KİPAŞ'TAN

TEMMUZ 2020 SAYISI

TSE'ye uygun maskelik kumaş ve bez maske

ÜRETİMİNE BAŞLADIK



Ahmet ÖKSÜZ
Kipaş Holding Yönetim Kurulu Başkan Vekili

Halit GÜMÜŞER
Kipaş Holding Yönetim Kurulu Üyesi

ÇEVRE BİLİNCİ

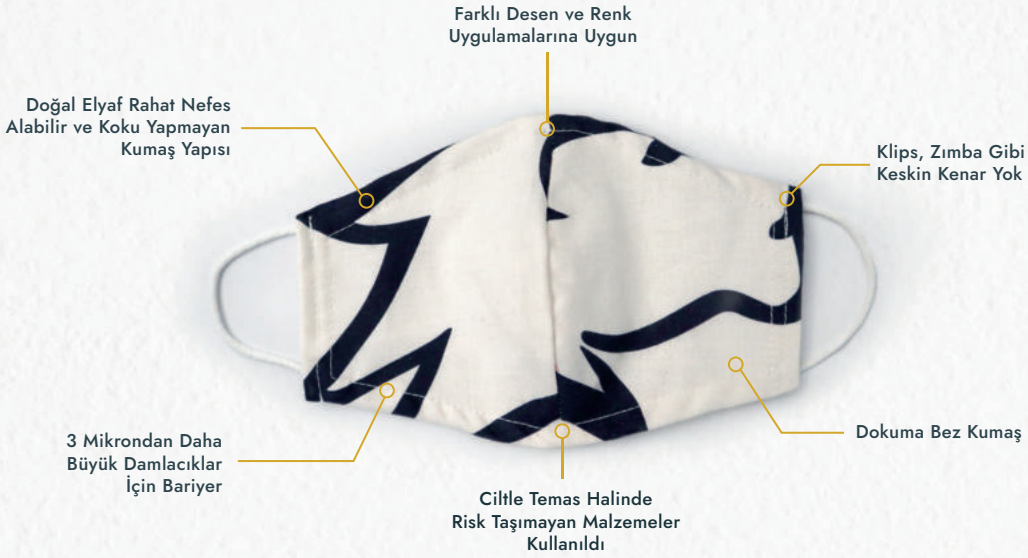
Atık Su Arıtma Sefi ve Çevre Mühendisi Yalçın Nacaroglu Atık Su Arıtma Tesisimiz ile ilgili bilgi verdi.

İŞ HAYATI

Herkesin bildiği ama sana asla söylemeyeceği küçük ama etkili bazı noktalar vardır. Bu noktalara dikkat ettiğinizde iş hayatında öne çıkıp ideal çalışan olabilirsiniz.

TEHLiKELi MADDE HiZMETLERi

TMGD Hizmetleri Genel Koordinatörü Çevdet Çınkır Tehlikeli Madde Hizmetleri dogrultusunda bilgilerini paylastı.



KİPAŞ'TAN

TSE STANDARTLARINA UYGUN

KUMAŞ VE BEZ MASKE

Tüm dünyada büyük sağlık ve ekonomik sorunlara sebep olan ve etkisi gün geçtikçe artan Kovid-19 virüsüne karşı, tekstil üretiminin en önemli üreticilerinden olan Kipaş Tekstil şirketimiz büyük bir başarıya imza attı.

Grubumuza bağlı Kipaş Tekstil, Kovid-19 virüs salgınına karşı 36 yılı aşkın tecrübesi ve üstün teknolojiye dayalı üretim yapısıyla kumaş ve maske üretimine başladı. Üretilen kumaş ve maskeler; toplum sağlığını korumak için büyük önem arz ediyor.

Üretilen kumaşlarımız ve maskelerimiz; TSEK 599 ve UNE 0065 standartlarında yıkanabilir özelliğe ve üstün konfora sahip.

TSEK 599 standardı maskelerimizin; günlük kullanım sırasında ve tıbbi ortamlar dışında benzer kullanım ortamlarında bulaş riskini sınırlandırabilme özelliğine sahip olmasını nitelerken, UNE 0065 şartnamesine uygunluğu ise; üretilen Kipaş Tekstil maskelerinin aşınma, kullanım, sökme, saklama ve yıkama kalitesinin üstün standartlara haiz olduğunu göstermektedir.



Konuyla ilgili olarak açıklama yapan Kipaş Holding Yönetim Kurulu Başkan Vekilimiz Ahmet ÖKSÜZ;

''Pandemi sürecinde Türkiye'nin en temel ihtiyaçlarından birisi maske oldu. Kipaş olarak bu konuda önemli kapasitelere sahip bir kurumuz. Yıkanabilir ve insanların birden fazla kullanımına uygun maskeler konusunda hızlı bir çalışmaya girdik. Ve ciddide bir ilerleme kaydettik. Tek kullanımlık maskeler hem sürdürülebilirlik açısından hem de çevreyi kirletmesi açısından da uygun değil. Bizlerin yaptığı çalışmalarda çok kullanıllanılabilir maskeler ile ilgili öncü oldu. Piyasaya bunun kumaşını hatta bitmiş olarakta kullanımını sunduk. Bu maskelerin avantajı çok kullanımlı olduğu için çevre dostu. Çünkü doğada çözülebilen elyaflardan üretiliyor. İnsanlar maskeyi alıp on kez yıkayarak kullanabilir. Yeteri kadar koruyuculuk özelliğine sahip. Koruyuculuk özelliğine sahip olup çok kullanılabilir olması maskeleri ekonomik hale getiriyor. Her açıdan tavsiye ettiğimiz bir ürün. Kipaş Tekstil alanında sürekli yatırım yapan bir kurum. Tekstil alanında da sürekli kendimizi yeniliyoruz. Teknolojiyi yakından takip ediyoruz. Çevre dostu ürünler yapma konusunda da faaliyetlerimiz var.'' dedi.



Çok kullanılabilir ve çevre dostu maskeler ile ilgili Kipaş Holding Yönetim Kurulu Üyemiz ve Kipaş Tekstil Genel Müdürümüz Halit GÜMÜŞER;

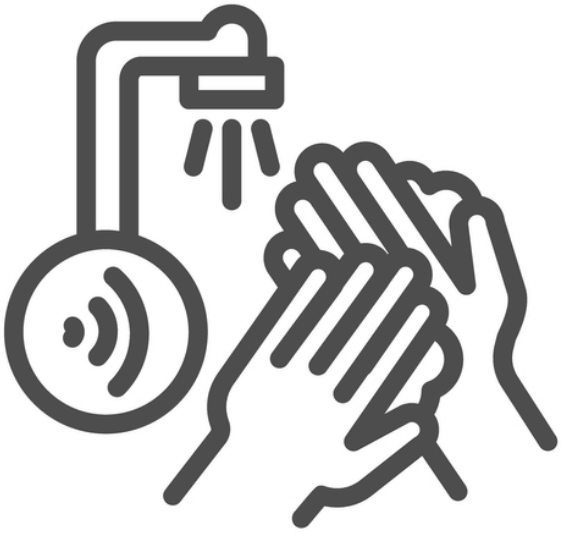
"Kovid-19 süreciyle birlikte ülkemizde ve dünyada yaşanan sosyal ve ekonomik sorunlara karşın, tekstil üreticisi olarak üstümüze düşen görevin bilincindeyiz. Kipaş Tekstil olarak bu süreçte; toplum sağlığına yönelik olarak, araştırma ve geliştirme ekiplerimizle maske ve kumaş üretiminde önemli özelliklere sahip, doğaya ve çevreye dost üstün teknolojik alt yapımızla çalışmalarımızı tamamladık. Ürettiğimiz kumaş ve maskeler farklı desen ve renk uygulamalarına uygun, klips, zımba gibi keskin kenarları olmayan, doğal elyaftan rahat nefes alınabilen koku yapmayan, üç mikrondan daha büyük damlacıklar için bariyer özelliğine sahip ve ciltle temas halinde risk taşımayan malzeme yapısına sahip. İnşallah Kipaş Tekstil olarak; ürettiğimiz kumaş ve maskelerimiz başta ülkemiz olmak üzere tüm dünyaya Kovid-19 pandemisinden daha hızlı ve sağlıklı kurtulmamızı sağlar" dedi.



KMTSO Meclisi 22. Olağan Toplantısını Gerçekleştirdi

Kahramanmaraş Ticaret ve Sanayi Odası (KMTSO) Meclisi 22. olağan toplantısı, pandemi gündemiyle meclis toplantı salonu yerine fuaye salonunda yapıldı. Meclis üyeleri toplantıya gelirken maske takıp, sosyal mesafeye göre ayarlanmış sandalyelere oturdu. Kipaş Holding Yönetim Kurulu Başkanımız ve KMTSO Meclis Başkanı M. Hanefi Öksüz başkanlığında gerçekleştirilen toplantıya, Yönetim Kurulu Başkanı Şahin Balcıoğlu'nun yanı sıra Yönetim Kurulu ve Meclis Üyeleri de katıldı. Toplantıda, son ekonomik gelişmeler ve 'Yeni Normal' döneme ilişkin istişare-de bulunuldu. 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, COVID-19 salgınına karşı alınan önlemler ile sektörlerin talepleri ve ekonomik hayata yönelik alınan tedbirler hakkında bilgilendirmede bulundu.

Yönetim Kurulu Başkanımız ve KMTSO Meclis Başkanı M. Hanefi Öksüz, dünyada pandemi dolayısıyla daha hızlı bir değişim dönemine girildiğini belirterek "Bu değişimlerden bir tanesi kültürümüzde olan değişim. Dünyada gittikçe ferdi bir yaşam başlıyor. İnsanlar tek başına yaşamayı tercih ediyor. Topluma ve aileye bağlılık, bunlardan yavaş yavaş maalesef uzaklaşıyoruz. 'Ben' olayı daha çok ortaya çıkıyor. Bu da değişim sürecinde birçok insanımızın kabul edeceği güzel bir gelişim değil. Haftada bir gün alışverişe giden insanlar, iki gün sokağa çıkma yasağı var diye sokağa hücum etti. Şuna inanıyorum ki en düşük gelirli insanlar bile evinde kendisine iki gün yetecek yiyeceği rahatlıkla bulur. Bu hangi düşünceden oluşuyor "başkası almasın ben alayım, başkasından önce ben kapatayım''. Şimdi gittiğimiz nokta şu, 'ben alayım bitmeden, başkasına kalmasın'. Maalesef bu gelişmeler hoş şeyler değil." şeklinde konuştu. Turizm alanındaki çalışmalara da dikkat çeken Yönetim Kurulu Başkanımız "Turizm konusu hakikaten çok önemli. Tabi, bir planla büyümek lazım. Bunun için özel sektörün devreye girmesi ve karlı yatırım yapması şart. Planları yapmadan yatırımcıyı Kahramanmaraş'a davet edersek iş doğmadan ölür. Her şeyin plan dâhilinde olması lazım. Kahramanmaraş turizmde belli bir kapasiteye sahip olan bir şehir." dedi.



Sağlığınız Bizim İçin Kıymetli

Şirketimiz Dünya Sağlık Örgütü tarafından küresel salgın (pandemi) olarak kabul edilen Korona Virüs (COVID-19) vakalarına karşı ilk günden bu yana sıkı bir takip yapmakta ve şirketimiz bünyesinde gerekli tüm önlemleri alarak çalışanlarımızı salgın konusunda uyarmaktayız.

