldu.



Onur Air

Sayın Serdar Bolukçu sizi tanıyabilir miyiz, kendinizden söz eder misiniz?

Onurair ETS ve İdari İşler Müdür-lüğü görevini yapıyorum. Bir çok görevimizin yanında Onurair'de iç müşteri memnuyetini arttırmaya ve Onurair çalışanlarına rahat ve sağlıklı bir çalışma ortamı sunmaya gayret etmekteyiz.

Sektördeki durumunuz nedir, Şirketinizi tanıyabilir miyiz?

Türk havacılık sektöründe her zaman ilklere imza atma misyonunu ilke edinen Onur Air, 34 uçaklık filosu ve 8015 koltuk kapasitesi ile Türkiye'nin en büyük özel havayolu şirketidir. 1992 yılından bu yana üstün hizmet kalitesini ön planda tutarak havacılık sektöründe güvenle hizmet veren Onur Air, 2003 yılından itibaren de uluslararası uçuşlarının yanına tarihi iç hat uçuşları eklemiştir.

14 Nisan 1992'de kurulmuş ve ilk uçuşunu 14 Mayıs 1992 tarihinde A-320 tipi uçakla Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Ercan Havalimanı'na gerçekleştiren Onurair, takip eden zaman içinde, Temmuz 1992'de ikinci uçağını, Aralık 1992'de üçüncü uçağını ve Nisan 1993'te dördüncü uçağını filosuna dahil etmiştir.

Turizm sektörünün önde gelen şirketlerinden Ten Tour ile 1994 tarihinde yapılan işbirliği sonucu yolcu kapasitesini artıran Onur Air, bu artışı karşılamak amacıyla Nisan 1995 tarihinde A-320 tipi beşinci ve altıncı uçağını, Temmuz 1995 tarihinde ise yedinci uçağını filosuna dahil etmiştir.

Aynı yıl içinde 2 adet A-320 tipi uçağı sub-charter olarak filosuna dahil eden Onur Air, 1995 tarihinde 9 uçak ve 1.566 koltuk kapasitesine ulaşmış ve kurulduğunda 150 olan personel sayısını 512'ye çıkarmıştır.

Onur Air, krizden lider bir firma olarak çıkma hedefiyle, ekip kiralama yöntemi ile uçuş personelinin yabancı ülke şirketlerinde çalıştırılması yolunu izlemiş, hac döneminin başlamasıyla da bu dönemi minimum zarar ile geçirerek 2000 yılında yeniden büyümeye başlamıştır. Aldığı önlemler sayesinde Türkiye'nin yine en büyük özel havayolu şirketi olarak yoluna devam eden Onur Air, 2000 yılında filosuna eklediği 2 adet A-300 tipi uçakla, uçak sayısını 11'e, koltuk kapasitesini ise 2.560'a çıkarmıştır. 2001 Kasım ayında Onur Air, 12 uçak ve 2.883 koltuk kapasitesine ulaşmıştır.

İstikrarlı bir şekilde büyümeye devam eden Onur Air, filosundaki uçak sayısını 2002 yılında 14'e, takip eden yıllarda ise sırasıyla; 20, 24 ve 28'e çıkartmıştır. 2006 yılında 31 adet uçakla 7.012 koltuk kapasitesine ulaşan Onur Air'in filosundaki uçak sayısı 2007 yılında 29, 2008 yılında ise 25 olmuştur. Onur Air günümüzde 34 uçaktan oluşan filosuyla hizmet vermektedir.

1900'ü aşkın çalışanıyla, Türk havacılık sektöründe birçok ilke imza atmış önder bir havayolu olan Onur Air, IATA Operasyon Güvenlik Sertifikası IOSA'ya ve Alman TUV Rheinland firmasından alınan ISO9001:2008 kalite sertifikası ve EN9110:2005 bakım kalite sertifikasına sahiptir. Sektöründe 20 yılı geride bırakan Onurair, günümüzde 34 uçaklık filosuyla yılda ortalama 6 milyon yolcuya hizmet veren ve 90 bin saat uçuş gerçekleştirmiş, bugüne kadar 75 milyon yolcuyu güvenle taşımıştır.

Sardunya ile ne zaman, nasıl tanıştınız, hangi hizmetleri alıyorsunuz?

Sardunya ile uzun süredir çalışmaktayız. Ancak yeni taşındığımız tesislerimizde daha uzun soluklu bir işbirliğine girdik. İstanbul Atatürk Havalimanı içerisindeki Uçak Bakım Hangarımız ve Genel Merkezimiz olmak üzere 2 ayrı lokasyonda hizmet almaktayız.

Bu lokasyonlarımızın tüm inşaat ve dekorasyon işlerinin yapılması dahil olmak üzere, Sardunya ekipleri tarafından hizmete sokulmuştur.

Neden Sardunya'yı tercih ettiniz?

İkram hizmetleri konusunda sürdürülebilir kaliteyi sağlayabileceği yönünde deneyimlerimiz ve referanslar bizi Sardunya'ya yöneltti. Özellikle havalimanı gibi operasyonu zor bir bölgede operasyon yapabilecek kurumsal ve büyük ölçekli bir firma olması işimizi kolaylaştırıyor.

Sardunya menülerinden size en yakın olanı hangileridir?

Menüde çeşitlilik olduğu sürece herkesin zevkine göre bir ikram olanağı sunabiliyoruz. Özel olarak tercih ettiğim bir menü yok diyebilirim.

Size göre Sardunya'yı diğer firmalardan ayıran belirgin özelliği nedir?

Sardunya'nın en önemli özelliği satıştan operasyona çok uyumlu ve problem çözme odaklı bir ekibe sahip olmasıdır.

Bu sayımızda Onur Air ETS ve İdari İşler Müdürü Serdar Bolukçu'yu konuk ettik.

Sardunya'nın en önemli özelliği satıştan operasyona çok uyumlu ve problem çözme odaklı bir ekibe sahip olmasıdır.

Dünya'da Yükselen Çay Trendi

Geçtiğimiz son on yıl dünya genelinde kahve dönemi oldu; 'coffee shop'ların sayısı ciddi bir şekilde arttı. Bugün ise, sağlık ve kalite konusunda bilinçlenen tüketicinin tercihi çaydan yana.

Sağlık konusunda her geçen gün biraz daha fazla bilinçlenen küresel tüketici için çay, kahveden daha popüler olmaya başladı. Dünya çay üretimi, yılda 4 milyon ton ile rekor seviyeye ulaştı. Son beş yıldır çay fiyatlarında yaşanan yüzde 15 artış ve kahve dükkanlarının hızla çoğalması bile, çay tüketimindeki yükselişi engelleyemedi.

Çayla ilgili çok sayıda bilimsel araştırma...

Uzmanlara göre bunun başlıca nedeni son yıllarda tüketicilerin sağlık konusunda ciddi bir şekilde bilinçlenmeleri. Çayın yararlarına yönelik yayımlanan bilimsel araştırmaların sayısı ise yılda bini aşıyor. Bu araştırmalar, çayın kalp krizi ve bazı kanser türlerine yönelik risk oranını düşürdüğünü ortaya koyuyor. Çayın antioksidan etkisi; düşük kalorili olması özellikle kadın tüketicilerin ilgisini çekiyor. Kadınların daha fazla çay içmeye başlaması da, tüm hane halkını etkiliyor. Bu arada çay sektörünün küresel krizden etkilenmemiş olması da oldukça önemli bir konu. Lipton Çay Enstitüsü araştırmalarına göre, çay tüketimi kriz döneminde küresel olarak yüzde 8'den yüzde 10'a yükseldi. Bunun nedenini anlamak ise son derece basit. Çay, sudan sonra dünyanın en ucuz içeceği...

Yeşil çay pazarı 2015'te 1.2 milyon tonu geçecek...

Global Industry Analysts raporunda, küresel yeşil çay pazarının 2015 yılında 1.2 milyon tonu geçeceği öngörüsünde bulunuluyor. Yeşil çayın sağlıklı bir içecek olmasının beklenen bu büyümede çok önemli bir faktör olduğuna dikkat çekilen raporda, Çin'in dünyanın en büyük çay üreticisi olduğu da vurgulanıyor. Raporda dikkat çekilen bir diğer nokta da, Avrupa'nın en hızlı büyüyen yeşil çay pazarı olduğu.



Yeni markalar doğuyor, büyük markalar çaya giriyor...

Çay tüketicilerini, kahve tüketicilerinden ayıran en büyük özellik, tek bir marka veya türe bağlı kalmak yerine, günün her saatinde farklı bir çay içmeyi tercih etmeleri. Yani çaycılar, kahvaltıda içtikleri çayın, öğleden sonra veya akşam rahatlamak için içecekleri çaydan farklı olmasını istiyorlar. Çay tüketimi ev dışında da hızla büyüyor. Avrupa'daki 'coffee shop'larda, espresso makinelerinin yanında, farklı çay alternatiflerinin bulunduğu şık kutular yerleştiriliyor. Pazar araştırma şirketi Mintel, 15 yaş üzerindeki Almanların yüzde 52'sinin, Fransızların ise yüzde 26'sının her gün bitkisel çay içtiğini ortaya koyuyor. Avrupa'da olduğu gibi,



ABD'de de sadece çay satılan dükkanların sayısı hızla artıyor. Çay pazarının hızla büyümesi ve özel çay çeşitlerinin tercih edilmesi, sektörde çok sayıda yeni markanın doğmasına neden oluyor. Yeni markaların yanı sıra, eski büyük çay markaları da yeşil çay, bitki çayı gibi yeni ürünler sunmaya başlıyor. Dünyaca ünlü kahve markası Starbucks ise, kahveye rağmen, çay işine de girmeyi seçen büyük markalardan birisi. Starbucks Ocak 2010 tarihinden bu yana mağazalarında değişik çay çeşitleri satışı gerçekleştiriyordu. Kahve dışında ürünlerde de başarı elde etmek isteyen Starbucks, 1999'da bir başka çay markası Tazo'yu 8.1 milyon dolara bünyesine katmıştı. Çay satışından yılda yaklaşık 1 milyar dolar kazanan Starbucks yakın zamanda ilk Tazo çay mağazasını açacağını duyurdu.



Türkiye'nin çay talebi hızla artacak...

Tüm gelişmelere baktığımızda, Avrupa pazarının çayı yeniden keşfetmeye başladığını söyleyebiliriz. Fakat çayda izlenen büyüme trendi sadece Avrupa ile sınırlı değil. Sektör uzmanları Ortadoğu, Kuzey Afrika ve özellikle de Türkiye'de önümüzdeki dönemde çay tüketiminin çok ciddi bir şekilde artacağını ifade ediyorlar. Bunun nedenleri arasında da refah ve gelir düzeyinin yükselmesi, tüketicilerin ürün tercihinde daha sofistike bir yaklaşım sergilemeleri sıralanıyor.

Çalışanların Gözünden Sardunya

Bu sayımızda da çalışanlarının gözünden Sardunya'yı aktarmaya devam ediyoruz.



EKREM ŞELİK - BÖLGE MÜDÜRÜ

Merhabalar ,1970 Malatya doğumluyum. Evli ve 3 çocuk babasıyım. İş hayatımda turizm sektöründe çalıştıktan sonra Sardunya ailesine 1996 yılında katıldım. İşletme yöneticiliği, Bölge müdür yardımcılığı yaptıktan sonra şu an müşteri teslim mutfaklardan sorumlu Bölge Müdürü olarak görev yapmaktayım.

