KİPAŞ'TAN

EYLÜL 2019 SAYISI



N.SİNEM ÖKSÜZ DEDEBAYRAKTAR

2019 Ekonomist Dergisi'nin " **Türkiye'nin 40 yaş altı en güçlü 40 CEO'su** " arasında yaptığı araştırma da 10'uncu, Türkiye'nin en güçlü iş Kadınları arasında ise **2'inci CEO**'su oldu.







BİZDEN HABERLER

Vali Köşger'den Avrupa'nın En Büyük Tesisine Ziyaret

Aydın Valisi Yavuz Selim Köşger başkanlığındaki heyet Batı Söke Kipaş Kağıt inşaatını yerinde inceledi.

İŞ YAŞAMI

Dış Görünüş ve Temsilin Önemi

İş hayatında hem ciddi hem de etki bırakan tarzımız nasıl olmalı?

SÖYLEŞİ

Mustafa Erbaltacı'nın Gözünden KÇS Kipaş Çimento

Üretim, sosyal sorumluluk, çevre bilinci ve personel eğitimleri hakkında bir çok konuda merak edilenleri cevapladı.

Vali Köşger'den Söke Kipaş Kağıt Tesisimize Ziyaret





Tekstil ve çimento üretiminin ardından kağıt üretimiyle de adını dünya listelerine yazdıran Kipaş Holding'in, Aydın'ın Söke İlçesine konuşlandırdığı inşası devam eden Avrupa'nın en büyük Kağıt Fabrikası tesisini, Aydın Valisi Yavuz Selim Köşger başkanlığındaki heyet yerinde inceledi. Ambalaj sektöründe Türkiye'nin büyük bir açığını kapatacak olan Söke'deki Kipaş Kağıt tesisi faaliyete geçtiğinde, 300 milyon dolar ithalatı önlediği gibi 200 milyon doların üzerinde de ihracat yapacak. 2020'nin ilk çeyreğinde faaliyete geçecek olan tesisi yerinde inceleyen Aydın Valisi Yavuz Selim Köşger ve beraberindeki heyet çalışmalarda gelinen son nokta hakkında yetkililerden bilgi aldı.

Türkiye'nin stratejik yatırımlarından biri olan Kipaş Kağıt Türkiye ekonomisinin cari açığının kapanmasına vereceği destek gibi 4 bin kişiye de iş sahaları açacak. İnşası tüm hızıyla devam eden tesisi Aydın Valisi Yavuz Selim Köşger, Söke Kaymakamı Tahsin Kurtbeyoğlu, Söke İlçe Jandarma Komutanı Jan. Yüzbaşı Gökhan Kurgan ve diğer ilgililer tesiste incelemelerde bulundu.

Tamamlandığında Türkiye'nin ambalaj sektöründe büyük bir ihtiyacını karşılayacak olan tesisi gezdiren Kipaş Holding Yönetim Kurulu Başkanımız Hanefi Öksüz, Türkiye'nin bu tür yatırımlara ihtiyacı olduğunu dile getirdi. Hanefi Öksüz; *"Yaptığımız bu yatırım tamamen bazı kağıt türlerinde ülkemizin dışa bağımlılığını sona erdireceği gibi ihracatta yapacak. Bin kişiye doğrudan istihdam 3 bin kişiye de iş kolları açılacak. Teknolojinin son ürünlerini kullandığımız tesisimiz tam bir çevre dostu olacak."* dedi.

Kahramanmaraş'ta ve Bozüyük'teki kağıt ve kutu fabrikası yatırımlarından da söz eden Kipaş Holding Yönetim Kurulu Başkanımız Hanefi Öksüz, yerli üretime yapılan yatırımın önemine dikkat çekerek, yatırım aşamasında devletin tüm kademelerinden gördüğü desteğin ise bir yatırımcı olarak kendilerini mutlu ettiğini söyledi. Aydın Valisi Yavuz Selim Köşger ve beraberindeki heyete ziyaretleri için teşekkür eden Hanefi Öksüz, tesislerini 2020'nin ilk çeyreğinde faaliyete geçirmeyi hedeflediklerinin de altını çizdi.



N. Sinem ÖKSÜZ ; Türkiye'nin En Güçlü İş Kadınından Birisi

Kipaş Holding iştiraklerinden Kipaş Kağıt Üretim İşletmeleri A.Ş. Yönetim Kurulu Üyemiz Sinem Öksüz Dedebayraktar, **Ekonomist Dergisinin " Türkiye'nin 40 yaş altı en güçlü 40 CEO'su "** arasında yaptığı araştırma da 10'uncu sırada yerini aldı. Türkiye'nin en güçlü iş Kadınları arasında ise 2'inci CEO'su oldu.

Yaptığı yatırımlar, oluşturduğu istihdam ve cirosuyla Türkiye ekonomisinin temel taşlarını oluşturan Kipaş Holding Yönetim Kurulu Başkanımız Hanefi Öksüz'ün ardından, Yönetim Kurulu Üyesi Kipaş Kağıt Genel Müdürümüz Sinem Öksüz Dedebayraktar da Türkiye'nin en etkili CEO'ları arasında üst sıralarda yerini aldı.

Tekstil ve çimento yatırımının ardından Kâğıt sektörüne yaptığı yatırımlarla yerli üretimi artırmayı hedefleyen Kipaş Holding, bu alanda da dünyada söz sahibi kurumlardan biri haline geldi. 6 iş kolunda onbin kişiye istihdam oluşturan Türkiye'nin en büyük 100 kuruluşundan biri olan Kipaş Holding, Kahramanmaraş, Aydın Söke ve Bilecik Bozüyük'e dev kağıt tesisleri kurarak ithalatı azalttığı gibi ihracatı da artırmıştı.

İthal edilen kağıt türlerini kurulan tesislerde üreterek Türkiye'nin cari açığının düşmesine de katkı sağlayan Kipaş Holding'in bu başarısı ekonomist yayın organlarının dikkatini çekmeye devam etti. Ulusal ve Uluslararası yayın yapan Business Life dergisinin yaptığı araştırmada Türk iş dünyasına yön veren 50 iş insanından biri olan, geçtiğimiz ay Ekonomist Dergisi tarafından yapılan araştırma da ise



Anadolu'nun en etkili 11 iş insanından biri seçilen Hanefi Öksüz'ün ardından, Kağıt Tesislerinin yatırımı ve faaliyete geçmesiyle yakından ilgilenen Sinem Öksüz Dedebayraktar'da listeye üst sıralardan giriş yaptı.

TÜRKİYE'NİN EN GÜÇLÜ 2 KADIN CEO'DAN BİRİ

Kahramanmaraş ve Bilecik Bozüyük'teki Kâğıt tesisleri üretimdeki başarısını hızla sürdürürken, Aydın'ın Söke ilçesindeki Avrupa'nın en büyük tesisi ise 2020'inin ilk çeyreğinde faaliyete geçecek. Tüm kâğıt yatırımlarıyla yakından ilgilenen ve yoğun mesai harcayan Kipaş Holding Yönetim Kurulu Üyesi Kağıt Fabrikaları Genel Müdürümüz Sinem Öksüz Bayraktar Ekonomist Dergisinin 'Türkiye'nin 40 yaş altı en güçlü 40 CEO'su arasında yaptığı araştırma da 10'uncu sırada yerini aldı. 40 yaş altı iş Kadınları arasında ise Türkiye'nin en güçlü 2'inci CEO'su seçilen 30 yaşındaki

KÇS Kipaş Çimento Genel Müdürü **MUSTAFA ERBALTACI**'a KÇS Kipaş Çimento'yu sorduk



1967 Afyon doğumluyum. 1988'de İstanbul Teknik Üniversitesi Makine Mühendisliği'ni bitirdim. Evliyim bir oğlum var. 32 yıldır da çimento sektöründe görev yapıyorum.