Günlük personellerimize maske dağıtımı, ortak kullanım alanlarında dezenfektanların yer alması, servis, yemekhane gibi sık kullanılan yerlerin düzenli olarak dezenfekte edilmesinin yanı sıra personellerimizin kullandıkları su sebillerini temassız kullanmaları için sebillerin fotoselli olarak kullanılması yönünde hazırlıklar yapılmıştır. Zararlı mikrop ve bakterilerden korunmayı amaçladığımız temassız su sebilleri sayesinde personellerimize hijyen ortamı sağlıyoruz.

Siz değerli çalışanlarımızın sağlığı için almış olduğumuz tedbirleri en güvenli şekilde sürdürebilmek için Kipaş olarak elimizden geleni yapmaya devam edeceğiz. Bu hastalığa karşı korunmada sorumlu ve sağduyulu hareket etmek büyük önem taşımaktadır. Tüm çalışanlarımızın bu konuda azami hassasiyeti göstereceklerinden eminiz.



Tüm Çalışanlarımızın Dikkatine,

Korona Virüse Karşı Koruyucu Önlem Maske Kullanımı ve Sosyal Mesafe Kuralı

İl Umumi Hıfzıssıhha Meclisi'nin 03.04.2020 tarih ve 20 sayılı aldığı kararlarda toplu olarak çalışılan işyerlerinde maske kullanmak ve sosyal mesafe kuralına uymak yasak zorunluluktur.
Bu kapsamda; iş yerine giriş-çıkışlarda, servislerde, çalışma ortamlarında, ofislerde, yemekhanelerde, soyunma odalarında; maske kullanmak, sosyal mesafe kurallarına ve alınan önlemlere uyulmalıdır.
İş yeri sınırlarımız içerisinde maske kullanmayan ve sosyal mesafe kuralına uymayan personellerin tespiti halinde yasal uyarı verilecek olup mükerreri halinde 4857 sayılı İş Kanunu gereği fesih işlemleri uygulanacaktır.

COVİD-19'a Karşı Korunma Önlemleri ve Yüz Siperliği Kullanım Zorunluluğu

Bilindiği üzere COVİD-19'a karşı korunma önlemleri kapsamında şirketimizde aldığımız birçok organizasyonel önlem mevcuttur. Solum yolu ile bulaş riskini önlemek adına önceki önlemlere ilave olarak çalışanlarımıza 'Yüz Siperlği' tedarik edilmiştir.

Kişisel korunma ekipmanlarının ek bir tehlike ihtiva etmemesi bu süreçte büyük bir önem arz etektedir. Bu sebeple; yüz siperliklerinin sıklıkla yapılması gereken dezenfeksiyon işlemlerinin kullanıcı tarafından yapılması gerekmektedir.

Yüz siperlikleri iş yerine geliş ve gidişlerde (servisler vb.) ve çalışma süresince maske ile birlikte kullanılacak olup, pandemi süresince yapılacak saha gezilerinde, servis denetimlerinde, ofis ziyaretlerinde vb. kullanımından ihlal tespitinde gerekli cezai yaptırımların tarafınıza uygulanacağını önemle belirtiriz.



Cevdet ÇINKIR
Kipaş Holding TMGD Hizmetleri Genel Koordinatörü

Kipaş Holding İşletmeleri Tehlikeli Madde Hizmetleri

Kipaş Kâğıt Sanayi İşletmeleri Anonim Şirketinin kurulması ve işletilmesi esnasında fabrikanın İdari Amiri/İdari İşler Sorumlusu olarak 4 yıl görev yapmayı müteakip, 2015 yılından itibaren halen Kipaş Holding'e bağlı işletmelerin Tehlikeli Madde Güvenlik Danışmanlığı (TMGD) Hizmetleri Genel Koordinatörlüğü görevini yürütmeye devam ediyorum.

Birleşmiş Milletler (BM)/United Nations (UN) numaralı tehlikeli madde taşımacılığı yapan ve üretimde kullanan her işletmenin uygulaması gereken; personele Tehlikeli Madde Eğitimi verilmesi, kaza raporu hazırlanması, emniyet planı düzenlenmesi, yıllık faaliyet planı tanzim edilmesi, taşıma evrakı yazılması gibi bir takım önlemler bulunmaktadır. Bu hizmetlerin, ulusal ve uluslararası mevzuatlara uygun olarak yürütülmesi, takip ve kontrol edilmesi Türkiye'de 2015 tarihinden itibaren zorunlu hale getirilmiştir.

22 Mart 2010 tarihinde ADR'ye taraf olan Türkiye, Tehlikeli Malların Karayoluyla Uluslararası Taşımacılığına İlişkin Avrupa Anlaşması (ADR) zorunluluklarını halen uygulamaya devam etmektedir. Dünyada ADR'ye taraf 52 devletten birisi olan Türkiye, tehlikeli madde hizmetlerinin yürütülmesi için ülke genelinde T.C. Ulaştırma Ve Altyapı Bakanlığı bünyesinde 13 adet Ulaştırma Bölge Müdürlüğü tesis edilmiştir. Türkiye genelinde; tehlikeli madde faaliyetlerinin yürütülmesi maksadıyla, 84 adet TMGD Eğitim Kuruluşu açıldığı, 29.982 adet işletmeye Tehlikeli Madde Faaliyet Belgesi (TMFB) verildiği, 303 adet TMGD Kuruluşu firması açıldığı, tehlikeli madde taşıyan araç şoförlerine SRC-5 Belgesi alması için 133 adet SRC Eğitim Kuruluşu açıldığı bilinmekte olup halen Türkiye'de toplam 10.564 ve Kahramanmaraş'ta da toplam 102 TMGD bulunmaktadır.

Kipaş Holding bünyesinde UN numaralı tehlikeli maddelerle üretim yapan, Türkiye genelinde toplam 32 adet işletmemiz bulunmaktadır. Kipaş Holding TMGD Yöneticisi olarak atanmayı müteakip; bütün işletmelerimizin Tehlikeli Madde Hizmetlerinin Genel Koordinatörlüğü hizmetlerinin merkezden yürütülmesine destek verilmektedir. İşletmelerimizde toplam 3 adet Tehlikeli Madde Güvenlik Danışmanlığı Kuruluşu (TMGDK) firması ile 5 TMGD'den danışmanlık hizmeti alınmaya devam edilmektedir. UN numaralı tehlikeli madde bulunan her işletmemizde; TMGD Dosyası ile Tehlikeli Madde Kontrol Defteri hazırlanmaya ve dağıtılmaya devam edilmekte, işletmelerdeki tehlikeli madde hizmetleri ulusal mevzuatlara uygun olarak takip ve kontrol edilerek denetlenmektedir.

UN numaralı bir tehlikeli maddenin; üretilmesi, depolanması, taşınması, alınması, doldurulması, yüklenmesi, paketlenmesi, gönderilmesi ve boşaltılması esnasında gerekli önlemler alınmadığı takdirde; insan, hayvan ve diğer canlılar ile bütün eşya ve çevre sağlığını tehdit eden veya zarar veren kimyasal maddelere tehlikeli madde denir. Her tehlikeli madde taşıyan aracın veya paketin üzerinde genellikle; etiket, levha, plaka ve UN numarası yer almaktadır. Örneğin, UN1202 DİZEL YAKIT, UN1203 BENZİN anlamına gelmektedir.



KÇS Çimento Fabrikası TM Eğitimleri

2015 yılından itibaren bu güne kadar geçen süre içerisinde 138 oturumda, yaklaşık 4.000 Kipaş personelimize Tehlikeli Madde Eğitimi verilmiş olup 2020 yılı Yıllık Eğitim Planına uygun olarak ve her yıl Tehlikeli Madde Eğitimlerimize devam edecektir. Bu maksatla; Kahramanmaraş, Adana, Hatay, Gaziantep, Şanlıurfa, Adıyaman, Aydın ve Bozüyük'te konuşlu bulunan şirketlerimizde özellikle tehlikeli madde alanında çalışan tüm personelimize, bazen benim tarafımdan bazen de bu yerlerde Tehlikeli Madde Güvenlik Danışmanlığı hizmeti veren arkadaşlarımca Tehlikeli Madde Eğitimleri verilmektedir. Tehlikeli madde alanında çalışan, bu kapsamda

hizmet veren veya üretim yapan İşletme Yetkililerimizce; işletmelerinde çalışan her personelin Tehlikeli Madde Eğitimi alması ulusal ve uluslararası mevzuatlara göre zorunludur. Özellikle bir işletmede yeni işe başlayan personel takip edilerek, Tehlikeli Madde Eğitimi alması mutlaka sağlanmalıdır. Kipaş'ta görev yapan ve Kipaş Net'e bağlı olan her personelimizin erişebileceği çok geniş kapsamlı bir **"Tehlikeli Madde"** sayfası oluşturulmuştur. Türkiye'deki şirketler arasında bir ilk olma özelliği taşıyan bu sayfada, işletmelerimizde tehlikeli madde ile çalışan herkesin, tehlikeli maddeler kapsamındaki her türlü bilgiye kesin ve mutlaka ulaşabilmesi mümkün hale getirilmiştir.


Antalya, TMGDK-DER Çalıştayı Başarı Plaketi

Aynı zamanda TMGD Cevdet ÇINKIR olarak, Kipaş Holding'deki hizmetlere ilave olarak Türkiye genelinde; İstanbul, Ankara, İzmir, Adana, Antalya, Bursa, Samsun, Kahramanmaraş ve Diyarbakır vilayetlerinde TMGD Saha Uygulamaları Eğitimleri düzenlenmesi faaliyetlerine öncülük edilmiştir. Tehlikeli Madde Güvenlik Danışmanlığı Kuruluşları Derneği (TMGDK-DER) tarafından organize edilen ve Türkiye'deki TMGD'lerin, Tehlikeli Madde Saha Uygulamaları konusunda yetiştirilmesi kapsamında, T.C. Ulaştırma Ve Altyapı Bakanlığı Tehlikeli Madde ve Kombine Taşımacılık Genel Müdürlüğü Daire Başkanı tarafından başarı plaketi ile ödüllendirilmiştir.
Halen TMGD olabilmek için; üniversitelerin fen ve mühendislik alanlarından lisans veya tehlikeli madde ve güvenlik programı/bölümü ön lisans mezunu olmak, açılacak sınavlarda %70 başarı barajını aşmak gerekir. Her TMGD Sınavı; 3,30 saat sürer, 40 adet soru sorulur, kitaba bakmak serbesttir, sınavın azami başarı oranı azami %5'tir. Ulusal ve uluslarası alanda 2016 tarihinden itibaren hizmet veren, Facebook'ta **DGSA SCHOOL** adında bir Tehlikeli Madde Grubunun da halen yöneticiliğini yapmaya devam ediyorum. Bu grup güncel paylaşımlarıyla ve kendi alanında bedava verdiği hizmetleriyle bildiğim kadarıyla, yeryüzündeki bütün tehlikeli madde grupları arasında ilk sıralarda yer almakta olup üye sayısı 2.140 (ikibinyüzkırk), gruba yurt içinden ve yurt dışından sadece Tehlikeli Madde Güvenlik Danışmaları ve tehlikeli madde hizmetlerinde çalışanlar üye olabilmektedirler.
Bir personel tehlikeli maddelerle ilgili bir bilgiye ihtiyaç duyması halinde, bu bilgiye;

a. Şirkete atamalı olan Tehlikeli Madde Güvenlik Danışmanından temin edilebilir.

b. İçinde tehlikeli madde bulunan her paketin üzerinde yazılı olan yazılardan, şekillerden, etiket ve işaretlerden öğrenilebilir.

c. Her kimyasal maddenin, buna sıvı sabun da dahil olmak üzere, bir Güvenlik Bilgi Formu (GBF)/Safety Data Sheets (SDS) ile bazı kimyasal maddelerin de Teknik Bilgi formu (TDS) bulunmaktadır. Bu evraklar incelenerek, o tehlikeli madde veya kimyasal madde hakkında her türlü bilgi temin edilebilir.