Bana göre Sardunya bir okul gibi. Çalışanlar şirketimizin sağlamış olduğu eğitimlerle sürekli kendilerini geliştirip, eğitimden almış oldukları bilgileri meslekleriyle pekiştirip, kariyerlerinde gelişim sağlıyorlar. Bu sebepten Sardunya çalışanları aynı zamanda birer eğitmendirler. Bende bir çalışan olarak geçen süre içerisinde almış olduğum eğitimler ve bilgi-deneyimimle öncelikle kalite, hijyen ve müşteri memnuniyetini sağlamak için çalışmaktayım. Sardunya çalışanı olarak sektördeki lider konumunda olmamızın bilinciyle çalışmalarımız geçmişte olduğu gibi hız kesmeden devam edecektir. Bizlere bu imkanları sağlayan Sardunya ailesine teşekkür ediyorum. Sevgi ve saygılarımla...



İLKNUK KALAY - TEDARİKÇİ DEĞERLENDİRME UZMANI

1980 İstanbul doğumluyum. Evli ve bir çocuk annesiyim. Sardunya bünyesine 2006 yılında dahil oldum. 6 yılı aşkın zamandır çalıştığım Hijyen Kalite Yönetim Departmanında Tedarikçi Değerlendirme Uzmanı olarak görev yapmaktayım. Sardunya'nın temel felsefesi "Güvenli Gıda, Sağlıklı Gıda Üretimi" dir. Bunu sağlamanın biliyoruz ki en temel unsuru kaliteli, güvenli ve sağlıklı hammadde temininden geçiyor.

Satınalma ve Hijyen Kalite Yönetim departmanımız bu konuda titizlikle çalışıyor. Gıda güvenliği zincirinin birinci halkası. Bu halkada başarı için çalışanlardan biri olmak çok keyifli.

Yaptığınız işin şirket sisteminde, müşteri memnuniyetinde etkisi olması çok önemli. Ben bu işi yaparken bu hazzı yaşıyorum. Sardunya ailesinin tüm fertleri sistemin bu yönde işleyebilmesi için üzerine düşen görevi eksiksiz olarak yerine getirmektedir. Çünkü amacımız; Sardunya adını her duyduğunda, yemeklerimizi tüketen tüm müşterilerimizin yüzünde bir gülümseme yaratmaktır. Sevgi ve saygılarımla...



Gıda Güvenliği Nedir, Ne Değildir?

Gıda Güvenliği Nedir? Ne değildir?, Bu süreçle ilgili zorluklar nelerdir? Müşteriden ve tedarikçiden beklentiler hangi yöndedir? Sorularımızı Sardunya Kalite Yönetim Direktörü Sayın Filis GERGERLİ'ye yönelttik.

Filis Hanım, öncelikle bize biraz kendinizden bahsedermisiniz?

1995 yılında Atatürk Ünv. Gıda Mühendisliğinden mezun oldum. İlk iş deneyimim bir çikolata fabrikasında vardiya mühendisliği idi. Daha sonra Sardunya'lı oldum. Sardunya ile tanışmam operasyon yöneticiliği ile başladı. Daha sonra hijyen sorumlusu olarak o zamanki deyimle "hijyenci" olarak Hijyen departmanında görev almaya başladım. Yaklaşık 14 yıldan beri Hijyen ve Kalite Yönetim departmanlarında farklı görevlerde bulundum. Yakın tarihte İK departmanı da hayatıma girdi. Öte yandan evli, mutlu ve çocukluyum. İş yaşamında nasıl iş yaparken geliştirebiliriz, mesleki bir farkındalık kazanıyorsak; Sosyal yaşamda da çocukların insanı geliştirdiğini, büyüttüğünü ve eğittiğini düşünüyorum. Bu süreç iki kızımın süreklilik halinde devam edecek sanırım.

Hem müşteri bazında hem de üretici bazında dilimizden düşürmediğimiz gıda güvenliği terimi nedir? Bize bunu biraz açar mısınız?

Aslında bir "sistem". Gıda Güvenliği bir zincirdir. Evet bir dolu kurallar, alt yapısal koşullar ve bilginin oluşturduğu bir sistem ve merkezinde insan var bence, en azından bizim sektör için böyle. Tüm sistemlerde olduğu gibi tüm yönetici ve çalışanların inançlı ve bilinçli yaklaşımı ile sağlanabilecek bir sistem.

Sardunya'da gıda güvenliği süreci nasıl işlemektedir? Hangi prosedürler sonucunda gıda'nın güvenli olduğuna karar veriyorsunuz?

Dedim ya bir bütünden bahsediyoruz aslında. Yani satın alma, satış sürecinden başlayıp, bulaşık yıkama ile sonlanan döngüde her bir basamak gıda güvenliği için çok önemli. Her bir süreç zincirin bir halkası. Hepsinde belli tedbirleri almak ve uygulamak durumundasın bir yerde,



uygulamazsan zincir kopuyor ve bu noktada da güvenli gıda veya gıda güvenliğinden bahsedemiyoruz. Her bir sürecin kendi içinde özel kontrol kriterleri var. Yöneticilerimiz bu konuda eğitiliyor ve bu kriterleri izleyerek bir sonraki basamağa geçiş kararı veriliyor. Örnek: Yemek pişirme, iç sıcaklık ve duyu kontrol yapıyor aşçı başlarımız ve proje yöneticilerimiz. Bu iki kontrolde belirlenen koşullar sağlanmış ise ürün - sevkiyat/ servis sürecine geçilebiliyor.

Sardunya'da tedarikçiler bazında gıda güvenliği adına ne gibi önlemler alıyorsunuz?

Bunu yukarıdaki konuya da örnek olarak vermiş olalım. Tedarikçi değerlendirme süreci zincirimizin 3 veya 4 basamağını oluşturuyor. Biz tedarikçi seçimi ve çalışma esnasında Satınalma, Operasyon ve Kalite departmanı olarak süreci birlikte yönetmekteyiz.

Operasyonun duyu nitelik ve ürün kullanılabilirliği yönünde yaptığı değerlendirme boyutunda ilk AR-GE çalışması yapılır. AR-GE sonuçlarını genelde tüm yöneticilerimizin katıldığı Staff toplantılarında değerlendiririz. Buradan uygunluk alan firma, Kalite departmanının denetim, analizlerle desteklediği bir sürece tabi olur. Firma belirli bir barajın üzerinde, majör bir tespit yok ve analizler uygun ise sisteme dahil edilir. Eğer sorun varsa aksiyon alması beklenir ve uygulama tekrarlanır. Bu durum tedarikçilerle çalışma sürecinde de bu şekilde devam etmektedir.

Gıda güvenliği denilince aklımıza bir de denetim başlığı geliyor. Gıda güvenliği içerisinde hijyen denetimlerinin yeri ve öneminden kısaca bahsedermisiniz? Sardunya'da hijyen denetimlerinin kapsamı nedir?

Ölçemediğiniz şeyi yönetemezsiniz. Denetim sistemi de objektif yapılırsa çok iyi bir ölçüm aracıdır. Biz bu işi 14 kişilik ekibimizle (Gıda Mühendislerimizle) gerçekleştiriyoruz. Tüm mutfaklarımız periyodik olarak denetleniyor ve bu denetim sonuçları çerçevesinde çalışmalar planlanıyor. Bu noktada Kalite ekibinin misyonu çok önemli. Bunu sağlamak kurum kültürüne bağlı tabii ki. Yani üst yönetim ve operasyon yöneticileri bu ziyaretlerin asıl amacında kalite ekibiyle aynı yerden bakabilmeli. Bizde kapsam A'dan Z'ye tüm süreçleri kapsıyor. İyileşme odaklı neleri iyi yapıyoruz, hangi yönlerimizi geliştirmeliyiz ve NEDEN sorularının cevaplarını arıyoruz bu denetimlerde.

Sizce toplu yemek sektöründe oluşturulacak bir ödüllendirme sistemi güvenli gıda üretimini destekler mi?

Pek tabii ki... Bunu biz uyguluyoruz. Tüm denetimlerimizin sonuçları



yapılan analizler ve tüm ölçümler değerlendirilerek aylık olarak işletme bazında yayınlanıyor. Projelerimiz kendilerine verilen hedeflerine ulaşma performansına göre ödüllendiriliyor. Ayrıca 6 dönem birincilerimizi şirket genelinde yayınlıyoruz, ödül töreninde ödüllendirme yapıyoruz. Bu tatlı rekabet ekibimizi motive ettiği gibi sistemi canlı tutan bir araç oluyor.

Gıda güvenliğinde sizler üzerinize düşeni yaparken, müşterinin ve/veya tüketicinin de üzerine düşen birtakım sorumluluklar var mıdır? Varsa bu süreci nasıl kontrol altında tutuyorsunuz ve yapmaları gerekenleri onlara nasıl aktarıyorsunuz?

Tabiki oluyor. Örneğin alt yapı. Müşterimize verdiğimiz hizmet profili çerçevesinde mutfak altyapısı değerlendirilir. Risk değerlendirme çalışması çerçevesinde daha sözleşme aşamasında olması gerekenler ve çözüm önerileri paylaşılır.

Eğer süreç içinde bir değişim olursa benzer şekilde değerlendirilir. Müşterimizle sözlü/yazılı riskler paylaşılır ve süreç hakkında destek isteriz.

Bildiğiniz gibi özellikle Türkiye'de genel anlamda gıda güvenliği konusunda kötü bir imaj var. Bu imajı düzeltebilmek için sizce yapılması gerekenler nelerdir?

Burada özel sektör, devlet ve sivil toplum örgütlerinin ortak hareketi önemli bence. Yasal koşullar oluşturulurken, limitler ve kriterler belirlenirken üç tarafta aynı merkezde buluşmamalıdır. Denetim mekanizması daha sektöre özgü olmalı diye düşünüyorum. Kritik noktalara yönelik olmalı. Bu yönde de önemli adımlar atıldığını düşünüyorum. Yakın tarihte daha olumlu tabloları konuşacağımızı ümit ediyorum. Bunun yanında da TÜKETİCİ BİLİNCİ yaratılmalıdır. Ancak kastım kulaktan dolma bilgilerle hareket edilmemesi. Riskleri doğru belirleyerek tüketicinin de bu riskleri sorgulayan, kalite ve güvenliği talep eden bir duruşu olmalıdır.

Bir başka noktada medya.. Medyanın doğru bilgilendirmesi gerekmektedir. Bu nokta özellikle tüketici hareketleri için önemli. Gıda güvenliği için elzem olan noktadan uzaklaşılarak risk seviyesi daha az veya risk varlığı kanıtlanmamış noktalarda uğraş verilmemesi gerekmektedir.

Kurumsal firmaların tedarikçilerinin gelişimini destekleyen ve izleyen bir sistemle hareket etmeleri yine başarı oranımızı arttırmış olacaktır.

Hızla değişen yaşam ve iş alışkanlıklarını dikkate aldığınızda sektörünüzde gıda güvenliği konusunda ne gibi zorluklar yaşıyorsunuz?

Aslında daha çok dışarıda yemek yiyen bir toplum haline geldik. Masa kültürümüz değişiyor. Bu noktada da yediğimiz yemeğin güvenilir olması daha da önem kazanıyor.

