



Yine sektörde bir ilki başardık
SARDUNYA
ISO 17020 Sistemi
Belgesine Sahip Oldu!



**YENİ YILNIZ
KUTLU OLSUN**



sektörel gündem

Obezitenin yönetiminde Türk
Mutfağı Sempozyumu



sardunya'dan

2013 yılı 21. İnsan Yönetimi
Kongresinden izlenimler



diyetisyen gözüyle

Şişmanlıktan kurtulmak için
davranış değişiklikleri



keyif kültür

Bir masal adası Meis

Değerli Müşterilerimiz,

Bir seneyi daha geride bırakırken sizlere 2013'ün son sayısı ile tekrar merhaba diyoruz. Sardunya ailesi olarak yorucu, bol koşuşturmalı, yeniliklerle dolu ve başarılı bir sene geçmiş olmanın haklı mutluluğu içerisindeyiz. Artık hedefler daha da büyüdü, çitılar yükseldi ve sabırsızlıkla 2014'ü bekliyoruz.

Umarız 2013 sizler için de aynı kıvamda geçmiştir. 2013'ün bu son sayısında yine dopdolu bir içerik oluşturmak ve bir nebze olsun sayfaları karıştırmak keyif almanızı sağlamak için elimizden geleni yaptık.

Özellikle bizim için gurur verici birkaç gelişmeyi sizlerle de paylaşmak istedik. Sardunya ailesi kalite ve gıda güvenliği yolculuğunda ISO 17020 belgesine sahip olarak zor bir süreçten alınının ağıyla çıktı. Ayrıca bu sene 12.'si düzenlenen "Gece Mekan Oscarları" ödül töreninde grubumuzun en genç üyesi Bosphorus Brewing Company en yaratıcı mekan oscar'ını alarak bizleri inanılmaz mutlu etti.

Elbette daha bir çok konu sizleri bekliyor. Y kuşağını merak edenler, daha yakından tanımak isteyenler için iş yaşamının yeni kahramanlarıyla ilgili yazımızı keyifle okuyacağınızı umuyoruz. Çalıştığınız ortamda oluşabilecek klima kaynaklı hastalıkları merak ediyorsanız yine aradığınızı "İş Yerininde Sağlık" bölümümüzde bulacaksınız. Diyetisyenimizin çok faydalı olacağını düşündüğümüz tüyolarını yine bu sayıda bulacaksınız. Tüm bunların yanı sıra fotoğraf ve fotoğrafçılıkla ilgili bazı temel bilgiler ve önemli



ipuçlarını ve 2014 yazı için tatil planlarını şimdiden yapmaya başlayanlara önereceğimiz büyüğü, masalsı Meis Adasını 2013'ün bu son sayısında bulacaksınız.

Son olarak son sayımıza iki önemli röportaj da sığdırdık. Yönetim Kurulu Başkan Yardımcımız Sn. Atilla Topuzdağ ve Kalite Yönetim Direktörümüz Sn. Filis Gergerli Sardunya'yı ve sektörün genel durumunu anlattılar.

Tüm müşterilerimizin ve Sardunya ailesinin yeni yılını en içten dileklerimizle kutlar, lezzetli bir 2014 yılı geçirmenizi dileriz. Mutlulukla kalın...

Sevgi ve Saygılarımla,

Kerem KARABAYIR
Pazarlama Yöneticisi
kerem.karabayir@sardunya.com



Sardunya ISO 17020 Sistemi Belgesine Sahip Oldu



04 Sektörel gündem

- Sektörün "en iyisi, en hızlısı ve en hesaplısıyız"
- "Sofra dediğin tiyatrodur, espridir"
- Obezitenin yönetiminde Türk Mutfağı Sempozyumu



- Osmanlı Mutfağı ulusal mirasımızdır
- Sardunya Catering, sektörü ileriye taşıyor
- Güvenilir Gıda, Sağlıklı İnsan
- 19-22 Eylül tarihlerinde ISAF Fuarına ziyarette bulunduk.
- Sağlık için Suya Sabuna Dokunun



16 Sosyal sorumluluk

- Depreme karşı güvenli yaşam gönüllüsü olduk
- Eskişehir Tepebaşı Belediyesi ile yürüttüğümüz eğitimlerimiz devam ediyor.

17 Sardunya'dan

- 2013 Yılı 21. İnsan Yönetimi Kongresinden izlenimler



- Operasyonun Dünyası 2
- TEB ve Sardunya ortak amaçta aynı bakış açısı içinde buluştu!
- Sardunya ISO 17020 sistemi belgesine sahip oldu!
- Toplam kalite yönetimi bir ortaklıktır. Ortak amaç için unlu mamül tedarikçilerimizle birlikteyiz.
- Beslenme dostu okul projesi

22 Eğitim

- Uygulamalı balık eğitimleri
- Diversey ile bulaşık yıkama eğitimleri
- İlk yardım eğitimi
- Teorik ve uygulamalı yangın eğitimi



24 Hijyen - kalite yönetimi

- Kalite yolculuğumuz devam ediyor

25 Sardunya çalışanlarından

- Furkan SARAÇ
- Hasan Ali AKYÜZ

26 Diyetisyen gözüyle

- Şişmanlıktan kurtulmak için davranış değişiklikleri



28 İş yaşamı

- İş yaşamının yeni kahramanları Y kuşağı

29 İşyerinde sağlık

- Klimalar iş yeri hastalıklarını tetikliyor

30 Yaşam tarzı

- Fotoğraf ve Fotoğrafçılık

32 Keyif kültür

- Bir masal adası Meis

34 Ar-Ge mutfağından

- Kütük pasta
- Kokteyl içeceği

35 Sizin için

- İzledik: Blue Jasmin
- Okuduk: Kişisel Ataleti Yenmek

YIL: 8 SAYI: 32

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

Sektörün “en iyisi, en hızlısı ve en hesaplısıyız”

Sardunya Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı Atilla Topuzdağ, Sardunyalılar’ın müşterilerine, çalışma arkadaşlarına ve tedarikçilerine yaşamı daha keyifli hale getirmeye çalıştıklarını belirtti.

Sardunya’nın kuruluş bilgilerini anahatları ile özetler misiniz?

Sardunya, catering (yeme-içme) sektörüne 1976 yılında restoran işletmeciliği ile girdi. Firmalarımız o gün bu gündür yalnızca catering sektörünün içinde oldu ve başta insan sermayesi olmak üzere tüm kaynaklarımızı bu sektöre yönlendirdik, bu tutumu önemsiyoruz, vurguluyoruz. Restoran, fast food, parti catering (outside catering), fuar cateringi, sözleşmeli yerinde pişirme yemek, sözleşmeli taşıma yemek, et ürünleri imalatı, gıda toptancılığı ve lojistiği işleri yapıyoruz. Bütün işlerimizde firmalarımız iş kollarının “en iyisi” oldular. Sardunya 40 yıla yaklaşan bir süreçte ne gelip geçici moda ve trendlerin heveslisi oldu, ne de batılı standartları uygulamakta tek gün kaybetti. Sardunya bu felsefe ile kuruldu. Böyle devam etsin, daha da iyisi olsun diye tüm ekibimiz var gücü ile ama keyifle çalışıyor. Sardunya’da öncelikli amaç, hayatına değdiğimiz her insanda (çalışan, müşteri, tedarikçi, rakip) olumlu ve kalıcı bir iz bırakmak. Bu alışkanlığımız bize önce itibar ve dostluk sonra da para kazandırıyor.

Günde kaç firmaya ve kişiye yemek hizmeti veriyorsunuz?

Sardunya 2013 Temmuz itibariyle İstanbul ve Ankara’da günde 103 bin kişiye “taşıma” yemek hizmeti veriyor. “Yerinde” pişirme yemek işimizi 2008 yılında yabancı bir kuruluşa devredip 5 yıllık bir ara vermiştik. Bu ara 2 ay önce sona erdi ve tüm enerjimiz, birikimimiz ve özlemimiz ile işimize geri döndük. Dostlarımızın da bizi özlediğini anladık. 2 ayda ulaştığımız sayı 17 bin kişi/ gün. Toplamda 120 bin öğle yemeği/gün. Bunun dışında Körfez ülkelerinde, Kuzey Afrika ülkelerinde ve Türki Cumhuriyetlerde yerel ortaklıklarımız, operasyonlarımız sürüyor. Kontratlı müşteri sayımız bine yaklaşıyor. Bizi en mutlu eden şey yemeğin “mutfağını” bilen kuruluşların (oteller, kalite belgelendirme kuruluş-



ları, endüstriyel tahlil laboratuvarları, hijyen sektörü vb) hemen tamamının Sardunya ile çalışıyor olması. Referans listemizi soranlara “ABD Başkonsolosluğu ile başlıyor, Vakko ile sona eriyor” diyoruz.

Toplu yemek hizmetlerinde olmazsa olmaz unsurlar nelerdir?

Toplu yemek sektörü pek çok disiplinle ilgili, sağlık, estetik, kimya, fizik, zanaat, ekonomi, insan ilişkileri vb... O yüzden de olmazsa olmazları çok fazla. Kaliteli hammadde, uygun ekipman, uygun mutfak, deneyimli ve yetenekli personel, yetkin yöneticiler, tüm personelce benimsenmiş hizmet kültürü, toplam kalite süreci, çok dikkatli bir satınalma ve maliyet kontrol sistemi, yukarıdaki sistemlerin tamamını destekleyen bir IT yapısı hizmet sektörünün gerçeklerini ve ihtiyaçlarını kavramış bir İK yönetimi, AR-GE çalışmaları, pazarlama faaliyetleri, ama illa ki güçlü bir sermaye yapısı ve finans yönetimi... Liste daha da uzayabilir, mamafih mutlaka kısa bir tanımlama gerekirse o da iş sevgisi ve disiplini daha da özeti, iş terbiyesi.

Sardunya olarak toplu yemek sektöründe sahip olduğunuz pazar

payını açıklar mısınız? Bu konudaki hedefleriniz nelerdir?

Sardunya sözleşmeli taşıma yemek sektörünün en büyük ve de en kaliteli firması. (Daha da ileri gidip Avrupa’da da bu büyüklükte bir üretim olmadığını biliyoruz) Beş yıldır yerinde pişirme yemek hizmeti veremiyorduk. 2013 Mayıs ayında tekrar başladık. Üç ayda 17 bin öğle yemeği/ gün sayıya ulaştık, tekrar olacak ama biz işimizi işimiz de bizi özlemiş.

Hedefimiz büyüklük olarak her zaman ilk 4-5 firmanın içinde bulunmak kalite olarak ise hep açık ara bir numara olmak. Bunun için ekibimizdeki arkadaşlara güveniyor ve inanıyorum bizden daha iyisini yapacaklarına hiç kuşku yok. Sardunya önümüzdeki 25 yılın en hızlı, en iyi ve bunlara rağmen en hesaplı sözleşmeli yemek firması olacak. Bunun teminatı ise insan sermayemizdir.

2020’ye varmadan toplam yemek sayımızı A/A+ segmentinde 250 bin/ 300 bin yemek arasında sınırlayacağız. Kontrat sayımız 2 bin civarında çalışan sayımız ise 5 bin civarında olacak. (bu rakamlara yurt dışı işler dahil değil)

Adap Duayeni Aydın Boysan’a göre

“Sofra dediğin tiyatrodur, espridir”

93 yaşındaki ünlü mimar ve yazar Aydın Boysan, bildiğiniz gibi, sofrada adabı konusunda üstat kabul edilen başlıca isim. Boysan ile sohbet başladıktan sonra mevzunun nereden başlayıp nereye uzanacağını kestirmek mümkün değil. En sevdiği yemekleri sorduğumuzda, bize ‘mimar usulü cacık tarifi’ni anlattı.

Kendi kitaplarını basmak için Bas Yayınları isminde yayınevi kuracak kadar esprili bir isim Aydın Boysan. Akademik yetiştirdiği en ünlü mimarlarımızdan biri. Yaptığı binaların bazıları günümüze ulaşmamış olsa da Çayirova Arçelik Fabrikası, Hürriyet Medya Towers, Hakkari Vilayet Konağı, Eczacıbaşı binası gibi pek çok yapıda imzası var. “Üslup zamanla ilgilidir. Zaman neyi gerektiriyorsa onu yaptık. Mimari geometri işidir” diyor Boysan, bize eski adabını anlatırken, kendi keşfettiği cacık tarifini de verdi. 1921’de Vahdettin henüz tahttayken doğan ve Pertevniyal Lisesi’nden sonra İDĞSA’da Mimarlık Bölümünü bitiren Boysan, Türkiye Mimarlar Odası’nın kurucusu olmasının yanı sıra 15 yıl boyunca İTÜ’de ders vermiş, 42 kitap yazmış ve yıllarca köşe yazarlığı yapmış bir isim. Tüm hayatını mimarlığa adanmış Boysan, “Bir daha dünyaya gelsem başka zamanda yaşamak istemezdim. Lisede benim hocalarım arasında tarihçi Reşat Ekrem Koçu vardı, müzik hocaları Cemil Bey vardı. Yaşadığım zamanın insanlarını tanıyıp olmaktan, onlardan feyz almış olmaktan mutluyum” diyor. Konu sofrada adabı meselesine gelince, yeme içme kültürüyle ne zaman tanıştığını sorusuna şu cevabı veriyor: “Nejat Eczacıbaşı ile yeni tanışmıştık. İpek Kağıt Karamürsel Fabrikası işini vermişti bana. Beni yemeğe çağırdı. 5-6 kişiyi daha çağırmıştı. Bana sofrada, ‘Fransızlardan mı feyz aldın, İngilizlerden mi? Diye sordu. Ben de ona feyz aldığım yerler diye o zamanki meyhaneleri saymaya başladım: Davutpaşa Çöp İskelesi, Davutpaşa İspanak Meyhanesi, Samatya Narlıkapı Çıkmaşı, Yeşilköy Bamyatarlası dedim. Kahkahalar patladı.”

“Bizim sofrada kültürümüzde tiyatro vardı”

Aydın Boysan, gençliğinden bahsederken böyle şakacı biri olmasını tiyatroya bağlıyor: Samatya’da büyüdüm. Orada Shakespeare oynanırdı, Moliere oynanırdı.” Boysan’a şimdiki sofrada kültürünün ne durumda olduğunu sorduğumuzdaysa üzülerek anlatıyor: “Şimdilerde meyhaneye kültürü bitti gibi. Eskiden akşamcı diye bir takım tipler vardı. Bu tipler memur olurdu, esnaf olurdu ve akşamları meyhaneye giderlerdi. ‘İki tek atmak’ diye bir deyim vardır. Bir sofrada kültürü vardı ki o zamanlar, bu kültürün içinde tiyatro da vardı, edebiyat da vardı. Sofraya oturunca dostluk pekişirdi. Artık bu kültür kalmadı hiçbir yerde. Bana göre adap, espri demektir, şaka demektir. Şimdi Amerikan bar kültürüne dönüştü bu durum. Yaygınlığı azalarak, seçkin kişilere, istisnai kişilere kaldı meyhaneye kültürü. Halktan koptu; yaygınlığı azaldı.”

“Eskiden insan azdı, istakoz boldu”

Boysan, Samatya’da bahsederken “Balık ve deniz mahsulleri mutlaka sofrada olurdu. Midyeler, istiridyeler... İstakoz



boldu. İnsan azdı; istakoz boldu” diyerek bir kahkaha patlatıyor, bizi de güldürüyor. “Düşünün, İstanbul’un nüfusu, 1927 nüfus sayımında 700 bindi. Bir milyonun bile altında” diyerek yaptığı espiriyi bilimsel verilerle de destekliyor. Deniz mahsullerinin sofradan kaybolma sebebi olarak “Şimdi denizin içinde verimlilik kalmadı” diyor Boysan.

