KİPAŞ'TAN

MAYIS DERGİSİ 34 / 2022 SAYISI

İÇ DENETİM KURU PROSES BİRİNCİSİ





BAŞARI

Kurumumuza; SGK Haftası nedeniyle en çok sigortalı çalıştıran, en çok prim ödeyen, en çok kadın ve en çok engelli işçi istihdam eden firmalar kategorisinde toplam 7 adet teşekkür belgesi takdim edildi.

Sayfa 10'da



GURURUMUZ

Kipaş Holding olarak kendisine sponsor olduğumuz Mehmet Eren KARACA koşu yarışmasında birinci olarak gururumuz oldu.

Sayfa 18'de



BİZDEN HABERLER

İstanbul Tekstil ve Hammaddeleri İhracatçıları Birliği (İTHİB) Seçimli Olağan Genel Kurulu gerçekleştirildi. Bir önceki dönemde İTHİB Başkanı ve Yönetim Kurulu Başkan Yardımcımız Ahmet Öksüz, yeniden başkan seçildi.

Sayfa 2'de

İTHİB'DE AHMET ÖKSÜZ YENİDEN BAŞKAN SEÇİLDİ



İstanbul Tekstil ve Hammaddeleri İhracatçıları Birliği (İTHİB) Seçimli Olağan Genel Kurulu gerçekleştirildi. Yönetim Kurulu Başkan Yardımcımız olan Ahmet ÖKSÜZ, yeniden İTHİB Başkanı seçildi.

Seçim sonrası konuşan İTHİB Başkanı Ahmet ÖKSÜZ, "Seçim sonuçlarının tüm sektör paydaşlarımıza hayırlı olmasını diliyorum. 4 yıl önce gerçekleştirdiğimiz Genel Kurulumuzda sektörümüze bir söz verdik. Sektörümüzü dünyanın en büyük 5 tedarikçisinden biri yapacağız dedik. Bugün ise, dünyanın en büyük beşinci tekstil ihracatçısı olmanın gururunu birlikte yaşıyoruz. Sektörümüze değer kazandıran pek çok faaliyete birlikte imza attık. Yeni dönemde de İTHİB Yönetim Kurulu olarak Türkiye İhracatçılar Meclisimizin öncülüğü ve Ticaret Bakanlığımız destekleriyle Türk tekstili için çalışmalarımıza ara vermeden devam edeceğiz. Yeni dönemde de en önemli hedefimiz güçlü projelerimizle sektörümüzü en iyi şekilde temsil etmek. İhracatta pazar çeşitliliği sağlayacak heyetlerimiz ve fuarlarımız, katma değer artışı sağlayacağımız projelerimiz ve tanıtım faaliyetlerimiz ile orta vadede dünyanın en büyük ilk 3 ihracatçısından biri olacağız. Bu başarıyı birlikte tesis etme yolunda; sorumluluğumuz büyük, heyecanımız baki, inancımız tam! Gelecekten kaygılı değil, umutluyuz. Çünkü Birlikte ihraç ettik, birlikte iftihar ediyoruz." dedi.



ÇİFTE TÖREN



Kurumumuz bünyesinde gerçekleştirilen İç Denetim ve Öneri-Ödül Töreni'nde yöneticilerimiz ve başarılı olan çalışanlarımız bir araya geldi.

Ödül Töreni'nde Yönetim Kurulu Üyemiz Halit GÜMÜŞER ve Genel Koordinatörümüz İlhan ALTUNAY dereceye giren, işletmelerimizin yöneticilerine kupa ve plaket, çalışanlarımıza ise hediye çekleri takdim ettiler.

Avrupa'nın ve ülkemizin en büyük entegre iplik üretim tesislerine sahip olan ve 7 bine yaklaşan çalışanımızla iplikten, dokumaya, denim kumaştan teknik tekstile kadar birçok aşamada faaliyet gösteren Kipaş Tekstil çalışanlarımızın emeklerini ve projelerini ödüllendirmeye devam ediyor.

Üretimden pazarlamaya kadar tüm alanda mükemmelliği hedefleyen ve bu süreçte çalışanlarımızın önerilerini de referans alan Kipaş Tekstil, ayrıca kendi bünyesinde kurduğu İç Denetim Ekipleri ile de; Su Yönetimi, Enerji Yönetimi, İş Güvenliği ve Yangın, Kimyasal Yönetim, İnsan Kaynakları, Genel Düzen, Üretim, Kalite ve Verimlilik, Bakım konularında denetleyerek işletmelerimizin sürdürülebilirlik puanları hesaplıyor. Süreç sonunda ise en yüksek 2 puanı alan işletme çalışanlarımıza maddi değeri yüksek ödüller takdim ediliyor.

Kurumumuz çalışanlarının getirdikleri öneriler yüksek deneyim ve tecrübeye sahip Öneri-Ödül Kurulu tarafından büyük bir titizlikle inceleniyor ve kendilerine doğrudan üretimin her aşamasında söz sahibi olabilmenin yolunu açarak başta verimlilik olmak üzere birçok alanda gelişme sağlanıyor. Sistemin genel amacı; müşteri memnuniyeti, işletmelerde verimliliğin artırılması, kalitenin ve çalışma ortamının iyileştirilmesi, maliyetlerin azaltılması gibi konularda mevcut durumun geliştirilmesine yönelik fikirlerin ortaya konmasını sağlayarak bu önerileri değerlendirmek ve uygun olanları projelendirerek hayata geçirmek.







Batı Kipaş Kağıt İnsan Kaynakları Ekibimizi gelin hep birlikte tanıyalım.

Eyüp CİNDAROĞLU

Batı Kipaş Kağıt İnsan Kaynakları

Kısaca kendinizi tanıtır mısınız?

Merhaba, ben Eyüp CİNDAROĞLU. 2015 yılında Ege Üniversitesi'nin Sosyal Bilimler Enstitüsü (YL) Banka-Finans Bölümü'nden mezun oldum. Üniversite eğitimimde Ekonomi-Finans'ın yanı sıra İnsan Kaynakları alanına da ilgi duyduğum için bu bölümden de birçok eğitim alarak kariyer hedefimi İnsan Kaynakları alanına yönelttim. Planladığım kariyer hedefleri doğrultusunda, İnsan Kaynakları'nda yaklaşık 6 yıllık tecrübem bulunmakta, bunun 2 seneye yakın bir süresi ise Batı Kipaş Kâğıt İnsan Kaynakları'nda geçmiştir.

Departmanınızda yapmış olduğunuz görevi bizlere anlatır mısınız?

Şirketin hedeflerine yönelik planlama yapmak ve iş gücünün daha etkin kullanımı konusunda çalışmalar yürüterek, çalışanlar arasındaki iletişimi arttırmak, işe alma ya da işten çıkarma gibi süreçlerin yürütülmesi, şirketin uyarı, disiplin cezası gibi yaptırımlarının düzenlenmesi ve doğru bir ilerleyiş sağlanması, eğitimlerin planlanması, performans değerlendirmesi ve ölçümlemesi, ücret ve diğer yan hakların adil bir şekilde gerçekleşmesi ve bu konularda şeffaflığın sağlanması başlıca görevlerim arasındadır.

Bu birimde çalışmayı neden tercih ettiniz? Kariyeriniz için çalışmış olduğunuz şirketin önemi nedir?

Bir organizasyondaki işe alım süreciyle birlikte eğitim, geliştirme, ücretlendirme, motivasyon, iletişim ve idare gibi konularla ilgilendiğim için bu bölümü tercih ettim. Kipaş Holding'in dünyadaki yeni teknolojileri takip ederek ve kullanarak; kentimize, ülkemize yeni yatırımlar kazandırması ve Türkiye'nin bugün ve gelecekteki öncü holdinglerinden biri olması.

Herkesin bilmesinde yarar gördüğünüz iş hayatı ile ilgili tecrübelerinizi bizimle paylaşır mısınız?

4857 sayılı kanun, iş hayatında işçi ve işverenlerin sorumluluk ve haklarını düzenliyor. Çalışma hayatını düzene sokması ve hak ihlalini önlemesi bakımından önemlidir. Bunun için okunması ve güncellendikçe sürekli okuyup kendinizi geliştirmenizi tavsiye ederim.

Son olarak kurum içerisinde düzenli olarak çıkarmış olduğumuz Kipaş'tan dergimiz ile ilgili düşünceleriniz nelerdir?

Kipaş'tan dergisi bence faydalı bir işe hizmet ediyor ve şirketimize bağlı diğer işyerleri hakkında bilgi edinmemize olanak sağlıyor. Bu sebepten dolayı size çok teşekkür ederim.



Hatice AYVACIK

Batı Kipaş Kağıt İnsan Kaynakları

Kısaca kendinizi tanıtır mısınız?

Merhabalar, ben Hatice AYVACIK. 1993 Aydın doğumluyum ve evliyim. 9 Eylül Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri mezunuyum. İş Sağlığı ve Güvenliği'ne olan ilgimden dolayı açık öğretimde şu an İş Sağlığı ve Güvenliği okumaktayım. 2017 yılından beri İnsan Kaynakları alanında çalışıyorum. 2020 yılında Batı Kipaş Kâğıt Ailesine katıldım. Batı Kipaş Kâğıt İnsan Kaynakları Departmanı'nda İnsan Kaynakları Uzmanı olarak görev yapmaktayım.

Departmanınızda yapmış olduğunuz görevi bizlere anlatır mısınız?

Kuruluştan bugüne personelimizin puantaj süreçlerinin sisteme geçirilmesindeki PDKS, Vera ile ilgili işlemlerin yapılması ile sistemin yapılanmasını gerçekleştirme, eğitim süreçlerinin planlanması ve takibi, kadroların oluşturulması, personel özlük işleri uygulaması ve diğer insan kaynakları süreçlerine destek verilmesi görevlerim arasındadır.

Bu birimde çalışmayı neden tercih ettiniz? Kariyeriniz için çalışmış olduğunuz şirketin önemi nedir?

Okuduğum dönem boyunca İnsan Kaynakları ile ilgili hep araştırma yapardım, insanlarla iletişimden keyif alan bir yönüm olmasından dolayı bu bölümü tercih ettim. Avrupa'nın en büyük kâğıt fabrikasında çalışıyor olmak kendini geliştirebileceğin, bildiklerinin, öğrendiklerinin üstüne daha çok şeyler katabileceğin bir okul.

Herkesin bilmesinde yarar gördüğünüz iş hayatı ile ilgili tecrübelerinizi bizimle paylaşır mısınız?

