KİPAŞ'TAN

ŞUBAT DERGİSİ 20/2021 SAYISI

12 ŞUBAT 1920

İstiklal ve İstikbal Günümüz

Kutlu Olsun







KİPAŞ TEKSTİL'DEN BİR BAŞARI DAHA

Kipaş Tekstil, 6 Avrupa Birliği ülkesi destekli 7 milyon Avro tutarındaki 'Yeni Pamuk Projesi'nde yer alan tek denim üreticisi partneri olarak seçildi.

Sayfa 3'de

GRUBUMUZDAN YENİ YATIRIM

Devreye alacağımız otomasyon sistemleri ile % 10 personel tasarrufu sağlayacağımız dokuma işletmemiz ile ilgili Kipaş Mensucat Dokuma Müdürümüz Hulusi CÖMERT merak edilen soruladı cevapladı.

Sayfa 6'da

BİRİMLERİMİZİ TANIYALIM

Kipaş Holding İnsan Kaynakları Departmanında görev yapan çalışma arkadaşlarımızla, Kipaş Holding'i, kariyerlerini, yöneticilerini ve iş hayatlarını konuştuğumuz keyifli bir röportaj gerçekleştirdik.

Sayfa 8'de



KMTSO MECLİSİ YENİ YILIN İLK TOPLANTISINI YAPTI

Kahramanmaraş Ticaret ve Sanayi Odası (KMTSO) Meclisi 27. Olağan Toplantısını yaptı. Koronavirüs tedbirleri kapsamında toplantı, video konferans yöntemi ile gerçekleştirildi.

KMTSO Meclis Başkanı ve Kipaş Holding Yönetim Kurulu Başkanımız M. Hanefi ÖKSÜZ başkanlığında gerçekleştirilen toplantıya, Yönetim Kurulu Başkanı Şahin Balcıoğlu'nun yanı sıra Yönetim Kurulu ve Meclis üyeleri katıldı. Toplantıda, Ocak ayı faaliyetleri ve ekonomik gelişmelere ilişkin görüşmeler yapıldı.

Toplantıda, **KMTSO Meclis Başkanı ve Yönetim Kurulu Başkanımız M. Hanefi ÖKSÜZ,** Meclis gündemini okuyarak oylanması gereken hususları Meclis üyelerinin onayına sundu. Daha sonra KMTSO Yönetim Kurulu Başkanı Şahin Balcıoğlu, son dönemde gerçekleştirilen çalışmalar ve ekonomik gelişmeler hakkında bilgilendirmede bulundu.

ÖKSÜZ, Kahramanmaraş'ın ekonomide eskiye dönmeye başladığını ve lokomotif sektörlerin pandemiden daha az etkilendiğini söyledi. Yaptığı konuşmada ise şu hususlara yer verdi:

"Genel ekonomimiz pandemiden çok etkilendi. Özellikle turizm ve hizmet sektörleri daha fazla etkilendi. Biz Kahramanmaraş olarak bu sektörlerin içinde yoğun olmadığımız için bir noktada şanslıyız. Kendi sektörlerinden başta tekstilde birçok arkadaşımızın sektörü de gördüğüm kadarıyla çalışmayan fabrika yok, yavaş yavaş eskiye dönmeye başladık. Kahramanmaraş'ın lokomotifi biliyorsunuz önce tekstil sonra da çelik eşya. Yeni sektörlerimiz de oluşmaya başladı. Bu bakımdan pandemiden çok fazla diğer turizm ve hizmet sektörü ağırlıklı olan şehirler kadar etkilenmedik. Ama bu dönemleri iyi değerlendirmemiz lazım. Bu dönemlerde hızla değişen teknolojiye uygun yatırımlarımızı hiç aksatmayalım. Çünkü teknolojiye ayak uydurmamız şart sanayide. Bizim işimiz yoğun rekabet içerisinde burada rekabet gücümüzü tutabilmek için mutlaka en son teknolojiden istifade etmemiz lazım. Bizim tekstil makinelerinde de özellikle open-end'de büyük teknolojik değişimler oldu. Yeni makinelerde çok büyük enerji tasarrufu, işgücü tasarrufu var. Verimlilik çok yüksek. Bu dönemlerde bunlara daha çok zaman ayırmamız lazım. Ben 2021'den daha umutluyum. Hayırlı bir yıl olur ve sektörlerimiz de eski haline kavuşur diye umut ediyorum." dedi.

Kipaş Tekstil AB'nin 'Yeni Pamuk Projesi'nin Partneri Seçildi"



Türkiye'nin en önemli tekstil üreticilerinden olan grubumuza bağlı Kipaş Tekstil, 6 Avrupa Birliği ülkesi destekli 7 milyon Avro tutarındaki 'Yeni Pamuk Projesi'nde yer alan tek denim üreticisi partneri olarak seçildi.

Adidas ve H&M gibi moda ve perakende markalarının yer aldığı projede Kipaş Tekstil, üreticiler arasında yerini alırken tedarikçiler, yenilikçiler ve araştırma enstitüleri bir konsorsiyum olarak çalışıyor.

Uzun yıllardır terbiye teknolojileri üreticiliği yapan Monforts'un çözümlerini kullanarak çalışmalarını yürüten Kahramanmaraş merkezli Kipaş, denim üretimine odaklanmış birleşik konfigürasyonda üçüncü Monfortex kompresif çekmezlik sistemi ile birlikte, üçüncü Monforts Montex ramını kuruyor.

Adidas ve H&M, yaşam döngülerinin bir sonraki aşamasını belirlemek üzere, üretilen kıyafetleri toplamak için geri alma programları oluşturacak. Artık giyilmeyen giysiler, yeni elyaflara dönüştürülmek üzere Infinited'e teslim edilecek. Böylece, tekstillerin asla israf edilmediği, bunun yerine yeniden kullanıldığı, geri dönüştürüldüğü veya yeni giysilere dönüştürüldüğü döngüsel bir ekonomiye katkı sağlanacak. Projenin amacı, döngüsel, sürdürülebilir modanın bugün başarılabileceğini kanıtlamak ve aynı zamanda sürdürülebilir daha büyük ve ileri döngüsel girişimlere ilham vermesi ve ilk sıçrama tahtası olarak hareket etmektir. AB, tekstil endüstrisindeki yüksek döngüsellik potansiyelini tespit ederken aynı zamanda sürdürülebilir ve döngüsel biyo-bazlı malzemeler üretmek ve tasarlamak için teknolojilerin geliştirilmesi için acil ihtiyacı vurguluyor.

Avrupa Komisyonu'nun Döngüsel Ekonomi Eylem Planı'nda sürdürülebilir ürünleri sıradan hale getirmek, atıkları azaltmak ve döngüselliğe yönelik önde gelen küresel çabalar ana hatlarıyla belirtildi.

Moda markaları bugün 20 yıl öncesine göre neredeyse iki kat fazla giysi üretiliyor ve talebin artmaya devam etmesi bekleniyor. Aynı zamanda, her saniye bir çöp kamyonuna eşdeğer tekstil çöpe atılıyor veya yakılıyor. Tekstil endüstrisinin çevre sorunlarının çoğu, endüstri tarafından kullanılan hammaddelerle ilgilidir. Pamuk, polyester gibi fosil bazlı elyaflar ve en yaygın yapay selülozik elyaf olarak viskon, bunların tümü ciddi çevresel kaygılarla ilişkilidir.

Grubumuzun **Yönetim Kurulu Başkan Yardımcımız Ahmet ÖKSÜZ,** kurulumu gerçekleştirilen teknolojiden beklentilerinin üzerinde verim alabilecekleri belirtti.
ÖKSÜZ, 2018 yılındaki ikinci Montex ve Monfortex hatlarının Kahramanmaraş'taki fabrikaya başarılı bir şekilde kurulup devreye alındığını ifade etti.

Uluslararası yayın kuruluşu Textilegence'a da konuyla ilgili değerlendirmede bulunan **ÖKSÜZ,**
"Neye ihtiyacımız olduğunu belirlemek için satın almadan önce en son Endüstri 4.0 analizine dayalı çok kapsamlı bir teknik araştırma yaptık ve Monforts teknolojisi tüm gereksinimlerimizi karşıladı. Monfortex, klasik çekmezlik makinelerinde bulunmayan çeşitli özelliklerle donatıldı ve üretim baştan sona izlenebiliyor. Enerji maliyeti tasarrufu da beklentilerimizi aştı." İfadelerini kullandı.

Kipaş'ın daha sonra teknolojiyi tam potansiyeline kadar olağanüstü bir şekilde kullanması nedeniyle Monforts'tan özel bir sertifika aldığını aktaran **ÖKSÜZ**, şunları kaydetti:
"Kipaş'a kurulumu yapılan yeni Montex ramı, en yeni otomasyon özelliklerini tümünü içeren, 2 metre çalışma genişliğine sahip 12 kamaralı bir ünitedir. Yine 2 metre çalışma genişliğine sahip Monfortex ünitesi ise iki kompresif çekmezlik ünitesi ve sıralı iki keçe kalenderden oluşan bir 'çift lastik' konfigürasyonuna sahip. Bu, üretim hızlarında önemli bir artış için elastan elyafın ısıyla sertleştirilmesine ve denimde kalıcı çekmezliğin aynı anda gerçekleştirilmesini olanak veriyor."

Denim kumaş üretiminin yaklaşık yüzde 90-95'inin artık elastan elyaf içerdiğini belirten ÖKSÜZ, Monforts sisteminin, bu konuda üretimi ve kaliteyi aynı anda artırmasını sağlıyor dedi. ÖKSÜZ, *"Yeni Pamuk Projesi" kapsamında önümüzdeki üç yıl boyunca Finlandiya Infinited Fiber Company'nin selüloz bazlı elyaflarından toplanan, ayrıştırılan ve rejenere edilen tüketici sonrası tekstil atıklarını kullanarak denim kumaşları üretileceğini ifade ederek, "12 şirketin oluşturduğu konsorsiyumun lideri olan Infinited'in patentli teknolojisi; selüloz açısından zengin tekstil atıklarını pamuk gibi görünen ve hissettiren elyaflara dönüştürüyor."* diye konuştu.

Infinited kurucu ortağı ve CEO'su Petri Alava da tekstil endüstrisinde döngüselliği gerçeğe dönüştürmek söz konusu olduğunda çığır açan bu projeye liderlik etmekten büyük heyecan ve gurur duyduklarını söyledi.

Alava, moda için daha temiz, daha sürdürülebilir gelecek için çalışmak üzere tüm konsorsiyumun bir araya coşku ve bağlılıkla gelişinin gerçekten ilham verici olduğunu vurguladı.

“Avrupa’nın Merkez Üssü KAHRAMANMARAŞ”

Tekstil pazarında Kahramanmaraşlı firmaların gerek iplik gerekse de kumaşta önemli yatırımlara imza attıklarını belirten Kipaş Yönetim Kurulu Üyemiz Halit GÜMÜŞER, “Kahramanmaraş kesik elyaftan üretilen giyime dönük kumaş ve ara mamul üretiminde sadece Türkiye’nin değil, Avrupa’nın da en büyük üretimini gerçekleştirmektedir. Özellikle denim mamul kumaş üretiminde son yıllarda artan yatırımlarla Avrupa’nın merkez üssü olmuştur” dedi.

Dünya çapında 60 ülkede gelişmiş ve yüksek kaliteli ürünler satan, mükemmelliğe ulaşmak için en yenilikçi teknoloji şirketleri ile yakın çalışma ilişkileri inşa eden grubumuz, 300 bin metrekare kapalı alanı, 250 bin iğ kapasiteli 6 adet ring iplik fabrikası, 20 bin 500 rotor kapasiteli 3 adet open end iplik fabrikası ve deneyimli 3 bin çalışanı ile günlük 300 ton iplik üretimi gerçekleştiriyor. Tekstil sektöründe yarattığı katma değerle yalnızca Türkiye’nin değil, dünyanın en önemli iplik tedarikçileri arasında yerini alan şirketimiz, tekstildeki çıtayı her geçen gün daha da yukarılara çıkarıyor.

Tekstil alanında oluşturulan ve kusursuz işleyen koordinasyon sürecini başarılı bir şekilde yürüten **Yönetim Kurulu Üyemiz Halit GÜMÜŞER,** sektörde yaşanan gelişmeleri, hâli hazırdaki projeleri ve pandemi gölgesi altında geçen 2020 yılını anlattı.

Kahramanmaraş Türkiye’de tekstilin öncü illerinden biri. Öncelikle kentte 2020 yılında tekstil sektöründe hangi gelişmeler oldu ve ithalat-ihracat oranları beklenildiği gibi gerçekleşti mi?
Kahramanmaraş tekstil sanayicisi rekabette önde olmak adına yatırımlarına hız kesmeden devam etmektedir. Pandemi şartlarının getirdiği olumsuz koşullara rağmen gerek örme, gerek denim ve gerekse de iplik kısmına olan talep canlanması 2020 yılını 2019 yılının seviyesine yakın bir seviyede tamamlamamızı sağladı.

2020 yılı için sektörde yılsonu hedeflerine ulaşıldı mı?
Konuya sektör hedefi olarak bakıldığında ihracatımızda 2019 yılına göre yaklaşık yüzde 15’lik bir gerileme var. Ancak konuyu tekstilin alt kırılımlarına indirdiğimizde bazı ürün gruplarında büyüme görmekteyiz.

Tekstilin Kahramanmaraş özelindeki katma değeri nasıl?
Fazla katma değerli ürün gruplarına yöneldiğimizi söyleyemem açıkçası. Hitap ettiğimiz müşteri kitlesi ve ürün portföyümüz daha çok seri üretime dönük kar marjının limitli olduğu işler.

Baktığımızda Türkiye ve dünyadaki birçok ünlü giyim markalarının kumaşları Kahramanmaraş’tan gidiyor. Siz Kipaş olarak toplamda kaç firmaya ürün gönderiyorsunuz?
Türkiye’nin ve Avrupa’nın önemli birçok markasıyla çalışıyoruz. Bu konuda 100 firmayla çalışıyoruz vs. gibi bir yanıt verilebilir ancak bizim yaklaşımımız daha çok konusunda lider ve global çapta yüksek montanlı satış yapan önemli markalarla uzun soluklu işbirlikleri geliştirmek. Hâlihazırda çalıştığımız markaların birçoğu ile 15 yılı geçkin işbirliğimiz vardır.



Pandeminin tekstil sektörüne olumlu/olumsuz ne gibi etkileri oldu?
Tabii ki öncelikle sağlık olarak çok stresli günler geçirdik. Tekstil sektörü emek yoğun bir sektör olduğu için en önemli konu budur bence. Ticari olarak cirosal kayıplarımız veya ödeme/tahsilat sıkıntıları gibi sorunlar yaşandı. Bu süreç içerisinde çalışanlarımızın kıymetini daha iyi anladık, çünkü onlar olmasa üretim olmaz. Müşterilerimizle daha çok yakınlaştık, yaşanan sorun ortak bir sorun olunca birlikte çözüm arayışının verdiği samimi hava bağları güçlendirdi. Hepimiz yenilikçi ürünler üretmenin, üretimde çeşitliliğin verimli üretim yapmanın ne kadar önemli olduğunu gördük.