“Önemli olan sofraya kiminle oturduğun”

Boysan, “Sofraya kiminle oturacağını iyi seçmen lazım. Ruhunda, renklilik, değişkenlik olmayan insanlarla bir şeyler paylaşmak mümkün değil. Mümkün, ama vaktiniz boş harcanmış olur” diyor. Kendi gençliğinde İstanbul’da daha kaliteli ve güzel restoranlar olduğunu vurguluyor; “Beyoğlu’ndaki Abdullah Efendi, o zamanlar çok kaliteli ve lüks bir yerdi” diye belirtmeden geçmiyor. Aydın Boysan’a göre İstanbul, Rum mutfağıyla Ermeni mutfağıyla ve geleneksel mutfağıyla kendine göre yaşama biçimleri geliştirmiş bir şehir. Boysan’a göre dünyanın en güzel içkileri Doğu Akdeniz’de üretiliyor. Aydın Boysan’a rakıyı sorduğumuzda “Ben küçükken insanlar evlerinde rakı yaparlardı. Rakı markamız çoğaldı. Ama bana göre hepsinin tadı aynı. Keşke demokrasimiz de rakımız gibi çoğalmış olsaydı” diyor.

Mimar usulü cacık tarifi

Aydın Boysan, sofrada olmazsa olmazının peynir olduğunu söylüyor: “bütün peynirler sultanidir, krallara mahsustur” diyor. Onun için ikinci sırada ise cacık var. Mesela cacığın nasıl yapıldığına gelince, o anlatıyor, biz gülüyoruz: “Bizim eski evlerimizde aldığımız terbiyede erkeklerin yaptığı yemekler de vardı. Mesela cacık yapmak, erkeğin işidir. Bir ara arkadaşlarla en iyi cacık nasıl yapılır diye kafaya taktık. Ay-larlarca cacık yaptık. En sonunda bulduk. Yoğurda su katmak yasak, iyice çalkalanacak. İyice akıcı hale gelecek. Karabiber ve kırmızıbiber eklenecek. Salatalığın doğranması da bir meseledir. Hıyar doğrar gibi doğranmayacak! Salatalığa saygı duyulacak! Kabukları kesildikten sonra, sol ele alınacak, sol elde döndüre döndüre ovulacak. Neden dersiniz, cacık yapmanın geometrisini etüt ettik biz! Salatalık böyle hazırlanınca, daha ziyade yüzey veriyor yoğurda.” Aydın Bey, özellikle peynirler konusunda çok hassas: “Peynir yemenin adabı vardır. Yemek yer gibi peynir yenmez. Bütün yemekler lokma lokma yenir, bütün içecekler yudum yudum içilir. Bazı peynirler pişirilerek yenir. Mesela sahanda kaşar eritilip üstüne sarımsaklı sos dökülür, mutlaka sofrada olmalıdır” diyor.

Kaynak: Food in Life Eylül-Ekim 2013

Obezitenin yönetiminde Türk Mutfağı Sempozyumu



24 Ekim 2013 tarihinde Okan Üniversitesi, Beslenme ve Diyetetik, Gastronomi ve Gastroenteroloji bölümleri tarafından, "16 Ekim Dünya Gıda Günü" etkinliği olarak, "Obezitenin Önlenmesinde Türk Mutfağı" konulu bir seminer düzenlenmiştir. İşte toplantıdan bazı özetler, bazı notlar:

• **Obezite:** Yağ dokusunun normalden fazla olması halidir. Maddi ve manevi külfeti olan toplumsal bir hastalıktır. Tedavi edilmezse beraberinde diyabet, kalp damar hastalıkları, hipertansiyon, hiperlipidemi, kanser gibi hastalıklara zemin oluşturan bir hastalıktır.

• Obezitenin görülme sıklığı: %30 Kadınların %35'i obez.

Genel toplumun 1/3'ü obez.

• Android (elma tipi) şişmanlık kardiyovasküler risk açısından daha risklidir.

• Günümüzde besin maddelerinin artık her yere ulaştırılması ve besin çeşitliliğinin artması sebepleriyle tüm dünyada obezite bir risk. Nijerya da bile artık obezite bir risk teşkil etmektedir.



• Ürün çeşitliliğinin artmış olması kimyasalların artmış olmasına işaretir. Obezite ve hipertansiyon için yağ ve tuzun azaltılması çok önemlidir. Ürün çeşitliliği arttıkça içeriğindeki yağ, şeker, tuz ve katkı madde oranları da artmaktadır.

• İşlenmiş gıdalar sağlık açısından risklidir. Örnek: 3 orta boy Mc Nuggets günlük almanız gereken sodyum ihtiyacınızdan çok daha fazlasını (%169), kolesterolün % 262'sini, alınması gereken günlük enerjinin %71'ini bir tek öğünde size verir.

• Avrupa Birliği istatistiklerine göre % 23.5 oranında hayvansal ürünler kullanılmaktadır.

• İngiltere'de fast-food restoranlarından çok yüksek oranlarda evlere sipariş verilmektedir. Oysaki bir çocuk evde beslenirse 126 kkal. daha az almış olur. Ev yemekleri tüketmek ne olursa olsun her zaman daha az kalori alınmasına ve işlenmiş gıdaları daha az oranda almanıza imkan yaratır.

• Dünyada pek çok yerde sağlıklı beslenmeye yönelik düzenlemeler yapılmaktadır:

- 12 yaşın altındaki her türlü aktivitelerden reklam kısıtlaması yapılmıştır.

- Yemek siparişleri sırasında kişi özellikle istemediği sürece tuz verilmemektedir.

• Sağlıklı beslenmeye yönelik öneriler:

- Marketlerden alacağınız gıdalardan, paketlerden en küçüğünü seçiniz.

- Yemek siparişi verirken küçük olanı tercih ediniz.

- Teknolojiyi daha az kullanıp, daha aktif bir hayatı seçiniz.

• Gıda üreticilerine düşen

sorumluluklar:

- Çevredeki obezite için yüksek riskler belirlenmelidir.

- "Şişmansın, yeme!" demek yerine çevresel önlemler alınmalıdır.

- Etiketleme ve etiket okuma konusunda bilinç artırılmalıdır.

- Ürün yönetimi ve tüketimi konusunda diyetisyenlerle işbirliği içinde olunmalıdır.

- Reklamalarda kısıtlama uygulanmalıdır.

- Fiziksel aktiviteyi artıracak ortamlar oluşturulmalıdır.

- Bakanlık vb. kontrol sistemi iyi çalışmalıdır.

• Obezogenik çevreyi etkileyen faktörler:

1) **Aşırı yeme:**

- Besinlerin kolay elde edilmesi

- Porsiyon ölçülerinin büyümesi

- Besin enerji yoğunluğunun artması(kkal./gr.)

2) **Hareketsizlik:**

- Hareketsiz boş vaktin artması (TV, PC, oyunlar, mecburi aktivitelerin azalması...)

- Çalışma hayatıyla fiziksel aktivitenin azalması

- Teknolojik ürünlerin aşırı kullanımı(araba,asansör vb...)

• Besin seçimimizi etkileyen faktörler:

- Kültür

- Çeşitlilik

- Tat

- Sağlık durumu

- Yemek yenilen yer

- Maliyet

- Enerji içeriği yüksek sevilen besinler

• Posa tüketimi: Türk halkının temel besini buğdaydır. Ülkemizde 150 kg./kişi/ buğday tüketilir. Günlük enerjinin %52 'si buğdaydan sağlanır. Doygunluk verir, tokluk hissi sağlar, kilo almayı önler.

• En sağlıklı yemek modeli Akdeniz tipi beslenmedir. Beyaz et özellikle balık başta olmak üzere et ürünlerini yeterli ve dengeli, tahıllar, sebzeler, meyvelerin çok, süt ve süt ürünlerinin yeterli düzeyde, görünür yağ olarak da sadece zeytinyağının yer aldığı beslenme sistemine Türk yemekleri en iyi örneklerdendir.

• Beslenme anne sütüyle hayatımıza girer. Anne sütü kullanan bebeğin o dönemde obez olma ihtimali asla yoktur.

• 2 yaş civarı çocukların büyüme hızının azaldığı ve iştahsızlığın olduğu bir dönemdir. Ancak aileleri tarafından zorla yemek yedirme tutumu bu dönemde çocukların gereksiz kilo alımına sebep olmaktadır.

• Zamanla sosyal çevre, yaşam şekli, zenginlik gibi şartlar eklenince obezite riski daha da artmaktadır.

• Bazı hormonların değişimi kilo alımına sebep olur. Örneğin leptin düzeyi vücutta azalınca, insülin düzeyiyle birlikte yeme arzusu da artmaktadır. Günümüzde cilt altından leptin verilirse bu düzenlenebilmektedir.

• Şişmanlığı etkileyen faktörler nelerdir?

- Genetik bozukluklar

- Yaşın artması

- Endokrin bozukluklar (Cushing sendromu, hipotiroidi, PCOS, kortikosteroid kullanımı vb...)

- Beslenme bozuklukları

- Kişiyi inaktif hale getiren bazı hastalıklar (eklem hastalıkları, iskemik anormaller, kardiyovasküler hastalıklar vb.)

- Bazı ilaçlar (kortikosteroidler, antidepresanlar, epilepsi ilaçları)

- Psikolojik sorunlar (stres, sigara, menopoz, hamilelik, uykusuzluk vb.)

- Bebeklerin anne sütüyle değil de mamalarla beslenmesi

- Sezeryan ile yapılan doğumlar sindirim kanalında problemler oluşabilir ve besin alerjenlerine duyarlılık gelişme riski yüksektir.

• Beslenme yöntemleri nelerdir?

1) Enteral beslenme (oral veya tüp ile)



2) Parenteral beslenme

3) Enteral+Parenteral beslenme

• Güvenli ve kaliteli besin hangi özellikleri taşımalıdır?

- Enfeksiyon etkeni içermeyen

- Hormonsuz

- Ağır metal ve toksin içermeyen

- Genetiği değiştirilmemiş

- Besleyici

- Yaşa ve organizmaya özel

- Sindirilebilir

- Yenilebilir

- Gereklerini karşılayan

- Hastalıkları önleyen

- Kolay bulunan

- Ekonomik

• Gençlerde beslenirken hazır gıdaların etkileri:

Eksiklikler	Fazlalıklar
Kalsiyum	Şeker
Lif	Fosfor
Protein	Kısa Zincirli Yağ Asitleri
Demir	Kalori
Antioksidanlar	Tuz
Kompleks Karbonhidratlar	
Esansiyel Yağ Asitleri	

- Fast food restoranlarında kızartma süresinin 7 dakikadan uzun olması, kızartma yağının çok kez kullanılması ile trans yağ asitlerinin oranını %30 olmaktadır.

- Gençlik döneminde harcamanın %52-83'ü hazır besinler ve atıştırmalıklara gitmektedir.

Geleneksel Türk mutfağında; zengin kahvaltı çeşitleri, çorbalar, kurubaklagiller, etli yumurtalı sebze yemekleri, köfteler, balık ve tavuk yemekleri, börekler, gözlemeler, hamur işleri, salata çeşitleri, mezeler, sert kabuklu yemişler, kurutulmuş meyveler, meyveler, meyve salataları, kompostolar gibi atıştırmalıklar, cacık gibi süt ürünleri, zeytinyağlılar ve tatlı çeşitleri yer almaktadır.

Türk mutfağının yaygınlaştırılması için devlet, işletmeler, aşçılar, akademik çalışanlar, tüketiciler işbirliği içinde çalışmalıdır. Yemek festivali gibi organizasyonlarla tanıtımlar yapılmalıdır.

ludur. Zeytinyağlılar başlığı olan menü, Türkiye dışında hiçbir ülkede bulunmamaktadır. Sadece Gaziantep'in beş yüze yakın yemek çeşidine sahip olduğunu düşünürsek, tanıtımda ne kadar yol katetmemiz gerektiği gerçeği ortaya çıkmaktadır. Yemek standartının sağlanması da önemlidir. Su böreğini bile bugün her yerde farklı şekilde tüketmekteyiz. Yurt dışında en bilinen ve yaygın olarak tüketilen döner maalesef hak ettiği yerde bulunmamaktadır. Dünyada teknik ve terim olarak kendi gastronomisini koruyan tek ülke Fransa'dır.

Türk mutfak kültürü gerek içerik, gerek lezzet, gerekse de çeşitlilik anlamında inanılmaz zengin. Ancak modernleşme adı altında maalesef bazı değerlerimizi, lezzetlerimizi, geleneksel yemeklerimizi unutmaktayız. Bu değerlerin, özlerinin korunacağı şekilde yeniliklerin oluşturulması önem teşkil etmektedir. Bu konuda mutfak araştırmacısı, yemek yapan ve yazan biri olarak Ömür Akkor 14000 kitap içinde Paris'te "Selçuklu Mutfağı" adlı kitabıyla "Yemek Kitapları nobeli" ödülünü almış ve ülkemizin, Türk mutfağının tanıtımına katkıda bulunmuştur.

Sardunya Gıda Mutfak İşletmeleri A.Ş. olarak geleneksel Türk mutfağına ait olan tüm yemek çeşitlerini sunabilmekte, yemeklerin özünü korumaya özen göstermekte, Ar-Ge desteğiyle yeni lezzetler oluşturmakta ve sanayileşen toplumda hijyenik, sağlıklı, lezzetli yemek seçenekleri sunmaktayız.



Osmanlı Mutfağı



İstanbul yegâne 'şehir'di bundan 1500 yıl boyunca... Zaten sadece İstanbul'a eski Helen dilindeki 'şehir' anlamında 'polis' deniyordu. Geride kalan her yer köydü, kasabaydı. Geçen yıl "Üç Roma" başlığı ile düzenlenen bir seminerde de tanımlandığı gibi, 'cihân-şümûl' (evrensel, dünya çapında) bir imparatorluk başkenti olarak İstanbul, 1500 yıl boyunca farklı uluslardan, farklı renklerden, farklı dillerden insanların başkentiydi. Roma da, Bizans da, Osmanlı da yönettiği kavimlerin etnik kimliğine, hatta dinine önem vermezdi. Kanunlara ve idari otoriteye sadık olmak önemliydi. Örneğin, bir Roma vatandaşı Latin de olabilirdi, Saint Paul gibi Yahudi asıllı bir papaz da... Nitekim, Anadolu'yu gezen ve yaptığı konuşma yüzünden zincire vurulan St. Paul, "Civis Romanus sum", yani "Roma vatandaşıyım" deyince özür dilenerek serbest bırakılmıştı.

Roma İmparatoru Caracalla, kocaman imparatorluğun tüm halklarına vatandaşlık statüsünü vermişti. Prof. Dr. İlber Ortaylı hocamız, bugün bile Bizans İmparatorluğu uyruklarına 'Rum' dememizi Caracalla'nın bu tutumuyla açıklar: "Özellikle Helenler kendilerini Romalı olarak takdim eder; biz de onlara öyle dedik ve kendi imparatorluğumuza da aynı ismi verdik. Diyâr-ı Rum, Rumî gibi, Osmanlılık hanedanının isminin yavaş yavaş kabulüyle yerleşti. Devlet Osmanlıydı, tebaanın Osmanlılığı daha geç kabul gördü. Tarihçiler Türk imparatorluğunun tarihi universal rolünü gittikçe daha iyi anlıyorlar Roma kanun demektir; bugünkü dünya hukukunda sağlam ve muhteşem normlar kadar yanlışlıklar ve sapmalar da Roma'dan gelir. Roma imparatorlukları üç tanedir; üçünde de farklılıkların bir arada var olması esastır. Osmanlılık üçüncü ve son Roma'dır."