Zor ve stresli koşullar altında bile olsa hedeften vazgeçmemeli, sevdiğin işte sabırla ilerlemeli, ekip çalışmasıyla hareket ederek tüm süreçleri kolaylaştırmalı. İnovasyon çalışma projelerinde aktif olunmalıdır.

Son olarak kurum içerisinde düzenli olarak çıkarmış olduğumuz Kipaş'tan dergimiz ile ilgili düşünceleriniz nelerdir?

Kipaş'tan dergimiz tüm lokasyonlarımızda olan haberleri takip etmemizi sağlıyor. Tanımadığımız kişiler hakkında bilgi sahibi olduğumuz, öneri ve güzel köşelere yer veren, her ay takip ettiren, keyifli bir dergi.



Merve HAŞILCI

Batı Kipaş Kağıt İnsan Kaynakları

Kısaca kendinizi tanıtır mısınız?

Merhabalar, ben Merve HAŞILCI. 1986 Gaziantep doğumluyum. Evliyim ve 7 yaşında bir oğlum var. 2009 yılında Dokuz Eylül Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'nden mezun oldum. O yıldan beri de aktif olarak İnsan Kaynakları alanında çalışmaktayım. Aynı zamanda da şuanda Açık Öğretim Fakültesi'nde İnsan Kaynakları Bölümü okuyorum.

Departmanınızda yapmış olduğunuz görevi bizlere anlatır mısınız?

Ağırlıklı olarak İnsan Kaynakları'nın soft alanı dediğimiz işe alım seçme ve yerleştirme, şirket içi organizasyonlar, şirketin kurumsal hesaplarının yönetilmesi gibi işveren marka süreçleri, eğitim planlaması ve gerçekleştirilmesi; bunun yanında personel özlük işlerine dair tüm süreçlerin uygulanması görevlerim arasındadır.

Bu birimde çalışmayı neden tercih ettiniz? Kariyeriniz için çalışmış olduğunuz şirketin önemi nedir?

Lise tercihleri esnasında resim öğretmenimin İnsan Kaynakları alanına beni yönlendirmesiyle, üniversitede Çalışma Ekonomisi Bölümü'nü seçerek benim için bu alan başlamış oldu. Okurken de gerek yazın yaptığım stajlar, gerekse de part-time çalıştığım İnsan Kaynakları Danışmanlık Firması daha çok sevmeme neden oldu. Avrupa'nın en büyük kâğıt fabrikası olan Batı Kipaş Kağıt'ın da İnsan Kaynakları'nın her alanında aktif olması benim için önemli bir kriteri oluşturmaktadır.

Herkesin bilmesinde yarar gördüğünüz iş hayatı ile ilgili tecrübelerinizi bizimle paylaşır mısınız?

Her alandaki dijitalleşmeyle birlikte kitaplarda yazan her bilgiye anında herkes ulaşabiliyor. Bu nedenle artık EQ dediğimiz duygusal zekânın önemi ortaya çıkıyor. Bu alanda kendisine kariyer planı çizecek kişilere naçizane önerim, evet çok okuyup çok araştırmak ama bir yandan da duygusal zekâlarını yaptıkları işin her aşamasına dâhil etmek.

Son olarak kurum içerisinde düzenli olarak çıkarmış olduğumuz Kipaş'tan dergimiz ile ilgili düşünceleriniz nelerdir?

Kipaş çok büyük bir kuruluş ve her işletmemizdeki haberleri her an takip etme şansımız olmuyor. Kipaş'tan dergimiz bize bu imkânı sağlıyor, her ay zevkle takip ediyorum.



Timuçin ŞENGEZER

Batı Kipaş Kağıt İnsan Kaynakları

Kısaca kendinizi tanıtır mısınız?

Adım Timuçin ŞENGEZER. 11 Nisan 1995 tarihinde Aydın'ın Nazilli İlçesinde doğdum. Adnan Menderes Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi mezunuyum. Kısa bir süredir de Söke Batı Kipaş Kağıt Fabrikası'nda İnsan Kaynakları Personeli olarak görev yapıyorum.

Departmanınızda yapmış olduğunuz görevi bizlere anlatır mısınız?

Departmanımda yapmış olduğum görev; fabrikamızdaki personellerin giriş ve çıkışta basmış oldukları kartların saat hareketlerini gözlemleyerek, mesailerinin düzgün bir şekilde yapılıp yapılmadığı kontrol etmek ve aynı zamanda izin kullanan veya kullanacak olan personellerin izinlerinin Personel Devam Kontrol Sistemi'ne işlemekdir.

Bu birimde çalışmayı neden tercih ettiniz? Kariyeriniz için çalışmış olduğunuz şirketin önemi nedir?

Bu birimde çalışmayı tercih etme sebebim üniversite hayatımda bu birimin eğitimini görmüş olmam ve yapabileceğime inanmış olmamdır. Kariyerim açısından çalışmış olduğum şirketin önemi benim için gerçekten çok değerli. Kipaş Kağıt alanında Avrupa'nın ve Türkiye'nin en büyük şirketi ve benim gibi yeni mezun personel adaylarına şans tanımayı ve onları geliştirmeyi ilke edinmiş bir şirket. Ben de tabiri caizse benim için Kipaş Kağıt Okulu'nda öğrenebildiğim kadar çok şey öğrenip uzun yıllar Kipaş Ailesi'nin bir bireyi olarak devam etmek istiyorum.

Herkesin bilmesinde yarar gördüğünüz iş hayatı ile ilgili tecrübelerinizi bizimle paylaşır mısınız?

Başkalarına aktarılacak kadar tecrübeli bir iş hayatım olmadı ama iş hayatına yeni atılmış veya atılacak olan bireylere şu öneriyi verebilirim: Eğer kendilerine bir kariyer planlaması yapmamışlarsa ilk iş olarak kendilerine bir planlama gerçekleştirip bu yolda emin adımlarla ilerlemeliler ve önlerine çıkacak olan hiçbir engel onları bu hedeften uzaklaştırmamalı.

Son olarak kurum içerisinde düzenli olarak çıkarmış olduğumuz Kipaş'tan dergimiz ile ilgili düşünceleriniz nelerdir?

Kipaş'tan dergisi bence faydalı bir işe hizmet ediyor ve şirketimize bağlı diğer işyerleri hakkında bilgi edinmemize olanak sağlıyor. Bu sebepten dolayı size çok teşekkür ederim.

Kipaş Holding'ten gençlere **güven veren çalışma iklimi**

K-GENERATİON PROGRAMI İLE BU YIL YENİ MEZUN Z KUŞAĞIYLA BULUŞMAYI PLANLAYAN KİPAŞ HOLDİNG, SÜREÇLERİNDE, GENÇLERİN UMUDUNU BESLEYEN BİR ÇALIŞMA İKLİMİ, ÖĞRENEREK GELİŞECEĞİNİ DÜŞÜNDÜĞÜ KURUMSAL YAPI VE AÇIK İLETİŞİMİ ÖNEMSİYOR. **ŞİRKET BU YIL ÜST YÖNETİM ROLLERİNE TERSİNE MENTÖRLÜK PROJESİ İLE GENÇLERİN PERSPEKTİFİNİ DAHİL ETMEYİ PLANLIYOR**

Kipaş Holding, çalışanları yönelik çağın gereksinimlerine uygun bütüncül ve dinamik bir yaklaşımla yaklaşık 40 yıldır faaliyetlerini sürdürüyor. Z kuşağı olarak nitelendirilen yeni nesle yönelik altyapı olanaklarını ve çalışma kültürünü süreçlerine dahil eden Kipaş Holding'in İnsan Kaynakları Direktörü Gökhan Azakpur, "Özellikle yetenek havuzu kapsamındaki yeni mezun arkadaşlarımızın iş hayatına girdikleri ilk zamanlarda kafalarındaki sorulara cevap verebilecek, mutlu oldukları alanda kariyerlerini ilerletecek programları gündemimizden eksik etmiyoruz. Bu sene K-Generation programı ile yeni mezun Z kuşağı ile buluşuyoruz." diyerek sorularımızı yanıtladı.

GENÇLERİN UMUDUNU BESLEYECEK ÇALIŞMA İKLİMİ

>Gençlerin geleceğini kendi ülkesinde görmesi için neler yapıyorsunuz?

Bireyin geleceğe bulunduğu coğrafyadan bağımsız olarak umutla bakmasını sağlayan ana faktör, kafasındaki sorulara bulabildiği net cevaplar olmalı. Türkiye olarak zor günlerden geçsek bile KİPAŞ olarak gençlerin iş hayatına başladığı dönemlerde kafasındaki soru işaretlerini minimuma indirecek bir iş iklimi yaratmak en büyük hedefimiz. Gençlerin umudunu besleyen bir çalışma iklimi, öğrenerek gelişeceğini düşündüğü bir kurumsal yapı, bunu sağlayacak rol model çalışan iletişimleri ile hem kendimizi gençlerin iletişim kanallarında var etmeye çalışırken hem de kurum içi gelişim programları ile geleceklerinde nokta hedefleme imkanları olmakta.



KİPAŞ HOLDİNG İNSAN KAYNAKLARI DİREKTÖRÜ GÖKHAN AZAKPUR

KİPAŞ HOLDİNG

Genç iş gücüne ulaşmak ve kurumunuza aidiyet duygusu yaratmak adına neler yapıyorsunuz?

Kahramanmaraş merkezli bir firmayız. Bölge üniversiteleriyle sağlam temelli iletişim ağları kuruyoruz. K-Gen Yetenek programımızla üniversitelerden yeni mezun olan veya olabilecek arkadaşlarımıza geniş imkânlar sağlıyoruz. Eski günlerdeki gibi genç iş gücünün kapı kapı gezdiği günler geride kaldı, artık biz kurumlar olarak gençlerin olduğu her noktada olmaya çalışıyoruz. Sosyal medyada yazılı ve görsel iletişimi sürdürürken spotify üzerinden sorularına cevap olmaya çalışıyoruz. Günümüzde güvenilen kuruma/markaya karşı aidiyet duyguları yüksek bir profil ile çalışıyoruz. Güven duygusunu kazanmak için de açık iletişim sergiliyoruz. Erişilebilir olmak, verdiğiniz mesajları dolandırmadan çok anlaşılır düzeyde iletmek aradaki samimi ortam için yeterli olmaktadır. Meslek yüksek okulu ve meslek liseleri de yetenek yönetimi kapsamımızda. Staj imkanları staj sonrası istihdam koşullarının sağlanması, orta kademe yönetim kadroları için hazırlanmalarına yönelik desteklerin verilmesi yapılan çalışmalar arasında.