KÇS Kipaş Çimento ile nasıl tanıştınız?

- Daha önce Oyak –Sabancı ortaklıklarında çalıştım. En son Oysa Çimento şirketinde görev aldım. İlerleyen zamanlarda şartlardaki farklılaşmadan dolayı ayrıldım. Hanefi Öksüz Bey'in arkadaşı aracılığıyla 2007 yılında Kipaş grubuyla tanıştım. 12 yıldır KÇS Kipaş Çimento da görev alıyorum.

Ürün gruplarınız ve yatırımlarınız hakkında kısaca bilgi verebilir misiniz?

- Fabrikamız da her çeşit Portland çimento (42.5 , 52,5 sınıfında) ve katkılı çimentolar üretilmektedir. Müşterilerimizin tüm ihtiyaçlarına kapasite, kalite ve hizmet olarak cevap verebiliyoruz. Yatırımlarımız konusunda ise biz 2009 yılında devreye girmiş bir tesisiz. 2009 yılından bugüne kadar KÇS Kipaş Çimento politikası gereği hem teknolojisini daha iyiye götürmek hem de maliyet düşürücü, rekabet gücümüzü arttırıcı unsurları da göz önüne alarak birçok yatırımda bulunduk. 2009 yılında bir milyon beş yüz bin ton kapasite ile 1.hattımız devreye girdi. 2013 yılında 2.hattımız ile birlikte kapasitemiz üç milyon ton klinkere çıktı. Çimento olarak da dört milyon ton çimento üretebiliyoruz. Ayrıca toplam üretim kapasitesi 1 milyon metre küp olan 2 adet gazbeton üretim tesisine sahibiz. Söke'deki tesisimiz 2019 yılında devreye girmiş olup tek lokasyon da en büyük üretim kapasitesine sahip bir tesistir. Kalite standardizasyonu kapsamında standart sapmalarımızı minimuma düşürmek için laboratuvarımıza XRD cihazı alarak çimentonun ve klinkerin her aşamasının kontrolünü sağladık.



Çimento fabrikalarında en önemli maliyet kalemi olan elektrik enerjisi olması nedeniyle fırın bacalarından dışarıya atılan sıcak gazın tutularak elektrik enerjisine dönüşümü konusunda tesisimiz devreye girmiş olup şu aşamada fabrikamızın tüketilen toplam elektrik enerjisinin % 12,5'u bu tesisten sağlanmaktadır. En önemli stratejik hedeflerimizden birisi de kömür yerine ikame olarak fırınlarımızda atıktan türetilmiş yakıt kullanmaktır.

Şu aşamada ikinci fırında toplam kalorifik değerimizin % 8 civarında ATY kullanıyoruz. 2019 yılı içinde ise 154 kilovoltluk trafo merkezimiz devreye girdi.

Çimento sektörü için KÇS Kipaş Çimento ne ifade ediyor?

- KÇS Kipaş Çimento olarak en ileri teknoloji olan Alman teknolojisini kullanmaktayız. Buda bize maliyet avantajı sağlıyor. En ileri teknolojiyi kullanmamızdan dolayı daha az enerji ile klinker ve çimento üretimi gerçekleştiriyoruz. Bunlar sektörde birçok fabrikada olmayan avantajlar. Çimento piyasasında 54 tane fabrika var. KÇS Kipaş Çimento hem teknolojik alt yapısıyla hem de üretim proses yapısıyla sektörde ilk 7 yada 8 fabrika arasındadır.

KÇS Kipaş Çimento olarak üretim aşamalarınızda ne derece çevreyi düşünüyorsunuz?

- Çevre bilinci üretim den önce ocaklarımızda başlıyor çünkü bizim üretim aşamamızın yüzde 40'ı 50'si ocaklarımızda gerçekleşmektedir. Online ölçüm cihazlarımız mevcut, ocaklarımızdaki emisyonlarımızı ve imisyonlarımızı çok dikkatli bir şekilde ölçüyoruz.

Bunun yanı sıra ocak etrafında ağaçlandırma çalışmalarına özen gösteriyoruz.

Özellikle fırın bacalarımız Çevre Bakanlığı ve İl Müdürlüğü tarafından online izlenmektedir. Çevre okullardaki ilkokul ve ortaokul öğrencileriyle bir araya gelerek KÇS Kipaş Çimento bünyesinde ağaçlandırma çalışmaları gerçekleştiriyoruz. Ayrıca öğrencilere atık toplama ve atığın değer olduğunu eğitimlerle de öğretmeye çalışıyoruz. Çevre Koruma Günün de fabrikamızda çalışan personellerimizin ailelerini misafir ettik ve herkes kendi adına ağaç dikti. Dikilen ağaçların bakımı personellerimiz tarafından gerçekleştirilmektedir.

Amacımız hem çimento fabrikalarının imajını değiştirmek hem de çevremizdekileri bilinçlendirmek. Sonuç olarak ocaktan başlayıp prosesin son noktasına kadar tüm etkileri bertaraf ediyoruz. Yılda en az 2 defa ölçümler yaptırarak da çevremize sahip çıkıyoruz. Ayrıca Atık ısıdan enerji üreterek ve alternatif yakıt kullanarak ülkemizin doğal kaynaklarının tüketimini azaltmaktayız.

Yürütmüş olduğunuz bir sosyal sorumluluk projesi var mı?

- Çalışanlarımız ile gerçekleştirmiş olduğumuz bir projemiz var. Çalışanlarımız evlerinde kullanmadıkları kıyafet, ayakkabı ve kitapları getiriyor ve bu ürünler İK departmanımıza teslim ediliyor. Yine kendi bünyemizde bakımı ve ambalajlanması yapılan ürünleri 4 senedir bölgemizdeki köylerde bulunan ihtiyaç sahiplerine muhtarlar ile birlikte dağıtıyoruz. Bundan sonrası içinde gelişerek bu projemiz devamlılığını sürdürecektir.

2020 Hedefleriniz nedir?

- 2020 çimento sektörü için flu bir yıl. Önümüzü tam olarak göremiyoruz yalnız bölgemiz itibari ile ihracatı daha da iyileştirmemiz gereken dönemlere girdiğimizin farkındayız. İhracatın önemli bir unsur olduğunun bilincindeyiz bu sebeple de farklı lokasyonlar da yeni pazarlar bulunması konusunda satış pazarlama departmanımıza teknik personel olarak katkı sağlıyoruz. İnovatif ürünler konusunda çalışmalar yapıyoruz çünkü herkesin ürettiği ürünler yerine biraz daha spesifik ürünlerle müşterilerimizin karşısına çıkmak istiyoruz. Her aşamada maliyetlerimizi düşürücü yatırımlar peşindeyiz çünkü önleyici tedbir almak ekonomik bir çözümdür. Önleyici tedbirlerimizi ise hammadde aşamasında alıp



nihai üründe hiçbir düzeltme işlemi yapmadan müşterimize vermek istiyoruz. Kaliteyi başta iyileştirip sonraki durumda kesinlikle düzeltme faaliyeti yapmak istemiyoruz.