Roma ve Bizans'tan İstanbul'u başkent olarak devralan Osmanlı, 'cihân-şümûl' özelliğini sürdürürken, bu durum kentin mutfağına da büyük ölçüde yansdı. Büyükelçilerin ve özel kalemlerindeki insanların Topkapı Sarayı'na yaptıkları ziyaretlerde ve burada kabulden önce onlara verilen görkemli ziyafetlerde tuttıkları notlardan da anlıyoruz ki, sarayın mutfağı, Osmanlı'nın hüküm sürdüğü tüm coğrafyanın izlerini taşıyordu. 1614 yılında Fransız büyükelçisinin çevirmeni olarak Saray'a giden Petis de La Croix'ın yaptığı bir padişah yemeği betimlemesi, uzun yıllar boyunca Avrupa'da, 'Esrarlı Şark'ın neredeyse tanımı gibi olmuştu. Büyükelçi, Sultan I. Ahmed'e bağlılığını bildirmek için gelmişti Saray'a; La Croix da gözlemlerini şöyle aktarmıştı: "Salatalar zeytin, kapari, bayırturpu, pancar, yeşil sarımsak, hıyar, gül yaprakları ya da mevsime göre başka her tür malzemeden yapılıyor. Etlar 'martaban' adı verilen toprak lengerler içinde getiriliyor.

Bunların içi kızartılmış, parçalara ayrılmış kuzu ve piliçlerle; tereyağı ve soğanla yahnisi yapılmış koyunla; tavada kızartılıp krema, şeker ve gülsuyu ile fırına verilmiş güvercinlerle dolu. (Benzer bir lezzet Anadolu mutfağında Terkihi Çeşiddiye adıyla yaşamaya çalışıyor).

Sonra kızartılmış ve jöleli balıklar, kefaller, levrekler, barbunlar, kalkanlar geliyor. Piliçler ise içi pirinç ve soğanla doldurulup yumurta ile karıştırılan kendi suları içinde, üstüne tarçın dökülerek sunuluyor. Köfteler soğan, pirinç, kıyma karışımından oluşuyor ve ceviz ya da ebegümeci yapraklarına sarılıyor. Kaz ciğerleri kıyıldıktan sonra yumurta, maydanoz, badem, soğan, tarçın, karanfil tanesi ile karıştırılıp üstüne kırmızı soğan sosu dökülmüş halde; börekler içinde koyun eti veya kızartılmış güvercin palazları ile getiriliyor. Hepsinin yanında bademli, kuşüzümlü ve çamfistıklı pirinç pilavı oluyor. Çorbalar taze ya da kuru bezelye püresi ve tavuk suyu ile ya da çok ince kıyılmış her türlü otlarla yapılıyor. Ekmek yerine ince uzun kesilip tereyağında kızartılmış yumurtalı ekmek dilimleri kullanılıyor. Sonra hafif bir ara yemek geliyor ki bu, besi horozu beyaz eti, şeker, süt, pirinç unu, amber ve misk ile yapılan bir tür muhallebidir (tavukgöğsü olmalı). Bir başka çeşidi de süt, nişasta, şeker, misk ve amberle kaynatılmış hurmalardan yapılıyor."

Evrensel bir imparatorluk başkenti...

Yemeklerde kullanılan malzemeye bakınca, İstanbul'un gerçekten de evrensel bir imparatorluk başkenti olduğu ortaya çıkar. Tavuk suyuna çorba Anadolu'nun doğusuna, yeşil sebzeler batısına aittir. Yumurta ve limonla yapılan soslar ise Antik Çağ Helenlerinden bu yana yapılan balık sosudur (Afgolemono). Zeytin, kapari, bayırturpu, pancar, yeşil sarımsak, hıyar, gül yaprakları ile yapılan salatalar da Anadolu'dan Boğaziçi'ne taşınmış lezzetlerdir. Koyun etli börekler, Türklerin en eski alışkanlığıdır; güvercin palazı ise o zamanlar Kapadokya yöresinin ünlü yemeğidir. Reçel ve komposto çeşitlerine önce İran'da rastlıyoruz, daha sonra da Bizans'ta... Özel soslarla servis edilen balık kızartması ise İyonya'ya kadar uzanır. Kaz ciğerini Roma ve Bizans imparatorları bayılarak yiyorlarmış; Osmanlı için içine baharatları katmış. Tereyağlı ve soğanlı koyun yahnisi ise Türklerin Orta Asya'dan getirdiği yemeklerden biri... Bademli, kuşüzümlü,

çamfistıklı pirinç pilavına benzeyen, ama bulgurdan yapılan bir pilavı antik Bergama krallarının bile yediği biliniyor. Osmanlı padişahlarının ve konuklarının ne eksiği var? Kaldı ki çamfistığının en güzeli de Bergama'daki Zeus'a adanmış ormanlarda o zamandan beri hâlâ yetişiyor. Ayvalık'tan İstanbul'a doğru kalkan teknelerin çoğu zeytinyağı taşırdı; ama her yıl bir-iki gemi Kozak çamfistığı da götürürdü payitahta...

Badem sütüyle yapılmış muhallebi, Ortaçağ'dan beri Avrupa'nın tüm mutfaklarında olduğu gibi İstanbul'da da yaygındı. Şimdi, 'İstanbul Mutfağı' diye özetleyebileceğimiz bu büyük yemek kültürünün ülke coğrafyamızın ulusal mirası olduğuna itiraz edenimiz çıkar mı?

Geçenlerde Ahmet Örs üstadın söylediklerini sizlerle de paylaşmak isterim: "Türk mutfağında bir sos 'meyane' olarak geçer. Bu ad, ne soylu bir kişinin adıdır, ne de asilzade bir gelinin maiyetine mal edilebilir. Meyane tereyağı, süt ve unun bulunduğu çiftçi evlerindeki mütevazı yöre yemeklerini bile, XIV. Louis'nin saray mutfağı ile yarışabilecek düzeye getirir ve lezzetleri soylulaştırır. En sıradan sebzelerden sakız kabağı bile, üzerine bol yumurtalı bir meyanedökülüp fırınlandığında, insana parmaklarını yedirtir. Közlenmiş patlıcana katıldığında ise hünkârın bile hoşuna gitmiş ki adına 'Hünkârbeğendi' denmiştir. Ciddi kaynaklar bu sosun 'Bechamel' ya da 'Balsamella'dan çok daha önce Doğu'dan gelmiş olabileceğini söylüyor. Acaba İtalyan Medici Ailesi'nin aşçısı, bunu Osmanlı'daki bir meslektaşından öğrenmiş ve 'meyane' adı onun için bir şey ifade etmediği için, 'balsamella' olarak ismini değiştirmiş olamaz mı? İtiraf edeyim ki, meyanenin 'bechamel' ya da 'balsamella'dan daha eski olabileceği düşüncesi, bana en az onlar kadar inandırıcı geliyor."



Kaynak: Food in Life - Nedim Atilla

Sardunya Catering, sektörü ileriye taşıyor

Toplu yemek sektörünün lider firmalarından Sardunya Catering, gıda üretimi ve hizmeti alanında yoluna hız kesmeden devam ediyor.



Ülkemizde catering sektörünün genel durumunu, Sardunya'yı ve firmanın gelecekteki hedeflerini Sardunya Kalite Yönetim Direktörü Filis Gergerli'den dinledik.

Günden güne gelişim gösteren ve sürekli yenilenen yeme içme sektörünün kilit noktalarından olan toplu yemek hizmeti tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'de de gelişimini sürdürüyor. Özellikle çalışan kesimin yoğun olduğu İstanbul ve Ankara'da her sektörden birçok firma bu hizmetten yararlanıyor. Sardunya Catering, yemek üretimi ve hizmeti konusunda bu alanda ilk sıralarda yer alıyor. Ticari faaliyetine 1976 yılında başlayan Sardunya yaklaşık 850 iş yerinde, günde 110 bin kişiye yemek ve hizmeti veriyor. Toplu yemek dışında, tüm et tedariklerine de yanıt veren Beslem Et Entegre, restoran-büfe, otel vb. toplu beslenme kurumlarına lojistik dağıtım sağlayan Kupa Gıda,

Sardunya Fındıklı adında bir restoran, Gayrettepe'de Bosphorus isimli hem bira üretimi hem servis yapılan bir Pub, Tüyap sergi alanında yer alan tüm kafeterya ve restoranların işletmeciliği, Sardunya Ziyafet-ikram adında organizasyonlar yapan bir firmayla da çalışmalarını sürdürüyor. Ülkemizde catering sektörünün genel durumunu, Sardunya'yı ve firmanın gelecekteki hedeflerini Sardunya Kalite Yönetim Direktörü Filis Gergerli'den dinledik.

Firmanızın geçmişinden, kuruluşundan kısaca bahseder misiniz?

Sardunya, 1976 yılında Etilerde restorancılıkla faaliyete başlamış. Toplu beslenmede profesyonel yolculuğumuz 1994 yıllarında daha netleşmiş. Bugün gelinen noktada ise 2500 kişi ile 850 müşteri noktasında toplam 110.000 kişi/gün hizmet veriyoruz. 2008 yılında yerinde üretimlerimizi beş yılığımıza ISS Catering'e devrettik. Bu satış anlaşması gereği ISS Catering 5 yıl Sardunya Hazır yemek adını kullanabilecekti ve bu süre zarfında onlar yerinde biz sadece taşıma yemek olarak yolumuza devam edecek idik. Bu anlaşmaya bağlı kalarak biz de

Sardunya Gıda Mutfak olarak yolumuza devam ettik. 2013 Mayıs ayında bu anlaşma tamamen bitti. Artık her iki alanda da yolumuza devam ediyoruz. Taşıma hizmetimizi Hadımköy, Ümraniye ve Ankara'da bulunan üç ana mutfakta gerçekleşen üretimlerle sağlamaktayız.

Sektöre ya da firmanıza getirdiğiniz yenilikler var mı?

Olmaz mı bir dolu yenilik giriyor hayatınıza... Lezzet ve hizmet anlamında yenilikler için AR-GE birimimiz çok yoğun çalışmalar yapıyor. Bu çalışmaların sonucunda gerek animasyonlarda gerekse günlük menü akışında yenilikleri yansıtıyorsunuz müşterinize. Balık kokoreç, Sokak lezzetleri, Makarna köşeleri vb. Bunun yanında kalite yönetim sisteminin uygulanmasında yaşadıklarınız, verileri önünüze koyup baktığınızda gördüğünüz sonuçlarla; AR-GE çalışmaları, dünya da neler oluyor ve Türkiye realitesinde neler yapılabilir çalışmalarını değerlendiriyor ve sonuçlarını işinize yansıtıyorsunuz. Biz aslında insan gücüne dayalı bir sektörüz. Ancak Hadımköy Merkez

Mutfagımızda günde 65 bin, Ümraniye Merkez Mutfagımızda günde 30 bin kişiye yemek çıkarıyor olmak sizi daha çok teknoloji ile buluşturuyor. Buna paralel sektörde olmayan daha önce hiç kullanılmamış ekipmanlar girdi hayatımıza; örneğin, tatlı dolum makinesi, sebze doğrama makinesi, 5000 kişilik yemeği tek kazanda pişirebildiğimiz buharlı yemek kazanları, döner fırınlar, özel mikserler vb. Bu gelişmeler hem gıda güvenliğimiz hem yemek lezzetimiz açısından fark yarattı. Ayrıca süreçleri çok kısaltarak verimliliğimizi artırmış oldu.

Hangi kurumlara hizmet veriyorsunuz?

Okullar, plazalar, alışveriş merkezlerinde çalışan personel, oteller, bankalar, fabrikalar... aklınıza gelebilecek tüm iş alanlarında varız. Örneğin, hemen hemen tüm bankalar müşteri portföyümüzde bulunuyor. Aynı şekilde ilaç firmalarının genel müdürlükleri ve fabrikaları yine bizim müşteri grubumuzda. Bu ve benzer firmaların hem üretim tesislerine, hem genel müdürlüklerine hizmet verir durumdayız.

Farklı kurumlara hizmet şekline göre sizde şirket yapınızda organize oluyor musunuz?

Tabii ki müşterilerin beklentileri çerçevesinde hizmet şeklimiz değişebiliyor. Bu müşterinin talepleri çerçevesinde ve bizim deneyimimizi müşteriye taşımamızla, beklentileri doğru algılamamızla çok ilişkili.

Bazı firmaların personeline sunduğu bir hizmet şekli var ve bu yolda yürümek istiyorlar. O zaman biz onlara entegre oluyoruz. Hizmetimiz esnasında da talepler ortaya çıkabiliyor veya biz bakıyoruz ki bu profil müşteride uyguladığımız metodu revize edersek daha iyi sonuçlar yakalayacağız bu durumda müşterimize bu öneriyi biz yapıyoruz.

Hangi firmada yerinde hangi firmada taşıma hizmeti vereceğinize Sardunya olarak karar verdiğiniz durumlar oluyor mu?

Bu daha ziyade müşteri talebi ve işletme mutfagının ve alt yapısına göre değişiyor. Yoksa sektör olarak ayrılmıyor. Havalandırmasından tutun da, ocağına, mutfak alanına kadar oradaki imkanlar neye müsaitse müşterimizle

bu çerçevede görüşüyoruz ve mutabık kaldığımız modeli veya alansal iyileşmeyi gerçekleştiriyoruz.

Ürün temininden, ortaya çıkan ürünlerin kurumlara sunulmasına kadar olan süreci anlatabilir misiniz? Nasıl bir döngü işliyor?

Bir yemeğin yolculuğu satınalma aşamasında başlıyor. Felsefemiz "güvenli ve kaliteli hammadde ile kaliteli yemek üretebilirsiniz". Dolayısı ile satınalma bu felsefeye göre şekillendirilmiştir. Satın alma sürecimizi bu nedenle 3 bacadaki yönetiyoruz. Satınalma departmanı firmanın bizim kapasitemize ve beklentilerimize yanıt verip vermediğinin ilk değerlendirmesini yaptığı firmaları AR-GE departmanına ürün demo çalışmasına yönlendirir. Burada yapılan AR-GE çalışması onaylanırsa Kalite departmanı işi gıda güvenliği boyutunda ele alır.

İlk olarak yasal prosedürlere uyum, ardından Sardunya spketleri çerçevesinde değerlendirme yapılır. Denetim, analiz süreci devreye girer. Her şey tamamsa firmayı tedarikçi listemize alıyoruz. Ürün gelmeye başladığında özellikle temel hammaddelerde analizler veya denetimlerle izlemeler devam etmekte. Örneğin tavuğun raf ömrü 9 gündür ama bizim için 2 gün. Tedarikçimize bu ve benzer standartlarınızı bildiriyor ona göre alım yapıyoruz. "belirlenen ürün niteliklerine uygun gelmiş mi" sorusunun doğrulamasını yaptığımız basamak mutfaklarımızdaki hammadde kabul basamağıdır. Bu konuda eğitilmiş yönetici veya depo çalışanlarımız Sardunya mutfaklarına her gelen üründe duysal, etiket, ambalaj vb. kontrolleri yaparak kabul / red kararını verir.

Üretim planları çerçevesinde tüm üretimlerimiz günlük gerçekleşmektedir. Zeytinyağlı, tatlı gibi soğutma gerektiren ürünler akşamüzeri pişme işlemi tamamlanmış ve soğutmaya alınmıştır. Ancak tüm sıcak yemeklerin sabah ön hazırlıkları yapılır tüm pişirme işlemlerimiz ise gece gerçekleşmektedir. Gece yemekler piştikçe sevkiyat için porsiyonlanır ve sıcak tutma ünitelerine alınır. Sabah 7 itibarıyla İstanbul trafiği ile mücadele eden dağıtım sürecimiz gerçekleşir.

Müşterimizin tabağına varıncaya kadar tüm süreçlerimiz, tüm mutfaklarımız-

da Sardunya da uygulanmakta olan 5 yönetim sistemince belirlenen talimat ve prosedürler çerçevesinde yürütülür. Sistemlerin uygulama sonuçları kritik noktalarda kayıt ile izlenir. Yöneticilerimiz bölüm şeflerimiz ve Hijyen kalite ekibimiz süreçleri izleme ve personeli yönlendirme sorumluluğunda izlerler.

Mevcut ve ileriye yönelik hedefleriniz nelerdir?