ç. Kipaş Net'te yer alan ve bu yazının 5'inci maddesinde anlatılan "Tehlikeli Madde" sayfasından her türlü bilgiye ulaşılabilir (bulmadığınız bir bilgi olursa, bana ulaşılması yeterli olacaktır).

Tehlikeli madde konularıyla ilgili olmak üzere, İşletme Yetkililerince ve Satınalma Temsilcilerince; yerine getirilmesi en önemli konulardan birisi de, satın alınan veya işletmede kullanılan her tehlikeli maddenin ve kimyasal maddenin Güvenlik Bilgi Formunu (GBF) temin etmek olmalıdır. Bu Güvenlik Bilgi Formları; güncül tarihli olmalı, iyi muhafaza edilmeli, personele tebliğ edilmeli ve denetimlerde talep edildiğinde gösterilmelidir.

Kipaş Holding işletmelerimizde 2015 yılından beri devam eden tehlikeli madde faaliyetleri kapsamındaki en önemli hedefimiz, 0 (sıfır) iş kazası/olayı parolasıyla yola devam ederek, tüm personel tarafından kabul görecek bir "tehlikeli madde kültürü" oluşturabilmektir. Türkiye'deki denetimleri 2015 yılında başlayan tehlikeli madde hizmetleri alanında yeterince yol alınmasına rağmen ulaştığımız; emniyet, tedbir ve kontrol hizmetlerimizi daha da yüksek seviyelere çıkarmayı hedefliyoruz. İşletmelerimizde saha denetimleri de yapmak suretiyle, özellikle tehlikeli maddeler kapsamında yürütülen iş ve hizmetlerde görülen aksaklıklar yerinde düzeltilerek, tehlikeli madde konularıyla ilgili çalışanlarımızın bilgilendirilmesine devam edilecektir. Parolamız "kazanın büyüğü, ihmalin küçüğü ile başlar" sözünü hiç unutmamak olmalıdır. Kazasız ve olaysız yarınlar diler, tüm Kipaş personelimize saygılarımı ve şükranlarımı sunarım.



Kipaş Kağıt San. İşl. A.Ş. Eğitimi



ÖNERİ-ÖDÜL SİSTEMİ

İnsan Kaynakları Birimi tarafından yönetilen Öneri Ödül Sistemi şirket içi ve şirket dışındaki 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,
* Herkese açık bir sistem olması sebebiyle işletme içinden ve dışından gelen bilgilerin değerlendirilmesi,
* "Önce İnsan" prensibimizle çalışanlarımızın motivasyonunu arttırmak amacıyla Öneri-Ödül Sistemi önem arz etmektedir.

Bize 3 kanaldan ulaşabilirsiniz;

1.Kipaş Nette yer alan 'Inovasyon Önerisi Gönderin' yazısını tıklayıp Öneri Formunu indirdikten sonra oneri@kipas.com.tr adresine göndererek veya yemekhanelerde yer alan öneri/şikâyet kutularındaki öneri formlarını doldurarak,
2. www.kipasonerisistemi.com adresinden,
3. 0549 821 49 09 nolu Whatsapp Öneri Hattından tüm önerilerinizi bize ulaştırabilirsiniz. 23 proje kurul üyemiz tarafından değerlendirilen öneriler, neticelendirildiğinde Ödül Töreni düzenleyerek öneri sunan kişilere ödüllerini takdim ediyoruz. Ödüllerimiz ise Teşekkür Belgesi, 100TL Hediye Çeki, 70TL Hediye Çeki ve Çeyrek Altın.

Tüm çalışanlarımızın önerisini bekliyoruz.



İyilik Peşinde

Grubumuzun Yönetim Kurulu Başkanı Mehmet Hanefi Öksüz Capital'in bu yıl 5'incisini gerçekleştirdiği Türkiye'nin Gönlü Zengin 50 İş İnsanı Araştırması'nda yer aldı. Şirketimiz; tekstil, çimento, kâğıt, enerji, eğitim ve lojistik yatırımları, çevreye ve doğaya saygılı, sürdürülebilir üretim ve hizmet anlayışı ile 36 yılı geçen tecrübesiyle; ülke ekonomimize büyük katkılar sağlarken, sosyal yardımlar ve projeler ile de milletimize destek oluyor. Sosyal projelerinin yanında eğitime verdiği değerle; ülkesine okullar kazandıran ve öğrencilere burs imkânı sağlayan, bunun yanında; hastane yaptıran, taziye evleri açan, Mehmetçik Vakfı'ndan spor kulüplerine kadar ihtiyaç duyulan her alanda ayni ve nakdi yardımda bulunan, 10 bin kişiye istihdam sağlayan Kahramanmaraş'ta ve Türkiye'de gurur kaynağı olan grubumuzun Yönetim Kurulu Başkanı M. Hanefi Öksüz, Capital'in bu yıl 5'incisini gerçekleştirdiği Türkiye'nin Gönlü Zengin 50 İş İnsanı Araştırması'nda yer aldı.

Dergide "İyilik Peşinde" başlığıyla çıkan araştırmada; Kovid-19 salgını ile birlikte dünyada ve ülkemizde yaşanan ekonomik sorunlara rağmen M. Hanefi ÖKSÜZ gibi iş insanlarının destek ve yardımları ülkemize güç veriyor.

Capital Dergisi'nin yayınladığı listeye hitaben bir açıklama yapan Yönetim Kurulu Başkanımız Mehmet Hanefi Öksüz;
"Listede 31. sırada yer aldık, bu bizim için gurur kaynağı olmuştur. Kipaş Holding olarak hayır işleri yapmaya, sosyal projeler üretmeye devam edeceğiz. Bu topraklarda kazandıklarımızı yine bu toprakların insanları ile paylaşıyoruz. Kipaş Holding olarak 6 ana sektörde; 10 bine yakın insanımıza istihdam sağlıyoruz. İş insanları olarak; yatırımlarımız devam ettikçe, yardımlarımızda aynı şekilde devam edecektir" ifadelerini kullandı.



Emin YÜKSEL
İnsan Kaynakları Şefi

ÇALIŞAN YETKİNLİKLERİ-2

Günümüzde Sahip Olunması Gerekli Çalışan Yetkinlikleri

Karmaşık Problem Çözme Yetkinliği

Çağımızda bilim ve teknolojide meydana gelen gelişmeler, bilgi patlaması, çok daha kısa sürede gelişmiş ürünlerin tüketime sunulması, işgücü piyasasının karmaşıklaşması, krizlerin çıkması, buna bağlı olarak sorunların artması, bu sorunların herkesi etkilemesi karmaşık problem çözme yetkinliğini ön plana çıkarmaktadır.

Bu yetkinliğe sahip olan çalışanlar iş hayatında ön plana çıkmaktadır. Problem çözmek olması istenilen duruma gelmek için bir takım harekete geçmeyi ve değişikliği gerektirir. Ama biz insanlar değişikliği çok sevmeyiz ve bundan kaçarız. Bunun sebebi aslında değişikliğin zorlu ve rahatsızlık verici bir süreç olarak algılanmasından kaynaklanıyor. Bu nedenle de problem kelimesini duyunca ürkütücü bir hisse kapılırız. İşte tam bu noktada sorun çözme tarzlarımız birbirinden çok ayrışabilir. Bazılarımız sorunları görmezden gelip kaçmak gibi eylemlerde bulunurken; bazılarımız da problemleri kabullenip, sorunların üstesinden gelmek için harekete geçerler. Bu iki davranış şekli şunu gösterir: Problem çözme becerisine sahip insanlar kendiliğinden konuların üstüne giderken bu beceriden yoksun insanlar kaçma eğilimi gösterir. Bu noktada yapmamız gerekense problemin üstüne gitmek ve bu becerimizi geliştirmeye çalışmaktır. Pratik düşünme hızlı karar alma yetkinliği doğuştan olabileceği gibi sonradan da eğitim, deneyim tecrübelerle kazandırılabilir.

Duygusal Zekâ ve Duygusal Dayanıklılık

Duygusal zekâ veya yaygın İngilizce ifade edilişiyle EQ, bir insanın kendisine veya başkalarına ait duyguları anlama, sezinleme, yönetme ve yönlendirme yetisi, kapasitesi ve becerisinin ölçümünü tanımlamaktadır. Göreceli olarak yeni bir kavram olan duygusal zekânın tanımlanışı sürekli değişmekte ve güncellenmektedir.
Duygusal dayanıklılık çalkantılı zamanlarda şirketlerin bireylerin dayanma gücünü tarif eder. Duygusal esnekliğe sahip kişiler zor

durumlarda umutsuzluğa kapılmaz, şikayet etmez, yaşanan zorluklardan bir anlam çıkartmaya çalışır, çözüm üretir ve yaşanan olumsuzlukları gelişme yolunda bir fırsat olarak görür. Bunun sonucunda da daha sonra karşılaştıkları zorluklar için öz yeterlilik geliştirirler.

Değerlendirme ve Karar Alma Becerisi

Şirketlerin yönetiminde karar verme yönetim süreçlerinin başında gelir. Duygusal hareket etmek yerine akılcı analitik yönetimleri kullanma becerileri çalışma hayatında çok önemlidir. Şirketlere rekabet üstünlüğü getirir.

Hizmet Odaklılık

Günümüz şirketleri yoğun teknolojik, ekonomik, sosyal ve kültürel değişimlerin yaşandığı küresel rekabet ortamında faaliyet göstermektedirler ve bu değişen çevrede rakiplerinden farklılaşmaya çalışmaktadırlar. Farklılaşmaları için de hizmet odaklı olmaları gerekmektedir. Hizmet odaklılık hem hizmet işletmeleri hem de üretim işletmeleri için önemli bir stratejik yaklaşımdır. Şirketler açısından rekabetçi avantaj, müşteri tatmini, müşteri bağlılığı ve şirketlerin büyümesi hizmet odaklılıkla gerçekleştirilebilir. Bir örgütün hizmet odaklılığı çalışanların algılamalarıyla ölçülebilir.

Müzakere Becerileri

Hem iş yaşamında hem de özel yaşamda, müzakereler içinde bulunmak kaçınılmazdır. Dolayısıyla, müzakere becerilerinin etkinliği birebir tüm yaşam kalitesini etkilemektedir. Hayatın her alanında dinamik bir müzakereyi yürütmenin ve bu yolla daha da başarılı olmanın yollarını, çatışma önlenmesini, kontrolümüz dışı gelişen her çeşit gizli gündemi tespit ile buna karşı koyabilmeyi öğrenmiş olmak hem özel hayatta hemde iş yaşamında öne çıkalmasını sağlar. Başarılı liderler ve satış uzmanları etkili müzakereciler olmalıdır. Bu, nitelikli sorgulama ve bilgi toplama gerektirir. Müzakerelerde karşılaşılan yaygın bir hata, çözüm sunmadan önce diğer tarafların isteklerinin, ihtiyaçlarının ve nedenlerinin kapsamlı bir şekilde öğrenilmemesidir. Kanıtlanmış müzakere sürecinin uygulanması, insanların nereye gideceğini ve başarıyı nasıl planlayacaklarını bilmelerine yardımcı olur. Müzakere becerisi gelişmiş çalışan ve yöneticiler şirketlere rekabet avantajı sağlar.

