



Değerli Kar-El Demir Tel Ailesi,

Bu ayki sayımızda Rüzgar Enerjisinin öneminden başlayarak, takım çalışması hakkında bilgiler verecek, geçtiğimiz ay içinde gerçekleştirmiş olduğumuz eğitimlerimizin önemini hep birlikte bir kez daha hatırlayıp ilginç bilgiler ve bulmacalarla öğrenmeye devam edeceğiz.

Kar-El Demir Tel Ailesi olarak 29 Ekim Cumhuriyet Bayramımızı en içten dileklerimizle kutlarız.

Siz değerli çalışanlarımız, her türlü öneri ve eleştirilerinizi bu platform aracılığı ile lütfen bildiriniz.

Elinize geçen bu bülten, Kar—El Demir Tel Ailesinin hem daha çok şey paylaşması hem de işimize yarayacak bilgilendirmeleri tek bir noktada toplamak amacıyla hazırlanmıştır.

**CUMHURİYET; FİKREN, İLMEN, BEDENEN KUVVETLİ VE
YÜKSEK SEVİYELİ MUHAFIZLAR İSTER.**

M. KEMAL ATATÜRK

Yönetim Kurulu Başkan Yardımcımız Sayın Mustafa Tunç BAKIREL ve Genel Koordinatörümüz Sayın Necdet GÜRKAN Çin Halk Cumhuriyeti'nde !

"Her şey Kar-El Demir Tel çalışanları için inancıyla yola çıktık! Hedefimiz en kaliteli üretimi yapmak , En verimli şekilde sorunsuz çalışacak makine, yardımcı malzeme ve ekipman tespitlerinde bulunarak, fabrika çalışanlarına rahat ve huzurlu çalışma imkanı sağlamaktır."



Yönetim Kurulu Başkan Yardımcımız Sayın Mustafa Tunç BAKIREL, Ekim ayının ilk iki haftasını Genel Koordinatörümüz Sayın Necdet GÜRKAN ile beraber Çin Halk Cumhuriyeti'nde, galvanizleme ve tel çekme sektöründeki son gelişmeleri yakından takip etmek, yeni teknolojileri ve fırsatları fabrikamıza kazandırmak amacıyla araştırmalarda bulunmak için bir takım temaslarda bulunmuşlardır.

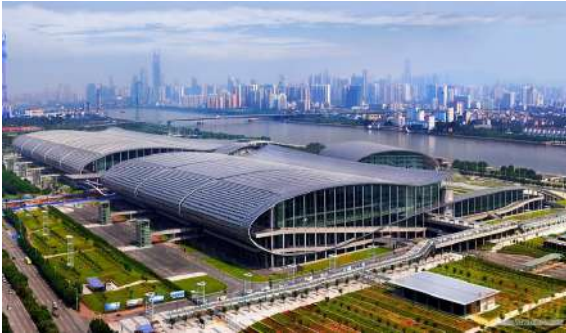
Artık gittikçe acımasız hale bürünen serbest piyasa ekonomisinin hakim olduğu tel ve galvanizleme sektöründe firma ve ülke olarak tutunmanın ve karlılığı artırmanın tek yolu mevcut süreçleri-

mizi optimize ederek;

- Üretim maliyetlerini düşürmek,
- İş gücüne duyulan ihtiyacı en aza indirmek,
- Mevcut makine ve iş gücü verimini arttırmak,
- Üründe ve süreçte kaliteyi arttırmak, olduğu görülmektedir.



Gerçekleştirilmiş olan seyahatin amacı da tüm bu sayılan maddelerin hayata geçirilebilmesi için uygun teknik, donanım, yardımcı malzeme ve disiplini kaynağında görüp getirmektir.



CANTON FUAR ALANI

Seyahat sırasında sektörümüze hizmet veren ya da rakibimiz olabilecek birçok Çinli firma ile görüşmeler yapma, fabrikalarını gezip görme imkanımız oldu. Düzenlenen fuarlarda Çin ve Dünya'nın birçok ülkesinden sektörün en büyük tel üreticileriyle tel sektörüne hizmet veren tedarikçi firma yetkileriyle tanışma fırsatı bulduk. Tüm temas ve pazarlıkların sonucunda alt yapı ve personel olarak oldukça iyi durumda olduğumuzu ve rakiplerimizle rekabet edebilme adına bütün envantere sahip olduğumuzu görmüş olduk.

Amaçlarımıza ulaşmak için Bizlere düşen görev Fabrikamıza, birbirimize, alınan her türlü makine ve malzemelere, yapılan yeniliklere ve son olarak da işimize sahip çıkıp hakkını vermektir. Bu amaç doğrultusunda tüm çalışanlarımıza, iyi çalışmalar diliyoruz.

HAYATTA BİR TEK BAŞARISIZLIK VARDIR.

O DA DENEMEMEK'TİR.