"Sardunya markasını geleceğe gururla taşımak" ve "sektör kalite liderliğimizi devam ettirmek". Çünkü sektörün öncü firmasıyız. Biz bir ürünü alırsak, o tedarikçi firmanın sektörümüzdeki diğer kurumlar tarafından da rahatlıkla tercih edildiğini görüyoruz. İşte bizim bu misyonumuzu ve önderliğimizi isimimize yakışır şekilde yönetebilmemiz gerekiyor. Tabi bunun yanında ticari bir hedef olarak büyüme, özellikle yeniden başladığımız yerinde üretim işleriyle büyüme hedefimiz var. Zaten, aynı zamanda bu iki hedef; birbirine ilişkili, birbirini tetikleyen hedefler.

Ülkemizdeki catering sektörünün genel durumunu nasıl değerlendirirsiniz?

Tüm iş kollarındaki dalgalanmalardan etkilenildiği için oldukça zor bir sektörde çalışıyoruz. Hayat bir anda terse dönebiliyor. Tüm sektörlerdeki krizler bir anda sizin kriziniz oluyor. Çünkü paydaşsınız. Ya tedarikçiniz veya müşteriniz bu alanda yer alıyor.

Sektörün başka zorlukları yok mu?

Bunun yanında eğitimli personel istihdamı, değişen dünya ile değişen beklentiler ve hatta İstanbul trafiği vb. Bizim kulvarımızda rakiplerimiz maa- lesef her geçen gün azalıyor. Aslında çok ihtiyaç duyulan bir iş yapıyoruz. İnsanların çoğu dışarıda yemek yiyor. Evlerde kahvaltı yapma alışkanlığı da bitti. Son dönemlerde yoğun bir şekilde kahvaltı da hizmetimize dahil oldu. Akşam yemekleri de aynı şekilde. Öyle büyük sofralar, çeşit çeşit yemek sunma dönemi artık yok. Bu nedenle de güvenlik, hijyen, kaliteli hizmet, lezzet anlamında bize çok iş düşüyor. Çünkü yemek yalnızca fizyolojik bir ihtiyaç değil ayrıca psikolojik de bir ihtiyaç. Maneviyata da hizmet ediyoruz.

Bu röportaj Ekşper Dergisi'nin Aralık 2013 sayısında yayınlanmıştır.

16 Ekim Dünya Gıda Günü

Güvenilir Gıda, Sağlıklı İnsan

Birleşmiş Milletler Gıda ve Tarım Örgütü (FAO) 16 Ekim'i **Dünya Gıda Günü** olarak kabul etmiş ve her ülkede her yıl sağlıklı beslenmenin ve israfı önlemenin önemini dile getiren etkinlikler düzenlenmektedir.



- Dünyada 7 milyar kişinin yaşadığı, 2050'de bu rakamın 9 milyara çıkacağı,
- Dünyada tüketilmesi gereken gıdanın 2,3 kat fazlası tüketildiği halde, dağılımdaki dengesizlik nedeniyle 1,5 milyar insanın aşırı kilolu, bunların 500 bininin obez olduğu, 870 milyon insanın ise açlık sınırında yaşadığı,
- Dünyada yılda 10 milyon kişinin açlık ve yetersiz beslenme nedeniyle hayatını kaybettiği,
- Her 4 çocuktan birinin yetersiz beslenme ve açlık nedeniyle iyi gelişemeyerek ileriki süreçlerde hastalıklara

maruz kaldığı, uzmanlar tarafından söylenmektedir.

Uzmanlar çözüm için ise ; Yaşam alışkanlıklarının, yeme-içme kültürünün gözden geçirilmesi, dünya kaynaklarının herkesin ortak kaynağı olduğunun unutulmaması gerektiği önemle vurgulamaktadır.

Sağlıklı Beslen, İsrafı Önle!

19-22 Eylül tarihlerinde ISAF Fuarına ziyarette bulunduk



ISAF Fuarı kapsamında düzenlenen, Türkiye'de Güvenlik (Security) ve Emniyet (Safety) sektörlerini bir araya getiren tek konferans olan Security&Safety Konferansı, 19-20-21 Eylül tarihlerinde, sektörün önemli temsilcilerini bir araya getirdi. Ayrıca sektörle ilgili kamu kurum ve kuruluşların yöneticilerini, konular ile ilgili akademisyenleri, sivil toplum kuruluşlarını ve bu alanlarda çalışan tüm profesyonelleri ikinci kez bir araya getirdi. Yerli katılımcıların dışında, yurtdışında Güvenlik, Yangın, İş Sağlığı Güvenliği, Bilgi Güvenliği ve Akıllı Binalar alanlarında faaliyet gösteren 100'den fazla firma da ürettikleri ürünleri ISAF Fuarı'nda sergiledi. Fuarın iki önemli başlığından biri olan İş Güvenliği kısmında Çalışma Sosyal Güvenlik Bakanlığı yaptığı bilgilendirme ile İş Güvenliği Uzmanlarını tekrar bu önemli etkinlikte bir araya geldi.



YENİ YILNIZ KUTLU OLSUN

SARDUNYA

www.sardunya.com



15 Ekim

Dünya El Yıkama Günü

“Sağlık için Suya Sabuna Dokunun”

Birleşmiş Milletler Çocuklara Yardım Fonu (UNICEF), 15 Ekim tarihini “Dünya El Yıkama Günü” adı altında, ulusal bir kutlama etkinliği olarak benimsemiştir. Amaç, bunun yalnızca bir günle sınırlı kalmaması, sabunla el yıkamanın yıl boyunca sürekli özendirilmesidir.

İlki 2008 yılında kutlanan bu yıl da altıncı kez kutlanacak “Dünya El Yıkama Günü”nde, çocukların hijyen konusunda bilgilendirilmesi hedefleniyor. Uzmanlara göre Dünya genelinde her yıl bulaşıcı hastalık yüzünden ölen bir milyon çocuğun hayatının, sadece ellerin düzenli olarak yıkanmasıyla kurtarılması mümkündür.

SARDUNYA olarak hem evde hem işyerimizde, mutfaklarımızda el yıkamanın önemini tekrar hatırlayalım ve unutmayalım ki TEMİZ ELLER YAŞAM KURTARIR!



Bu sene 12.'si düzenlenen “Gecce Mekan Oscarları” Ödül töreninde grubumuzun en genç üyesi **Bosphorus Brewing Company** En Yaratıcı Mekan Oscar'ını aldı.

1.yılını bu güzel ödülle taçlandıran **Bosphorus Brewing Company'nin** bu başarısını kutlarız.

SARDUNYA
www.sardunya.com

Depreme karşı güvenli yaşam gönüllüsü olduk

İstanbul İl Afet ve Acil Müdürlüğü koordinasyonunda, toplumsal yaşam kalitesinin yükseltilmesi için Güvenli Yaşam eğitimleri düzenlenmektedir.

İstanbul'da yaşayan bireyler olarak deprem ve benzeri afetlerin bize ve sevdiklerimize zarar vermesini engellemek, doğal ve teknolojik tehlikelerin kurumumuza ve mesai arkadaşlarımıza zarar vermesini engellemek ve iş sürekliliğini sağlamak için kurumumuzda, Güvenli Yaşam Eğitimlerinden Güvenli Yaşam 1 ve Güvenli Yaşam 2 eğitimlerinin alınmasını sağladık. Yaklaşık 100 kişi ile toplam 5 saat boyunca Güvenli Yaşam Kültürü, depremden sonraki ilk 72 saat, Afet Sırasında Doğru Davranış Şekilleri, Aile Afet Planı, Afet Sonrası Barınma, Gıda, Su Gibi Yaşamsal İhtiyaçlarımızı Karşılama Yöntemleri, Yangın Önleme, Genel İlk Yardım, Afet Sonrası Aile Üyelerinin Güvenliği gibi konularda uzmanlar tarafından videolar, görüntüler eşliğinde bilgiler verildi. Toplumsal güç birliği oluşturarak sorunun değil çözümün bir parçası olması ve yaşam çevresine duyarlı olma alışkanlıklarını kazanabilmesi için yürütülen çalışma ile Güvenli Yaşam Gönüllüsü olduğumuzu paylaşmak isteriz.



Eskişehir Tepebaşı Belediyesi ile yürüttüğümüz eğitimlerimiz devam ediyor

2010 yılında beri Eskişehir Tepebaşı Belediyesi Çevre Koruma ve Kontrol Müdürlüğü tarafından Mavi Bayrak projesi kapsamında (hijyen ve sanitasyon uygulamalarının uygulandığı gıda işletmeleri) düzenlenen organizasyonlarda gönüllü eğitimci olarak yer almaktayız.

Eskişehir'de bu sene Mavi Bayrak kapsamında olmayan firmaların da katılımı ile **'Toplam Kalite Yönetimi, Gıda Güvenliği, Hijyen ve Müşteri Memnuniyeti'** konulu genel bilinçlendirme eğitimi gerçekleştirilmiştir.

Toplam Kalite Yönetimine olan inancımızın bir başka göstergesi olan bu faaliyetlerimiz sayesinde topluma bilinçli - bilgili üretici ve tüketiciler kazandırdığımıza inanmaktayız.



2013 Yılı 21. İnsan Yönetimi Kongresinden izlenimler

Peryön tarafından 21'si düzenlenen İnsan Yönetimi Kongresi 04-06 Kasım 2013 tarihinde Lütfi Kırdar Kongre ve Sergi Sarayı'nda gerçekleştirildi.

Peryön 21. İnsan Kaynakları Kongresi Avrupa'nın en büyük kongresi olma özelliğine sahip. Kongre bu yılda oldukça dolu bir programla geçti. 50'ye yakın oturumda, 2 binin üzerinde profesyoneli bir araya getirdi. Oturumlarda sektörlerinde en iyi olan şirketlerin yöneticileri, kongreye katılan profesyonellere, yer aldıkları şirketlerin vizyonlarını, pratiklerini ve yaşadıkları süreçlerde üstlendikleri rolleri paylaşarak, deneyimlerini aktardılar. Bu anlamda kongre katılımcılarına dünyadaki son trendleri öğrenmek, vizyonunu genişletmek, küresel deneyimleri ve pratikleri görmek açısından bulunmaz bir fırsatlar sağladı. Kongre'nin ana teması; insan ve insana saygıydı. Peryön, kongreye girişte bizlere bu duyguyu hissettirmeyi başardı. Özel ve değerli olduğumuzu hissettirdi. Salona girişler kırmızı halı üzerinde sahnenin önünden geçerek gerçekleşti. İlk defa izleyiciler kongre sahnesinden yerlerine geçtiler. Patlayan flaşlar, gülümseyen yüzler muhteşimdi. Herkes önemli, herkes değerli, mesajını İnsan Kaynakları yöneticilerine ve temsil ettikleri şirketlere hissettirmeyi başardılar.

1. gün çalıştay ile 2.gün ve 3. günde ise oturumlarla geçti. Ele alınan konular ve oturumları şöyle özetleyebilirim. İstihdamda Kadın Erkek Eşitliği, Cesur Ol ve Kararlı Ol, Zincirlerini Kır, Organizasyonel Enerjiyi Arttıran Liderlik, Motivasyonu Zirveye Taşımak, Değer Yaratan Strateji, Dönüştürücü İK, Fark Yaratanlar, İK'yı Ölç Yönet, Toplumumuzu Tanıyor muyuz, Koçluk ve İkilemleri, Peryön İnsan Yönetimi Ödülleri bunlardan bazıları. Konuşmaların hepsi birbirinden güzeldi. Ancak ben sizlerle bir tanesini paylaşıyorum. Konuşmacı Jim Lawless, bugünlerde Avrupa'daki ilham verici ve en ünlü konuşmacılardan birisi. Kendisi iş değişimi ve kişisel gelişim konusunda uzman. Cesur ve Kararlı Ol, Zincirlerini Kır başlıklı sunumunda dinleyenlere keyifli dakikalar yaşattı. Jim Lawless içimizdeki korkulardan, bizi nasıl engellediklerinden bahsetti.



Korkularımızı birer kaplana benzeter; bizi adım atmaktan alıkoyan içimizdeki kaplanı nasıl yöneteceğimiz ve yeneceğimiz konusunda motivasyonlarımızı tavan yaptırın bir konuşma yaptı. Kendi kaplanını yenmek için yaşadığı deneyimlerden örnekler verdi. Bunlardan bir tanesi, hayatında hiç ata binmemiş olmasına ve bir jokeye göre fazla kilolu olmasına rağmen, bir yıl içinde jokey olmak için girdiği iddiayı nasıl kazandığını anlattı. Jim Lawless'in 10 vazgeçilmez kuralını paylaşıyorum.

- Cesur olun, zaman kısıtlı, harekete geçin.
 - Hayatınıza dair zihninizde yer alan kurallarınızı yeniden yazın.
 - Varmak istediğiniz noktaya yönünüzü çevirin.
 - Korkularınızın size engel olmasına izin vermeyin.
 - Açık olun ve çevrenizden yardım istemekten çekinmeyin.
 - İnanıldığını şeylerde direnin.
 - Her gün sizi korkutan bir şeyin üstüne gidin, adrenalin hissedin.
 - Zamanınızı değişim yaratmak için kullanın ve kontrol edin.
 - Kendinize disiplinler, temel prensipler, yetkinlikler oluşturun ve uygulayın.
 - Asla pes etmeyin, vazgeçmeyin.
- Bu oturumun dışında en keyifli geliş-

melerden birisi hakkında da sizi bilgilendirmek istiyorum. Sardunya olarak bu sene kongrede sergi alanında da katılımcı firma olarak yer aldık. Standımız mini mutfak konsepti tarzında hazırlandı. Katılımcılar tarafından büyük ilgi gördü.



Operasyonun Dünyası 2



"Farklı müşteri kitleleri, farklı mutfaklar, farklı beklentiler, farklı talepler olması, aslında heyecanımızın hep devam etmesini sağlıyor."

nin ardından Kalite Güvence Şefliğine terfi ettim. Bu süreç içerisinde iç ve dış kaynaklı yoğun eğitimler aldım. Kalite Güvence Departmanında 4 yıl görev aldıktan sonra, işin diğer üretim/müşteri memnuniyeti ayağı olan operasyona geçme arzusunda idim. 2002 yılında Bölge Müdür yardımcısı görevi ile Hadımköy merkez mutfağımızın tüm süreçlerinden sorumlu yönetici olarak operasyondaki ilk görevime başladım. 2005 yılında Bölge Müdürlüğüne, 2008'de ise, Operasyon Direktörlüğüne terfi ettim. Direktörlüğe terfi ettiğimde, Hadımköy Merkez mutfak yönetimi ile birlikte taşıma projelerinden de sorumlu yönetici olarak sorumluluk alanım genişlemişti. 2012 yılında ise, İcra Kurulu Üyeliğine terfi ettim. Bu arada, 2010 yılında fırsat bulup evlendim. 15 yılın nasıl geçtiğini inanmıyorum. Tüm ekibimiz ile birlikte yoğun bir çalışma temposu içerisinde geçti. Kalite politikamız çerçevesinde işimi severek/özveri ile yapmanın getirdiği iş sonuçları beni ve ekibimi son derece mutlu ve motive etmiştir. Üst yönetimimizin vizyon/misyonu bizlere şevk verdi. Bu süreçte, üst yönetimimizin/şirketimizin hedefleri ile paralel, gerçekleştirdiğimiz büyüme ile sistemimizi sürekli revize ederek, departmanlarımız ile kordineli, 18 kişiden oluşan yönetim ekibimizle 60.000 /günde (Hadımköy) yemek adedi ile 500 adet projede hizmet vermekteyiz.

Bir operasyonun hikayesini anlatır mısınız?