TERSİNE MENTORLUK

>Teknolojiyle doğup büyüyen yeni nesil için nasıl bir stratejiniz var?

Teknolojiye doğmuş bir nesile işleri kolaylaştıran bir çalışma ortamı sunmak birinci görev. Bu kuşağın 'bunu yapmanın daha kolay yolu yok mu' sorusuna cevap verecek alt yapıları oluşturmak hem bilgiye ulaşmak adına hem de bilgiyi işleme adına birinci stratejik hedefimiz olmakta. Üretim şirketi olarak teknolojilerimizi yenilemekten başlayıp insan kaynakları süreçlerinde uçtan uca dijital dönüşüm projelerine kadar stratejik hedefimizi gerçekleştirecek aksiyonlar almaktayız.

>Gençlerin yönetimde söz sahibi olması için nasıl bir yol izliyorsunuz?

Tersine mentörlük bu sene planlarımız arasında olan bir projemiz. Bizim de gençlerden öğreneceğimiz konuların olduğu bir dünyada yaşadığımızın farkındayız. Yeni bakış açıları, farklı dünya perspektiflerini takip edebilme, kaynaklara erişim imkanı gençlerin üst seviye yönetim rollerinde bizlere öğreteceği alanların çok olduğunu göstermekte.

*Alıntıdır.

Kinova
KİPAŞ'TA İNOVASYON VAR

Kipaş Holding İnsan Kaynakları Direktörlüğü Organizasyonel Gelişim Takım Liderimiz Sayın Mustafa Sefa SEKBAN İnsan Kaynakları'nda Dijital Dönüşüm olan KİNOVA'yı bizlere anlattı.



Mustafa Sefa SEKBAN
Kipaş Holding Organizasyonel Gelişim Takım Lideri

Merhaba ben Mustafa Sefa SEKBAN, Kipaş Holding İnsan Kaynakları Direktörlüğü Organizasyonel Gelişim Takım Lideri olarak görev yapmaktayım.

Mevcutta yürüttüğümüz işleri birkaç adım daha öteye taşıyarak bir İnsan Kaynakları dijital dönüşüm hareketi başlatmaya karar verdik. İyileştirmeden gelişmeye geçişte bizi destekleyebilecek karakteristik özellikleri anlamak için yola çıktık ve bu yolda sorunlarımıza çözüm olabilecek bir uygulamayı ortaya çıkardık, KİNOVA. Kinova, Kipaşta inovasyon var kelimelerinin kısaltılmasıyla oluşturulmuştur.

Bu dönüşümle İnsan Kaynakları süreçlerini yürütebileceğimiz çalışan merkezi, işe alım, performans, eğitim ve oryantasyon süreçlerimizi yapılandırmaya başladık.Bu uygulamayla şirketimizin genelinde güçlü ve gelişime açık yönlerini belirlemek için çalışanlarının yetkinliklerini daha doğru anlamamıza olanak sağlayacağını düşünüyoruz.

Bu dönüşümle; zamandan da tasarruf edip, çalışanlarımınız performanslarının ve verimliliklerinin artmasını planlıyoruz.

İşe Alım

İşe alım sürecini oluşturan tüm kademeli işlemler, işe alım modülüyle gerçekleştirilebilir. Açık pozisyonların belirlenmesi, özgeçmiş havuzlarının oluşturulması, özgeçmişlerin hangi kanal aracılığıyla ulaştığı, hangi departmanların işe alıma ihtiyaç duyduğu, olumlu olanlarla sürece devam edilmesi ve olumsuz olan adayların ise kara listeye alınması gibi süreçler işe alım modülü içerisinde yer alır. Bu modülle izlenebilirliği hedefleyip iç müşterilerimize maksimum hizmet vermek.

İş Gücü Yönetimi

İş gücü yönetimi yazılımı sayesinde çalışanların ücretli veya ücretsiz, hastalık, evlilik gibi izinleri kolayca yönetilebilir. Çalışanların çalışma saatleri planlanabilir, çalışan fazla mesaileri ise pratik şekilde hesaplanabilir. Özetle işletme içindeki zaman ve izinlerin yönetimi iş gücü yönetimi modülü sayesinde sağlıklı şekilde yürütülebilir.

Performans

Geleneksel yöntemlerden farklı şekilde performans değerlendirmeyi periyodik olarak KPI ile ölçmeyi insan kaynakları altında performans değerlendirme modülü sağlar. Süreç içerisinde çalışanlar daha iyi ve yakından tanınır, hedef ve yetkinliklerin değerlendirilmesi sonucunda çalışanlar ödüllendirilebilir veya iyileştirme için eğitimlere yönlendirilebilir.

Eğitim

İnsan kaynakları yazılımı içerisindeki eğitim modülü ile çalışanlar için eğitimler organize edilebilir, sisteme eğitim materyalleri atanabilir. Aynı şekilde yeni işe alımı yapılmış çalışanlar için eğitim tanımlanabilir, şirket kültürü ve tanıtımı gerçekleştirilebilir.



Kurumumuza 7 Teşekkür Belgesi Birden

Kurumumuza; SGK Haftası nedeniyle en çok sigortalı çalıştıran, en çok prim ödeyen, en çok kadın ve en çok engelli işçi istihdam eden firmalar kategorisinde; Kipaş Tekstil 4, Kipaş Kağıt 2, KÇS Kipaş Çimento 1 olmak üzere toplam 7 adet teşekkür belgesi takdim edildi.

11 bin çalışanı ile başta tekstil olmak üzere; çimento, enerji, kâğıt, eğitim ve lojistik alanlarında faaliyet gösteren kurumumuz başarılarına her gün bir yenisini ekliyor.

SGK Haftası kapsamında Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanı Cevdet CEYLAN adına Kahramanmaraş İl SGK Müdürü Harun AKBALAN tarafından teşekkür belgeleri; Yönetim Kurulu Başkanımız Mehmet Hanefi ÖKSÜZ, Kipaş Holding Yönetim Kurulu Başkan Vekilimiz Halil İbrahim GÜMÜŞER, Kipaş Holding Yönetim Kurulu Üyelerimiz Hikmet GÜMÜŞER, Nezihe Sinem ÖKSÜZ DEDEBAYRAKTAR ve İrem ÖKSÜZ'e takdim edildi.

Konuyla ilgili bir açıklama yapan Yönetim Kurulu Başkanımız Mehmet Hanefi ÖKSÜZ; "Geldiğimiz nokta bizim için gurur ve onur verici. Kipaş olarak çok yüksek sayıda istihdam yaratıyoruz. Çalışanlarımızın her türlü sosyal haklarını eksiksiz ve zamanında yerine getiriyoruz. SGK Kurumuzda bu sebepten bu teşekkürleri bizlere layık görüp takdim ettiler. Bu teşekkürler sebebiyle çok mutlu olduk. SGK Kurumumuza ve Kipaş Ailesi'ne çok teşekkür ediyorum" ifadelerini kullandı.







İÇ DENETİM KURU PROSES BİRİNCİSİ

Kipaş Mensucat İşletmeleri genelinde birinciliğin Ring bünyesinde olması bizleri gururlandırmaktadır. Bu birinciliği bize kazandıran gücün organizasyonumuzdaki iş birliği ve takım ruhu olduğuna inanmaktayız.

Uğur GÜNDOĞAN
Kipaş Tekstil Ring Grup Müdürü

Kısaca kendinizi tanıtır mısınız?

Merhaba, ben Uğur Gündoğan. 1980 Adana doğumluyum. Evliyim ve bir kızım var. İlköğretim ve ortaöğretim hayatımı Adana'nın Kozan ilçesinde tamamladıktan sonra lisans eğitimini İzmir Ege Üniversitesi Tekstil Mühendisliği Bölümü'nde tamamladım. Kipaş Holding'e 2004 yılında R2 İşletmesi'nin montajı ile başladım. 18 yıllık Kipaş hayatım boyunca tüm ring işletmelerinde farklı görevlerde yer aldım. 2020 Ocak ayından itibaren ring işletmelerinde Grup Müdürü olarak görev yapmaktayım.

İşletmeniz ile ilgili bizlere kısaca bilgi verir misiniz?

Grubumuz bünyesinde R1, R2, R3, R4, R5, R6, R7 olmak üzere 7 Ring İşletmesi ve 1 Katlama Büküm İşletmesi bulunmaktadır. R6-R7 İşletmelerimiz 2016 yılında faaliyete geçen, 50.000 m² kapalı alan içerisinde yer alan, bölgenin showroom niteliğinde en modern ve en yüksek teknolojisiyle donatılmış iplik üretim tesisidir. 57.120 iğ kapasiteli 500 çalışanıyla birlikte günlük 35 ton ring iplik üretim kapasitesine sahip işletmemiz Pamuk, Tencel, Modal, Viskon, Akrilik, Kenevir, Keten, Bamboo, Coolmax, Thermocool, Naylon, Polyester, Renewcell, Nomex, Kevlar, Outdoor ve Recycle elyaflar gibi tüm kesik elyaf çeşitlerinde ve renklerinde (ekru, renkli, melanj vb.) üretim yapabilme kabiliyetine sahiptir. Bu elyafların %100 üretiminin yanı sıra 2'li, 3'lü ve 4'lü karışım olmak üzere çeşitli karışım oranlarında iplik üretimi sağlanabilmektedir.

Tesisimizde Karde, Penye, Compact, Duo core, Core Yarn, Flam Yarn gibi çeşitli ipliklerin üretilme olanakları mevcuttur. Birbirlerinden bağımsız üretim hatlarına sahip işletmemizde aynı anda birçok tip, renk, karışım gibi türlerin sorunsuz bir şekilde çalışma ortamı sağlanmaktadır, üretim alanlarının birbirlerinden ayrılmış hatlar halinde olması kontaminasyon riskinin tamamen ortadan kalkmasını sağlanmıştır. Tesisimiz, Endüstri 4.0 teknolojisinin tüm imkanlarından faydalanmaktadır. Yarı mamul fitil makara taşıyıcıları, geri dönüşüm için fitil makara temizleyici sistemleri, otomatik bobin toplama sistemleri (Palletizer), paketleme ve sevkiyat aşamasında kullanılan insansız forkliftler (AGV), 8000 m² iplik depo ve paketleme alanında akıllı depo sistemi ile müşteriye sorunsuz ve zamanında teslimat noktasında yüksek teknolojiye sahip full otomasyon sistemleri ile üretim sağlanmaktadır. Tüm otomasyon sistemleri Endüstri 4.0 teknolojisi ile bilgisayar yazılımı üzerinden takip edilebilmektedir. Tesisimizde, ileri teknolojik laboratuvar cihazları ile harmandan ipliğe kadar tüm üretim süreçlerinde kalite kontrol işlemleri uygulanmakta, nihai ürün olarak yüksek kalite hedeflerine ulaşılmaktadır.