Bilişsel Esneklik

İş dünyasında şu günlerde bilişsel esneklik kabiliyetinin, bir yöneticinin sahip olması gereken özellikler arasında ilk sıralarda olduğunu düşünenler hiç de az değil. Yöneticilerin çoğuysa bilişsel esnekliğe sahip olmanın kişisel faydalarını bilirken bunun takımları için önemini bazen kavrayamıyorlar. Bilişsel esneklik, bireyin yaşadığı durumlar karşısında;

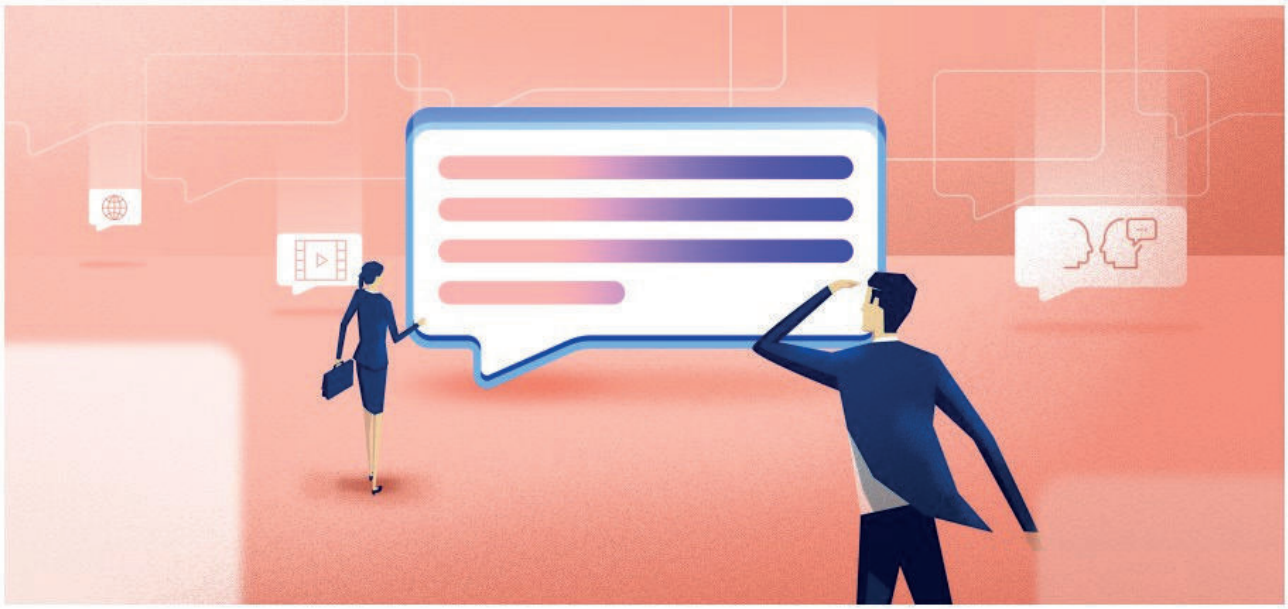
a) alternatif yolların ve seçeneklerin farkında olması,

b) durumlara uyum sağlamada esnek olabilmesi,

c) esnek olabildiği durumlarda kendisini yetkin hissetmesi olarak tanımlanmaktadır. Kaosun çalkantılı günleri yaşadığımız günlerde bilişsel esneklik ön plana çıkar.

Sonuç olarak yukarda anlattığımız beceriler ve diğerleri çalışanların günümüzde sahip olması gerekli becerilerdir. İnsan Kaynakları departmanı olarak sizlere eğitim programlarımızla koçluk ve mentörlük çalışmalarımızla bu yetkinlikleri kazandırmaya çalışacağız.





İç İletişim Metotlarıyla Çalışan Bağlılığını Artırmak

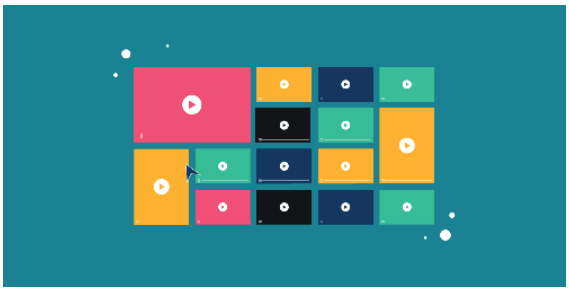
İş sürecinizde önemli bir değişikliğe gittiniz ve çalışanlarınıza bu yeni süreci açıklayan bir e-posta gönderdiniz. Bir hafta sonraki toplantıda, çok az kişinin e-postanızı okuyup konuyu kavramış olduğunu fark ettiniz. Böyle bir durumda, sorun nereden kaynaklanıyor olabilir? Şirket e-postalarını okumayacak kadar düşük çalışan bağlılığından mı, yoksa çalışanlarla iletişimde yanlış yöntemi kullanıyor oluşunuzdan mı? Acaba iç iletişim yöntemlerini, çalışan bağlılığını ve çalışanların şirketteki değişikliklere olan farkındalığını artırmak için kullanmak mümkün olabilir mi?

Josh Bersin, çalışan bağlılığının yöneticilerin akıllarını kurcalayan en büyük konu haline geldiğini, bunun da bizi yeni yöneticilik modeline yönlendirdiğini söylüyor. Gallup'a göre, iş bağlılığı yüksek olan çalışanlar, çalışmaya hevesli ve iş ortamlarını seven kişilerden oluşuyor. Daha da ilginci, yöneticilerin yeteneklerini kullanarak çalışan bağlılığını ikiye katlayan şirketlerin kazançları, rakiplerine kıyasla ortalama %147 artıyor. Benzer bir şekilde, Aberdeen Group'un yaptığı bir araştırmaya göre, çalışan bağlılığı yüksek şirketlerin, müşteri sadakati oranında %233'lük, yıllık gelir artışı oranındaysa %26'lık bir yükselme oluyor. Çalışan bağlılığı birçok açıdan şirketlerin başarısı için hayati önem taşıyor. Peki, etkili iletişimin çalışan bağlılığına etkileri neler olabilir?

Yüz Yüze İletişim

Günümüzde uzmanların kullanabileceği birçok araç olmasına rağmen, yüz yüze iletişim, iç iletişim uzmanlarının hâlâ en çok tercih ettikleri iletişim şekli. Gerçek iletişimin dijital iletişim şekillerine kıyasla büyük üstünlüğü olduğu tartışılmaz bir gerçek. Yüz yüze iletişim, çalışanlarınızla sağlıklı bir ilişki kurmanız için büyük önem taşısa da, zaman ve mekan yönetimi konusunda büyük zorluklar çıkaran bir yöntem. İletişim kurmak istediğiniz tüm çalışanlarınızla aynı anda aynı yerde olmanızı gerektiriyor. Yeni bir program ya da platformun anlatılması gerektiğinde, gerekli bilgileri en açık ve olumlu

şekilde iletebilmek için üstün bir performans sergilemek gerekiyor. İş geliştirmeden değişim yönetimine, iletilmesi gereken çok fazla bilgi olduğunu ve bunun ne kadar zor olduğunu biliyoruz. Bir Vibons videosu üzerinde çalışırken, Ford İK yöneticilerinden birisi, konuyla ilgili deneyimlerini paylaşıyor: Yüz yüze iletişimde aktarılmak istenilen mesajın sabit kalıp kalmayacağından hiçbir zaman emin olamayız. Çünkü aynı konuyu anlatan insanlar, farklı şeyler söyleyebilirler ya da bire bir aynı şeyi söylüyor olsalar bile, iletilmek istenen mesaj, farklı kitleler tarafından değişik biçimlerde algılanabilir. Intranet, E-posta, Basılı Bültenler ve Diğerleri Bir Melcrum araştırması, yüz yüze iletişimle beraber e-posta ve intranetin en çok kullanılan iletişim kanalları olduğunu söylüyor [6]. Ancak çalışanlarınızın ne kadar meşgul olduklarını biliyorsunuz. Kimsenin içi karmaşık bilgilerle dolu intranet sitelerini okuyacak ya da kendilerini ilgilendirebilecek, metin tabanlı şirket e-postalarını ayıklayacak zamanı yok. Bu da maalesef bazı önemli bilgilerin, ulaşması gereken kişilere hiç ulaşamaması anlamına geliyor.



Melcrum'un araştırmadan çıkardığı bir diğer sonuç ise, basılı bültenlerin hâlâ kullanıldığı, ama popülaritesinin diğer iletişim kanalları arasında giderek düştüğü. Akıllıca ve dikkat çekici bir şekilde tasarlandığında, basılı bültenlerle kişisel bir iletişim kurmak mümkün, ama yine de günümüzün dijital dünyası için bu yöntem biraz çağ dışı kalıyor. Diğer bir yandan video, internet yayınları, bloglar ve sosyal ağlar, iç iletişim uzmanlarının en çok kullanmayı düşündükleri iletişim kanalları arasında. Videolar, özellikle animasyon videolar, konu büyük ölçekli bilgi aktarımı olduğunda elimizdeki en değerli iletişim araçlarından ve videolara talep



de oldukça yüksek. Bu nedenle animasyon videoları daha ayrıntılı incelemek gerekiyor. Jack Koumi, videoların işe yarar üç değerini şöyle sıralıyor: Algısal, deneyimsel ve besleyici.

- Algısal değer, öğrenmeyi desteklemek için kullanılan görsel stratejileri içeriyor; iş süreçlerini hareketli grafikler yardımıyla açıklamak gibi.
- Deneyimsel değer, gerçek hayatta karşılaşamayacağınız bir şeyle videoda karşılaşmanız gibi durumları kapsıyor.
- Besleyici değer ise videonun izleyicisiyle bağ kurma ve motive etme gücüne karşılık geliyor.

Video, sadece çalışanların tercih ettikleri bir mecra değil. Yöneticiler de video içerikleri tercih ediyorlar. Konuyla ilgili bir araştırmaya katılan yöneticilerin %75'i haftada en az bir kez iş ile alakalı video izlediklerini, %59'u ise aynı konuda hem yazılı hem video içerik varsa, videoyu tercih ettiklerini söylediler. Forbes dergisi, videoların yöneticileri harekete geçirmede daha etkili olduğunu söylüyor.



Ne Kadar Güvendesiniz?

Son günlerde e-posta kutunuza düşen virüs veya zararlı linkler içirebilecek gönderiler konusunda daha dikkatli olmanızı şirketimizin ve şahsi bilgilerinizin güvenliği açısından önemsiyoruz. Çalışmış olduğunuz konularla ilgili gibi gözüken, fatura ödemesi, teklif gibi konulardan bahseden e-postaları dikkatli bir şekilde değerlendirmenizi tavsiye ediyoruz. Özellikle pdf-rar-zip-doc uzantılı dosya ekleri barındıran e-postaları emin olmadığınız sürece açmamanızı bekliyoruz. E-posta içinde verilen link (url) lerin gittiği adresten emin değilseniz lütfen tıklamayınız. Şirket ve şahsi bilgi güvenliğiniz açısından, şirket e-posta adresinizi şahsi işlemleriniz için kullanmamanızı rica ederiz.