Operasyon oldukça geniş bir sorumluluk içeriyor. Bir operasyoncudan (Proje Yöneticisi, Bölge Müdürü, Bölge Müdür Yardımcısı, Direktör tüm seviyede) beklentimiz; öncelikle müşteri taleplerini anlamak, projelerini programları çerçevesinde periyodik olarak ziyaret ederek memnuniyetin sohbete yapma/izlemek, menü, mutfak hijyeni, yemek sunumu, yemek kalitesi, memnuniyet anketleri, bütçe/maliyet kontrollerini yaparak, gerekli aksiyonları almaktır. Personelini/ekibini iyi yöneterek güler yüz ile en iyi yemek servisinin verilmesini sağlayarak müşterileri/tüketicileri memnun etmektir. Operasyoncu arkadaşlarımızdan sahada işin başında olmasını bekleriz. Bizim için 2 saate sığan bir yemek servisi

(12.00-14.00) son derece önemlidir. Tüm ofis çalışmaları yemek servisi tamamen bittikten saatten sonra yapılır ve de raporlanır.

Sonrasında yaşadığınız duyguları paylaşır mısınız?

Operasyon gün içerisinde yemek saatine kadar oldukça yoğun ve de stresli olmakla birlikte, keyifli geçiyor. Zaman o arada çok hızlı akıyor bizler için. Farklı müşteri kitleleri, farklı mutfaklar, farklı beklentiler, farklı talepler olması, aslında heyecanımızın hep devam etmesini sağlıyor. Değişkenlikler bizi motive ediyor. Müşterilerimizin beklentilerine cevap verebilmek, anket sonuçlarındaki başarı, departman denetimlerindeki sonuçlar operasyoncu arkadaşlarımızı hatta mutfak personelimizi son derece mutlu ediyor. Yemeğin hazırlanmasına kadar geçen süreçteki yoğun çalışma /stres servisi sonrasındaki minik bir teşekkür operasyoncu arkadaşlarımızı motive etmeye yetiyor.

Sardunya'da yeni başlayanlara neler söylemek istersiniz?

İletişim kalitesi, bizim işimizin her aşamasında çok önem taşıyor, personel, müşteri, üst yönetim, ilgili departmanlar ile her alanda sürekli iletişim olma-

sı nedeni ile, iletişim hızımızla paralel işimizdeki başarıyı etkileyen önemli bir kriterdir. Bu nedenle, operasyoncu arkadaşlarımızda bu özelliğe dikkat etmekteyiz.

Sardunyaya yeni başlayan yönetici adayı arkadaşlarımız da öncelikle kuvvetli iletişim, güler yüz, işini sevmeye, özverili çalışma temposuna ayak uydurabilme, problem çözebilme yeteneği ararız. Yeni arkadaşlarımızın operasyonda başarılı olabilmeleri ve kariyer hedefleri için önce mutfak öğrenmelerini bekleriz. Beyaz önlük ve boneleri ile, personel ile birlikte, mutfak her bölümünde bulaşık yıkama, yemek pişirme, yemek du-yusalı yapma, mutfak hijyeni, sunum teknikleri, depolama vb. tüm alanlarda birebir çalışarak işin içerisine girmesini bekleriz. Bulaşık makinasını/deterjanını tanımayan bir yöneticinin personeli iyi yönetmesini bekleyemeyiz. Mutfak personeli anlaması /dinlemesi son derece önemli. İyi bir ekip olmanın yolu buradan geçiyor. Eğitimleri sevmesi ve kendini yetiştirme isteği paralelinde desteklendiğinde başarı kendiliğinden geliyor zaten. Tüm oryantasyon sürecindeki eğitimlerimiz ve performans değerlendirmelerimizde bu yönde yapılır. Bu bakış açımız ve operasyon farkımız

ile, siz müşterilerimizin memnuniyetini sağlayabilmek adına, üretim kalitemizi arttırabilmek adına AR-GE çalışmaları, iletişim kalitemizdeki farklılık ve de kalifiye personelimiz, yönetici kadromuz ile güler yüzlü hizmetimizle, yemeğimize de bir parça sevgimizi katarak lezzetli yemekler üreterek sektörde hep bir adım önde olmaktır. Başarımızın ve de kalite çitımızın sürekli yükselen bir ivme ile, siz müşterilerimize daha iyi hizmet verebilmek adına birlikte devam etmesi dileği ile...



TEB ve Sardunya ortak amaçta aynı bakış açısı içinde buluştu!

Kalite uygulamalarında başarı ilkelerinden biri, paydaşlarla paylaşım ve ortak bakış açısı yaratmaktır. Bu kapsamda Sardunya olarak paydaşlarımızla, tedarikçilerimizle ve müşterilerimizle zaman zaman bilgi paylaşım oturumları gerçekleştirmekteyiz.

Bu kapsamda gerçekleştirdiğimiz çalışmaların birini de TEB ile yaptık. TEB ve Sardunya yöneticileri, mutfak görevlilerinin bir arada katıldığı "Gıda Güvenliği" konulu eğitim 16 Kasım'da gerçekleşti.

Eğitimde temel teknik bilgiler yanında Gıda Güvenliği zincirine kimler nasıl etki eder, nasıl yönetilir konularının altı çizilmiştir.

Eğitimin amacı; ortak paydada buluşma, aynı yönde yapılan çalışmalarda ortak bakışla yönetimin faydalarını yaşamaktır. Bu amacın gerçekleşeceği kuşkusuzdur.



Sardunya ISO 17020 sistemi belgesine sahip oldu!

ISO 17020; tarafsızlık, adillik, objektif olma ilkeleriyle kurgulanmış uluslararası geçerliliği olan bir denetim sistemidir.

Sardunya kalite, gıda güvenliği yolculuğunda uluslararası bir belgenin sahibi oldu.

Gıda Güvenliği ve Kalite Yönetim Sistemleri kurgulayıp uygulayan Sardunya'nın bu çalışmalarda başarısını bir nedeni de etkili bir izleme sistemine sahip olmasıdır.

Kalite ilkelerinde çok temel bir yaklaşım vardır" ölçemediğiniz şeyi yönetemezsiniz". Biz de bu yaklaşımla; ilk sistemleri kurguladığımız dönemlerde hijyen kalite yönetim departmanımızı kurduk.

O zamanlardaki adıyla hijyen departmanımızın görevi denetim idi ilk başta işletmelerin sadece resmini çekmek amacıyla oluşturulan departmanımıza zaman içinde farklı misyonlarda yükledik. Bugün ki geldiğimiz noktada bu çalışmaların ve kararların etkisi yadsınamaz...

Bugün hijyen departmanımızın gıda güvenliği kapsamında yaptığı denetimler, ISO 17020 sistemi çerçevesinde TÜRKAK tarafından akredite edildi. Türkiye'nin saygın kurumu türkak tarafından akredite olmak ne demek ? Bunun için önce ISO 17020 sistemini kısaca tanıyalım. ISO 17020; tarafsızlık, adillik, objektif olma ilkeleriyle kurgulanmış uluslararası geçerliliği olan bir denetim sistemidir.

17020:2012 muayene kuruluşları akreditasyonu, muayene (denetim) işlemlerini gerçekleştiren kuruluşların ve departmanların uluslararası standartlarda olmasını ve türkak'ın da üyesi olduğu Avrupa Akreditasyon Birliği ve diğer üye ülkelerde muayene kuruluşlarının rapor ve belgelerinin kabul görmeye devamlılığını sağlayan bir standarttır. Bu sayede, Sardunya hijyen kalite yönetim departmanının gerek kendi mutfaklarında, gerekse tedarikçilerinde gerçekleştireceği muayenelere (denetimlere) ait raporların, ülkelerarası tanınırlığı olacaktır. Bu şu demek, Sardunya ekibinin



yaptığı denetim dünyanın neresine giderseniz gidin geçerlidir ve tarafsızdır, adildir, objektiftir ve gizlilik esasları çerçevesinde mevcut yönetmelikler açısından resmi bir huyiyete sahiptir 26-27 eylül tarihlerinde türkak tarafından gerçekleştirilen ziyaret esnasında 17020 kapsamında oluşturulan dokümantasyon ve mutfağımızda gerçekleştirilen hijyen-sanitasyon muayenesi denetlenmiştir.

Denetim sonrasında hijyen kalite departmanı tarafından gerçekleştirilen muayene faaliyetlerinin standardın istediği yeterlilikte ve yetkinlikte gerçekleştirildiği belirtilmiştir. Sürekli gelişim, sürekli iyileşme, sürekli ileri...

Sardunya bünyesinde bulunan hijyen kalite departmanı; 1997 yılından bugüne yemek üretimi ve hizmeti verilen mutfaklarda denetimler gerçekleştirmiştir. Bu denetimler sadece gıda güvenliği kapsamında değil; sardunya'nın sahip olduğu tüm yönetim sistemleri ve işleyişlerini kapsayacak bir denetimden bahsediyoruz. Her gün onlarca denetim yapan ekibimizin tüm mutfaklarımıza tek tek girerek gerçekleştirdiği denetimlerdir. Üstelik habersiz olarak gerçekleştirilmesi; gerçek durumu gözler önüne sermek için en önemli faktördür.

16 yıllık süreç boyunca, tüm bu denetim faaliyetlerinin getirdiği bilgi ve deneyimi artık taçlandırmak istedik. 17020:2012 muayene kuruluşlarına yönelik akreditasyon kapsamında türk akreditasyon kurumu (turkak) tarafından denetime girmek istedik. Yaptığı-

mız denetimlerin denetimi yapılacaktır. Denetleyen departman denetlenecektir, üstelik avrupa akreditasyon birliği üyesi bir kurum tarafından. Türkak denetimi sonucunda başarılı olacağız; işimizi uluslararası standartlarda yaptığımızı, yaptığımız işi ne denli önemseyeceğimizi ve siz değerli tüketicilerimizi ne kadar düşündüğümüzü gösterecektir.

26-27 eylül tarihlerinde 2 türkak denetçisi ve 1 teknik uzman tarafından gerçekleştirilen ziyaret esnasında 17020 kapsamında oluşturulan dokümantasyon ve mutfağımızda gerçekleştirilen hijyen-sanitasyon muayenesi denetlendi.

Denetim sonrasında hijyen kalite departmanı tarafından gerçekleştirilen muayene faaliyetleri standardın istediği yeterlilikte ve yetkinlikte gerçekleştirildiği şeklinde belirtilmiş, bazı konularda eleştirilere yer verilmiştir. İfade edilen eleştirilerin giderilmesi için belirli bir süre tanımlanan departmanımızda alınması gereken aksiyonlar hızla alınmış, düzeltici faaliyetler etkin çalışmalarla gerçekleştirilmektedir. Bizi bu yolculuğumuzda, gerek tavsiyeleri, gerek eleştirileri ile destekleyen tüm iş ortaklarımıza ve siz değerli tüketicilerimize teşekkür eder, bilgilerinizi sunarız.

Hijyen-Kalite Departmanı



Toplam kalite yönetimi bir ortaklıktır. Ortak amaç için unlu mamül tedarikçilerimizle birlikteyiz

Tedarikçi Yönetim Sistemimiz gereği her yıl unlu mamüller tedarikçilerine düzenlemiş olduğumuz eğitim - toplantı organizasyonumuzu bu yıl da gerçekleştirdik. Müşteri memnuniyeti ve sürekli iyileştirme baz alınarak yapılan yıllık çalışmalarımızın sonuçlarının, tedarikçilerimizden beklentilerimizin ve tedarikçilerimizin görüşlerinin paylaşıldığı bu toplantıda aynı zamanda Hijyen eğitiminin temel konuları da işlenmiştir.

Belirli periyotlar ve gerekli görüldüğü durumlarda yapılan denetimlerin sonuçlarının ve yaşanan müşteri şikayetlerinin özellikle vurgulandığı bu toplantılarla firmalara farklı bakış açıları kazandırmayı ve sürekli iyileşmeyi hedeflemekteyiz.

Tedarikçilerimizin iyileşmesi toplam kalitenin önemli süreci olduğundan denetimlerimiz ve eğitimlerimiz devam edecektir.



Beslenme dostu okul projesi



kalori ve besin öğeleri çerçevesinde oluşturulmuş menülerle beslenmesini amaçlıyor.

Projenin özet kriterleri şunlar:

- Beyaz bayrak projesi uygulanıyor mu?
- Doğru menü uygulanıyor mu?
- Güvenli gıdaya ulaşım sağlanıyor mu?
- Güvenli içme suyuna ulaşılabilir mi?

Temel olarak bu çerçevede denetim ve izlemelerin yapılması ve işlemlerin bu çerçevede yürütülmesi gerekiyor.

Okul bu noktalarda denetleniyor ve belli bir baraj puanını geçiyorsa (90 puan) "Beslene Dostu Okul" sertifikası ile sertifikalandırılıyor. Asıl kazanımları ise geleceğe sağlıklı nesiller yetiştirmek oluyor.

Obezite, son yıllarda tüm dünyanın mücadele ettiği bir konu. Her geçen gün özellikle şehirlerde yaşayanlar için risk giderek artıyor. Ülkeler önemli miktarlarda bütçelerini obezite sonucu oluşan hastalıkların tedavisinde kullanıyor.

Ülkemizde de obezite sorunları her geçen gün artmakta. İlgili bakanlıklar bir projeye bilinç geliştirme yolunda önemli bir adım atmıştı.

"Ağaç yaş iken eğilir" atalarımız ne

güzel söylemiş. Her konuda öyle değil mi? Bilinç geliştireceğimiz, ilk tohumların atıldığı yaş ilkökullarımızdır. Öte yandan ilkökullarında yanlış beslenme ile sorunların temeli atılıyor.

Bu iki bilimsel gerçekten hareketle "Beslenme Dostu Okul Projesi" hayata geçirilmiş. Proje Sağlık Bakanlığı ve Milli Eğitim Bakanlığının ortak çalışması.

Okullar bu proje çerçevesinde çocukların yaşları, günlük almaları gereken



Uygulamalı balık eğitimleri



Müşteri memnuniyetinin sürekliliğini sağlamak için yenilenmek ve gelişmek şart. Bu nedenle Ar-Ge Departmanımız menü çeşitliliğini arttırmak için yoğun mesai yapmakta. Yapılan bu çalışmaların sonuncusu ise Yeni Balık Yemekleri projesi. İstanbul ve Ankara'da görev alan ustalarımızla Ar-Ge Departmanı yıllık çalışma sonuçlarını Executive Chef Ahmet

SEZGİN liderliğinde paylaştık. Master menüye dahil edilen Yeni Balık Yemekleri uygulamalı olarak ve püf noktaları ile birlikte katılımcı ustalarımıza aktarıldı. Yeni Balık Yemekleri'nin menüye uygun tasarlanması ve daha sonrasında şirket geneline yayılması sürecini uygulamalı eğitimlerle böylelikle tamamlamış olduk.

Diversey ile bulaşık yıkama eğitimleri



Sağlıklı yemek yapmak ve sunmanın en önemli detaylarından birisi de, aslında pek göz önünde olmayan temizlik işlem basamağıdır. Deterjanlar hayatımızı kolaylaştıran vazgeçilmez temizlik araçlarıdır. Doğru temizlik için ise kirleri çok iyi tanımak gerekiyor. Kire uygun doğru temizleme yönteminin, doğru deterjanın, doğru miktarın bilinmesi ise sağlıklı temizlik için şarttır. 09 Kasım'da çözüm ortağımız Diversey firması ile birlikte 'Genel Temizlik ve Kimyasallar' konulu eğitimi gerçekleştirdik. Diversey' in tecrübeli Eğitmeni Orkun ATEŞOK' un sunumu ile gerçekleştirilen eğitimde temizliğin detayları; hijyen, sarfiyat, işgücü ve çevreye olan etkileri ile birlikte ele alındı.