İç denetlemede işletmenizin birinci olması ile ilgili duygu ve düşüncelerinizi bizimle paylaşır mısınız?

Kipaş Mensucat İşletmeleri genelinde birinciliğin Ring bünyesinde olması bizleri gururlandırmaktadır. Bu birinciliği bize kazandıran gücün organizasyonumuzdaki iş birliği ve takım ruhu olduğuna inanmaktayız. Takımımızdaki yüksek sadakat ve motivasyon duygusuyla hedeflerimizi gerçekleştirmek ve daha büyük başarılara imza atmak için hırsla çabalamaktayız. Amacımız temel değerlerimiz doğrultusunda çağdaş işletme yönetimini benimseyerek dünya standartlarına sahip olan işletme konumumuzu her zaman korumaya devam etmek olacaktır. Bu yolda emek sarf eden tüm ekip arkadaşlarıma teşekkür eder elde ettikleri başarılarından dolayı tebrik ederim.

Son olarak eklemek istediğiniz bir şey varsa bizlerle paylaşır mısınız?

İplik sektörü ülkemizde olduğu gibi dünyada da hızla gelişen sektörlerden biri olmakla beraber her geçen gün ürün pazarı büyümekte ve rekabet artmaktadır. Kipaş Ring Grubu olarak; üretim kapasitemiz, geniş ürün yelpazemiz ve pazardaki en yeni gelişmelere göre üretime yön verebildiğimiz esnek üretim hattımız sayesinde şirketimizi her zaman daha ileriye götürmeyi ve sektördeki lider konumumuzu korumayı amaçlamaktayız. Bu yolda bizlerden hiçbir zaman desteğini esirgemeyen Yönetim Kurulumuza teşekkürlerimi sunarım. Kipaş Holding ailesinin bir üyesi olduğum için gurur ve mutluluk duymaktayım.





Sunmuş olduğunuz önerinizi bize kısaca anlatır mısınız?

Ekip olarak hayata geçirdiğimiz bu proje; Savio büküm makinelerinde 6 inç olan kazan boyunu, aynı zamanda çap genişletmesi de yaparak 10 inç ebatlarına çıkarmaktır. Bu sayede düğüm atmadan çok daha büyük gramajlarda iplik bükebilmek amaçlanmış ve başarılı olunmuştur. Yaptığımız bu proje ile işçiliği minimum seviyeye indirdik, düğüm olayını ortadan kaldırdık ve her gün için her bir makineden 30 dakikalık ekstra üretim almayı başarmış olduk.

Önerinizin ödüle layık görülmesiyle ile ilgili duygu ve düşünceleriniz nelerdir?

Yapmış olduğumuz bir işe değer verilmesi, önemsenmesi ve 1.lik ödülüne layık görülmesi ekip olarak bizi çok mutlu etti.

Öneri-Ödül Sistemimiz ile ilgili ne düşünüyorsunuz?

Öneri Ödül Sistemi'ni, bu tür projelerin devamlığı açısından itici bir güç olarak görüyorum. Takdir edilmek, ödül almak insanları daha başka ne yapabilirim arayışına sokuyor.

Öneri de bulunacak personellerimize tavsiyeleriniz nelerdir?

Önerinin büyüğü küçüğü olmaz. Her fikir bir altındır anlayışıyla çalışarak yeni fikirler ortaya koyma gayreti içerisinde olmalıyız.

Proje Sahipleri - Harun OKUR - Nihat NACAR - Şahin KURT - İsmail AKGÜL - Uğur GÜNDOĞAN



Sunmuş olduğunuz önerinizi bize kısaca anlatır mısınız?

Üretilen iplik bobinlerinin otomasyon sistemi ile palet halinde hazırlanması sırasında bobinler arasına ara katman olarak kâğıt sepertörler kullanılmaktadır. Bu ara katmanı koyan otomasyon sistemi, az deforme olmuş 2. ve 3. kez kullanılmış kâğıt seperatör ile beslediğimizde çalışmamaktadır. Yani sisteme sürekli yeni kâğıt seperatör vermek zorunda kalmış durumdaydık. Kendi dokuma ve Katlama-Büküm İşletmelerimizden kullanılmış kâğıt seperatörü alıp tekrar kullanamıyorduk. Bu bize yılda binlerce yeni kâğıt seperatör sipariş etmemize sebebiyet verecekti. Otomasyon firmasından bu alanda hiçbir yenilik ve modifikasyon alamadık.

Kendi teknik kadromuz ile otomasyon sisteminde modifikasyonlar ve geri dönüşüm yapılan kâğıt seperatörün hasar durumuna göre sınıflandırılma yaparak, sistemde 2, 3 ve hatta 4. sefer kendi yatay işletmelerimizden çıkan kâğıt seperatörleri kullanmaya başladık.

Bu proje şirkete büyük bir tasarruf sağlamasının yanı sıra ham maddesi ağaç olan ürünün de daha az kullanmamıza yardımcı olacak bir projedir. Böylelikle yılda yaklaşık 1.500 adet ağacın da kesilmesinin önüne geçilecektir.

Önerinizin ödüle layık görülmesiyle ile ilgili duygu ve düşünceleriniz nelerdir?

Kipaş Holding, çalışanlarının öneri ve düşüncelerini çok önemseyen ve dikkate alan bir şirkettir. Bunu ödülleri ile somut olarak da göstermektedir. Bu tutum çalışanlarda kendisine ve düşüncelerine önem verdiğini hissettirmekte ve sahiplenme duygusunu daha da artırmaktadır. Bizim de düşünce ve önerilerimizin ödüllendirilmesi ve bu düşüncelerimizi şirket yönetim kurulu üyelerine, yöneticilerine toplu halde sunmamız ayrı bir heyecan ve mutluluk yaşatmaktadır.

Öneri-Ödül Sistemimiz ile ilgili ne düşünüyorsunuz?

Kipaş Holding çalışanın her biri bu sisteme kolaylıkla fikir ve önerisini sunabilmektedir.

Öneri ödül sistemi ile her bir öneriyi şirketin belirlediği önemli teknik ekip ve deneyimli kadrosu ile incelemektedir. Ürüne kattığı katma değerden çevreye sağladığı faydalar incelenerek puanlama verilmektedir. Bu yüzden sadece şirketin çıkarları değil ülke ekonomisi ve dünya ekosistemini de gözetmektedir.

Proje Sahibi - Fatih YİĞİT



Sunmuş olduğunuz önerinizi bize kısaca anlatır mısınız?

Önerimizin amacı telefe gidecek olan çözgü sarfiyatını azaltarak, dokunmuş kumaş miktarını arttırmaktır. Bu sayede günde ortalama 24 metre kadar telef olacak olan çözgüyü dokuyarak dokunmuş kumaş olarak üretime kazandırıyoruz. Aylık ve yıllık bazda hatırı sayılır bir kazanım sağlamaktadır. Günümüzde ham madde maliyetlerinde ve enerji maliyetlerindeki artış ve tedarik sorunundan dolayı, ayrıca çevresel etkilerinden dolayı ve sürdürülebilirlik açısından minimum telef ile üretim yapmak çok daha fazla önem kazanmaktadır.

Önerinizin ödüle layık görülmesiyle ile ilgili duygu ve düşünceleriniz nelerdir?

Önerimizin kabul görmesi ve altın kategoride değerlendirilmesi ayrıca bir gurur kaynağı olmuştur. Önerimizde emeği geçen tüm çalışma arkadaşlarımıza ve değerlendirme kurulumuza teşekkür ederiz.

Öneri-Ödül Sistemimiz ile ilgili ne düşünüyorsunuz?

Öneri Ödül Sistemi, çalışanı daha verimli hale getirmek, işe bağlılığını arttırmak ve daha fazla alternatif düşünmesini sağlamak açısından oldukça başarılı bir sistem. Sonuçta; uygun görülüp uygulamaya alınıp - ödüllendirilen önerilerden sonra, diğer çalışanları da yeni öneriler için teşvik edici bir yanı olduğunu düşünüyoruz.

Öneri de bulunacak personellerimize tavsiyeleriniz nelerdir?

Tavsiye olarak, her öneri profesyonel anlamda dört dörtlük olacak diye bir kural yok. Çok basit bir öneri, bir başkasının görüş eklemesiyle çok daha verimli bir hale gelebiliyor. Önemli olan, az ya da çok faydalı olacağı düşünülen bir önerinin dile getirilmesidir. Sonrasında yeni fikirlerle daha fazla geliştirilebilir diye düşünüyoruz.

Proje Sahipleri - Hüseyin ERTEN - Oktay BOZKURTLU - Mehmet Şükrü KABLAN - Burhan DONAR

Sunmuş olduğunuz önerinizi bize kısaca anlatır mısınız?

Ken sıcak su havuzlarında biriktirilen makine soğutma suları daha önceden sera ısıtma olarak kullanılmaktaydı. Seraların iptal edilmesinden bu yana sıcak suyu etkin bir şekilde kullanılamamaktadır. Yeni kurulan kazan tesisimizde edi suyunu ısıtmak için buhar kullanılmakta. Sistemden çekilen ani buhar türbin kontrolünü ve kazan rejimini bozmaktadır. Hem bu sorunu ortadan kaldırmak için hem de Ken soğutma sularının verimli bir şekilde değerlendirilebilmesi için bu proje geliştirilmiştir. Ayrıca açık kule sistemiyle soğutulan makine LT sistemide bu projeye dahil edilerek atmosfere atılan ısı enerjisinin geri kazanımı ve kule soğutmanın kullandığı elektrik enerjisinden tasarruf edilmiştir. Kümülatif olarak artan maliyetlerle beraber projemiz aylık bazda ciddi kazanımlar sağlamaktadır.

Önerinizin ödüle layık görülmesiyle ile ilgili duygu ve düşünceleriniz nelerdir?

Ekibimizle beraber hem sahada hem proje üzerinde ciddi mesailer ve emekler harcayarak hayata geçirdiğimiz önerimizin ödüle layık görülmesi bizi mutlu ve onure etti. Önerimizin önemsendiğini görmek bizim yeni projeler için daha heyecanlı ve azimli çalışmamıza katkı sağlamaktadır.