ROBIN SHARMA



AYIN ELEMANI



Ramazan YILDIZ
Galvaniz Operatörü

Kar-El jürisi tarafından yapılan değerlendirmede en çok oyu alan "AYIN ELEMANI" olmayı hak eden çalışanlarımızın isimlerini sizlerle paylaşacağız. Galvaniz bölümünde çalışan Ramazan YILDIZ çalışmaya başladığı günden itibaren gayreti ve artan performansı ile ilerleyen zamanlarda Galvaniz Hattı Ustası olma adaydır.

KÇM Hazırlama Operatörlerinden İsmet KIZILASLAN ve HAKİM ZENCİR ise yarı mamul çekimlerinde verimli çalışmaları, işlerini ve makinelerini sahiplenmeleri konusunda örnek olmuşlardır. Bu konudaki gayretleri nedeniyle 2017 Eylül ayı için AYIN ELEMANI olmaya hak kazanmışlardır. Başarılı ve iyi niyetli çalışmalarının yanında, performanslarını daha yukarılara çıkartarak çalışmalarına devam edecek kapasitele-
rinin olduğunu biliyoruz. Kendilerine teşekkür ederek, kutluyoruz.



Hakim ZENCİR
KÇM Operatörü



İsmet KIZILASLAN
KÇM Operatörü



**Bunları
biliyor musunuz?**

POZİTİF İNSANLAR	NEGATİF İNSANLAR
Yeni deneyimler için hazırdırlar	Değişimden korkarlar
Yaptıkları işlerde kişileri takdir ederler ve insanların kendilerini değerli hissetmelerini sağlarlar	Bazı insanların yaptıklarının mecburi işler olduklarını düşünürler ve teşekkür etmezler
Yaptıkları işlerde başkalarından yardım almaya çalışırlar	Fikir almaktan kaçınırlar
Başarısızlıklarının sorumluluğunu alırlar	Kendi yanlışları yüzünden başkalarını suçlarlar
Özür dilemek onlar için oldukça kolaydır	Suçlu olduklarını bilseler de özür dilemezler
Diğerlerini incitmemek için ellerinden geleni yaparlar	Yalnızca kişisel kazanım ve faydaya odaklanırlar
Başkalarının başarılarından feyz alırlar	Başkalarının başarısızlıklarından haz alırlar
Her yapıcı eleştiriden dersler çıkarırlar	Eleştirilmekten nefret ederler
Hep yeni şeyler öğrenmeye çalışırlar	Her şeyi bildiklerini düşünürler
Değişime ihtiyaç olduğunu düşünerek, yeni yollar ararlar	Zor durumları pasifçe kabul ederler

- Her insan aslında radyasyon yayar. Esmerlerin yaydıkları radyasyon oranı beyaz tenlilere göre iki kat daha fazladır.
- Ağaçlar yaşlanarak ölmez. Bir hastalık bulaşmadıkça veya fiziksel temas gerçekleştirilmezse sonsuza kadar yaşayabilirler.
- Hayvanlar içinde sadece koalaların insanlara benzer parmak izi vardır.
- Otomobillerde benzin azalınca çıkan uyarıda benzin pompası ne taraftaysa arabanın da benzin kapağı o taraftadır.
- Asansörlere ayna konmasının birincil sebebi, kravatınızı ya da saçınızı düzeltin diye değil; kapıyı açınca kabinin yerinde olduğunu görün diyerdir.
- Böbreklerin, bir bardak kolayı süzebilmesi için 32 bardak su içmek gerekir.
- Ortalama bir erkek, hayatının 3.350 saatini tıraş olmak için harcar.
- Korsanların taktıkları tek göz bandının amacı, karanlık yerlere girildiğinde karanlığa alışma süresini yok etmektir.
- Oltayla tutulan balıklar, ağ ve torlarla tutulan balıklar gibi saatlerce acı çekmediği için daha lezzetlidir.

Merhabalar Sevgili Arkadaşlar,



Fatih ELMAS

Enerji ve RES Bakım Şefi

Rüzgâr enerjisi sıcak hava ile soğuk havanın yer değiştirmesi ile yeryüzünün fiziki farklılıklarından, güneşin atmosferi farklı ısıtmasından dolayı oluşan doğa olayıdır. Kısaca rüzgâr enerjisi atmosferdeki basınç farklarından meydana gelir. Rüzgâr enerjisi ile elektrik üretimi, rüzgârın kinetik enerjisinin elektrik enerjisine dönüştürülmesi ile elde edilir.