Hizmet alan tarafların bu duruşu sergileyen ve sergilemeyen firmaların ayrımını çok iyi yapabilmesi lazım. Bunu işletme altyapısı ile anlayamazsınız her zaman. En iyi ölçüt yönetimin yaklaşımı ve bunu hayata geçirmek için yaptıkları / yapmayı planladıkları faaliyetleridir.



Son olarak bir Sardunya müşterisi sizin mutfağınızdan çıkan her gıdayı gönül rahatlığı ile tüketebilir mi?

Bunun cevabı "sizce Sardunya'nın bu denli hızla büyümesi ve bugün majör bir sorun yaşamadan 100 bin kişiye hizmet vermesi tesadüf mü" olabilir.

Teşekkür ederim.

2012 Yılında da Müşteri Şikayet ve Önerileriniz Kalitemize Katkıda Bulunmaya Devam Etti

Müşteri Geri Bildirimleri Yol Haritamızı Belirleyen Temel Bir Unsurdur;



Biliyorsunuz, 2010 yılından beri 10002 MMYS (Müşteri Memnuniyeti Yönetim Sistemi)'ni tüm projelerimizde uyguluyoruz. Bu sayede sizlerin her türlü geri bildirimini daha iyi analiz edebilir durumdayız. Tüm yönetim sistemleri der ki "Müşteri beklentilerini bilmek, müşterinizin sizinle ilgili algısını bilmek Kalite yolculuğunuzun adımlarını belirler". Biz Sardunya'da müşteriden aldığımız geri bildirimleri böyle tanımlıyoruz. Nerede hangi çalışmalar yapacağımızı belirleyen argümanlar olarak ele alıyoruz.

10002 Müşteri Memnuniyeti Yönetim Sistemi uygulamalarıyla sizlere daha çok ulaşabilecek kanallar yarattık. 800'lü hat, mail grubu, web sayfası, yüz yüze vb. bir dolu kanal ile tüketicimiz /müşteri yetkilimiz Sardunya Yöneticilerine ulaşabilir duruma geldi.

Sizlerden gelen her türlü öneri, şikayet, talep vb. geri bildirim, Sardunya olarak bakış açımızı genişletmemize ışık tutmaktadır. Bu verilerden elde ettiğimiz sonuçları aylık ve dönemsel yapılan toplantılarımızda ele alarak bir sonraki adımı belirlemekteyiz.

2012 yılında aldığımız müşteri şikayet verilerimiz ve çalışmalarımız...

2012 verilerimizi 2011 yılı ile kıyasladığımızda müşteri geri bildirimleriyle aldığımız aksiyonların olumlu etkilerini izlemekteyiz. Geçen yıl milyonda 9 olan veri bu yıl milyonda 7 (%000,7) olarak iyileşmiştir.

2012 yılı sonuçları dikkate alınarak;

- Aşçı yetiştirme eğitimi uygulandı.

-Tedarikçilerle 6 aylık değerlendirme faaliyetleri yapıldı.

-AR-GE birimimizin ürün ve yemekler konusundaki hedefleri artırıldı.

- Dönemsel konularda (yağışlara bağlı sebze artan yabancı madde vb) iç bünyede duyuru yapılarak önlem alınması sağlandı.

- Tüm yöneticilerimizin 2013 müşteri geri bildirim sonuçları

HEDEF: SÜREKLİ GELİŞİM, SÜREKLİ İYİLEŞME...

Öte yandan sizlerden yemekhane hizmetlerimize ilişkin aldığımız taktir ve teşekkürlerin bir kısmını paylaşmak isteriz.



Sardunya'dan Yeni Bir Proje: Renklerle Sağlıklı Beslenme Projesi

Sardunya olarak , en azından öğle öğünlerinde gerekli olan enerjinin en sağlıklı şekilde alınması ve sağlıklı seçimler yapılmasını kolaylaştırmak amacıyla, yepyeni bir proje hazırladık!

Sağlınız ve mutluluğumuz için çalışırken, günümüz çalışma koşullarında stres ve zaman kaygısı en değerli varlığımız olan sağlığımızı ve dolayısıyla mutluluğumuzu elimizden almaktadır.

Sağlıklı bir kahvaltıya, öğle yemeğine vakit ayıramamak veya dışarıda hızlı veya yanlış tercihlerde bulunmak, akşamları evimizde stresi atacağına inanarak yediğimiz yiyecekler yorunluk ya da yine zaman sıkıntısından egzersizi ihmal etmek derken, bir bakarsınız ki şişmanlık ve olumsuz etkileriyle başbaşıyız!

Sardunya olarak, en azından öğle öğünlerinde gerekli olan enerjinin en sağlıklı şekilde alınması ve sağlıklı seçimler yapılmasını kolaylaştırmak amacıyla, yepyeni bir proje hazırladık!

RENKLERLE SAĞLIKLI BESLENME PROJESİ !

Bu projede besin gruplarını besin değerleri ve enerji düzeylerine göre sınıflandırdık. Herkesin aklında kolayca kalması için trafik ışıklarını esas aldık. Besin gruplarını en yüksek kalori ve en az tercih edilmesi gereken içerik (besin değeri) olarak kırmızıdan yeşile doğru gruplandırdık. Masumiyetin rengi olan beyaz ise besleyici değeri yüksek, enerji düzeyi en düşük olan sınırsız tüketilebilecek salatalar için kullandık. Enerji düzeyleri ve besleyici değerleri esas alınarak, besinlerin renklere göre sınıflandırdık. Herkes yemek zevkine göre içlerinden dilediğini seçebilir. Ancak ne olursa olsun o öğünde ihtiyaca uygun kalorinin alınması sağlanacak. Ortalama olarak alınması gereken enerji düzeylerine göre bu sınıflandırılmış yemek çeşitlerinden örnek seçimler sunduk.

KIRMIZI GRUP (ORT.370 KKal/PORS.)	SARI GRUP (ORT.230 KKal/PORS.)	YEŞİL GRUP (ORT.115 KKal/PORS.)	BEYAZ GRUP (ORT. 25 KKal)
KIZARTMALAR	ÇORBALAR	MEYVELER	SALATALAR
HAMUR İŞLERİ	KURUBAKLAGİLLER	YOĞURT	
TATLILAR (SÜTLÜ HARİÇ)	ETLİ ANA YEMEKLER	CACIK	
PİLAVLAR	SEBZELİ ANA YEMEKLER	ETSİZ SEBZE YEMEKLERİ	
MAKARNALAR	ZEYTİNYAĞLILAR	(DİYET VE VEJETERYAN)	
BÖREKLER	SÜTLÜ TATLILAR	SALATALAR	
	KOMPOSTOLAR	(YOĞURTLU& PATATESLİ)	

KADINLAR İÇİN ORTALAMA BAZI MENÜ SEÇENEKLERİ:

YETİŞKİN KADINLAR İÇİN YEMEK SEÇENEKLERİ (ORT. 800 KKal)						
4 KAP	Y	Y	S	S	SINIRSIZ BEYAZ	710 KKal
4 KAP	K	Y	Y	Y	SINIRSIZ BEYAZ	745 KKal
3 KAP	K	S	S		SINIRSIZ BEYAZ	830 KKal

ERKEKLER İÇİN ORTALAMA BAZI MENÜ SEÇENEKLERİ:

YETİŞKİN ERKEKLER İÇİN YEMEK SEÇENEKLERİ (ORT. 800 KKal)						
4 KAP	K	Y	S	S	SINIRSIZ BEYAZ	955 KKal
4 KAP	K	K	Y	S	SINIRSIZ BEYAZ	1095 KKal
3 KAP	K	K	S		SINIRSIZ BEYAZ	970 KKal

Bu doğrultuda her ay çıkartılan master menü de renklendirilerek müşterilerimize sunmaktayız.

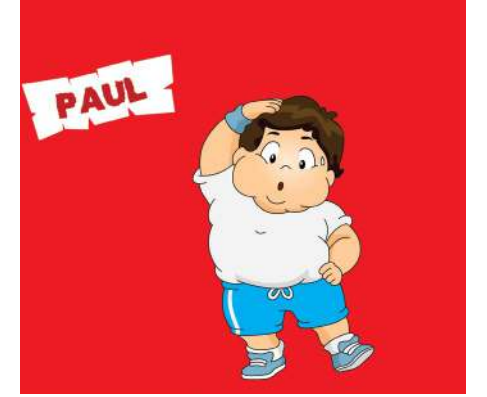
PAZARTESİ 04/02/2013
TARHANA ÇORBA (190)
NANELİ YOĞURT ÇORBA (250)
*İZMİR KÖFTE (260)
*MANTARLI PİLİÇ BUT SOTE (255)
*KEKİKLİ HİNDİ TANDIR (255)
*KEŞKEK BEĞENDİ İLE (70)
ÇUŞKA BİBERLİ KAPUSKA (V) (95)
DOMATES SOSLU BURGU MAKARNA (300)
SADE PİLAV (350)
DİYET HİNDİ HAŞLAMA (140)
DİYET BRÜKSEL LAHANA (48)
ZEYTİNYAĞLI PORTAKALLI PIRASA (210)
ÇILBIR (140)
ZEYTİNYAĞLI TAZE BÖRÜLCE (150)
LİMONLU LOR TATLISI (300)
ÇİKOLATALI ŞARLOT (400)
SAMSA KUŞGÖZÜ (450)
KEŞKÜL (210)
SALATA BÜFESİ
KARIŞIK KOMPOSTO (130)
YOĞURT (120)
CACIK (120)

MASTERMENU'DEN GÜNLÜK ÖRNEK

Renklerle Sağlıklı Beslenme Projesini ilk olarak Küçük Prens Eğitim Kurumunda bir pilot uygulama ile tanıttık. 27 Eylül 2012 tarihinde sağlıklı beslenme ve proje tanıtım sunumu gerçekleştirdik.

Çalışmamızın amacı, tabiki öğrencilere sağlıklı beslenmenin önemini, gereğini, seçimlerini keyifli bir formatta öğretmek ve kendi bireysel özelliklerine ve iradelerine göre uygulamalarını sağlamak oldu.

Sağlıklı beslenme bilgilerine günümüzde her türlü medya araçlarıyla ulaşmak çok kolay ancak maalesef yetişkinler için bile olsa uygulaması oldukça zor. İşte bu sorunu eğlenceli bir şekilde çözmek amacıyla yemek seçimlerini kolaylaştıracak karakterleri renklerle benimsetmeye çalıştık.



eğer kişinin kilosu olması gereken den fazlaysa, kırmızı grupta bulunan pilav, makarna, börek, tatlı gibi yüksek kalorili besinlerden uzak kalması gerektiğini, bu yemek çeşitlerinin benzer enerji düzeyine sahip oldukları benimsenecek ve umarız ki bu bilgiler ışığında iş/okul ortamı dışında da daha sağlıklı ve bilinçli seçimler yapacak.

Unutulmamalıdır ki; yaş, cinsiyet, aktivite, genetik ve fizyolojik özellikler, hastalık durumu alınması gereken besin öğeleri miktarını etkilediğinden, beslenme bireye özgü olarak doktor ve diyetisyenlerin denetiminde planlanmalı ve uygulanmalıdır. Belirtilen miktarlar ve enerji değerleri yaklaşık olarak ve ekme ilavesiz belirtilmiştir.

Sağlıklı ve lezzetli seçimler yapılması dileklerimle.