Bilgi Sistemleri Operasyon Grubu
Kullanıcı Yardım Masası -1911
bidestek@kipas.comm.tr



İŞ HAYATININ YAZILI OLMAYAN KURALLARI

İstediğimiz iş için etkili bir özgeçmiş yarattık kendimize ve olmak istediğimiz o koltuğa oturduk. Şimdi hiçbir yerde yazmayan sadece deneyimleyerek öğrenebileceğimiz ve iş hayatının mihenk taşlarını oluşturan küçük ama bir o kadar bilinmesi gereken anektotları gelin birlikte görelim. İş görüşmesini yaparken ya da yeni işe girdiğinde elbette ki görev tanımları, iş akışı gibi bilgileri alırız. Ancak çalışan herkesin bildiği ama sana asla söylemeyeceği küçük ama etkili bazı noktalar vardır. Bu noktalara dikkat ettiğinizde iş hayatında öne çıkıp ideal çalışan olabilirsiniz.

Giyimine Dikkat Etmelisin

Bu başlık her ne kadar sivil giyinen ofis çalışanlarını ilgilendiriyor gibi görünse de iş üniformanız var ise bile orda da en önemlisi temiz, bakımlı, işe uygun giyinmek olacaktır. Unutmayın ki giyiminiz sizi yansıtan en büyük aynadır. İlk tanıştığınız birinin sizin hakkınızda karar verme süresinin 4 saniye olduğunu düşündüğümüzde ilk izlenim aslında tek izlenimdir. Bu yüzden kılık kıyafetinizi dikkat edin.

Düzenli Olmalısın

Düzenli bir masa ve ofis kullanımı birlikte çalıştığınız arkadaşlarınız için önemli bir detay olacaktır. Yoksa arkanızdan olur olmadık şeyler işitmek kaçınılmaz. Ayrıca düzenli bir ortam daima daha verimli bir çalışma yaratacaktır.

Zamanında İşte Ol

Zamanında işte olmak basit ama çok önemli bir noktadır. İşe geç gelen bir personel hem işvereni hem de iş arkadaşları tarafından hoş karşılanmaz. Bir de saati dolar dolmaz masasından fırlayan bir çalışan da antipatik görünebilir.

Kapıyı Çal

Astın ya da üstün kim olursa olsun odasından içeri girerken kapıyı çal. Kapı çalmak bir saygıdır, adab-ı muaşerettir.

Dedikodu Yapma

İşte dedikodu yapanlar sevilmez. Muhakkak o konuştuğun başkasının kulağına gider ve çıkmaz bir girdaba girersin.

Çekingen Olma

İş hayatı zorludur ve kırılgan olanları ezer. Güçlü duranı her zaman yükseltir. O yüzden güçlü durun, kendinize güvenin ve her şeyin üstesinden gelebileceğinizi gösterin.

İş Hayatında Nasıl Başarılı Olurum?

İş hayatında başarılı olmak için pek çok yöntem vardır. Bunlardan en etkili olanlarından biri de hiç şüphesiz kendinizi eğitmektir. Kişisel Gelişim ile ilgili eğitimler almak işinize yarayabilir.

En Az Bir Yıl Çalışman Gerekiyor

İş hayatında yazılı olmayan ancak sıklıkla duyulan bir diğer kuralı da çalıştığınız şirkette en az bir yıl çalışmanız gerektiği ile ilgilidir. Örneğin, birkaç ay önce yeni bir işe başladınız, ancak yaptığınız işten memnun değilseniz ve ayrılmak istiyorsunuz. Pek çok kişi bu tür bir durumda işinizden ayrılmanızın sizin aleyhinize sonuçlanacağını ve bu durumun CV'nize kötü yansıyacağı yorumunu yapar. Çünkü işverenler sürekli olarak iş değişikliği yapan kişilerle değil, kurumlarına bağlı olan çalışanlarla bir arada olmayı ister. Ancak işinizden mutlu değilseniz, hem kötü bir imaj çizmemek hem de işinizden memnun olmak istiyorsanız, öncelikle iş değişikliği yapmak yerine görev değişikliği yapmayı, yahut farklı ve yeni sorumluluklar almayı düşünebilirsiniz. Şirketinizdeki farklı bir alanda çalışarak ya da yeni bir alanda sorumluluklar edinerek kariyerinizi bulunduğunuz noktadan farklı bir noktaya taşıyabilir ve kendinizi yeni bir alanda daha geliştirebilirsiniz.

Ne Seviyorsan Onu Yap

Uzun süredir iş arıyorsunuz ancak hem gönlünüze hem de bütçenize uyan bir iş bulamıyorsunuz. Birçok kişi "Ne istiyorsan, ne seviyorsan onu yap" tavsiyesinde bulunuyor ancak artık para kazanmanız da gerekiyor. Peki, bu durumda ne yapmanız gerekiyor? İnsanlar, "Ne seviyorsan onu yap" sözünü söylerken aslında hayatınızı devam ettirmek için yapmaktan mutlu olduğunuz bir işle uğraşmanızın işinizden daha çok zevk almanızı sağlayacağını düşünerek bu sözü söylüyor. Ancak planlar ve istekler her zaman umulduğu gibi olmayabiliyor. Bu nedenle daha çok üzülmek ya da daha fazla vakit kaybetmek yerine, yaptığınız işin sadece iş olduğunu düşünebilir ve işinizi, hayatınızı desteklemek için var olan bir araç olarak görebilirsiniz. İş dışındaki zamanlarınızda da yapmaktan hoşlandığınız ya da sevdiğiniz şeylere vakit ayırabilirsiniz.





Kipaş Mensucat İşletmemizden Çevreci Yatırım
Kipaş Mensucat İşletmesi A.Ş olarak 2005 yılında o günün yasal mevzuat şartlarına ve atık su özelliklerine göre dizayn edilerek 10.000 m3/gün kapasite ile devreye alınan Biyolojik Atık Su Arıtma Tesisleri günümüzde yasal şartları sağlamasına rağmen verimsiz kaldığından 2019 yılında Yönetim Kurulu Başkanımız Sn. M.Hanefi ÖKSÜZ tarafından modernizasyon kapsamında yenilenmesine karar verilmiştir. Bu kapsamda en modern tesisi projelendirilirken konvansiyonel metodları kullanarak sürdürülebilir bir tesis olmasına dikkat edilmiştir. Hedef değerler ise Global Atık Su limit değerlerine göre dizayn edilmiştir. (ZDHC Wastewater Guidelines Version 1.1) 20 Ağustos 2019 yılında yüklenici firmaya ihale edilerek daha verimli, daha çevreci, daha modern bir tesis olmasını sağlamak adına süreç başlatılmıştır. Bu projemizde ve diğer çevresel sürdürülebilirlik projelerimizde dikkat ettiğimiz en önemli konu, Kipaş Holding Yönetim Kurulunun Dünyaya yayınladığı Yönetim Sistemi Politikası ve Sürdürülebilirlik Politikasına uygun olarak, doğaya zarar vermeden en az kaynak tüketimini esas alarak, karbon ayak izimizi, su ayak izimizi minimum seviyeye düşürecek projeler üretmek ana hedefimiz olmuştur. Su kaynaklarının giderek azaldığı Dünya da tekstil sektörü su kullanımının en fazla olduğu sektörlerden biridir. Bu kapsamda bizde Kipaş Holding Tekstil grubu olarak üretimde kullanılan enerjiyi, kimyasalı ve suyu minimum seviyeye düşürerek tekstil proseslerini araştırmak ve geliştirmek üzere bölgemizin ilk AR-GE bölümünü de kurarak birçok yenilikçi çevreci projeler ürettik. Su tüketiminin azaltılması geri kazanım, geri



dönüşüm ile ilgili işletmelerimizde bir çok lokal projeler hayata geçmiştir ve su tüketimimiz azalmış dolayısıyla atık su miktarı da azalmıştır. Bir sonraki aşama ise atık suyun %100 geri kazanımı yani Sıfır Deşarj olacaktır.Atık suyun geri kazanımı teknik olarak mümkün olmakla beraber tekstil atık suyunun tuzlu olup iletkenlik değerinin fazla olması arıtım maliyetlerini artırmaktadır. Bu konuda Reverse Osmoz metodu kullanılmakla beraber bu membranlar ithaldir. Maliyet dışa bağımlılıktan ve enerji maliyetinden dolayı fazladır. Bu yüzden ilk etapta suyu azaltmak, atık suyu doğaya verirken en az zarar verecek değere getirmek sürdürülebilirlik hedefimizin ilk aşamasıdır. Bu aşamadan sonra en kısa zamanda tüm atık suyu arıtarak, suyu geri kazanmak Sıfır Atık Su Deşarjı (Zero Liquid Discharge) ile de hedefimizi yakalamak olacaktır. Bu hedefe adım adım giderken bu gerçekleştirdiğimiz atık su arıtma tesisi modernizasyon projesi yatırımı ile en önemli aşamayı geçmiş olmaktayız. Şuan tesisten çıkan atık su değerleri Çevre ve Şehircilik Bakanlığı limitlerinin yaklaşık 2 katı aşağısındadır. Kipaş Holding olarak gelecek kuşaklara karşı sorumluluğumuzun farkında olup üretimin her aşamasında bu bilinçle üzerimize düşen tüm yükümlülükleri eksiksiz yerine getirerek çevremizi ve doğamızı korumaya devam edeceğiz. Tüm ortak paydaşlarımızın ve vatandaşlarımızın nazik bilgilerine sunarız.





Verimlilik Düşmanı Devamsızlık Sorunu Nasıl Çözülür?

Devamsızlık, en genel anlamda çalışanın planlanmış iş süresi içinde işinin başında olmaması olarak tanımlanabilir. Gecikmeler de devamsızlık oranlarından ayrı bir yerde tutulsa da genel olarak kişinin çalışma saati olarak belirlenmiş zaman diliminde işe başlamaması olarak gelişen bir devamsızlık türü olarak karşımıza çıkıyor. Bugün birçok profesyonel, gecikme ve devamsızlıkları işten ayrılma ile sonuçlanan "işten uzaklaşma" sürecinin bir parçası olarak görüyor.

Şirketler işe gelmeme sorunu ile nasıl başa çıkılabilir? Fazla izinlerden kaynaklanan maliyetler nasıl en aza indirilebilir? Birçok organizasyon "mazeretli" ve "mazeretsiz" devamsızlığı birbirinden ayırırken, raporlarda sadece mazeretsiz devamsızlığı veri olarak kabul ediyorlar. Bu aslında kimi zaman yanlış yönlendirici bir bilgi olabilir. Çünkü mazereti olsun veya olmasın devamsızlık; devamsızlıktır.
Bu yüzden organizasyonlar devamsızlık ile neyi kastettiklerini ve kabul edilebilir devamsızlık oranlarının ne olduğunu açıkça belirlemelidirler. Organizasyonel politikalar ve yararlar çalışanlara organizasyon açısından neyin kabul edilebilir olduğunu açıkça göstereceği için çalışanlar da bu limitleri birer norm olarak kullanacaklarıdır. Devamsızlık günümüzde en fazla mevsimlere bağlı olarak değişiklik gösteriyor. Bunun yanı sıra günlük örnekler de (özellikle Pazartesi günleri) en fazla rastlananlar arasında yer alıyor. Devamsızlık, özellikle bazı iş gruplarında veya vardiyalarda devamsızlık yapan kişinin yerine işi üstlenecek kişiler açısından diğerlerine oranla çok daha kritik önem taşıyabiliyor. Devamsızlık oranları birçok farklı yolla hesaplanabilir. Bu yollar çalışanların bölüm, departman, vardiya, mevki, çalışan tipi, sendikalı olma/olmama durumu, iş ailesi gibi alt grupların ayrılması esasına göre oluşturulabilir. Bununla beraber hesaplamalar haftalık, aylık, üç aylık, mevsimlik, yarı yıllık veya yıllık olarak yapılabilir.