Rüzgâr enerjisi ve teknolojisi günümüz dünyasında bütün ülkeler ve çevreler tarafından kabul görmüş, faydası tartışılmaz, temiz ve yenilenebilir enerji kaynağı olarak karşımıza çıkmaktadır. Bilindiği üzere teknolojinin, sanayinin gelişmesi ve nüfusun artmasıyla birlikte dünyamız yoğun bir enerji talebiyle karşı karşıya kalmıştır. Bu talebin karşılanması büyük oranda fosil kaynaklardan sağlanmaktadır. Fakat fosil yakıtların tükenme tehlikesi ve aynı zamanda çevreye verdiği zararları göz önünde bulundurursak alternatif enerji kaynaklarına yönelmemiz kaçınılmazdır. İşte bu kaynakların en önemlilerinden biri de rüzgârdır. Rüzgâr 2000'li yıllara yaklaşılırken dünyanın en önemli enerji kaynaklarından biri haline almıştır. Fakat Tarihte ilk rüzgar türbinini 1891 yılında Dane Poul LaCour üretmiştir, Ama LaCour'un enerji sektöründe çağ açacak üretimi o zamanlar ilgi görmemiş ve dünya uzun yıllar fosil yakıtların esiri olmuştur. Zaman zaman girişimler olsa da 1970'li yıllarda yaşanan bir yakıt krizi ile rüzgar enerjisinin seyri değişmiştir. Artan yakıt fiyatları sebebiyle şirketler yeni enerji kaynakları arayışına yönelmişler ve hazırda bulunan rüzgar enerjisini daha yakından takip etmeye başlamışlardır. Bu bağlamda rüzgar enerjisi araştırmalarına yapılan destekler ile ar-ge projeleri artmıştır. Türkiye'de ilk rüzgar santrali 1998 yılında İzmir'de kurulmuştur. Ülkemiz bugün tükettiği enerjinin yaklaşık %6,3'ünü rüzgar santrallerinden karşılamaktadır. Bu konuda hızlı yatırımlar devam etse de dünyadaki diğer ülkelerin düzeyine çıkmamız bir hayli zaman alabilir.

HAYATTA BİR TEK BAŞARISIZLIK VARDIR.

O DA DENEMEMEKTİR.

ROBIN SHARMA

İşletmemizin bulunduğu Foça-Aliğa rüzgâr enerjisinin yoğun bulunduğu bir bölgedir. Yönetim kurulu başkanımız Sayın M. Tunç BAKIREL tarafından bölgemizdeki rüzgâr enerjisinin elektrik enerjisine dönüştürülmesi için projeler oluşturulmuş, yoğun uğraşlar sonucunda projeler hayata geçirilip işletmemize **1000 kW gücünde** rüzgâr türbini kurulumu sağlanmıştır. Kurulan rüzgâr türbini işletmemizin **% 25-30 'luk enerji ihtiyacını** karşılamaktadır. Karşılanan enerji ile işletmemizin çevreci yanı sıra ön plana çıkmış yenilenebilir enerji ile üretim yapma fikrini kendine hedef belirlemiştir. Projemiz bölgemizde kurulan lisanssız üretim yapan en büyük rüzgâr santrali olma özelliğine sahiptir. Bölgemizdeki rüzgâr enerjisini elektrik enerjisine dönüştürülmesi ile ülke ekonomisine katma değer kazandırmıştır. Gelecekte rüzgar enerjisine yapılan yatırımların hızla artacağı su götürmez bir gerçektir. Bunun nedeni hem yenilenebilir enerji konusundaki kamuoyu baskısı hem de ucuz ve karlı enerji kaynağı olması gösterilebilir.

Projemizde emeği geçen Kar-El Demir Tel Ailesi'ne ve teknik yardımlarından dolayı

Puntayeli Mühendislik firmasına teşekkür ederiz.



ÇEVRE BİLİNÇLENDİRME EĞİTİMİ



Taner ÖNER
Gündoğdu Çevre
Çevre Mühendisi

04.10.2017 tarihinde, tesisimizde "Çevre Bilinci, Çevre Kirliliği ve Atık Yönetimi" eğitimi gerçekleştirilmiştir. Yoğun katılım ile gerçekleştirilen eğitimde, ana hatlarıyla Çevre, ekolojik denge ve endüstriyel tesislerin çevreye ve ekolojik dengeye olan etkileri anlatılmış, Hava Kirliliği, Su Kirliliği, Toprak Kirliliği, Atıklardan Doğan Kirlilik konularına açıklık getirilmiştir.

Tesiste üretim ve bakım faaliyetleri sonucunda oluşan tehlikeli ve tehlikesiz atıklar, Geçici Atık Depolama İzni bulunan tehlikeli atık depolama alanına taşınmaktadır. Yeterli miktara ulaştıktan sonra Çevre ve Şehircilik Bakanlığında lisans almış Geri Kazanım/Bertaraf tesislerine gönderilmektedir.

2016 yılı içerisinde Kar –El Demir Tel tesislerinde toplamda **1.394.780 Kg atık** tesisten uzaklaştırılmıştır. Bu atıklardan 159.465 kilogramı tehlikeli atık olarak, 1.235.315 kilogramı ise tehlikesiz atık olarak yönetilmiştir.



KAREL TEHLİKELİ ATIKLARI NELERDİR ?

-Atık akü -Aritma çamuru -Floresan -Hidrolik Yağ -Kontamine Metal / Varil -Kontamine Bez Eldiven

KAREL TEHLİKESİZ ATIKLARI NELERDİR ?

-Çinko Külü -Cam -Çuval -Naylon -Plastik -Demir -Kağıt/Karton -Ahşap palet

TEHLİKELİ ATIKLARI NE YAPMALIYIZ ?