Kipaş olarak tekstilde bugüne kadar birçok özel ve farklı ürünler ürettiniz. Yeni dönemde hâlihazırda yürüttüğünüz yâda uygulama aşamasında olan bir projeniz var mı?
Kipaş gibi büyük kuruluşların ani manevralar yapması çok zordur. Bu yüzden elimizden geldiği kadar kısmetimiz ölçüsünde vizyonumuzu 5 yıllık ve 10 yıllık olarak planlarız dünyadaki gelişmeleri takip ederiz. Bu yüzden Ar-Ge merkezimizde birçok konuyu sürekli projelendiriyoruz. 2021 yılı içerisinde çevreye duyarlı olarak yapa geldiğimiz üretimleri destekleyecek farklı ürünlere ve hammaddelere odaklanacağız. Ayrıca teknik tekstil alanında yeni ürünleri müşterilerimize sunmayı planlıyoruz.

2021 yılı için öngörü ve hedefleriniz nelerdir?
Pandeminin etkileri yine belirleyici olacak. Toparlanmanın 2022 yılına kaldığı şimdiden anlaşılıyor gibi. Çin’in tekstil piyasasında oluşan olumsuz imajının avantajlarını daha iyi kullanabilirsek Türkiye’de tekstilin 2020’den daha iyi bir yıl geçirme ihtimali olduğunu düşünüyorum.

Son olarak eklemek istedikleriniz nelerdir?
Şu anda tekstil sektöründe en değerli ürünler topraktan kumaşa oradan da mağazaya kadar oluşan tüm sürecin minimum taşımayla yapıldığı ve çevreye duyalı ürünler. Kahramanmaraş tekstil sanayisi büyük oranda çiftçilikten sanayiciliğe geçen bir sanayi. Bu trendi Kahramanmaraş tekstil sanayisi doğru okuyabilirse hem ürettiği pamuğu çok daha değerli satma şansı var hem de yaptığı nihai ürünleri.



Grubumuz Başarılı Gençlere Kariyer İmkânı Sunuyor

Grubumuz günümüzde değişime ve gelişime ayak uydurabilen, farkındalığı yüksek, kendini ve bulunduğu ekibi sürekli geliştiren ve destekleyen yeni mezun gençlere yönelik " Yetenek Havuzu" programını devam ettiriyor.

Pandemi süreci ile birlikte yaşanan istihdam problemlerine rağmen, 40 yıla yaklaşan deneyimi ve 10 bin kişilik istihdamıyla her geçen gün büyüyen ve gelişen şirketimiz, kendini geliştirmek ve kariyer hayatına yön vermek isteyen gençlere profesyonel insan kaynakları politikalarıyla destek oluyor.

Şirketimizin İnsan Kaynakları Birimi tarafından organize edilen **"Yetenek Havuzu Programı"**, başta teknik ve idari kadrolar olmak üzere tekstil, çimento, kâğıt ve enerji faaliyet alanlarında kendilerine iyi bir gelecek hazırlamaya çalışan, okullarını iyi bir not ortalaması ile bitiren ve alanlarında başarılı projelere imza atan gençlere yönelik olarak, yetkinlikleri konusunda hazırlanma ve güçlendirme süreçlerine göre tasarlanmış, çok kapsamlı ve 18 hafta sürecek personel yetiştirme programı olarak tanımlanıyor. Şirketimizin Yönetimi ve İnsan Kaynakları Birimi tarafından tamamen profesyonel insan kaynakları süreç ve politikalarına dayalı bir anlayışla ele alınan bu programda; grup mülakatları, yetkinlik bazlı mülakat, İngilizce sınavları, kişilik taramaları ve sunum mülakatlarıyla lisans eğitimlerini tamamlamış genç adaylar sisteme dâhil olabiliyor.
Kişi odaklı insan kaynakları yönetimi olan Kipaş Holding'de süreç sonunda başarılı olan gençler; 18 hafta boyunca işletme ve birimlerde çalışarak; teknik, kişisel ve yönetsel üst düzeyde oryantasyonlara ve eğitimlere tabi oluyorlar. Ardından süreç sonunda ortaya çıkan karne notuna göre adaylara kendileri için en uygun bölümde iş teklifinde bulunuluyor.

onuyla ilgili olarak bir açıklama yapan **Yönetim Kurulu Başkanımız M.Hanefi ÖKSÜZ**;
"Kipaş Holding olarak insan kaynaklarına ve profesyonel yönetim süreçlerine büyük önem veriyoruz. Yetenek Havuzu programımızda bu süreçlerden biri. Yeni mezun başarılı, kariyer hayatına önem veren, gelişime ve değişime açık gençlerimize destek olmak ve onları en iyi şekilde yetiştirip bünyemize almak amacıyla bu programı ele aldık.
40 yıla yaklaşan tecrübemizi, başarılı ve eğitimli gençlerimize paylaşarak, hem istihdamımıza destek olacağız, hem de ekonomimize destek sağlayacağız" ifadelerini kullandı.



Üretim gücümüzü artıracak ve devreye alacağımız otomasyon sistemleri ile % 10 personel tasarrufu sağlayacağımız dokuma işletmemiz ile ilgili Kipaş Mensucat Dokuma Müdürümüz Hulusi CÖMERT merak edilen soruları cevapladı.

Kısaca kendinizi tanıtır mısınız?
Merhaba , ben Hulusi CÖMERT. 1967 doğumluyum. Ilk, orta ve lise eğitimimi Mersin'de tamamladım. Üniversite eğitimimi Gaziantep üniversitesi Mühendislik fakültesi Makine Mühendisliği lisans programında tamamladım. Kipaş Holdinge 1996 yılında Eski R1 olarak tanımladığımız Ring işletmesinde başladım. Daha sonra Dokuma işletmeleri yeni nesil Dokuma Yatırımları için, 1998 yılında Dornier Dokuma makineleri montajı ile Dokuma işletmelerinde görev almaya başladım. Halen Mesucat Dokuma işletmelerinde Dokuma müdürü olarak görev yapmaktayım.

Yeni kurulacak fabrika hakkında bilgi verir misiniz?
Yeni mensucat dokuma işletmemiz yaklaşık 24.000 m2 alana kurulmaktadır. Işletmemize ; 268 adet dokuma makinesi, 3 adet haşıl makinesi, 3 adet konik çözgü makinesi, 2 adet seri çözgü makinesi, 2 adet tahar makinesi, 2 adet numune çözgü makinası, 1 adet bobin haşıl makinesi, 10 adet ham kumaş kalite kontrol makinesi kurulması planlanmaktadır. Dokuma işletmesi olarak; teknik tekstil kumaşları, gömleklik kumaşlar, pantolunluk kumaşlar, ev tekstili kumaşları, kadife kumaşlar vb kumaş türleri üretmekteyiz ve yıllık 30 milyon metre kumaş üretimi hedefimiz bulunmaktadır.

Yeni kurulacak fabrika ile birlikte tahmini istihdam edilecek kişi sayısı nedir?
Şuan mevcut dokuma işletmemizde yaklaşık 500 personel istihdam edilmektedir. Yenilenen işletmemizde kurulacak olan yeni düzen, çalışma şekli ve devreye alacağımız otomasyon sistemleri ile % 10 personel tasarrufu yapılması planlanmaktadır. Makine yenileme projelerimiz ile de % 20 üretim artışı planlanmaktadır.

Sürdürülebilirlik alanında fabrikamızda nasıl bir çalışma yürütülecektir?

Sürdürülebilirlik adına ;

- Şuan ki işletmemizde de kullandığımız gibi aydınlatma ışıklarının tamamının led olması.
- Yenilenebilir enerji kaynaklarından olan Güneş'ten yararlanmak için işletme çatımızın tamamen Güneş enerjisi panelleri ile donatılması.
- İşletme içinde kullanılan haşıl maddesi için geri kazanım projeleri.
- Yenilenen makinelerimizin enerji tasarruflu seçilmesi.
- Dokunan kumaşlarda geri dönüştürülmüş iplik kullanımı.
- Atık su geri kazanım projeleri
- Dokuma teleflerinin geri dönüştürülmesi vb gibi sürdürülebilirliği destekleyici faaliyetler yapılacaktır.

Bunların dışında yeni işletmemizde çalışma ortamı ve çalışma şeklimizde yenilikler yaparak iplik paleti, çözgü leventi ve kumaş doku taşıma sistemlerinde endüstri 4.0 kapsamında otomatik yönlendirmeli araçlar (AGV) kullanılarak insansız taşıma otomasyon sistemleri kurulması planlanmaktadır, bunun yanı sıra çözgü leventleri ve kumaş doklarını stoklamak için de endüstri 4.0 kapsamında otomasyona bağlı stoklama sistemleri tasarlanmaktadır. Yine işletme içi çözgüleme işleminde kullanılmak üzere robotik otomasyon sistemleri tasarımı yapılmaktadır. Böylelikle çalışma koşullarının ve çalışma sisteminin iyileştirilmesi amaçlanmaktadır.

Son olarak eklemek istedikleriniz nelerdir?
Son olarak modern bir görünüm ve teknolojik alt yapı ile yeniden doğacak bir işletme için emek sarfederek, faaliyete geçeceği ilk günü büyük bir heyecan ile bekliyoruz. Üretim gücümüzü artıracak olan bu işletme ile daha büyük ve başarılı işlere imza atacağımızdan hiç şüphemiz yok. Bu projede yer almak ve katkıda bulunmak bizim için gurur ve mutluluk vericidir.

Kipaş Mensucat Yeni Dokuma İşletmesi inşaat projesinde görev alan mühendisimiz Sayın Serdal DAĞILGAN'a da katkılarından dolayı teşekkür ederiz.


Hulusi CÖMERT Serdal DAĞILGAN


Kipaş Tekstil Yeni Dokuma İşletmesi İnşaatı



Sağlığınıza ve Güvenliğinize Önem Veriyoruz

Mükemmelliğe ulaşmak için, en yenilikçi teknoloji ve fiber şirketleri ile yakın çalışma ilişkileri içinde olan Kipaş Tekstil'e bağlı KipaşTec tarafından sağlık çalışanları için özel dokuma kumaşlar geliştirilmiştir. Son derece yenilikçi teknik iplik, kumaş geliştirme ve üretiminde uzmanlaşmış olan KipaşTec'in sağlık çalışanlarımız için geliştirdikleri özel dokuma kumaşların özellikleri:

• % 100 geri dönüştürülmüş bileşim,
• BI STRETCH yapısı ve özel el hissi özelliği ile yüksek konforlu yapı, nem, kontrolü ve yüksek hidrofil özelliği ve serin bitiş özelliği,
• Termal konforun yanında gelişmiş anti bakteriyel performans,
• Endüstriyel Yıkama (75°C x 20 yıkama döngüsü için uygun ürünler.),
• Anti-Koku ve Anti-Statik Özellikler.

KipasTec olarak çevreye duyarlı MEDİKAL ÜRÜNLERİMİZ ile insanlığa hizmet etmekten onur duyuyoruz. Müşterilerimizin ihtiyaçlarını karşılamak ve çözüm bulmak için gelişmiş ve yüksek kaliteli ürünler ile hizmet vermeye devam edeceğiz.

Kipaş Holding **İnsan Kaynakları** Departmanında görev yapan çalışma arkadaşlarımızla, Kipaş Holding'i, kariyerlerini, yöneticilerini ve iş hayatlarını konuştuğumuz keyifli bir röportaj gerçekleştirdik. Gelin hep birlikte, İnsan Kaynaklarında görev alan çalışma arkadaşlarımızı tanıyalım.



Emin YÜKSEL
Kipaş Mensucat İnsan Kaynakları Şefi

Kısaca kendinizi tanıtır mısınız?
Ben Emin Yüksel Çorum doğumluyum. Kahraman Çorumdan Kahramanmaraş'a geldim diyerek espirisinide yapıyoruz. Birçok şehir gördüm Maraş meydanında olan **"Maraş bize mezar olmadan, Düşmana gülizar olmaz"** sözü kadar etkileyici bir söz görmedim. İlk, orta ve lise eğitimlerimi Çorum'da, üniversite eğitimimi Yıldız Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri'nde tamamladım. Evliyim ve 2 kızım var. Kipaş Holding'de çalışmak amacıyla İstanbul'dan geldim. Yurtiçi-yurtdışı global ve yerel şirketlerde çalışma deneyimlerim oldu. Bu firmalardan bazılarını tanıtmam gerekirse; kariyer başlangıcım olan Aydın Mensucat Planlama Departmanı, sonra Telsim, Enka İnşaat Rusya, Halk Sigorta ve Beta Grup, DHL Lojistik olarak sayabiliriz. 2010 yılında ODTÜ İnsan Kaynakları sertifika programını bitirdim. 2014 yılından beri de İş Mahkemeleri bilirkişisiyim.

Kaç yıldır bizimle çalışıyorsunuz? Bölümünüzde yapmış olduğunuz görev nedir? Anlatır mısınız?
2019 yılının Kasım ayında Kipaş'a katıldım. İnsan Kaynaklarının tüm disiplinlerinde ekibimizle birlikte çalışıyoruz. Ekibimizle birlikte İnsan Kaynakları yapılandırma süreçlerini devam ettiriyoruz. K.Maraş'taki firmalarda ilk olarak biliyorum. Kipaş olarak bu konuda da öncü olabilirsek ne mutlu bize.

İnsan Kaynaklarına iş başvurusu yapacak ve mülakata gelecek adaylara ne gibi önerilerde bulunmak istersiniz?
Kısaca özetlemem gerekirse;
– Öncelikle nerede ve hangi pozisyonlarda çalışmak istiyorsanız, ona göre araştırıp açık pozisyonları düzenli takip edin. Bir açık pozisyon için başvuru yapmanız, genel bir başvuruya özgeçmişinizi göndermenize göre şansınızı daha çok arttırıyor.
– Mutlaka iş tanımını inceleyin, iş görüşmesine hazırlanın. İş tanımında belirtilmiş olan aranan özelliklerle ilgili varsa yaşadığınız örnek olayları veya cevabınızı düşünün.
– Meraklı olun. Sektör, şirket ve pozisyonla ilgili bilgi sahibi olarak görüşmeye gelin. Görüşmeye geldiğinizde sizin de bize soracağınız sorular olsun. Unutmayın, sadece şirket sizi seçmiyor, siz de çalışacağınız şirketi seçiyorsunuz.
Enerjisi yüksek başarma, çalışma azmi gözlerinden okunan adaylar her zaman ilk tercihimizdir. Mutlu, pozitif çalışanlardan oluşan bir iş ortamına katkıda bulanacak adaylar bizim için önemli.
– Ekip arkadaşlarının iyimser hareketlerini destekleyen adaylar, örneğin çözümlere bilgi paylaşımına gülümsemeye odaklananlar görüşmeye geldiklerinde istediğimiz yetkinliklerde eksikleri varsada dürüstçe bu konuda tam bilgi sahibi değilim ancak öğrenirim ifadesi bizi mutlu eder. Kipaş İnsan Kaynakları olarak, bizim ilkemiz karakteri işe al yeteneği eğittir. İşi bilmeyene iş öğretilir ancak dürüstlük iş disiplini iş ahlakı karakter meselesidir ve öğretilemez. Genetik kod ve bulunduğu ortamdan gelir. Ortama negatiflik yayan olumsuz profilleri maalesef değerlendiremiyoruz. O tür profillerin iş yaşamında çok fazla şansları ne yazınki yoktur. Amacımız bölgenin en iyi eğitim almış kişilerini Kipaş Holding bünyesine katarak faaliyet gösterdiğimiz tüm şirketlerin rekabet gücünü artırmaktır.

