



“İnsan sağlığı ile oynamak çok önemli bir insanlık suçudur.”

Sedat ZİNCİRKIRAN
İYSAD Yön. Kur. Bşk.



Sardunya, ISO'nun açıkladığı Türkiye'nin İkinci 500 Büyük Sanayi Kuruluşu'nun listesindeki yerini aldı.



sektörel gündem

Renklerin beslenmemiz üzerindeki etkileri



müşteri röportajı

Melodi Çikolata sahibi Ender Taşar ile söyleşi



sardunya'dan

Yaz performansımızda 2013'ü değerlendirdik, 2014 için yeni hedefler belirledik



iş yaşamı

İşimizi seviyor muyuz?

Değerli Müşterilerimiz,

Yeni bir seneye merhaba demeye hazırlanıyoruz. Tatillerimizi yapıp bir nebze dinlenmiş olsak da yeni bir telaşın içine giriyoruz. Yıl sonu hedefleri, 2013 değerlendirmeleri, yıllık faaliyet raporları masaüstlerinde hummalı bir şekilde hazırlanıyor ve tamamlanmaya çalışılıyor ve elbette 2014'de yeni hedefler yeni idealler ve yeni başlangıçlar bizi bekliyor.

Yeni sayımızda bizleri çok mutlu eden ve gururlandıran iki önemli konumuzla karşınızdayız. Yönetim Kurulu Başkanımız Sn. Sedat ZİNCİRKIRAN geçtiğimiz günlerde İstanbul Yemek Sanayicileri Derneği (İYSAD) Yönetim Kurulu Başkanlığı'na ikinci kez seçildi. Sn. ZİNCİRKIRAN; icraatları ve çok kısa sürede ülke gündemine oturan projeleri hakkında çok önemli açıklamalarda bulundu.

Diğer bir sevindirici haber de İSO'dan geldi. Sardunya, İSO'nun açıkladığı Türkiye'nin İkinci 500 Büyük Sanayi Kuruluşu'nun listesindeki yerini aldı. Emeği geçen 2500 kişilik Sardunya Ailesi'ni tebrik ederiz. Daha nice başarıları, hep birlikte elde etmek dileğiyle.

Sevgi ve Saygılarımla,

Kerem KARABAYIR
Pazarlama Yöneticisi
kerem.karabayir@sardunya.com



SARDUNYA BÜLTEN

K Ü N Y E

YIL: 8 SAYI: 31

YAYIN TÜRÜ

Üç ayda bir yayınlanır

SAHİBİ

SARDUNYA Şirketler Grubu adına
Sedat ZİNCİRKIRAN

GENEL YAYIN YÖNETMENİ

Tuna ATALAY

EDİTÖR

Kerem KARABAYIR

YÖNETİM YERİ

SARDUNYA Gıda Mutfak İşletmeleri Tic. A.Ş.
Saray Mah. Dr. Fazıl Küçük Cad.
Üntel Sk. 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

ESEN Ofset Matbaacılık Sanayi ve Ticaret A.Ş.
İkitelli Organize Sanayi Bölgesi,
Atatürk Bulvarı No: 50/G
Başakşehir - İstanbul
T: (0212) 549 25 68
F: (0212) 549 25 74
www.esenofset.com



“İnsan sağlığı ile oynamak çok önemli bir insanlık suçudur.”



04

04 Sektörel gündem

- “İnsan sağlığı ile oynamak çok önemli bir insanlık suçudur.”
Sedat ZİNCİRKIRAN
İYSAD Yön. Kur. Bşk.
- Sardunya, İSO'nun açıkladığı Türkiye'nin İkinci 500 Büyük Sanayi Kuruluşu'nun listesindeki yerini aldı.

08 Sardunya'dan

- Operasyonun Dünyası
- Yerde pişirme yemeğe merhaba...



10

10 Müşteri röportajı

- Melodi Çikolata



12

12 Sektörel gündem

- Renklerin beslenmemiz üzerindeki etkileri
- Gıda kontrolünde karekod uygulaması
- Baharat tebliği
- ABD'de ev dışı tüketim
- Hijyen eğitim yönetmeliği



16

16 Sardunya'dan

- Yaz performansımızda 2013'ü değerlendirdik, 2014 için yeni hedefler belirledik.
- Sardunyalı bir emekli; Hikmet Karanlık...
- Sardunya'da AR-GE çalışmalarımız
- Sardunya ile Okulda sağlıklı beslenmek mümkün...



20

23 Sardunya çalışanlarından

- Belkay SOFU
- Sultan DEMİRCANLI

24 Hijyen - kalite yönetimi

- Kalite yolculuğumuz devam ediyor

25 Eğitim

- SARDUNYA'da eğitimler ve neler yaptık?

26 Diyetisyen gözüyle

- Sağlığımızı ve formumuzu korumanın en ucuz ve en kolay yolu: SU

28 İş yaşamı

- İşimizi seviyor muyuz?
- İş yaşamında yetkinlik ölçümlemesi

30 İşyerinde sağlık

- Çölyak ismi nereden geliyor?



32

31 Yaşam tarzı

- Zumba ile formda kalın...
- Gül diyarı Isparta

34 Ar-Ge mutfağından

- Balık Kokoreç
- Tahinli Kup

35 Sizin için

- İzledik: How To Grow A Planet Gezegenin Doğuşu
- Okuduk: Hayatı Uzatmanın Sırları



“İnsan sağlığı ile oynamak çok önemli bir insanlık suçudur.”

Sedat ZİNCİRKIRAN / İYSAD Yön. Kur. Bşk.

Geçtiğimiz günlerde İstanbul Yemek Sanayicileri Derneği (İYSAD) Yönetim Kurulu Başkanlığı'na ikinci kez seçilen Sedat ZİNCİRKIRAN; icraatları ve çok kısa sürede ülke gündemine oturan projeleri hakkında çok önemli açıklamalarda bulundu. “İnsan sağlığı ile oynamak sadece hukuki değil aynı zamanda insanlık suçudur da.” diyen Zincirkıran, yönetim felsefelerinin temelinde ‘İnsan’ın yer aldığını dile getirdi.

İYSAD'ın yönetimine ikinci kez tekrar seçildiniz. Bu başarınızı neye borçlusunuz?

Ben bunu bir başarı olarak değil de İYSAD üyelerimizin başlattığımız projelerin arkasında durmaları ve sonuçlarının alınması için bizi tekrar görevlendirilmesi olarak görmeyi tercih etmekteyim. Çünkü yaptığımız bütün işlerde, hazırladığımız bütün projelerde üyelerimizin fikirlerini ve onayını muhakkak alırız. Aslında İYSAD'da her şey ortak akıldan ve onaydan geçer. Yani projeler sadece yönetimin değil bütün İYSAD üyelerinin projesidir. Başarı olarak; seçilmiş olmayı değil “Biz” ruhunu İYSAD'da yerleştirmiş olmayı görmekteyim. “Biz” olmamızda emeği geçen herkese çok teşekkür ederim.

Peki, “ortak akıl ve onaydan” çıkan bu projelerinizden biraz bahsedebilir misiniz?

Çok gurur duyduğumuz, sektörümüzün son derece sağlıklı büyümesini sağlayacağını düşündüğüm önemli birkaç projemizden bahsedebilirim. Ama onun öncesinde bizi bu projeleri hazırlamaya iten nedenlerden bahsetmek isterim.

Türkiye’de ki yemek sanayinin sahip olduğu pazar 22 milyar dolar civarında. Bu rakam Tarım Bakanlığı'na kayıtlı, izinli 3194 yemek sanayicisinin oluşturduğu pazar payı. Türkiye çapında 3,5 milyon insana istihdam sağlamaktayız. Önümüzdeki günlerde pazar çok daha da büyüyecek. İşte bu nokta da hem pazarın, hem insan kaynağının sağlıklı



büyümesini, sektörün uzmanlaşmasını ve kayıt dışının ortadan kalkmasını istiyoruz. Biz sadece sanayici değiliz biz aynı zamanda insan sağlığına hizmet etme misyonuna da sahip kuruluşlarız. İnsan sağlığı ile oynamak sadece hukuki değil aynı zamanda insanlık suçudur da. Bu bilince sahip sanayiciler olarak sektörün büyüme ve gelişmesini doğru planlamak en önemli görevimiz ve önceliğimiz.

Okullarda ücretsiz öğlen yemeği verilmeli

Yaptığımız araştırmalarda en önemli beslenme sorunun okullarda olduğunu gördük. Özellikle devlet okullarımızdaki çocuklarımız için beslenme ekonomik, sosyolojik ve sağlıklı gıdaya ulaşma açısından çok önemli bir sorun. Çok detaylı bir rapor hazırladık ve başta Milli Eğitim Bakanlığımız olmak üzere, Sağlık Bakanlığımıza, Başbakanlığımıza “Okullarda Ücretsiz Yemek Verilmesi” ile ilgili projemizi sunduk.

Hedefimiz 2014-2015 eğitim öğretim yılına projenin yetişmesi ve çocuklarımızın sağlıklı gıdaya ulaşmasını sağlamak.

Yetersiz beslenme sadece bir sağlık sorunu değil ülke ekonomisi için de önemli bir sorun.

Yaptığımız görüşmelerde bakanlıklarımızda önceliğinde çocuklarımızın sağlıklı gıdaya ulaşma konusunda ciddi kaygıları olduğunu gördük. Her yıl ülkemizde kalp, obezite, diyabet gibi hastalıklara 60 milyar TL harcamaktayız. Bu bütçenin neredeyse üçte biri ile 12 milyon çocuğumuza ve 555 bin öğretmenimize ücretsiz olarak okullarda öğlen yemeği vermek mümkün. Hazırladığımız proje bakanlıklarımız tarafından çok beğenildi ve ilgi gördü. Umarım en kısa zamanda da detaylarda anlaşır ve hayata geçiririz.





Sıra Okullu Aşçılarda

İnsan kaynağımız için de yatırımlarımız devam etmekte. Üniversiteli aşçılarımızı yetiştirmek için hareket geçtik. Çok yakında Gıda İhtisas Üniversitesini kuracağız. İTÜ ve Haliç Üniversitesi'nden önemli destekler aldık. Eğitim programımızı sektörün içinden kişiler ve akademisyenlerle hazırladık. Bu projemi çok önemsiyorum. Belki de sektörün çehresini değiştirecek, merdiven altı üretimi ortadan kaldıracak, müşteri kalitesini de arttıracak en önemli projelerimizden biri.

Yemek sanayinin ETİK KURALLARI'ni yeniden belirliyoruz.

İYSAD üyelerin çok önemli etik kuralları var ama bu kuralları revize edip hem kamuoyu ile paylaşacağız hem de müşterilerimizle. Sektörün etik kurallarının işlemesi için en az bizim kadar müşterilerimize de görev düşmekte. Fiyat odaklılıktan biraz uzaklaşıp, insan odaklılığa geçiş yapmalılar. Her işin minimum bir maliyeti vardır. Bu maliyetin altında hizmet ve ürün talebinde bulunmak doğru bir satınalma anlayışı değildir. Sektörde bu anlayışın ortadan kalması için İYSAD üyelerimizin kendi aralarında haksız rekabet etmelerini önleyecek ETİK Kurallar oluşturduk. Bu etik kuralları imzalayıp halen müşterinin açtığı haksız rekabet kapısından girenleri disiplin kuruluna sevk edip, gerekli uyarılarda bulunacağız.

"En Kutsal Hizmetlerden Biri de Hacılarımız İçin Yemek Pişirmek Olacak" Çocuklarımızdan sonra sağlıklı gıdaya ulaşmada önemli sorunlar yaşayan bir

diğer kitle hacı adaylarımız. Diyanet İşleri ile yakın zaman önemli bir protokole imza atacağız. Sadece milyonlarca Türk Hacı adaylarına değil, dünyanın dört bir köşesinden gelen hacı adayları için de lezzetli yemekler pişireceğiz.



Zincirkıran, artık İktisadi Kalkınma Vakfı delegesi

Avrupa Birliği (AB) ve Türkiye-AB ilişkilerindeki gelişmeler hakkında Türk iş dünyası ve kamuoyunu bilgilendirmek amacıyla 1965 yılında İstanbul Ticaret Odası ve İstanbul Sanayi Odası'nın ortak girişimiyle kurulan İktisadi Kalkınma Vakfı (İKV)'nda, 2013-2015 döneminde İstanbul Sanayi Odası'nı temsil edecek 20 delege arasında İYSAD Yön. Kur. Bşk. Sedat ZİNCİRKIRAN'da yer aldı.

İstanbul Yemek Sanayicileri Derneği (İYSAD)

İstanbul Yemek Sanayicileri Derneği; yemek sanayinin sorunlarının çözümüne katkı sağlamak, çağdaş yönetim modellerini benimseterek uygulamak, ülkenin gelişmesi ve büyümesi için gerekli olan katma değeri oluşturmak, yemek sanayinin vergi üreten önemli sektörlerden biri haline gelmesi amacı ile 1994 yılında kurulmuştur. Dernek 225 üyeye sahiptir.

Yesidef'in temelini İYSAD attı

Yemek sanayisinin önemli bir sektör haline dönüşebilmesi için İYSAD Yönetimi, 81 ilde 30 civarındaki yemek sanayicileri derneklerini bir araya getirerek YEMEK SANAYİCİLERİ DERNEKLERİ FEDERASYONU'nu kurdular. Amaç; daha güçlü, daha donanımlı yemek sanayicilerini oluşturmak, merdiven altı imalatın sonunu getirmek.



Sardunya, İSO'nun açıkladığı Türkiye'nin İkinci 500 Büyük Sanayi Kuruluşu'nun listesindeki yerini aldı.

Büyüksün Sardunya!

Sardunya olarak biz, İkinci 500 Büyük Sanayi Kuruluşu arasında 80. sırada yer alıyoruz.

Geçen yıl bu şirketler arasında 711'inci sıradayken, bu yıl **580**'inci olduk.

Geçen yıla göre 131 şirketi daha arkamızda bıraktık.

Emeği geçen 2.500 kişilik Sardunya Ailesi'ni tebrik ederiz.

Daha nice başarıları, hep birlikte elde etmek dileğiyle...

SARDUNYA
www.sardunya.com



Operasyonun Dünyası

Sardunya'da yeni bir proje gündeme geldiğinde operasyon bölümü neler yapıyor, işler nasıl yürüyor? Bu süreci, yıllardır Sardunya'da çalışan ve halen Ankara ve İstanbul Anadolu Yakası Operasyon Direktörü olan aynı zamanda İcra Kurulu Üyesi Sonay Oğur'a sorduk. İşte yanıtları...

Sonay Hanım kısaca kendinizi tanıtır mısınız?

1977 İstanbul doğumluyum. 1999 yılında İstanbul Teknik Üniversitesi Gıda Mühendisliği Bölümünden mezun oldum. Üniversite yıllarım içerisinde farklı sektörlerde (hem staj hem süreli dönemlerde) çalışma fırsatları buldum. Gıda sektörüne ve iş hayatına erken bakış açısından oldukça etkili oldu. Hangi sektörde ve nasıl bir modelde çalışmalıyım sorusunu sanırım o dönemlerde cevaplayabiliyordum. Yenilikçi ve öncü bir kurumda; mesleğim altyapılı bir operasyonda, yöneticilik, liderlik, eğitimcilik ve daimi öğrenicilik yapabileceğim bir iş.