Sizin ve ekibinizin başarı sırrı nedir?

- Benim için ekip kelimesi çok önemli. 2007 yılında biz çok genç bir ekip ile işe başladık. Ekibimizin genç olması ve konulara dinamik olarak yaklaşması bizi ileriye taşıdı. Çimento sektörü zahmetli bir o kadarda kendinizi çok iyi yerlere getirebileceğiniz bir sektör dolayısıyla bunun içinde dinamik olmanız gerekiyor. Bu bağlamda en önemli özelliğimiz dinamik olmamız. Yaş ortalamamız şuan 33 kısacası genç ve dinamik olmak başarı getiriyor. Bizim için önemli bir diğer konu ise eğitim. Eğitime önem veriyoruz. Personellerimiz için 2200 saate yakın iç eğitimlerimiz var. Çimento Müstahsiller Birliği'nde yaklaşık 40'a yakın eğitim konusu var. Personellerimiz burada da eğitim alarak teknik açıdan gelişiyor.

En önemli başarının sürdürülebilir başarı olduğu bilincindeyiz bunun sağlanması içinde 3E kuralı mevcut (1. İyi bir eğitim almanız lazım 2. Entellektüel olmak lazım 3. Eğlenceli olmak lazım işimizi severek yapmak gibi). Bu kuralı da KÇS Kipaş Çimento ailesi olarak uyguluyoruz.

KÇS Kipaş Çimento hakkında düşünceleriniz nelerdir?

- KÇS Kipaş Çimento lokasyon itibariyle çok güzel yerde kurulmuş, geleceği açık olan bir şirket. Genç bir ekibe sahip olmasına rağmen gelecekte iyi işler çıkarabilecek potansiyele sahip. Teknolojik alt yapısı sağlam, Türkiye'de rekabet gücü en yüksek olan şirketlerden bir tanesi. Ayrıca yılda bir kez yapılan Benchmarking de 54 fabrika arasında genelde ilk 5 içerisindeyiz. Kipaş Holding'in de finansal altyapısıyla KÇS Kipaş Çimento'yu desteklemesinin büyük bir güç olduğunu, geleceğinin ise çok parlak ve güzel olacağını düşünüyorum.

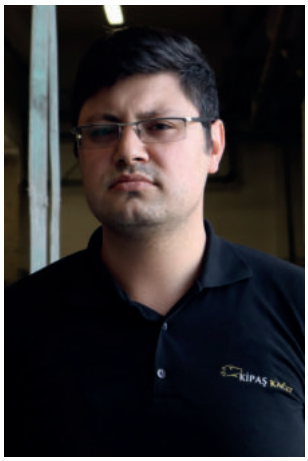
Her aşamada maliyet düşürücü yatırımlar peşindeyiz çünkü önleyici tedbir almak ekonomik bir çözümdür.



Suat **TEKİN**

KÇS Merkez Kumanda Operatörü

Suat Tekin 2009 yılında ilk olarak Kimya Laboratuvarın da göreve başladı. Kurum içerisinde gerçekleştirilen sınav sonucu belirli eğitimlerden de geçerek Merkez Kumanda Operatörü oldu.
10 yıldır KÇS Kipaş Çimento da çalışan Tekin'e KÇS Kipaş Çimento'yu tercih etme sebebini sorduğumuzda " Büyük ve kurumsal bir firma olmasından dolayı benim gelişimim açısından artı olduğunu düşünüyorum. Teknolojik gelişim açısından diğer firmalara oranla daha gelişmiş. Firmamızın yeniliğe ve teknolojiye kolay ayak uydurması sayesinde ise her geçen gün büyümeye devam ediyoruz. Böyle bir firmada çalışmak kariyer planlamam açısından avantaj. Çimento sektöründe öncü bir firma olmasında dolayı kendimizi geliştirmemize olanak sağlıyor. Burada aile gibiyiz. Hiçbir konuda mağdur edilmedim. Yöneticilerimin her konuda desteğini gördüm. KÇS Kipaş Çimento da olmaktan dolayı mutluyum. " dedi.



Abdülkerim **YUŞAN**

Kipaş Kağıt Makine Teknikeri

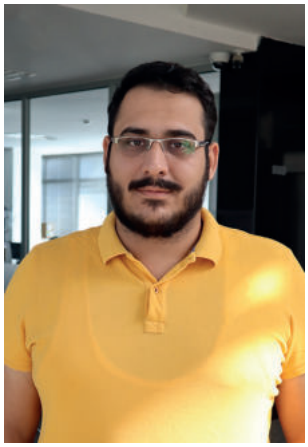
2015 yılında Makine Teknikeri olarak işe başlayan Yuşan; teknik çizim, imalat üretim, makine bakım ve ar-ge alanlarında görev yaptı. Kipaş Kağıt ile ilgili fikirlerini sorduğumuz Yuşan " Daha önce çalışmış olduğum firmaya göre makine ve ekipmanlar yeni. Buda kendimi geliştirmem için bana avantaj sağlıyor. Büyük yatırımların yapıldığı ve her geçen gün kendini geliştiren bir firma ortamında çalışmak beni heyecanlandırıyor. Çalışma şartlarımızın iyi olduğunu düşünüyorum. Maaşlarımızın zamanında yatırılıyor olması ve ulaşım imkânın sağlanıyor olması insanı mutlu ediyor. Herhangi bir sıkıntı yaşamadığım emeğimin karşılığını aldığım bir ortam. Kipaş Kağıt diğer firmalara göre benim kariyerim için daha gelişmiş ve büyük bir firma o yüzden yıllarca azimle burada çalışmayı düşünüyorum. " dedi.



Rızvan **YAŞAR**

R4 Water Operatörü

2014 yılında Kipaş Tekstil'de işe başlayan ve Vater Operatörü olarak görevine devam eden Yaşar'a Kipaş Tekstil ile ilgili düşüncelerini sorduğumuz da " Disiplinli ve azimli bir şekilde çalıştığım ve emeğimin karşılığını fazlasıyla aldığım bir ortam. Bu zamana kadar gerek iş konusunda gerek yöneticilerim konusunda herhangi bir sorun yaşamadım. Sigortam ve maaşım düzenli bir şekilde yatırılıyor. Bu konuyla ilgili gecikme olmaması ve herhangi bir sekteye uğramaması sosyal hayatımı devam ettirmem için elverişli. Tekstil sektöründe kendini sürekli geliştiriyor olması ve 4.0 teknolojisini kullanıyor olması nedeniyle diğer firmalardan açık ara önde olduğunu düşünüyorum. Buda benim kariyerim açısından önemli bir durum. " dedi.



M. Furkan **ÖZYEŞİLDAĞ**

Kipaş Holding Bilgi İşlem Uzmanı

2016 yılında Kipaş ailesinin bir ferdi olarak işe başlayan Mehmet Furkan Özyeşildağ görevine Bilgi İşlem Uzmanı olarak devam ediyor. Kipaş Holding hakkındaki düşüncelerini sorduğumuz Özyeşildağ; Müdürlerimin ve çalışma arkadaşlarımın tecrübesinden faydalanmak ve gün geçtikçe geliştiğimi hissetmek mükemmel bir his. Bu eşsiz kariyer deneyiminde ilerlemek çok gurur verici. Ayrıca Kipaş Holding kariyerim için iyi bir referans. Çalışma şartları elverişli ve çalışanı destekleyici nitelikte. Gelişen teknolojiyi an ve an takip edip hayata geçiren Kipaş Holding yeni mezun olan arkadaşlarım için biçilmiş kaftan.' dedi.