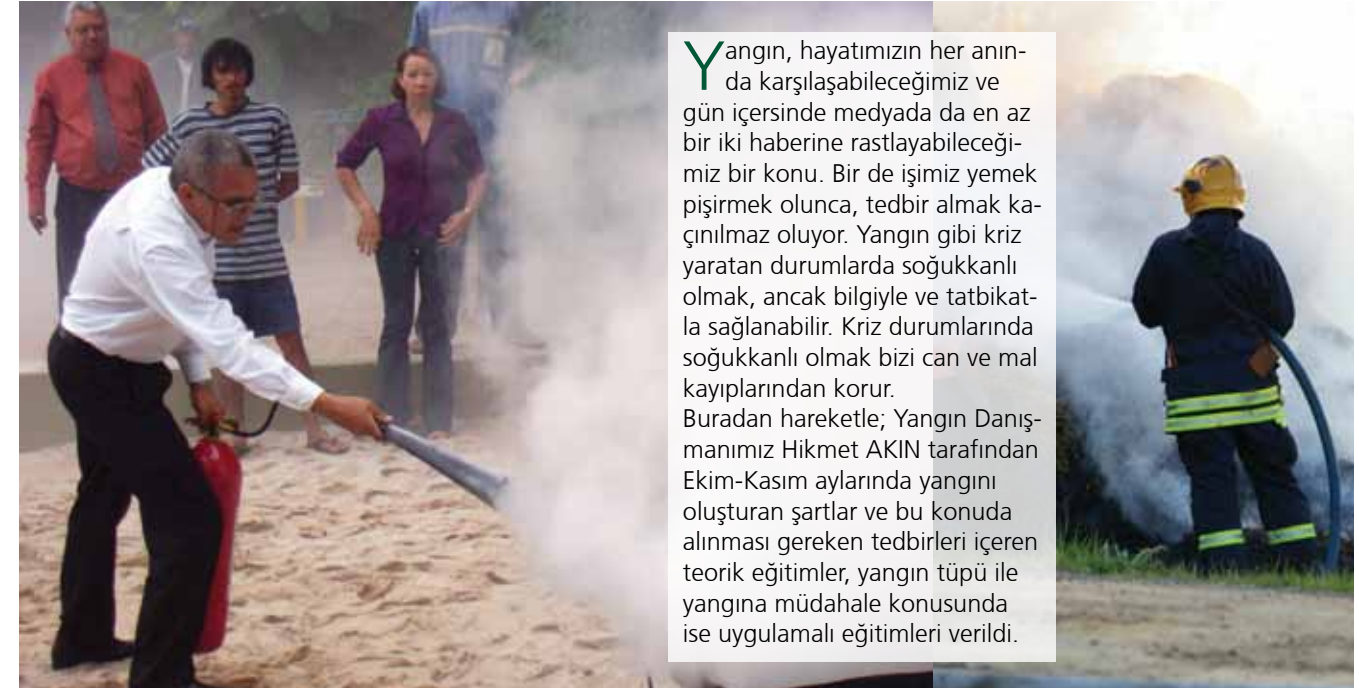


İlkyardım eğitimi

Yaralanan, kaza geçiren kişilere yapılan ilk müdahale ile bazen hayat kurtarmak, ya da kalıcı hasarların oluşmasını önlemek mümkün olabilir. Hatta bazı durumlarda hiçbir şey yapmayarak bir insanın felç olmasını engelleyebilirsiniz. İlaçsız-tedavisiz bir kaza anında ilk müdahale için bilinmesi gereken temel bilgilerin verildiği uygulamaların pratiklerinin yapıldığı İlkyardım eğitimini Eylül ayında gerçekleştirdik. Sonrasında İl Sağlık Müdürlüğü tarafından yapılan yazılı ve uygulamalı sınavla bilgilerimizi sertifikalandırdık.



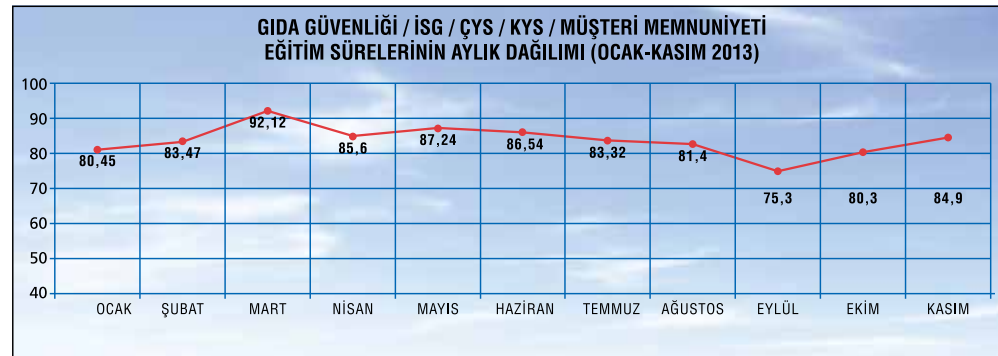
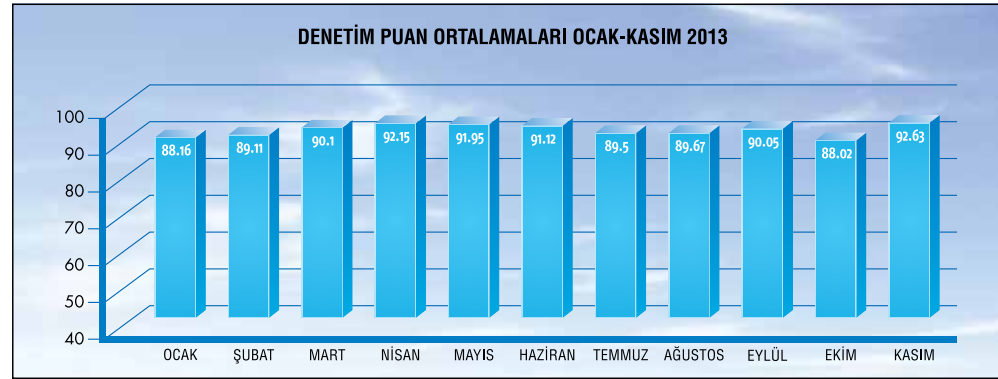
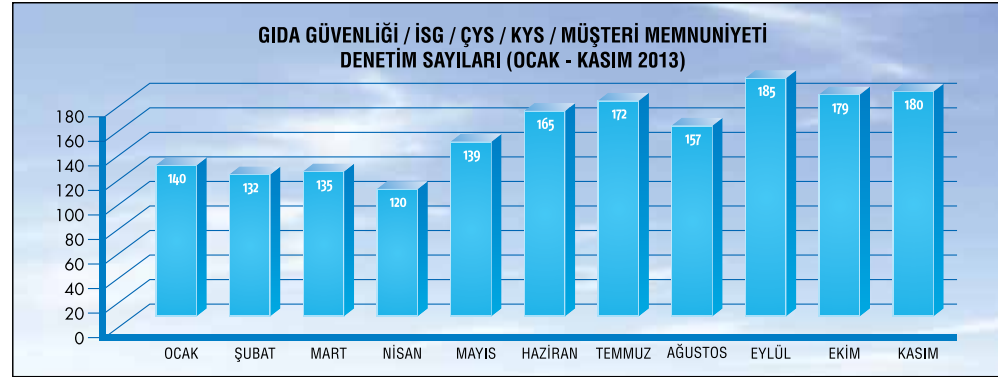
Teorik ve uygulamalı yangın eğitimi



Yangın, hayatımızın her anında karşılaşılabileceğimiz ve gün içerisinde medyada da en az bir iki haberine rastlayabileceğimiz bir konu. Bir de işimiz yemek pişirmek olunca, tedbir almak kaçınılmaz oluyor. Yangın gibi kriz yaratan durumlarda soğukkanlı olmak, ancak bilgiyle ve tatbikatla sağlanabilir. Kriz durumlarında soğukkanlı olmak bizi can ve mal kayıplarından korur. Buradan hareketle; Yangın Danışmanımız Hikmet AKIN tarafından Ekim-Kasım aylarında yangını oluşturan şartlar ve bu konuda alınması gereken tedbirleri içeren teorik eğitimler, yangın tüpü ile yangına müdahale konusunda ise uygulamalı eğitimleri verildi.

Kalite yolculuğumuz devam ediyor...

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



EĞİTİMLER	
Toplam Eğitim Verilen Süre	920.64 Saat
Toplam Eğitim Verilen Personel Sayısı	3958

Çalışanların gözünden Sardunya

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



Furkan SARAÇ

30 Haziran 1983 İstanbul doğumluyum. Evliyim. Selçuk Üniversitesi "Dış Ticaret" bölümünde okudum. Daha sonra Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi "İşletme" bölümüne devam ettim ve lisans eğitimimi tamamladım. Sardunya ile 2004 yılında tanıştım. Habertürk Sefaköy projesinde kasiyer olarak işe başladım.

2007 yılında Hadımköy merkez mutfağa geçiş yaptım. O günden beri "Maliyet Muhasebe & Cost Control" departmanında görev yapmaktayım. Departmanımızda ben de dahil 8 kişilik bir ekip çalışmaktadır.

Sardunya çok büyük bir okul, her gün sektör ve mesleğimiz hakkında yeni bilgiler edinebiliyoruz. İnsanın kendini geliştirme için gereken her türlü imkan şirketimizde mevcut. Herhangi bir uzmandan veya yöneticiden istediğiniz her türlü bilgiye ulaşabiliyorsunuz. Birçok şirkette çalışanlar bilgilerini başkalarıyla paylaşmak istemezler. Ama burada böyle bir şey söz konusu değil, herkes paylaşımcı, kimse bilgisini kendine saklamıyor, size yardımcı olmak için elinden geleni yapıyor.

Kendini geliştirmek isteyen, değişimi bir sorun olarak görmeyen, sorunların üstünü örtmeden üzerlerine cesaretle giden, sorumluluk almaktan çekinmeyen, elini taşın altına koymaktan korkmayan ve aynı zamanda alın teriyle para kazanmak isteyen herkes için bulunmaz bir nimettir Sardunya.

Bir Sardunya personeli olmak büyük bir şans ve bence bu şans çok iyi değerlendirilmelidir.



Hasan Ali AKYÜZ

10.09.1963 yılında Çorum'un Mecitözü Bayındır köyünde doğdum. Evli ve 3 çocuk babasıyım. İlk işe 12.06.2002 tarihinde TED kolejinde başladım. 3 yıl boyunca da TED de görev aldım. Performansım ve müdürlerimin yardımıyla güzel başarılar elde ettim. 2004 yılında DANONE projesinde çalıştım. 2006 yılında Doğan Portal'daki başarılı çalışmalarımın dolayısıyla Ümraniye merkez mutfağa geçtim. Burada bulaşık şefi olarak çalışmaktayım. İşimi severek ve başarılı bir şekilde yapmaktayım. Sardunya şirketini çok sevdiğimden burada çalışmaya devam ediyorum.

Şişmanlıktan kurtulmak için davranış değişiklikleri

Günümüzde her tür med-ya aracıyla, diyetisyenlere ulaşarak, sağlıklı beslenme ve ideal kiloya için nasıl besleneceğimiz konusunda bilgi elde edebiliyoruz. Sakıncalı besinleri, dikkat etmemiz gereken unsurları diyetisyenler dışında başka kaynaklardan almıyorsak eğer, nerdeyse ezberde biliyoruz. Ancak ne oluyor da bu bilgileri uygulamaya geçiremiyoruz?

Sağlıklı bir yaşam için ideal diyet programı, fiziksel aktivite ve davranış değiştirme olmak üzere üç ayağı etkin kullanmakta fayda var. Sağlıklı beslenme programıyla ideal kilosuna inen insanların sadece %5'inin, 5 yıl sonra kilosunu koruyabildiğini biliyor muydunuz? Danışanlarımdan veya kilo ile ilgili sohbetlerde duyduğum bir cümle: "...a gittim, hiç faydası olmadı, tekrar kilomu geri aldım!" Bu tabi ki hiç şaşırtıcı değil. Oysa kısıtlı beslenmeden normal beslenmeye geçildiğinde enerji fazlalığından dolayı, egzersizi bıraktığımızda harcanan enerjinin azalmasından dolayı tekrar kilo almak zor olmaz ve normal ağırlığı korumak olanaksız hale gelir.

Yağlı, şekerli, tuzlu gıdaların zararlarını biliyoruz da nasıl oluyor da vazgeçemiyoruz? Tıpkı sigara gibi...

-Diyetisyen eşliğinde sağlıklı beslenme programının uygulanması için önce-

likle kişiyi kendisinin istekli olması önemlidir. Başkası için, çevresindekilere daha iyi görünmek için vb. sebeplerle gelen kişiler belki bunu motivasyon olarak kullanabilirler ancak, asıl kendisi bu durumdan kurtulmak istemeli, vücuduyla barışa hazırlıklı olmalıdır. Diyet kararı kişinin kendisi tarafından verilmelidir.

-Kişiyi şişmanlığa iten sebepler belirlenmelidir.(iş stresi, hormonlar, psikoloji, sosyal ortamlar, çalışma hayatının yoğunluğu, zaman yönetimi problemi, gebelik, menapoz, fiziksel aktiviteye engel durumun varlığı, vb.)

-Oturarak yemek yenmelidir.

-Yemek sırasında TV, PC, gazete vb.

herhangi başka bir şeyle meşguliyetten kaçınmak gerekir. Farkında olmadan yemeği önlemek için besinlerin tadını, kokusunu, lezzetini, miktarını, vücudumuzun bizlere verdiği sinyalleri dikkate alarak beslenmeliyiz.

-Yemekler servis tabağıyla ortaya konulmaktan çok, kendi tabağımız içinde uygun miktarda olmalı, böylece ikinci porsiyonun önüne geçmemiz kolaylaşmış olur.

-Alış verişin tok karnına yapılması, o an kan şekeriniz düşükken yanlış gıda seçiminin önüne geçmenizi sağlar.

-Yemek masası çok uzun süre ortada kalmaması farkında olmadan biraz daha atıştırmanızı önler.

-Kullanılan tabak ve servis ölçüleri



mümkün olduğunca küçük seçilmelidir. En büyük tabak salata için ayrılmalıdır.

-Kahvaltıda bile sizin için uygun besinleri doğru miktarda tabağınıza alarak tüketmeye başlayın. Ortadan göz kararı miktarda tamamlamaya çalışsanız da emin olun ki daha fazla tüketmenize sebep olur.



-Alışverişe bilinçli ve planlı gidin. Sebze ve tahıl almaya gitmişken uğrama-manız gereken standları ziyaret edip iradenizi zorlamanıza hiç gerek yoktur.

-Mümkün olduğunca evde abur cubur gibi besinleri bulundurmayın. "Misafir gelirse", "gerekirse" vb. bahanelerle aldıklarınızı kendinizin tükettiğini unutmayın. Artık her şeye kolayca ve hızlıca ulaşabiliyoruz. Şayet gerçekten de ihtiyaç duyulursa gerektiğinde alınır.

-Doğum günleri gibi özel durumların, toplantıların yaşamımız boyunca sonu gelmeyecek. Her durumda sağlıklı seçenekler bulundurmaya ve bulduğunuz kişilere de bu konuda işbirliği teklifinde ısrarcı olun.

-Yiyecekler göz önünde bulundurulmamalıdır. Farkında olmadan her geçişinizde elinizin altında olan besinden bir süre sonra ne kadar tükettiğinize siz bile inanamazsınız.

-Kalorisi yüksek ve katkı maddeli gıdalar yerine kabuklu yağlı tohumlar, kuru meyveler gibi seçenekler bulundurun.

-Çalıştığınız ortam, oturduğunuz oda gibi yerlerde mutlaka su bulundurun ve su içtikten sonra tekrar bardağınızı doldurarak masaya bırakın. Bir sonraki su tüketimine sizi mecbur bırakacak, üşenme gibi mazeretleri ortadan kaldıracaktır.

-Bir şey yeme isteği oluştuğunda yemek yerine size mutluluk verecek başka alternatifler oluşturun. Keyif aldığınız bir meşguliyetle, o anlık

iştahınızı, yine haz duygunuzu tatmin ederek baskılamış olursunuz.