Sardunya'daki geçmişiniz ve görev tanımınız nedir?

SARDUNYA ile biraraya gelmem 1999 yılında gerçekleşti. Operasyon ekibinde proje yöneticisi olarak işe başladım. Benim için kariyer hedefim açısından doğru bir başlangıçtı. Sektörün daimi liderliğini yapması, öncü bir kuruluş olması, kariyer planları konusundaki duruşu ile de SARDUNYA'nın farkı açıkça hissediliyordu.

3 yıl önemli kapasitedeki üretim mutfaklarının tüm süreçlerinden sorumlu Proje Yöneticisi olarak çalıştıktan sonra 2002 yılında Bölge Müdür Yardımcılığı görevine terfi ettim. Bu süreç içerisinde iç ve dış kaynaklı -mesleki/teknik bilgilerimizi ve yönetsel becerilerimizi destekleyen- birçok eğitim aldım. Aynı zamanda gıda mühendisi olarak da HACCP sistemini kurma çalışmalarını yürüten komisyonda aktif olarak görev yaptım.

2005 yılında Bölge Müdürü, 2008 yılında ise Anadolu Yakası ve Ankara Bölgeden sorumlu Operasyon Direktörlüğüne terfi ettim. 2012 yılı itibarıyla ise İcra Kurulu Üye-



si olarak görev yapıyorum. Evliyim ve bir kızım var.

14 yılı tamamladığım bu günde, yüksek tempomuza paralel hala aynı keyif ve aynı heyecanı hissetmekten son derece mutluyum. Üst yönetimimiz liderliğiyle, hepimiz, işlerini severek yapan, hedeflerimizi gerçekleştiren istekli, hırslı, sabırlı, disiplinli, özverili ve aynı bakış açısına sahip güçlü bir ekibiz. Hem üretim hem servis hem de yönetici tüm ekibimizle birlikte Anadolu yakasında 35.000, Ankara da 8.000 kişiye, 380 adet projede yemek hizmeti vermekteyiz.

Bir operasyonun hikayesini anlatır mısınız?

Operasyon her detayı ile son derece önem taşıyan çok yönlü bir süreç. Güler yüzlü ve eğitimli personel ile kaliteli bir hizmet sunabilmek, sağlıklı ve lezzetli yemekler üretebilmek, yenilikçi ve çözüm odaklı yaklaşımlar ile tüm süreci yönetebilmektir. En önemlisi de bunların süreklilik arz etmesidir.

Sonrasında yaşadığınız duyguları paylaşır mısınız?

Süreci iyi planlamak önce günü iyi planlamaktan başlar. Müşteri/tüketicilerimizle bulduğumuz "yemek servis saatleri" tıpkı "sahnelenen bir oyun" gibi bizim için. Öncesinde büyük emeklerle, disiplinle yapılmış bir hazırlık, aynı gün son çalışmalar, hazır şekilde heyecanla bekleme ve PERDE. Yemek saatlerindeki stresli ve yüksek tempomuza rağmen, finaldeki "elinize sağlık"lar ise bizim alkışımız. İşte bu her zorluğa değer.

Sardunya'da yeni başlayanlara neler söylemek istersiniz?

Süreç içerisinde aramıza katılan yeni yönetici adaylarımızda bilginin yanı sıra öncelikle heyecan, istek, sabır, özverili çalışma koşullarına uyum gösterebilme, özgüven ve iletişim kurabilme kuvveti aramaktayız. Kurumumuzca alt yapıyı oluşturacak temel eğitimler (teknik, mesleki ve yönetsel beceriler gibi) mutlaka veriliyor ancak kişinin aldığı tüm bu kaynakları iş kalitesine ve personele yansıtabilmesi önemli. Sonuçta başarılarımız iyi bir ekip çalışmasıyla gerçekleşiyor. İş yönetebilmek için işi bilmek, mutfağında bizzat çalışmak, ekip ile iyi bir iletişim kurabilmek gerekir. Hammadde gelişinden muhafazaya, ön hazırlıklardan üretime, buluşık yıkama işleminden temizliğe, yemek sevk koşullarından depolamaya, servis kurallarından sunum kalitesine, her süreç kendi içinde son derece önemli. Bunlar detaylı olarak bilinmeli ki yönlendirmeler doğru ve etkin yapılabilir. Dönem içerisinde bizzat işin başındayken de yöneticilerimizle farklı projelerde, farklı hizmetlerde deneyim kazanmaları için çalışmalar da yapabiliyoruz. Eğitimlerin ve yetiştirme çalışmalarımızdaki amacımız, onların da ekibimizin kalıcı ve aktif üyeleri haline gelebilmelerini sağlamak. Müşteri memnuniyeti, personel eğitimi ve gıda güvenliği çalışmalarımız ile yemek sektörünün kalite çitasını sürekli yukarı çeken firma olmak misyonumuz ile siz değerli müşterilerimize uzun yıllar hizmet verebilmek temennisiyle.

Önümüzdeki sayıda Operasyon Direktörümüz Sayın Ebru Alışkan ile bu konuyu konuşmaya devam edeceğiz...

Yerinde pişirme yemeğe merhaba...

Sardunya, 2013 Mayıs ayından itibaren "Yerinde Pişirme Yemek" işine geri döndü. Bu konuyu ve Sardunya'nın hedeflerini İcra Kurulu Başkan Yardımcısı Atilla Topuzdağ'a sorduk.

2008 Mayıs ayında yerinde pişirme işkolundaki şirketimizi, Sardunya markası hariç, yabancı bir kuruluşa devretmiştik. Bu işlemin bir sonucu olarak da beş yıl boyunca yerinde pişirme işimize ara verdik. Bu süre boyunca, beş yıl, müşterilerimize yalnızca taşıma yemek ile hizmet verdik. Bu süreçte, 103.000 kişi/gün yemek sayısına ulaştık. Şu an itibarıyla Sardunya, Türkiye'nin hem en büyük hem de en kaliteli taşıma yemek firmasıdır. Rakiplerimizle aramızdaki nitel ve nicel mesafe bu işkolunda her geçen gün artmaktadır.

2013 Mayıs ayında, yerinde pişirme yemek işkolumuza geri döndük. Bu iş kolumuzda 3 ayda ulaştığımız sayı 17.000 kişi/gün. Belli ki bizim işimizi özlediğimiz gibi müşterilerimiz de bizi özlemiş.

2014 başı için planladığımız yerinde pişirme yemek sayısı 30.000 kişi/gün. Önümüzdeki 3 yıl içinde bu sayının 100.000 kişi/gün olmasını hedefledik.

2020 yılında yerinde pişirme hedefimiz 200.000 kişi/gündür. Aynı tarihte, taşıma yemekle beraber toplam sayımızın ise 350 - 400.000 kişi/gün aralığında olacağını öngörüyoruz.

Yukarıdaki öngörülerin ışığında, yakın bir gelecekte, 2000'lerin başında olduğu gibi, en büyük 1000 büyük firma listesinden ilk 500 büyük firma listesine transfer olmamız da doğal bir gelişme sayılmalıdır.

B+/A/A+ segmentindeki yemek sayısının

1,5 milyon kişi/gün olduğunu düşünürsek bu pazarın yaklaşık % 15 inden fazlasına talip olmadığımız ortaya çıkacaktır. Anılan segmentin de kaliteye en fazla önem veren kısmı ile buluşacağımızı düşünüyoruz.

Pazarın bizi daha fazlası için zorlayacağını farkındayız, ancak, taşıma yemek işkolundaki işimizden farklı olarak, yerinde pişirme işimizde en büyük olmayı hedeflemiyoruz. Ne var ki, aynı taşıma yemek işimizde olduğu gibi yerinde pişirme işimizde de en iyi, en hızlı ve uygun fiyatlı olacağız.

Hedeflerimize ulaşmada güçlük yaşamayacağımızı biliyoruz. İnsan sermayemize, yetkin eğitim sistemimize, şirket kültürümüze ve yönetim felsefemize, güçlü mali yapımıza ve bunların oluşturduğu Sardunya markasına müşterilerimiz gibi biz de inanıyoruz.

Günlük misyonumuz Sardunya olarak hayatlarına dokunduğumuz herkesin (çalışan, müşteri, tedarikçi ve hatta rakibimiz) hayatlarında katma değer yaratmayı denemek ama en azından olumlu bir iz bırakmaktır.

Önce güler yüzlü ve profesyonel hizmet vereceğiz, sağlıklı ve lezzetli yemekler sunacağız, yetkin bir yönetim sergileyeceğiz, büyüme rakamları ardısıra gelecek. Bize "hoşgeldin" diyen yerinde pişirme işkoluna biz de "merhaba" diyoruz...

Atilla Topuzdağ
İcra Kurulu Başkan Yardımcısı



Melodi Çikolata



Bu sayımızda Melodi Çikolata sahibi Ender Taşar ile sektörü ve Sardunya'yı konuştuk.

Melodi Çikolata nasıl doğdu? Bize kısaca anlatır mısınız?

Melodi Çikolata, 1957 yılında girmiş olduğu çikolata sektöründe, Merhum Kemal TAŞAR'ın çizmiş olduğu yolda ikinci ve üçüncü kuşaklar ile kaliteden ve müşteri memnuniyetinden ödün vermeden ilerlemektedir. Firmamız, 20.000 m² kapalı alanda yıllık 2.500 tonluk üretim kapasitesine sahiptir. Ayrıca 2012 yılında 20.000 m² kapalı alanı olacak yeni fabrika inşaatımız başlamıştır.

Pastacılık ve gıda sektöründe en önde gelen firmaların mamul ve yarı mamul tedarikçisi olan Melodi Çikolata, 2009

yılı itibarıyla, son tüketicilere de çikolata ve draje ürün çeşitlerini fabrika satış mağazalarımız kanalıyla sunmaya başlamıştır.

Draje ve çikolatalarımızın üretiminde; kakao hamuru, kakao yağı, süt tozu ve diğer hammaddelerin en kalitelisi kullanılmaktadır. Üretim aşamasında en çok dikkat edilen konu, ürün ve ortam hijyenine özen gösterilmesidir. Ürünlerimizi tattığınızda hissedeceğiniz üstün lezzet, 1957 yılından beri nesilden nesile aktarılan yarım asrı aşkın tecrübemizden kaynaklanmaktadır. Melodi Çikolata, TÜV tarafından verilmiş ISO 9001 Kalite Yönetim Sis-

temi, ISO 22000 Gıda Güvenliği Yönetim Sistemi, İngiliz Perakendeciler Birliği (BRC), Helal Gıda Sertifikaları ile belgelendirilmiştir.

Sizi, diğerlerinden ayıran en önemli şey nedir?

Firmamızı rakiplerinden ayıran en önemli özelliği; biz sadece çikolata ve draje üretiriz. Hani derler ya en iyi iş bildiğin iştir diye, firmamızda bu yüzden 1957 yılından beri hep aynı kuldarda kalmış ve hep ilklere imza atmıştır. Örneğin; pastanelerde yediğiniz çikolataların üzerine firma markalarının basılması (Baskılı Madlen), çikolata kaplı badem şekerleri, çakıl taşı,

gümüş kaplı drajelerimiz (Türkiye'de tek üreticiyiz), light kakao lu fındık kreması bunlara örnek olarak verilebilir.

Bu başarınızı neye borçlusunuz?

Disiplinli çalışmaya, kullandığımız hammaddeler de kendi çocuğumuza yedirmedığımız hiçbir maddeyi ürünü müze katmamaya, pazarımızı ve hedeflerimizi doğru tayin etmeye ve tabii ki uyum içinde takım çalışmasına borçluyuz.

Neden markanızın ismi Melodi?

Kurucumuz rahmetli Kemal TAŞAR'ın, 1957 yılında firmamızı kurduğunda, çikolatanın bir sanat eseri üretirken uygulanan titizlik ile aynı paralel disiplinin içinde üretilmesi gerektiği düşüncesinden çıkmıştır. Biz Melodi Çikolata'yı tadan herkesin, hani bildiği bir melodiyi duymuş hissi yaşama anındaki mutluluğunu esas alırız. Bu yüzden firma sloganımız "Damaklarda Tatlı Bir Melodi" dir.

Melodi Çikolatanın hedefi nedir?

Melodi Çikolatanın hedefi, Türkiye'de kaliteli butik özel çikolata ve draje denildiğinde akla gelen üretimi yapan ilk firma olmaktır. Çikolata kültürünün hediyeleşme eşyadan, günlük tüketim ürünü haline gelmesine büyük katkı sağlayacağımızı umuyoruz.

Ürünlerinize nasıl ulaşabiliriz?

Melodi Çikolata Mağazalarından (İstanbul'da Erenköy – Kadıköy – Nişantaşı ve Esenyurt) Mersin Melodi

Mağazasından, seçkin pastane, otel ve çikolata satış butiklerinden ulaşabilirsiniz.

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

Caterig hizmeti veren kaliteli ve hijyenik bir firma arayışı içindeyken, dostlarımızın tavsiyesi üzerine Sardunya'yı araştırmaya başladık. Neticede Mart 2008 itibarı ile tıpkı üretim yaparken bizim gösterdiğimiz hassasiyeti gösteren bir yemek firması bulduğumuz kanaat getirerek, Sardunya'dan yemek hizmeti almaya başladık. Ayrıca çay saatlerinde açma, poğaça, simit vs. alımımızı da Sardunya'dan gerçekleştireyoruz.

Neden Sardunya'yı tercih ettiniz?

Firmamız için esas olan personelimizin sağlıklı, kaliteli ve hijyenik yemek yemesini sağlamak. Sardunya'nın bu taleplerimizi karşılayacağını düşünerek çalışmaya başladık. Yıllardır da fikrimiz değişmedi.

Menüleri nasıl belirliyorsunuz? Personel memnuniyetini nasıl ölçüyorsunuz?

Master menüler üzerinden menü seçimimizi yapıyoruz. Personelimizin memnuniyetini ölçmek için mevcut Dilek ve Şikayet kutularımız var. Personel özellikle yemek konusunda ne istediğini çok iyi biliyor. Taleplerini de, memnuniyetlerini de açıkça bildirebiliyor. Verilen yemek hizmetinden yöne-



tim kadar personelimizin de memnun olduğu söylenebilir.

Sardunya menülerinden size en yakın olanı hangileri?

Tüm menülerini beğeniyle yiyoruz. Özellikle geniş yelpazeli açık büfe salataları vazgeçilmez.