Kurum İçi Eğitimlerimiz

Kipaş Holding olarak bizim için en önemli konuların başında çalışan verimliliği geliyor. Çalışan verimliliğini etkileyen en önemli faktörlerden biri ise, eğitim. Çalışanların düzenli aralıklarla eğitime tabi tutulması ve kendilerini geliştirilmelerinin sağlanması, çalışan verimliliği açısından oldukça önemli bir unsur. Çalışan verimliliğini arttırmak ise iş hayatında eğitim ile sağlanabilir. Gelin Eylül ayı eğitim takvimimize hep birlikte göz atalım;

Eylül Ayı Eğitim Konu Başlıkları

MESLEKİ YETERLİLİK BELGELENDİRME

1. Vinç Operatörlüğü
2. İnşaat İşleri Operatörlüğü
3. İlkyardım Sertfika Eğitimi

BİREYSEL GELİŞİM EĞİTİMLERİ

1. Etkili Lider ve Yönetici Eğitimi
2. Problem Çözme ve Karar Alma Teknikleri Eğitimi
3. İngilizce Eğitimi
4. Satranç Eğitimi

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİMLERİ

1. Yeni İşbaşı İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri
2. ISO 27001 Bilgi Güvenliği Farkındalık Eğitimi
3. ISO 9001 : 2015 Kalite Yönetim Sistemi Eğitimi
4. Yüksekte Çalışma Eğitimi
5. İş Kazası Sonrası İş Güvenliği Bilgilendirme Eğitimi
6. İş Makineleri Kullanımında İsg Eğitimi
7. Yangın ve İlkyardım Eğitimi
8. Oryantasyon Eğitimleri

TEKNİK DESTEK EĞİTİMLERİ

1. İleri Düzey Excel Eğitimi
2. Powerpoint Eğitimi
3. Excelde Matematiksel Mantıksal İşlemler Eğitimi

EĞİTİM PROJESİ

1. Ara Teknik Eleman Yetiştirme Eğitim Programı (3. Eğitim Süreci)

Eğitimlerimiz hakkında daha detaylı bilgi için Eğitim Birimimizden bilgi alabilirsiniz

Dahili : 1391

3 SORUDA KVKK

Kişisel Verileri Koruma Kanunu

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu, 24.03.2016 tarihli Resmi Gazete 'de yayımlanarak yürürlüğe girdi. Kanuna göre, kişilerin ırkı, etnik kökeni, siyasi düşüncesi, felsefi inancı, dini, mezhebi veya diğer inançları, kılık ve kıyafeti, dernek, vakıf ya da sendika üyeliği, sağlığı, cinsel hayatı, ceza mahkûmiyeti, biyometrik ve genetik verilerinin ilgilinin açık rızası olmaksızın işlenmesi yasak. Örneğin; retina, parmak izi gibi sistemlerle giriş çıkışları denetleyen işverenlerin, bu konuda kanunun açık hükmü gereği işçinin onayını alması gerekiyor.

1) Kişisel verilerin işlenmesinde temel ilkeler neler? (Gizli kamera ile çekim yapılamaz)

İşyerinde video kamera uygulamalarını örnek alarak, bu ilkeler ışığında değerlendirebiliriz; Öncelikle bu uygulama hukuka ve dürüstlük kuralına uygun olmalı. Buna göre gizli kamera ile çekim yapamazsınız. Belirli, açık ve meşru amaç için işlenme koşuluna gelirsek; kamera uygulamasını yapacaksanız, bunu meşrulaştırmanız gerekli. Örneğin; iş sağlığı ve güvenliği veya genel güvenlik meşru gerekçeler olarak kabul edilebilir. Ancak, iş güvenliği amacı ile kullanıyorsanız bununla sınırlı kalmalı ve ölçülü olmalısınız. Yani işçilerin giyinme - soyunma odalarına kamera koyamazsınız. Kameraları ölçülü uygulamak durumundasınız. Çalışanları rahatsız edecek ve temel haklarına zarar verecek boyutlara getiremezsiniz. Hatta bazı ülkelerde, kamera uygulamalarında bizim kanunumuzda yer almayan "sendikanın katılımı ve onayı" gibi koşulların da öngörüldüğünü görüyoruz. Kanuna göre, kişisel verileri ilgili mevzuatta öngörülen veya işlendikleri amaç için gerekli olan süre kadar muhafaza etmelisiniz. Buna göre, kamera kayıtlarını mevzuatta öngörülen süre sonunda silmek durumundasınız.

2) Kanun işe alım süreçlerinde nasıl rol oynayacak? (İş başvuru formlarına dikkat)

Öncelikle iş başvuru formlarının tasarımının gözden geçirilmesi gerekecek. Özellikle kanunda hassas veriler kapsamında yer alan dernek ve sendika üyeliği, cinsel yaşam, ceza mahkûmiyeti, sağlık bilgileri gibi hususların işlenmesinde çok dikkatli olmak gerekiyor. Adayın yazılı olarak belirttiği referansların aranması ve bunlardan bilgi istenmesi mümkün. Buna karşılık, adayın açıkça belirtmediği referansların aranarak aday hakkında bilgi toplanması Batı Avrupa hukuklarında hukuka aykırı bir davranış olarak kabul ediliyor. Gerçekten 6698 sayılı Kanunda Batı Avrupa modelini ve özellikle AB direktifini esas aldığımız düşünüldüğünde, bizim hukukumuz bakımından da aynı sonucu kabul etmek gerekir. Kişilik testleri konusunda da şirketlerin uygulamalarını gözden geçirmesi gerek. Örneğin; aday bu testin sonuçlarına erişebilmeli ve işveren de adaya bilgi verebilmeli.

3) Dokümantasyon ve İK prosedürleri nasıl olmalı?

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu yürürlüğe girince, bazı danışmanlık kuruluşları uzun bir taahhütname hazırladılar ve bunları işçiye imzalatıldığında sorunun çözüleceği yönünde görüş bildirdiler. Şöyle ki; kanun her şeyden önce bilgilendirmeye dayalı açık rızadan söz ediyor. Yani işverenin birincil yükümlülüğü, çalışanı bilgilendirmek. Buna göre, kişisel verilerin kim tarafından işlendiği, hangi amaçla işlendiği, bunların nasıl aktarıldığı, ilgili kişinin hakları (erişme, düzeltme, silinmesini talep etme gibi) konularda prosedürler hazırlanmalı ve çalışanın bilgisine sunulmalı. Ancak bundan sonra çalışanın rızasını alabilirsiniz. Hatta Batı'da çalışanın verdiği rızanın geçerliliği dahi sorgulanıyor, bazı kişisel verilerin işlenmesi bakımından (sağlık verileri gibi), çalışanın rızası dahi geçerli sayılmayabiliyor, kanunlarda öngörülen kurallara uymak gerekiyor.



Kipaş Tekstil Başarıya Doymuyor

Türkiye'nin ilk inovasyon geliştirme programı olan İNOVALİG Türkiye'nin 'İnovasyon Liderlerini' belirledi.