Neden Kipaş Holding'de çalışmayı tercih ettiniz? Kariyeriniz için çalışmış olduğunuz şirketin / bölümün önemi nedir?
Gelişmiş işveren kültürü nedeniyle tercih ettim. Kipaş Holding'in gelişmiş işveren kültürü önemlidir. Bu kültür krizlerle ortaya çıkar. Pandemi döneminde kimseyi mağdur etmeden, üstelik yatırımlarını artırarak istihdama katkı sundu. İnsan Kaynakları yönetimi işletme ve kuruluşlar için öncelikle farkındalık gerektiren bir yönetim süreci özelliğine sahip. Yani işletmenin amacı ve hedeflerine doğru istikamet yol alıp, misyon-vizyon, değerler doğrultusunda ilerlemesi, bakımından, işletme içinde çok önemli sorumluluk ve pay sahibidir. İnsan Kaynaklarının etkinliği yönetimin ve diğer yöneticilerin tam desteği ve güveniyle artar. Etkin yetkin insan kaynakları kurumlara değer katar. Stratejik hedeflerini geliştirmede önemli katkılar sunar. Yaptığımız işlerde insana organizasyonlara dokunabilir olumlu katkı sunabilirsek bizim için büyük kıvançtır. Departman olarak tüm çalışanlarımıza her zaman kapımız açıktır. Onların sorunlarına problemlerine çözüm bulduğumuz da bizde çok mutlu oluyoruz. Çalışanlarımızın gelişimlerine katkıda bulunmak yetkinliklerini geliştirmek departmanımızın önemli görevlerinden. Kipaş Holding olarak nasıl takip eden değil takip edilensek çalışanlarımızın da alanlarında değer yaratmaları takip edilenler haline gelmesini önemsiyoruz. Kipaş çalışanlarının inovasyon ruhu damarlarında daima mevcuttur. Kendilerinden gelecek eğitim talepleri ve önerilere açığız.

Son olarak çalışmış olduğunuz ekip arkadaşlarınız ve yöneticileriniz ile ilgili eklemek istedikleriniz nelerdir?
Ekip arkadaşlarım sürekli öğrenen kendini geliştiren enerjisi yüksek yapıdalar. Bu gelişim değişim sürekli devam edecektir. 2021 yılında birlikte çok güzel işler çıkaracağız. Enerjilerini motivasyonlarını yüksek tutsunlar. 2020 yılında Pandemi kasvetinde gösterdikleri duygusal dayanıklılığın 2021 yılında da artarak devam etmesini istiyorum. Yaptığımız işlerde cesur, atak olmaya devam edeceğiz. Ekip olarak her zaman iyi günde kötü günde birlikte altından kalkamayacağımız iş yok. 2021 yılında birlikte güzel fikir uygulamaları ile başarımızı ileriye taşıyacağız.



Kısaca kendinizi tanıtır mısınız?
Merhaba ben Ayla EREN 1979 Kahramanmaraş doğumluyum. Anadolu Üniversitesi İktisat bölümü mezunuyum.

Kaç yıldır bizimle çalışıyorsunuz? Bölümünüzde yapmış olduğunuz görev nedir? Anlatır mısınız?
2004 Eylül ayından buyana Kipaş ailesindeyim.
- 2004 /2010 yılı Kalite Yönetim Memuru
- 2010 / 2014 Eğitim Uzmanı
- 2014 / 2018 Eğitim Şefi
  2019 / - -- Eğitim Birimi Müdür Yardımcısı

Şuan İnsan Kaynakları Direktörlüğü Eğitim Birimi Müdür Yardımcısı görevinde yer almaktayım. Yapmış olduğum görevlerim; Şirketimiz bünyesinde tüm çalışanlarımızın oryantasyon, bireysel, teknik ve mesleki alanlarında eğitimlerinin verilmesini sağlamak. Bilgi, beceri, motivasyonunu artırmak aynı zamanda hizmet kalitesini ve iş gücü verimliliğini yükseltmektir. Eğitim Kataloğu hazırlanması, Yıllık Eğitim Planı ve bütçesini oluşturma eğitimlerin plan ve programlarını hazırlamak, eğitim uzmanlarımız ile organize edilerek eğitimlerin gerçekleştirilmesini sağlamak, eğitim programlarına katkıda bulunacak eğitim firmaları, eğitimci araştırması yapmak ve sonrasında koordinasyonu sağlamaktır.

Biriminiz tarafından verilen kurum içi eğitimlerin önemini anlatır mısınız?
Eğitimlerimiz;
Oryantasyon Eğitimleri; Oryantasyon, tüm yeni çalışanların kurum kültürüne ve birlikte çalışacağı ekip arkadaşlarına işe adapte olmasını sağlayan eğitim süreçleridir.

Bireysel Gelişim Eğitimleri; Personelin gelişimini ve ihtiyacına yönelik eğitimlerin belirlenmesi ve kariyer yolculuğunda eğitimlerimiz ile destek vermek. Teknik Bilişim Eğitimleri; Tüm ofis eğimleri ile zamanı etkin kullanabilir, yaptığı çalışmalar ile bilgi akışını ve iletişimi hızlandırabilir, veri takibi, analiz raporlarını hazırlanması, sunumu, pc hakim aktif olarak kullanabilme. Kurum iç eğitmenimiz Bilgisayar Öğretmeni tarafından 1692 personelimize ofis eğitimleri verilmiştir.
Mesleki eğitimler; Mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve uygulama yeterliliklerinin kazandırılmasıdır. Çalışanlarımıza iş alanlarına göre İplik-Boya-Makine Bakım-Kaynakçı-Vinç Operatörlüğü-İnşaat Bölümleri belgelendirme çalışmalarımız yapılmaktadır. Mesleki yeterlilik belgelendirme çalışmalarında 2278 personelimiz sınavları başarı ile tamamlayarak belge almaya hak kazanmıştır. Kalite ve Sistem Eğitimleri ; Sürdürülebilir kaliteden, sürdürülebilir verimliliğe doğru giden üretim yolunda çalışanlarımıza İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri, ISO 9001:2015 Kalite Yönetim Sistemi Eğitimi, ISO 27001 Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi Farkındalık Eğitimi, ISO 50001 Enerji Yönetim Sistemleri Eğitimi, Atık Çevre Yönetimi Eğitimleri çalışanlarımıza verilmektedir.

Proje Eğitimleri ;Genç yeteneklerin aramıza katılması, 2018 yılı MT Yönetici Yetiştirme Programı, üniversite mezunu genç adayların kurum kültürüne uygun yetişmelerinin sağlanması, kariyerlerini geliştirme imkanı bulduğu gibi bir yönetici adayının sahip olması gereken bilgileri geniş çaplı olarak öğrenmiş olacak .Başarılarını sürdürmek ve kalıcı olmak isteyen Yönetici adayları yetiştirmek hedeflenmiştir. 2019 yılı Ara Teknik Elaman Yetiştirme Programı, Meslek Yüksekokullarından mezun olan gençleri ara teknik elaman programı ile bünyemizde yetiştirmek ve başarılı gençlere istihdam sağlamak.
2020- 2021 yılı Yetenek Yönetimi Eğitim Programı, potansiyeli yüksek adaylar tespit edilerek farklı pozisyonlarda yönetsel ve davranışsal yetkinliklerinin geliştirilmesini aynı zamanda bünyedeki verimliliği ve etkinliği arttırmaktır. Yetenek Havuzu Eğitim Programı ile çalışan iş dünyasına ışık tutacak genç yetenekleri keşfetmeyi kazanmayı hedefliyoruz. Tüm eğitimlerimizin tek adresi **www.kipasakademi.com** adresinden sitemizi ziyaret edebilirsiniz.

Kipaş Holding'te çalışmayı neden tercih ettiniz? Kariyeriniz için çalışmış olduğunuz şirketin / bölümün önemi nedir?
Ülkeye yatırım, şehre yatırım, insana yatırım yapan kurumsal bir şirket olmasından dolayı tercihimdir. Çalışanlarına değer veren gelişim imkânları sunan kariyerleri için doğru adımlar atmasına yol gösteren ve imkân sağlayan ender şirketlerden biridir. Kariyerimde İnsan kaynakları eğitim birimi katma değeri olan bir bölüm diye düşünüyorum. Değişim ve gelişiminin mimari yapısı olan bir bölüm.

Son olarak çalışmış olduğunuz ekip arkadaşlarınız ve yöneticileriniz ile ilgili eklemek istedikleriniz nelerdir?
İnsan Kaynakları Direktörlüğü olarak tüm takım arkadaşlarımız çalışanlarımıza kendi iş görevleri ile çalışana değer duygusunu hissettirmeye çalışmaktadırlar. Doğru işe doğru elaman alımı, personelin bireysel – teknik alanlarda eğitilmesi, şirketlerimizden en güncel haberleri, değerli yöneticilerimizin bilgi paylaşımı, eğitimler bunlar ile güncel tüm bilgi deposunun yer aldığı Kipaş Aylık Bülten, mesai bitimi sonrasında servislerimizde görsel bilgilendirme videoları ile her yer de çalışanlarına değer veren bir müdürlüktür.

Bizler birbirini tamamlayan en iyi takım zinciri olduğumuzu düşünüyorum.



Kısaca kendinizi tanıtır mısınız?
Adım Ozan Siraay. 1980 İzmir Konak doğumluyum. Isparta Süleyman Demirel Üniversitesi Siyasal Bilgiler ve Kamu Yönetimi mezunuyum. Daha önceleri Koç grubu, Citibank, Danone'de görev aldıktan sonra İzmir'de Mağazacılık sektöründe Grup Müdürü olarak görev yaptım. Evliyim ve eşim Yasemin Siraay'da Kipaş Pazarlama biriminde görev almakta. 2012 yılından beri Kipaş Holding bünyesinde iş hayatıma İnsan Kaynakları Birimi'nde devam ediyorum.

Kaç yıldır bizimle çalışıyorsunuz? Bölümünüzde yapmış olduğunuz görev nedir? Anlatır mısınız?
9 yıldır Kipaş Holding bünyesinde görev alıyorum. Şu an Kipaş Holding Strateji ve Organizasyon Şefi pozisyonunda görevimi ifa ediyorum. İk süreçleri, kurumsal iletişim, seyahat organizasyonları vb birçok alanda takım arkadaşlarıma destek oluyorum.

Kipaş Holding ve iştirakleri için hazırlanan haberleri nasıl hazırlıyorsunuz? Basın – yayın bacağının olması şirketiniz için önem arz ediyor mu?
Öncelikle basına çıkacağımız haberler ile ilgili; şirketimiz bünyesinde gerçekleşen veya gerçekleşmesi planlanan sosyal etkinlik, yatırım, önemli çalışmalar, organizasyon vb alanlarda bilgi topluyoruz. Haber içeriklerinin en iyi şekilde okuyucuya ve müşterilerimize ulaşması için yalın ve etkili bir dil kullanmaya özen gösteriyoruz. Bizler için şirket çalışanlarımızın ve yöneticilerimizin bizlere zamanında ve net bir bilgiyle gelmeleri şirketimizin tanınırlığını en iyi şekilde dışarıya anlatmak için çok çok önemli. Tabi ki süreç yönetimimizde basınla ilgili durumlarda Kipaş Holding Personel Müdürümüz Sedat Kazancı Bey ve İnsan Kaynakları Yöneticimiz Emin Yüksel Bey'in ekibimize destekleri oldukça fazla. Ayrıca şunu belirtmeliyim ki; şirketlerin kamuoyu ve müşteriler nezdinde faaliyet alanlarında en hızlı ve etkili iletişim alanının basın ile kurulan düzgün ve dinamik bir etkileşimle olabileceğini düşünüyorum.

Neden Kipaş Holding'te çalışmayı tercih ettiniz? Kariyeriniz için çalışmış olduğunuz şirketin / bölümün önemi nedir?
Kipaş Holding'de görev almamın en önemli etkenleri; Kipaş Holding'in Kahramanmaraş'ın ve bölgesinin en kurumsal firmalardan bir tanesi olması ve arkamda bıraktığım dokuz yılda başta yöneticilerimin ve takım arkadaşlarımın desteği en önemli sebeplerden biri. İnsan kaynaklarında görev almanın birçok olumlu yönü var. Daha önce görev aldığım firmalarda farklı alanlarda görev almama rağmen yöneticilik yaptığım pozisyonlarda işe alım süreçleri; personel ilişkileri vb alanlarda deneyim kazanmıştı. Ama Kipaş Holding bünyesinden Profesyonel İnsan Kaynakları süreçleri etkin olduğu için artık doğrudan konunun içinde yer alıyorsunuz. İnsan kaynakları şirketler açısından üst yönetin ile çalışanlar arasında sağlam bağların oluşmasında, çalışanların motivasyonlarının, kariyer gelişimlerinin ve performanslarının iyi yönde evrilmesinde büyük önemi var. Ama tabi ki her alanda olduğu gibi zaman ve sabır gerektiren bir süreç.

Son olarak çalışmış olduğunuz ekip arkadaşlarınız ve yöneticileriniz ile ilgili eklemek istedikleriniz nelerdir?
Birlikte çalıştığım arkadaşlarımla çok iyi bir iletişimimiz olduğunu düşünüyorum. Aramızda derin bir saygı anlayışı var. Tüm çalışmalarda ekip ruhuyla hareket ediyoruz. Aramızda ego savaşı olmuyor. Tüm ekibimiz tüm insan kaynakları süreçlerinde görev alıyor. Örnek olarak; bir gün işe alıma destek verilirken, önemli bir haber hazırladığımızda herkes fikir belirtiyor ya da doğrudan destek oluyor. Ayrıca Kipaş Holding Yönetiminin bizlere verdiği destek ve anlayış içinde teşekkür ediyorum.

Kısaca kendinizi tanıtır mısınız?
Merhaba ben Zeynep PINAR TEKŞEN. 1989 Samsun doğumluyum. Üniversite hayatımın başlamasıyla Ankara'ya yerleştim. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünden mezun oldum. 2016 yılında ise Kahramanmaraş'a yerleştim ve Kipaş Holding'teki iş hayatıma başlamış oldum.

Kaç yıldır bizimle çalışıyorsunuz? Bölümünüzde yapmış olduğunuz görev nedir? Anlatır mısınız?
5 Yıldır Kipaş Holding ailesinin bir üyesiyim. İnsan Kaynakları Uzmanı olarak görev almaktayım.
Yerine getirdiğim görevler:
Çalışanların sunduğu teknik ve sosyal önerilerin takibini yapmak, bunun neticesinde Öneri-Ödül Törenlerinin organizasyonunu sağlamak. İşletme çalışanlarına Öneri Ödül Sistemini tanıtıcı eğitimler vermek. Departmanların Organizasyon Şemaları ve Görev Tanımlarının oluşturulması, revize edilmesi görevlerini yürütmek. Bölüm bazlı karne kriterlerinin ve mavi yaka performans kriterlerinin oluşturulmasını sağlamak. Yetenek Havuzu Projesi kapsamında adaylarla mülakatlar gerçekleştirmek.Her yıl çalışanlarımızın çocukları için uygulanan burs başvurularının kabulü ve raporlamalarının onay merciine sunulmasını sağlamak. Üniversite stajyer öğrenci başvurularının kabulü ve koordinasyonunu gerçeklestirmek İç denetimlerde denetçi olarak görev almak. Çalışanlarımızın seyahat organizasyonlarını gerçekleştirmek. Holding geneli duyuru ve genelgelerin yayınlanmasını sağlamak.