-Ortamın tadının yiyecekler değil, kendiniz ve sevdiklerinizle olduğunu unutmayın.

-Yemek isteği oluştuğunda önce su tüketmeye çalışın. Su iştahınızı baskılamaya yardımcı olacaktır.

-Yemek ortamında diğer insanlarla kendinizi asla kıyaslamayın. Karşınızdaki kişi sizden daha kilolu olabilir, düşünmeden tüketiyor da olabilir, ideal kilosunda ve istediğini yiyor da olabilir. Siz sadece kendinize ve hedefinize odaklanın. Olumsuz kıyaslamalar ve neden -sonuç bağlantılarının sizi etkilemesine izin vermeyin.

-Yemeği geciktirmek ve miktarını azaltmak için yavaş yavaş, iyi çiğneyerek tüketin. Normalde ne kadar hızlı, sindirmeden ve fazla miktarda tükettiğinizin farkına varacaksınız. Doygunluğu daha rahat hissedeceksiniz.

-Yemek hazırlarken sadece doğru pişirme tekniklerine dikkatle bile oldukça enerji alımını kısıtlamış ve sağlıklı beslenmiş olursunuz. Bu sebeple kızartma, kavurma gibi pişirme teknikleri yerine fırında, ızgara, buğulama, haşlama metodlarını hayatınıza yerleştirin.

-Dışarıda beslenmek yerine evden çıkmadan beslenmeye özen gösterin. Dışarıdayken öğünün kayması sonraki öğüne aç oturma ve düşünmek istemeden kan şekerinizi hızla artıracak yanlış seçimlere gitmenize neden olabilir.

-Diyet döneminde yaşadığınız hisleri

notlar şeklinde yazın, diyetisyeniniz ile üzerinde düşünün ve alternatifler



üretin.

-Hayatınıza hareketli aktif yaşamı keyif alacağınız şekilde katmaya çaba sarf edin.

-İradenizi zorlayacak besinle göz göze gelin ve bir iki saniye düşünün, yerseniz ne hissedeceksiniz, yemezseniz ne kazanacaksınız... Kendinizi istediğiniz kilo ve formda gözünüzde canlandırın ve kararınızı ona gör verin.

Aslında kendimize yardımcı olacak olan bu küçük uygulamalar davranış değişikliklerine, bu ise alışkanlıklarımızın değişmesine, alışkanlıklarımızın değişmesi de sağlığımız ve görünümümüzün değişmesine sebep olacak. Küçük uygulamalar çok büyük farklar yaratacak, eğer niyetiniz varsa tabii... Tüm bunlara, uygulayacağımız diyeti "fedakarlık" olarak değil, kendimize olan bir "iyilik" olarak düşünerek başlayabiliriz.

Sağlıklı ve kararlı seçimler...



İş yaşamının yeni kahramanları Y kuşağı

Y kuşağı 1980–1999 arasında doğan kişilerden oluşuyor. Savaş sonrası kuşağın çocukları. Onlara milenyum kuşağı da deniyor. Y kuşağı adını, sıkça sordukları “neden” sorusunun İngilizcesi “why” sözcüğünden alıyor

En yaşlısı 33, en genci 14 yaş civarında. Türkiye nüfusunun yaklaşık % 25'i bu kuşaktan. Şu anda iş hayatında büyük yer kaplıyorlar. 2025'te dünya çalışanlarının yüzde 75'ini oluşturması bekleniyor.

Teknoloji ve iletişim çağının ortasında yaşıyorlar. Teknoloji hayatlarında pek çok şeyin simgesi. Akıllı telefonların, mesajlaşmanın iPod'un, iPad'in, Facebook ve Twitter'in en yoğun kullanıcıları onlar. Bu gençleri sosyal yaşamlarından koparıp tamamen işe odaklanmalarını istemek biraz zor. Y kuşağının sadakat duyguları az. Nar-sist, bireyci ve girişimciler. Çalışmaktan hoşlanmıyor, eğlenceyi ve kazanmayı çok seviyorlar. Otoriteye saldırgan davranıyorlar, tatminsizler, istekleri çok. Beklentileri yüksek ama bedelini ödemek istemiyorlar. Hızlı tüketiyorlar.

Türkiye'de yağ kuyruklarını, benzin sıkıntısını yaşamadıkları için “her şey her zaman böyleydi ve böyle olacak” sanıyorlar. Eş zamanlı olarak birden çok işi aynı zamanda yapabiliyorlar ve bu gençler her şeyi hemen yapmak istiyorlar. Bu durumda onları işe yönlendirebilmek ve motive edebilmek için klasik yönetim yaklaşımlarından farklı davranmak gerekiyor. Yaptıkları işlerden çok çabuk sıkılıyorlar. Kariyer yaşamları boyunca 10 kereden fazla iş değiştirecekleri öngörülüyor. Kitlel olmaları değil, kişiye özel olmaları seviyorlar. İyi yönetildiğinde ve iyi motive edildiğinde, bu kuşak çalışanları çok zengin bir yetenek kaynağı olurlar. Y kuşağında yöneticilik için;

- Teknoloji kullanımında sınır tanımıyor: Onlar hayatlarını kolaylaştıracak küçük aletleri çok seviyorlar. İnternet olanaklarının içinde büyüdüler. Teknolojik son ürünler konusunda çok bilgililer. Bunun için yapacakları, üretecekleri her işte bırakın yeni teknolojiyi kullansınlar.

- Onları sürekli ve güncel bilgilendirin: Organizasyon içindeki gelişmeleri takip edebilecekleri teknolojik bir



ortam yaratın. E-bültenler hazırlayın, kısa, özgün ve hızlı mesajları tercih edin. Bu, onların şirketle ilgili bilgileri dış kaynaklardan almalarından çok iyidir. Öğrenmek istedikleri hiçbir bilgiyi onlardan saklayamazsınız. Kurumla ilgili ne kadar çok şey bilirlerse aidiyet duyguları o kadar güçlenir.

- Esnek ve yapıcı olun: Proje çalışmalarında kendi doğrularınızla zorlayıcı olmayın. Onlara düşüncelerini özgürce dile getirme olanağı sağlayın. Çalışmalarını sadece ofis ortamında yapmaya zorlamayın. Eğer bir süreliğine evde veya başka bir yerde çalışmaya ihtiyaç duyuyorlarsa onlara izin verin.

- Hedefleri ortaklaşa belirleyin ve sık sık geri bildirim sağlayın: Yaşamlarının çoğunu internette geçiren bu nesil için oluşturacağınız hedefler sistemden izlenebilir olmalı. İş arkadaşlarının hedeflerini görebilmek onları motive edecek, daha başarılı olmalarını özendirilecektir. Aynı zamanda da bu yöntem takım çalışmasını da özendirilecektir.

Y kuşağının çok önemli özelliklerinden biri de seçimlerinde “akran onayı”dır. Mesai arkadaşının, internetteki oyun arkadaşının önermediği, onaylamadığı bir ürünü alması, kullanması çok zordur.



Y kuşağı her konuda olduğu gibi geri bildirim konusunda da aceleci. Bir projede yer aldıklarında yaptıkları işin nasıl olduğu konusunda hemen geri bildirim almak istiyorlar. Bu davranışları kendilerini sürekli geliştirmeleri ve daha iyi olmalarını sağlama konusunda güzel bir durum.

Y kuşağının diğer özellikleri

Standart olanı sevmeyenler, kendine özel olanı ve üstelik “hemen – şimdi” isterler, öyle çek – cak'larla işleri olmaz. Y'ler genellikle savaş sonrası daha varlıklı ailelerin, gelişmiş sanayi ülkelerinde iki maaşın girdiği evlerde el bebek gül bebek yetiştirilmiş, kredi kartlarıyla takviye edilen kuşak olarak görülüyor.

Y kuşağı anne babalarıyla birarada olmaktan memnun. Evde vakit geçirmeyi seviyorlar.

Girişimcilik en önemli özelliklerindendir. Küresel düşünen bu kuşağın özgüvenleri biraz abartılıdır. İş hayatına atılırken CEO yahut patron olmayı hesaplarlar. Çünkü aile desteği alan, yeteneklerine ve eğitimlerine fazla güvenen bu kuşağı işyerinde tutmanın hiç kolay olmadığı açık.

Y kuşağının yönetimi için önerilen çözümlerden biri de onlara yönetici koçluğu yapılmasıdır. Katılımcı, paylaşımcı, samimi, ilişki yönetimini önemseyen bir yaklaşım onları kazanmak için daha güvenli bir yoldur.

Y kuşağının temel felsefesi; iş ve yaşam dengesidir.

Klimalar iş yeri hastalıklarını tetikliyor

Günümüzün vazgeçilmezi klimalar neredeyse herkesin hayatına dahil olmuş durumda. Ev, işyeri ve arabalarımızda sıkça kullandığımız klimalar dikkatsiz ve yanlış kullanıldığında birçok ciddi sağlık problemini de beraberinde getirmektedir.

Düzenli olarak bakımı ve temizliği yapılmayan, yanlış kullanılan klimalar, gribal enfeksiyonlardan yüz felcine kadar birçok hastalığın oluşumuna zemin hazırlıyor.

Klimaları çok düşük ve çok yüksek ısılarda uzun süre kullanmayın

Genel çalışma alanlarının ortam sıcaklık dereceleri ile vücut sıcaklığı arasındaki ısı farkı 10 dereceyi aşmamalıdır. Cihazların ayarı buna göre yapılmalıdır. İş yerlerinde kışın ısıtma yazın da soğutma yapılıyor. Çalışanlar kışın havanın ısıtılmasından pek şikayetçi değiller, çünkü insan vücudu sıcaklığı seviyor.

Kışın ısıtma cihazlarının maksimum ısı derecesi ile vücut ısısı arasındaki farkın fazla olmaması gerekir. Cihazların ısı derecesinin maksimum 31, vücudun dış ısısının ise 33 derece civarında olması yeterlidir. Ortam sıcaklığının da 22-24 derece arasında tutulması yeterlidir.

Soğutmada ise durum farklı;

Vücudun sıcaklığı 33 derece iken, içeren sıcaklığı oldukça fazla soğutulmaya çalışılır. Cihaz 16-17 derecelere ayarlanır. Ortam sıcaklığı 22-23 derece olsun diye bu yapılır. Cihaz sıcaklığı ile vücut sıcaklığı arasında büyük bir fark olmaktadır. Yani, kişi ince giyinmişse, direkt soğutucunun karşısında ise vü-



cudu devamlı ve hızlı ısı kaybedecektir. Çünkü ısı hareketi-transfere, ısısının çok olduğu taraftan az olan tarafa doğru olur. Yani, cihaz 16-17 derecelik soğutma ile ortam ısısını ve dolayısıyla vücut ısısını düşürmeye çalışacaktır.

“Çalışan, hastalığa doğru gidecektir”

Vücudun devamlı soğuğa maruz kalması durumunda deri kurur ve sertleşir. Deri altı damarları daralacak, kan deveranı azalacak ve bozulacaktır. Çevredeki ısıyı normal tutmak için beyin ve diğer sistem organları devamlı çalışacak ancak bir müddet sonra yorulup SOS verecektir. Isı düşüşü ile



deri altı kaslar kasılacak ve sertleşecektir. Bu ise damarların ve sinirlerin baskı altında kalmasına sebep olacaktır. Kas kasılması, kasın ve dolaylı olarak eklem ve kişinin çalışmasını bozacak, çalışan hastalığa doğru gidecektir. Vücudun ısı dengesi değişince, sinir-hormon çalışması da zarar görecektir. Gerek organ sistemleri olarak ve gerekse psikolojik olarak, çalışan rahatsızlık duymaya başlayacaktır. Klimalar iş yeri hastalıklarını tetikliyor, önlem alınmaması durumunda çalışanlarda zarar maximum düzeyde olacaktır.

“Isı farkı 10 dereceyi aşmamalıdır”

Yazın sıcaklığının ve neminin arttığı dönemlerde önlem alınmalıdır. Genel çalışma alanlarının ortam sıcaklık dereceleri ile vücut sıcaklığı arasındaki ısı farkı 10 dereceyi aşmamalıdır. Cihazların ayarı buna göre yapılmalıdır. Ortam boyutlarına göre cihaz alınmalıdır. Kişilerin üzerine doğrudan hava akımı verilmemelidir. Ortam devamlı havalandırılmalı, cihaz bakımları düzenli yapılmalıdır. Gerekliğinde çalışanlar üzerlerine ısıyı korumak için ince ve bol giysiler alabilirler. Vücut ısı dengesi korunursa, iş yerinde işe bağlı hastalıklar da en aza indirilmiş olacaktır.



Fotoğraf ve Fotoğrafçılık



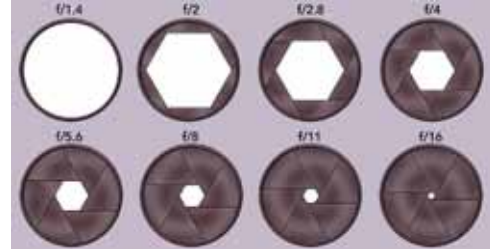
Fotoğraf Yunancadan gelmiştir, anlamı ışıkla çizmektir. Fotoğrafçılık ise kamerayla ışığı hassas yüzey üzerine kaydederek görüntü oluşturma işidir. (Vikipedi) Fotoğraf için en temel ve önemli iki ana unsur ışık ve kompozisyonur.

Işığın doğru kullanılması için Enstantane, Diyafram, ISO ayarları gibi ayarlar hakkında kısaca bilgi sahibi olmakta fayda vardır. Bu üçünün bir biri ile senkronize olması gerekmektedir.

• Enstantane

Çekim hızıdır; deklanşöre bastığımız zaman perdenin açılıp kapanma süresidir. Diyaframdan geçen ışığın sensöre yansıma süresini kontrol eder. Analog makineler için, ışığın film üzerinden geçiş süresi diyebiliriz.

Örneğin :1/125, 1/250,1/800 gibi enstanteler yüksek hızlı objeleri dondurmak için kullanılabilir. 1 /30 1/15 gibi hızlar ise düşük ışık şartlarında kullanılan pozlama süresidir,



• Diyafram

Işığın lensten geçerek makinaya ulaşmasını sağlayan mekanizmadır. Gözbebeğine benzer.

Az ışıkta çok açılır, çok ışıkta kısılır. Diyafram f değeri ile gösterilir, f/1.4 ,f/1,8, f/2.8, gibi.

Diyafram rakkamları ile ışık miktarı arasında ters oran vardır. Diyafram rakamı küçüldükçe (1,8-2,8) diyaframdan geçen ışık miktarı artar veya tersini söyleyecek olursak diyafram rakkamı büyüdükçe (11,16,22) ışık miktarı azalır.

Kıyak/Kapalı diyafram (16,22 gibi) alan derinliğini fazlaştıırır, netlik mesafesi artar. Tüm alan netlenir. Açık diyafram: (1,8-2,8 gibi) netlik alanını kısıtlamak istiyorsak diyaframı açmak gerekir.

Bunu uygulamak başlangıçta zor gelebilir, emin olmadığımız durumlarda diyafram taraması yapmak, yani farklı diyafram değerlerinde çekim yapmak en pratik yöntemdir.



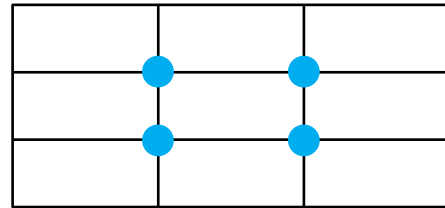
Açık diyafram örneği

• ISO (ASA)

Analog makinede filmlerde veya günümüzde digital makinelerdeki sensörlerin ışığa olan duyarlılık derecesidir. Işığın yetersiz olduğu ortamlarda diyafram ve enstantaneyi destekleyerek fotoğraf çekilmesini destekler. Ancak unutulmalıdır ki ISO yükseldikçe makinenin kalitesine bağlı olarak grenleşme (noise) de artar. Düşük ISO değerlerinde çekme imkanı var ise fotoğraf kalitesi daha yüksektir.