Renklerin beslenmemiz üzerindeki etkileri



Şu bir gerçek ki, ister erkek ister kadın olsun, renkler hepimizin hayatını etkilemektedir. Açık masmavi bir gökyüzü yüzümüzü güldürürken, kapalı bir gökyüzü, gri görüntü içimizi daraltır. Donanımı ne olursa olsun, bir iş görüşmesinde ilk izlenim olarak siyah takım elbiseyi kırmızı aksesuarla kullanan birisi, kahverengi takımlı başka birine göre daha fazla dikkatimizi çeker. Kırmızı renkli bir mutfak veya restoranda daha iştahlı bir şekilde yemek yerken, mavi renkli bir ortamda daha az besin tüketiriz. Ya da bize sunulan beyaz bir tabağın içindeki beyaz pirinç pilavı, beyaz lahana salatası bize çok lezzetli görünmezken, beyaz tabakta sunulan mer-

cimekli bulgur pilavı ve rengarenk bir mevsim salata daha iştah kabartıcı gelebilir. Özetle renkler duygu durumumuzu, şevkimizi ve sağlığımızı etkilemektedir. Tıpkı mevsimlerde olduğu gibi tüm renkler hayatımıza renk katar. Ne kadar renkli bir yaşamımız varsa, o kadar dengeli bir yaşam sürdürülmüze işaret eder. Tayfın 7 ana rengi vardır. Gördüğümüz anda hepimizin yüzünü güldüren gökkuşağı kırmızı, turuncu, sarı, yeşil, mavi, lacivert ve mor mordan oluşan mükemmel bir ışık oyunudur. Nasıl ki hayatın, insanların, doğanın her rengini hayatımıza katarsak daha zengin ve sağlıklı bir yaşamımız olursa, beslenmemiz için de aynı şey geçerlidir.

Gelin renklerle besinleri bağdaştırarak bazı bilgileri hayatımıza geçirelim: Tayfın ilk 3 rengi olan kırmızı, turuncu, sarı sıcak renklerdir ve bu renklerde olan besinler genel olarak alkali besinlerdir. Yeşil renkteki besinler nötr iken, mavi, lacivert ve mor gruba girenler ise asidik besinlerdir. Tabi ki her grup besinin faydası birbirinden farklıdır ancak bu bilgiyi, dengeli beslenme, tek yönlü beslenmeden kaçınmak üzere aklımızda tutmak açısından faydası olacaktır. Bu renk gruplarına göre besinleri ve işlevlerini genel olarak aşağıdaki gibi sınıflandırabiliriz:

RENKLER	KIRMIZI	SARI & TURUNCU	YEŞİL	MAVİ & MOR	BEYAZ
İŞLEVLERİ	Üreme Sistemini Korur Kalbin Kan Akımını Düzenler	Bağırsık Sistemini Güçlendirir Göz ve Kulağı Hastalıklardan Korur	Bağırsık Sistemini Güçlendirir Diş ve Kemikleri Korur	Hafıza Üzerine Olumlu Etkili Sağlıklı Yaşlanmaya Yardımcı	Kas Spazmını Önler Kardiyovasküler Riski Azaltır
BESİNLER	Et Pancar Lahana Kiraz Nar Kırmızı Biber Kırmızı Üzüm Kırmızı Turp Domates Çilek Karpuz	Havuç Portakal Balkabağı Mısır Mandalina Şeftali Mango Ananas Kayısı Yumurta Sarısı Greyfurt Kavun	İspanak Brokoli Pazı Brüksel Lahanası Semizotu Fasulye Bakla Avakado Maydanoz, Dereotu, Nane Kıvrak, Marul, Göbek Yeşil Elma Yeşil Soğan, Y.biber, Roka	Patlıcan Mor Lahana Mor / Siyah Üzüm Böğürtlen Yaban Mersini Erik Balık	Muz Patates Armut Karnabahar Sarımsak Soğan Mantar

Besinlerin içeriğinde "fitokimyasal" dediğimiz biyolojik olarak aktif kimyasal bileşenler mevcuttur. Fitokimyasallar bitkilerde doğal bir savunma siste-

mi olarak görev yaparlar ve renk, aroma, tat sağlarlar. Fitokimyasallar sadece bitkileri değil, yenildiği zaman insanlarda da koruyucu etkiler sağlamakta-

dırlar. İçerdikleri fitokimyasallara göre besinleri renk gruplarına ayıracak olursak aşağıdaki gibi özetleyebiliriz.

RENKLER	KIRMIZI	SARI & TURUNCU	YEŞİL	MAVİ & MOR	BEYAZ
İŞLEVLERİ	Üreme Sistemini Korur Kalbin Kan Akımını Düzenler	Bağırsık Sistemini Güçlendirir Göz ve Kulağı Hastalıklardan Korur	Bağırsık Sistemini Güçlendirir Diş ve Kemikleri Korur	Hafıza Üzerine Olumlu Etkili Sağlıklı Yaşlanmaya Yardımcı	Kas Spazmını Önler Kardiyovasküler Riski Azaltır
BESİNLER	Et Pancar Lahana Kiraz Nar Kırmızı Biber Kırmızı Üzüm	Havuç Portakal Balkabağı Mısır Mandalina Şeftali Mango	İspanak Brokoli Pazı Brüksel Lahanası Semizotu Fasulye Bakla	Patlıcan Mor Lahana Mor / Siyah Üzüm Böğürtlen Yaban Mersini Erik Balık	Muz Patates Armut Karnabahar Sarımsak Soğan Mantar

İşin özü şu ki; hem besin grupları, hem de besin çeşitliliği açısından yeterli ve dengeli seçimler yapmalıyız. Böylece sağlığımızı, formumuzu korumakla beraber, sağlıklı ve mutlu yaşlanmayı garantilemekle kalmaz, hem de görsel, koku ve lezzet açısından tatminkar bir yaşam süreriz.

Sağlıklı ve renkli seçimler yapmanız dileklerimizle...



Gıda kontrolünde karekod uygulaması

Gülsüm ÇAPÇIOĞLU

Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı içki ve balda karekod uygulamasına geçeceğini açıkladı.

Gıda güvenliğini tehlikeye düşüren ürünlerin takip ve denetimlerini bu sistemle kolayca gerçekleştirmeyi öngören bakanlık, karekodun tüm gıda maddelerinde yer almasını zorunlu hale getirmek için Türk Gıda Kodeksi Etiketleme Yönetmeliğinde değişikliğe gitmeyi planlıyor. Bakan Eker; ilk etapta gıda takviyesi olarak kullanılan bitkisel ilaçlardan başka, risk kategorisinde görülen sahte içki ve bal ile ilgili takip sistemi olarak karekod uygulamasına başlanılacağını bilgisini verdi.

Bu uygulamanın gıda sanayindeki yansımalarının şu şekilde olması öngörülmüyor; Şarap şişesi üzerindeki karekod sayesinde şarabın tarihi, bağı, üzümün yolculuğu ve şarabın içim özelliklerini

anlatan bir video, firma web sitesi linki vb ulaşabilecek. Tüketiciler ürün ambalajı üzerindeki karekodu cep telefonlarındaki bir yazılım sayesinde okuyabilecek, ürünle ilgili süreçleri internet yardımıyla elde edebilecekler. Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı bu uygulamaya 31 Aralık 2013'te 7 ürün grubunda başlayacaktır.

Peki nedir bu karekod?

Ürünlerin ambalajları üzerinde görme-ye alışkın olduğumuz barkodlar sınırlı miktarda bilgi taşıyabiliyor. Ancak günümüz ihtiyaçları bunun üzerinde. Sadece ürünün menşei yada firma bilgileri yetmiyor. Söz konusu gıda ise tarladan çatala tüm sürecin izlenmesi ve bu bilginin tüketiciye ulaşması gerekiyor. Bu noktada yapılan çalışmalar; barkod gibi dikey çizgilerden oluşan bir şekil yerine iki yönden okunabilen ve hücrelere bilgilerin kodlandığı bir sistemi ortaya çıkarmıştır. Bu sistem ise

Karekod sistemidir. 3 farklı modeli olmasına karşın Japonya ve Amerika'da patlama yapan model QR kod (Quick Response Kod) olmuştur. Şekil olarak 3 köşesinde göz ve kalan alanında ise siyah beyaz hücrelerden oluşur. QR kod içersine bir metin, web site adresi, video link gibi pek çok veri kaydedilebilir. Cep telefonuna ücretsiz kaydedilebilen bir yazılım desteği ile de QR kod okunabilir. Sonrasında istenirse ilgili web sitesine ulaşılabilir.



Baharat tebliği

2000 yılında yayımlanan baharat tebliği, T.C. Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı tarafından yeniden düzenlenerek 10 Nisan 2013 itibariyle yenilenerek yürürlüğe girmiştir. Yeni yürürlüğe giren baharat tebliğinde hem üreticiler, hem satış yerleri hem de toplu tüketim yerleri boyutunda önemli düzenlemeler yapılmıştır.



10 Nisan 2013 tarihi itibariyle yürürlüğe giren **Baharat Tebliği**'nde yapılan düzenlemeler sonucunda uyulması gereken kurallar; Tüketiciciyi koruma hedefli yeni tebliğle gelen yenilikler

*Üretim Yerlerinde;

- Ambalajsız ve etiketsiz ürün satışı ve sevki yapılmayacak. Böylece ürüne olacak bulaşmalar önlenecek ve kim üretmiş ne kadar zamanda tüketilmeli gibi tanımlamalar olacak.
- Çekilmiş/öğütülmüş çörekotunun

vakum ambalajda satılması zorunlu hale gelmiştir.

*Satış Yerlerinde;

- Aktarlarda baharatlar kapalı ve uygun ambalajda, güneş görmeyecek şekilde satışa sunulması zorunluluğu getirildi.
- Ambalajsız olarak piyasaya arz edilen ürünler **Pazar, kasap, manav** gibi yerlerde satışa sunulamayacak.

* Toplu Tüketim Yerlerinde;

- Ürünlerin kapalı ambalajlarda muhafaza edilmesi sağlanmalıdır.
- Açılmış olan ürünlerin bulaşma ol-

mayacak şekilde gıda kodeksine uygun kaplarda muhafaza edilmesi sağlanmalıdır.

Yapılacak denetimlerde herhangi bir uygunsuzluk tespit edildiğinde;

- Eğer olumsuzluk tüketim ya da satış yerinden kaynaklanıyorsa ilgili satış veya üretim yerine,
- Eğer olumsuzluk üretim yerinden kaynaklanıyorsa ilgili üreticiye, yaptırım uygulanacağı belirtilmiştir.

ABD'de ev dışı tüketim

National Restaurant Association, yani ABD Lokantacılar Birliği'nin 2011 yıl sonu raporu sektörümüz için çok anlamlı verilerle dolu. Dünyada ev dışında en fazla yemek yenen bu dev ekonomide geçen yıl restoran, bar, kafe, fast food kısacası sektörün toplamında, 604 milyar dolar hasılat elde edilmiş. Doğrudan hasılatın dışında, sektöre tedarik sağlayan her türlü üretici ve ticari firmalar, hizmet şirketleri kısacası konu ile doğrudan veya dolaylı olarak ilişkisi olan herkes bu dev pastadan payını almış. Müşterilerin kasada ödedikleri her dolar, ilave 2,1 dolarlık bir eko-



nomik değer yaratmış. Amerikalıların her türlü ev dışı yeme içme faaliyetlerine gösterdikleri ilgi inanılmaz boyutlarda. Nüfusu 300 milyonu geçen bu ülkede günde neredeyse aynı sayıda

kişi bu hizmetlerden yararlanıyor. Ülkemizde ise işyeri, okullar, ordu gibi toplu ve ücretsiz olarak verilen yemekler dışında, kendi parası ile ev dışı yemek hizmetlerinden yararlanan kişi sayısı sadece 5 milyon. Yani yaklaşık her 16 kişiden biri. Bu mantıkla ABD seviyesinde bir sektör kullanımı gerçekleşirse Türkiye'de şu anda mevcut yiyecek içecek tesis sayısının 16 ile çarpılması gerçeği ortaya çıkıyor, sektörün önünün ne kadar açık olduğu apaçık ortada. Tabi bu verileri oluşturan kişiler aynı gün içinde bir kereden fazla bu hizmetlerden yararlanabiliyor ve ülke nüfusu içinde sayılmayan

turistler hesaba katılmıyor, verileri bu şekilde değerlendirmek gerekiyor, bizde de onlarda da.

Raporu okumaya devam ediyoruz. ABD'de direkt olarak yeme-içme sektöründe çalışan kişi sayısı 12.8 milyon kişi ve her sene yaklaşık 250 bin yeni iş yaratılıyor, bu hesap her 10 yılda bir 2,5 milyon yeni yiyecek içecek emekçisi sektöre dahil oluyor ki bu rakam örneğin Yunanistan nüfusunun çalışan kesiminin tamamına eşit! Amerika'da toplam 960 bin noktada yiyecek içecek hizmeti veriliyor ve Amerikalıların beslenme yani toplam gıda harcamalarının yüzde 49'u (yaklaşık yarısı) ev dışında restoran, kafe ve benzeri yerlerde yapılıyor. Bu oran bizde nedir bilen yok ama Türk insanının ortalama olarak yılda ev dışı yemek harcamasının yüzde 5'i bile geçmeyeceği kanısındayım. Aynı hesaba göre her Amerikalı ortalama olarak ev dışı yemek harcamalarına senede 2,619 USD harcıyor, bizim paramızla 5 milyar yani ayda yaklaşık, kişi başı 420, günde 14 TL. ABD gayri safi milli hasılasının yüzde 4'ten fazlasını yiyecek içecek sektörü karşılıyor ve çalışan nüfusun onda biri bu iş kolunun üyesi. Sosyal olarak sektörün ülkenin (ABD) iş hayatına doğru-

dan ve dolaylı faydaları saymak ile bitmiyor. Bu iş koluna yapılan her milyon dolarlık harcama 34 yeni iş yaratırken, sanayi sektöründe aynı sayıda yeni iş yaratmak için bunun neredeyse 3 misli yatırım yapmak gerekiyor. Üstelik tecrübesiz veya düşük vasıflı iş gücünün en önemli iş vereni yine yiyecek içecek sektörü. Amerika'da çalışan nüfusun tamamının yaklaşık yarısı ilk profesyonel işlerinin bu sektörde gerçekleştiğini söylüyor. Neredeyse bütün lise ve üniversiteli gençlerin tahsilleri sırasında hangi sosyal sınıfa mensup olurlarsa olsunlar mutlaka yiyecek içecek sektöründe çalışmış olmaları bu verilere doğruluyor.

Kadınlar (%57) azınlıklar (%31) sınıflar (%9) gibi iş bulması daha zor olan grupların bu sektörden aldıkları iş gücü payı bir başka sosyal avantaj. Düşük sermaye hatta bazen sadece emeklerini sermaye olarak koyarak sektörde iş sahibi olmak mümkün. Zaten işletme sahiplerinin yüzde 46'sı ise sıfırdan başlamış. Bu yünden baktığınızda çalışan, kararlı, becerikli ama kısıtlı mali birikimleri olan bir genç için daha fazla başarı şansı sunan bir sektör olmadığını söyleyebiliriz. Gelelim bize. Son 20 yılda sektörün bilhassa

büyük şehirlerde nereden nereye geldiğini en ön saflardan izleyen biri olarak birçok insanın tersine daha doygunluk noktasının çok uzaklarda olduğunu ve milli gelir, dolayısı ile satın alma gücünün artması, ülke turizminin dünyanın ilk onunda yer bulması, müthiş bir hız ile gelişen AVM benzeri yeni yaşam alanları, çok genç bir nüfus, bunun yanında hızla değişen sosyal alışkanlıklar ve şehirleşme ile sektörün önünün çok açık olduğunu düşünüyorum. Hatta standartlarını, teknolojilerini, yetişmiş iş gücünü artık belli bir seviyeye çekmiş olan ülkemizin yurtdışında oturan yaklaşık 5 milyon vatandaşımızın da katkısıyla yakın bir gelecekte dünya ev dışı yemek sektöründe (zaten belirtiler de kapıda, öncüler iş başında!) önemli bir oyuncu haline geleceğine ve sayısız konsept mal ihraç edeceğine eminim.