Türkiye'ye özgü beslenme rehberi esas alınarak hazırlanmış olan bu bilgiler ve görseller (renkler ve karakterleri benimsetecek yemeklerin üzerine minik tabelalar, yemekhane önüne roll-up'lar, mini el broşürleri vb.) ışığında, öğrencileri sağlıklı beslenmeye özen göstermeleri, kendi seçimlerini bilinçli ve lezzetli tercih etmeleri ve doğru beslenme alışkanlıkları kazanmaları sağlanacak şekilde yaş, cinsiyet göz önünde bulundurularak birçok seçimler sunduk. Aynı çalışmayı talep üzerine değerli öğretmenlerimiz için de hazırlamaktayız. Böylelikle farkında olmadan renklerle besinlerin enerji düzeyiyle ilgili bir algı oluşacak. Yani



TEB Tedarikçi Ödülleri Bir Ödül Daha...

2012 TEB Tedarikçi Ödülleri'nde Sardunya olarak "Jüri Özel Ödülü" ne layık görüldük. Bu başarının ardındaki sırrı mimarlarına sorduk, onlar da tüm içtenlikleriyle sorularımıza yanıt verdiler.



Ejder Yıldırım-Kübra Altın-İlhan Karakaya

Sardunya olarak 2012 TEB Tedarikçi Ödülleri'nde "Jüri Özel Ödülü" ne ikinci kez layık görüldük. Bu başarıyı yakalayan ekibin başrol oyuncularını daha yakından tanımak ve başarıyı getiren faktörleri öğrenmek istedik.

Kübra Hanım, bize kısaca kendinizden ve TEB projenizden söz eder misiniz?

2005 yılında Kocaeli Üniversitesi, Turizm ve Otelcilik Fakültesi, Yiyecek-İçecek Bölümünden mezun oldum. İki senedir de Sardunya'da Bölge Müdür Yardımcısı olarak çalışmaktayım.

TEB projesine günde 1.200 kişi civarında kahvaltı, öğle yemeği, ikindi, akşam yemeği, coffee-break ve kokteyl hizmetleri vermekteyiz.

Bildiğiniz gibi Sardunya olarak bu ödüle ikinci kez layık görüldünüz. Bu başarının sürekliliği ve istikrarın devamlılığı için böyle bir projenin arkasında iyi yönetilen bir sistemin var olduğunu düşünüyorum. Bu sistem ile alakalı bizi bilgilendirir misiniz?

TEB 2012 yılı Jüri Özel Ödülü'ne layık görülmemizin en önemli faktörünün kaliteli hizmet, müşteri memnuniyeti, iyi ve özenli bir ekip çalışmasından geçtiğini düşünüyorum. Tabiki bu sürecin sürekliliğini sağlıyor olmamız da bu başarının ardında yatan bir diğer etken.

Hitap edilen hedef kitle göz önüne alındığında, her biri kendi konusunda tam donanımlı personel ve bu personelin oluşturduğu bir takım olması gerektiği kanaatindeyim. Bununla ilgili olarak burada görev yapan personel özel bir eğitim alıyor mu?

Sardunya olarak tüm personelimizin eğitim sürecine önem vermekteyiz. "Sardunya 5 Yönetim Sistemi"ni (Müşteri Memnuniyeti, Gıda Güvenliği, Kalite Yönetim Sistemi, Çevre Yönetim Sistemi, İşçi Sağlığı ve Güvenliği Sistemi) personelimizin tam anlamıyla özümsemesini sağlamak ve Sardunya bilincini personele vermek için özel bir çabamız bulunmaktadır.

Kübra Hanım son olarak ilave etmek istediğiniz birşey var mı?

Bu ödülü ikinci kez almaktan gurur duyuyoruz. Bize bu ödülü layık gören TEB Tedarik Yönetimine ayrıca teşekkürlerimizi iletmek isterim.

Ejder Bey, müşterilerin özel talepleri oluyormu? Bu talepleri nasıl değerlendiriyorsunuz?

Müşterilerimize üç öğün yemek hizmetimiz dışında coffee-break, kokteyl ve özel yemek hizmetleri de vermekteyiz. Bu talepleri hızlı bir şekilde kaliteli hizmet anlayışı çerçevesinde değerlendirmekteyiz.

Peki bu ödülü almakta bu talepleri değerlendirmenin herhangi bir etkisi var mıdır?

Elbette etkisi olduğunu düşünmekteyiz. Müşterilerimizin bu gibi özel isteklerini, zamanında ve kaliteyi her zaman ön planda tutarak karşılamanın, bu yıl da bu ödülü almamızda önemli bir rol oynadığını düşünüyorum.

Bu özel ödülü almak tüm ekip olarak bizi fazlasıyla motive ve mutlu etti. Bizlerin hizmet heyecanını diri tutmakla beraber, ne kadar doğru bir yolda olduğumuzu bir kere daha gösterdi.



İlhan Bey, sizi de kısaca tanıyabilir miyiz?

1966 Kastamonu doğumluyum. Evliyim ve iki çocuk babasıyım. 1992-1995 yılları arasında İstanbul Mövenpick Hotel'de aşçı, 1996-2002 yılları arasında Ceylan Intercontinental Hotel'de "Chef De Patie" olarak, 2003-2006 yılları arasında Büyük Kulüp Kadıköy'de Aşçıbaşı Yardımcısı olarak çalıştım.



2006-2008 yılları arasında ise Darülaceze Kayışdağ Sosyal Tesislerinde aşçıbaşı olarak görev yaptım. Daha sonrasında görevime Çamlıca Alman Hastanesinde devam ettim ve 2010 yılında da Sardunya ailesine TEB projesinde aşçıbaşı olarak katıldım.

Yakaladığınız istikrar gösteriyor ki burada birtakım lezzetli işler dönüyor. Sektörün en ciddi sıkıntılarından birinin lezzet ve çeşitlilik olduğunu düşünürsek, bu projede bu farklılığı nasıl yaratıyorsunuz?

Yakaladığımız istikrarı şöyle tanımlayabiliriz; Öncelikle biz bir kurum kültüründen yola çıkıp, bilgi ve becerilerimizi şirketimizin politika ve prosedürlerine entegre ederek uyguluyoruz. Ekip olmak ilkesiyle çalışıyoruz. Yaklaşık 18 yıldır futbol antrenörlüğü de yaptığım için ekip

ruhu ve takım olabilmek gibi olguları iyi bildiğimi düşünüyorum. Buradaki en önemli faktörlerden biri yönetici, aşçıbaşı ve çekirdek kadronun bozulmadan uzun vadeli bir arada çalışmasıdır. Her personelin bilgi ve becerisini ortaya çıkarıp paylaşması, personele verilen tüm eğitimlerin uygulanması da diğer destekleyici unsurlardır. Teşekkürler.

Biz de bu güzel ekibe teşekkür ediyor ve başarılarının devamını diliyoruz.

Sardunya'da Eğitimler

Sardunya'da yöneticilere verilen eğitimler çok yönlü olarak devam ediyor. Bu eğitimlerin bir bölümü iç kaynaklı mesleki bilgileri pekiştiren konularda, bir bölümü ise dış kaynaklı; bilgi, deneyimleri geliştiren konularda...

Takım Çalışmasında Başarı

Başarılı bir ekip olmanın gereklerinden yola çıkarak, çağdaş çalışma sorumluluklarının değerlendirildiği bu eğitimde; yöneticilere takım çalışmasında başarının anahtarı olan uyum, iletişim ve motivasyonun nasıl olması gerektiğinin bilgileri verildi. Çok zevkli geçen eğitim süreci içinde takım çalışmasının örneği olarak yapılan uygulamanın malzemesi Havuçlu Kek yapımıydı. Yöneticiler, kek yaparken aşçıları aratmayacak bir başarı gösterdiler. Tadımı ve değerlendirmeyi; Tatlıcı Şefimiz Sezai GENÇAY yaptı ve hepsine tam puan verdi. İşte size bu güzel eğitimden/takım çalışmasından görüntüler.



Yöneticiler İçin Mutfak Kültürü

Eğitimlerin tamamı Chef Inn'in mutfağında, konunun uzmanları tarafından uygulanmalı olarak verildi. Katılımcılar, akademik bir çalışma olan bu eğitimleri çok yoğun operasyon görevlerine rağmen aksatmadılar. Bu eğitimin sınavları da 02 Şubat 2013'de yapıldı. İşte size sınavdan görüntüler; bakalım sonuçlar ne olacak?

Eğitimlerde emeği geçen tüm eğitimcilere; başta, programın organizatörü ve birçok konunun eğitimcisi olan Sn.Tuba İŞBAKAN'a çok şey borçluyuz ve hepsine içten teşekkürlerimizi sunarız.



Yönetici Becerileri Geliştirme

10 Eylül 2012'de başlayan ve 08 Aralık 2012'de biten YÖNETİCİ BECERİLERİ GELİŞTİRME programı yapılan sınavla yeni mezunlarını verdi.

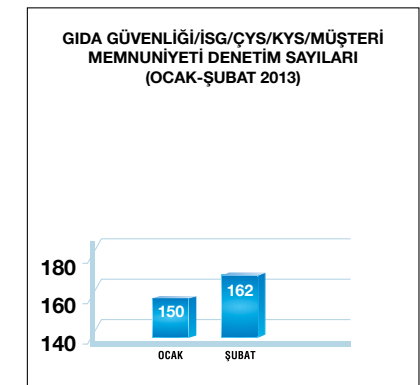
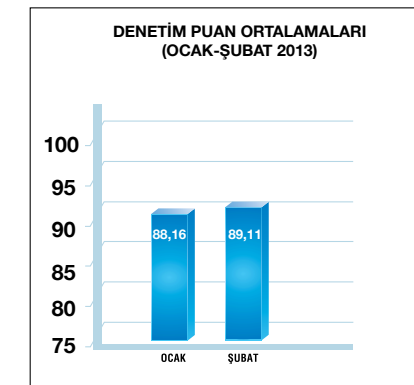
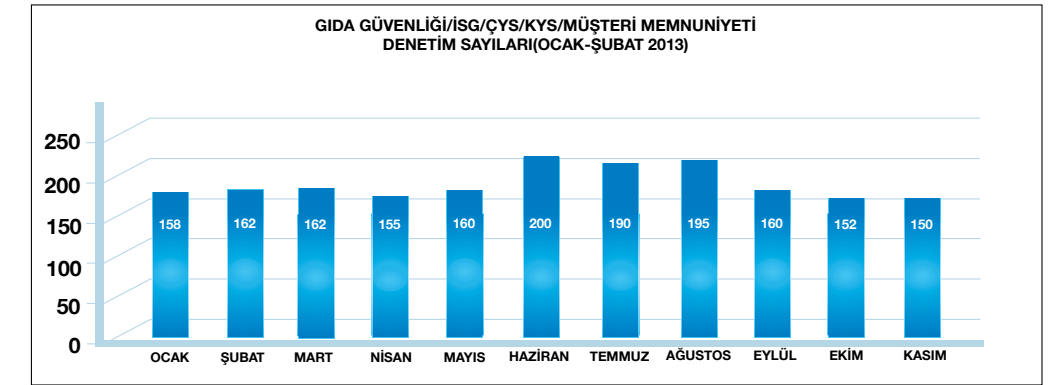
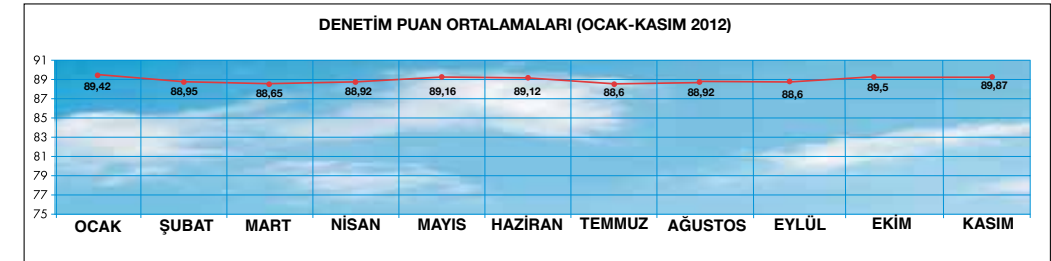
Her yıl bir ya da iki defa yapılan bu uzun ve yorucu eğitimle Proje Yöneticilerimiz tam anlamıyla mükemmel bir bilgi ve beceri sahibi oluyorlar. Çünkü, eğitimin içinde yok yok. **Yemek Sektörü ve Şirketimiz** le başlıyor, **Kalite Yönetim Sistemleri – Sağlıklı Beslenme – Hizmet Kalitesinde Mükemmellik– Çevre Yönetimi** ve daha neler neler...