Devamsızlık probleminin özüne inmek gerekirse ilk önce uzun dönemli devamsızlıklar ile kısa dönemli devamsızlıklar arasında bir ayrım yapmak en doğrusu olacaktır. Çünkü yılda beş kez üçer günlük devamsızlık yapan bir çalışan ile yılda on beş kez birer günlük devamsızlık yapan bir çalışanın sorunları hiç kuşkusuz birbirinden farklıdır. Bu yüzden devamsızlık oranları hesaplanırken devamsızlık politikalarının ve kontrol mekanizmasının geliştirilmesinde oldukça fayda var. Devamsızlık oranları, ne yazık ki, öykünün sadece bir bölümünü anlatıyor.

Yukarıda belirttiğimiz oranların yanı sıra bir organizasyon, devamsızlığın sebep olduğu maliyetleri de hesaplamak durumundadır. Çünkü devamsızlık nedeniyle ortaya çıkan maliyetler çoğu zaman göz ardı edilemeyecek kadar büyük olabiliyor. Bunlardan birkaçını sıralamak gerekirse: Maaş ve ücretlerde kayıp (hastalık izinleri için yapılan ödemelerde); sosyal yardım ödemeleri; geçici yardımlar için prim ödemeleri; mesai ödemeleri; şeflere devamsızlıktan kaynaklanan sorunlara harcadıkları zaman için yapılan ödemeler; kalite ve nicelik anlamında standartların altında üretim ve artan araştırma maliyetleri…
Devamsızlığın standart maliyetlerinin yanı sıra, organizasyonlar mutlaka kendi sektör veya işlerinin özelliğinden kaynaklanan bazı özel maliyetlere de maruz kalacaklarıdır.

Bugün yapılan uygulamaların çok büyük bir bölümü bu hedeflere ulaşmak üzere tesis edilir. Mevcut verilerin değerlendirilmesi ile devamsızlığın organizasyon için bir problem özelliği teşkil edip etmediği bilgisine kolaylıkla ulaşılabilir. Organizasyonel verilerin tarihi bir sıralaması devamsızlık probleminin geçen zaman içinde artış eğilimi gösterip göstermediği konusunda oldukça aydınlatıcı olacaktır. Verilerin ayrıntılı bir biçimde dökümü, coğrafi konum, departman veya bölüm gibi spesifik sorun bölgelerinin de belirlenmesine yardımcı olacaktır.
Problem tanımlandıktan sonra, diğer araştırmalar yüksek devamsızlığın ana sebebini belirlemek üzerine odaklanmalıdır. Etik ve davranışsal araştırmalar ile işten ayrılma görüşmelerinden elde edilen bilgilerin birleştirilmesi yüksek devamsızlık oranına sebep olan temel sebeplerin belirlenmesi konusunda oldukça faydalı olacaktır. Elde edilen bu veriler aynı zamanda çalışan tarafından sıkıcı bulunan işler, stresli meslekler, çalışma şartları liderlik tarzlarının denetlenmesi yada güvensiz iş ortamları gibi temel devamsızlık nedenlerini açıkça gözler önüne serecektir.
Bugün yapılan uygulamaların çok büyük bir bölümü bu hedeflere ulaşmak üzere tesis edilir. Mevcut verilerin değerlendirilmesi ile devamsızlığın organizasyon için bir problem özelliği teşkil edip etmediği bilgisine kolaylıkla ulaşılabilir.



Yeni Normaleşmede Çocuklu Ailelere 7 Tatil Kuralı

Koronavirüs (Covid-19) pandemisinin ülkemizde kontrol altına alınmasıyla beraber yeni normalleşme dönemi başlayınca, aile olarak bu bunaltıcı tablodan çıkmak için tatil planları yapmaya başladık bile. Her ne kadar virüs çocuklarda erişkinlere göre daha seyrek görülüp daha hafif seyretse de, çocuklarımızla nasıl bir tatil planı yapmamız gerektiği hemen hepimizin zihnini kurcalıyor bugünlerde.
Hem aile büyüklerinde hem çocuklarda Koronavirüsle ilgili yaşanan kaygının kronikleşmemesi ve ruhsal hastalıklara dönüşmemesi için artık korkmamalı, sadece önerilen tedbirlere harfiyen uymalı ve hayatımıza devam etmeliyiz. Bu yaz tatilini ailece psikolojimizi düzeltmek için fırsat olarak kullanabiliriz. Ancak kontrollü sosyal hayatta ikinci bir dalgadan olabildiğince korunmak için tatilde de dikkat etmemiz gereken bazı kurallar var.

Sakin Yerleri Tercih Edin

Bu yıl tatilde en fazla dikkat etmemiz gereken konu sosyal mesafeyi korumak olmalı. Dolayısıyla çocuğunuzla yapacağınız tatil için kalabalık yerler yerine, daha az insanın olabileceği sakin mekânları tercih etmenizde fayda var. Eğer denize girebileceğiniz bir tatil yöresine gidecekseniz, mümkünse mavi bayraklı veya sahilinin temizliğinden emin olduğunuz yerleri seçin. Tatilinizi bir işletmede geçirecekseniz, rezervasyon yaptırmadan önce konaklayacağınız yerin bebek/çocuk dostu olup olmadığını sormayı ihmal etmeyin.

Kendi Aracınızla Gidin

Tatilinize uçak ve otobüs gibi toplu taşıma araçları yerine kendinize ait aracınızla gitmeniz virüsün bulaşma riskini düşürüyor. "Uzun yolculuklarda sürücünün sürekli maskeyle solumasının sıcak havalarda baygınlıklara sebep olabileceğini unutmamak gerekiyor" "Araçta yine sadece kendi aileniz varsa, tıpkı evinizde klima kullanmanızın sakıncası olmadığı gibi, araç kliması çalıştırmanızda da herhangi bir sakınca yok. Ancak havanın sadece doğrudan bebeklere veya çocuklara gelmemesine dikkat edin"

Havuz Yerine Denizi Tercih Edin

Söz konusu yaz tatili olunca en sevilen aktivitelerden biri de yüzmek oluyor. "Virüs vücuttan dışkı yoluyla birkaç hafta atılmaya devam ediyor. Dışkının bulaşıcılığı konusunda henüz net kanıtlar olmasa da, ortak kullanılan havuzlar yerine denizi tercih etmeniz daha güvenli olacaktır" "Klorlamanın virüsü inaktif hale getirdiği ve bu nedenle havuzların da güvenli olduğunu yönelik bazı görüşler olsa da, o oranda klorun bebek ve çocuklar için çok da faydalı olmadığını söyleyebiliriz"



El Yıkamaya Devam

Özellikle el yıkamanın tüm hastalıklara karşı en koruyucu önlem olduğunu unutmayıp tatilde de bu alışkanlığı sürdürmemiz gerekiyor. Dolayısıyla çocuğunuzun; araçtan indikten sonra, tuvalete girerken ve çıktıktan sonra, yemeklerden önce ve sonrasında, havuz, deniz ve oyun parkında ortak kullanım malzemelerine temas etmesinin ardından ellerini mutlaka doğru teknikle 20 saniye boyunca yıkamasını sağlayın.

2 Yaşın Altındaysa Maske Takmak Çok Riskli

Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Uzmanı Dr. Elif Köşeli Şahin çocuklara yönelik önemli bir noktanın daha altını çiziyor: "Özellikle 2 yaş altındaki çocuklarda maske takmak çok riskli. Çünkü solunum fizyolojilerinin farklı olması nedeniyle bu yaş grubunda maske takılması boğulma gibi son derece tehlikeli sonuçlara yol açabiliyor"

Birlikte Spor Yapın

Koronavirüs (Covid-19) pandemisi nedeniyle son aylarda tüm aile bireyleri fazlaca hareketsiz kaldık. Hareketsiz yaşam bağışıklık sistemini en çok zayıflatan etmenlerin başında yer aldığı için yaz tatilinde çocuğunuzla birlikte düzenli spor yapmaya (bisiklet, yüzme, yürüyüş ve çocuğunuzla yapabileceğiniz diğer tüm sportif aktiviteler) ayrıca zaman ayırmanız da çok önemli.

Kırmızı ve Mor Meyveler Çok Önemli

"Tatilde de öğün atlamayın, tek tip beslemeden kaçının, öğünlerde tüm besin gruplarını dengeli olarak hazırlayın. Pandemi sürecinde çocuğunuzun da hareketsiz kaldığını göz önünde bulundurarak fazla hamur işi ve fastfood tüketiminden de uzak durun" Antioksidan ve bağışıklık sistemini güçlendirici etkileri nedeniyle, yaz aylarında kolayca bulunabilen böğürtlen, karadut, kiraz, çilek, üzüm ve erik gibi kırmızı ile mor renkli mevsim meyvelerine çocuğunuzun günlük beslenmesinde mutlaka yer vermeniz gerekmektedir.

SUGELECEĞİMİZDİR

Yeryüzündeki su kaynakları sınırlı olmasına rağmen canlıların suya olan ihtiyaçları sınırsızdır. Su aslında birçok şey demek: hayati bir ihtiyaç, bir yuva, yerel ve küresel bir kaynak, bir ulaşım koridoru ve iklim düzenleyicisi. Ayrıca yeryüzünün %71'i suyla kaplıdır fakat bu suyun %97'si deniz ve okyanuslardaki tuzlu sulardır. Bu durumda, dünya üzerindeki suların sadece %3'ü tatlı sudur ki bunun da neredeyse üçte ikisi dağ buzulları ve kutup buzu biçimindedir. Özetle, yeryüzündeki sudan bizim payımıza sadece %1'lik bir kısım düşüyor. Bu suyun ise sadece binde biri kadarı erişilebilir ve kullanılabilir durumda. Dünya üzerindeki yaşam suda başladı, bu yüzden gezegenimizde yaşayan tüm canlıların suya muhtaç olması şaşırtıcı değil.

Ayrıca, geçtiğimiz iki yüzyılda, doğaya salınan birçok kirleticinin son durağı ve yeni keşfedilen zengin minerallerinden istifade edilen bir kaynak haline geldi. Temiz su ve sağlıklı okyanus ve nehirlerden faydalanmaya devam edebilmek için suyu kullanma ve işleme şeklimizde köklü değişikliklere gitmek zorundayız.

Son zamanlarda artan bilinçsizce su tüketimi dünyamızı kuraklığa doğru götürürken gelecek nesillere çölleşmiş bir hayat bırakma tehlikesiyle karşı karşıyayız. Doğal kaynakların korunması ve sürdürülebilir bir dünya için bizde stratejilerimizi belirledik. Kipaş Tekstil olarak son 3 yılda belirlemiş olduğumuz sürdürülebilirlik stratejimiz ile su tüketimini azalmak amacıyla susuz kumaş üretimi ve su geri kazanımı gibi konulara odaklandık. Yapmış olduğumuz projelerle üretimimizde metre başına su tüketimini 70 litreden 54 litreye kadar indirdik. Üretim aşamalarımızda doğal kaynaklarımızı optimum kullanarak gelecek nesillerin ihtiyaçlarına kulak veriyoruz. Ürettiğimiz ürünlerle de insanları suyu bilinçli kullanmaya teşvik ediyoruz.

Üretim aşamalarımızda doğayı düşünüyoruz ve dünyamıza sahip çıkıyoruz.