- Kurulacak geçici depolama alanının
- Üstü kapalı ve her türlü dış etkenden atıkları koruyacak nitelikte olması,
- Atıkların hepsinin etiketli olması,
- Her bir atığın depoya giriş tarihinin, miktarının ve atık kodunun belirtilmiş olması,
- Geçici depolama alanından sorumlu personelin belirlenmiş olması,
- Zeminin geçirimsiz olması,
- Sızma veya dökülmelere karşı absorban maddelerin bulundurulması,
- Sızma ve dökülme durumunda atıkları toplayacak bir drenaj kanalının bulunması,
- Yangın gibi her türlü acil duruma karşı güvenlik tedbirlerinin alınmış olması,
- Dışarıdan içeri izinsiz olarak girişe izin vermeyecek yapıda olması gerekmektedir.

Belirli bir alanda bulunan canlılar ile bunların cansız çevreleri arasında sürekli bir ilişki mevcuttur.

Ekosistemdeki bu ilişki belli bir denge içindedir. Bu dengeye ekolojik denge denir. Bu denge bozulduğu takdirde, canlıların sağlıklı hayat sürdürebilmeleri mümkün olmamaktadır.

**Anayasal Hakkımız Olan Sağlıklı Bir Çevrede Yaşama Hakkımızı koruduğunuz için
Kar-El Demir Tel Ailesi'ne teşekkürlerimi sunarım.**

İNSAN KAYNAKLARININ ÖNEMİ



M. Murat BAKIM
CMC,

Yönetim Danışmanı

İnsan Kaynaklarının önemini vurgulayan çok önemli bir söz. Ford Otomotiv'in kurucusu Henry FORD 'un bu söylemini destekleyen bir görüşte ülkemizden dile getirmek istiyorum. Ünlü sanayici ve işadamlarımızdan rahmetli Sakıp SABANCI yeni kurdukları modern bir tesisi gezdirirken yanındakilerine şu ifadeleri kullanıyor : " Burasını kurarken Avrupa 'dan dönemin en son model makinelerini getirttik. Tesise ve makinelere büyük yatırımlar yaptık. Fakat üretime geçtikten sonra ürettiğimiz ürünün kalitesi bizi memnun etmedi. Araştırdık gördük ki o makineleri kullanacak çalışanlara yatırım yapmayı unuttuk. Çalışanlara eğitim vermemişiz. Bir kez daha anladık ki İnsana Yapılan Yatırım En Büyük Yatırımdır."

Gerçekten de günümüzün iş dünyasında teknoloji ne kadar ilerlerse ilerlesin, yatırımlara ne kadar büyük sermayeler yatırılırsa yatırılsın insana yatırım yapılmadıkça teknoloji ve sermaye yatırımlarından sağlanan getiri, beklendiği kadar gerçekleşmeyecektir. Bunun en önemli sebebi İnsan kaynaklarının diğer üretim kaynaklarına veya girdilere göre daha özellikli bir yere sahip olmasıdır. Teknolojiyi, sermayeyi, enerji ve diğer önemli girdiler tek başlarına bir şey ifade etmezler, ancak insan ile üretime katılmaktadırlar. Ancak insanın beden gücü veya beyni ile üretime değer katılmaktadırlar.

Şimdi arkamıza yaslanalım ve düşünelim; aynı ürün üreten iki farklı tesis olsun. Sermaye aynı; binaları aynı, teknolojileri aynı, hammaddeleri aynı, aynı enerji ve kullanılan diğer girdiler aynı olsun. Nitekim böyle firmalar iş dünyasında var. Tüm girdiler aynı ve sabit iken üretim miktarını arttırmak veya maliyetleri düşürmek sadece ve sadece insan kaynakları ile mümkün olabilir. Öyleyse ürettikleri ürün itibarıyla firmaların diğer firmalardan farkı insan kaynakları yaratacaktır. Bunun en önemli nedeni insanın kapasite ve verimlilik olarak sonsuz derecede artırılabilirliği.

FABRİKALARIMI ALABİLİRSİNİZ; BİNALARIMI YIKABİLİRSİNİZ FAKAT ÇALIŞANLARIMI GERİ VERİRSENİZ BU İŞİ AYNEN GERİ KURARIM."

HENRY FORD

İnsan beynini inceleyen bilim adamlarının görüşlerine göre, normal bir insan beyin kapasitesinin maksimum yüzde 7 -10 'unu kullandıkları ortaya konmuştur. Firmaların insana yapılacak yatırımların belli bir süre sonunda kapasite artışı ve verimlilik olarak geri döneceği genel kabul gören bir gerçektir. Bu konuda çalışmalar yapan İnsan Kaynakları bilim adamlarının, uzmanlarının ve çalışmalarının giderek artması da tesadüf değildir. Kariyer bir meslek olarak İnsan Kaynakları Uzmanlığının yaygınlaşması ve firmaların gün geçtikçe Personel Departmanlarını bazılarında sadece isim olarak kalsa bile İnsan Kaynakları Departmanı olarak değiştirmeleri de önemli bir işarettir.