• Kompozisyon

Bunların yanı sıra kadraj ve kompozisyon da çok önemlidir. Bir fotoğrafta kadrage karar vermek konuya bağlıdır. İyi bir kompozisyon için en basit kural 1/3 kuralıdır.



Fotoğrafi çekilen obje tam ortalanmayıp, bu hayali çizgilerin birleşme noktalarına yerleştirilirse, fotoğraflar daha ilgi çekici olacaktır.

Ya da ufuk çizgisi fotoğrafın tam ortasına değil de yataydaki çizgilerden birisine yakın olursa daha etkili olacaktır. Kompozisyon ve kadrage gelişmesi için en iyi yöntem bol bol fotoğraf çekmek, usta fotoğrafçıların fotoğraflarını izlemektir.



Ufuk çizgisi ortada değil, yelkende ortada değil. Hem yatayda , hem dikeyde 1/3 uygulanmış .

Bazı faydalı ip uçları

- İç mekanlarda diyafram açıklığı önerilir. Diyafram ne kadar açık/küçük ise enstantane süresini o kadar yükseltme şansı elde edilir.
- Diyafram yeterince açılmaz ise tripod yada flaş desteği gerekebilir.
- Güneş ışığının dik olmadığı, yatay olduğu sabah güneşinin ilk ışıkları ile akşam üstü gün batımındaki ışık en ideal ışıktır.
- Genelde güneşi arkamıza almak daha iyi sonuç verir.
- Makineyi titretmemeye özen gösterilmelidir.
- Gece fotoğrafı çekilecek ise hava tam kararmadan önce çekilen, gökyüzünün hala mavi yada lacivert olduğu an daha uygundur. Gece fotoğrafında tripod gerekir.
- Tırağın yoğun olduğu, hava kirliliği olan şehirlerde gökyüzü genelde puslu bir görüntü verir. Fotoğraflar bir türlü istenilen tadı vermez. Bunun için yağmur sonrası yapılan çekimler idealdir. Ya da poyraz lı günlerde çekim yapılmalıdır. Eğer bu ortamı yakalayamıyorsak; karemize gök yüzünü sokmadan çekim yapmak daha iyi sonuçlar verir.
- Flaşın etki mesafesini bilmek önemlidir. Genelde flaşlar sadece bir kaç metrelik bir alanı aydınlatır. Uzak mesafe için, manzara için flaş kullanılmamalıdır.
- Digital zoom özelliğini mümkün olduğunca kullanmamak gerekir. Digital zoom, çekim kalitesini düşürür.
- Dış mekanda portre çekimi yaparken, kişinin arkasında güneş ya da bir başka ışık kaynağı var ise flaş ile dolgu ışığı yaparak yüzü aydınlatmak gerekir.
- Arka planın sade olmasına dikkat etmekte fayda vardır. Karmaşık bir arka plan hoş olmaz.
- Özel mekanlarda fotoğraf çekerken ya da tanımadığınız insanları çekerken izin almak gerekir.
- Digital makinelerde LCD ekranlar çok pil tüketir. Mümkün olduğunca az kullanmak gerekir.
- Hafıza kartlarınızı kullanırken formatlamakta fayda vardır.
- Fotoğraf makinesinin temizliğine önem vermek gerekir.

- Objektifleri korumak için UV veya skylight filtre kullanmakta fayda vardır.
- Yanınızda her zaman bir fotoğraf makinesi bulunsun.
- Fotoğraf makinesinin fiyatı fotoğrafın kalitesini doğrudan etkilemez,
- Cep telefonları daha çok belge niteliğinde fotoğraf çekmenizi sağlar. Çok kaliteli sonuç beklememek gerekir. Ancak çok çeşitli fotoğraf programları ile bol bol denemeler yapmak da mümkün.

Sabahın ilk ışıklarında çekilmiş bir fotoğraf





Bir masal adası

Meis

**Kaş ile ilgili yerel halk arasında bir deyiş var
"Arkası taş, önü yaş, ortası Kaş"
Buna bir ekleme yapmak gerekirse karşısı da Meis.**

Kaş ile ilgili izlenimlerimizi başka bir bahara erteleyip bu yazımızda Meis adasından sözedeceğiz. Kaş'tan bakıldığında elle tutulacak kadar yakın görünen ve Yunan Adaları'nın en küçüğü olan Meis'e gitmek için Kaş'tan kalkan teknelerden birine binip Meis' in yolunu tutuyoruz. Yolculuk yaklaşık yirmi dakika sürüyor. Yolculuk sırasında bazı yolcular hayıflanıyor " bu kadar yakın bir ada neden bizim olmasın ki? Bu sorunun yanıtını yazının sonuna bırakalım.

Adaya yaklaştıkça başka bir aleme ayak basacağımızı anlıyoruz. Rengarenk boyanmış ve bir şekerleme paketini andıran binalar karşılıyor bizi. Küçük bir koy ve koyun etrafında oluşturulmuş bir film platosunu andıran bu manzarayı seyretmek için Radio Cafe de bir kahve molası veriyoruz.



Sade ve temiz bir mekan, güleryüzlü bir garson ve leziz bir greek cafe. (bildiğimiz Türk kahvesi) Mekanın kapısında uyuklayan sevimli kedi bu ortamı tamamlıyor.

Kahve molasından sonra, Kaş'ta yaşayan ve Meis'e sık gidip gelen yerel rehberimiz eşliğinde adanın sokaklarını dolaşmaya başlıyoruz. Daracık sokaklar tertemiz ve herbiri ayrı bir güzellikte olan evler, sanki kimse yaşamıyor gibi sessiz. Her bir köşeyi döndüğünüzde daha öncekini unutturan görüntüleri aslında son beş altı sene öncesine kadar görmek mümkün değilmiş. Bu sokaklar ve evler bakımsız

ve yıkık dökük bir durumda iken, AB fonlarının desteği ile ekonomik krizi aşmaya çalışan Yunan hükümeti buralara el atılmasının önünü açmış ve destek olmaya başlamış. Yukarı doğru çıktıkça görkemli bir şekilde önümüze çıkan ve adanın en büyük kilisesi olan yapıda da bu fonların desteği ile yenileme çalışmaları başlamış.



Adanın yerleşim olan tarafında iki koy var. Birincisi teknenin yanaştığı koy diğeri de arka tarafta daha küçük ve sakin bir koy. Arkadaki koyu da görmek için adanın en yüksek yerinde yer alan kaleye tırmanıyoruz. Buradan her iki koyun da görüldüğü manzara anlatılmaz. Kalenin etrafında gördüğümüz beton koruganlar yüzümüzde hafif bir tebessüme yol açıyor. Tekrar asıl koya doğru inerken adada bulunan müze-ye uğruyoruz. Müzede adanın geçmişi ile ilgili objeler, yerel kıyafetler, desenli tabaklar sergileniyor. Küçük ama bakımlı bir müze. Sahile inip küçük caminin yanındaki barda soğuk birşeyler içip nefeslendikten sonra günün finalini yapmak üzere yerel rehberimizin tavsiyesine uyarak Lazarakis restoranın yolunu tutuyoruz. Zamanımız az. Tekne bir saat sonra bizi tekrar Kaş'a götürecektir.

Baby karides, kalamar, greek salad ve uzo dan oluşan siparişimiz ile beş dakika içinde masamız şenleniyor. Herşey zamanında, herşey kıvamında, herşey olması gerektiği gibi. Saat 16'da kalkacak teknemize son anda yetişirken başta sorulan soru geliyor aklıma. "Bu ada neden bizim değı ki?" Cevaba gerek var mı sizlere bırakıyorum.



Ar-Ge mutfağından tarifler...

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

Kütük pasta

Malzemeler:

1 paket	Vanilya
4 adet	Yumurta
1 çay kaşığı	Kabartma tozu
2 kahve fincanı	Şeker
4 kahve fincanı	Un

Kreması için:

Yarım kutu	Krem şanti
3 bardak	Süt
2 yemek kaşığı	Margarin
3 kaşık	Un
1 paket	Vanilya
5 yemek kaşığı	Şeker
3 kaşık	Mısır nişastası

Yapılışı:

Keki hazırlamak için 4 yumurtayı mikserle köpürtene kadar çırpıp, şekerini ilave edip çırpmaya devam edin. Hazırlanan karışıma un ve vanilya ekleyerek, büyük bir tepsiye yağlı kağıt döşeyin. Sonrasında karışımı yağlı kağıdın üzerine yayın. Önceden ısıttığınız fırında üzeri çok hafif pembeleşinceye kadar bekletip, pişen Pandispanyayı yağlı kağıdın yardımıyla rulo yapıp üzerine bir mutfak havlusu örtün. Birkaç dakika sonra yavaşça açıp tekrar rulo yapın. Kek soğuyunca ılık kremayı içine sürüp tekrar rulo yapın. Diğer yandan krem şanti hariç diğer tüm malzemeler ocakta pişirilir. Pişen malzemeler soğuyunca krem şanti ile karıştırılır.

Kekin üzerine kremanın yarısı yayılır. Eğer meyve ilave edeceksek meyve taneleri serpiştirilir ve tekrar alttaki yağlı kağıt

yardımla boş yer bırakmayacak şekilde rulo yapılır. Elde ettiğimiz bu uzun rulo iki ucundan iki parça şeklinde kesilir ve kütük budakları şeklinde yerleştirilir. Kalan krema üzerine sürülüp süslenir. Çikolata ile kremayı karıştırıp kahverengi krema elde etmek istersek; krema tırtıllı bir şekilde sürülerek ağaca benzetilir. Çekilmiş şam fıstığı, pudra şekeri ve kalın rendelenmiş çikolata ile süslenir.



Kokteyl içeceği

Malzemeler:

100 ml	Şeftali suyu
100 ml	Portakal suyu
100 ml	Limon suyu
4-5 adet	Buz

Yapılışı:

Kokteyl bardağı içerisine buz, şeftali suyu, portakal suyu limon suyu ekleyip, hafifçe karıştırarak yeni bir karışım elde edin. Sonrasında isteğe göre süslemeleri yapıp servis edin.



Sizin için izledik

Blue Jasmine



Woody Allen'ın yazıp yönettiği filmin başrollerini Cate Blanchett, Alec Baldwin ve Peter Sarsgaard ve Sally Hawkins paylaşıyor.

Film karakterleri mükemmel oyunlarıyla sizi sarıyor ve olayları yaşayan bir gözlemci gibi oluyorsunuz. Woody Allen sizi bu filmin içine sokuyor ve sürüklüyor.

Kariyerinin en iyilerinden biri olmasa da tabii ki tipik bir Woody Allen filmiyle karşılaşıyorsunuz. Teması ve konusu kısaca şöyle: New York'lu çekici, göz alıcı ve biraz da nevroitik bir ev kadını olan Jasmine, milyarder kocası Hal ile birlikte son derece gösterişli bir yaşam sürmektedir. Yatırımcı olarak çalışan Hal, son işlerinden birinde battığında, parasını bu denli cömertçe harcaması nedeniyle büyük bir mali krizin içine sürüklenir ve iflas etmenin eşiğine gelir. Jasmine evi terk eder ve bir süreliğine, San Francisco'nun taşrasında yaşayan üvey kız kardeşinin yanına gider. Tek çıkış yolu burada hayatını tekrar düzene sokup, zenginlik ve lüks içerisinde yaşamaktır. Bu süreçte modacı olarak kısa yoldan zengin olmayı ya da varlıklı birileriyle tanışmayı dener ancak içerisinde bulunduğu depresyona alkol ve antidepresan bağımlılığı da eklenince kendisini büyük bir karmaşanın tam ortasında bulur.

Bolca aldatma, yalancılık, sinir, kıskançlık, iki kız kardeşin çekişmesi ve zenginlikle sahteliğin el ele vermişliğini göreceksiniz.

Komedi-dram türündeki bu filmi ilgiyle izleyebilirsiniz.



Sizin için okuduk

Kişisel Ataleti Yenmek



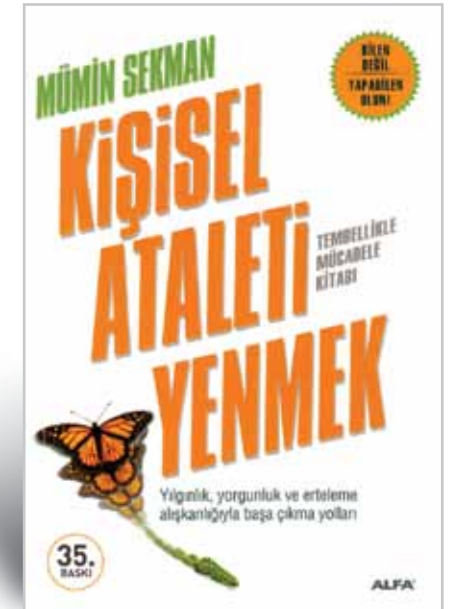
Bir iş yapmak hiç içinizden gelmiyor veya işinizi bitirmek zorunda olduğunuzun farkındasınız, fakat her şeyi son dakikaya sıkıştırıyorsunuz.

Bir şeyi yapmak istiyorsunuz, nasıl yapacağınızı biliyorsunuz, yaptığınız zaman neler kazanacağınızı, yapmadığınız takdirde neler kaybedeceğinizi biliyorsunuz fakat hiçbir şey yapmıyorsunuz.

Özellikle iş hayatımız da bizi etkileyen elimizi, kolumuzu bağlayan, bizi tembelliğe sürükleyen bir ruh hali içerisine giriyoruz. Sanki birilerinin 'evet' dediğini duyar gibiyim. Bu nedir diye soracak olursanız, bizi engelleyen ve bize dur diyen şeye 'atalet' diyoruz.

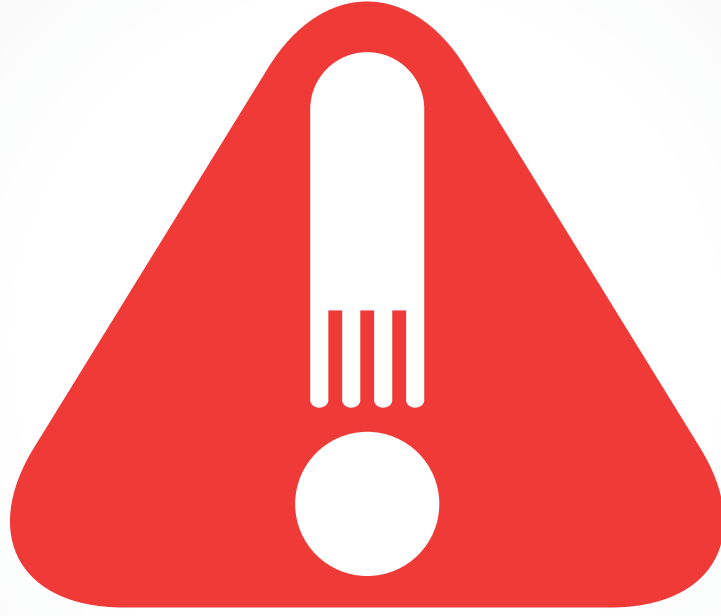
Çoğumuz bu ruh halinden kurtulmak isteriz, fakat bunun içinde harekete geçmeyiz. Yapmanız gereken tek şey var, hemen Mümin Sekman'ın 'Kişisel Ataleti Yenmek' adlı kitabını hızla okumaya başlamak.

Kişisel ataletle başa çıkma yollarını gösteren, Türkçede ilk ve tek kitaptır. Bu kitap size ataletinizi nasıl yeneceğinizi, bunun için neler yapmanız gerektiğini, vb. sorularınız için iyi bir rehber olacaktır.





Gıda Mutfak İşletmeleri Tic. A.Ş.



GIDA TURKISH FOOD
GÜVENLİĞİ SAFETY
DERNEĞİ ASSOCIATION

Üyesidir.

Üye No: 014