Sustainability



Ofis Çalışanlarının Sağlığı İçin Öneriler

Sürekli masa başında oturarak çalışanların gün geçtikçe hareketsizleşmesi sağlığında olumsuz etkiler barındırır. Bunun yanı sıra beslenme alışkanlıkları ve oturuş şekilleri de sağlık sorunları ile karşılaşma riskini oldukça arttırmaktadır. Açma, poğaça, simit gibi yağlı yiyecekleri tüketmek yerine evinizde hazırlayacağınız tahıl ekmeğinden sandviç ya da tost daha faydalı olacaktır. Diğer önemli husus gün içinde tükettiğimiz çay, kahve ve su miktarıdır. Kahvenizi süt tozu yerine doğal süt ile çayınızı da açık şekilde tüketmeniz önemlidir. Gün içinde sıkça bitki çayı, ayran gibi içecekler tüketmek uykunuzu getireceğinden performansınızı da düşürür. Asitli içecekler mide sağlığınız için tüketilmemesi gereken içeceklerdir. Meyve suları ise içerisinde fazla miktarda şeker barındırdığından kilo almanıza neden olur. Ara öğünlerin atlanması da daha fazla acıkmaya sebep olacak ve buda kilo artışına neden olacaktır. Bunu engellemenin en güzel yolu ise çekmecelerinizde kuru ve yaş meyve bulundurmanızdır. Spora gidemiyor olsanız da en azından yürümeye daha fazla zaman ayırmanız faydalı olacaktır. İneceğiniz duraktan daha erken inerek eve yürümek, asansör yerine merdiven kullanmak bu çözümlerden bazılarıdır.

Ofiste Omuzlarınızı Geri Alıp Dik Oturun

Özellikle uzun süre öne eğik çalışan kişilerin; hem kendilerini hem de kürek kemiklerini daha dik konumda tutmaları şart. Kürek kemiğinin öne doğru tutulması çevreleyen kasların uyumunu bozarak ağrıya neden oluyor. Dahası bu kasların uyumsuz çalışması uzun dönemde omuzda kas yırtığına yol açabiliyor. Omuzda kas yırtığı ise kendini gece ağrısı ve hareket kaybı ile gösteriyor. Bu nedenle kendi kendinize dik durmaya çalışın, dik durmayı tercih edin.

Hijyene Önem Verin

Hijyene önem verin ve bulunduğunuz mekânı sık sık havalandırın. Islak mendil ile düzenli olarak masanızı, klavye ve mouse gibi elinizin değdiği ekipmanları temizleyin, ellerinizi yıkayın.

Bilgisayar Ekranınızı Göz Hizanızda Tutun

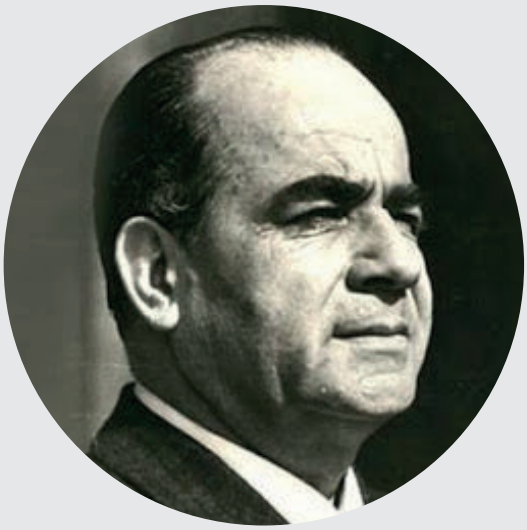
Bilgisayar ekranınızı göz hizanızda, klavyenizi kollarınız rahat pozisyonda olacak şekilde gövdenize yakın tutun. Klavyeye doğru uzanarak omuzlarınızı öne doğru açılandırmaktan kaçının. Klavye ve farenin kol eklemlerinizi bükük tutmayı engelleyecek mesafede olmasına özen gösterin.

İletişim Araçlarını Gereksiz Kullanmayın

Cep telefonunun amacı dışında ve aşırı kullanımı, iletişim için yazılı mesaj kanallarının tercih edilmesi, özellikle el ve ön kol bölgesi eklem ve kaslarda kronik ağrıya yol açıyor; bir anlamda onların kullanım ömrünü tüketiyor.

Sağlığınıza Dikkat Edin

Yedikleriniz ve içtikleriniz sağlığınızla yakından ilgilidir. Abur cuburlar tüketmek yerine kuruyemişler ve yaş meyveleri yemelisiniz. Çok çay kahve yerine su ve bitki çayı içmelisiniz. Uzun saatler oturduğunuz için yemek olarak da kızartmalar, hamur işleri gibi yiyecekleri tüketmemelisiniz.



Faruk Nafiz Çamlıbel

Faruk Nafiz önce trenle Ulukışla'ya gelir. Buradan da at arabasıyla Kayseri'ye geçer. Ve ''Han Duvarları'' şiiri buradan, Ulukışla'dan başlar. Ve şiir Faruk Nafiz Çamlıbel'in Ulukışla'dan Kayseri'ye at arabası ile yaptığı üç günlük yolculuğu anlatır. Şiiri bu kadar etkileyici kılan şairin şiirde kullandığı kelimeler ve duygudur. Şiir için edebiyatçılar; ''duygudan yoksun olmayan düşünce ve düşünceden yoksun olmayan duygu'' derlerdi. İşte bu tanım tam da bu şiir için geçerlidir. Türk edebiyatının kilometre taşlarından birisi olan ''Han Duvarları'' şiiri, aslında şiirin yolculuğa bürünmüş halidir.

HAN DUVARLARI

Yağız atlar kişnedi, meşin kırbaç şakladı,
Bir dakika araba yerinde durakladı.
Neden sonra sarsıldı altımda demir yaylar,
Gözlerimin önünden geçti kervansaraylar...
Gidiyordum, gurbeti gönlümle duya duya,
Ulukışla yolundan Orta Anadolu'ya.
İlk sevgiye benzeyen ilk acı, ilk ayrılık!
Yüreğimin yaktığı ateşle hava ılık,
Gök sarı, toprak sarı, çıplak ağaçlar sarı...
Arkada zincirlenen yüksek Toros Dağları,
Önde uzun bir kışın soldurduğu etekler,
Sonra dönen, dönerken inleyen tekerler...

Ellerim takılırken rüzgârların saçına
Asıldı arabamız bir dağın yamacına.
Her tarafta yükseklik, her tarafta ıssızlık,
Yalnız arabacının dudağında bir ıslık!
Bu ıslıkla uzayan, dönen kıvrılan yollar,
Uykuya varmış gibi görünen yılan yollar
Başını kaldırarak boşluğu dinliyordu.
Gökler bulutlanıyor, rüzgâr serinliyordu.
Serpilmeye başladı bir yağmur ince ince.
Son yokuş noktasından düzlüğe çevrilince

Nihayetsiz bir ova ağarttı benzimizi.
Yollar bir şerit gibi ufka bağladı bizi.
Gurbet beni muttasıl çekiyordu kendine.
Yol, hep yol, daima yol... Bitmiyor düzlük yine.
Ne civarda bir köy var, ne bir evin hayali,
Sonunda ademdir diyor insana yolun hali,
Arasıra geçiyor bir atlı, iki yayan.
Bozuk düzen taşların üstünde tıkırdıyan
Tekerlekler yollara bir şeyler anlatıyor,
Uzun yollar bu sesten silkinerek yatıyor...
Kendimi kaptırarak tekerleğin sesine
Uzanmış kalmışım yaylının şiltesine.

Bir sarsıntı... Uyandım uzun süren uykudan;
Geçiyordu araba yola benzer bir sudan.
Karşıda hisar gibi Niğde yükseliyordu,
Sağ taraftan çıngırak sesleri geliyordu:
Ağır ağır önümden geçti deve kervanı,
Bir kenarda göründü beldenin viran hanı.
Alaca bir karanlık sarmadayken her yeri
Atlarımız çözüldü, girdik handan içeri.
Bir deva bulmak için bağrındaki yaraya
Toplanmıştı garipler şimdi kervansaraya.
Bir noktada birleşmiş vatanın dört bucağı,
Gurbet çeken gönüller kuşatmıştı ocağı.
Bir pırıltı gördü mü gözler hemen dalıyor,
Göğüsler çekilerek nefesler daralıyor.
Şişesi is bağlamış bir lambanın ışığı
Her yüzü çiziyordu bir hüzün kırışığı.
Gitgide birer ayet gibi derinleştiler
Yüzlerdeki çizgiler, gözlerdeki cizgiler...
Yatağımın yanında esmer bir duvar vardı,
Üstünde yazılarla hatlar karışmışlardı;
Fani bir iz bırakmış burda yatmışsa kimler,
Aygın baygın maniler, açık saçık resimler...
Uykuya varmak için bu hazin günde, erken,
Kapanmayan gözlerim duvarlarda gezerken
Birdenbire kıpkızıl birkaç satırla yandı;
Bu dört mısra değil, sanki dört damla kandı.
Ben garip çizgilere uğraşırken başbaşa

Raslamıştım duvarda bir şair arkadaşa;
"On yıl var ayrıyım Kınadağı'ndan
Baba ocağından yar kucağından
Bir çiçek dermeden sevgi bağından
Huduttan hududa atılmışım ben"
Altında da bir tarih: Sekiz mart otuz yedi...
Gözüm imza yerinde başka ad görmedi.
Artık bahtın açıktır, uzun etme, arkadaş!
Ne hudut kaldı bugün, ne askerlik, ne savaş;
Araya gitti diye içlenme baharına,
Huduttan götürdüğün şan yetişir yârına!...

Ertesi gün başladı gün doğmadan yolculuk,
Soğuk bir mart sabahı... Buz tutuyor her soluk.
Ufku tutuşturmadan fecrin ilk alevleri
Arkamızda kalıyor şehrin kenar evleri.
Bulutların ardında gün yanmadan sönüyor,
Höyükler bir dağ gibi uzaktan görünüyor...
Yanımızdan geçiyor ağır ağır kervanlar,
Bir derebeyi gibi kurulmuş eski hanlar.
Biz bu sonsuz yollarda varıyoruz, gitgide,
İki dağ ortasında boğulan bir geçide.
Sıkı bir poyraz beni titretirken içimden
Geçidi atlayınca şaşırdım sevincimden:
Ardımda kalan yerler anlaşırken baharla,
Önümüzdeki arazi örtülü şimdi karla.
Bu geçit sanki yazdan kışı ayırıyordu,
Burada son fırtına son dalı kırıyordu...
Yaylımız tüketirken yolları aynı hızla,
Savrulmaya başladı karlar etrafımızda.
Karlar etrafı beyaz bir karanlığa gömdü;
Kar değil, gökyüzünden yağan beyaz ölümdü...
Gönlümde can verirken köye varmak emeli
Arabacı haykırdı "İşte Araplıbeli!"
Tanrı yardımcı olsun gayrı yolda kalana
Biz menzile vararak atları çektik hana.