Öneri Ödül Sistemi Hakkında bilgi verir misiniz?
Öneri Ödül Sistemi şirket içindeki herkesin yaratıcı, yenilikçi, tasarruf arttırıcı, maliyet azaltıcı, motivasyon arttırıcı, ekonomik yarar, çevre ve iş güvenliği yararına olabilecek konularda fikirlerini sunabildiği bir platformdur.
Peki, Öneri-Ödül Sistemine neden önem veriyoruz:
• Çalışanlara fikirlerini iletmede kolaylık sağlayarak çalışan memnuniyetini arttırmak,
• Yönetim Sistemi Politikamızda da bahsettiğimiz gibi sürekli iyileştirme ve geliştirme prensipleri doğrultusunda yeni teknolojik gelişmeleri takip ederek ortaya çıkarılan yeni fikirlerin kurumun iyileştirilmesini sağlaması,
• "Önce İnsan" prensibimizle çalışanlarımızın motivasyonunu arttırmak amacıyla Öneri-Ödül Sistemi önem arz etmektedir.

Neden Kipaş Holding'te çalışmayı tercih ettiniz? Kariyeriniz için çalışmış olduğunuz şirketin / bölümün önemi nedir?
Kipaş Holding, bölgesinde en gelişime açık firmalardan biri olmakla beraber Endüstriyel birçok sektörün olması kendimi geliştirebilmem için fırsatlar sunmaktadır. Sunmuş olduğu yenilikçi olanaklar hem kendimi iş hayatında hissettirirken aynı zamanda bir okul öğrencisi merakıyla heyecana sevk ediyor. İnsan Kaynakları Birimi Kipaş Holding'te her geçen gün büyümekte ve bu büyümenin en başlarından ekibe dâhil olup bu süreci güçlü bir yapılanma içerisinde planlanan projelerin son derece geniş bir uygulama alanı bulabildiği, çalışan sayısı ve üretim kapasitesi son derece yüksek olan bir firmada bu süreci tecrübe etmek kariyerim açısından faydalı olmuş ve olmaya devam etmektedir.

Son olarak çalışmış olduğunuz ekip arkadaşlarınız ve yöneticileriniz ile ilgili eklemek istedikleriniz nelerdir?
Saygı, sevgi ve anlayış çerçevesinde birbirine her daim destek olarak çalışan ekip arkadaşlarım ve yöneticimiz ile huzurlu bir çalışma ortamımız bulunmaktadır. Böyle bir ortama sahip olduğum için kendimi şanslı hissediyorum.





Kısaca kendinizi tanıtır mısınız?
Merhaba ben Mesut Dağlı. Kahramanmaraş'ın Afşin ilçesinde doğdum. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Öğretmenliği mezunuyum.

Kaç yıldır bizimle çalışıyorsunuz? Bölümünüzde yapmış olduğunuz görev nedir? Anlatır mısınız?
3 yıldır Kipaş Holding'de çalışıyorum. İnsan Kaynakları, Eğitim Birimin de Bilgisayar Eğitmeni ve Eğitim Uzmanı olarak görev yapmaktayım. Bölümümüzdeki görevim genel olarak eğitmen olarak vermiş olduğum eğitimler bulunmakta ve bunun dışında eğitimleri planlamak, düzenlemek. Eğitim kılavuzları, çevrimiçi öğrenme modülleri ve ders materyalleri tasarlamak. Verimli olduklarından emin olmak için eğitim programlarını izlemek ve değerlendirmek. Beklenen gelişmeler görülmediği takdirde alternatif eğitim yöntemleri geliştirmesi sağlamak. Bunların raporlama ve analizlerine göre kendimizi ve eğitimlerimizi geliştirip güncellemek gibi işleri yürütmekteyim. Eğitim Birimi olarak Tüm iç ve dış eğitim organizasyonlarını gerçekleştirerek birimlere bilgi verir ve çalışanların yönlendirilmesini sağlarız.

İnsan Kaynakları bölümü olarak, Eğitim birimi ve ortak bir bütün olarak yardımlaşarak ortak faaliyetleri de yürütmekteyiz.

Eğitim verirken nelere dikkat ediyorsunuz? Vermiş olduğunuz eğitimler nelerdir?
Eğitimci olarak, eğitim ihtiyaç analizini belirledikten sonra öğrenenlerin endişelerini ve önerilerini dikkate almaya, bunları iş kültürüne göre uyarlayarak uygulanmasını sağlamaya çalışmaktayım. İyi bir iletişim kurmaya ve verilen eğitimin görevleriyle nasıl ilişkili olduğunu, kişisel ve ekip olarak başarılarına nasıl bir katkı sağlayacağını vurgulamaya çalışmaktayım.

2021 yılında eğitmen olarak vereceğim bazı eğitimler aşağıdaki gibidir.
- Etkili Yazışma ve E-Mail Teknikleri Eğitimi
- Basitten İleriye Excel Eğitimi
- Excel Matematiksel ve Mantıksal İşlemler Eğitimi
- Excel'de Uzmanlaşmanın Sırları Eğitimi
- Detaylı Word Eğitimi
- Etkili Sunum Hazırlama Teknikleri
- Powerpoint Eğitimi
- Oryantasyon Eğitimi
- ISO 27001 Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi Farkındalık Eğitimi

Neden Kipaş Holding' te çalışmayı tercih ettiniz? Kariyeriniz için çalışmış olduğunuz şirketin / bölümün önemi nedir?
Bilgisayar öğretmenliği mezunuyum ve kendi alanımla ilgili Kahramanmaraş' ta seçebileceğim en iyi tercihlerden biri olduğu için Kipaş Holding' le çalışmayı seçtim. Kipaş Holding' deki tecrübelerimin kariyerime ve gelişimime çok büyük katkılar sağlayacağını düşünmekteyim.

Son olarak çalışmış olduğunuz ekip arkadaşlarınız ve yöneticileriniz ile ilgili eklemek istedikleriniz nelerdir?
İnsan Kaynakları Departmanı olarak; Hiçbirimiz hepimiz kadar akıllı değiliz. **''Ken Blanchard''** sözünde olduğu gibi birbirimizi destekleyici, geliştirici ve birlikte hareket eden bir ekip olma yolunda ilerlemeye çalışmaktayız ve çalışacağız.

Kısaca kendinizi tanıtır mısınız?
Merhaba ben Ferhat Bilgiç. 26 yaşındayım evliyim. 1995 Kahramanmaraş doğumluyum.

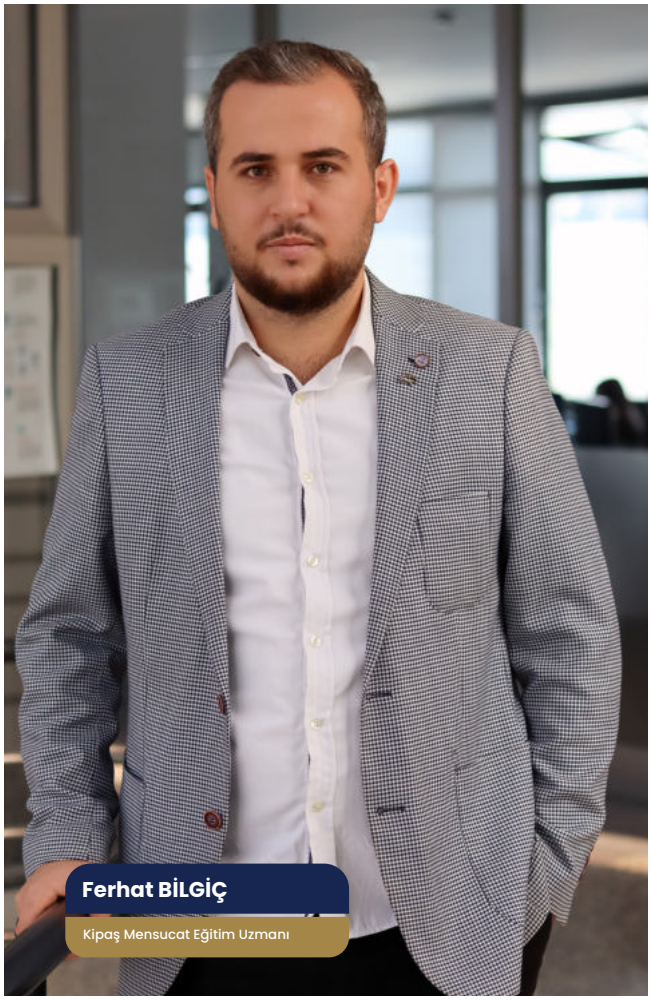
Kaç yıldır bizimle çalışıyorsunuz? Bölümünüzde yapmış olduğunuz görev nedir? Anlatır mısınız?
2014 yılı Eylül ayında stajer olarak Kipaş Ailesine katıldım. 2014 Haziran ayından itibaren ise tam zamanlı olarak işe başladım. Şuan İnsan Kaynakları / Eğitim Biriminde, Eğitim Uzmanı olarak görevme devam ediyorum.

Eğitim biriminde yaptığım işler kısaca eğitim planı-programı, dokümantasyon takipleri, Mesleki Yeterlilik Belgelendirme çalışmaları, Web Sitesi içerik hazırlama ve takibidir.

Eğitim verirken nelere dikkat ediyorsunuz? Vermiş olduğunuz eğitimler nelerdir?
Yeni işe başlayan arkadaşlarımıza oryantasyon eğitimi gerçekleştiriyorum.
Eğitim verirken:
Katılımcıların bilgi seviyelerine, ilgi çekici sunum hazırlamaya, gözle ve sorularla personelle iletişim kurmaya, güven vermeye ve dinlemeye özen gösteriyorum.

Siz neden Kipaş Holding'te çalışmayı tercih ettiniz? Kariyeriniz için çalışmış olduğunuz şirketin / bölümün önemi nedir?
Staj zamanımda Kipaş'ın çalışma şartlarını ve yöneticilerini gözlemleme şansım oldu. Teknolojiyi yakından takip eden, kendini geliştiren ve yeni iş sahaları açmanın yanında gelişime ve yeniliğe açık yöneticilerin de olduğunu gördüm. Sürekli kendimi geliştirmemi sağlayacağım süreklilik arz eden kurumsal bir şirket olduğu için Kipaş Ailesini tercih ettim.

Son olarak çalışmış olduğunuz ekip arkadaşlarınız ve yöneticileriniz ile ilgili eklemek istedikleriniz nelerdir?
Ekip arkadaşlarımın profesyonelce çalışması ve işlerimizde sürekli yardımlaşma ve ekip olarak hareket etmemiz, beni daha da motive etmektedir.





Kısaca kendinizi tanıtır mısınız?
Ben Cansu Zülkadiroğlu. 1994 yılında Kahramanmaraş'ta doğdum. Kahramanmaraş Sütçü İmam üniversitesi İşletme bölümü mezunuyum. İş hayatımda 7. Yılım Kipaş 2. Şirketim ve kendimi geliştirmek için her gün elimden gelenin daha iyisini yapmak için çalışıyorum. Çalışma hayatına erken başladım. Global bir firma olan H&M ' le tanıştım böylelikle üniversitede okurken çalışmaya başladım. Üniversite biter bitmez şirketimde transfer olma isteğimle birlikte İstanbul'da çalışmaya başladım. 3,5 sene H&M de çalıştıktan sonra tekrar Kahramanmaraş'a döndüm. H&M benim için bir ailede çocuğun alması gereken temel eğitimleri veren bir hayat okulu oldu diyebilirim.

Kaç yıldır bizimle çalışıyorsunuz? Bölümünüzde yapmış olduğunuz görev nedir? Anlatır mısınız?
Kipaş'ta çalışmaya 2018 yılında İnsan Kaynakları departmanında başladım. Çalıştığım birimde 6 ay sonra İK'ya geçen yeni görevle birlikte ek bir sorumluluk almam istenildi ve yöneticimin desteği ile İK Departmanı'na işe alım süreçlerinde tam destek vermeye başladım. Bu pozisyonunda her gün farklı bir şeyler öğrenmenin heyecanını yaşıyorum. Şirketi tanımamda ve şirket kültürünü gözlemlemede çok büyük katkısı oldu. Hem beyaz yaka hem mavi yaka alımlarında çalışmak bana; birçok tecrübe kattı. Yeni başlayan biri olarak aldığım bu ek sorumluluk sürekli gelişmemi sağladı. Ek görev almaktan kaçınmayın kesinlikle sürekli gelişimi tektikleyen bir mekanizmayı meydana getiriyor. Böylelikle iş hayatında dinamik bir yapı oluşmuş oluyor.

İşe alım süreçlerindeki mülakatlarda dikkat ettiğiniz yetkinlikler neler? Bu bölümde çalışmak isteyen kişilere ne gibi önerilerde bulunmak istersiniz?
İşe alımda şirketimizin değerleri ve yetkinliklerini göz önünde bulundurarak işe alım aşamalarını gerçekleştirmeye çalışıyoruz. Eğer kariyer planınızda İnsan Kaynakları Departmanı varsa firmaların bu yapılarını gözlemleyin ve onlardan ilham alın. Tüm bu gözlemler kariyerinize karar vermekte çok işinize yarayacak. Her gün yeni şeyler öğrenerek birlikte büyümeyi, açık sözlü ve alçak gönüllü olmayı da unutmayın.

Siz neden Kipaş Holding'te çalışmayı tercih ettiniz? Kariyeriniz için çalışmış olduğunuz şirketin / bölümün önemi nedir?
Kipaş, bulunduğu bölgede rakiplerinden hızlıca sıyrılmış güçlü ve sürekli yeni yatırımlarla başarısıyla konuşulan bir firma. Yollarımızın kesişmesiyle Kipaş'la tanışmış oldum. Kipaş, çalışanlarının kendini değerli hissettiği ve gelişebileceği bir yer olmalı, bu ortamı sağlamak hepimizin elinde. İnsan Kaynakları Departmanları (İK) şirketimiz için stratejik bir ortaklıktır. İşe alım standartlarını belirleriz, eğitimi uygularız ve tüm organizasyonumuzun gelişimini ve büyümesini destekleriz. Tüm bunlar, doğru becerilere sahip doğru insanların doğru zamanda doğru pozisyonlarda olmasını sağlamak içindir. Doğru işe doğru insan konumlandırma bir şirketin en kritik aşamasıdır. Bu sebeple, işe alım süreçlerinin en iyi şekilde yönetilmesi hem adayların hem de mevcut çalışanların potansiyellerinin en doğru biçimde değerlendirilmesi, hangi departmanın ne kadar gerekli olduğunun ölçülmesi şirket için büyük önem taşımaktadır.

Son olarak çalışmış olduğunuz ekip arkadaşlarınız ve yöneticileriniz ile ilgili eklemek istedikleriniz nelerdir?
Departmanımızın bağlı olduğu üst düzey yöneticimiz; destekleyici, her ne olursa olsun fikirlerinizi dinleyen gerekirse aksiyon alabilen bir yapıda olması ilham verici. Sonuç odaklı ve insiyatiflerin tanınması çalışanın motivasyonu arttırmada çok önemli diye düşünüyorum. Kısacası birlikte her şey mümkün.

Kısaca kendinizi tanıtır mısınız?
Merhaba ben Melisa BÜLBÜL. 1995 yılında İstanbul / Kadıköy de doğdum. Aksaray Üniversitesi Endüstri Mühendisliği mezunuyum. Şuanda Aksaray Üniversitesi'nde Mühendislik Yönetimi Bölümünde yüksek lisans yapmaktayım.

Kaç yıldır bizimle çalışıyorsunuz? Bölümünüzde yapmış olduğunuz görev nedir? Anlatır mısınız?
5 aydır İnsan Kaynakları Bölümünde İnsan Kaynakları Uzmanı olarak görev yapıyorum. Yerine getirdiğim görevler:

Departmanlarin Organizasyon Şemaları ve Görev Tanımlarının oluşturulması, revize edilmesi görevlerini yürütmekteyim. Bölüm bazlı karne kriterlerinin ve mavi yaka performans kriterlerinin oluşturulmasını sağlıyorum. Bölümlerin performans takibi yaparak norm kadro çalışmasını yürütmekteyim. Yetenek Havuzu Projesi kapsamında kişilerin performans ve değerlendirme çalışmalarınıda yürütmekteyim.