Gün geçmiyor ki İnsan Kaynakları alanında yeni yaklaşımlar ortaya konmasın. Bu arada modern İnsan Kaynakları düşünürlerine göre insan kaynakları kavramına da karşı çıkılmaktadır. İnsanın bir varlık olarak kaynak adıyla nitelendirilmesi insanın doğasına aykırı olduğu iddia edilmektedir. Kaynak kavramı yerine de Değer kavramı geliştirilmektedir yani İnsan kaynakları nitelendirmesi yerine İnsan Değerleri önerilmektedir.



Ülkemizde ise halen Personel Yönetiminden İnsan Kaynakları Yönetimine geçiş tam olarak sağlanamamıştır. İnsan Kaynakları departmanlarını oluşturduğunu düşünen bir çok firmada bu oluşumlar isim-tabela değişikliği düzeyinde kalmıştır.

İnsan Kaynakları Yönetimi kariyerinin meslekleşmesi ve kurumsallaşması, bu geçişin sadece isim düzeyinde değil tüm sistem ve fonksiyonları ile gerçekleştirilmesine bağlı olduğu unutulmamalıdır. Yukarıda belirttiğimiz insan kaynağının önem ve yararı ancak bu yönde şekilde sağlanacaktır.

Örneğin işe alım sistemini ele alalım ve iki alternatif yöntemi birlikte değerlendirelim: Birincisi, Klasik personel yönetimi yaklaşımı; tecrübi yöntemlere ve kişisel tercihlerin uygulanması; deneme yanılma yoluyla eleman alınması ve her departmanın kendi elemanını kendisi alması yaklaşımıdır. İkincisi modern insan kaynakları yönetimi yaklaşımı olarak ifade edebileceğimiz yaklaşımdır. İhtiyaç duyulan kadro ile ilgili kişisel niteliklerin ve temel yetkinliklerin tanımlanması, talep toplama yöntemlerinin seçilmesi (İnternet, Basın ve yayın kuruluşlarında ilan vd. yöntemler) bir başvuru havuzunun oluşturulması, mülakatlar yapılması, çeşitli anketler ve testler (Psikometrik ve yetenek testleri) uygulanması ve değerlendirilmesi gibi seçme yerleştirme metodlarının uygulanması alınan elemanın işe alıştırılması, işyeri kurallarının öğretilmesi ve işbaşı eğitimlerinin verilmesi yöntemleri içeren yaklaşımdır.

Birinci yaklaşımda genel olarak; Adama göre İş; ikincisinde ise İşe göre Adam mantığının hakim olduğu söylenebilir. Birinci yöntemde Personel devir hızı ikinci yöntemden daha yüksek olacaktır. Personel devir hızının yüksekliği alınan ve ayrılan her çalışan için yapılması gereken özel ve yasal işlemler nedeniyle kırtasiye masraflarını ve zaman kaybı, israfını arttıracığından işe alım maliyetlerini arttıracak böylece işçilik maliyetleri artacaktır. Her ayrılan çalışanın toplumdaki yaratacağı olumsuz imajı da İnsan Kaynakları Yönetimi olarak göz önüne almamız gereklidir. Dolayısıyla burada ikinci yöntem olan İnsan Kaynakları Yönetimi yaklaşımının üstünlüğü ve önemi ortaya çıkmaktadır.



Seçme ve yerleştirme sisteminde olduğu gibi İnsan Kaynakları Yönetiminin diğer sistem ve fonksiyonları da firmalar açısından vazgeçilmez öneme sahiptir. Konuya bu açıdan bakıldığında yukarıda belirttiğimiz gibi firmalarda Personel Yönetimi Departmanlarının İnsan Kaynakları Yönetimi departmanlarına yerlerine bırakmaları kaçınılmaz olmaktadır. Farkı yaratan insan olduğuna göre, insan yönetimi bölümlerinin çağdaş ve modern teknikler içermesi ve bu tekniklere göre uygulamalarda bulunması firmaların yararına olacaktır. İnsan Kaynakları Yönetiminin firmanın stratejik ortağı görülmesi boşuna değildir.

Bu geçiş döneminde başarıyı belirleyici en önemli faktör de üst yönetimin istemesi ve desteklemesidir. Üst yönetim isterse ve desteklerse yani İnsan Kaynakları Yönetimine Liderlik ederse değişimi daha olumlu, daha sağlıklı ve daha hızlı olacaktır. İnsan Kaynakları Yönetimi profesyonellerinin üzerine düşen görev ise, İnsan Kaynakları Yönetiminin firmalar için stratejik ortak olarak nitelendirilmesinden yola çıkarak stratejik ortaklığın gereklerini yerine getirecek yetkinliğe sahip olmak ve kendilerini bu alanda olabildiğince daha fazla yetiştirmektir.