Kaynak: Foodinlife /Osman Serim



Hijyen eğitim yönetmeliği

15 Temmuz 2013 tarihinde Sağlık Bakanlığı, İçişleri Bakanlığı ve Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı tarafından Hijyen Eğitimi Yönetmeliği yayınlanmıştır. Yayınlanan hijyen eğitimi yönetmeliğinde artık gıda, su, içecek ve insanla temas eden temizlik malzemesi üreten işyerlerinde çalışanların hijyen eğitimi zorunlu kılınmıştır

Eğitim şart.

Eğitim verdim demek yetmiyor yeni yasaya göre. Bu eğitimi vermeye yetkilendirilmiş kişilerden eğitim alınmalı ve çalışanlar sertifika sahibi olmalı. Eğitim süresi minimum 8 saat olarak belirlenmiştir. Yönetmelik birkaç bakanlığın yönetiminde devam ediyor. Eğitim konularının Milli Eğitim Bakanlığı tarafından yetkilendirilen müdürlükler tarafından belirleneceği belirtilmişti. İlgili merciler tarafından eğitim alma-

yan ve eğitim sertifikasına sahip olmayan kişilerin ilgili üretimde çalıştırılmayacağını ilgili yönetmelikte açık olarak belirtmiştir. Yönetmeliğin Gıda sektörü açısından çok önemli olduğu tartışmasız bir gerçek. Bir çok işletmede insanlar doğru el yıkamayı veya neden el yıkaması gerektiğini dahi bilmeden yiyecek- içecek

üretebiliyor.

Ancak, resmi prosedürlerin gerçek faydasını uygulama sonuçlarının izlenmesi ve analiz edilmesinde olduğunu düşünüyoruz. 8 saatlik temel eğitim elbette çok önemli, bir başlangıç ancak hijyenin bütünü değil. Dolayısıyla sürekliliğin sağlanması da ikinci önemli konumuz.



Yaz performansımızda 2013'ü değerlendirdik, 2014 için yeni hedefler belirledik.



Gülen yüzlere ve mutlu bir kahvaltı ile güne başladık.

Sardunya çalışanları için özenle hazırladık, keyifle sunduk, afiyetle yedik...



Başarıları ve hedefleri paylaşmaya hazır Sardunya ailesi.



Kalte ödülü başarılarımız tüm Sardunya ekibiyle gururla paylaşıldı.

"Bir fikrim var" projemiz ile 2.000 kişinin fikirlerini alıyoruz.



Lezzete yolculuk.



Onlar bize yeni lezzetler öğretti. İşte yeni lezzetlerin mimarları.



Yurttan sesler korusu değil, Sardunya korusu! Coştular, coşturdular!



Hediye çekilişimizin galibi Gökay Özding.



Ustalarımız lezzeti görsel sanatla buluşturdu.



Halaylar çektik, oyunlar oynadık.



Lezzetli ve eğlenceli bir gün! Arkadaşlarımız domatesleri buldu.

Hadımköy ekibimiz.



Müşterilerimizden gelen yüzlerce teşekkür mektubunu gururla sunduk.



İşte Sardunya'nın kalite mimarları.



Gelişim için öneri şart.



Sardunya'da 10-15 yıl boyunca emek veren çalışanlarımız plakette onurlandırıldılar. Ellerinize sağlık.



Sardunyalı bir emekli; Hikmet Karanlık...

19 yılını Sardunya'da geçiren ve emekli olan Hikmet Karanlık Sardunya günlerini anlatıyor...

Kısaca sizi tanıyalım

Adım Hikmet Karanlık 1950 doğumlu 2 çocuk ve dünyalar güzeli 4 torun sahibiyim. 26 yıl THY'de çalıştım, 19 yıl Sardunya'da çalıştım. Şimdi emekli sade bir vatandaşım.

Sardunya'da hangi görevlerde bulundunuz ?

26 yıl THY'da çalıştıktan sonra 1994 yılında emekli oldum. Emekli olduktan sonra 1994 Mayıs ayında Sardunya'da Mobil, BP, Denizciler İş Merkezi'ne işletme Yöneticisi olarak işe başladım. O yıllarda ancak 1000 kişilik yemek veriyorduk. Bu görevimi 1,5 yıl sürdürdüm, daha sonra Satış Md.Yrd. olarak görev yaptım. Bu görevimi de 1 yıl kadar sürdürdükten sonra İnterstar projesini açtık, orada yönetici olarak görev yaptım. Daha sonra Garanti Bankası Güneşli'de görev aldım. Sonrasında Bölge Müdür Yardımcısı olarak Hadımköy'de taşıma mutfak olarak uzun süre çalıştım. Bu arada Teknik Müdürlüğü de yürütüyordum, sonra sırası ile Adana Bölge Müdürlüğü ve daha sonra Hadımköy'de Bölge Müdürü olarak görevimi sürdürdüm. THY projesini açtık ve Trakya bölge direktörü olarak Hadımköy ve Trakya böl-



gesinde çalıştım. Adana, İzmir, Trakya, Hadımköy Bölge Direktörlüğünden sonra rahatsızlığım nedeniyle Merkez Ofis cost kontrol olarak görev yaptım. daha sonrada Teknik Müdür ve İstanbul dışı personel istihdam görevini sürdürdüm.

Ne zaman emekli oldunuz ve neler hissettiniz?

2013 Nisan Ayında emekli oldum. Tabiki benim için kolay olmadı çünkü 47 yıl sonra ilk kez iş hayatımdan ve sevdiğim arkadaşlarımdan bir anda ayrılmak kolay değildi. Kendimi ailemden ayrılmış gibi hissettim ve uzun süre toparlayamadım.

Kendimi işe yaramaz ama özgür hissettim ama hayatın gerçeklerini de unutmamak gerekiyordu. Bende kısa sürede kendimi toparladım ve yeni hayatıma ayak uydurmaya çalışıyorum.

Sardunya'da çalıştığınız yıllar sizde nasıl bir tat bıraktı?

Sardunya benim hayatımda en güzel yıllarımı geçirdiğim ailem olarak gördüğüm keyifli yıllar yaşattı. Sardunya benim için bir okul oldu, bir aile oldu, en sıkıntılı zamanımda bile iş yerime geldiğimde mutlu oluyordum ve kendimi çoğu zaman bir çalışan değil iş yeri sahibi gibi gördüm. Kısacası unutulmaz bir 19 yıl geçirdim.

Şimdi neler yapıyorsunuz?

Şimdi ise hayatımda ilk kez sahip olduğum özgürlüğün tadını çıkarmaya çalışıyorum. Çanakkale /Ayvacık/ Küçük-kuyu beldesinde küçük ve biraz bahçesi olan mütevazı dairemde bazen dağa çıkıyorum, bazen denize, bazen bahçemle uğraşarak ne kadar kaldığımı bilmediğim hayatımı eşimle birlikte sürdürmeye çalışıyorum. Teşekkürler.



Sardunya'da AR-GE çalışmalarımız

Bizler müşterilerimize farklı lezzetler ve değişik yemekler sunmak için yarışma kampanyalarıyla da güçlendirdiğimiz AR-GE çalışmaları yapıyoruz...

Toplu yemek sektöründe biliyorsunuz genelde standart yemek çeşitlerinin dışına pek çıkmıyor. Bunun nedeni bazı yemeklerin çoklu üretiminin çok zor olması, maliyetler, sunum güçlükleri vb. Ancak Sardunya olarak bizler bu konuda da çalışmaları yapıyor ve müşterilerimizin tercih ve beğenisine sunuyoruz.

Sardunya'da düzenli yapılan çalışmalarımız başında Master Menü ve bunun ayrılmaz bir parçası olan AR-GE faaliyetlerimiz geliyor.

Peki biz bu çalışmaları nasıl yapıyoruz? Her ay başı operasyonda çalışan Aşçıbaşı, Yöneticiler, Merkez Mutfak temsilcileri, AR-GE Mutfak Yöneticisi Master Menü Komisyon Başkanı Sn.Abdullah GÖRMÜŞ ile toplanıyor. Bu toplantıda projelerimizin özelliklerine göre bir sonraki dönemin aylık, haftalık, günlük yemek menüleri hazırlanıyor. Master menü hazırlanırken şu faktörler göz önünde tutuluyor:

- Menü özellikleri (3 kap, 4 kap, seçmeli menü)
- Beslenecek grubun özellikleri
- Mevsimin sebze ve meyveleri
- Yemek reçeteleri
- Yapım tekniği/Toplu beslenmeye uyumu

- Renk, şekil, tat uyumu
- Besin değerleri
- Taşımaya uygunluğu ve servis tekniği
- Ar-Ge çalışmalarında uygun bulunan yemekler

Hazırlanan çoktan seçmeli master menüler operasyon yöneticilerimize gönderiliyor. Onlar da yemek ve hizmet verdikleri müşterilerin yetkilileriyle görüşerek uygulanacak menülerini hazırlıyorlar.

Ar-Ge çalışmalarımıza gelince; bizler geliştirdiğimiz bir öneri sistemi ile tüm Sardunya çalışanlarından yeni yemek reçete/tarifleri alıyoruz. Bunu teşvik etmek için ödül de (uygulamaya konan yeni yemek öneri sahiplerine) veriyoruz. Tabiki bu çalışmaların özgün ve toplu yemek üretimine uygun olması gerekiyor. Sardunya çalışanlarından gelen yeni yemek önerilerinin Ümraniye'deki Ar-Ge mutfağımızda deneme üretimleri yapılıyor. Yapılan yemeklerin yöneticilerimizden oluşan geniş bir komisyon tarafından; lezzet, görünüm, toplu üretime uygunluk değerlendirilmesi yapılıyor. Uygun görülenler master menülerimize konarak tüketicilerimize sunuluyor.

İşte size son bir yılda müşterilerimizin de beğenisine sunduğumuz Ar-Ge çalışmalarımızdan bazı yemekler:

- ANA YEMEKLER
 - Paneli Piliç Kavurma
 - Çin Usulü Piliç Sote
 - Etli Ekşili Bamya
 - Fajita Soslu Piliç Biftek
 - Pazı Yatağında Hindi But Kapama
 - Baget Pane
 - Kerevizli Terbiyeli Ekşili Köfte
 - Mantarlı Biberli Misket Köfte

- YARDIMCI YEMEKLER
 - Peynirli Köy Böreği
 - Zerdeçalı Pilav
 - Ispanaklı Köy Böreği
 - Susamlı Pirinç Pilavı

- SALATA VE ZEYTİNYAĞLI YEMEKLER
 - Bulgurlu Maydanoz Salatası
 - Yoğurtlu Brokoli Karnabahar Salatası
 - Zeytinyağlı Köpoğlu
 - Zeytinyağlı Patlıcan Pane

Bunların yanında çorba ve tatlılarımız da var. Dileriz yemeklerimizi beğenir keyifle yersiniz.

Afiyet olsun...





Sardunya ile Okulda sağlıklı beslenmek mümkün...

Okullar açılıyor, bu süreçte çocukların beslenmesi anneleri oldukça düşündüren en önemli konulardan biri.

Ebeveynler, çocuğum evde kendi kontrolümde besleniyor, okulda ne yiyecek? Yediği yemekler nasıl bir ortamda hazırlanıyor, hangi malzemeler kullanılıyor, temiz ve hijyen mi? Gibi pek çok sorunun cevabını arıyor. Diyetisyenimiz Gülbu Tokcan ile özellikle annelerin sorularına cevap olacak bir röportaj yaptık.

Sizi ve firmayı tanımak adına kendinizden, görevinizden ve Sardunya markasından kısaca bahsedermisiniz?

Ben Gülbu Tokcan. Sardunya Gıda A.Ş.'nin diyetisyeniyim. Sardunya, 120 binden fazla kişiye yemek hizmeti veren kalite lideri bir yemek firmasıdır. En kaliteli malzemeyi kullanan, müşterileriyle kontrat yenileme oranı en yüksek, çalışanına en fazla eğitim saatini sağlayan, müşterisine çözüm üretmek için dönüş yapma hızı en yüksek olan, Kalite Yönetim Sistemlerini tüm projelerinde uygulayan tek yemek firmasıdır.

Sardunya Gıda'da kurum içi eğitimler, çalıştığımız firmalara gerektiğinde "Sağlıklı Beslenme Seminerleri" sunmak, kurum içi veya dışı kilo verme, alma, koruma, özel durumlarda beslenme, hastalıklarda beslenme, sağlıklı koruma, sağlıklı beslenme alışkanlıkları kazandırma, menü planlama ve denetleme, yemek enerji ve besin değerlerinin hesaplanması, sağlıklı beslenme

projeleri oluşturma ve takibi gibi birçok konuda hizmet vermekteyim.

Pek çok özel okula yemek hizmeti vermektedir. Bu hizmet, sadece taşıma yemek hizmeti mi? Başka hizmetleriniz de var mı?

Yemek taşıma ve zaman zaman yerinde yemek hazırlama ve sunma dışında farklı hizmetler de vermekteyiz. Özel okullarda, öncelikle bir menü komisyonu oluşturmaktayız. Bu komisyona Sardunya'dan ilgili yetkili kişiler dışında, diyetisyen olarak ben, okulun her yaş grubundan birer öğrenci temsilcisi ve okul yetkilileri katılmaktadır. Bu toplantılarda okul yönetimi, veli ve öğrenci geri bildirimleri ve talepler değerlendirilerek, yenilikler ve imkanlar doğrultusunda en sağlıklı ve lezzetli menüler beraber oluşturulmaktadır.

Kahvaltı, öğle yemekleri, ikindi ikramları dışında tanıtım günleri, mezuniyet günleri, okul özel etkinlikler için yemek organizasyonları yapmaktayız.



Beslenme ve Diyet Uzm. Gülbu TOKCAN

Yani Sardunya Gıda olarak her türlü okul etkinliklerine dahil olmaktadır. Ayrıca öğrencilere sağlıklı beslenme bilinci ve alışkanlıklarını sağlamaya yönelik beslenme projeleri hazırlamaktayız. "Renklerle Sağlıklı Beslenme" adı altında olan bu proje; yemekhane girişlerinde çocuklara yönelik tanıtım roll-up'ları, yemekhane içinde yemeklerin üzerinde ilgili renklerle dikkati ve algıyı sağlamak, okul yaş gruplarına göre sağlıklı beslenme ve proje tanıtım seminerleri vermek ve tanıtım el broşürleri ile çocukların sağlıklı beslenmeyi ya da bir şekilde algılamalarını sağlamak gibi aktiviteler içermektedir. Renklerle Sağlıklı Beslenme projesi detayları için Sardunya web sayfamızı ziyaret edebilirsiniz.