İnsan Kaynaklarında Endüstri Mühendisi neden olmalıdır?
Endüstri mühendisliği var olan veya oluşturulacak sistemlerin kusursuz çalışabilmeleri için sistemler içerisindeki insan odaklı ve süreçlere bütünsel bakış açısıyla bakabilen, bu nedenle diğer mühendislik dallarından ayrılan disiplinler arası bir mühendislik dalı. Endüstri mühendisi, bulunduğu pozisyonda ve yer aldığı süreçlerde verimlilik, optimizasyon ve kalite odaklı çalışır. Verimliliği, etkinliği ve kaliteyi arttırmak için süreçler içerisinde didinir durur. Kurumun kazancının artmasında ve rekabeti korumada katkı sağlar.

İnsanın olduğu her sektörde var olduğumuz için sanayi mühendisliği ismi artık tarihte kaldı. Artık sadece fabrikalarda değil, her sektörde çalışabiliyoruz. Biz de mühendislik derslerimizin yanı sıra İnsan Kaynakları Yönetimi, Örgütsel Davranış, Yönetim ve Organizasyon vb. dersler alıyoruz. Hatta projelerimizi performans değerlendirme vb. insan kaynakları fonksiyonları üzerine de yapıyoruz. Bu sebeple İnsan Kaynaklarında Endüstri Mühendisinin olmasını önemli buluyorum.

Neden Kipaş Holding'te çalışmayı tercih ettiniz? Kariyeriniz için çalışmış olduğunuz şirketin / bölümün önemi nedir?
2016 ve 2017 yılında stajlarımı Kipaş'ta tamamladım. 2016 yılındaki stajımı Kipaş Kağıt – Kalite Kontrol departmanında yaptım. 2017 yılında Kipaş Tekstil – Ring bölümünde stajımı tamamladım. Staj zamanında bölümleri ve yöneticileri yakından tanıma fırsatı buldum. İş ortamının çalışma şartları için elverişli olması, çalışana verilen değer, yöneticilerin her zaman gelişime ve değişime açık olması burada çalışmamı tetikledi. Ülkeye ve bölgesine yaptığı yatırımlar, yeni iş sahalarını açması ve bölgesinin tek holdingi olması çalışma hayatım için bulunmaz bir fırsat olduğunu düşünüyorum. İlerleyen zamanlarda bu ortamda kendimi geliştirerek kariyerimi yükselteceğime inancım tam.

Son olarak çalışmış olduğunuz ekip arkadaşlarınız ve yöneticileriniz ile ilgili eklemek istedikleriniz nelerdir?
İşe yeni başlayan biri olarak asla yabancılık çekmedim. Ekip arkadaşlarımın işlerinde azimli, gayretli ve başarılı olduklarını gözlemledim. Herkes birbirine destek oluyor ve herkes birbirinin işine hâkim. Böyle bir ortamda kendimi geliştireceğimi ve başarılı olacağımı düşünüyorum.





Kısaca kendinizi tanıtır mısınız?
Merhaba, ben Davut ÇONA 1980 Kahramanmaraş doğumluyum. Eğitim hayatıma Anadolu Üniversitesi Marka İletişim Bölümü'nde devam ediyorum. 15 yıla yakın iş hayatımda birçok firmada tasarım alanlarında ve projelerde (Çizgi Film, Video, Web ve mobil arayüz tasarımları v.b.) yer aldım. Neden görsel tasarım işindeyim derseniz, ilkokul yıllarımdan beri resime ilgiliydim, öğretmenlerim her ne kadar teknik ressam kısmı için aileme fikir de bulunmuş olsa da o zamanlar komşuya sorulurdu nereye yazdırsak diye bende o şansızlardan biri olarak farklı bir okulda okudum. Şehir içi ve şehir dışında birçok firmada kendimi geliştirme fırsatım oldu. Ama benim kırılma noktam dediğim ve kendimi geliştirmem yönünden en önemli etki Animasyon Studiosu olmuştu. Ben şuna inanırım "Balık alan değil, balık tutan olun."

Kaç yıldır bizimle çalışıyorsunuz? Bölümünüzde yapmış olduğunuz görev nedir? Anlatır mısınız?
3 yıla yakın bir süredir Kipaş Holding Kurumsal İletişim Birimin de çalışıyorum. Kurumsal İletişim Birimi içerisinde;
• Sosyal medya için dijital içerik (Görsel ve Video) üretimi veya yönetilmesi,
• Kurumsal kimlik ve kurumsal etkinlik çalışmalarının yürütülmesi, basın bültenleri, röportajlar için ilgili görsellerin hazırlanması, mobil ve internet üzerinden kurumsal yayınların medya faaliyetlerinin yürütülmesi, sosyal ağlarda projeler oluşturulması, sosyal ağlar aracılığı ile hedef kitleye ulaşımının sağlanması veya yönetilmesi,
• Sosyal sorumluluk, etkinlik, reklam ve sponsorluk projeleri vb. gibi faaliyetlerin yürütülmesi veya yönetilmesi,
• 4 Ana sektörün sosyal medya postlarının hazırlanması ve içerikler konusunda destek olunması,
• Kurum dışı etkinlikler ve organizasyonların; fuar, kongre, konferans gibi katılım planlarına destek sağlayarak hazırlanması.
• Sivil toplum kuruşları gibi 3. paydaşlarla iş birlikteliklerinin sağlanması ve bu iş birlikteliklerinde kurum adına katkı sağlayacak iç departmanlar ile birlikte katılımı veya yönetilmesi,
• Basın, tanıtım ve reklam faaliyetlerinin yürütülmesi. Bu alanda ki iç ve dış paydaşlarla birlikte sürecin takibi ve yönetilmesi,
• Kurumsal kimliğe uygun promosyon malzemeleri, katalog, afiş gibi tüm kurumsal baskılı materyallerin içerik, tasarım hazırlıkları gibi detayları kapsayan çalışmanın yapılması veya yönetilmesinin sağlanması,
• Kurumun medya planlama ve medya satın alma süreçlerinin yönetilmesi üst yönetime sunulması, onay sürecini takiben plana uygun olarak gerçekleştirilmesinin sağlanması veya yönetilmesi,
• Kurum yayınlarının hazırlıkları, kontrolü, basımı ve dağıtımını organize etmek veya yönetilmesini sağlamak,
• Kurumsal önemli olaylar ile ilgili kriz yönetim planının hazırlanması, onaya sunulması veya yönetilmesi,
• Kipaş Holding web sitesi güncellenmesi ve yönetiminin sağlanmasıdır.

Kurumsal İletişim nedir? Bir şirkette Kurumsal İletişim biriminin olmasının ne gibi faydası vardır?
Tanım olarak; kurumların stratejik iş hedefleri doğrultusunda tüm iletişim süreçlerinin bütünleşmiş bir şekilde yönetilmesi anlamına gelir. Bir yönetim işlevi olarak değerlendirdiğimizde Kurumsal İletişim'in denetiminden ve koordinasyonundan sorumlu temel alanlar medya ilişkileri, halkla ilişkiler, itibar yönetimi, iç ve dış iletişim gibi alanları, ajans ile kurum arasındaki kordinasyonu sağlayan birimdir.

Kahramanmaraş da ilk defa Kipaş Holding bünyesinde kurulan, Kurumsal İletişim birimi kurum için faydası ise, rekabetçi ortamda çeşitli paydaş guruplarına kendilerini anlatamayan ve tanıtamayan kurumların ürünlerinin ve kendi markalarının yaşama şansları yoktur. Buda iletişim yöntemlerinin kullanılması ile olmaktadır. Çünkü iletişim ile kurumlar kendilerini çeşitli kesimlere tanıtarak kurumla ilgili o paydaşların kafasında bir imaj oluşmasına katkı sağlayacaktır. Sürekli değişen iş çevresi şartlarında kurumlar ürünlerinin ve hizmetlerinin hedef kitleler tarafından algılanması yönünde çalışmalarına hız vermelidir. Bir başka deyişle kurum imajına katkıda bulunmaları gerekmektedir. Bu oluşan imaj kurum kaynaklarının temini, medya ilişkileri, yerel ve hükümet bazında ilişkileri vb. etkilemektedir. Bu açıdan bakıldığında hedef kitleler tarafından kurumun ne yapıp yapmadığı ilgisi kurumsal iletişim yolu ile sağlanmaktadır.

Kurumsal İletişim birimi bir şirket menfaatlerini kollar, kurum içindeki markalaşmayı hızlandırır, markaların dijital içeriklerinin daha ulaşılabilir olmasını sağlar veya yönetir.

Neden Kipaş Holding'te çalışmayı tercih ettiniz? Kariyeriniz için çalışmış olduğunuz şirketin / bölümün önemi nedir?
Hali hazırda çalıştığım firmadayken buradan gelen teklif neticesinde çalışma şartları ve kurumsal olanaklarından dolayı Kipaş'ı tercih ettim. Ben biraz gurbette çalışmayı sevmeyenlerdenim. Şehir dışı veya yurt dışında çalışabilirdim, ama ben Kahramanmaraş'a değer katmak isteyenlerdenim.

Kariyerimde bölümün önemi ise Kahramanmaraş'da ilk olan bir yapıda ilk 3 kişiden biri olmak son derece önemli benim için, Kipaş holding'deki kurumsallık ve kurum kültürü kendi kariyerim konusunda bir tecrübe edinmeme vesile oldu. Her firma bir okul niteliğindedir. Bazıları size değer katar, bazıları sizden götürür.

Son olarak çalışmış olduğunuz ekip arkadaşlarınız ve yöneticileriniz ile ilgili eklemek istedikleriniz nelerdir?
İki kişilik dev bir ekip olduğumuz için öncelikle yakın çalışma arkadaşım Funda Hanım'a teşekkür ediyorum. Ayrıca birim içerisinden destek ve yardımlarını eksik etmeyen tüm çalışma arkadaşlarıma ve departmanımıza gerekli tüm desteği veren Kipaş Holding Yönetim Kuruluna çok teşekkür ediyorum.

Kısaca kendinizi tanıtır mısınız?
Merhaba ben Funda Gül YAKAR. Kahramanmaraş doğumluyum. Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Halkla İlişkiler ve Tanıtım mezunuyum. Akdeniz Üniversitesi'nde iletişim alanında Pedagojik Formasyon eğitimi aldım. Eğitimimin yanı sıra sosyal sorumluluk projeleri, reklam, tanıtım, iletişim sanatları ve iletişim tasarımı gibi bir çok projelerde bulundum. Eğitimimi tamamladıktan sonra Antalya Hüsniye Özdilek Meslek Lisesi'nde 1 yıl boyunca İletişim Öğretmenliği yaptım. Daha sonra Kipaş Ailesiyle tanıştım. İş hayatımda ve sosyal hayatımda doğru ve dürüst bir insan olmaya gayret ediyorum.

Kaç yıldır bizimle çalışıyorsunuz? Bölümünüzde yapmış olduğunuz görev nedir? Anlatır mısınız?
Yaklaşık 3 yıldır Kipaş Ailesinin bir üyesiyim. İnsan Kaynakları / Kurumsal İletişim Biriminde çalışma hayatıma devam ediyorum. Birimimde yapmış olduğum görevlerimi kısaca anlatmam gerekirse;

Kurum içi yayınlamış olduğumuz Kipaş'tan dergimizi aylık düzenli olarak çıkarmaya çalışıyorum. Dergi için içeriklerin, ana konuların oluşturulması, içeriklerin görsel ögelerle uyumlu olması, yazım ve imla hatalarının düzenlenmesinden matbaa aşaması, derginin dağıtımına kadar işimi etkin ve aktif bir şekilde gerçekleştirmeye çalışıyorum. Ay içerisinde mavi yaka ve beyaz yaka personellerimizle röportajlarımız ve fotoğraf çekimlerimiz oluyor. Personellerimizle yetki alanları doğrultusunda söyleşiler gerçekleştirerek güçlü iletişim ağımıza kendilerini de dâhil etmeye çalışıyoruz. Böylece tüm çalışanlarımıza dokunmuş oluyoruz. Çalışanlarımız bizim için ne kadar kıymetliyse fikirleri de yol almamızda bizim için öncü oluyor. Kurumumuz içerisinde gelişen güncel ve önemli bilgileri, etkinlikleri, organizasyonları yetkililerimizle görüşme sağlayarak elimizden geldiğince hem kendi personelimize hem de dışardaki hedef kitlemize etkin iletişim kanallarını kullanarak (basın, yayın, dergi, sosyal medya) duyurmaya çalışıyoruz. Bu sebeple yazılı ve görsel basını da takip etmemiz gerekiyor. Ayrıca Kurumsal basılı materyaller için içerik oluşturma ve içerik temini de etmeye çalışıyoruz. Çeşitli sosyal sorumluluk projeleri, etkinlikler, konferanslar için görsel ögelerle birlikte gerekli olan duyuru içeriklerini hazırlamaya gayret ediyoruz.

Sosyal medyada var olmak, etkili bir şekilde kullanmak firmamızı tanıtmanın ve büyümenin en kolay, en ucuz ve en hızlı yoludur. Bu sebeple tekstil, çimento, holding ve kağıt sektörlerimize ait instagram, twitter, facebook, linkedin ve youtube hesaplarımızı yöneterek ve içerik oluşturarak güçlü bir iletişim platformu oluşturmaya çalışıyoruz. Personellerimizin güvenli ve rahat ulaşımını sağlamak amacıyla tahsil edilen servislerimizde mevcut olan televizyonlarımıza aylık düzenli olarak kurum içi ve kurum dışı bilgilendirici video içerikleri yayınlayarak çalışanlarımızı şirketimiz ile ilgili olan tüm haberlerden ve gelişimlerden haberdar etmeye çalışıyoruz. "Her Fikir Bir Altın" sloganımızla şirketimiz bünyesinde başlatılan Öneri-Ödül Sistemimize destek vererek konuyla ilgili personellerimizin bilgilendirilmesi, önerilerin işleme alınması ve ödül törenlerinin organize edilmesine yardımcı olarak çalışanlarımızdan gelen önerilerle kendilerini sistemimizdeki değişim ve gelişime teşvik etmeye çalışıyoruz.

Kurumsal İletişim nedir? Bir şirkette Kurumsal İletişim departmanının olmasının ne gibi faydası vardır?
Kurumsal iletişim sürdürülebilirlik anlayışıyla firmanın verimliliğinin artırılması ve hedef kitle tarafından beğenilen ve takdir edilen bir kurum halini alması faaliyetlerine yönelik bir iletişim ve ilişki disiplinidir. Kurumsal iletişim, firmaların amaç ve hedeflerine ulaşmasını sağlar. Reklam ve imaj oluşturmada, değişim gerçekleştirmede, medya ve tüketici ilişkilerini geliştirilmesinde, bölüm ve elemanlar arasındaki bütünleşmede, bilgi akışında denetimde hatta



karar alma süreçlerinde kurumsal iletişimin etkili olduğunu düşünüyorum. Kurumsallaşmanın önündeki en büyük engel iletişim eksikliği olarak tarif edilir. İletişim geliştirilmedikçe çalışanlar ve yöneticiler tarafından kurumsallaşma noktası da içselleştirilemez. Kahramanmaraş'ta sadece bizim firmamızda Kurumsal iletişim Departmanının mevcut olması yöneticilerimizin etkin ve aktif iletişime vermiş oldukları önemin bir sonucudur.