Türkiye'de önde gelen firmaların katıldığı ve inovasyon çalışmalarının değerlendirildiği İNOVALİG 2018 sonuçlarına göre Kipas Textiles Türkiye'deki tekstil firmaları arasında yarıştığı kategoride en inovatif firma seçildi. Diğer sektörlerden 1216 firma arasında ise 4. İnovatif firma oldu.

İlk üç sırada ise Havelsan, Dyo ve Sedef Gemi firmaları yer aldı.



Kipaş Kağıt Türkiye Rekoru Kırdı

Kipaş Kağıt ailesi 40.350 ton üretim ile Türkiye rekorunu kırdı. Konuyla ilgili açıklama yapan Kipaş Kağıt Yönetim Kurulu Üyesi Nezihe Sinem Öksüz Dedebayraktar; *'' Bu ay Kipaş Kağıt ailesi 40.350 ton ile üretim rekoru gerçekleştirdi. Emeği geçen tüm birimleri ve çalışma arkadaşlarımı tebrik ederim. Henüz üretimde 5.senemizi doldurduk fakat bu genç ve dinamik ekip düşük sayılabilecek bu gramaj ortalamasıyla Türkiye rekorunu gerçekleştirdi. Rekorlarımızın devamı gelecek yeni tesislerimizle başarılarımızı katlayacağız inşallah ''* **dedi.**

KİPAŞ KAĞIT



Kipaş Holding'den Eğitime Tam Destek

Kipaş Şirketler Grubu Yönetim Kurulu Başkan Vekilimiz H. İbrahim Gümüşer'in babası Reşit Gümüşer adına yapılan Reşit Gümüşer İlköğretim Okulu Millli Eğitim Bakanlığına bağışlamış olduğumuz 8 okuldan bir tanesi. Okul 19 derslik, 40 öğretmen, 1.200 öğrenci ile faaliyet göstermektedir. Bünyesinde Bilgisayar Laboratuarı, İş atölyesi gibi çağın tüm imkânlarının bulunduğu okul, 600 metre kare kapalı alan olmak üzere toplam 3 bin 568 metre alana sahiptir. 1.200 öğrencinin eğitim gördüğü okulda ayrıca 150 kişilik bir konferans salonu da bulunmaktadır.

Kipaş Holding olarak sosyal sorumluluk projeleri kapsamında eğitime verdiğimiz desteklerle genç nesillerin yoluna ışık tutmaya devam edeceğiz. Eğitim, desteğimizi sürdürmeye kararlı olduğumuz ana faaliyet alanlarımızdan biri. Sağlamış olduğumuz destekler ile başarılı ve donanımlı nesillerin yetişmesine katkı sağlamayı hedefliyoruz.



İNSANLAR İŞYERİNDE NEDEN ÇATIŞIR?

Yaşamının doğal bir gerçeği de olan insanların birbirleri ile uyumsuzluklarının sonucunda yaşadıkları çatışmadır. Çatışma aile içinde ve ikili ilişkilerde olduğu gibi işletmelerde de olmaktadır. Her insanın istek, arzu, amaç ve değerleri farklıdır. İnsanlar bazen başkalarını bırakıp kendi iç dünyalarında kendileri ile de çatışacak nedenler üretebilirler. Kendi içinde bile çatışabilen insanın farklı duygu, düşünce ve davranışları olan diğer insanlar ile çatışması kaçınılmazdır.

Çatışma sorununun altında yatan en önemli gerçek, bir kişinin diğer kişinin önüne geçme çabasıdır. Bu çabayı verirken bazı çalışanların etik davranmaması, yani oyunu kuralına göre oynamaması çatışmayı daha da arttırmaktadır. İletişim bozuk, uyum yok, çekememezlik had safhada ise işyerinde çatışmanın olmaması mümkün değildir.

Yapılan araştırmalar son yıllarda işyerindeki çatışmalarda artış yaşandığını ortaya koyuyor. İşyerlerinde çatışmalar genellikle rekabetin getirdiği bir sonuç olarak ortaya çıkıyor. Birlikte yaşayan kişiler veya birimler, temel meseleler üzerinde anlaşamadıklarında veya hedefine giden yolun, bir başka kişi ya da grup tarafından kesildiğini hissederse çatışma başlıyor.

Her çalışan bir üst pozisyonu kariyer hedefi olarak belirler ve bu hedefe ulaşmak için çaba gösterir. Bazen aynı pozisyon içerisindeki ise yüksek ücret, prim ve ikramiye gibi maddi getirilerde çatışmaya neden olarak ortaya çıkar. Paylaşılamayan bir çalışma ofisi, büro malzemesi, lojman gibi işyerlerinin kaynaklarının paylaşılması da çatışmaya neden olabilir.

Çatışmanın bir diğer nedeni ise iletişimsizlik veya önyargıdan dolayı ortaya çıkan yanlış anlaşılmalardır. Kişilerin birbirlerinden hoşlanmamaları, rekabetten dolayı diğer kişiyi suçlama, hedef gösterme, yanlış tanıtma, kasıtlı olarak başarısız gösterme gibi durumlarda çatışma çıkarıyor.

Bazen güç farklılıkları da çatışmaya neden olabiliyor. Bir üst pozisyon alt çalışanına güç göstermesi ve baskı yapması da çatışma ortamının oluşmasını sağlar. Yönetim biçimi veya yöneticinin yetersizliği gibi nedenlerden ortaya çıkan belirsiz iş tanımları, çalışma koşullarının beğenilmemesi, stresli iş ortamı gibi etkenlerde çatışmanın bir başka nedenlerini oluşturur.

İnsan yaşamında çatışmalar kaçınılmaz bir gerçek olarak karşımıza çıkıyor. Çatışmalarda işletmelerde doğal olarak yaşanıyor. İşyerlerindeki çatışmalar, çalışanlarda verimlilik ve üretkenlikte azalmaya yol açtığını gibi çalışanlar arasında ciddi bir sorun oluşmasına neden oluyor. Sorunlar çalışanda gerginlik ve stres oluşturmakta bunun sonucunda da çalışanın motivasyon ve konsantrasyonu azalmasına neden olmaktadır. Eksik motivasyonlu ve sürekli çatışma halindeki çalışanlar ile işletmelerin hedeflerine ulaşması mümkün olmaz. Bu durumda yöneticilere önemli görevler düşmektedir. Yöneticiler çatışmayı önleyecek ortamları sağlamak zorundadırlar. Aksi halde işletmenin başarılı olması mümkün değildir.

***Çalışanların performans değerlendirme, kariyer ve ücretlendirme gibi süreçler adil olmalı,**

***Çalışanlar ve gruplar arasında ayrımcılığa neden olacak uygulamalar yapılmamalı,**

***Takım çalışması teşvik edilerek, çalışanlar ortak hedeflere yönlendirilmeli,**

***Çalışanların arasında samimiyetin artması için aktiviteler yapılmalı,**

***İletişime yönelik eğitimler verilmeli,**

Sonuç olarak; Çalışanlarda sadece güçlü ve etkin bir iletişimin sağlanması, motivasyonu en üst düzeye çıkarmak çatışmayı önleyememektedir. Çalışanlara tatmin olmayı ve diğer çalışanın başarısını kabul etmeyi, rıza göstermeyi, hoşgörüyü ve başkalarının başarısından mutlu olmayı öğretmek gerekiyor.