Okullara yönelik menüler nasıl düzenleniyor, nelere dikkat ediliyor?

Menü planlarken çocuk yaş gruplarına göre, alınması gereken enerji ve besin öğeleri hesaba katılmaktadır. Sadece kalori hesabı değil; protein, karbonhidrat, yağ dağılımı ve vitamin, mineral, posa içeriğine çok dikkat etmekteyiz. Çeşitlilik, renk, denge, ölçü yine sağlıklı ve keyifli bir beslenme planı için esastır. Bunların dışında menü planlama için kişi sayısı, mutfak araç ve gereçleri, depolama koşulları, mevsim, bütçe göz önünde bulundurulmalıdır.

Çocukların tek başına rahatça tüketebilecekleri, onlar için risk teşkil etmeyecek yemek çeşitleri seçilmektedir. Beslenme alışkanlıkları ve beğeniler yemek sırasında çok önemlidir. Bu yüzden daha önce paylaştığım gibi, yeniliklerin paylaşılması ve olumlu -olumsuz geri bildirimlerin değerlendirilerek daha iyi hizmet verilebilmesi için menü komisyonları oluşturmaktayız.

Sadece kalori hesabı değil; protein, karbonhidrat, yağ dağılımı ve vitamin, mineral, posa içeriğine çok dikkat etmekteyiz.



Öğretmen, öğrenci temsilcileri ve Sardunya yetkililerinden oluşan bu toplantı notları menü planlamada mutlaka göz önünde bulundurulmaktadır.

Menülerdeki yemekler hazırlanırken, çocukların sağlıklı beslenmesine yönelik olarak, ne tür ürünler kullanıyorsunuz?

Menülerde yemekler hazırlanırken kullanılan ürünlere, okul yönetimi ile görüşülerek karar verilmekteyiz. Bu görüşme sonucu talepleri değerlendirilerek, sözleşme ve şartnameye uygun ürünler seçilmektedir. Tabi ki genel anlamda Sardunya sağlık, tat, hijyen ve kalitesinden ödüm vermemektedir. Piyasada bilinen ürünler tercih edilmektedir. Şartnamede ana hammaddeler, yağ, süt ürünleri, bakliyat ürünleri, kahvaltılık gibi şarküteri ve kapalı ambalaj ürünlerinin markası mutlaka belirleniyor ve buna uygun ürünler kullanılıyor.



Aileler, çocuklarının yedikleri yemeklerin hangi ortamlarda ve ne koşullar altında hazırlandığını merak ederler. Bu konuda genel bir bilgilendirme için, gıda üretiminde dikkat ettiğiniz hijyen koşulları ve ilgili yeterlilik sertifikalarınızdan söz eder misiniz?

Sardunya bu konuda çok hassas... Hijyen ve kalite uygulamalarıyla aslında sektörün standartlarını belirleyen kurum konumunda. Tüm süreçler yasal mevzuatlar ve ISO22000 gıda güvenliği yönetim sistemleri çerçevesinde oluşturulmuş prosedür ve talimatlar çerçevesinde yürütülmektedir.

Sardunya' da kalite ve hijyen yaklaşımı farkındalıktan öte artık bir alışkanlık haline almış. Uygulamaların tümünü burada aktarmak pek tabi ki mümkün değil ama bir kaç örnek verelim...

Örneğin el yıkama işlemi, minimum yarım saat arayla el yıkıyor, yani bir kişi ortalama günde 20 defa el yıkıyor, 20 çift eldiven kullanılıyor.

Satın alma süreçlerinde yine çok özel tedbirler alınmış durumda. Yasal süreçlerini tamamlamış kurumlar operasyon, satın alma ve kalite departmanında görevli ekiplerin denetimlerini başarıyla tamamlarsa sisteme dahil ediliyor ve bu denetimler devam ediyor. Yine kendi işletmelerimizdeki dinamik ve sürekli gelişen hijyen & kalite uygulamalarımızda 15 kişilik gıda mühendisi kadromuzun yaptığı denetimlerin etkisi büyük. Bu denetimler çerçevesinde güçlü ve gelişime açık alanlarımızı belirliyoruz, aksiyonlar alıyoruz ve sürekli interaktif eğitimlerle gelişimi destekliyoruz.

Yeni öğretim yılında özellikle çocuklara yönelik hizmetinizde ürün çeşitliliğinizde değişiklikler var mı?

Aslında her ay menülerimize Ar-Ge çalışmaları sonucu yeni ürünler ekliyoruz. Hazırlanan bu yenilikleri mutlaka paylaşıyoruz.

Menü komisyonlarındaki farklı talepler ve uygulamalar sayesinde çocukların daha mutlu ve sağlıklı olacağı menüler ve değerlendirmeler yapıyoruz. Sunduğumuz her yemek ile aslında çocuklara mesajlar veriyoruz.

Sadece çocuk taleplerine göre menü hazırlansa patates kızartması, çikolatalı fındık kreması gibi seçimler onların yüzünü güldürür. Ancak menülerde sağlıklı yemek seçeneklerinin (sebze, meyva, ayran, süt vb...)

Israrla verilmesi aslında değişime ve gelişime açık olan çocuk algısının olumlu yönde yapılanması amaçlıdır. Bu sebeple de sağlıklı beslenme seminerleri ve projelerle bu amacımızı desteklemekteyiz.

Ayda bir olacak şekilde, zaman zaman eğlenceli alternatifler sunmaktayız ancak asıl amacımız sağlıklı besinlerin de lezzetli ve eğlenceli olduğunu çocuklara benimsetmek ve sağlıklı beslenme alışkanlıkları kazandırmak.

Sardunya'nın sektörde geleceğe yönelik hedefleri nelerdir?

Sardunya, yemek sayısının büyüklüğü ölçü alındığında hep ilk üç içinde olacaktır, "kalite liderliği" ölçü alındığında ise açık ara 1 numara olacaktır. Böyle kurduk, böyle yapıyoruz, böyle yapacağız...



Çalışanların gözünden Sardunya

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



Belkay SOFU - Mali İşler ve Muhasebe Şefi

Merhabalar, 1968 Zonguldak doğumluyum. Evli ve 2 çocuk babasıyım.

Sardunya ailesi ile tanışmam 1998 yılında başlamıştır. Finansman departmanında işe başladım. Şu anda mali işler ve muhasebe şefi olarak çalışmaktayım. Şirketimiz çalışanı olarak ilk önceliğim mali sorumlulukları yerine getirmektir. Daha hızlı ve titiz şekilde çalışmak önceliğimdir. Sardunya da çalışmaya başladığımdan beri arkadaşlarıma bizi tavsiye ediyor, çalıştığı şirketlerin bizden yemek yemelerini söylüyorum.

Sonuç olarak sektörün lider şirketlerinden birinde çalışıyorum. Mutlumluyum, mutluyum. En iyi dileklerle.



Sultan DEMİRCANLI - Aşçı Yardımcısı

15 Nisan 1961 Zile doğumluyum. Bir erkek üç kız çocuk annesiyim. Eşimi erken yaşta kaybettim. Büyük zorluklar içinde büyüttüğüm dört çocuğumu evlendirip bugünlere getirdim.

1998 yılında katıldığım Sardunya ailesinde aşçı yardımcısı olarak halen görevime devam etmekteyim. Sardunya ailesinin bir ferdi olarak tek amacım Sardunya'ya hizmet etmek ve katkıda bulunmaktır.

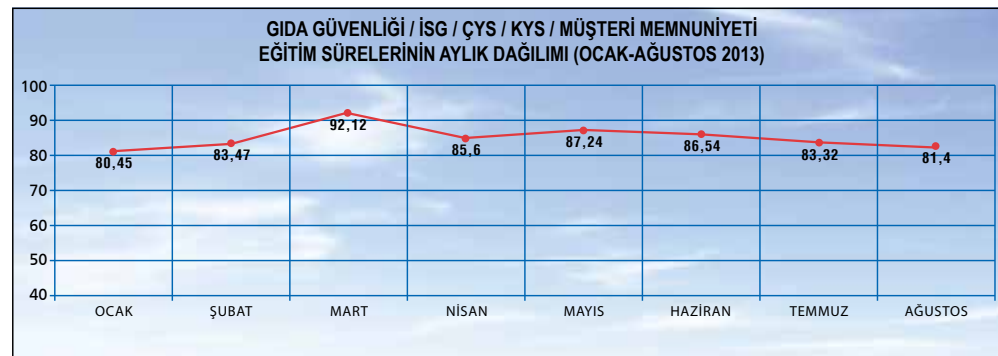
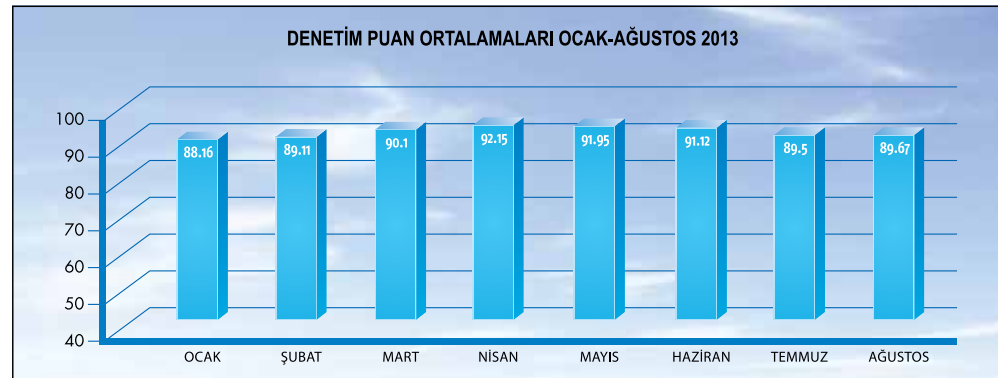
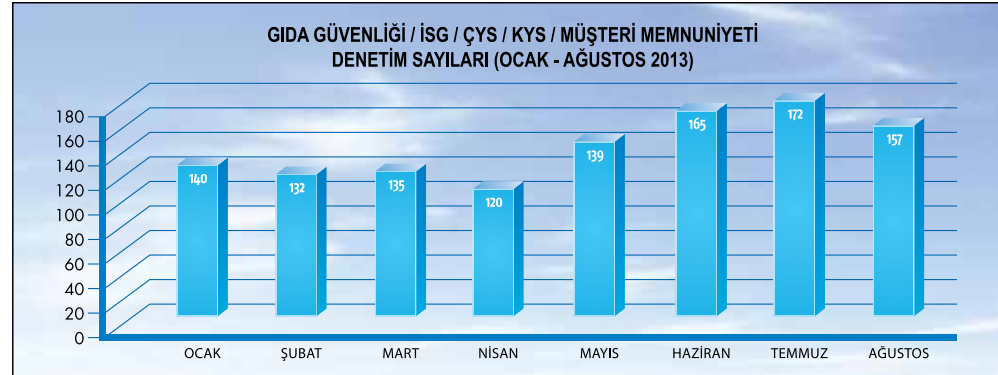
Sardunya'da aldığım eğitimler, verilen plaketler ve sertifikalar bana işimin ne kadar önemli olduğunu hatırlatmakta, işime ne kadar önem verdiğimi ve işime sıkı sıkıya bağlı olduğumu göstermektedir.

Ailemden çok Sardunya ailesi ile vakit geçiriyor ve günümü tamamlıyorum. İş hayatımdaki tecrübelerim bana özel hayatımda da yardımcı oluyor, kolaylık ve katkı sağlıyor. Edinmiş olduğum bu değerli tecrübeleri çevremdeki kişilere de aktarmaya gayret ediyorum. Bu sebepten dolayı Sardunya'ya çok şey borçluyum.

Biz ailece "Sardunya" olarak sağlıklı ve lezzetli yemekleri iyi bir hizmet kalitesi ile sunmaya devam ediyoruz, edeceğiz. Bu imkanları bana sağlayan Sardunya'ya sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Kalite yolculuğumuz devam ediyor...

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



EĞİTİMLER	
Toplam Eğitim Verilen Süre	680.14 Saat
Toplam Eğitim Verilen Personel Sayısı	2455

SARDUNYA'da eğitimler ve neler yaptık?

Sardunya'da personelin bilgi ve becerilerini geliştirmeye yönelik eğitimler aralıksız devam ediyor. Geçtiğimiz aylarda yapılan eğitimlerden birkaçı ve kazanımlardan kısa başlıklar...

Güvenli sürücülük

Araç kullanan yöneticilerimizin katıldığı bu eğitimde paylaşılan konular, bilgiler ve mesajlardan kazanımlar şunlar oldu:

- Doğru ve yanlış bildiklerimizi öğrenmek,
- Kullandığımız araçları teknik (Hızlanma, fren, lastik, aydınlatma vb.) ve kullanım özellikleriyle daha iyi tanımak,
- Güvenli sürücülük faktörlerini gözden geçirmek, izlenen filmlerle yaşananları değerlendirmek,
- Araç kullanımına etki eden çevresel koşullar ve bunları rasyonel bir şekilde dikkate almak,
- Yaşanan küçük kazalarda yapılacaklar ve sigorta işlemleri konusunda bilgilenmek.

Etkin, doğru yazışma ve toplantı yönetiminde güncel kurallar

İş yaşamında yazılı iletişim kurmak durumunda olan personelin katıldığı bu eğitimde kazanımlar şunlar oldu:

- Güncel yazım kuralları hakkında bilgilendirme ve hatırlatmalar yapıldı,
- Türkçe dil bilgisi ve imla kuralları hatırlatıldı,
- Etkin ve doğru yazışma becerilerini geliştirmek için uygulamalar yapıldı,
- Elektronik yazışmaların önemi, hatalı örnekleri ve iş yaşamında nasıl olması gerektiği değerlendirildi,
- Resmi ve özel yazı çeşitlerinin temel özellikleri örneklenildi,
- Toplantıların etkin ve verimli geçmesini sağlayacak ilkeler ve püf noktaları vurgulandı

Sardunya ve kişisel imajımızın müşteriler açısından önemi

Sardunya'da üretilen yemeklerin kalite ve lezzetinin önemi kadar; hizmet kalitemizin bir parçası da oluşturduğumuz imajdır. İmajımızdır artırmak için düzenlenen eğitimlerde;

- İmajın iş ve sosyal yaşamdaki önemi vurgulandı,
- İmajın sadece dış görünüş olmadığı ve diğer faktörler konusunda bilgilen-



dirmeler yapıldı,

- Kurumsal ve bireysel imajı iyileştirmenin yol haritasını gösterildi,
- Bireysel imajımızın güçlü ve geliştirilmesi gereken yönlerini ortaya kondu ve yapılacak iyileştirmeler vurgulandı,
- İş adabının temel ilkeleri, dikkat edilmesi gereken yönleri hakkında bilgi ve bilinç geliştirildi.