Neden Kipaş Holding'te çalışmayı tercih ettiniz? Kariyeriniz için çalışmış olduğunuz şirketin / bölümün önemi nedir?
Ben Kipaş'ın okul tadında bir firma olduğunu düşünüyorum. 10 bine yakın çalışanımız mevcut. Her çalışanın bir hayat hikâyesi ve bu hikâyenin temel taşı olan tecrübeleri var. Y ve Z kuşağının harmanlandığı bir ortam mevcut. 12 saate yakın bir süreyi birlikte geçiriyoruz ve yapmış olduğumuz iş ile ilgili hepimize her gün yeni bir pencere açılıyor. Çünkü Kipaş Ailesi sürekli büyümeye ve gelişmeye devam ediyor.

Son olarak çalışmış olduğunuz ekip arkadaşlarınız ve yöneticileriniz ile ilgili eklemek istedikleriniz nelerdir?
Şirketimiz bünyesinde en üst pozisyondan en alt pozisyona kadar herkes değerli ve kıymetlidir. Kurum içi iletişimin aktif ve temiz şekilde sağlanması, sorunların çözülmesi, işe alım süreçlerinin gerçekleştirilmesi ve birçok konuda İnsan Kaynakları Departmanının önemli bir rolünün olduğunu düşünüyorum. Ekip arkadaşlarımın kendi alanlarında gayretli ve başarılı olması, birbirimize destek olarak ilerlememiz, sosyal hayatımızda da bağımızın olması ve her konuda birbirimize omuz veriyor olmamız çok gurur verici. Bu sebeple ekip arkadaşlarıma ayrı ayrı teşekkür ediyorum. Böyle bir ekip ile yolum kesiştiği için çok mutluyum.



İbrahim CENGİZ / KÇS Kipaş Gazbeton Kalite Uzmanı & Yönetim Temsilcisi

Kahramanmaraş ve Söke Fabrikalarında Kalite Uzmanı & Yönetim Temsilcisi görevlerini gerçekleştiren İbrahim CENGİZ'e KÇS Kipaş Gazbeton ile ilgili düşüncelerini sorduğumuzda; " Yaklaşık 21 yıllık tecrübemin son 10 yıla yakınını Büyük Kipaş Holding Ailesinin bir parçası olan KÇS 'ye bağlı Gazbeton tesislerinde Kalite Uzmanı & Yönetim Temsilcisi olarak yönetmeye devam ediyorum. KÇS bünyesinde yönetim ve yöneticilerimizin bizlere verdiği destek, şahsıma kattığı vizyon ile ne kendi geleceğimden ne de şirketimin geleceğinden bir kuşkum olmadı. Kipaş Holding ve kendi bünyesinde olan tüm şirketlerin hedefleri, vizyon ve misyonu net olan ve çalışanlarını, müşterilerini ve en önemlisi toplumun tüm bireylerini mutlu edecek birçok sosyal projelere attığı imzaları gördüğümde, şirketimizin fiziki büyüklüğünün dışında manevi değerlerinin de çok büyük olduğunu hissedebildim. KÇS her yıl hedeflerine doğru inanç ve azimle ilerlerken, bende ailenin ve bu yolculuğun bir parçası olarak, en iyisini yapmak, başarmak ve hedeflerimize ulaşmak için şirketimizin bana ve tüm çalışma arkadaşlarıma yaşamımız boyunca değer katacağına inanıyorum. " ifadelerini kullandı.

Evren AYDIN / Kipaş Kağıt Bozüyük Ambalaj İşletmeleri A.Ş Elektrik Bakım Sorumlusu

30.11.1983 Manisa doğumlu, evli ve 2 çocuk babası olan Elektrik Bakım Sorumlumuz Evren AYDIN; "Kipaş Kağıt Sanayi İşletmeleri A.Ş Bozüyük Ambalaj fabrikası bünyesinde 2018 yılında Elektrik Bakım Sorumlusu olarak göreve başladım. Otomasyon konusunda Ambalaj sektörünün en iyi firması olması, sürekli yatırım yapan ve güçlü bir holding olmasının bizlere verdiği güven sebebi ile Kipaş Kağıt /Bozüyük Ambalaj işletmesinde çalışmayı tercih ettim. Şirketi tanıdıkça daha çok sevdim, iş arayan adaylara da burada çalışmanın güzel yanlarından bahsedip, tavsiye etmekteyim. Kipaş ailesinin bir üyesi olarak tüm yöneticilerime ve iş arkadaşlarıma başarılarının devamını diler, uzun yıllar birlikte çalışmayı temenni ederim." Dedi.





Fatih KURT / İdari Bina Servis Personeli

18 yıldır Kipaş Ailesinin bir üyesi olan emektarlarımızdan Fatih KURT ; " Yıllardır Kipaş Grubunun çatısı altında hizmet veriyorum. Ekip arkadaşlarımla iyi bir şekilde yöneticilerimize ve personellerimize hizmet vermeye çalışıyoruz. Çalışma şartlarımız çok iyi. Maaşlarımızın düzenli yatırılması, ulaşım imkânımızın olması bizler için iyi bir katkı. Emeğimizin karşılığını alıyoruz. Buda bizim sosyal hayatımızda rahat etmemize yardımcı oluyor. Burada aile gibiyiz. Çalışma hayatım boyunca hiçbir konuda mağdur edilmedim. Yöneticilerimin her konuda desteğini gördüm. İnsana değer veren bir yapının olduğu şirkette görev yapmak yaptığımız işi de sevmemize sebep oluyor. İş hayatının dışında sosyal hayatta da bir araya geliyoruz. Buda ekip arkadaşlarımızla aramızdaki bağı güçlendiriyor. İşimizi yaparken hijyene son derece önem veriyoruz. Son zamanlarda gelişen Koronavirüs vakalarından dolayı şirketimiz bünyesinde alınan önlemler daha sık hale geldi. Bizde kurallar doğrultusunda hizmet vermeye çalışıyoruz. Kipaşlı olmaktan mutluyum. 'dedi.

Cuma ŞARLAK / Kipaş Mensucat İdari İşler Personeli

8 yıldır Kipaş Mensucat İdari İşler Personeli ve bahçıvanı olarak görev yapan, binalarımızın çevre düzenlemesini gerçekleştiren Cuma ŞARLAK'a Kipaş Ailesini sorduğumuzda; " İşimi severek elimden geldiğince en iyi şekilde yapmaya özen gösteriyorum. Burada kocaman bir aileyiz. Her konuda birbirine destek veren işini özenle ve gayretle yapan ekip arkadaşlarına sahibim. Kipaş'tan başka bir firmada çalışmayı düşünmedim. Günün belirli bir saat dilimini iş yerinde geçiriyoruz. Zamanla aidiat duygusu oluşmaya başlıyor. Şirketimizin adil ve güvenilir yönetim anlayışı var. Bunlarda bizlerin çalışma şartlarına yansıyor. 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 ortamda görev yapıyorum. Bundan dolayı mutluyum. " dedi.





Sosyal Kipaş

Merhaba, ben Cemre Yıldız. Lisans Karabük Üniversitesi Aktüerya ve Risk Yönetimi mezunuyum. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesinde İşletme Anabilim Dalında tezli yüksek lisans öğrencisiyim. Şuan da Bilgi İşlem Departmanında iş analisti görevin de çalışmaktayım. Yeni projemiz olan **"İç İletişim"** uygulamamızın süreçlerini aktif olarak görev almış bulunmaktayım. Sizlere iç iletişim uygulamamız ile bilgi vermek istiyorum.

Günümüzde pek çok şirket iletişimin gücünün ve etkisinin farkında, ancak iletişimin gücünü verimli bir şekilde kullanmaktadır. Kahramanmaraş'ın ilk ve tek holdingi olan ve 10 bin çalışanıyla birçok başarı elde şirketimiz yenilikçi ve değişime açık yapısı sayesinde iletişim gücünü verimli kullanmak için çalışmalarını sürdürmektedir. İletişimin verimliliğini arttırmak için Kipaş Holding olarak iç iletişim platformumuzla buluştuk. Uzun çalışmalarımız sonucu şirketimizin insan kaynakları departmanı, bilgi işlem departmanının ve yöneticilerimizin de iş birliğinin sonucu mobil uygulamamız "iç iletişim" projemiz hayata geçmiştir.

Projemizin temel amacı; Çağdaş yönetim anlayışını benimseyen şirketimizde, iletişimi, iş birliğini ve çalışanlarımızın işletmeye olan bağlılığını arttıran, bütün çalışanlarımızı tek çatı altında toplayan yeni nesil bir iletişim gücü ortaya koymaktadır. Çalışanlarımızın hem kendisi ile ilgili bilgilere kolay ulaşması, hem de kurumun güncel bilgileri ile ilgili donatılması doğrultusunda, iç iletişim uygulamamız entellektüel sermayemizi arttırması planlanmaktadır.

İç iletişim uygulamamız; kurum içinde kullanacağımız duyuruların, sosyal paylaşımların, anketlerin, eğitimlerin, bültenlerin, profil bilgilerinin, hikaye paylaşımlarının, haberlerin, yemek listelerinin, telefon rehberinin, anlaşmalı kampanyaların gösterildiği, iOS'da ve Android telefonlarda çalışan sosyal medya ağımızdır. İos ve Android marketten arama kısmına **"iç iletişim"** yazarak uygulamayı indirip aktif şekilde kullanımı sağlayabilirsiniz. Uygulama ile ilgili daha detaylı bilgi için hazırlamış olduğumuz kullanma kılavuzunu Kipaş.net üzerinden inceleyebilirsiniz.

Kipaş Holding ailesi olarak uygulama içerisinde, özel günleriniz, toplantılarınız, seminerleriniz, doğum günleriniz vb. paylaşımlar yaparak başarılarınıza ve mutlu anlarınıza "Kipaş Holding Ailesini" de dahil edebilirsiniz. Paylaşımlarınızı sadece Kipaş Holding çalışanlarını görmektedir. Unutmayınız ki bu projemiz siz değerli çalışanlarımızın aktif kullanımı ile anlam kazanacaktır. İç iletişimin başarısı sizlerin başarısıdır.

"İşimde sosyalim", "Kipaşta Sosyalim".





12 ŞUBAT 1920

BİR İSTİKLÂL KURTULUŞUNUN HİKAYESİ

General Kerret, 21 Ocak 1920 Çarşamba günü Pazarcık ve Türkoğlu taraflarında yaşanan çatışmaları konuşma bahanesiyle Maraş'ın mülki amirlerini ve ileri gelenlerini karargâhına çağırdı. Toplantıya gelenlere ağır hakaretler ve tehditler savurduktan sonra bir Mutasarrıf Vekili Cevdet Bey, Jandarma Komutanı İsmail Hakkı Bey ve Belediye Reisi Bekir Sıtkı Bey gibi birçok kişi alı koyup bazılarını da serbest bıraktı.

Halk ve çeteler General Kerret'in toplantıya çağırdığı kişilerden bazılarını esir alıp bazılarını serbest bırakmasının ardından silahlarına sarıldılar. Maraş Kuvay-ı Milliye birliklerinin reisi Arslan Bey, durumu haber alınca hemen bir beyanname yayınlayarak halkı Fransızlara karşı koymaya çağırdı. Emrindeki çetelere de savaşın başladığını ilan etti. Böylece 22 gün 22 gece sürecek İstiklal mücadelesi başladı.
22 gün 22 gece süren Maraş İstiklal Mücadelesinde Evliya Efendi'nin ve çetesinin cesareti ve kahramanlığı dillerde destan oldu. Taşhan'ın alınışı sırasında Evliya Efendi şehit düştü. Evliya Efendi gibi Mıllış Nuri, Çuhadar Ali, Medineoğlu Abdullah Çavuş, Berber Ali, Göllülü Yusuf Çavuş ve Dr. Mustafa gibi yüzlerce Maraşlı namus bildikleri vatanları için şehit oldular. Şeyh Ali Sezai Efendi, Vezir Fahı, Karamanlı Fahısı, Kılıç Ali, Paşa Yakup Hamdi Bey, Efsuslu Köşoğlu Süleyman Bey, Andırınlı İbrahim Ağa, Yüzbaşı Kamil Bey, Pişkinzade Ali Rıza Bey, Aşıklıoğlu Hüseyin ve Abdal Halil Ağa gibi yüzlerce, binlerce kahraman vatan evladı, namus saydıkları vatanları için canla başla mücadele ettiler.

"Maraş Bize Mezar Olmadan Düşman Gülzar Olmaz!" diye Maraşlılar, düşmana teslim olmak yerine kendi evlerini yakarak yurtlarını düşmana dar ettiler. Açlık ve soğuğa rağmen teslim olmayan Maraş halkı, "Ya İstiklal Ya Ölüm!" parolasıyla başlattığı kurtuluş mücadelesini 11 Şubat 1920 tarihinde gerçekleştirdi.
Fransız İşgal Kuvvetleri Komutanı General Kerret, elindeki tüm teknik imkâna ve silaha rağmen Türkleri yenemeyeceğini anladı. 11 Şubat gecesi, sahte bir saldırı planı hazırladıktan sonra çekilme kararı aldı. Gece çekiliş sırasında ses çıkarmaması için atların ayaklarına keçe bağlanılması emrini veren General Kerret, soğuğa, açlığa rağmen elindeki kıt kanat imkânlarla savaşan Maraşlılara karşı yenilgiyi kabul etti. 11 Şubat saat 3 buçuk sıralarında askerlerinin bir bölümünü şehirde bırakan General Kerret yanına aldığı 2 bin kişilik Ermeni grubuyla birlikte şehirden çıktı. Fransız askerlerinin Kışlayı ateşe verdikleri haberini alan Arslan Bey, Maraş'ın düşman işgalinden kurtulduğunu anladı. 11 Şubat 1920 sabahında Maraş'ta Türk milleti büyük bir zafer kazandı. Fransızlar, Agop Hırlakyan gibi birçok Ermeni ileri gelenine bile haber vermeden şehri terk edip gittiler. Arslan Bey'in emri ile geride kalan Fransız askerlerine ve Ermenilere iyi davranıldı, hiçbir surette kötü davranılmasına müsaade edilmedi.

Maraş halkının -20 derecede yaklaşık 1 metre yüksekliğindeki karda, tipide açlık ve yokluğa rağmen devrin en iyi silah ve cephanesiyle donanmış Fransız kuvvetlerine karşı kazandığı büyük zafer, mazlum milletlere örnek oldu. Anadolu'da başlatılan Kurtuluş Mücadelesi'nin ilk zaferi olan Maraş'taki kahramanlık destanı, diğer şehirlere de örnek oldu. Maraşlılar, şehirlerini düşman işgalinden kurtardıktan sonra Antep'in kurtuluşu için yardıma koştular. Antep'in kurtuluşundan sonra Osmaniye'ye yardım ettiler. Mustafa Kemal Paşa'nın Sakarya Meydan Savaşı'nda Maraşlı askerler canla başla vatanları için savaştılar.

TBMM, 1925 yılında Maraş Belediyesi'ne gönderdiği bir yazı ile kurtuluş mücadelesine katılanların isimlerini istedi. Maraş Belediye reisi ve Maraşlı ileri gelenler yaptıkları toplantıda, "Maraş'ın kurtuluşunda tüm Maraşlılar savaşmıştır! Maraş'ın her ferdi kahramandır!" cevabını verilmesi kararı alındı. Bunun üzerine TBMM, 5 Nisan 1925 tarihinde Maraş şehrine İstiklal Madalyası verdi.
Maraş'ın Kahramanlık destanı unutulmadı ve daha sonra yine Türkiye Büyük Millet Meclisi tarafından 7 Şubat 1973 tarihinde Maraş'a "Kahraman" unvanı verildi.