İş Yaşamında Dış Görünüş ve Temsilin Önemi

Profesyonel hayatta etki yaratmanın en önemli belirleyicisi kuşkusuz kişilik özelliklerimizdir. Ancak etki yaratmak ve zihinlerde iz bırakmak için ilk izlenimin önemli olduğunu unutmamak gerekir. İlk anda kişilik özelliklerimiz hakkında fikir sahibi olunması neredeyse imkânsızdır. Bu nedenle, giyim tarzımız, aksesuarlarımız ve seçtiğimiz renklerle verdiğimiz mesajlar önemlidir.

Günümüz iş dünyasında şirketler çalışanlarının kişisel giyim kuşamına o kadar önem veriyorlar ki, birçok şirket çalışanların giyim kodlarını belirliyor. Çünkü kurumun toplumda olmayı istediği yer bir ölçüde de çalışanların kendini temsil etme özellikleriyle belirlemektedir. Bu nedenle, iş hayatında bireyler öncelikle kurumlarını temsil eder. Bu temsilin de çok iyi yapılması gerekmektedir.

İş hayatında giyim tarzımızı öncelikle sektörümüz, yaşımız, pozisyonumuz ve şirketin kurum kültürü belirlemektedir. Kişisel giyim ve aksesuarlarınızla kurumsal dünyanın uyum içinde olması profesyonelliğin göstergesidir.

İş hayatında hem ciddi hem de etki bırakan tarzımız nasıl olmalı?

Kurumların X kuşağı çalışanları daha formal giyim tarzını benimserken, Y kuşağı rahat giyimi tercih etmekte. Hatta İnsan Kaynakları sitelerinde yapılan araştırmalarda, Y kuşağının iş seçiminde rahat giyimi tercih ettikleri ve iş hayatında motivasyonu artıran unsur olarak belirttikleri görülmekte.

Bu yazıyı okurken, “Yaptığımız işin kalitesi önemli ve biz yaptığımız işle insanlar üzerinde etki bırakmak istiyoruz” dediğinizi duyar gibiyiz. Bununla birlikte bıraktığımız profesyonel etkiyi yaptığımız işin kalitesi kadar yansıtan bir diğer faktörün de dış görünüşümüze göstereceğimiz özen olduğunu unutmamamız gerekir.

İş yaşamında profesyonel tarzımızı belirleyen dış görünüşümüzde dikkat edilmesi gereken noktaları aşağıdaki şekilde tanımlayabiliriz.

İŞ YAŞAMI



▪Kadın gardırobunun olmazsa olmazları siyah, lacivert, gri tonlarda etek, pantolon ve ceketlerdir.
▪Koyu renk kıyafetler iş hayatında ciddi bir hava oluşturmakla birlikte, içine giyilen frapan olmayan renklerde gömleklerle şıklığınız tamamlanmaktadır.
▪Gömlek seçimlerinde terletmeyen, pamuklu ya da ipek gömlekler tercih edilmelidir.
▪Beyaz gömlek gardırobun vazgeçilmezidir.
▪İş kıyafetlerinizi aksesuarlarla renklendirebilirsiniz. Fular kıyafetlerinize şıklık katar. Çok fazla desen ve renklerden kaçınılmalıdır.
▪Ayakkabılara gelince, yüksek olmayan kısa topuklu koyu renk ayakkabılar, tüm günü rahat geçirmenizi sağlar. Yüksek topuk şık olmakla birlikte uzun süreli kullanımlarda rahatsızlık verir. Çizme ve bot da iş hayatında az tercih edilmelidir.
▪İş hayatında makyaj önemlidir. Sade hafif bir makyaj sizi enerjik ve bakımlı gösterecektir. Göz makyajında göz renginizden çok giysilerinizin rengini temel almalısınız.
▪Saçlarınız her zaman bakımlı olmalıdır. İş hayatında düz fönlü saçlar ya da toplu saçlar etkilidir.
▪Akşam iş yemeklerinde genellikle siyah renk ve elbise tercih edilmelidir.
▪Elbisenin etek boyu önemlidir. Ne mini boy ne de maksi boy olmalıdır. Dizin hemen altında biten elbiseler tercih edilmelidir. Dikkat edilmesi gereken başka bir nokta da dekoltedir. Akşam iş yemeklerinde dekoltenin iş yaşamının beklentisi olan ciddiyetle bağdaşmadığını unutmayalım. Akşam yemeğinde ayakkabınız biraz yüksek topuklu olabilir ancak yine açık burunlu olmamasına özen göstermelisiniz.



▪Erkek gardırobunun olmazsa olmazları ise siyah, antrasit, koyu gri, lacivert takımlarla blazer ceketler.
▪Erkekler gömlek seçiminde ağırlıklı olarak beyaz, mavi (düz, çizgili) gibi pastel tonları tercih edebilir ve bunları kravatlarla renklendirebilir. Reklam, medya vb. sektörlerde çalışmıyorsanız, çok renkli ve desenli gömlek ve kravatlar iş giyimi ile uyumlu değildir ve olumsuz bir etki yaratabilir.
▪Süveter ve yelekler de erkeklerin günlük iş hayatında kullanabileceği giysilerdir.
▪En prestijli aksesuarlardan biri de hiç kuşkusuz kol düğmesidir.
▪Ayakkabıların sivri burun olmamasına özen gösterilmelidir. Koyu renk ayakkabılar tercih edilmelidir.
▪Erkek giyiminin en önemli yanı çorap olarak beyaz veya bej rengin seçilmemesi gereğidir. Ayakkabı ile uyumlu olarak siyah, lacivert ve kahverengi en güvenli alanda olmayı sağlayan renklerdir.
▪Ütüsüz bir ceket ve pantolonun saygı uyandırmayacağı unutmamalıdır.
▪Akşam iş yemeklerinde ise mutlaka siyah takım elbise tercih edilmelidir. Gece kıyafetlerinin içine çizgili gömlek yerine düz beyaz gömlek giyilmeli.
▪Ceket cebi küçük bir ipek mendille istenirse renklendirilebilir.
▪Kravat resmi iş yemeklerinin olmazsa olmazıdır.

Sonuç olarak; Özensiz, abartılı ve bakımsız bir görünüme sebep olabilecek unsurlar itibar yıpratıcıdır. Kişiye dar, kısa, büyük gelen kıyafetler veya kişiye ait değilmişçesine bol duran kıyafetler olumsuz etki bırakır. Abartılı desenli, uygunsuz resimli veya dekolte giysiler, çoraplar ile abartılı takılar (sallantılı küpeler, çok iri ve renkli yüzükler) dikkati çekecektir. Çok büyük ya da çok küçük çantalar veya aksesuarların tercih edilmemesi gerekir. Kadınlar için abartılı makyaj, boyası gelmiş saçlar, yarısı çıkmış ojeler ile erkekler için tıraş olmamak, saçların fazla uzamış olması gibi bakım unsurları olumsuzluk yaratır. Fazla yüksek topuklu kişinin içinde yürümekte zorlandığı, burnu açık veya çok renkli ayakkabılar uygun değildir. Ütüsüz veya lekeli giysiler, boyanmamış ayakkabılar, kaçık çoraplar kişiler ile olumsuz intibalar uyandırır.