Oryantasyon

Sardunya'da yeni göreve başlayan ve üç ayını doldurmamış Proje Yöneticisi ve Proje Yönetici Asistanlarımız 10 günlük bir oryantasyon eğitimine katıldılar. Bu eğitimde paylaşılan konular ve kazanımlar şunlar oldu:

- Yemek sektörü ve Sardunya'nın konumu değerlendirildi,
- Gıda Güvenliği Yönetim Sistemlerimiz ve çalışmalarımızın ayrıntıları açıklandı,
- Menü'nün önemi ve servis standartlarımız konuları irdelendi,
- İşçi sağlığı ve iş güvenliğinin önemi ve aksiyonlar konularında duyarlılık yaratıldı,
- Müşteri memnuniyeti ve müşteri ilişkilerine sistem yaklaşımı değerlendirildi,
- İletişim, beden dili ve kendini ifade edebilme bilgi ve becerileri geliştirildi.

Takım / ekip çalışmasında başarı

Sardunya'da kaliteyi oluşturan en önemli faktörlerden biri de takım/ekip çalışmasıdır. Bunu oluşturma ve geliştirilmesi gereken yönlerini ortaya kondu ve yapılacak iyileştirmeler vurgulandı, İş adabının temel ilkeleri, dikkat edilmesi gereken yönleri hakkında bilgi ve bilinç geliştirildi.

- İlişki yönetiminin iş ve sosyal yaşamımızdaki öneminden yola çıkıldı,
- Takım / ekip çalışmasında davranışları etkileyen faktörler ve kurum kültürü değerlendirildi,
- Başarıya giden yolda uyum sağlamanın önemi bir grup çalışmasıyla yaşatıldı,
- Takım / ekip çalışmasının temel unsurları belirlendi,
- Takım / ekip çalışmasını güçlendiren bir yarışma yapıldı ve
- Takım / ekip çalışmasında motivasyon araçları ve uygulamaları değerlendirildi.





Sağlığımızı ve formumuzu korumanın en ucuz ve en kolay yolu: **SU**



Cok sıcak bir günde, fiziksel aktivite sonrası bir insanın ilk yapmak istediği şey nedir? Çok büyük bir ihtimalle, kana kana su içmektir. Çoğu zaman su içmek aklımıza bile gelmez, gelse de üşenme gibi küçücük bir bahaneyle erteleriz, bir de minicik midemizi suyla dolduracak, küçükken yemek yememize engel olacak diye su içme alışkanlığımız oluşmamışsa, günlük almamız gereken, ihtiyacımız olan su eksik kalır ve dolayısıyla sağlığımız olumsuz etkilenmiş olur.

Vücuttan 0.5-1 kg.lık su kaybı susama hissi oluşturur. Biraz daha su kaybı dayanıklılık ve güçte azalmaya sebep olur. Uzun süre, sıcakta sıvı kaybı sıcak çarpması riski yaşatır. %11 'lik kayıp kan akımının bozulmasına ve böbrek fonksiyonlarında kayba yol açar. Sıvı

miktarının %20 azalması ise yaşamsal risk oluşturmaktadır. Su hayatımızın bir parçası olduğu gibi vücudumuzun da bir parçasıdır.

• Vücudumuz ve su oranları:

Ortalama olarak bir yetişkinin vücut ağırlığının %55-75'i sudur. Bu oran kişiye, vücut bileşimine, yaşına, cinsiyetine ve diğer faktörlere göre değişmektedir. Vücudumuzdaki yağsız doku daha fazla su içerir. Yağlı, kilolu bir insanda zayıf insana göre su oranı daha düşüktür. Daha fazla kas kitlesi olan bir erkek kadına göre daha fazla su taşır. Yeni doğmuş bir bebeğin vücudunun yaklaşık 75'i sudur. Yaş arttıkça yağ oranı artar, su oranı azalır. Çok sert olan kemiklerimiz dahil olmak üzere, tüm vücut dokularımızın su içerdiğini biliyor muydunuz? Yakla-

şık olarak; Kan %83, yağsız kas dokusu %73, vücut yağı %25, kemikler ise %22 oranında su içermektedir.

• Neden su içmeliyiz?

- İnsan vücudundaki tüm fonksiyoneller sulu bir ortamda gerçekleşir.
- Su, vücut sıcaklığını 37 C'de tutar.
- Fiziksel aktivite gibi birçok fonksiyonunda vücut ısı üretir.
- Vücut hücrelerine oksijen ve besin taşır.
- Atıkların atılmasına yardımcı olur.
- Göz, ağız, burun gibi vücut dokularını nemlenmesini sağlayarak, pek çok hastalığın oluşmasını önler.
- Dışkının yumuşamasını sağlayarak kabızlığı önler.
- Eklemle destek sağlar, dokuları korur.
- Su tüketimi metabolizmayı

hızlandırır, kilo vermeyi kolaylaştırır. - Su midede tokluk hissi verir, yeme isteğini azaltır, kilo vermeye yardımcı olur.

- Kan, tükürük, mide sıvısı gibi vücut sıvılarının büyük kısmı sudur.
- Cilt sağlığı açısından, derinin düzgün ve elastik olması deri hücrelerinin yeterli su almasına bağlıdır.
- Su alımının artmasıyla idrar yoğunluğu azalır, idrar çıkışı hızlanır ve olası kanser yapıcıların idrar kesesi hücrelerine etkisi azalır.

Bu kadar önemliyken su, bir haftadan uzun süre susuz yaşayabilmek mümkün değildir.

- Su ihtiyacı hangi durumlarda artar?
 - Çok sıcak veya çok soğuklarda vücut ısı dengesini sağlamak için daha fazla su harcar.
 - Uzun süreli havayolu seyahatlerinde su deriden buharlaşır ve su ihtiyacı artar.
 - Ateş, ishal, kusma gibi sağlık problemlerinde su kaybı, dolayısıyla su ihtiyacı artar.
 - Ağır iş veya fiziksel aktivitenin arttığı durumlarda, aktivite süresi ve şiddetinin artmasına bağlı olarak her bir saatte 1-2 kupa fazla su içmek gerekir.
 - Hamilelik ve emzirme döneminde su ihtiyacı artar.
 - Kabızlık durumlarında fazladan suya ihtiyaç duyulur.
 - Yüksek proteinli besinlerin fazla alımı idrar çıkışını artırır ve su ihtiyacı artar.
 - Sporcularda performans artırmak için su tüketimi çok önemlidir.
 - Ramazan gibi özel durumlarda besin ve sıvı tüketimi azaldığı için uygun zamanda su tüketimine özen gösterilmelidir.

melidir.

Su içmek için susama duygusunu beklememek gerekir. Su ihtiyacı vücudun kullandığı enerji miktarına göre değişir. Her 1 kalori başına, 1 ml.su gereklidir. Yani günlük ortalama 2000 kkal. harcayan biri en az 2 litre su içmelidir. Yetişkinler için su ihtiyacı ortalama 2.5 litredir diyebiliriz. Yeterli su tükettiğini anlamanın en iyi ve kişisel yolu idrarınızı kontrol etmektir. Berrak bir idrarın anlamı yeterli sıvı tükettiğinizdir.

• "...ama ben su içemiyorum." diyor-sanız...

- Su içmek bir alışkanlıktır. Her alışkanlıkta olduğu gibi, çaba sarfetmeniz ve su içmeye niyetlenmeniz gerekmektedir. Nasıl ki bir çocuğa diş fırçalama alışkanlığı kazandırmak için renkli fırçalar, çizgi film karakterli macunlar ile teşvik ediliyorsa, kendiniz için de cazip malzemeler, görseller seçebilirsiniz. Suyu rahat tüketmenizi sağlayacak, masanızda sürekli görüp içmenizi sağlayacak sürahiler, kupalar, bardaklar, termoslar alabilirsiniz.
- Uyanınca, yemeklerden 15 dk. önce, yataarken olmak üzere su içme alışkanlığı kazanmanız için düzenli olarak bu zamanlamaya uygun su içmeye odaklanabilirsiniz.
- Gün içinde çay, kahve araları yerine önce su arası verin.
- Kahve tüketiyorsanız; Kafeinsiz olanları tercih etmeye çalışın ki, diüretik etkisinden dolayı ek bir sıvı ihtiyacı oluşmasını önleyin.
- Bilinçaltında bir şeyler yeme- içme alışkanlığınız varsa masanızda önce su bulundurun.
- Yemeklerinizde asitli, şekerli içe-



cekler yerine ilk tercihinizin su olmasına özen gösterin.

- Su bulunan yerlerde bu durumu fırsata çevirip hemen su için.
- Sosyal ortamlarda asitli veya alkolü içecekler yerine ilk tercihiniz su veya maden suyu olsun.
- Seyahatlerde yanınızda bir şişe su bulundurun.
- Suyun tadını sevmiyorsanız; Bir sürahi suyun içine nane yaprakları, mevsimine göre nar taneleri, üzüm taneleri gibi renk katacak meyveler ve limon dilimleri ekleyerek hem görsel hem lezzet açısından suyu zenginleştirerek, içme motivasyonunuzu artırabilirsiniz.
- Uyanınca ve yataarken başucunuzda bulunacak şekilde birer şişe su bulundurun.
- Çalışma ortamınızda, masanızda, bardağınızı boşaltır boşalmaz tekrar doldurarak masanıza koyun.
- Bilgisayar veya televizyon karşısında abur cubur veya diğer içecekler yerine öncelikle şişe ile suyunun yanınızda olmasına özen gösterin. Böylece farkında olmadan sağlığınıza zarar verecekken tam tersi bir durum oluşturarak, fayda sağlamış olur, hem de eksik kalan suyu tüketmiş olursunuz.
- Her su içtiğinizde metabolizmanızın hızlandığını, toksinlerinizi attığınızı ve sağlığınıza sağlık kattığınızı düşünerek kendinize iyilik yapın ve suyun tadını çıkarın.

Suyunuz bol, sağlığınız tam olsun...



İşimizi seviyor muyuz?

İşimizi sevmemek için bir çok neden var. Güç çalışma koşulları, düşük ücret, anlaşması zor yönetici ve/veya çalışma arkadaşları. Tüm bunları da kapsayan işin ta kendisi. Sonuç, mutsuz bir şekilde çalışmaya devam

Güç çalışma koşulları, anlaşması zor yönetici ve/veya çalışma arkadaşları, sevilmeyen bir meslek. Bunlar çalışanların mutsuzluk, hatta umutsuzluk nedenleri. İş yaşamındaki ya çalıştıkları kurum, ya yaptıkları işi, ya da çalışma ortamını sevmediklerinden mutsuz oluyor. Sonuçları; artan stres, verimsizlik, huzursuzluk ve sağlık sorunlarına varan travmalar.

Halimizden memnun olmasak da iş/ meslek değiştirmek riskli. Bu nedenle mutsuz bir şekilde çalışmaya, katlanmaya devam ediyoruz.

Bu mutsuzluk süreci istemediği üniversiteyi / okulu seçmekle başlıyor. Mezun olunca da yine çok istemediği bir işe girmekle (daha iyi bir iş bulunca ayrılırim diye düşünerek) devam ediyor. Bazen yapılan iş zor gelse de iş arkadaşları çalışma ortamı sevillebiliyor. Bu durumda kişiyi en mutlu eden anlar da öğle yemeğinde arkadaşlarıyla sohbet ettiği zamanlar oluyor. Bu arada işi değiştirmek için uygun pozisyonları kollarken zaman ilerliyor. İş değiştirmek zorlaşıyor ve risk almak istenmiyor. Bunun gibi iki arada bir derede kalan çok oluyor.

Yukarıda saydıklarımızın dışında iş yaşamında mutsuz olmak için çok neden var. Ulaşımın zor olması, işe gelip giderken yaşanan trafik sıkıntıları, kariyer, terfi ve eğitim imkanlarının olmaması, aynı işi sürekli yapıyor olması, iletişim kopukluğu, önemsenmeme, hatta mobbing de bunlara eklenebilir. Yapılan araştırmalara göre; uluslararası ölçekte faaliyet gösteren Kelly Services adlı kuruluşun Global İşgücü Endeksi'ne göre Türkiye'deki her iki çalışandan biri, yani % 50'si çalıştıkları iş yerinde kendini mutsuz hissediyor. Yine bu kuruluşun raporuna göre çalışanların kendini işyerinde mutsuz hissetme seviyeleri açısından Türkiye 28 ülke arasında üçüncü sırada yer alıyor. Çalışanlar mutsuz olunca yaptıkları iş de verimsiz oluyor. İş yerinde mut-

suz çalışan demek, yüksek düzeyde hata, kaza, hastalık, iş saati kaybı, çalışan devir hızı maliyeti, dedikodu, çatışma demektir. Ayrıca bu durum kişinin iş ve sosyal iletişim içinde olduğu çevresini de etkiliyor. Bütün gün asık suratla dolaşan biri birlikte olduğu insanları da olumsuz etkiliyor.

Sevilmeyen iş mi, iş yeri mi, yöneticiler mi?

Birisi "İşimi sevmiyorum..." dediğinde acaba ne demek istiyor? Sevilmeyen iş mi, iş yeri mi, yoksa birlikte çalışmak zorunda kaldığı iş arkadaşları, yöneticiler mi? Hepsini de olabiliyor. İş sevsen de iş arkadaşlarıyla, yöneticisiyle veya müşterisiyle sorun yaşayabiliyor. Yahut da tam tersi, yöneticisi, çalışma arkadaşlarıyla arası çok iyi olsa da işini sevmeyebiliyor. Hepsinde de mutsuzluk ve sonucunda verimsizlik söz konusu.

Çalışanların profiline baktığımızda; beyaz yaka çalışanlarda işini sevmeyenlerin oranının daha düşük olduğu görülmüş. Diğer bir ifadeyle iş yerini veya pozisyonlarını sevmeyenlere daha çok rastlanıyor. İşini sevmeyenlerin büyük bir kısmı üniversite/yüksek okul tercihini bilinçli yap(a)madığı veya ailesinin yönlendirmesiyle okul/bölüm seçtiği için ileride sevmeyeceği mesleklerin eğitimini alıyor. Bu meslekler de gelecekte iş bulabilme ihtimali yüksek görülen işler oluyor. Bu kadar okudum boşa gitmesin diyerek aynı alanda iş arayışlarına girip, çalışmaya da başlayınca dönüşü olmayan zor bir yola giriliyor.

Ne yapmalıyız?

İş yerinde mutsuz olan kişiler şöyle bir ikilem içinde kalıyor? Tamam mı devam mı? Kişi önce kendisini mutsuz eden durumla baş etmeye ve durumu değiştirmeye çalışıyor. Eğer bu çabalarının sonuç vermediğini görürse hayal kırıklığı ve öfke yaşıyor. Durumunu değerlendiriyor; işini değiştirme olanağı varsa alternatif bulur bulmaz gidiyor.

Gidişin kolay olmadığını, riskinin fazla olduğunu düşünürse, bu sefer mutsuz olduğu yerde işine katlanmaya çalışıyor. Böylesi durumlar ruhsal açıdan örseleyici oluyor, bu örseleme ile çalışmak zorunda kalma arasında sıkışan kişiler önce tükenme, sonra da ağır depresyon yaşayabiliyor.