Öneri-Ödül Sistemimiz ile ilgili ne düşünüyorsunuz?

Öneri-Ödül Sistemi Kipaş Holding'in çalışanlarının düşünce ve fikirlerine verdiği önemi göstermektedir. Öneri Ödül Sistemi ile farklı fikirler ortaya çıkarak işletmelerin ve sistemlerin gelişmesine ve ilerlemesine katkı sağlamaktadır. Yeni fikirler sayesinde hayata geçirilen projeler işletmelerimizin verimini arttırmakta ve Kipaş Holding'e değer katmaktadır. Bu derece yararlı bir sistemin olması Kipaş Holdingi'n farkını birkez daha ortaya koymaktadır.

Öneri de bulunacak personellerimize tavsiyeleriniz nelerdir?

Öneride bulunacak arkadaşlarımıza tavsiyelerimiz ilk olarak sürekli yeniliklere açık, kendi sistemlerini veya mevcut durumu nasıl daha verimli ve etkin bir hale getirebileceklerini düşünmeleridir. Önerilerinin gerçekten verimli olup olmadığını gözden geçirmeleridir. Önerinilerinin ileriye yönelik sürdürülebilir olması gerekmektedir. Önerilerini hayata geçirmeden önce hesaplamalara dikkat etmelerini ve sahaya uygun malzeme kullanmalarını öneriyoruz.

Proje Sahipleri - Gökhan GÜNDOĞAN - Ahmet AÇIKEL - Furkan BABAOĞLU - Adnan ZÜLKADİR - Murat AĞGÜRBÜZ



KIPAS YARNS™

innocence | Regenerative Carbon Positive Cotton



REJENERATİF PAMUK

Dünyanın en gelişmiş ve ekolojik olarak yenilikçi üretim tekniklerini kullanarak çevre dostu üretim yapan çiftçileri destekliyoruz. Yüksek kaliteli pamuk elyaflarımızı, tüm "çiftlikten ürüne" moda zinciri boyunca bağımsız olarak yenilenebilir, çevresel açıdan sürdürülebilir ve tamamen izlenebilir hale getiriyoruz.

FibreTrace» GOOD EARTH COTTON SCHEFFER

MAREN

Ülkemizde ki Jeotermal Enerji Alanındaki Üretimin % 15'ini Karşılıyoruz!

Yenilenebilir enerji yatırımlarımız ile birlikte toplam kurulu gücümüz 307 MW'ı geçmiş olup, bünyemizde yaklaşık 400 kişi istihdam ederek yılda 1.600 GWh enerji üretimi yapmaktayız.

Kipaş Enerji, Türkiye'nin En Büyük 50. Enerji Üreticisinden Biridir ve Ülkemizde ki Jeotermal Alandaki Üretimin % 15'ini Karşılamaktadır.



Kipaş Tekstil Pazarlama Ekibimizden Destina ÇAĞLAR sosyal medyadaki başarı hikayesini dergimize anlattı.

Bize kısaca kendinizi anlatır mısınız?

Merhaba, Ben Kipaş Tekstil Pazarlama Ekibi'nden Destina ÇAĞLAR. Bahçeşehir Üniversitesi, Endüstri Ürünleri Tasarımı Bölümü'nden mezun olduktan sonra, burada çalışmaya başladım. Yabancı dil öğrenme hevesim, Saint Michel Fransız Lisesi'ni kazandığımda başladı. Ardından Kanada'da İngilizce dil eğitimi aldım.

Youtube kanalınız ve Instagram sayfanızı bizlere tanıtır mısınız?

Youtube kanalımda hafta sonu arkadaşlarımla geçirdiğim keyifli zamanları ve aldığım yeni ürünleri tanıtıyorum. Evlilik kararı aldığım bu süreçte hazırlık aşamasını da paylaşmak için videolar çekiyorum. Instagram ise anlık yaşadığımız bir platform, gezdiğim yeni yerleri ve memnun kaldığım ürünleri paylaşıyorum.

Instagram'ı ve youtube kanalınızı oldukça aktif kullanıyor ve çeşitli içerikler üretiyorsunuz. Bu konuyla ilgilenmeye ne zaman ve nasıl başladınız?

Dijital dünyanın, her gün daha fazla gelişen uygulamalarından olan Youtube ve Instagram, araştırma kanallarımdan biriydi. Evlilik süreciyle araştırmalarımın daha fazla arttığı Youtube'ta aradığım bütün ürünlerin fayda ve dezavantajlarına erişebiliyordum. Böyle bir ihtiyacı keşfettim. Bir kamera alıp, 'Neden ürün tanıtmayayım ki?' diye düşündüm. Aldığım küçük ev eşyalarını tanıtarak başladığım Youtube kanalımdan sonra, nişan sürecimde Instagram'da yaptığım paylaşımlar birçok gelinin ve evlilik sürecindeki kişinin ilgisini çekti, takipçi sayım bu şekilde artmaya başladı.

İnsanlar sizi takip ediyor, sizden ilham alıyor. Siz kimleri takip ediyorsunuz? İlham kaynağı "influencerlar'ınız" kimler?

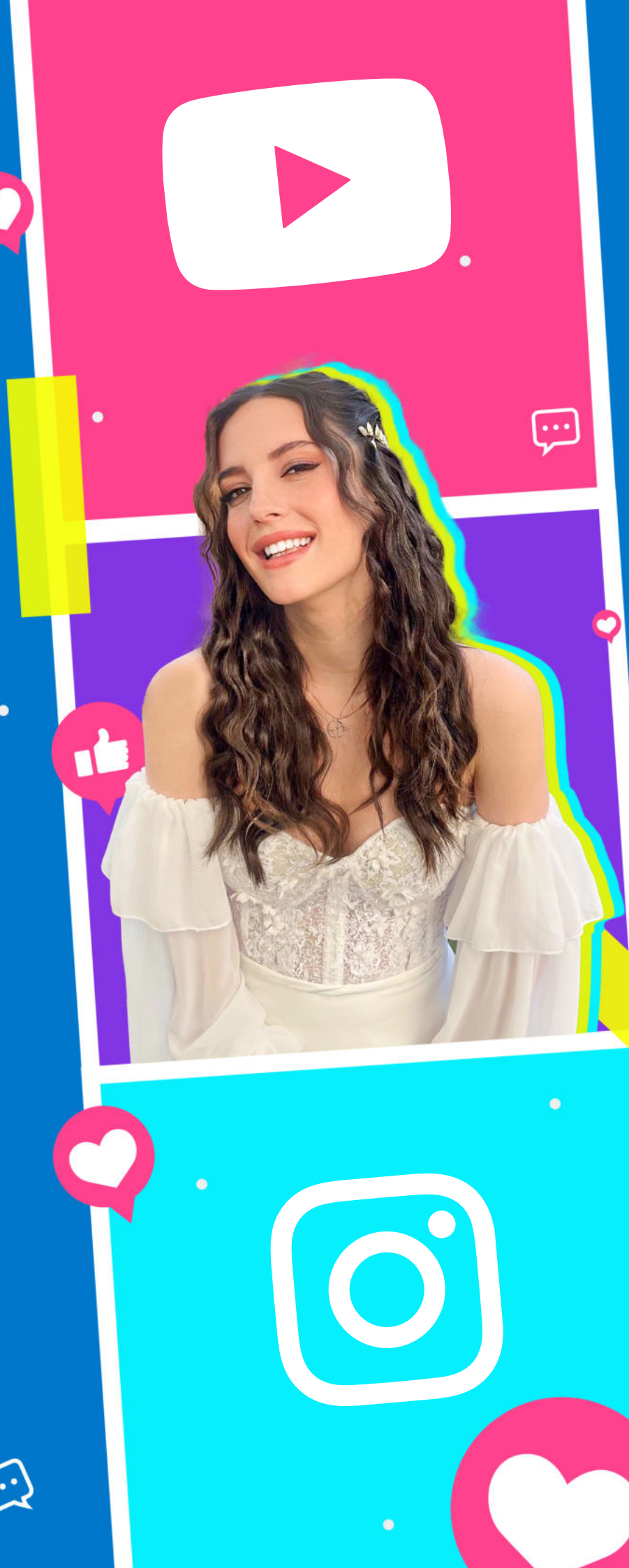
Sosyal medyada hiçbir zaman tüketici olamadım. Paylaşım yaptıktan sonra bile kim beğenmiş, kim neler paylaşmış diye pek bakmıyorum. Sadece yaşam tarzımızın ve paylaşımlarımızın benzerliğinden dolayı Merve ÖZCAN'ı ilham alıyorum diyebilirim. Aldığı ürünler ve giyim tarzı bende merak uyandırıyor.

Bu işi yapmak isteyen ve yeni başlayacak olan kişilere tavsiyeleriniz nelerdir?

Her işte olduğu gibi bu işte de en önemlisi istikrar. Aynı zamanda macro influencerlara daha az ilgi duyulmasının sebeplerinden biri de samimiyet konusundaki değişimleri. Bu sadece sosyal medyada geçerli değil tabii ki ama kendiniz olmanız ve başkalarını taklit etmemeniz gerekir.

Son olarak eklemek istediğiniz bir şey var mı?

Tabii ki de arama motoruna destinacaglar yazarak sosyal medya hesaplarımı takip ederseniz çok sevinirim.











Şirketimizden Anlamlı Etkinlik

KÇS Kipaş Çimento olarak, üretirken çevreyi de düşünen çalışma anlayışımızla, gelecek nesillere daha temiz bir çevre bırakmak için harekete geçtik. Yöneticilerimiz ve personellerimizle bir araya gelerek fabrikamızın etrafına fidan dikerek farkındalık oluşturmayı amaçladık.



Mehmet Eren KARACA Gururumuz Oldu

19 Mayıs Atatürk'ü Anma Gençlik ve Spor Bayramı kapsamında Elbistan'da düzenlenen 3000 metre koşusunda, Kipaş Holding olarak sponsor olduğumuz Mehmet Eren KARACA 10.22 derecesiyle koşuda birinci oldu.

Kipaş Ailesi olarak kendisini tebrik eder, başarılarının devamını dileriz.



BUNLARI BİLİYOR MUSUN

Kipaş Kağıt olarak yılda 19 milyon adet masura üretiyoruz.

PORLAND KOMPOZE çimento ile sektörde yüksek mukavemetli uygulama kolaylığı ve maksimum performans sağlıyoruz.

Aydın – Söke de kurulan Avrupa'nın en büyük tesisi olan kağıt fabrikamız yaklaşık 500 milyon dolar Türkiye'nin cari açığını kapatacak yapı ve kapasiteye sahip.