OFİS ÇALIŞANLARINA 6 BESLENME ÖNERİSİ

Fiziksel aktivitenin azalmasına bağlı olarak gerçekleşen durumların yanında beslenme alışkanlıkları da son 50 yılda inanılmaz bir değişim geçirdi. Hızlı pişirilen (fast-food), kolay satın alınabilen (paketli besinler) ve bol kalorili içecekler birdenbire hayatımıza girdi. Hayatı hızlı yaşamaya çalışırken yediklerimizi de hızlandırdık. Peki, sen ofiste çalışırken neler yiyorsun?

1) Ofiste ev yemeklerinde yağa dikkat!

Öğlen yemeklerinde yapılan tercihler gün içerisinde besin tüketimlerini doğrudan etkiler. Bazı ofislerde ev yemekleri ve açık büfeler bulunurken bazılarında dışarıdan besin tüketimi olabiliyor. Öncelikle ilk tercihten gidelim. Ofiste ev yemeği tüketiminde dikkat edilmesi gereken nokta yemeğin ne kadar yağ içerdiğidir. Pişirim sırasında eklenen yağ sonrasında yemeğin suyuna geçer, bu yüzden ev yemeği var ise yemeğin suyunu tüketmemenizde fayda var. Eğer dışarıdan sipariş veriyorsan ya da öğle yemeğini dışarıda yiyorsan en sağlıklı seçimleri yapma şansın var. Bu şansı iyi kullan ve kızartmalardan uzak dur!



2) Sağlıklı atıştırmalık tüket!

Oturarak çalışanların en büyük düşmanı atıştırmalıklardır. Atıştırmalıklarda yapılan tercihler çok önemli. Özellikle çikolata, bisküvi gibi hızlı tüketimi olan besinler içerdikleri şeker sebebiyle kan şekerini hızlı yükseltip düşürebiliyor. Bu durumda bir sonraki öğün saatini beklemeden tekrar bir şeyler yeme isteği oluşabiliyor. Yapılması gereken ilk adım şeker içeriği düşük olan besinleri tercih etmek. Burada evden getirilecek taze ya da kuru meyveler hayat kurtarıcı olabilir. Böylece paketli besinler yerine sağlıklı karbonhidratlar alarak kan şekerini dengede tutabilirsin. Ayrıca her tüketeceğin besinden önce 1 bardak su içerek hem su tüketimini arttırabilir hem de açlığını kontrol edebilirsin.

3) Light ürünler seni kandırmasın!

Şekersiz diyet ürünlerin tercih edilmesi gerçekten de şeker tüketimini azaltıyor. Ama miktara dikkat! Bir besin şekersiz diye kalorisiz demek değildir! Su hariç her besinin bir enerji içeriği vardır. Yapılan araştırmalara göre ofis çalışanlarında mısır gevreği ve esmer ekmek tüketimi yaygın olmakla beraber yine miktarlara dikkat edilmiyor. Burada bir noktaya parmak basalım: Ne yediğin değil ne kadar yediğin önemlidir.

4) Çay ve kahve su yerine geçmiyor!

İçecek olarak çay ve kahvenin bolca tercih edildiği ofis ortamlarında hep bir şey atlanıyor. Su! Dünya Sağlık Örgütü'nün su tüketimi önerisi günde kg başına 30ml şeklindedir. Bu yüzden kilonu 30 sayısı ile çarparak günlük su tüketimini hesapla ve bu sayıya ulaşmaya çalış. Eğer su tüketimin düzene girerse metabolizmanı hızlandırmaya yardımcı olacaktır. Çay ve kahve asla su yerine geçmez, aksine vücutta su tutulumuna sebep olur.

5) Limon tokluk süresini uzatıyor!

Yemeklerin yanında tüketilen kalorili içeceklere de değinmekte fayda var. Meyve suyu özellikle yaz aylarında en sık tercih edilen içeceklerdendir. Ancak meyve suyu sadece karbonhidrat içerir, lif içeriği yoktur. Bu yüzden de kan şekerini çok hızlı yükseltir ayrıca boş kalori kaynağıdır. Bunun yerine protein de içeren ayran, kefir gibi daha sağlıklı tercihler yapabilirsin. Eğer ki yemeğin yanına yakışmıyorsa da en sağlıklı içecek olarak mineralli suyu tercih edebilirsin. İçtiğin içeceklere limon eklemen hem daha hoş bir aroma sağlar hem de tokluk süreni uzatmaya yardımcı olur. Bu yüzden tansiyonla ilgili bir problemin yoksa su ya da mineralli su tükettiğinde limon dilimleri ekleyebilirsin.

6) Tuz ödem oluşturuyor!

Son değinilmesi gereken nokta ise kültürümüzün bir alışkanlığı olan tuz! Yemeklerin tadına bakmadan tuz atma. Aslında mümkünse tükettiğin yemeklere hiç tuz atma. Özellikle yemekleri sen hazırlamıyorsan işyerindeysen zaten yemeğin reçetesine göre belirli miktar tuz eklenmektedir. Tuz tüketimi arttıkça su ihtiyacın da artar ve ödem riski oluşur. Bu yüzden baharat kullanmak daha uygun olacaktır. Kısacası çalışırken de sağlıklı beslenmek mümkün, tek yapman gereken yediklerinin farkında olmak!"

> "Her sabah güne egzersizle başla, bütün günün enerjik, tüm hayatın sağlık dolu olsun.."



DÜNYANIN KUMAŞINI ÜRETİYORUZ

Her yıl artan deneyimimiz ve üretim hacmimizle yılda 55 Milyon Kumaş ürettik. 35 yıldır olduğu gibi yenilikçi anlayışımızla en iyiler için üretmeye ve daha da büyümeye devam edeceğiz.

İNSAN VE ÇALIŞMA

İnsanlık, tarih boyunca yaşamını sürdürebilmesi için gerekli olan yiyecek, içecek, giyecek, konut gibi temel gereksinimleri ancak çalışma eylemi ile sağlayabilmiştir. İnsanlığın kendi yaptığı iş aletlerini çalışma eyleminde kullanmaya başlaması toplumsal yaşamında büyük bir aşama olmuştur. Böylece insanlar yaptıkları iş aletleri ile doğayı denetim altına alma ve sürekli olarak dönüştürme olanağına kavuşmuştur. Bu gelişmeler sonucunda insanlık çalışma eylemi ile doğada bulunan nesneleri kendi yaşamı için gerekli maddi varlıklara dönüştürebilmiştir. Doğada bulunan aletlerin işlenmeden oldukları gibi kullanılışından özel iş aletlerinin yapımına geçiş, çalışma yaşamında ve insanlığın doğayı dönüştürme eyleminde çok büyük gelişmelere neden olmuştur. İhtiyaca yönelik dönüştürülen bu iş aletleri ise yeni üretim araçlarının gelişmesine yol açmıştır. İnsanlığın tüm tarihsel süreci içerisinde çalışma ortamı, üretim araçları ve çalışan insan sürekli etkileşim içinde olmuştur. Bu durum sonucunda meydana gelen kazalar emniyetli makine üretimine teşvik etmiştir.