Eğitimin sonunda 4-5 saati varan bir sınav ve de başarılı bir tablo. İşte bu tablonun kutlama töreninden izlenimler.



Kalite Yolculuğumuz Devam Ediyor

Kalite yolculuğumuzda iyileştirme ölçütü olarak kullandığımız denetim sonuçlarımızda ana hedefimiz "istikrarlı bir başarı" grafiği yakalamaktır.



2012 YILI EĞİTİMLER

Toplam Eğitim Verilen Süre	864,58
Toplam Eğitim Verilen Personel Sayısı	4.770

2013 YILI EĞİTİMLER

Toplam Eğitim Verilen Süre	154,5
Toplam Eğitim Verilen Personel Sayısı	369

Sokak Hayvanları Aç Kalmasın

Sardunya ailesi olarak kimsesiz, sahipsiz sokak hayvanları için Beykoz Hayvan Barınağı ile birlikte ortak bir sosyal sorumluluk projesi başlattık. Proje kapsamında aldığımız teşekkür plaketi bizleri çok mutlu etti.

Evcil dostlarımız hayatımızın vaz-geçilmez bir parçası. Onlar, bizim hiç büyümeyen çocuklarımız ve zor zamanlarımızda can dostlarımız. Bizi, her halimizle kabul eden, kim olduğumuzu, işimizi veya sosyal statümüzü önemsemeyen, 5 dakikalığına yanlarından ayrılacak bizi özleyen ve heyecanla karşılayan, yer yüzünün en saf sevgisini hisseden canlıları...

Evet, şanslı olanları bizim sevgimizi alıyorlar, karınlarını bizim sayemizde doyuruyor, bizi kolluyor ve sahipleniyorlar ama bir de bu şansı hiç tadamamış ya da tattıktan sonra birden kendilerini yapayalnız bulmuş olanları var. Onlar, sokakta, karayollarında, ormanlık alanlarda ve barınaklarda gördüğümüz dostlarımız. Bazılar bizi görünce sevilme umuduyla koşarak yanımıza geliyor, bazıları kuyruklarını kıstırıp, en uzak köşelere kaçıyor, bazıları karınlarını doyurmalarına uygun yerler ya da iyi yürekli insanlar buluyor, bazıları aç kalıyor, bir deri bir kemik yaşamlarını sürdürmeye uğraşıyor hatta dayak yiyor ve kötü muamele görüyorlar.

Devletin ya da gönüllülerin açtığı barınaklar, yardımlar sayesinde bu sevimli dostlar ayakta durmaya çalışıyor ve kendilerine üstelik gitgide artan sayıda insan, internet sitesi ve dernek, bu barınaklara sosyal medyanın gücünü de ardına katarak yardımlarda bulunuyor.

Soğuk bir kış mevsiminden çıkarken, İstanbul'un çeşitli yerlerinde terk edilmiş kimsesiz, sahipsiz sokak hayvanları için Beykoz Hayvan Barınağı ile birlikte biz de Sardunya ailesi olarak ortak bir sosyal sorumluluk projesi başlattık.

2013 yılını ortalamaya başladığımız bu günlerde karşımıza birçok konuda bilinçlendirme kampanyaları çıkıyor. Ancak sokaklarda ve barınaklarda birçok hayvan zor şartlar altında yaşamlarını sürdürmeye çalışıyorlar. Özellikle büyük bir sevgi ile aldığımız ancak sorumluluğunu taşıyamayıp sokaklara bıraktığımız hayvanlarımız ise bu problemin temelini oluşturuyor.

Proje kapsamında servis sonrası arta kalan gıda artıklarının çöpe atılmadan sadece köpeklerin yiyebileceği gıdaları, önceden tanımlı bidonlara aktararak aynı gün soğuk saklama koşulları prosedürü çerçevesinde kendi olanaklarımızla barınağa teslim edilmesini sağlıyoruz.

Bizim bu projeye dahil olmamızı sağlayan Beykoz Hayvan Barınağı Gönüllüsü Sayın Füsün Güngör, bizim gönderdiğimiz gıda artıklarını ekmekle çoğaltarak yaklaşık 400 köpeği beslediklerini söyledi ve bizimle köpeklerin mutluluğunu

ve heyecanını anlatan bir fotoğraf paylaştı. Bu fotoğraf bizi çok mutlu etmekle birlikte aynı zamanda projenin devamlılığı için bize güç verdi. Pilot çalışma olarak başlattığımız bu proje şuan aktif olarak iki büyük projemizde sürdürülmektedir, projenin devamlılığı ve daha etkili ölçülere ulaşması için tüm olanakları değerlendirmek ve daha iyi bir şekilde yürütülmesi için desteklerinizi bekliyoruz.



İnatçı Bir Hastalık: Kuru Bronşit

Kuru bronşit özellikle son günlerde birçok insanı rahatsız etmeye başlayan bir hastalık. Şehir hayatındaki yoğun trafik ve kirli hava kuru bronşit gibi hastalıkların artmasındaki en önemli iki etmen.



Bugünlerde kol gezen virüsler başta çocuklar olmak üzere pek çok insanı hasta ediyor. Havadaki kirliliğin artması yüzünden boğazda kuruma, yanma, batma gibi belirtilerle ortaya çıkan kuru bronşit gibi hastalıklar özellikle büyük kentlerde yaşayan ve yoğun trafik ile iç içe olan kişilerde ortaya çıkıyor. Peki, kuru bronşit nedir ve neden ortaya çıkar?

Kuru Bronşite Neden Olan Faktörler

Kuru Bronşit, inatçı bir solunum yolu hastalığı, ancak kalıcı bir hastalık değildir. Astımla da hiçbir ilgisi olmamakla birlikte, hırıltı, nefes darlığı, alerji gibi astımın karakteristik özelliklerinden hiçbirisi görülmemektedir. Hastalığın nedeni bronş hiperreaktivitesi, yani bronşların çeşitli uyarılara karşı aşırı duyarlı olmasıdır. Ancak, bunun hangi mekanizma ile ortaya çıktığı tam olarak belli değildir.

Hastalığın özellikle sonbahar ve kış aylarında daha çok belirti vermesi ve yazın daha az ortaya çıkması, meteorolojik faktörlerin önemini göstermektedir. İstanbul gibi büyük kentlerdeki yoğun trafik ve şehirleşmeden kaynaklanan hava kirliliği, solunum yollarının virüslerle

ve özel bir tür bakterilerle gelişen enfeksiyonları, ev içi hava kirliliği ve özellikle de evde sigara içilmesi hastalığı tetikleyen faktörlerdir. Nöbetler şeklinde tekrarlayan, geceleri artan, küçük çocuklarda öğürtü ve kusmaya yol açan öksürük ile karakterize bir hastalıktır. Bazı yönleriyle bronşite, bazı özellikleri ile de astıma benzer, ancak bu hastalık klâsik anlamda ne bronşit ne de astımdır. Belirtiler, bazı kişilerde bir kerelik tedavi ile tamamen geçerken, bazı hastalarda ileriki aylar ya da yıllar içinde belirtilerin tekrarlaması da mümkündür. Bunun başta gelen nedeni de tedavinin erken kesilmesidir.



Hastalıktan Nasıl Korunursunuz? Metropolda yaşayan insanlar olarak saatlerce AVM'lerde kalıyor, eskiye oranla hayatımızın önemli bir kısmını kapalı mekanlarda geçiriyoruz. Mümkün olduğunca AVM'ler gibi kalabalık ve kapalı mekanlardan uzak durmalı, evlerde kullandığımız halıların yünü olmamasına dikkat etmeliyiz. Çocuklu aileler ise çocuklarının odasının güneş görmesine özen göstermelidir.

Yatak odasında toz barındırabilecek halı ve kilimler bulundurmamalı, yatak, yorgan ve yastığımızı kaz tüyü-kuş tüyü yerine pamuktan seçmeliyiz.

Evimizin ısısı kışın 20-21 derece; nemi de yüzde 45-50 arasında olmalıdır. Eğer hastalığa yakalandıysanız sıcak içecekler, bol sıvı ve zencefilli bal sizi biraz olsun rahatlatacaktır.

Bir Metropol Hastalığı...

Bu, bir büyük şehir, yani metropol hastalığıdır. Bu hastalığa yakalanmamak ve hastalığın tekrarlamaması için, ev, okul, işyerleri gibi yaşanan yerlerin yoğun trafiğin ve fabrikaların uzağında olması ve kapalı mekanlarda alerjenler, sigara dumanı, kimyasal maddeler, aerosoller gibi iritan faktörlerden uzak kalınması gerekmektedir.

Beslenmede Kadın-Erkek Eşitliği

Bir bebek doğar , yaşama tutunma ve emme güdüsüyle anne sütüyle başlayan mücadele, mama ve ek besinler,çocukluk döneminde beslenmeyle devam eder. Maalesef eşitsizlik ergenlik döneminde bozulmaya başlar.



Bülten yazısını yazmak için konuya karar vermeye çalışırken, yazı hazırlığı zaman dilimine denk düşen “14 Şubat Sevgililer Günü” geldi aklıma. Yani kendimi birden hayatın en önemli iki unsuru olan kadınlar ve erkekler konusunda buldum ve konuyu beslenmeyle birleştirdim, kadın-erkek beslenmesi ve arasındaki farkları sizlerle paylaşmaya karar verdim. Psikolojik, hormonal, güdüsel, duygusal, duyguları paylaşma, alışveriş tarzı, beslenme ihtiyacı vb. birçok konuda oldukça farklı olduğumuzu hepimiz biliyoruz. Tüm bunlar da kadın erkek arasındaki fiziksel yapı ve beslenmelerini etkilemektedir.

Atalarımız, kadın-erkek birlikte avlanıp, yemek topluyor ve aynı yiyeceklerle besleniyorlarmış. O dönemde yapılan kemikler üzerindeki araştırmalar bunu ortaya koymuş. Aynı görevi üstlenen kadın ve erkeklerin kemiklerinin eşit bir biçimde aşınmış oluşundan uzmanlar bu sonuca varmışlar.