Kipaş Tekstil olarak %50 geri dönüşümlü malzeme kullanarak sürdürülebilirliği destekliyoruz.

Toplam üretim kapasitesi 1 milyon metreküp olan 2 adet gazbeton tesisine sahibiz.

%100 atık kağıt kullanarak Fluiting, Testliner ve Optikraft kağıt üretimi gerçekleştiriyoruz.

Aydın – Söke'de kurulan kağıt fabrikamız yıllık 600.000 ton üretim kapasitesine sahip KÇS Kipaş Çimento olarak 4 milyon ton çimento üretme kapasitesine sahibiz.

Servislerimizde bulunan televizyonlara yüklenen videolar ile personellerimiz şirketimiz ile ilgili güncel haberleri izleyebilmekte ve bilgi sahibi olabilmektedir.









BLUELAND

Kahramanmaraş'ın En Büyük Eğlence Mekanı Olan Blueland 80.000 m2 Alan üzerine kurulmuştur.

Kentin batısında yer alan EXPO2023 Rekreasyon alanı içerisinde bir eğlence mekanıdır.

Işıklandırması, geniş otopark alanları, Cafeteryaları ve her türlü aktivienin yer aldığı, Expo 2023 Projesi ile Birlikte hem kültür sanat yuvası hem de bir eğlence mekanı olarak kıymetli halkımıza ve dışarıdan gelen misafirlerimize hizmet vermektedir.

55.000 m2 bir alanda yer alan lunapark'ta her meraka hitap eden oyun alanları, oyuncaklar ve dinlenme bölgeleri bulunmaktadır.

Expo 2023 Projesi için adım atılan ve 2 yıl gibi bir sürede hazırlanan tesisimizde açılışı itibariyle kentin her kesiminden ilgi ve övgü ile bahsedilmiş olup ilk ayında 800.000 kişiyi misafir etmiştir.

Konser ve etkinliklere yoğun talep olması ve Sosyal Medya gücü ile birlikte başta Gaziantep olmak üzere Adana,Hatay,Mersin,Malatya,ve Adıyaman Bölgesinden de bir çok misafiri ağırlamaktadır.

EĞLENCE TÜRÜ

53

GÜNLÜK ZİYARETÇİ

350

TOPLAM ZİYARETÇİ

800.000

Kahramanmaraş Aquapark

Blueland Aquapark da sadece havuz ve kaydırak keyfinin yanında neşeli dakikalar geçireceğiniz tüm gün çeşitli aktiviteleri yapabileceğiniz lunapark alanı bulunmaktadır. Heyecan ve maceranın sınırlarını zorlayan kaydıraklarıyla bol adrenalin dolu saatler sizleri bekliyor.

Blueland Aquapark da misafirlerinin kaliteli zaman geçirmeleri için gündüz festival havasında etkinlikler , havai fişekler gösterileri, şovlar ve çocuklara sürpriz hediyeler aqua parkda misafirleriniz bekliyor.Tesis akşam 20:00 kadar açıktır. Ayrıca salı,perşembe ve cumartesi günleri Kadınlar günüdür. (7 yaş ve üstü erkek çocuklar alınmamaktadır.) Pazar günüde karma gündür eşsiz giriş yasaktır.

Kaydıraklar

- Body Slide
- Multi Slide
- Bumerag
- Havuzlar
- Çocuk Havuzu
- Büyük Havuz

Aktiviteler

- Lunapark
- Şov









19 Mayıs Atatürk'ü Anma Gençlik ve Spor Bayramı kapsamında **Doğa ve Yaşam Kulübü** üyelerimiz **''Şehrimizi Tanıyalım''** etkinliğinde bir araya geldi.











40 METOTLA KARİYERİNİ VE KİŞİLİĞİNİ PARLAT!

Geçmişime ve bugünüme baktığımda görüyorum ki bu hayatta metotsuz ve yöntemsiz olmak, denizde pusulasız seyretmekle aynı şey. Bu kitap boyunca amacım bazı şeyleri biraz daha stratejik ve farklı yapmanızı sağlayarak sizi güçlendirmek. Her durumda nasıl biraz daha etkin hale gelebileceğinizi öğrenebilirsiniz. Sizi çok daha farklı ve çok daha iyi bir yere getirecek araçlarla tanışabilirsiniz.

Hiçbir şey için geç değil.

Türkiye'nin ve Avrupa'nın sayılı CEO'ları arasında gösterilen Tansu Yeğen, en önemli hedeflerinizden günlük ayrıntılara kadar yolunuzdaki her adımda size yardım edecek iyi fikirleri bir araya getiriyor. Başarılı işlerin ortak temasını ve dünyanın dev şirketleri tarafından da kullanılan pratik taktikleri anlatıyor. Bazı şeyleri daha kolay, daha hızlı ve daha verimli şekillerde yapmanıza yardım ediyor.

Parlat, başarının en çok ihmal edilen sırlarını öğrenmek, teknolojinin geniş yelpazesini anlamak ve önümüzdeki yenidünyada rekabet gücünü korumak isteyenler için yılın en stratejik okuması olabilir. Çünkü bu kitap potansiyelinize yüzde yüz etki edecek metotlarla ilgili. Bugün nasıl yol alacağınızla ve gelecekte nasıl büyüyeceğinizle ilgili. Özetle pırıltılı bir hayat oluşturmanızla ilgili.



KURUM İÇİ AYLIK EĞİTİMLER

Kovid-19 Pandemi Dönemi verilen eğitimlerimizde; eğitim salonlarımızın maksimum kullanım alanları doğrultusunda sosyal mesafe kurallarına uyularak eğitimlerimiz gerçekleştirilmektedir. Pandemi Dönemi Eğitim Gerçekleştirme Talimatı'na uygun gerekli tedbirler alınmıştır. Siz değerli personellerimiz için kurallar doğrultusunda Eğitim Birimi olarak kurum hizmetiçi eğitimler vermeye devam edeceğiz.

MAYIS AYI TAKVİMİ

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİMLERİ
1) Yeni İşbaşi İş Sağliği Ve Güvenliği Eğitimleri
2) İşbaşi Oryantasyon Eğitimleri
3) İş Kazası Sonrası İş Güvenliği Bilgilendirme Eğitimi
4) Bilgi Sistemleri Oryantasyon Eğitimi
5) Beyaz Yaka Oryantasyon

BİREYSEL EĞİTİMLER
1) İç Müşteri Odaklılık Eğitimi
2) Problem Çözme Teknikleri Eğitimi
3) Etkili Zaman Yönetimi Eğitimi
4) Bireysel Başarı Odaklı Olmak Eğitimi
5) Bakım Planlama Ve Çizelgeleme Eğitimi
6) Ekip Eğitimleri
7) Sosyal Uygunluk Eğitimi
8) Ast Üst İlişkileri Eğitimi
9) II. Güç Kalite Kampı Eğitimi
10) Çatışma Yönetimi Eğitimi
11) İletişim Stratejileri ve Beden Dili Eğitimi

BELGELENDİRME EĞİTİMLERİ
1) Forklift Operatörlüğü Eğitimi
2) İlkyardım Sertifika Eğitimi

TEKNİK EĞİTİMLERİ
1) Kelime İşlemci Microsoft Word Eğitimi
2) Elektronik Tablolama Microsoft Excel Eğitimi
3) Sunum Teknikleri ve Power Point Eğitimi
4) Excel Pivot Tablo Oluşturma Eğitimi
5) Dijital Okur Yazarlık Eğitimi
6) Temel Bilgisayar Ve E-Mail Teknikleri Eğitimi
7) Excel Eğitimleri
8) Excelde Finansal Ve Ticari İşlemler Eğitimi

Eğitimlerimiz hakkında daha detaylı bilgi için Eğitim Birimimizden bilgi alabilirsiniz.

İletişim Dahilisi : **1391**
Web Sitesi : **www.kipasakademi.com**



Kurum İçi Eğitimlerimizden Kareler

Kipaş Holding olarak bizim için en önemli konuların başında çalışan verimliliği geliyor. Çalışan verimliliğini etkileyen en önemli faktörlerden biri ise eğitim. Çalışanlarımızın düzenli aralıklarla eğitim alması ve kendilerini geliştirmelerini sağlamak amacıyla kurum içi eğitimler bizim için önem arz etmektedir. Bu doğrultuda kurumumuz bünyesinde gerçekleştirilen birkaç eğitim fotoğrafını sizlerle paylaşıyoruz.













KİPAŞ HOLDİNG

RESMİMDE 23 NİSAN VAR

Resim Yarışması

Kipaş Ailesi olarak Ulu Önderimiz Mustafa Kemal Atatürk'ün çocuklarımıza miras bıraktığı Cumhuriyetimizi bir araya gelerek, geleceğimizin mirası olan çocuklarımızla birlikte kutlamanın bu yılda sevincini yaşadık.

Kurumumuz bünyesinde gelenek haline gelen, 23 Nisan Resim Yarışmamızın ödül törenini; yöneticilerimiz, personellerimiz ve çocuklarımızla büyük bir coşkuyla kutladık.


















KİPAŞ


RESİMDE
23 NİSAN VAR
Hoş Geldiniz





Z kuşağı nedir?

Dünyada yaşanan kültürel, toplumsal ve en önemlisi teknolojik gelişmeler ve değişimler farklı kuşaklarla karşılaşmamızın nedenidir. Günlük hayatta sıklıkla X kuşağı, Y kuşağı, Z kuşağı gibi jenerasyonları ifade eden bazı tabirler kullanılır. Bunlar arasında özellikle son yıllarda en sık duyulanı ise şüphesiz Z kuşağıdır. Dijital çocuklar olarak da bilinen z jenerasyonu çocukları, 2000 yılından itibaren doğan kişileri kapsar. Özellikle X kuşağından son derece farklı olan Z kuşağı bireyleri, diğer kuşaklarla çatışmalara da girebilir. Belli başlı özellikleriyle ön plana çıkan Z kuşağının yetiştirilmesinde ebeveynlere büyük sorumluluk düşer. Doğru iletişim ve etkileşimlerle kendi tercihlerini yapmaya çalışan bu neslin etkili yönlendirilmesi sağlanabilir. Bu aşamada ebeveynler zorlansa da psikolojik yardımlar, kişisel gelişim kitapları ve diğer çözümlerden faydalanıldığında olumlu sonuçlar elde edilebilir.

Z Kuşağı Nedir?