Kahramanmaraş Panoroma Müzesi
"Düşmanın kaleden kaçışı"





12 ŞUBAT KURTULUŞ BAYRAMI YEMEKHANE ETKİNLİĞİ



Her yıl şehrimizde ve şirketimizde coşkuyla ve çeşitli etkinliklerle kutlanan Kahramanmaraşımızın 12 Şubat Kurtuluş gününü bu sene, pandemi nedeniyle buruk bir sevinçle karşıladık. Kipaş Holding Yemekhaneler Operasyon Grubu olarak böylesi zor bir döneme denk gelen şehrimizin 101. Kurtuluş yıldönümünü self servis ve sosyal mesafeli yemek hizmetimizle şehrimize özgü ekşili aya sulusu, dövme pilavı, tarhana çorbası, halka tatlı, mercimek köftesi, ekşili turşu, kuru dolma, komposto menüleri ile tüm yemekhanelerimizde çalışanlarımızla birlikte kutladık.
Bir yıla yakın zamandır var gücümüzle savaştığımız, alınan tedbirlere sıkı sıkıya uyarak mücadele etmekte olduğumuz Covid-19 salgınını nasılki atalarımız bundan yüz yıl önce toprağımızı düşmanlardan kurtardıysa bizler de aynı hassasiyet, azim ve kararlılıkla pandemiye karşıya yürüttüğümüz bu zorlu mücadeleyi zaferle sonuçlandıracağız. Olağanüstü mücadele verdiğimiz Covid-19 salgınına karşı en ön saflarda savaşan benim gibi tüm sağlık çalışanlarına, alınan tedbirlere uyan tüm çalışanlarımız ve vatandaşlarımıza şahsım ve şirketim adına şükranlarımı sunuyor, en kısa sürede birbirimize olan sevgimizi kucaklaşarak gösterebildiğimiz aramızda mesafelerin engel olmadığı günlere ulaşabilmeyi diliyorum.

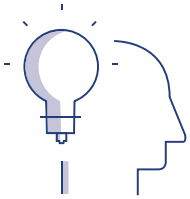
Sinem ŞAKALAR
Yemekhaneler Operasyon Grup Müdürü

Değerlerimiz



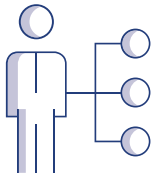
Sürekli Öğrenen

- Farklılıklara, yeniliklere ve değişimlere açığız.
- Güçlü ve gelişecek yönlerimizin farkındayız.
- Hatalarımızdan öğreniriz.
- Sorgular, araştırır ve merak ederiz.



Yenilikçiyiz

- Her görüş ve düşünceyi hevesle dinleriz.
- Yeni teknolojilere, çözümlere ilgiliyiz.
- Vizyoner yaklaşır, yeni ve farklı fikirler ortaya koyarız.
- Sadece problemi öne çıkarmakla yetinmez çözümü de bulmaya çalışırız.



Paylaşımcıyız

- Çalıştığımız kişilerin fikirlerini alarak ortak akıl ile hareket ederiz.
- Bilgi ve deneyimlerimizi karşılıklı paylaşırız.
- Ortak hedeflere yönelik çalışırız.
- En iyi uygulamaları paylaşırız.



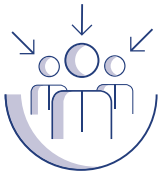
Güveniliriz

- Güven veren raporlanabilir, tutarlı ve dürüst yaklaşımı her durumda sergileriz.
- Yaptığımız işin ve ortaya çıkan sonuçların sorumluluğunu üstleniriz.
- Öz disiplinle kendiliğinden harekete geçeriz.
- İşini sahiplenir, tamamlanana kadar takip ederiz.
- Söylediğimizle, yaptığımız uyumludur ve açık iletişime önem veririz.



Başarı Odaklıyız

- Başarının çalışarak olduğuna inanarak sonuç almayı hedefleriz.
- Kazanmak için sürekli gelişmeyi hedefleriz.
- Ani değişiklikleri hızla değerlendirip, adapte olarak işi sonuçlandırırız.
- Başarıya ulaşmak için zorluklarla mücadele eder engeller karşısında farklı çözüm yolları üretir işimizi sahiplenir, tamamlanana kadar takip ederiz.
- Söylediğimizle, yaptığımız uyumludur ve açık iletişime önem veririz



Müşteri Odaklıyız

- Yaptığımız her işin müşteri memnuniyetini etkileyeceğinin farkındayız.
- Gelecekte ortaya çıkabilecek moda ve trendleri öngörür, uygun öneri getiririz.
- Paydaşlarımız tarafından ulaşılabilir iz ve hızlı dönüş yaparız.

KURUM İÇİ AYLIK EĞİTİMLER

Covid 19 Pandemi Dönemi verilen eğitimlerimizde; eğitim salonlarımızın maximum 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 kurum hizmetiçi eğitimler vermeye devam edeceğiz.

ŞUBAT AYI TAKVİMİ

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİMLERİ
1) Yeni İşbaşı İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri
2) Oryantasyon Eğitimleri
3) ISO 27001 Bilgi Güvenliği Farkındalık Eğitimi
4) ISO 9001 : 2015 Kalite Yönetim Sistemi EğitimiISO
5) 50001 ENYS İşbaşı Eğitimi
6) İş Kazası Sonrası İş Güvenliği Bilgilendirme Eğitimi
7) Kimyasal Kullanımında İş Güvenliği Eğitimi
8) İlkyardım Belge Yenileme Eğitimi
9) Periyodik İş Sağlığı Güvenliği ve Çalışma Ortamı Risklerinin Önlemleri Eğitimi

MESLEKİ EĞİTİMLER
1) Etkili Yazışma ve E-mail Teknileri Eğitimi
2) Temel Düzeyde Bütçe Eğitimi
3) Basitten İleri Excel Eğitimi
4) Excel Matematiksel ve Mantıksal İşlemler Eğitimi

TEKNİK EĞİTİMLER
1) Ustalar ile İç İletişim Eğitimi

Eğitimlerimiz hakkında daha detaylı bilgi için Eğitim Birimimizden bilgi alabilirsiniz.

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



ZOOM

DİJİTAL DÜNYA'NIN YENİ ŞARTI

2020 yılında hayatımıza giren Koronavirüs'ün kalıcı nitelikte olabilecek etkilerine değinen Zoom CIO'su Harry Moseley, 021 yılı kapsamında eğitim, sağlık, finans ve eğlence alanlarındaki öngörülerini açıkladı.

2020 yılı peç çok açıdan benzeri görülmemiş bir yıl oldu. Her sektör ve ülke pandemiden etkilenirken profesyonel ve sosyal anlamda da küresel olarak pek çok şey değişti. Bu değişikliklerin çoğunun hayatımızda kalıcı olarak yer edineceği yönündeki genel görüşe ek olarak kimileri ise Koronavirüs'ün zaten var olan değişim trendini daha da hızlandırmaya vesile olduğunu ifade ediyor. Koronavirüs, bireylerin nasıl düşündüğünü, onlar için neyin önemli olduğunu, nelerin öncelikler arasında yer aldığını ve çalışma şeklini değiştirseler de işteki başarı ve tatmini aynı seviyede nasıl tutabileceklerini sorgulamasına sebep oldu.

2021 beklentilerinden bahseden ve 2020 yılının zorlu koşullarını hatırlatan Zoom CIO'su Harry Moseley; "Eğitimden sağlık hizmetlerine, perakendeye, finansal hizmetlere ve profesyonel hizmetlere kadar her şey o kadar çok değişti ki aslında insanlar *"dijital dönüşüm"ün ne olduğunu gerçek anlamda bu süreçte anladı. Şirketlerde her zaman dijital sistemlerimiz oldu ve başarıyla da hizmet verdi fakat gerçek anlamda dijital dönüşüm geçirmek, analog süreçlerden olabildiğince uzaklaşmamız gerektiği anlamında geliyor"* dedi.

Moseley, başta eğitim olmak üzere, sağlık, finans ve eğlence gibi alanlarda 2021'e dair öngörülerini paylaştı:

Eğitim
Moseley, 2020 yılında uzaktan eğitim konseptinin hızlı ve son derece keskin bir şekilde önem kazanışını vurgulayarak "Öğrenciler için kar tatili konseptinin, uzaktan eğitimin geldiği noktaya dikkat edildiğinde, artık geçmişte kalmış bir fikirden ibaret olduğunu söyleyebiliriz. Üstelik öğrencilerin eğitimde katettikleri seviye arttıkça uzaktan eğitimin daha da büyük faydalarını görmeye ve dünya çapında eğitim fırsatlarından yararlanıp dersler almaya da başlayabilirler." ifadelerini kullandı.

Öngörüler:
- Öğretme ve öğrenme eylemleri tamamen değişirken, ortaya çıkan hibrit model artık tamamen kalıcı olacak.
- Talep, yalnızca dereceler elde etmenin de ötesine geçip iş gücüne; gelişme, yeniden beceri kazandırma ve yepyeni becerilerle donatabilme özelliklerini de katmak şeklinde genişleyeceği için; geleneksel, geleneksel olmayan ve kurumsal öğreti yapılarının bir karışımı olan modeller göreceğiz.
- Hibrit ortamlar için öğrencilere, fakültelere, personellere ve diğer bileşenlere hizmet vermede kurumsal etkinliklerin en iyi şekilde kullanılması da gündemde olacak.

Sağlık Hizmetleri
Moseley'nin görüşlerine göre muayene, kontroller ve diğer hizmetler için bir uzman doktorla bağlantı kurmak ve görüşmek de değişime uğrayan olgular arasında. Kalp atış hızını, kan basıncını veya görsel tetkikleri ölçebilen akıllı telefonlar sayesinde fiziki doktor ziyaretlerinde azalmalar görülebilir. Buna bağlı olarak da medikal profesyonellerin ellerindeki veri de artışa geçecektir. Bu da tüm taraflar için verimliliği artırdığı gibi çok daha gelişmiş bir yaşam deneyimini mümkün kılıyor.

Öngörüler:
- Öncelikle, yatak sayısını ya da yatan hasta ziyaretlerinin sıklığını artırmadan daha fazla medikal bakım sağlamak öncelik kazanacak.
- Sağlık sigortası sektörü de "telesağlık" konseptinin destekçileri olacak çünkü ödenecek masraflarda düşüş görülecek. Tıp pratisyenleri için de telesağlık çok daha cazip bir model haline gelecek.
- Telesağlık hizmetlerinin benimsenmesinde de; sanal değerlendirme, uzman konsültasyonu ve tetkik sonucu ziyaretleri gibi senaryolarda kullanılmaya başladıkça artış görülecek.
- Ruh sağlığı ve terapi tedavileri telesağlık için hızlı büyüyen alanlar olacak.

Finansal Hizmetler
Perakendeden varlık yönetimine ve yatırım bankacılığına kadar tüm finansal hizmetler çok ciddi ve kalıcı değişikliklere sahne oldu. Bankacılar, müşteriye ulaşmak için dünyayı dolaşmak zorunda kalmadan evlerinden iletişim kurabildi ve işlerini halledebildi.

Öngörüler
- Bankacılıkta şubelerden sanal deneyime keskin geçiş
- Varlık yönetimi danışmanları, sanal platformlar sayesinde coğrafi kısıtlamaları aşabilecek.
- Yatırım bankacıları, seyahate daha az bağımlı olacak; daha uygun maliyetlerle daha fazla anlaşma yönetip yürütebilecek.
- Araştırma ve ticaret daha sanal ve yaygın hale gelecek.

Bazı hayati sektörlerin yanı sıra Harry Moseley, seyahat, etkinlik ve eğlence gibi alanlarda da geçtiğimiz yıllara göre ciddi değişimler görüleceğini belirtiyor.

Seyahat: Havayolu seyahati, evde kalma ve sosyal mesafe zorunlulukları nedeniyle alt üst oldu. İş



seyahatleri sekteye uğradı. Fakat uzun süreli evde kalma sonrası uzaktaki sevdiklerini görebilmek için, bireysel anlamda, uçak seyahatinin artması bekleniyor.

Etkinlik: Yüz yüze gerçekleşen etkinliklerin bir gecede sanal ortama taşınmasına şahit olduk. Hem büyük hem de küçük etkinlikler şüphesiz geri gelecek. Fakat sanal bir yaklaşımla bu etkinliklerde daha fazla konuşması ve katılımcıya ulaşmak mümkün olabilecek. Katılamayanların sonradan izlemesi için etkinlikler kaydedilecek.

Perakende: Pandemi sırasında market, restoran ve hatta alkol satışı dahi online olarak yapıldı ve online siparişler bu dönemde tavan yaptı. Her türden perakendeci ve restoran işletmecisi, e-ticaret fırsatlarına yatırım yapmanın yanı sıra, online alışveriş hizmetlerini geliştirmek için lojistik ve teslimat operasyonlarını güçlendirmeye devam edecek.

Eğlence: Sinema salonları kapandığında, TV yapımları, canlı konserler ve oyunlar durduğunda Netflix ve diğer dijital yayın platformları kullanıcıların her şeyi haline geldi. Moseley'e göre video; ekip toplantıları, senaryo okumaları ve bir arada olmayı gerektiren diğer her türlü eylem için kalıcı olarak eğlence sektörünü domine edecek.

ARAMIZA HOŞ GELDİNİZ



Kipaş Tekstil - İplik Ar-Ge Müdürü **Gökhan TANDOĞAN**



Kipaş Tekstil - Halat Boya Müdürü **Yasin TOPCU**



Bütçe ve Finans Müdürlüğü - Bütçe Müdür Yardımcısı **Mehmet Ali ŞEN**



Bilgi İşlem Departmanı -Uzman **Işılay BAKDUR**



Ar-Ge Birimi - Uzman **Merve KAYNAR**

Kipaş Ailesi olarak hedeflerimiz doğrultusunda büyümeye ve gelişmeye devam ediyoruz. Faaliyetlerimiz tüm hızıyla devam ederken aramıza yeni katılan çalışma arkadaşlarımıza Kipaş Ailesi olarak aramıza hoş geldiniz diyoruz.
Kariyer hayatınızda başarılar dileriz.

İnan ACILIOĞLU
Nisa Nur KAYA



Beyaz Yakalı'nın Dijital Yakalı'ya Dönüşümü

"Değişim hiç bu kadar hızlı olmamıştı; bir daha asla bu kadar yavaş olmayacak."Kanada'nın karizmatik başbakanı Justin Trudeau, bu sözleri ile içinden geçtiğimiz değişimin hızını özetliyor.

Bu dönemde,
• Tüketicinin alışkanlıkları ve eğilimleri,
• Şirketlerin müşterileri için değer yaratan iş modelleri ve ürünler sunduğu satış kanalları,
• Şirketlerin organizasyonel yapıları ve fonksiyonların iş yapma biçimleri,
• İşlerimizde kullandığımız teknolojiler,
• İşlerimizde çözüm bekleyen konular ve problemler,
• Meslekler ve mesleklerin içeriği,
• Çalışanların şirketlerinden, şirketlerin çalışanlarından beklentileri değişiyor. Ve bütün bu süreçte, çalışanların işlerinde başarılı İnan Acılıoğlu / Nisa Nur Kaya Beyaz Yakalı'nın Dijital Yakalı'ya Dönüşümü olabilmeleri, hatta sistem içinde kalabilmeleri için gerekli olan yetkinlikler de değişiyor. Dijital dönüşüm, şahidi ve parçası olduğumuz bu değişime verilen ad ve uzun bir süredir konuşulan, tartışılan bir konu. Bir o kadar az konuşulan ve eksik kalan ise çalışanların bu dönüşümdeki rolünün ne olacağı konusu. Bireyler,

- "Çalışan" olarak ne yapmalı?
- Kendini dönüşüme nasıl hazırlamalı?
- Kendisine "hangi" yetkinlikleri, "nasıl" ve "ne yaparak" katmalı?