Erkeklerin tuzak ve pusu kurarak avlanmayı üstlenmesiyle yemek alışkanlıkları değişmeye başlamış. Yerleşik düzene geçilmesi ve tarıma başlanmasıyla kadın ve erkeğin beslenme biçiminde daha belirgin farklılıklar oluşmuş. Avlanmayı tamamiyle erkek üstlenince, et ve onu elde edenin ayrıcalığı oluşmaya başlamış. Kadın ve erkeklerin sofrada farklı besinlere yönelmesinin fiziksel veya biyolojik bir gerekçesi yok, bunun tamamen toplumsal verilere dayandığı öngörülmüyor.

Aksi takdirde daha çok erkekler tarafından tercih edilen kırmızı et kadınların ilk tercihi olurdu. Çünkü kadınların erkeklerden daha fazla demire ihtiyacı vardır. Oysaki restoranlara bakarsanız erkeklerin tabağında ağırlıklı olarak kırmızı etlerin olduğunu,

evlerde, sofralarda yemeğin etinin daha çok erkeklerle verildiğini ya da et olmayan masanın birçok erkek için pek bir şey ifade etmediğini rahatlıkla gözlemleyebilirsiniz. Neredeyse kadınlara mutfakta hiç yardım etmeyen erkekler neden mangal görevini kadınlara bırakmıyorlar, bu da konuyu daha da netleştirmektedir.

İnsan genomunun %99.9'u tüm insanlarda aynıyken, sadece %0.01'lik fark fiziksel özellikleri, hastalığa yatkınlık derecesini, diyet ve ilaca olan cevabı etkilemektedir.

Cinsiyet farklılığına detaylı bakalım olursak:

Bir bebek doğar, yaşama tutunma ve emme güdüsüyle anne sütüyle başlayan mücadele, mama ve ek besinler, çocukluk döneminde beslenmeyle devam eder. Dışarıda yemeğe çıkıldığında ve ya evde tabaklara servis yapılırken herkes benzer porsiyonu tüketir.

Maalesef eşitsizlik ergenlik döneminde bozulmaya başlar. Hem de bir çok açıdan...

Kadınların vücut ağırlığının %36'sı kaslardan oluşurken erkeklerin vücut ağırlığının %45'i kaslardan oluşmaktadır. Peki bu beslenmede nelere sebep olur?

Kaslar yağ yakımını hızlandırır. Yani erkekler kadınlara göre daha fazla yağ yakar. Dolayısıyla kadınlardan daha fazla besin tüketme hakkını otomatik olarak kazanmış olurlar. Zaten aslında yaratılış olarak kadınlar doğurganlık görevinin sahipleri olduğu için vücut depo yağı %15 iken, erkeklerde depo yağı %12'dir.

Yani daha az yağ deposuna sahiptirler. Toplam yağ yüzdesine bakacak olursak kadınlarda %27, erkeklerde %15'tir. Bu yüzden kadınlar erkeklerle göre daha yağlı vücuda sahiptirler.

Yani bayanların aslında 10 yaşından itibaren erkeklerle göre daha az beslenmesi gerekmektedir. Tabii ki bu temel besin ihtiyaçlarını alacak şekilde planlanmış olmalıdır. Ancak 15 yaşındaki bir erkek bir kızdan fazla olarak 600 kkal.lik besin tüketse bile bunu rahatlıkla harcayabilir. Yetişkin bir erkek öğle tatilinde seçeceği yemeği yanındaki kadın arkadaşından 1 kepçe çorba, 1 dilim ekmek ve 2 porsiyon meyveyi

fazla yemesinde hiçbir sakınca yoktur. Erkeklerdeki yağ dokusunun daha az, kas kitlesinin daha fazla olması, bazal metabolizma hızlarının bayanlara göre daha fazla olmasını sağlar. Bazal Metabolizma hızı yüksek olunca enerji ihtiyacı artmaktadır. Biraz da hareketlilik eklenince, alınan enerji kolaylıkla harcanabilmektedir. Bayanların üzerindeki fiziksel görünüm yani estetik baskısının çok ve/veya çocuk yaşlarda oynanan oyuncağın bebeklerin bilinçaltında zayıf kadın görselinin yerleştirmiş olması, her şey yolundayken

Aşağıda yaş ve cinsiyete göre günlük alınması gereken enerji değerlerini görebilirsiniz.

YAŞ GRUBU	KADIN	ERKEK
10-13 YAŞ	2200 Kkal./GÜN	2445 Kkal./GÜN
14-16 YAŞ	2260 Kkal./GÜN	2860 Kkal./GÜN
YETİŞKİN	ORTALAMA 2000 Kkal./GÜN	ORTALAMA 2600 Kkal./GÜN



aniden büyüme döneminde yanında kendisinden kısa olan erkek arkadaşının birden uzayıp gelişirken kendisinin uzamasının durup, yapılanmasının artması gibi sebeplerden dolayı kadınlar çok küçük yaşlarda kendilerini kilo mücadelesi içinde bulurlar. Çok sık yapılan diyetler, düşük kalorili diyetler, tek yönlü beslenmeler metabolizma hızlarının iyice düşüp, sağlıklarının bozulmasına neden olur. Ancak günümüzde, hormonal veya psikolojik baskı olmasa da, yaratılış olarak kadınlardan daha şanslı olsalar da, erkekler de kilo ile mücadele etmektedirler. Artık erkekler de fiziksel görünümünden, sağlık durumlarından veya kontrolsüz beslenmeden rahatsızlık duymaktadırlar. Ve obezite tuzağı ister kadın ister erkek herkes için tehlike oluşturmaktadır.

Unutmayın, sağlıklı yaşamın formülü çok basit: Yeterli ve dengeli beslenmek, su içmek, egzersiz yapmak, kararlı ve pozitif olmak!

Mutlu Kalın...

İş Yaşamında Kurum Kültürü, Aidiyet ve Sadakatin Önemi

Kurum kültürü ortak değer, norm ve davranışlar aracılığıyla sosyal tatmin duygusu yaratarak, çalışanın motivasyonunu artırır. Çalışanların aidiyet hislerini güçlendirmenin önemli aracı olan kurum kültürü sayesinde iş tatmini artar.

Kurum kültürü, her şirketin önceden bilinen kural, prosedür ve normları ile kurum çalışanlarının güven içinde iş tatmini bulacakları huzurlu bir çalışma ortamının sağlanmasıdır. Kurum kültürünün olmaması durumunda, kimin neye veya hangi kurala uyma- cılarının açık olmaması; karışıklıkla- ra, çatışmalara veya birçok olumsuz gelişmelere neden olur. Kurum kül- türü ortak değer, norm ve davranışlar aracılığıyla sosyal tatmin duygusu yaratarak, çalışanın motivasyonunu artırır. Kurumda aidiyet duygularını güçlendirir. Çalışanların aidiyet hisle- rini güçlendirmenin önemli aracı olan kurum kültürü sayesinde iş tatmini artar, çalışma barışı ile kurumsal verimlilik ve etkinliğin artması sağ- lanır.

Kurum kültürü sayesinde çalışanların birbirleriyle etkileşimi artar. Etkileşim, sadece kurumun iç çevresiyle sınırlı kalmaz; onun dış çevresiyle etkileşimi- ni de artırarak, kurumsal iletişimin etkinliğini artırır.

Kurum kültürünün bir diğer önemli fonksiyonu, kurumu diğerlerinden farklı kılarak, kurum çalışanlarına bir kimlik/özgüven duygusu kazan- dırmasıdır. Kimlik duygusu kazanan bireyler, kendilerini çalıştıkları kuruma ait hissederler, kurumsal bağlanma ve sadakat duyguları gelişir. Bu fonk- siyon onlara aynı zamanda önem- senme, değer verilme duyguları kazandırır. Kurum kültürü, iş yapma süreç ve yöntemlerine standart uygulamalar ve kurallar getirerek, kurumsal verimliliği artırır. Kültür, aynı zamanda kurumda önemli bir kurumsal sosyalleşme aracıdır. Yeni elemanların bilgi, beceri ve davranış- lar kazanmalarına olanak tanıyarak, yetiştirme ve gelişmelerine yardımcı olur.

Kurum kültürü aynı zamanda her tür kurumsal belirsizlikleri ortadan kaldı- rarak "hedeflerle yönetim" gibi çağ- daş bir yönetim uygulamasına katkı da sağlar. Gerek makro ve gerekse mikro hedeflerle ilgili olsun, verimli ve yüksek performanslı gelişmenin ve başarı elde etmenin en önemli şartlarından biri de "aidiyet duygu- su" dur.

Aidiyet duygusu, bir çalışanın kendi- sini çalıştığı kurumda önemli olduğu- nu hissetmesidir. Bu duyguyu çalış- anlara sağlayacak unsur ise, yöne- tim ve yönetim felsefesidir. Bu duygu klasik yönetim anlayışıyla sağlana- maz. Bu duyguyu sağlayacak yöne- tim anlayışı "takım çalışması" esa- sına göre faaliyet gösteren modern anlamdaki yönetim anlayışıdır.



Toplam Kalite Yönetimi ve Stratejik Yönetim gibi yönetim felsefesiyle çalışan örgüt yönetimleri, "ben" mer- kezli çalışma anlayışı yerine "biz" merkezli çalışma anlayışı ile eleman- larına değer vererek onların kurum- lara olan bağlılığını artırırlar. Bunu yaparken, elemanların ihtiyaçlarını, hobilerini, beklentilerini, becerilerini, kültür düzeylerini, sağladıkları katkı- ları, elde ettikleri başarıları saptaya- rak onları değerlendirirler ve empati kurarlar. Böyle bir yönetim anlayışı ile elemanların kurum ile bağlantısı yapılırken, aşağıda sayılan kriterleri kendilerinde hissetmelerini de sağ- larlar:

- . Kurumum benim için çok önemli ve ben kurumuma güçlü bir şekilde bağlıyım ve bu bağlılımdan ötürü kendimi mutlu hissediyorum.
- . Kurumum da beni önemli bir değer olarak görüyor ve ben bunu hissediyorum.
- . Başarılı çalışma yaptığımda engel- lenmediğimi, psikolojik tacize uğra- madığımı ve benim dışımdakilere "kayırmacılık" yapılmadığını düşünüyorum.

. Kurumun işleyişi "güven" üzerine kurulmuştur; kimse güveni sarsacak bir harekette bulunmamaktadır.

. Ben kurumda olmadığımda eksikli- ğim hissedilmektedir vb.

Bu kriterlerin eksik olduğu bir kurumda "aidiyet duygusu" geliş- mez; aidiyet duygusunun olmadığı bir kurumun büyümesi ise kolay değildir.

Kurumun büyümesi ve başarısı- nı etkileyen bir başka faktör daha var, "kuruma sadakat/bağlılık". Çalışanların, müşterilerinin ve tedarikçilerinin sadakat hissettikleri kurumlar iş sonuçlarında da başarıyı yakalıyorlar. Peki, bu sadakat duygu- sunu yaratmak için ne yapmalı?



Öncelikle, bu konunun kurum lideri- nin bir görevi olduğu kabul edilmeli. Çünkü, bağlılık yaratmak sadece müşteri bilgi sistemleri, tarafsız ölçme ve değerlendirme ve ödül- lendirme sistemleriyle sağlanamıyor. Liderlerin sözleriyle, davranışlarıyla ve hayata geçirdikleri değerleriyle sağlanıyor, sadakat.

Sadakat yaratmak için ödün veril- meden uygulanması gereken bir ilke var; söylemlerle eylemlerin tutarlı kılınması. Çünkü,eylemler sözlerden çok daha güçlü mesajlar içerir.