Güncel kaynaklar, 2000 yılından itibaren doğan kişileri Z kuşağı olarak değerlendirir. Z kuşağı tabirinin dışında bu kişilere dijital çocuklar veya kristal çocuklar gibi tanımlamalar da yapılabilir. X ve aslında kendilerine daha yakın olan Y kuşağıyla büyük farklılıkları bulunan Z kuşağının kendilerine has bazı ortak özellikleri bulunur. z jenerasyonu, internet alemine yakınlıklarıyla, sosyal medyayı oldukça fazla içli dışlı kullanmalarıyla bilinir. Bu yönleriyle de özellikle ebeveynleriyle, yani X kuşağıyla ve Y kuşağının bir kısmıyla büyük çatışmalar yaşayabilirler.

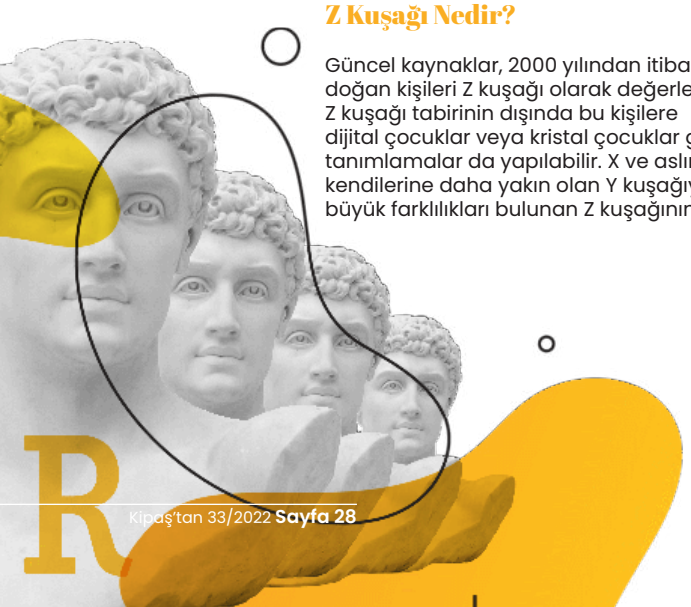
Z Kuşağının Özellikleri Nelerdir?

• Z jenerasyonu bireyleri, analitik ve hızlı düşünme özelliklerine sahiptir. Bu yönleriyle çatışmaları çözme konusunda, bir olayı her yönüyle ele alıp doğru adımları atmak konusunda başarılıdırlar.

• Z kuşağı bireyleri genellikle takım çalışmasına yatkın değildir. Kendi başlarına her işi başarabileceklerini düşünürler ve yüksek özgüven sahibidirler.

• Özgürlük ve bağımsızlık Z kuşağı çocukları için son derece önemlidir. Zor, imkânsız ve mümkün değil gibi tabirlerin onlar için ehemmiyeti yoktur.

• Z kuşağı, yüksek teknolojinin ve internet çağının içerisine doğmuştur. Bu nedenle teknolojiyle ve cihazlarla iç içe yaşarlar. Bu yönlerinden ötürü "internet kuşağı" şeklinde de adlandırılırlar.







• Çaba harcamak, uğraşmak, özveri göstermek gibi işler için zaman kaybetmezler. Z jenerasyonu, bilgiye hızlıca ulaşabilir; sorularına ve sorunlarına internetten kolayca cevap bulabilir.

• Yenilikçidirler. Farklı ve yaratıcı bakış açısına sahiptirler. Bu yönleriyle diğer kuşakların hızlıca kavrayıp yeni bir çözüm bulamadıkları durumlar onlara çocuk oyuncağı gibi gelebilir.

• Oldukça meraklı ve ilgili olan Z kuşağı, toplumsal olaylara karşı da duyarlıdır. Tüm toplumu ilgilendiren olayları yakından takip ederler. Olumsuz durumlara karşı tepkilerini ortaya koymaktan çekinmezler. Yardıma ihtiyaç duyan birini gördüklerinde kaçmak yerine ellerinden geleni yapmayı tercih ederler.

• Başına buyruk, kendi tercihlerini yapmaya eğilimli ve bağımsız olan Z kuşağı bireyleri, aileleriyle ve çevrelerindeki diğer kişilerle çatışırken kendi yaşıtlarıyla oldukça etkili ilişkiler kurabilir. Bu da onları kendilerinden büyük kesimlerden uzaklaştırabilen etkenlerdendir.

Z Kuşağı Ebeveynlerinin Dikkat Etmesi Gerekenler

Z kuşağı, iletişim biçimleriyle, hayat tarzlarıyla ve internet alemine olan ilgileriyle öne çıkar. Bu hayat tarzı, onların hobilerini, ilgilerini, meslek seçimlerini, gelecek planlarını yani tüm hayatlarını etkiler. Böyle bir yaşam tarzına uzak kalan diğer kuşaktaki bireyler ise Z kuşağıyla iletişim kurarken büyük zorluklar yaşar.

Gelişen yeni nesillerle birlikte ebeveynlere düşen sorumluluklar da değişir. Z kuşağının başına buyruk tavırları ebeveynlerin şaşırmasına, ne yapacaklarını bilmedikleri durumlarla karşılaşmasına sebep olabilir. Z kuşağı, internette, kendi teknolojik dünyalarına kendilerini şaşırtan o kadar çok olay görürler ki onları şaşırtmak ve ilgilerini çekmek çoğu zaman zordur. Z kuşağıyla iletişim kurabilmenin en önemli şartı ise onların ilgilerini çekebilmek, onları şaşırtabilmektir.

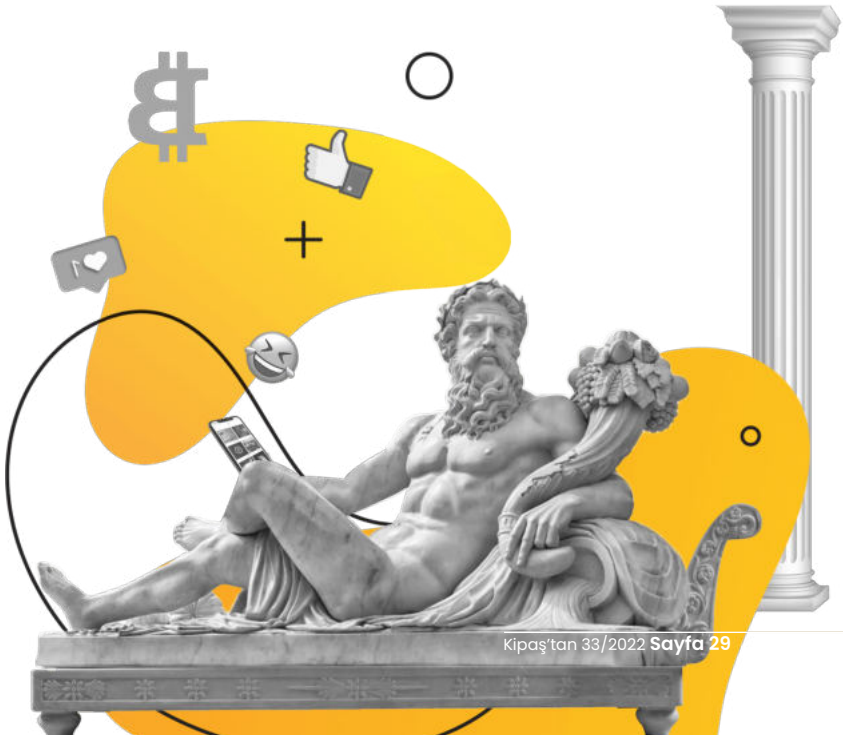


Onları anlayabilmek için onların adım attıkları dünyayı yakından tanıyabilmek gereklidir. Örneğin ebeveynler, internetteki popüler bir olayla ilgili görüşlerini belirterek ve çocuğun da görüşünü alarak ilgi çekmeyi sağlayabilir. Güncel ve farklı bilgiler Z kuşağının ilgisini çeker. Onlara göre güncel olan her bilgi ilgi çekicidir ancak ilgilerinin değişmesi için kısacık bir an yeterlidir.

Ebeveynler, Z kuşağı içerisindeki çocuklarıyla iletişim kurarken onların dinamiklerine ve güncel ebeveynlik dinamiklerine ayak uydurmak zorundadır. İletişimsizliğin ortak nedenlerini belirleyip onların dillerinden konuşmak önemlidir. Çocuklarınızı kendinizle konuşmaya alıştırmalı, onları anlamalısınız. Empatik yaklaşım bu aşamada son derece önemlidir. Empati, "Seni anlıyorum." demek değildir. Karşıdaki insanı gerçekten anlamak ve onun hissettiklerini ona yansıtabilmektir. Bu aşamada kişisel gelişim kitaplarından, psikologlardan, psikolojik danışmanlardan yardım alabilirsiniz.

Birçok ebeveynin yaptığı diğer çocuklarla kıyaslama Z kuşağının nefret ettiği durumlardandır. Çocuklarınızı her hâlleriyle sevmeli ve onları doğru yönlendirmelisiniz. Kendi ilgileriniz değil onun ilgileri ve yetenekleri doğrultusunda yönlendirmeler yaparak, iletişim kurmayı bilerek ve en önemlisi karşınızdakinin bir birey olduğunu göz önünde bulundurarak gerçekleştireceğiniz her konuşma sizin için son derece olumlu sonuçlar doğuracaktır.







SARIGÜL İMAMOĞLU TARHANA

Bize kendinizden bahseder misiniz?

Merhaba, ben Yılmaz TERLİKSİZ. Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi Öğretmenliği mezunuyum. Okul bittikten sonra babam, oğlum öğretmen mi olacaksın yoksa bu işi büyütecek misin diye bir soru sormuştu. Ben işi büyütmeye karar verdim. 1992 yılında annem ve babam Sarıgül Tarhana ve Firiği kurmuş. Ben kendi firmamı 2010 yılında daha kurumsal olmak adına Sarıgül İmamoğlu olarak ayırdım. Şuan 6 firmam mevcut. Şehrin büyümesi ve kardeşlerimin de firmalar açmasıyla mevcutta 23 firmaya ulaşmış olduk.

Markanızın doğuş hikâyesini anlatır mısınız?