Bu durumda önerilecek ve/veya yapılacak şeyler; dış koşulları zorlamak, araştırma yapmak, farklı sektörlerde, şirketlerde çalışanlarla konuşmak, fikir almak, düşünmek ve cesaret gösterip adım atmak yine en doğrusu. İşin ekonomik tarafını da unutmamak lazım tabii. Günün sonunda para kazanmak temel amaçlarımızdan biri ve kişi mutsuz da olsa; sorumlulukları sebebiyle çalıştığı işe katlanmak zorunda.

Çalışanların işini sevmesini sağlamanın iki ana boyutu var. Birincisi, şirket düzeyinde, ikincisi birey düzeyinde yapılması gerekenler. Şirket düzeyinde yapılması gerekenler daha çok sistemler ve yönetim politikalarıyla ilgili. Örneğin, kariyer geliştirme, eğitim, ücret yönetim sistemleri gibi uygulamaların sadece kağıt üzerinde kalmaması gerekiyor.

Bireye yönelik yapılması gerekenlerin başında ise insanların duygularına dokunan yaklaşımların ortaya konması gerekiyor. Gelecekte şirketlerin en çok karşısına çıkacak olan kavram bağlılık olacak. Bağlılık olmadan iş yerinde mutluluk olamıyor. Bunu sağlayacak olan faktörlerin başında da yöneticilerin duygusal zeka (EQ), ilişki yönetim becerileri geliyor. İnsan Kaynakları departmanının da çözüm üretme konularında önemli sorumlulukları olması gerekiyor.

Konunun özeti, iş dünyası artık bu kadar katı değil; değişime ve insan odaklı bakış açısına kucak açar olmalı. Bu yaklaşım muhakkak çalışanların işini sevmesine de yansiyacaktır.

İş yaşamında yetkinlik ölçümlemesi



Günümüzde şirketler arasında yoğun bir rekabet yaşanıyor. Şirketler artık, rakiplerinden nasıl ayrılıp, farklılaşabilecekleri üzerine yoğunlaşıyor. Farklılığı yaratan en önemli unsurlardan birisi de insan. Bu durumun bilincine varan şirketler insan kaynakları uygulamalarını etkin kullanmaya ve bu sayede rakiplerine göre daha avantajlı duruma gelmeye çalışıyorlar.

Yapılan araştırmalar çeşitli insan kaynakları uygulamalarının da şirketlere rekabet avantajı sağladığını gösteriyor. Bir çok şirket tarafından kullanılmakta olan yetkinlikler de bu uygulamalardan yalnızca birisi.

Yetkinlik Kavramı, 1960 lı yılların sonundan itibaren ortaya çıkmıştır. İnsan kaynakları alanında çalışılan en önemli konulardan birisi olmuştur.

Yetkinlik üstün performansa yol açan bilgi, beceri ve davranışlardır. Yeterlilik kavramı ile genellikle birbirine karıştırılır. Oysa iki kavram birbirinden oldukça farklıdır. Yeterlilikler "Ne" sorusuna cevap olurken, yetkinlikler "Nasıl" sorusuna cevap olur. Yeterlilik çalışanın yapmaya yeterli olduğu işin özelliklerini gösterirken, yetkinlik yüksek performansa ulaşmak için sergilenmesi gereken davranışları gösterir.

Yetkinlikler yüksek performans sergileyen çalışanlar ile ortalama performans sergileyen çalışanları ayırt etmeye yardımcı olması sebebi ile iş hayatında tercih edilen bir uygulamadır. Yapılan araştırmalarda da iş performansı açısından karar verme noktasında yetkinliklerin, yetenek testlerine göre daha etkili olduğu görülmüştür.

Yetkinliklerin başarı ile uygulanabilmesi için, şirketin vizyonu, misyonu, değerleri ve stratejileri ile uyumlu, tüm çalışanları tarafından da benimsenmiş ve anlaşılabilir olması gerekiyor.

Yetkinlikleri, Seçme ve Yerleştirme, Eğitim ve Geliştirme, Kariyer Planlama, Yedekleme, Ücretlendirme, Performans Değerlendirme gibi önemli İnsan kaynakları süreçlerine entegre edilebilen ve kullanan şirketler başarılı olma yolunda ilerliyor. Şirketler, güçlü ve geliştirmesi gereken ve gelecekte ihtiyaç duyabilecekleri alanları belirlerken, ortak bir dil kullanmanın sonucu olan standardizasyonu da sağlamış oluyor.

Şirketlerde en çok kullanılan yetkinlikler

1. Düşünsel Yetkinlikler

Analitik düşünce, planlama, problem çözme vb.

2. Kişiler arası ilişkilere ilişkin yetkinlikler

Müşteri Odaklılık, İletişim, Takım Çalışması vb.

3. Liderlik yetkinlikleri

Vizyon sahibi olma, değişim yönetimi, delegasyon, liderlik vb.

4. Organizasyon yetkinlikleri

İş bilgisi maliyet bilinci, farklılık, etik vb.

5. Kişisel bütünlük yetkinlikleri

Karar verme, motivasyon, güvenilirlik, profesyonellik vb.

Özetleyecek olursak, yetkinlik bazlı İnsan Kaynakları Sistemleri şirketleri ileri götürebilecek iyi yetişmiş insan gücünü oluşturmada ve sürekliliğini sağlamada, çalışanların bilgi, beceri ve davranışlarını geliştirmede önemli bir araç olarak önemini korumaya devam edecek.



Çölyak ismi nereden geliyor?

Eski yıllarda yaşamış olan Yunanlı fizikçi Aretaeus yazılarında bir hastalığın belirtilerinden bahsetmiştir. Hastalarını tanımlarken onları "bağırsaklarından hasta" anlamına gelen "koiliakos" olarak adlandırmıştır. Francis Adams bu yazıları 1856'da Sydenham Derneği için Yunanca'dan İngilizce'ye çevirirken karın anlamına gelen "celiac" adını vermiştir. "Celiac" kelimesi daha sonra Türkçe'ye "çölyak" olarak çevrilmiştir. Çölyak hastaları glutensiz beslenme yöntemleriyle, hem hayatlarına doğal bir şekilde devam ediyorlar hem de bu bilinci topluma aşıyorlar. Çölyak hastalarının sloganı: Gluten bizler için zehirdir; diyetimizden bu maddeyi çıkartmalıyız.

Çölyak Hastalığı (Celiac Disease) Nedir ?

Çölyak besin kaynaklı bir ince bağırsak alerjisidir. Bağışıklık sistemine bağlı sindirim sistemini ilgilendiren bir hastalık olup, hasta kişilerde gluten denen bir proteini içeren besinlerin alınmasından sonra kendini gösteren bir emilim bozukluğu (malabsorpsiyon) hastalığıdır diyebiliriz. Çölyak hastalığı her yaşta teşhis edilebilmektedir. Genetik ve çevresel faktörlerle hastalık sürekli yayılmakta ve hasta birey sayısı giderek artmaktadır. Günümüzde hastalığın doktorlar tarafından daha iyi tanınmasıyla hastalık teşhislerini koymak geçmişe oranla daha kolaylaşmıştır.

Gluten Nedir?

Buğday, arpa, yulaf, çavdar gibi tahılların içerisinde bulunan, hamurun kabarmasını sağlayan, gıdaların raf ömrünü uzatan, elde edilen mamülün kalitesine önemli etkisi olan bir tür proteindir. Çölyaklılar glutenli besinler aldıkları



zaman, ince bağırsaktaki bağışıklık sistemi uyarılır ve bağırsağın iç yüzeyi iltahaplanır. Sağlıklı bağırsak hücrelerinin yüzeylerinde bulunan ve besin maddelerinin emilimi sağlayan mik ince uzantılar (vilüs) iltahaba bağlı olarak azalır veya kaybolur (silinir). Bunun sonucunda iltihaplı bağırsak yüzeyi, bazı besin maddelerini emip kana karıştıramaz. Bu da başta vitaminler ve mineraller olmak üzere vücudun gereksinim duyduğu çeşitli maddelerin eksikliğine yol açarak başka hastalıklara ve gelişme geriliklerine ortam hazırlar.

Çölyak hastalığının oluşumunda dikkat çekici faktörlerden birisi de kişinin anne sütüyle ne kadar zaman beslendiğidir. Uzun süre anne sütüyle beslenen kişilerde çölyak hastalığını belirtileri daha geç ortaya çıkmaktadır. Diğer bir faktör ise gluten içeren yiyeceklerin yenilmeye hangi yaşta başlandığı ve ne kadar gluten yenildiğidir.

Belirtileri;

- Karın bölgesinde öne doğru şişkinlik
 - Yaşa göre kilo azlığı
 - Kansızlık
 - Kusma
 - İştahsızlık, gaz şikayetleri
 - Büyüme geriliği
 - Eklem ve kemik ağrıları
 - Ciltte kaşıntılı döküntüler
 - Sinirlilik
 - Kas zayıflığı
 - Dışkıda anormallik
- Ayrıca hastalığı neyin tetiklediği bilinmemekle birlikte, ortaya çıkması için;
- Kalıtsal olarak geni taşımak,
 - Gluten tüketmiş olmak,
 - Genin tetiklenmesi gerekmektedir.
- Genin Tetikleyicileri; stres, tıbbi sarsıntı (ameliyat, hamilelik, cerrahi müdahale), aşırı unlu gıda tüketimi, kalitesiz unlu gıdalar tüketimi ve viral enfeksiyonlardır.

Tedavi Şekli

Çölyak hastalığının tek tedavisi GLUTENSİZ sıkı bir diyetdir: Diyet doğru bir şekilde uygulanınca ince bağırsak yüzeyi normal şeklini ve işlevini tekrar kazanır, hastanın genellikle bir şikayeti kalmaz. Diyetin bozulması ya da bırakılması çok daha zor olan ağır hastalıklara neden olabilir. Tedavi edilmeyen vakalarda uzun dönemde (20-30 yıl) ortaya çıkabilecek ciddi hastalıklar arasında; ince bağırsak lenfoması, ince bağırsak ülserleri ve kollajenöz çölyak hastalığı sayılabilir. Hastalık tedavi edilmediği takdirde kansere dönüşebilir.

Önemli Uyarılar;

Çölyak hastalığı immün sistemle alakalıdır ve diyabetikle aynı aileden sayılabilir. Şeker hastalığının yan etkisi çölyak değildir. Çölyak zaten genetik bir hastalıktır. Çölyakın yan etkisi sonucu diyabet de olabilir. Çölyak; hamilelikte düşüklere ve ölü doğumlara neden olabilir. Hamilelikte zaten demir eksikliği olur. Çölyak ise kansızlığı iyice tetikler. Uygulanan ilaç tedavisine rağmen hamile kadında kansızlık geçmiyorsa, çölyak aranmalıdır. Ayrıca çölyak kısırlığa da yol açıyor. Bazen jinekologlar bile çölyak tanısı koyabiliyor. Çölyak eğer bir kişide varsa, o kişinin anne baba ya da kardeşinde çıkmayabiliyor. Ancak o aileden 50 kişiye tarama testi uygulandığı zaman mutlaka ortaya çıkıyor. Yani genetik geçişli. bir çocuğa çölyak teşhisi koyduktan beş yıl sonra ailesinden başka birisine de teşhis konur.



Zumba ile formda kalın...



Zumba, adında da anlaşılacağı gibi latin esintili ritimleri ile vücudunuza forma sokup, spor yaparak keyifli vakit geçirebileceğiniz bir dans fitness programıdır. 1986'da Jennifer Lopez'in hocalığını yapan dansçı ve koreograf Alberto Beto Perez tarafından Kolombiya'da ortaya çıkarılan, Zumba, dans ve aerobik figürlerini içerir. Zumba koreografisinde, hip hop, samba, salsa, merenge, mambo, savaş sanatları ve bir kısım Bollywood ve oryantal dans hareketleri bir arada kullanıldığı gibi, "squat" ve "lunge" egzersizleri de kullanılır.

Perez, eğitmenliğini yaptığı aerobik sınıfında kullandığı aerobik müzikleri kasetini unuttuğu için arabasındaki, geleneksel salsa ve merenge müziklerinden oluşan kasetleri alır ve aerobik için geleneksel olmayan bu müziklerle doğaçlama bir ders yapar. Öncelikle Kolombiya 'da başarı yakalayan bu tarzı, 1999'da Amerika 'ya taşır.

Vücut çalıştırmayı partiye dönüştüren Zumba ile kalori yakmak ve kasları esnetmek hem çok kolay hem de çok eğlenceli. Hem yavaş, hem de hızlı tempolu versiyonları mevcuttur. Zumba dersleriyle eğlenceli ve rahat kilo verebilir formunuzu koruyabilirsiniz. Vücuttaki tüm önemli kas gruplarının çalışmasını sağlar yaklaşık bir saat süren bu eğlenceli egzersiz programında yaklaşık 500 kalori (yaklaşık 10 günde 1 beden) yakabilirsiniz. Zumba ile dans etmenin yanında sporu da aradan çıkarabilir ve stres atabilirsiniz.

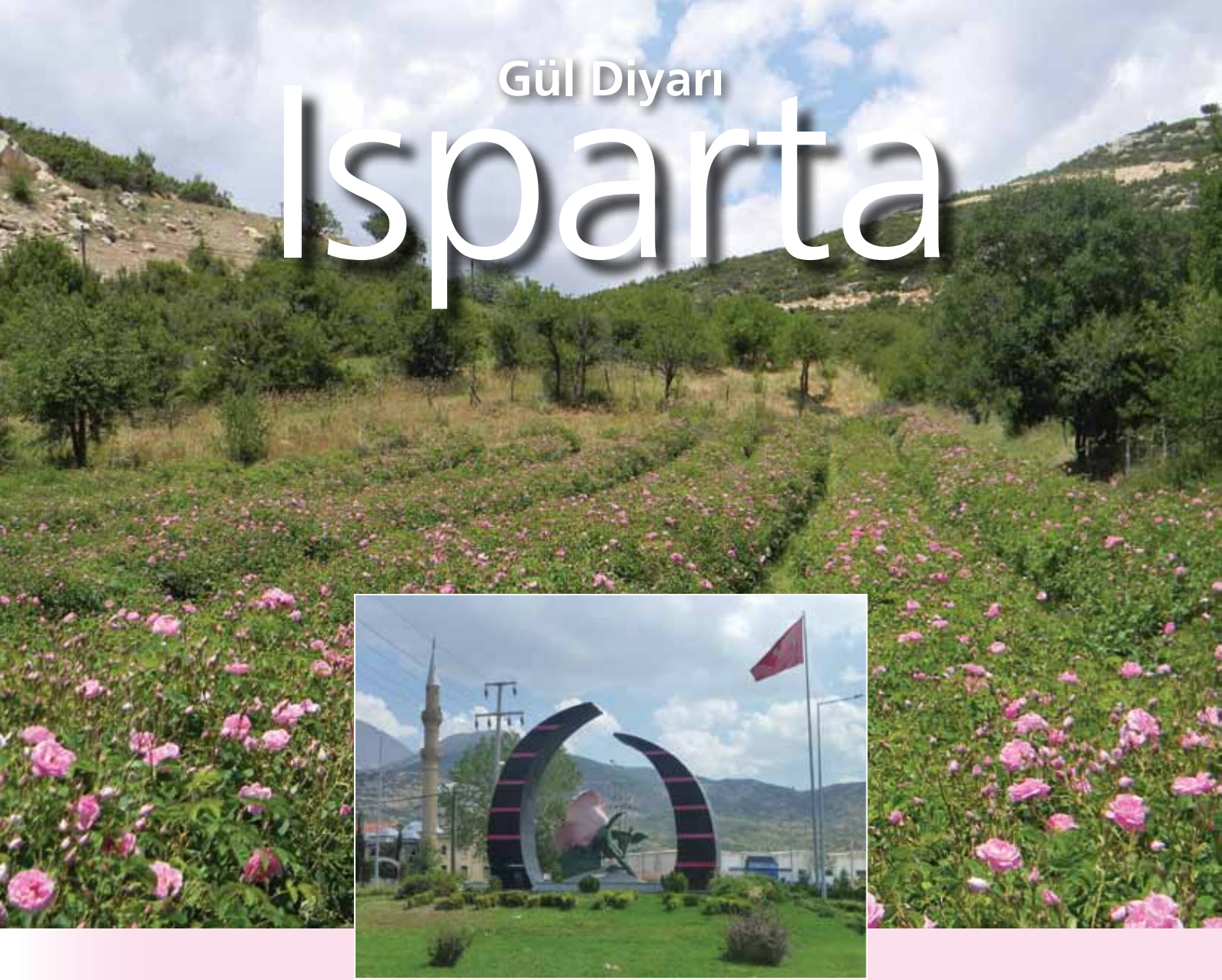
Kendinizi mutlu hissetmemeniz mümkün değil.