DÜNDEN BUGÜNE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

İş sağlığı ve güvenliği günümüzdeki bilimsel anlamını kazanması çok uzun tarihsel süreç içinde olmuştur. Birçok uzmanlık alanından bilim insanlarının çalışmaları sonucunda günümüzde bir bilim dalı haline gelen iş sağlığı ve güvenliği, üretim sürecindeki ve toplum yaşamındaki değişimlere bağlı olarak gelişim göstermiştir. İnsanın doğa ile savaşı ile başlayan ve değişik aşamalardan geçen çalışma yaşamındaki gelişmeler, iş sağlığı ve güvenliği sorunlarının da gündeme gelmesine yol açmıştır. Üretim araçlarında ve üretim yöntemlerindeki değişim ve dönüşümler sonucunda çalışanların sağlık ve güvenlik sorunları da çoğalmış ve giderek önem kazanmaya başlamıştır. Tarih boyunca çalışma yaşamındaki gelişmeler, iş sağlığı ve güvenliği konusunda gelişmelere kaynaklık etmiştir.

ÜLKEMİZDE İŞ GÜVENLİĞİ

Cumhuriyet Döneminde İş Sağlığı ve Güvenliği ile hükümler ilk kez 1930 yılında Umumi Hıfzısıhha Yasası ve Belediyeler Yasasıyla yürürlüğe konulmuştur. Akabinde 2003 yılına kadar günün gereksinimlerine göre 3008 sayılı İş Yasası, 931 sayılı İş Yasası, 1475 sayılı İş Yasaları çıkarılmıştır.
2003 yılında 4857 sayılı İş Kanunu ve son olarak 30 Haziran 2012 tarihinde 6331 İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu yürürlüğe girmiş, bu Kanunu'na göre çıkarılan yeni Yönetmelik ve Tebliğlerle ülkemiz iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı AB ile uyumlu hale gelmiştir.

Bu kapsamda Kipaş Holding İş Sağlığı ve Güvenliği Birimi kurulduğu günden bu yana Kanun ve Yönetmelikler kapsamında faaliyetlerini sürdürmekte ve çalışanlara İş Sağlığı Güvenliği kültürü kazandırma yönünde "Önce İnsan" ilkesiyle hareket ederek iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı proaktif çözümleri hedeflemektedir.
Unutmayalım ki; Şirket olarak gelecek nesillere emniyetli/güvenli bir çalışma ortamı bırakmak ve emniyetli güvenlik kültürü oluşturmak hepimizin sorumluluğundadır.



Demirhan **ÖKSÜZ**
İSG Grup Müdürü

Sinem **ÖZER**
İSG Grup Müdür Yardımcısı

ARAMIZA HOŞGELDİNİZ



Bilgi İşlem departmanımızda Bilgi Güvenliği Uzmanı olarak göreve başlayan **Davut Dikici**'ye kariyer hayatında başarılar dileriz.

Aramıza hoşgeldiniz.



Ar-ge merkezimizde Proje Mühendisi olarak göreve başlayan **Cansu Salan**'a kariyer hayatında başarılar dileriz.

Aramıza hoşgeldiniz.



Yazılım Departmanımızda Yönetim Bilişim Sistemleri Uzmanı olarak göreve başlayan **Göksel Yüce'**ye kariyer hayatında başarılar dileriz.

Aramıza hoşgeldiniz.



Elektrik-Enerji Müdürlüğümüzde Elektrik – Otomasyon Uzmanı olarak göreve başlayan **Samed Gözübal'**a kariyer hayatında başarılar dileriz.

Aramıza hoşgeldiniz.



Söke Gazbeton tesisimizde Kalite Kontrol ve Güvence Şefliğine vekâleten işe başlayan **Fatma Bakır**'a kariyer hayatında başarılar dileriz.

Aramıza hoşgeldiniz.



Söke Gazbeton tesisimizde Vardiya Mühendisi olarak işe başlayan **Kağan Eren Arslan**'a kariyer hayatında başarılar dileriz.

Aramıza hoşgeldiniz.



Söke Gazbeton tesisimizde Vardiya Mühendisi olarak işe başlayan **Yiğitcan Kara**'ya kariyer hayatında başarılar dileriz.

Aramıza hoşgeldiniz.



Söke Gazbeton tesisimizde Vardiya Mühendisi olarak işe başlayan **Serkan Bostancı**'ya kariyer hayatında başarılar dileriz.

Aramıza hoşgeldiniz.



Saray Usülü Hünkar Beğendi

Hünkar beğendi Tarifi İçin Malzemeler:

- 50 grm BizimYağ Margarin
- 250 grm kuşbaşı dana eti
- 1 soğan + 1 su bardağı su
- 1 defne yaprağı
- Yarım yemek kaşığı salça
- 2 diş sarımsak
- Tuz +Karabiber

Hünkar Beğendi için:

- 30 grm BizimYağ Margarin
- 2 bostan patlıcan
- 1 yemek kaşığı un + 1 su bardağı süt
- Yarım çay bardağı rendelenmiş kaşar peyniri
- Tuz +Karabiber
- 4 yemek kaşığı sıvı yağ
- 3 yemek kaşığı un
- 1 çay kaşığı tuz
- 1 çay kaşığı karabiber
- 1 çay bardağı su

Hünkar beğendi nasıl yapılır

Bostan patlıcanların üzerini çatalla birkaç yerinden delin ve fırın ızgarasında yumuşayıncaya kadar közleyin. Hafif soğuyunca kabuklarını soyun ve bir kaseye alın. Bizim Yağ Margarini eritin. Unu ilave edip pembeleşinceye kadar kavurun. Sütü azar azar ekleyip karıştırın. Patlıcanı ilave edip karıştırın. Rendelenmiş kaşar peyniri, tuz ve karabiber ekleyip ocaktan alın. Ayrı bir tencerede yemeklik doğranmış soğan, kuşbaşı et, sarımsak ve defne yaprağını kalan Bizim Yağ Margarin ile kavurun. Salça ve suyu ekleyip etler yumuşayıncaya kadar pişirin. Tuz, karabiber ile tatlandırın. Beğendiyi servis tabağına alıp üzerine etleri yerleştirip servis yapın.

Afiyet Olsun

KİPAŞ HOLDİNG

ÇALIŞANLARIMIZ BİZİM İÇİN ÖNEMLİDİR

Kurum değerlerini ve çalışan memnuniyetini önde tutan Kipaş Holding'de karşılaştığınız sorunlarınızı ve önerilerinizi güvenle bize bildirebilirsiniz. Hattımıza gelen şikâyetler gizli tutulacaktır ve önerileriniz değerlendirmeye alınacaktır.



Kipaş Holding Öneri-Şikâyet Hattı

ik@kipas.com.tr (e-posta)
(0549) 821 49 08 (Whatsapp)

" Bildirim Yetkilisi " adresi
Karacasu Karaziyaret Mahallesi Fatih Sultan Mehmet Caddesi No:1/A Dulkadiroğlu, Kahramanmaraş/Türkiye
İnsan Kaynakları Direktörlüğü



Ülkesine ve bölgesine hizmet vererek çalışanlarıyla gönül birliği yapan

'Kocaman Bir Aileyiz'

Değerli Çalışanlarımız,

Şirketimizin sorumlu birer ferdi olarak sosyal medya ve benzeri ortamlarda kullandığınız her ifadenin, söylediğiniz her sözün şirketimizin itibarına direkt etki edeceğini lütfen hatırlayınız. Kipaş Holding'e ait tüm içerikleri paylaşmadan önce yetkili yöneticinizin izni olmadan paylaşım yapmayınız

(İnsan Kaynakları Direktörlüğü / Kurumsal İletişim Birimi)