Kazan – kazan ilişkileri kurulması önemlidir. Tedarikçilerden, çalışanla- ra ve müşterilere kadar her kesimin kurum ile ilişkisinden fayda sağla- masına özen göstermek önemlidir. Çalışanlarını memnun etmeyen bir şirketin müşterilerini düzenli ola- rak memnun etmesi de zorlaşır. Tedarikçilerini memnun etmeyen bir şirketin tedarikçilerinden yatırım bek- lemesi de güçleşir.

Son yıllarda kurumların çalışanları- nı elde tutması giderek zorlaşıyor. Araştırmalara göre dünyada ve Türkiye’de ortalama çalışma süresi kısalmıyor, artık daha sık iş değış- tiriliyor. Büyük şirketler çeşitli İK yöntemleriyle çalışanların sadakatini arttırmaya çalışıyor.

Çok eski yıllarda değil, 1990’larda, 10 yıl içinde 3 iş değıştirmek ‘sada- katsızlık’ olarak görülürdü. Ama bugün tüm dengeler değışmiş durumda. Artık 10 yıl içinde 4, hatta 5 iş değışikliği normal kabul ediliyor. Üstelik 15 yıl öncesine göre bir şir- ketteki ortalama çalışma süresi de giderek kısalmıyor. Özellikle Y jeneras- yonun iş hayatına girmesi, kurum- ların sadakat ve bağlılık formüllerini gözden geçirmesine neden oluyor.

Örneğin Türkiye’de bir çalışanın aynı kurumda çalışma süresi, bugün orta- lama 4-5 yıl. Uzmanlara göre bunun en önemli nedeni, Y kuşağı. Özel hayatını ilk sırada tutan Y kuşağının sık iş değıştirmekten çekinmemesi, ortalama çalışma süresini kısaltıyor. Şu anda Y kuşağında bir işte kalma süresi 2 yıla kadar düşmüş durum- da. İK uzmanlarına göre bu süre, gelecekte daha da kılalacak. Özetle, kurumsal başarının temel anahtarları; kalkıcı bir kurum kültürü yaratmak, aidiyet motivasyonunu arttırmak ve de sadakat süresine duyarlı olmaktır.

Bunların sorumlusu olacak yönetici- lere ve İK’cılara kolaylıklar dilerim.



İstanbul'a Yakın Olmak yada Olmamak:Mudanya...

Bu sayımızda İstanbul'dan kaçış rotamız Mudanya. Mudanya denilince, Mudanya Mütarekesi hemen akla geliyor, ama Mudanya Marmara denizi kıyısında, güzel bir yöremiz.



İstanbul'da yaşayanların, hem yakın mesafede, kolay ulaşılabilir, hem de sakin bir mekan arayışları hiç bitmez. Bu da İstanbul'da yaşamının bir bedeli olsa gerek.

Şimdi bu arayışlara deniz ötesinden bir seçenek eklendi; Mudanya...

BUDO ya da İDO deniz otobüsleri ile yaklaşık bir buçuk saatte, sakin bir deniz yolculuğu ile ulaşılabilir Mudanya'ya. Tabii yolculuğun sakin geçmesi tamamen denize bağlı. Bu nedenle gitmeden önce deniz ve hava durumunu kontrol etmekte fayda var.

Biz de güneşli ve sakin bir günde Mudanya'ya varıyoruz. Şirin bir sahil beldesi Mudanya.

Daha çok Bursa'da yaşayanların hafta sonları yemek ve sayfiye için akın ettikleri bir yer. Bizim gideceğimiz Mudanya Balık Restaurant, iskeleden yaklaşık 15 dakikalık yürüyüş mesafesinde.

Yürüyüş sırasında eski Mudanya evleri ile, onların yerine yapılan beton çirkin yapıları karşılaştırmak mümkün oluyor. İstanbul'dan yabancısı olmadığımız görüntüler. Bu arada, Mudanya Mütarekesinin yapıldığı Mütareke konağı da ziyaret edilerek tarihe kısa bir yolculuk yapılabilir.

Mudanya Balık Restaurant, denizin üzerinde, manzarası ve konumu çok güzel, 40 yıllık geçmişi olan bir mekan. Başlangıçta müzikhol olarak hizmet verirken, son işletmecileri tarafından balık restoranı olarak düzenlenmiş. Hangi balıkları bulabiliyoruz dersiniz, mevsimine göre günlük bütün taze balıklar bulunuyor. Lüfer, kalkan, sarıkanat, levrek, hamsi, istavrit bunlardan bazıları.

Masada ikram edilen zeytinlerin lezzeti dikkatimizi çekiyor. Bu zeytinlerin Mudanya-Trilye bölgesi zeytinleri olduğunu ve en lezzetli sofralık zeytinler olduğunu söylüyor mekanın işletmecisi Adnan Bey.

Ara sıcak olarak ikram edilen ızgara kalamar ve güveçte karides oldukça lezzetli.

Mezeler ve ara sıcaklar yeterince doyurucu olduğu için balık olarak tadımlık hamsi ve istavriti tercih ediyoruz. Zaten Adnan Bey'de buraya gelenlerin, bu güzel hava ve manzarayı gördükten sonra, yeme içmenin daha sonra geldiğini anlayacaklarını ifade ediyor.

Sakin bir yolculuk, güzel bir hava, şirin bir belde, şık mekan, lezzetli yiyecekler. Daha ne ister ki İstanbul'un kalabalığından bir gün dahi olsa uzaklaşmak isteyenler.

Mudanya Balık Restaurant/Otel
Arnavutköy-Mudanya
Tel: 0224 544 40 75

Rastgele!...

İstanbul... Ne yapsak, ne etsek vazgeçemiyoruz İstanbul'dan. Onun kavramlarından, onun çağrıştırdıklarından ve onu sembolize eden hiçbirşey'den. Gerçek İstanbullu kaç kişi kalmıştır bilinmez ama İstanbullu tam anlamıyla içinde ve dışında yaşayabilen insan sayısı hiçte az değil.

Bir önceki sayfada İstanbul'dan az da olsa uzaklaşsak da bir sonraki sayfada yine onu olabildiğince bağrımıza basıyoruz hemde tam kalbinden. Galata'dan... Bu sayımızda olta balıkçılığına yer vermek istedik ve olta balıkçılığı denince akla ilk gelen yer elbetteki Galata Köprüsü'dür. Şehrin tam kalbinde, kuşluk vaktinden gecenin ilk ışıklarına kadar olta larını sıra sıra dizmiş ve her seferinde rastgele diyen insanlar gelir gözümüzün önüne. Bu fotoğraf hiçbir zaman değişmez.

Olta balıkçılığı tarafsız bir tutkudur. Mücadelecilik ve sabır isteyen olta balıkçılığı gerek zorluğundan gerek de ekmeğini sudan çıkarabilmenin verdiği zevk yada amatörce yapılan spor avcılığıdır. Balık avcılığında hep merak edilmiştir, balık yakalamak şans işimi, yoksa ustalık mı ister?

Uzmanların görüşü balık yakalamanın tamamen ustalık, tecrübe ve taktik istediği yönünde. Şans faktörü ancak% 5 dir.

Balık yakalamanın asıl unsuru ise düşünmektir. Bu düşünme içerisinde de balık yakalamanın 4 kuralı vardır.

DOĞRU ZAMANDA OLMAK

Avını yapacağımız balığın yaşam şartlarını bilerek, zamanı geldiğinde avını yapmaktır. Balığın göç zamanlarını bilmemiz şarttır.

DOĞRU YERDE OLMAK

İyi bir balık avı için avı yapılacak hedef türünün doğal ortamındaki yaşam özelliklerini iyi tanımak ve bilmek gerekir. Buna göre ne gibi şartlarda ve durumlarda, hangi sulara (Bölge/Derinlik) var olabileceğini tahmin ederiz. Hazırladığımız takımları da bulunabileceği sulara (derinlik ve bölge) indirip ortamında gezdirerek verimli bir av yapabiliriz.

DOĞRU TAKIMLA OLMAK

Kanca büyüklüğü avlamak istediğimiz balığa göre ayarlanırsa küçük balıkları avlamaktan kurtulabileceğimiz gibi, daha büyük balıkları yakalama şansımız da artacaktır. Balıkların algılama ve görme kabiliyetini bilmek, yapay yemlerde ve hatta doğal yemler ile kullanılan, renk ve renk tonlarının avcılığa etkisi, kışkırtıcı ve cezp edici olması açısından çok önemlidir. Bir takım sırasıyla, (doğal veya yapay yem-iğne veya iğneler), çelik teller ve kıstırmalardan meydana gelir. Takım oluşturmada ilk temel ilke ince bir takım düzeneğine sahip olmaktır.

DOĞRU YEM KULLANMAK

İlk etken yemin boyutudur. Cisimlerin su içinde gerçek hacimlerinden daha büyük gözüktüğünü bildiğimiz için, seçeceğimiz yemin boyutu avlayacağımız balığa göre olmalıdır. Hedefteki av türünden çok küçük olan bir yem onun ilgisini çekmeyebilir, aynı boydaki bir yem ise ona sadece arkadaş olur ve onun yanında gezer, daha büyük bir yem de onu korkutur ve kaçmasına sebep olur.

İkinci etken renk faktörünün sualtındaki canlılar üzerindeki etkisi ve terminolojisidir. Hangi renkte yapay bir yemi veya tüylü takımı hangi ortamlarda kullanacağımızı buna göre karar veririz.

Gün ışığının içindeki yedi ana rengin belli bir mesafe ile su içinde yol aldığını belirtebilir, sualtında gösterdiği etkiyi aşağıda açıklayalım.

Kırmızı, suyun altında ilk sekiz metreye kadar kendi rengini muhafaza eder, sonra ulaşabildiği uzak mesafeye göre açık gri renkten koyu gri renge doğru, koyulaşarak görünür ve nihayetinde kırmızı renk artık ulaştığı son noktadan siyah renk (karartı) olarak algılanır. Arkadan gelen kavuniçi rengi oniki metreye kadar, sarı rengi yirmibir metreye kadar, yeşil ve mavi renkleri ışığın aydınlatıldığı mesafe boyunca (maksimum 200 metre), gri ve siyah renkleri de bunların arkasından ekleyerek, balıkların uygun koşullarda görebileceklerini söyleyebiliriz.

Üçüncü etken ise ışığın su içindeki kuvvetidir. Bu duruma etki eden günün hangi zaman dilimi içinde olduğumuz (güneş ışınlarının açısı), atmosferin o anki meteorolojik durumu (havanın açık veya kapalı olması hali), su yüzeyinin hareketi (dalga ve akıntı) ve suyun berraklığı (temizliği ve rengi) ile orantılıdır.

Eğer canınız farklı birşey yapmak isterse gidin Galata Köprüsüne ve rastgele deyin. İlla olta takımınızın olması da şart değil. Birbirinden çeşitli olta orada kiralayabilir ve akşam evinize tuttuğunuz balıklar ile dönebilirsiniz. Tabi sadece Galata Köprüsü değil, Marmara'nın, Ege'nin, Akdeniz'in, Karadeniz'in uzandığı her yerde farklı deneyimler ve farklı iklimler yaşamak sizin elinizde.

İstavrit ve sardalya'nın bol olduğu bu mevsimde bizden size Rastgele!...