BAŞARIYI YAKALAMAK, BAŞARIYI SÜRDÜRMEK, BAŞARIYI İLERİYE GÖTÜRMEK İSTEYENLER AYAKLARINI YERDEN KESMEMEYE, UÇMAMAYA ÖZEN GÖSTERİRLER. ÇÜNKÜ UÇAN HİÇBİR ŞEY HAVADA KALMAZ.

SAKIP SABANCI

29 EKİM CUMHURİYE BAYRAMI

Cumhuriyet Bayramı Türkiye Büyük Millet Meclisi'nin 29 Ekim 1923'de Cumhuriyet yönetimi ilan etmesi anısına her yıl 29 Ekim günü Türkiye'de ve Kuzey Kıbrıs'ta kutlanan bir millî bayramdır. 29 Ekimlerde stadyumlarda şenlikler yapılır, akşam ise geleneksel olarak fener alayları düzenlenir.

29 Ekim Cumhuriyet Bayramının önemi hakkında Türkiye Cumhuriyetinin kurucusu Mustafa Kemal Atatürk, Cumhuriyet'in Onuncu Yıl Kutlamalarının yapıldığı 29 Ekim 1933 tarihinde verdiği 10. Yıl Nutkunda, bu günü en büyük bayram olarak nitelendirmiştir.



Cumhuriyette Atatürk'ün de söylediği gibi, egemenlik kayıtsız şartsız ulusundur. Ulus, kendini yönetme yetkisini, kendilerine temsil eden milletvekilleri aracılığı ile kullanır. Cumhuriyet yönetiminde, yurttaşın seçme ve seçilme hakkı vardır. Seçilen temsilciler, yasaları tasarlar ve yöneticileri ulus adına denetler. Ulus, seçimle yöneticileri seçebilir. te bu ve daha sayamadığımız bir çok sebepten ötürü 29 Ekim Cumhuriyet Bayram'nın anlam ve önemi çok büyüktür. Ve tüm yurttan 7'den 70'e büyük bir coşku ile kutlanır.

EY YÜKSELEN YENİ NESİL! İSTİKBAL SİZİNDİR. CUMHURİYETİ BİZ KURDUK, ONU DEVAM ETTİRECEK SİZLERSİNİZ.

M. KEMAL ATATÜRK

CUMHURİYETİN İLANI

4 Temmuz 1923 tarihinde, İsviçre'nin Lozan şehrinde, Lozan Üniversitesi'nde, Türkiye Büyük Millet Meclisi temsilcileri ile İngiltere, Fransa, İtalya, Japonya, Yunanistan, Romanya, Bulgaristan, Portekiz, Belçika, SSCB ve Yugoslavya temsilcileri tarafından Lozan Barış Antlaşması imzalanmıştır. Bu antlaşma ile yeni bir devletin temelleri atılmıştır. Fakat, devletin yönetim biçimi henüz belirlenmemiştir.

İkinci dönem Büyük Millet Meclisi, 11 Ağustos 1923'te ilk toplantısını yaptı. 13 Ekim 1923'te Ankara başkent ilan edildi. Atatürk; egemenliğin ulusa dayandığı bir sistem olan cumhuriyet yönetiminin ilanı için hazırlıklar yapmaya başladı. 28 Ekim 1923 akşamı yakın arkadaşlarını Çankaya'da yemeğe çağırdı. Onlara, "Yarın Cumhuriyeti ilan edeceğiz." dedi.

29 Ekim 1923 günü Atatürk, milletvekilleri ile görüşükten sonra taslağı hazırlanan "Cumhuriyet" önergesini Türkiye Büyük Millet Meclisi'ne verdi. Meclis önergeyi kabul etti. Osmanlı İmparatorluğu'nun dağılması ve Ulusal Kurtuluş Savaşı sonrası, M. K. Atatürk'ün önderliğinde Türkiye Devleti'nin bir cumhuriyet olduğu, 29 Ekim 1923'te TBMM, Teşkilât-ı Esasiye Kanunu'nda (1921 Anayasası) yaptığı değişiklikle, devletin yönetim biçimini "cumhuriyet" olarak ilan etti. Bu ilan, aynı gece atılan 101 pare top ile kutlandı. Böylece, Türkiye devletinin yönetimi biçimi "Cumhuriyet" olarak, adı "Türkiye Cumhuriyeti Devleti" olarak belirlendi.

***Atatürk, kurulan Türkiye Cumhuriyeti'nin, ilk "Cumhurbaşkanı" oldu.
Cumhuriyetin ilanı, yurttan sevinç ve coşku ile karşılandı.***



TAKIM ÇALIŞMASI VE ÖNEMİ

Bildiğiniz üzere PRODA Yönetim Danışmanlık firması ve sizlerin de katkısıyla, faydalı ve etkin eğitimler almaya başladık. Bu sayımızda bütün çalışanlarımıza ilerleyen zamanlarda göreceğimiz "TAKIM ÇALIŞMASI" eğitimi hakkında kısaca bilgi vermek istiyorum.

TAKIM NEDİR?