Mağaralı Mahallesi Sanat Okulu arkasında bizim marketimiz vardı. Babam sanayi esnafıydı. Babama sarı diye seslenirlerdi. Bir gün marketin önüne babamın sanayiden arkadaşları geliyor. Annemler de tarhana yapmışlar ve dama sermişler. Babamın arkadaşları da sarı bir çiğ firik indirsinler de yiyelim diyorlar. Babamın arkadaşları için markete damdan firik gönderiliyor. O esnada bir müşteri gelip satıyor musunuz diye soruyor. Babam şaşırıyor, bu satılır mı fiyatı ne olur derken gazete kâğıdına firiği sarıp müşteriye veriyor. Derken bir başkası geliyor. Bu şekilde o gün damdan beş çiğ yapılan firikten 4 çiği markete indirilmiş oluyor. Babamda annemle istişare ediyor. Bir 20 çiğ yapalım deneyelim diyerek bu işe adım atıyorlar. Marketin camına da firik satılır diye bir yazı yazıyorlar. İlk 6,7 çiğ satmaya başlıyorlar.

Babam sarışın olduğu için lakabı sarıydı. Annemin adı da Neziha ama herkes Neziha Gül diyor. İsimlerini birleştirerek Sarıgül yapıyorlar ve isim bu şekilde doğmuş oluyor. Sonra bakıyorlar bu iş yoğun talep görüyor, bizim evimizin

damı da 20 çiğ alıyor. Bu seferde komşunun damını kullanmaya başlıyorlar. Derken komşunun damı da yetmiyor, Fatih Mahallesinde dağın eteğinde yer alan Cancık ve Kandıl mevkiinden yer alınıyor.

Böylece 1500 çiğ firik kapasitesine ulaşmış olunuyor. Şimdi de günlük 3 bin çiğ firik üretmeye başladık.

Yurtdışından da talepler gelmeye başladı. 2 yıl önce yapmış olduğumuz çalışmalar sonucu Almanya, Belçika, Hollanda, İsveç' ürün gönderimine başladık. Bu ülkelere bu yıl İngiltere ve Kanada'yı da dahil ettik.



Sarıgül İmamoğlu'nun ürün çeşitlerinden bahseder misiniz?

10 yıl önce bademli tarhana yaptık. Daha sonra acılı, fırınlanmış, cips, baharatlı, cevizli ve çemenli olmak üzere müşterilerimizin istekleri doğrultusunda ürünlerimizi çeşitlendiriyoruz.



Sizi diğer markalardan ayıran özellikleriniz nelerdir?

En önemli özelliğimiz yoğurt kalitemiz ve yoğurt oranımızdır. Bize günlük 1 buçuk 2 ton yoğurt gelir. Yoğurtların kapakları açılır. Gözden kaçmış, bozulmaya meyilli ürünler varsa tek tek ayırt edilir. Yoğurdu kaymaklı kullanmaya özen gösteriyoruz. Homojen olan market yoğurtlarını tercih etmiyoruz. Günlük yapılan köy yoğurtları bizim tercihimizdir. Ürünün tadı, kıvamı ve kaymak kalınlığı bizim için önemli olan hususlardır. Diğer önem verdiğimiz konu hijyendir. Tarım İl Müdürlüğü'nden düzenli denetleme ve testlerde yapılmaktadır. Ürünlerimizde kesinlikle katkı maddesi yoktur. Limontuzu olduğunu ispat eden kişiye sıfır kilometre araba hediyemdir. Sloganımız da kutularımızda ve web sitemizde bu şekilde mevcuttur.



Eklemek istediğiniz bir şey var mı?

Röportajınız için teşekkür ederim.



İş Sağlığı ve Güvenliği Grup Müdür Yardımcımız **Sinem Yörükal** önderliğinde yöneticilerimiz ve sağlık çalışanlarımızla birlikte **Hemşireler Günü** kutlandı.

Kurumumuzda görev yapan tüm sağlık çalışanlarımızın Hemşireler Günü kutlu olsun.







Evde Yoga Nasıl Yapılır?

Çalışma hayatının yorgunluklarını atmak ve formda bir vücuda sahip olmak isteyenler tarafından sıklıkla yapılan yoga, çoğu insanın vakit bulamaması nedeniyle spor salonları yerine evde yapılmak durumunda kalınıyor. Evde yoga yapmak isteyenler Google'da konuyla ilgili araştırmalarını yoğun olarak sürdürüyor.
Peki, evde yoga nasıl yapılır ve neler gereklidir. İşte detaylar...

Yoga Nedir ?

Yoga, Hindistan'da ortaya çıkan fiziksel, zihinsel ve ruhsal bir uygulamadır. Yoga, pozlar ve meditasyon aracılığıyla zihin ve ruhta sükunete ulaşmayı sağlamaya çalışır. Fiziksel olarak uygulansa da sağladığı faydalar zihinsel ve ruhsal etki gösterir. Yani yoga, zihin ve bedeninizle çıkacağınız bir yolculuktur.

Evde Yoga Yapmak İçin İhtiyacınız Olanlar

- Yoga Mat
- Eğitici Yoga Videoları
- Evde yoga yaparken bunlara dikkat!

1- Yogayı rutin hale getirmek ve her egzersizde yeni pozisyonlar için bolca yoga DVD'ler alın.

2- Evinizde yoga yapabileceğiniz uygun yeri bulun. Matinizi serebileceğiniz açık ve sessiz bir alan belirleyin. Parke üzerinde yapmalısınız ama eğer eviniz halı kaplıysa mümkün olduğunca en sert zemini bulun. Yumuşak zeminler sakatlıklara davetiye çıkarır.

3- Evde kimsenin veya sizi rahatsız edecek kimsenin olmadığı zamanı seçin. Yoga için zaman bulmak en büyük sorundur bu yüzden insanlar evde yoga yapmayı tercih ederler. Rahatsız veya bölünmeyeceğiniz en uygun saati seçtiğinizden emin olun.

4- Yoga alanınızı ayarlayın. Yoga ambiyansını yakalamak için mum yakabilir veya ışıkları kısabilirsiniz. Yoga matinize uzanın ve egzersiz sırasında kullanabileceğiniz tüm malzemeleri yanınızda bulundurun.

5- Yoga matinizin yanında bir şişe su ve havlu bulundurun. Pozisyon aralarında ve terlediğinizde küçük molalar için uzağa gitmeyin.

6- Düzenli bir yoga çalışması rutinini takip edin. Çoğu yoga dersi güç kullanımı gerektiren hareketlere geçmeden önce esnemeyle başlar. Her bir pozisyon tam zıttı bir pozisyonla devam eder. Bunun nedeni ise pozisyonlar arasında vücut dengesini sağlamaktır. Evde uyguladığınız egzersizlerinde bu düzende gittiğinden emin olun.

7- Bu egzersizleri günlük rutine oturtun ve kendinize bir program belirleyin. Eğer haftada bir tane uzun bir seans yapıyorsanız günlük 15 dakikalık Yoga tamamlayıcı olacaktır.



Soya Soslu Sebzeli Noodle

Malzemeler:

1 paket Noodle
1 adet havuç
1 adet kırmızıbiber
1 adet yeşilbiber
1 kâse çiçeklerine ayrılmış brokoli
1 diş sarımsak
Ceviz büyüklüğünde rendelenmiş zencefil
2-3 yemek kaşığı zeytinyağı
100 ml soya sosu (1 küçük çay bardağı) ben bol soslu seviyorum, dilerseniz azaltabilirsiniz.
Karabiber

Soya Soslu Sebzeli Noodle Tarifi Nasıl Yapılır?

1.Öncelikle kullanacağımız sebzeleri tek tek julyen şeklinde doğrayalım. Ben havuç, kırmızı ve yeşilbiber, brokoli kullandım. Dilerseniz kabak, soya filizi, sarı biber veya mantar da kullanabilirsiniz.

2.Sebzelerimizi sotelemeye başlarken diğer taraftan da bol kaynar suya noodlelarımızı ekleyip haşlanmaya bırakalım. Haşlama süresi paketinde yazıyordur, oradan bakabilirsiniz, yaklaşık 5 dakika kadar.

3.Derince bir tavaya 2-3 yemek kaşığı zeytinyağını alıp önce havuçları, ardından biberleri ekleyip 2-3 dakika soteleyelim.

4.Brokoliyi ekleyip 2 dk. daha soteleyelim.

5.Rendelenmiş zencefili ve rendelenmiş sarımsağı ekleyip karıştıralım.

6.Soya sosunu ekleyelim ve karıştıralım.

7.Suyunu süzdüğümüz noodleları ekleyip sosun her yerine bulaşması için dikkatlice çevirelim.

8.Soya soslu sebzeli noodle servise hazır. Şimdiden afiyet olsun.

Not:

• Dilerseniz aynı tarifi spagetti makarna ile de hazırlayabilirsiniz.

• Benim kullandığım noodle yumurtasız olduğu için veganlar için uygun. Bu tarifi yumurtasız makarna veya noodle ile hazırlarsanız nefis bir vegan yemek hazırlamış olursunuz.

• Tarifte bol soya sosu olduğu için tuz kullanılmıyor.

HOŞ GELDİN BEBEK

Ailemizin en küçük üyesi olan, personellerimizin yeni doğan bebekleri için kurumumuz tarafından personellerimize hediye sepeti takdim edildi.











SUDOKU

2						9	5	1
								7
8	7	6			5	2		
3		4		2	8			
						5		9
		5			1	3		4
	2			8	4		1	
				1			9	8

			8	1	5			
	5						7	6
	3		2					
							9	8
2				5				
4	7	3			2			
	8	1	3			4		2
		4				1		9
		5		2	4			

		8						
	1					5		
		3	4		1	8		
			5					3
			7	2	3		1	
4		5					6	
			8	4	7			
				3		1	7	2
6				9				

					8	7		
	9	6		3	4			
2	4							
	8	2		1				
				9			3	
6		1		2				4
5			9				2	8
4		9						
			3				5	

Sudoku Nasıl Oynanır?

Oyunun amacı, dokuzar hücreden oluşturulmuş, 9 eşit kareye bölünmüş bir alanda, rakamları hiçbir şekilde tekrar etmeyecek şekilde dizebilmektir. Her satır ve her sütunda, 1'den 9'a kadar olan rakamları sadece bir defa kullanıp dizebilmeyi başarmak gerekir. Aynı şekilde kalın ve belirgin çizgilerle ayrılmış her kutunun içinde de, 1'den 9'a kadar olan rakamlar birer defa kullanılmalıdır.

Sudoku Kuralları

* Her satırda tüm rakamlar bulunmalı ve bu rakamlar sadece birer defa yer almalıdır.

* Her sütunda tüm rakamlar bulunmalı ve bu rakamlar sadece birer defa yer almalıdır.

* Her bölgede tüm rakamlar bulunmalı ve bu rakamlar sadece birer defa yer almalıdır.