Büyülü Ülke: Vietnam

Vietnam halkına Viet deniliyor, Nam ise Güney demek. Viet-nam; güneyde yaşayan Viet'lerin ülkesi, 87.400.000 nüfuslu Vietnam'ın yarısı 30 yaşın altında genç bir nüfusa sahip.



Yeni bir ülkeye ilk gidiş, yeni bir heyecan. Seyahat öncesi okuyup bilgi edinmeye çalışıyoruz, kafamızda bir şeyler canlandırıyoruz, yazılanların çok faydası olduğu kesin ancak yine de görmek, yaşamına kısa bir süre de olsa katılmak farklı bir duygu.

Vietnamda iki mevsim var. Mayıs-Eylül arası yağışlı, Kasım-Nisan arası ise kuru mevsim. Bizde bir Kasım ayında gittik, çok nemli bir dönem fakat neyse ki oteller klimalı. Kuzey biraz daha serin oluyor.

HCMC, Ho Chi Minh'in kısaltılmış hali, diğer adı ile Saygon Vietnam'ın en büyük ve en hareketli şehri. Ho Chi Minh'e "Uzak Doğu'nun Paris'i" diyorlar. Fransız koloni mimarisi ile ve motosikletlilerin yoğun trafiği ile tıklı geniş caddeleri ilk akılda kalanlar. Bu yoğun motosiklet trafiğinde caddeyi karşıdan karşıya geçmek her seferinde başlı başına bir macera. Başlangıçta zor olsa da kısa süre de alışmak mümkün. Çok sayıda motosiklet olması çok etkileyici.

Ho Chi Minh'de 8 milyon, Vietnam da ise yaklaşık 40 milyon motor olduğu söyleniyor. Trafik ışıklarında biriken motosikletleri seyretmekten ve defalarca fotoğraflarını çekmekten kendimizi alamadık.

Alışveriş için Ben Thanh market'i ziyaret ettik, kalabalık, dar koridorlarında, sıcaklıktan ve pek de alışık olmadığımız kokular dan dolayı uzun süre kalmak zor, bu küçük dükkanlarda giyimden, gıdaya çok ilginç şeyler bulmak mümkün. Burası akşamları saat 18:00'e kadar açık. Vietnam'lıların pazarlığa açık olduğunu bilmekte fayda var. Saigon Vietnam'lıların şehir yaşamını, sosyal yapısını tanımak için önemli, görmeye yaşamaya değer ancak şehir dışında insanlar daha güler yüzlü, doğası ise yemyeşil ve harika.

Saigon Seyahat acentası resmi bir seyahat acentası ve turistlere çok yardımcı oluyorlar, çeşitli turlar öneriyorlar, zamanınıza uygun ve rehberli. Özel turlar planlamanız da mümkün. Biz fotoğraflar çekmek için Mekong deltasına gitmeyi daha Türkiye'de iken planlamıştık.



Mekong deltasında Yüzen Pazar fotoğrafını (Floating Market) çekecektik, ancak sabah 06.00 gibi orada olmak gerekiyor, Ho Chi Minh ile Mekong delta arası mesafe 150km, fakat yollar çok bozuk olduğu için yavaş gitmek gerekiyor. Bu neden ile gece 02.30'da yola çıktık. Sabaha karşı Delta'ya ulaştık, seyahat acentasının organize ettiği tekne bizi bekliyordu, tekneye bindik ve yüzen Pazar'a doğru hareket ettik, nehir suyu çok bulanık, çamurlu su görünümünde ancak nehir kenarında derme çatma barakalarda yaşayan insanların bu su ile temizlik yaptıklarını, hatta dişlerini fırçaladıklarını gördük. Yemek konusunda dikkatli olmakta fayda var, alışık olmadığımız pek çok şey yiyorlar, bunların içinde ceninli yumurtalar da var, fakat özellikle pirinç türevleri oldukça lezzetli.

//
Vietnam'ın cefalı uzun savaş yıllarını da kısaca hatırlamakta fayda var.



Çinhindi bir Fransız sömürgeci idi, Fransızların Çinhindi'ne ilk gelişi 1858, Fransızlar Ho Chi Minh liderliğindeki komünistler ile uzun yıllar savaştı. ABD Fransaya cephane yardımında bulunuyordu, bu arada ülke ikiye bölünmüş ve Güney Fransızlara kalmıştı. 1953 yılında Fransızlara yardım etme bahanesiyle buraya gelen Amerikalılar, 1954 yılında Fransızlar bozguna uğramalarının akabinde Vietnam'ı terk ettikten sonra da burada kalmaya devam ettiler ve komünist olan Kuzey Vietnam ile uzun yıllar savaştılar.

Savaş 1975 te Kuzey Vietnamın zafarı ile sonuçlandı, Kuzey Vietnam ve Güney Vietnam 1976 yılında birleştiler ve ülke komünizmi seçti. Saygon Vietnamın kurucusu ve uzun yıllar süren savaşın kahramanı olan Ho Chi Minh adını aldı ve başkent Kuzey Vietnam'daki Hanoi şehri oldu. ABD Vietnamı bölme planını gerçekleştiremedi

21 yıl süren savaşlarda 320 bin Vietnamlı ve 60.000 Amerikan askerinin öldüğü söyleniyor.



Ar-Ge Mutfağından Tarifler...

Bu sayımızda Ar-Ge çalışmalarımızdan bir ana yemek ve bir salata tarifini sizlerle paylaşıyoruz. Şimdiden afiyet olsun!

Mantarlı Biberli Misket Köfte

MALZEMELER

- Misket Köfte 110 GR
- Taze Mantar 40 GR
- Çarliston Biber 5 GR
- Kuru Soğan 10 GR
- Maydanoz 4 GR
- Sıvı Yağ 10 GR
- Paket Tuz 2 GR
- Sarımsak Çeşni 1 GR
- K.Pul Biber 1 GR
- Kekik 1 GR
- K. Toz Biber 1 GR



HAZIRLANIŞI

Misket köfteler fırında 20 dk. pişirilir. Taze mantar, tuz ve limon suyu ilave edilip haşlanır. Çarliston biber ayrı bir yerde haşlandıktan sonra maydanoz doğranıp hazırlanır. Uygun bir tencereye sıvı yağ konulup, yağ ısındıktan sonra doğranmış soğanlar iyice kavrulur. Kavrulduktan sonra haşlanmış olan mantarla beraber pişmiş olan köfteler de eklenip, baharatlar ilave edilip karıştırılır. En son haşlanmış olan biberler de eklendikten sonra maydanoz ilave edilir. Servis yapılır.



Bulgurlu Maydanoz Salatası

MALZEMELER

- Misket Köfte 110 GR
- Taze Mantar 40 GR
- Çarliston Biber 5 GR
- Kuru Soğan 10 GR
- Maydanoz 4 GR
- Sıvı Yağ 10 GR
- Paket Tuz 2 GR
- Sarımsak Çeşni 1 GR
- K.Pul Biber 1 GR
- Kekik 1 GR
- K. Toz Biber 1 GR

HAZIRLANIŞI

Maydanozlar ayıklanıp ince ince kıyılır. Ayrı bir yerde soğan ince ince kıyılır. Ayrı bir kapta bulgur yıkandıktan sonra domatesler küçük küçük doğranır. Bütün ürünler birleştirilip içine tuz, nar ekşisi, domates konularak harmanlanır. 15 dk. dinlenmeye bırakılır. Dinlendikten sonra servis yapılır.

Sizin için izledik

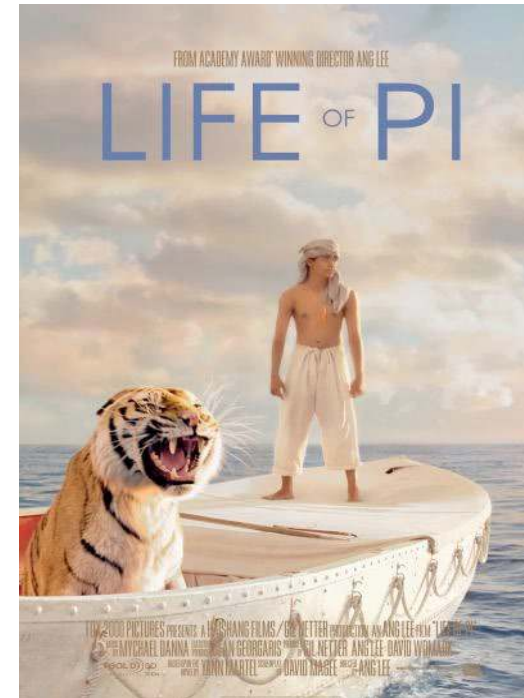
Pi'nin Yaşamı

Metin BİRSEN

Film,hayvanların dünyasından insan ilişkilerine bir yolculuk. Bu yolculukta açlık ve doğayla mücadele de var. İzleyen herkes kendi payına düşen birçok mesajlar üretebiliyor.

Konusuna gelince; Hindistan'dan Kanada'ya giden bir yük gemisi içindeki hemen hemen tüm canlılarla birlikte trajik şekilde batar. Bir can kurtaran filikası, uçsuz bucaksız vahşi Pasifik Okyanusu'nun ortasında yapayalnız kalır. Sandalın hayatta kalmayı başarabilen mürettebatı ise bir sırtlan, kırık bacaklı bir zebra, bir orangutan, Richard Parker adında üç yüz kiloluk bir Bengal kaplanı ve Pi adlı 16 yaşında Hintli bir çocuktan oluşmaktadır. Pi, kurtuluş yok gibi görünen bu okyanustaki zayıf bir sandalda yanındaki hayvanlarla birlikte hayatta kalma savaşı verir. Kaplan ile tekne baş başa kalan Pi, yem olmamak için hayvanla anlaşmanın ve yakınlaşmanın yollarını bulur.

Oscarlı sinemacı Ang Lee'nin yönetmenliğinde sıra dışı bir öykü sunan filmin kadrosu ise oldukça renkli. Bir süre önce sinemalarda üç boyutlu olarak da izlenen film, çarpıcı görsel görüntüleriyle de dikkat çekmişti. Güzel bir aile filmi olan Pİ'nin Yaşamını keyifle izleyebilirsiniz.



Sizin için okuduk

Tanrı Daima Tedbil-i Kıyafet Gezer

Asya ARSLAN

Hayatımızın yükü zaman zaman hep ağırdır. Hayatımız için içinden çıkılmaz bir hal aldığı anda, aklımıza gelip te yapmak istediğimiz tek şey şüphesiz 'intihar' dır.

İşte tam bunu düşündüğümüz noktada, kar şınıza hiç tanımadığımız biri çıkıyor ve size, hayatınızı güzelleştireceğini, herşeyin güzel olup, mutlu olacağınızı söyleyerek sizi intihardan vazgeçiriyor. Fakat bunları yapmak için bir şartı var. Sorgusuz sualsiz bu şartı kabul etmenizi istiyor. Siz olsanız kabul eder miydiniz?

Peki bir anda karşınıza çıkan bu gizemli adam kim? Neden size bunu yapıyor? Sizi nasıl bu kadar iyi tanıyabiliyor?

Tanrı Daima Tebdil-i Kıyafet Gezer sürükleyici bir roman tadında kişisel gelişim kitabıdır. Hayatta mutlu olmanın çok zor olmadığını, hayatın yükünün artmasının içimizdeki korkular olduğunu ve biz istersek bu korkuları yenebileceğimizi anlatıyor.



BİZİ FACEBOOK VE TWITTER'DAN TAKİP EDİN



SardunyaCatering



@SardunyaYemek