Kitap, eksik kaldığını düşündüğümüz "çalışan" boyutu için çözümler sunmayı hedefliyor. Bu amaçla okuyucuya, kendisine bir yol haritası oluşturabilmesi için, somut ve pratik bilgiler aktarıyor. Okumakta olduğunuz bu ilk kısımda geçmiş endüstri devrimlerinden kısaca bahsedecek, Endüstri 4.0 ve dijital dönüşüm hakkında bilgi vereceğiz. Dijital yakalı; kendini dijital çağın ihtiyaçlarına göre donatmış, dijital çağda ihtiyaç duyulan yetkinliklerini kazanmış beyaz yakalı çalışanlar için kullandığımız bir tabir. Dijital yakalı tanımını, araştırmalarla destekleyerek yapacağız. İkinci kısımda dijital devrimin arkasındaki yapay zekâ, 3 boyutlu yazıcılar, nesnelerin interneti, blok zinciri, sanal gerçeklik gibi teknolojik gelişmelerden bahsedeceğiz. Bu teknolojilerin iş süreçlerine nasıl entegre olacağına dair örnekler paylaşacağız. Üçüncü kısımda dijital çağda organizasyonlardaki değişimleri ve trendleri aktaracağız. Kitabın girişinde bahsettiğimiz değişim rüzgârı ile organizasyonların ve iş dünyasının nasıl şekillendiğini anlatacağız. Dördüncü kısımda ise dijital yakalı olmak için sahip olunması gereken yetkinlikleri, bu yetkinlikleri kazanmak için izlenebilecek adımları paylaşacağız. Diğer bir deyişle, son bölüm dijital yakalı olmak için yol haritasını aktaran kısım olacak.



PANDEMİDE ONLİNE KARNE HEYECANI!

Yüzyılın salgın hastalığı Covid-19 pandemisi günlük yaşam alışkanlıklarımızı kökünden değiştirirken, bu süreç özellikle de sosyalleşmenin ve öğrenmenin odak noktasındaki öğrenciler için çok daha zorlu geçiyor. Pandeminin gölgesinde bir eğitim-öğretim döneminin daha sonuna gelinirken uzmanlar, zillerin online çalıp karnelerin online alınacağı bu eğitim döneminin sonunda anne babaların çocuklarına yapıcı ve şefkatli yaklaşmalarının son derece önemli olduğunu vurguluyor. Uzman Klinik Psikolog Dilara Yamanlar, online karneye 9 doğru yaklaşımı anlattı, önemli uyarılar ve önerilerde bulundu.

Zor bir süreçten geçiyoruz ve bu süreç en çok da çocuklara zor. Bunu fark ettiğinizi söylemek, bu süreci yönetmeye dair olan çabasını takdir ederek söze başlamak, bu zor dönemde onun yanında olduğunuzu hissettirecek ve ona iyi gelecektir. Öncelikle kötü notlara değil daha iyi olan notlara odaklanın. Bu tutum çocuğunuzun kendine olan güveninin biraz daha yerine gelmesini sağlayacaktır.

Etiketleme yapmaktan kaçının
"Tembelsin", "başarısızsın" ya da "zekisin ama çalışmıyorsun" gibi etiketler çocuğunuzun da kendisini bu şekilde kabul etmesine ve bir şeyler için çabalamamasına sebep olabilir. Bunun yerine "ne kadar çabaladığını görüyorum ve bunu takdir ediyorum" ya da "yorulduğunun ve bunaldığının farkındayım ama bu dönemsel bir durum, çabaladığın ve azmettiğin birçok olaya şahit oldum, bu süreci de en güzel şekilde atlatacağına benim inancım tam" şeklinde motivasyonel konuşmalar çocuğunuzun kendisine inanmasını ve enerjisini yükseltmesini sağlayacaktır.

Kıyaslama yapmayın
Her çocuk anne ve babası için özel ve biricik olmak ister; kıyaslama çocuğun kendisini yetersiz hissetmesine ve motivasyonunun kırılmasına sebep olabilir. Bu nedenle arkadaşlarıyla ya da yaşıtı başka çocuklarla kıyaslama yapmaktan kaçının.

Kendinizden örnek verin
Geçmişte yaşadığınız benzer olumsuzluklardan söz edin; çocuklar bazen yaşadıkları olumsuzlukların sadece kendi başlarına geldiğini ve bu konuda yapayalnız olduklarını düşünebilirler. Sizin de benzer konularda zorlandığınızı aynı süreçlerden geçtiğinizi

duymak ona yalnız olmadığını hissettirecek ve iyi gelecektir. Örneğin; tüm sınıfın iyi olduğu bir dersten kendisi çok kötü sonuçlar aldığında "benim de senin yaşlarındayken çok benzer bir olay başıma gelmişti, kendimi çok kötü hissetmiştim ama sonra toparlayabileceğime inandım ve bir şekilde toparladım, senin de bunu düzelteceğine inancım tam" gibi bir tutum hem çocuğunuz ile sizin aranızdaki bağı güçlendirecek hem de onun motivasyonunu arttıracaktır.

Ceza ve ödülden uzak durun
Uzman Klinik Psikolog Dilara Yamanlar "Karneye bağlı cezalardan veya ödülden uzak durmaya çalışın; çalışma ve başarı bir ödüle bağlandığında burada farklı bir koşullanma oluşturabiliriz ve bu durum çocuğun tüm hayatına etki edebilir. Sadece ceza almamak için bir şeyler yapan, istek ve azim gibi güçlü özellikleri kullanmayan, haliyle kendisini aktif bir mutsuzluğun içinde bulan bir birey haline dönüşebileceği gibi, sadece ödül alacağı konularda çaba gösteren ya da ödülü yetersiz bulduğunda çabalamayan bir birey haline dönüşmesine de sebep olabilir." diyor.

Okulla diyaloğunuzu artırın
Öğretmenlerle, rehberlik servisi ile ve okulla diyaloğunuzu arttırın; ilgili bir ebeveyn olmak, baskı yaratmadan arka fonda bir şeyleri takip etmek karne döneminde minik şoklar yaşamanızı engelleyecektir ve gelen karneyi tahmin edeceğiniz için vereceğiniz tepkiler daha ölçülü olacaktır.

'Ben' dilini kullanın
'Ben' dili suçlayıcı olmayan ve çözüm odaklı bir iletişim tekniğidir. Örneğin, çocuğunuzun karnesinde birden fazla düşük not gördüğünüzde "sen nasıl bu notları alırsın, hiç çalışmıyorsun, başaramayacaksın' demek yerine 'şu birkaç notu gördüğümde biraz üzüldüm ve şaşırdım, bu notları yükseltmek için ne yapılmasını öneriyorsun? Gel bu konuyu oturup birlikte konuşalım, ailen olarak bizim yapabileceğimiz bir şey var mı?" şeklinde yaklaşın. 'Ben' dilinin en önemli özelliği ilk olarak kendi duygularınızı dile getirmektir sonrasında sorundan bahsedip bu konuyla ilgili sizin yapabileceğiniz bir şey var mı diye sorup karşımızdaki kişiden bir çözüm önerisi istemek diyaloğun yapıcı bir şekilde gelişmesini ve çözüm önerilerine ulaşmanızı sağlayacaktır.

Soruna değil çözüme odaklanın
Soruna odaklanmak karşımıza birçok sorun çıkartacak, çözüme odaklanmak ise bir şekilde bizi çözüme ulaştıracaktır. Örneğin; "2 tane zayıfın var, geçen sene de böyleydi zaten çalışmadığın için bunlar başına geliyor, ben bu zayıf notlardan çok sıkıldım' derken bu konuşma üç sene önceki zayıf notlara kadar gider; dolayısıyla sadece sorunları konuşur ve çözümden hızla uzaklaşırız. Bunun yerine "Tamam 2 tane zayıf not var, bunlarla ilgili ne yapabiliriz, normal düzenimizdeki neyi değiştirirsek



bu zayıf notlar yükselmeye başlar? Hadi sırayla birkaç öneride bulunalım sonrasında minik adımlarla başlamayı deneriz" şeklindeki yaklaşım ise bizi bir süre sonra çözüme götürecektir.

Yanında olduğunuzu hissettirin
Uzman Klinik Psikolog Dilara Yamanlar "Okul başarısı dışında çocuğunuzun pozitif yönlerinden bahsetmek ve her zaman yanında olduğunuzu hissettirmek ve 'Hadi karneyi bir kenara bırakalım şimdi herkes birbirinin sevdiği bir özelliğini söylesin' şeklinde basit bir oyun oynamak çok güçlü etkileri beraberinde getirecektir. Aile bağlarını güçlendiren, pozitif yönlerin fark edilmesini sağlayan ve pekiştiren bu oyunu sadece karne günü değil sık sık oynamanızı öneririm. Günün sonunda 'kötü notların da olabilir iyi notların da bir şekilde hepsi çözülür, en değerli şey sensin ve biz senin her zaman yanındayız' ile kapanış yapmak hem size hem de çocuğunuza iyi geleceği gibi zorluklarla tek başına savaşmadığını, ailesinin desteğinin her zaman bir adım gerisinde olduğunu hissettirecektir." diyor.

"Ebeveyn olarak kelimeleriniz büyük bir güce sahiptir. Onları desteklemek ve ilham vermek için kullanın."

Evde Tantuni

Mersin yöresine özgün bir yemek olan tantuni, genellikle biftek ile hazırlanır. Ana malzemeleri et, lavaş ve baharat çeşitleridir. Yapımında sac tava kullanılır. Özellikle sokakta ve dış mekânlarda satılmasıyla bilinir. İsteğe göre yoğurtla birlikte servis edilebilir. Hazırsanız, evde tantuni tarifine başlayabiliriz.



Evde Tantuni Tarifi İçin Malzemeler

- 1 kg tantunilik kesilmiş biftek (Çok küçük doğranacak)
- 1 çay bardağı sıvı yağ
- 1 kg soğan
- 1'er çay kaşığı yenibahar, kimyon, pul biber, karabiber
- Tuz
- 1 demet maydanoz

Servis önerisi

- Lavaş veya minyatür ekmek arasında servis yapabilirsiniz.

Evde Tantuni Nasıl Yapılır?

- Sinir ve yağları alınmış eti kuşbaşı doğrayın ve satırla kıyın. Eti tencereye alıp az su ilave ederek haşlayın.
- Sacı ocağın üzerinde kızdırıp çok az sıvıyağ ile yağlayın. Eti sacın bir köşesine alın. Tahta spatula ile azar azar ortaya çekip kavurun.
- Üzerine çok az sıvıyağ gezdirin. Kırmızı tozbiber ve tuz serpip karıştırın.
- Garnitür için, maydanozu temizleyip kıyın. Domatesi soyup küp küp doğrayın. Soğanı temizleyip piyazlık doğrayın. Soğana sumak ilave edip bir kapta karıştırın.
- Eti lavaşın üzerine şerit şeklinde yerleştirin. Garnitür malzemelerini etin kenarına yerleştirip sıkıca dürüm yapın.
- Ev yapımı tantuniyi, kıl biber turşusu ile birlikte servis edebilirsiniz. Afiyet olsun.

Tantuni Püf Noktaları Nelerdir?

- Tarifte dinlenmiş et kullanmanız etin lezzetini arttıracaktır.
- Kullanacağınız etin iyice parçalanmış olduğundan emin olun. Büyük parçaları mutlaka ufaltın.
- Tantuniyi hazırlarken ara ara sacın üzerine su dökebilirsiniz. Bu işlem sacın çok ısınmasını önler ve ekmeğin daha kolay nemlenmesini sağlar.
- Tarifte kullanacağınız ekmek veya lavaşı sacın üzerine bastırın. Böylece sosu içine çekmesini sağlayabilirsiniz.
- Kullanacağınız baharatları kendi zevkinize göre zenginleştirin. Servis esnasında lavaşın içerisine limon sıkabilirsiniz.

1 Porsiyon Tantuni Kaç Kalori?

- Bir porsiyon tantuni, yaklaşık 170 kaloridir. Lavaş ve ekmek kullanımına göre kalori değeri değişebilir. Ölçülü bir şekilde tüketilmesi gerekir.

Afiyet Olsun.

EVLİLİK KUTLAMASI

R4 İşletmemizde görev yapan Durdu Mehmet EKŞİ ve eşi Hatice EKŞİ çiftini,
R3 İşletmemizde görev yapan İsmail Turan KÜÇÜK ve eşi Şeyma KÜÇÜK çiftini,
OE2 İşletmemizde görev yapan Ömer KURUÇAY ve eşi Melek KURUÇAY çiftini,
Katlama Büküm İşletmemizde görev yapan Nevzat ÖZER ve eşi Kübra ÖZER çiftini,
OE2 İşletmemizde görev yapan Durmuş GÜNDÜZ ve eşi Sibel GÜNDÜZ çiftini,
R4 İşletmemizde görev yapan Veysel YÜCE ve eşi Melike YÜCE çiftini,

Kipaş Ailesi olarak tebrik eder, huzur ve mutluluk dolu bir evlilik dileriz.

YENİ DOĞAN KUTLAMASI

İdari Binada Güvenlik görevlisi olan Yusuf KAHRAMAN,
R5 İşletmemizde görev yapan Mükremin NACAR,
R5 İşletmemizde görev yapan Süleyman BAŞKONUŞ,
Katlama Büküm İşletmemizde görev yapan Bilal YASTI,
R5 İşletmemizde görev yapan Hacı Ali ŞİŞMAN,
R5 İşletmemizde görev yapan Mertcan ÇELİK,
R3 İşletmemizde görev yapan Ahmet KALMAZ,

Bebekleri dünyaya gelmiştir. Kipaş Ailesi olarak yeni doğan bebeğinize hoş geldin diyor, yavrunuza sağlıklı mutlu uzun bir ömür diliyoruz.

VEFAT VE BAŞSAĞLIĞI

İdari Binada Güvenlik Görevlisi olan Tuncay OKUMUŞ'un babası,
Paketleme Birimimizde görev yapan Abdullah ŞİMŞEK'in babası,
Maren Söke Kağıt Fabrikası çalışanımız Cengiz ALTUNBAŞ'ın annesi,
Grubumuza bağlı avukatımız Gökhan DİZİBÜYÜK'ün babası,
R2 İşletmemizde görev yapan Harun AKSU'nun babası,
Mensucat Dokuma İşletmesi Tahar Bölümünde Tahar Operatörü olarak çalışmakta olan Ahmet DAĞ'ın babası,
Kipaş Tekstil İdari İşler bölümünde K8 ve R6 işletmelerinde Saha Amiri olarak görev yapan Turabi AYAR'ın annesi,

Kipaş Ailesi olarak Allah'tan rahmet, yakınlarına ve sevdiklerine başsağlığı dileriz.

10%
20%
30%
40%
50%

İNDİRİM

Tüm Kipaş çalışanlarına ve ailelerine indirim fırsatları başladı.

DAMAT | TWEEN

SARAR

NEW YORK STUDIO DİL OKULLARI

DENTOCARE

EKOL