- ⇒ Ortak bir amaç ve ortak bir performans hedeflerine kitlenmiş ve
- ⇒ Kendilerinin sorumlu olduğu şey konusunda ortak bir yaklaşımları olan,
- ⇒ Koordineli çalışan,
- ⇒ Birbirlerini tamamlayan özelliklere sahip bireylerin oluşturduğu topluluktur.

TAKIM ÇALIŞMASININ YARARLARI NELERDİR?

- ◇ Çalışanlar arasında işbirliği artar
- ◇ Çalışanların kurumun sorunlarına karşı duyarlılığı artar
- ◇ Hizmet kalitesinde gelişme sağlanır
- ◇ Devamsızlıklar azalır
- ◇ Kurumda fark edilmemiş sorunların görülmesini ve çözümünü sağlar.

MÜKEMMEL BİR TAKIM NE YAPAR?

- Bir takım olarak amaçlarının ne olduğunun farkındadırlar
- Çalışmaya iyi tanımlanmış sorunlarla ve belirgin hedeflerle başlarlar
- En etkili biçimde organize olurlar
- İnteraktif çalışma yetenekleri yüksek ve süreklidir.

MÜKEMMEL BİR TAKIM ŞU SONUÇLARI ALIR;

- * Somut sonuçlar üretmeye başlar
- * Dış müşterinin memnuniyetini artırıcı etkiler oluşturmaya başlar
- * Yenilikçi bir yaklaşım göstermeye başlar
- * Kalite fırsatlarını en etkili şekilde kullanır



TAKIM BİLİNCİ

Trenin vagonlarından birinin arızalanması nasıl trenin hedefe varmasını zorlaştırırsa demek ise takım bilincinin zarar görmesi de başarıyı zorlaştırır.

"BEN" DEĞİL "BİZ" !

Bir takım elemanı sorumluluklarını yerine getirirken beraber çalıştığı arkadaşlarını düşünerek hareket etmelidir. Çalışmalarını aksatması takımın ortak çalışmasını da sekteye uğratacağını iyi bilmelidir. Kendini bir birey olarak değil bir bütünün ayrılmaz bir parçası olarak görmeli, kendi yoksa takımında olmayacağını farkında olmalıdır. Her takım elemanı takım arkadaşları için bir moral faktörü oluşturmalıdır. Onları çalışmaya sevk etmek, devamlılıklarını sağlamak, başarılarında takdir etmek, yenilgilerinde üzüntülerini paylaşmalılar. Birbirleri ile olan arkadaşlıkları sadece çalışmalar esnasında değil normal hayatta da devam ederse o grubun başarı düzeyi daha da yükselir.



YENİ ÇALIŞMA ARKADAŞLARIMIZA DESTEK OLMAK



ERAY KANKATAN

İSG Uzmanı

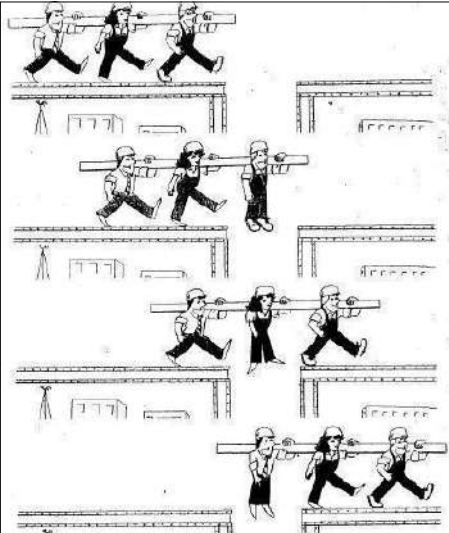
Kıymetli Kar-el çalışanları;

Yeni işe başlayan kişiler, iş için gereken temel bilgiler ve iş güvenliği eğitimleri tamamlandıktan sonra; ambardan çalışma ortamında kullanacağı kıyafet ve iş güvenliği için gerekli kişisel koruyucular aldıktan sonra mesai arkadaşları ile tanışıp çalışacağı alanda oryantasyon eğitimi-ne başlarlar. Mesai arkadaşları yeni kişinin işe iyi bir başlangıç yapmasında önemli rol oynarlar.

Yeni bir çalışanın işe uyum sağlamasında (alışmasında) tecrübeli çalışanların rolü büyüktür. Yeni kişilerin yeni bir işe başladığında gergin olduğunu, verilen talimatları hatırlayamayacak olmalarını ve çevreye aşinalıklarının olmadığını unutmamalıyız.