Bizden evvel buraya inen üç dört arkadaş
Kurmuştular tutuşan ocağa karşı bağdaş.
Çıtırdayan çalılar dört cana can katıyor,
Kimi haydut, kimi kurt masalı anlatıyor...
Gözlerime çökerken ağır uyku sisleri,
Çiçekliyor duvarı ocağın akisleri.
Bu akisle duvarda çizgiler beliriyor,
Kalbime ateş gibi şu satırlar giriyor;
"Gönlümü çekse de yârin hayali
Aşmaya kudretim yetmez cibali
Yolcuyum bir kuru yaprak misali
Rüzgârın önüne katılmışım ben"
Sabahleyin gökyüzü parlak, ufuk açıktı,
Güneşli bir havada yaylımız yola çıktı...
Bu gurbetten gurbete giden yolun üstünde
Ben üç mevsim değişmiş görüyordum üç günde.
Uzun bir yolculuktan sonra İncesu'daydık,
Bir handa, yorgun argın, tatlı bir uykudaydık.
Gün doğarken bir ölüm rüyasıyla uyandım,
Başucumda gördüğüm şu satırlarla yandım!
"Garibim namıma Kerem diyorlar
Aslı'mı el almış haram diyorlar
Hastayım derdime verem diyorlar
Maraşlı Şeyhoğlu Satılmış'ım ben"
Bir kitabe kokusu duyuluyor yazında,
Korkarım, yaya kaldın bu gurbet çıkmazında.
Ey Maraşlı Şeyhoğlu, evliyalar adağı!
Bahtına lanet olsun aşmadınsa bu dağı!
Az değildir, varmadan senin gibi yurduna,
Post verenler yabanın hayduduna kurduna!..
Arabamız tutarken Erciyes'in yolunu:
"Hancı dedim, bildin mi Maraşlı Şeyhoğlu'nu?"
Gözleri uzun uzun burkuldu kaldı bende,
Dedi:
"Hana sağ indi, ölü çıktı geçende!"
Yaşaran gözlerimde her şey artık değişti,
Bizim garip Şeyhoğlu buradan geçmemişti...
Gönlümü Maraşlı'nın yaktı kara haberi.

Aradan yıllar geçti işte o günden beri
Ne zaman yolda bir han rastlasam irkilirim,
Çünkü sizde gizlenen dertleri ben bilirim.
Ey köyleri hududa bağlayan yaşlı yollar,
Dönmeyen yolculara ağlayan yaslı yollar!
Ey garip çizgilerle dolu han duvarları,
Ey hanların gönlümü sızlatan duvarları!..

Şiirin içinde parça parça Maraşlı Şeyhoğlu Satılmış'ın hüzünlü hikâyesi de koşma şeklinde anlatılır. Faruk Nafiz Çamlıbel 140 beyitli uzun Han Duvarları şiirinde Maraş'lı Şeyh oğlu Satılmış'ın gurbet ve acı dolu hayatından etkilenir. Bu hüznünü olduğu gibi şiirine taşır. Şiire adını veren de ''Han Duvarları''nda ki bu yazılardır.Maraşlı Şeyhoğlu Satılmış, Sarıkamış'tan sağ dönen bir askerdir. Köyüne, anne ve babasına dönmek için yola çıkan, onca yolu geçen ama verem olan Satılmış, bir han odasında Niğde de son nefesini vermiştir.

Hoşgeldin Bebek



Pazarcık Belediyesi ve KÇS KİPAŞ Çimento ortaklaşa yaptıkları sosyal sorumluluk projesi ile , yeni bebek heyecanı yaşayan ailelerin mutluluğunu paylaşmak amacıyla battaniye hediyesi hazırlanmış olup , böylece ebeveynlerin mutluluklarına ortak olmak amaçlanmıştır. KÇS KİPAŞ Çimento olarak bölgemizde yaşayan halkımız ile bir bütün olmak ve halkımızın iyi ve kötü günlerinde yanlarında bulunmak en önemli misyonumuzdur.

KÇS
KİPAŞ ÇİMENTO

YOĞURTLU DÖVME ÇORBASI

Kahramanmaraş yöresel yemekler listemize, meşhur dövme çorbasıyla devam ediyoruz. Özellikle kış aylarında sofralarda yerini alan çeşit çeşit sofralarda, Türkiye'nin her yöresinde çorbalar en başta yerini alıyor. Kahramanmaraş'ta sık sık yapılan çorbaların başında gelen Yoğurtlu dövme çorba, sıcak ya da soğuk içilebildiği için, yaz aylarında da bolca yeniyor.

Yoğurtlu dövme çorbası Tarifi İçin Malzemeler:

- 1,5 su bardağı yoğurt
- 1 su bardağı aşurelik buğday
- 1 su bardağı haşlanmış nohut
- 1 adet yumurta
- 1 yemek kaşığı un
- 6 su bardağı su
- Tuz

Üzeri için:

- 1 yemek kaşığı tereyağı
- 1 tatlı kaşığı kuru nane



Yoğurtlu dövme çorbası tarifi Nasıl yapılır?

Tencereyi ocağa alın ve suyu ekleyip kaynatın.
Ardından buğday ilave edip yumuşayana kadar pişirin.
Buğdaylar yumuşadıktan sonra haşlanmış nohutu ekleyin.
Bir kâsede yoğurt, 1 adet yumurtanın sarısı ve unu karıştırın.
Daha sonra kaynayan sudan 1 kepçe alıp yoğurtlu karışıma ekleyin ve hızlıca karıştırın. Kaynadıktan sonra tuzunu ilave edin ve ocağı kapatın. Tereyağını bir tavada eritin. Üzerine nane ekleyin.
En son naneli tereyağlı karışımı çorbaya ilave edin.
Sıcak servis edin.

Afiyet olsun.



Ali AYDOĞDU / Maren – Muhasebe ve Finans Memuru
Muhasebe ve Finans Memuru olarak görev yapmakta olan Ali AYDOĞDU; '' Ülke ekonomisine ve bölge istihdamına büyük katkı sağladığını düşündüğüm şirketimizde çalışmaktan memnunum. Çok hızlı büyüyen bir şirket olduğu için her geçen gün kendimi bu ortamda daha iyi geliştireceğime eminim. Firmamızın yeniliğe ve teknolojiye kolay ayak uydurması sayesinde ise her geçen gün büyümeye devam ediyoruz. Böyle bir firmada çalışmak kariyer planlamam açısından avantaj. Burada aile ortamı var bir bakıma insanlarla bağ kuruyorsunuz ve bu bağı koparmak o kadar kolay değil çünkü karşılıklı sadakat söz konusu. Doğal olarak böyle bir ortamda çalışmak iş performansınıza yansıyor.'' dedi. Kendisine bizimle birlikte yürüdüğü için teşekkür eder kariyer hayatın da başarılar dileriz.

Candemir YILDIZ / Bilecik Bozüyük – Kutu Üretim Formeni
Bilecik Bozüyük Fabrikamızda Kutu Üretim Formeni olarak görev yapan Candemir YILDIZ; '' Kipaş Kağıt Sanayi İşletmeleri AŞ'nin kurulumundan itibaren Kutu Üretim Operatörü olarak işe başladım. Kısa süre içerisinde başarı ve takdir ile Kutu Üretim Formeni oldum.21 yıldır ambalaj sektöründe azimle çalışmaya devam ediyorum. Kipaş ailesinin bir parçası olmaktan çok mutluyum. Tecrübelerimi yetiştirilmek üzere alınan personellere aktarıp onların ise yapabildiğini görmek, emeğinin karşılığını alabilmek paha biçilemez. Bizim için Kipaş Kağıt Sanayi İşletmeleri teknolojinin ve sistemin tartışmasız en lider adıdır. Amacımız, daha verimli piyasa rekabet gücünü elinde bulundurabilen söz sahibi marka olmaktır. Sektörün öncülerinden olması ve teknolojiyi yakından takip etmesi kariyerim açısından ise önemli bir durum. Birlik ve beraberlik içinde dayanışma gücü ile çok güzel işler başaracağımıza eminim. Düşüncelerime yer verdiğiniz için teşekkür ederim.'' dedi. Kendisine bizimle birlikte yürüdüğü için teşekkür eder kariyer hayatın da başarılar dileriz.





Muazzez DOĞANTEKİN / Kipaş Tekstil – Kalite ve Cımbız Görevlisi
Kipaş Tekstil Mamul Kalite İşletmemizde Kalite ve Cımbız görevlisi olarak görev yapmakta olan Muazzez DOĞANTEKİN; ''Mamul Kalite Kontrol İşletmesinde Kalite ve Cımbız görevlisi olarak 26 yıldır görev almaktayım. 18 yaşında çalışmak için girdiğim Kipaş'ta 26. çalışma yılı içerisindeyim. Çalışma şartlarını beğendiğim kendimi güvende huzurlu hissettiğim bir ortamda görev alıyorum. Kipaş'ın 35.yılını kutladığı ödül töreninde şirketimize vermiş olduğum hizmetlerden dolayı ödüle layık görüldüm. Ben ve benim gibi yirmi yılı aşkın sürede burada çalışan arkadaşlarıma ödüllerin verildiği törende ödül almak bizleri önemli ve değerli hissettirdi. Emeklerimize değer verildiğini, takdir edildiğimizi bir kez daha anlamış olduk. İşimde elimden geldiğince faydalı olmaya çalıştım ve karşılığını da fazlasıyla aldım. Şirketimizin gelişmiş teknoloji kullanımı ve yeniliğe açık olması benim için avantaj. Türkiye'de belirli seviyeye gelmiş ve kendini ispatlamış bir firma. Burada olmak kariyerim için olumlu bir etiket. Düzenli olarak maaşlarımızın ve sigortamızın yatırılıyor olması biz çalışanları mutlu ediyor.''dedi.Kendisine bizimle birlikte yürüdüğün için teşekkür eder kariyer hayatında başarılar dileriz.

MÜJDE TAŞTEKİN / Aydın-Söke - Temizlik Görevlisi
Aydın – Söke Kağıt Fabrikamızda Temizlik Görevlisi olarak görev yapmakta olan Müjde TAŞTEKİN ; ''14.02.2018 tarihinden beri Kipaş gibi büyük bir yerde temizlik görevlisi olarak görev yapmaktayım. Amirlerim maddi ve manevi her konuda ekip arkadaşlarıma ve bana destek olan insanlar. Burada görev alan kişiler güler yüzlü ve yardımsever. Böyle bir ortamda çalışmak işimizi benimsememize ve aidiat duygumuzun oluşmasına sebep oluyor. Emeğimizin karşılığını alıyor olmak sosyal hayatımızda da rahat etmemize sebep oluyor. Bura da çalışan herkes aile gibi. Samimi bir ortam mevcut. Herkes işini layıkıyla yaparak azimle çalışıyor. Ayrıca sabır ve azimle çalışabilmenin yanı sıra karşılıklı sadakat ve güven duygusunun ağır bastığı bir ortamda çalışmaktan ve Kipaş'a hizmet etmekten gurur duyuyorum.'' dedi. Kendisine bizimle birlikte yürüdüğü için teşekkür eder kariyer hayatın da başarılar dileriz.



TAZİYE ve BAŞSAĞLIĞI

- *Elektrik Enerji Müdürlüğünde çalışan Mustafa MARAŞLIOĞLU'nun annesi vefat etmiş olup merhumeye Allah'tan rahmet, yakınlarına sabır ve başsağlığı dileriz.*

- *Yatırım ve Planlama Sorumlusu Mahmut Uygar Gürler'in babası vefat etmiştir. Merhume Allah'tan rahmet, yakınlarına sabır ve başsağlığı dileriz.*

Kipaş Ailesi olarak Allah'tan rahmet geride kalanlara sabır ve başsağlığı dileriz.



ağabey

baba

nine

teyze

dayı

enişte

anne

dede

hala

amca

abla

ELLERİNİZDEN ÖPEMESEK DE

Kucak dolusu sevgilerimizi gönderiyoruz.

KURBAN BAYRAMIMIZ

Mübarek Olsun!

KİPAŞ

www.kipas.com.tr