Zumba'nın faydaları; Dans etmeyi öğrenebilirsiniz. Kaslarınızı çalıştırır vücudunuzu esnetir. Fazla kilolarınızdan kurtarır. Stresinizi atmanıza yardımcı olur.

Egzersizler; Zumba egzersizleri hızlı ve yavaş ritimli müziklerle direnç çalışmalarından oluşur. Bu müzikler de cumbia, Salsa, Merengue, Mambo, Flamenko, Ça-Ça-Ça, Reggaeton, Soca, Samba, Oryantal dans, Bhangra, Hip hop, Axé music ve Tango dans stillerinde kullanılan müziklerdir. Farklı yaş ve kondisyon seviyelerine göre yedi farklı tip Zumba vardır ki bunlardan biri olan Aqua Zumba yüzme havuzunda yapılır.



Gül Diyarı Isparta



Yolunuz bir şekilde Isparta'ya düşerse sakın umutsuzluğa kapılmayın. Bizimde yolumuz bir şekilde Isparta'ya düştü ve hiçbir fikrimiz olmadan sabahın erken saatlerinde bu gül kokulu şehre giriş yaptık.

Isparta aslında kış turizmi açısından önemli bir lokasyon. Karşınızda 2637 metrelik ve yazın ortasında bile tepesi karlarla kaplı Davraz Dağı'nı görürseniz aklınıza ilk gelen şey kayak, snowboard ve kızak binmek oluyor. İlginç bir şehir Isparta. Aslında tam manasıyla bir asker şehri. Şehrin yarısını askeriye'ye ait bir alan kaplamış, diğer yarısı ise yaşam alanı. İnsanları sevecen, yardımsever ve tam manasıyla

insan canlısı. Çarşıları, yolları, sokakları, trafiği, yemek yeme alanları ve her köşe başında bulunan gül dükkanlarıyla hayat bir şekilde akıyor Isparta'da.

Isparta'nın merkezinde konaklamak için çok fazla yer olmaması öncelikle dikkat çekiyor. Şehrin merkezinde tüm heybetiyle duran beş yıldızlı bir otel dışında seçeneğiniz neredeyse yok. Diğer oteller özellikle büyük şehirlerden gelen insanları tatmin etmeyebilir. Ancak bizim de tesadüfen denk geldiğimiz farklı bir seçenek mevcut. Şehir merkezinde çok fazla işiniz yok ise yaklaşık 30km mesafede bulunan Çoban İsa köyünde Davraz Dağ Evleri sizi fazlasıyla memnun edecektir. Baştan

aşağı ahşaptan yapılmış 5 küçük ahşap evden oluşan bir tesis burası. Aslında kışın burada yer bulmak çok zor ancak yazın neredeyse in cin top oynuyor bu köyde. Köyün sakinleri oldukça güleryüzlü ve fazlasıyla modern insanlardır. Her sabah uyandığınızda size güneydin diyen, yanınızdan geçerken selam veren birilerini özellikle büyük şehirlerde görmek neredeyse imkansız haline geldi. Böyle bir yere tek başınıza veya iki kişi değil de daha kalabalık gelmenin faydasını biz gördük. Telefonlarımızı bir kenara bıraktık, televizyon izlemedik, gazete okumadık, internete girmedik. Sohbet ettik, fotoğraf çektik, yürüyüşler yaptık ve geceleri zifiri karanlığın ve derin bir

sessizliğin tadını çıkardık. O kadar alışmışızki şehrin ışıklarına ve gürültüsüne başta bu durum biraz ürkütücü gelse de hemen alıştık Çoban İsa'nın havasına ve doğasına.

Isparta'nın iklimi kendine has. Genellikle serin ve hiç ummadığınız bir anda bardaktan boşalıncasına yağın yağmurlardan ibaret. Çoban İsa köyünde de durum biraz daha farklı. Davraz dağına 8 km uzaklıkta olduğundan yazın bile gitseniz yanınızda kalın birşeyler olmalı. Hele bir de gece mangal keyfi yapacaksınız.

Asker şehri olduğundan bahsetmiştik. Isparta'da yaklaşık 10.000 Mehmetçik konuşlanıyor ve çarşıya çıktığınızda birçoğunu görmek mümkün. Bu nedenle de oldukça renkli bir çarşı kültürü

rü var Isparta'da. En ilginç de sayısını tahmin bile edemediğiniz gül dükkanları. Geçimini "gül" bitkisinden sağlayan bir şehir düşünün. Bu bitkinin her şeyinden faydalanmışlar ve aklınıza gelebilecek nesi varsa yapmışlar. Bunları da dekoratif sepetlere dizmişler. Tabiki gül suyunu, kolonyasını, sabununu, lokumunu, reçelini hatta fidesini almadan gitmek olmaz Isparta'dan. Zaten şehrin büyük meydanlarındaki gül heykelleri gülün önemini bir kere daha anlatıyor.

Yemek yemek için ise birçok seçenek mevcut Isparta'da. Kaburgası, kebabları ve tatlıları hangi kebabçıya girerseniz girin hep aynı lezette. Ancak Davraz Dağ Evlerinde kalıyorsanız hem oranın yerlisi hemde görevlisi olan Mehmet ve Emine'nin yaptıkları ye-

meklerden sonra şehir merkezine çok da inmek istemeyeceksiniz. Isparta'ya İstanbul'dan Bilecik yolunu takip ederek gideceksiniz. Sonrasında Antalya yönüne saptığınızda Isparta tabelaları size yolu gösterecektir. Isparta'dan dönerken Davraz Dağı'nın arkasından dağ yolunu takip ederseniz kiraz ve gül bahçeleri içerisinde Eğirdir'e varırsınız. Eğirdir'de gölün o akıllamaz maviliği, göl kenarında içilen bir bardak çay sizi farklı bir atmosfere taşıyacaktır.

Kısacası Isparta'yı es geçmeyin. Yolumuz düşerse, gününbirlik bile olsa bu güzel ve şirin gül şehrine uğrayın. Belediye araçlarının yollara sıkıdığı gül suyunun kokusunu içinize çekin. Hatta belki Gül Festivaline bile denk gelebilirsiniz.



Ar-Ge mutfağından tarifler...

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

Balık Kokoreç (1 kişilik)

Malzemeler

120 gr	Mezgit
20 gr	Kuru soğan
2 diş	Sarımsak
30 gr	Domates
10 gr	K.Çuşka biber
10 gr	Çarliston biber
10 gr	Sıvı yağ
1 gr	Tuz
1 gr	Pulbiber
1 gr	Kekik
1 adet	Defne yaprağı

Yapılışı

Fileto mezgit küçük zar şeklinde doğranır. K.Soğan, biberler domates aynı şekilde doğranır. Pişirme aşamasında önce soğanlar sarımsak ile soteleir, doğranmış mezgit ilave edilip pişmeye yakın biber, domates ilave edilip baharatları atılır. Servis yapılırken tabakta veya ekmek arası yapılarak servise sunulur.



Tahinli Kup

Malzemeler

1 kg	Süt
150 gr	Tahin
50 gr	Pekmez
80 gr	Un
150 gr	Şeker

Yapılışı:

Süt ve şeker birlikte kaynatılır. Un su ile açıldıktan sonra tahin ve pekmez ilave edilip küp kaselere doldurulup soğuma-ya bırakılır. Sonrasında servis edilir.



Sizin için izledik

Sizin için okuduk

How To Grow A Planet Gezeğin Doğuşu

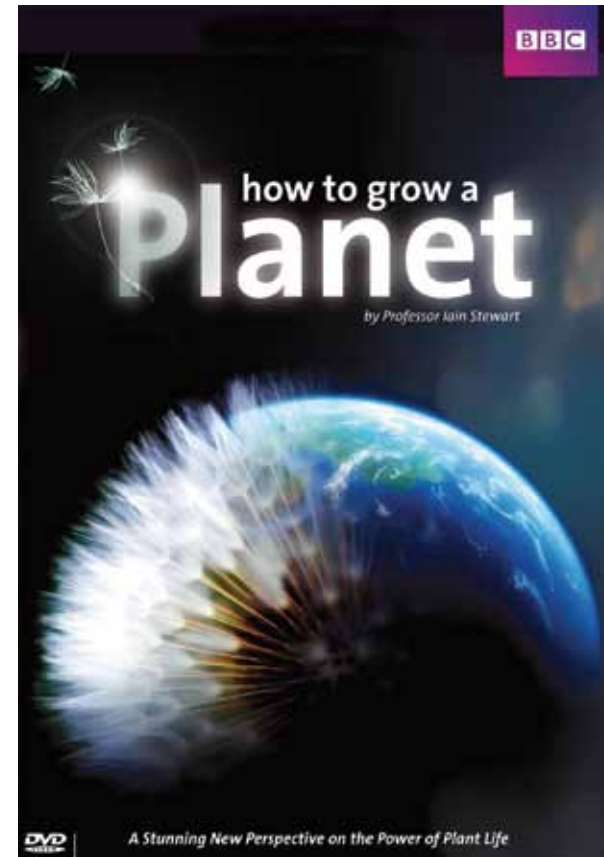


Bu sefer sizin için sinema salonlarında da gösterimi yapılan bir belgesel film izledik.

"Dünya üzerindeki en güçlü canlıların insanlar olduğunu düşünebilirsiniz, fakat geçmişten günümüze yaşamın gi- dişatını belirleyen en güçlü canlı bitkilidir. Bütün hay- vanlar hayatta kalabilmek için bitkilere muhtaçtır. Bu te- sadüf değil; onlar yeryüzündeki en güçlü evrimsel tetik- leyici. Bitkilerin, amiplerin suda yaşamalarında, dinzor- ların dünya tarihine girişi yok ve oluşunda parmağı var- dır. Çünkü bitkilerin tek amacı dünyayı yönetmektir."

Film, bu yorumu / felsefeyi güçlendiren görüntülerle dolu. Milyar yıllar öncesine uzanan destansı bir hikaye- yi anlatan Gezeğin Doğuşu ile yeryüzü bilimine fark- lı açıdan bakacaksınız. Acımasız bir ustalığın, baştan çı- kartma ve ayartmanın, akıl almaz güç ve tutkunun hika- yesini izleyeceksiniz.

İyi seyirler...



Hayatı Uzatmanın Sırları



Prof.Dr. Osman Müftüoğlu hem bedensel, hem zihinsel sağlığını, integratif yaklaşım ile hazırladığı reçetelerle 'Hayatı Uzatmanın Sırları' adlı kitabında ele almış.

Sağlıklı beslenme ile ruhumuzun da gençleşeceğini dile getiriyor. Herkesin kolaylıkla okuyabileceği bu doğal re- çetelere önümüzdeki yıllarda başta kanser olmak üzere, kalp damar hastalıkları, hipertansiyon, obezite, diyabet ve yaşlanmayla ilgili problemlerimizde ihtiyacımız olaca- ğını düşünmekteyim.

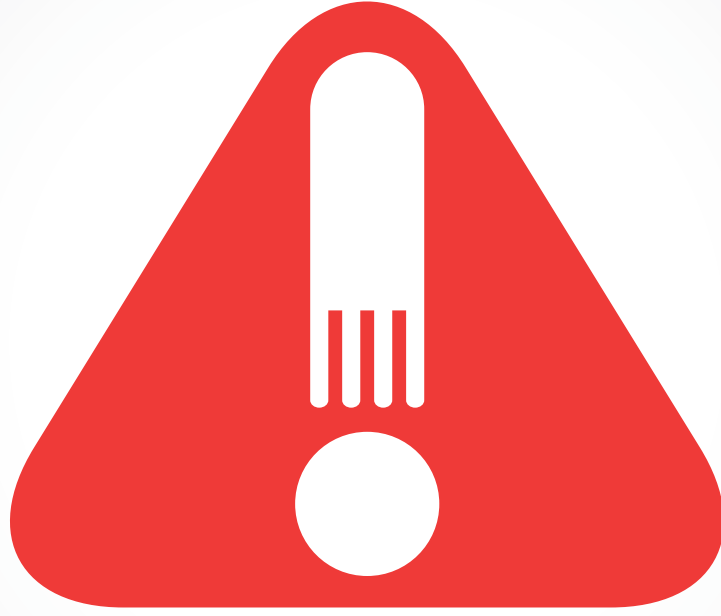
Yaşam süresinin sırrını, hayatın şifresini, gönlü dinlendir- menin önemini, iyi bir hayatın bizim elimizde olduğunu, fazla kilolarımızdan nasıl kurtulacağımızı samimi, sıcak ve akıcı cümlelerle anlatıyor. Yetişkinlerin sağlığını ele alırken, çocukların da sağlıklı beslenmesini unutmuyor.

Prof. Dr. Osman Müftüoğlu kendi kitabı için şöyle ekli- yor; Hayatı kaliteli uzatmanın kitabı. Genç, yaşlı, kadın, erkeğin yararlanacağı bütünsel sağlık kılavuzu. Acele et- meden sindire sindire okursanız, yeni bir hayatın ip uçla- rını bulacaksınız. 'Yaşasın hayat' diyeceksiniz.





Gıda Mutfak İşletmeleri Tic. A.Ş.



GIDA TURKISH FOOD
GÜVENLİĞİ SAFETY
DERNEĞİ ASSOCIATION

Üyesidir.

Üye No: 014