Tecrübeli kişiler yeni çalışanlara nasıl yardımcı olabilirler? Bunlara bakalım:

- Yeni gelen kişiye kendinizi tanıtır, yaptığınız işi açıklayın, çalışma alanını tanıtır ve tavsiyelerde bulunun.
- Yeni gelen kişiyi emin olmadığı konularda soru sorması için cesaretlendirin. Sizde işe yeni başladığınızda hiçbir şey bilmediğinizi kabullenmenin ne kadar zor olduğunu hatırlayın.
- Yeni gelenin burada işlerin nasıl yürüdüğünü henüz bilmediğini hatırlayın. işi öğrenmesi aşamalarında işi yanlış yaptığı anlarda nazikçe uyarılar yapın ve prosedürü açıklayın.
- Yeni gelen arkadaşınıza çalışma alanını, soyunma odası ve yemekhaneyi tanıtırken gösterin.
- Yeni arkadaşınızın uygun kişisel koruyucu ekipmanları giydiğinden ve doğru kullandığından emin olun.
- Yeni çalışanın güvenli çalışma prosedürlerini anlaması ve takip etmesi için gönüllü rehberlik yapın.
- Yeni gelenin işinde oldukça yetenekli ve deneyimli olabileceğini düşünün.
- Öğle yemeklerinde ve molalarda onu da grubunuza alın ki herkesle tanışmış olsun.
- Doğru çalışma alışkanlıkları ile örnek olun.



Yeni çalışanların işe doğru adımlarla başlatılması çok önemlidir. İstatistikler, **tüm iş kazalarının % 60'ından fazlasının altı aydan az deneyimli yeni çalışanlarda meydana geldiğini göstermektedir.**

Deneyimli biri tarafından arkadaşça tekrarlanan iş güvenliği uyarıları büyük ölçüde yeni çalışanlarda bir kaza olasılığını azaltabilir. Birçok kez yeni çalışanlar birkaç gün çalışıp iş ortamını daha iyi anlamaya başlayana kadar soru sormazlar. Deneyimli bir çalışan olarak, soruları yanıtlamak için hazır olmanız, herkes için güvenli bir çalışma ortamı sağlamak için istekli olduğunuzu gösterir.

Unutmayın, yeni çalışanların doğru bir şekilde işe başlaması herkes için bir kaza ya da yaralanmayı önlemeye yardımcı olur. Verimli bir meslektaş geliştirmek için yardımcı olmanın bir yük olduğunu düşünmeyin. Çalışan ekibin ve şirketin geleceğine yapılan bir yatırım olarak düşünün.

İLK YARDIM TEMEL UYGULAMALARI



İlk Yardım Nedir?

Herhangi bir kaza ya da yaşamı tehlikeye düşüren bir durumda, sağlık görevlilerinin tıbbi yardımı sağlanıncaya kadar, hayatın kurtarılması ya da durumun daha kötüye gitmesini önleyebilmek amacıyla olay yerinde, tıbbi araç gereç aranmaksızın mevcut araç ve gereçlerle yapılan ilaçsız uygulamalardır.

İlk yardımcı kimdir?

İlk yardımın tanımında belirtilen amaç doğrultusunda, hasta/yaralıya tıbbi araç ve gereç aranmaksızın mevcut araç ve gereçlerle, sağlık ekibi gelinceye kadar, ilaçsız uygulamaları yapan, konuyla ilgili eğitim sonunda ilk yardımcı sertifikası almış kişiyi tanımlar.

H. Cenk DÜZGİT

İşyeri Hekimi

İlk yardımın öncelikli amaçları nelerdir?

Yaşamsal fonksiyonların sürdürülmesini sağlamak, Hasta/yaralının durumunun kötüleşmesini engellemek, iyileştirmeyi kolaylaştırmak ilk yardımın öncelikli amaçlarıdır.

İlk Yardım Temel Uygulamaları

Koruma: Olay yerinde olası tehlikeleri belirleyerek güvenli bir çevre oluşturmaktır.

1. Kazaya uğrayan araç mümkünse güvenli bir alana alınmalıdır.
2. Olay yeri görünebilir biçimde işaretlenmelidir.
3. Meraklı kişiler olay yerinden uzaklaştırılmalıdır.
4. Kazaya uğrayan aracın kontak anahtarı kapatılmalıdır.
5. Sigara içilmemelidir ve içilmesine izin verilmemelidir.
6. Gaz varlığı söz konusu ise; zehirlenmelerin önlenmesi için gerekli önlemler alınmalıdır.
7. Gaz tüpünün vanası kapatılmalıdır, ortam havalandırılmalıdır.
8. Kıvılcım oluşturacak ışıklandırma veya çağrı araçlarını kullanmasına izin verilmemelidir.
9. Hasta/yaralılar yerlerinden kımıldatılmamalıdır.
10. Hasta/yaralılar yaşam bulguları yönünden değerlendirilmelidir.
11. Kanamalı durumlarda mutlaka Hepatit B, C, HIV/AİDS gibi hastalıklara karşı korunmak için eldiven giyilmelidir.



Bildirme: En hızlı şekilde gerekli yardım kuruluşlarına (112) haber verilmesidir.

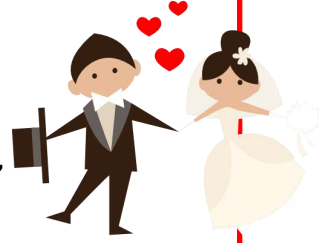
112 arandığında kesin yer ve adres, kim, hangi numaradan arıyor, olayın tanımı, hasta ya da yaralı sayısı, durumu, nasıl bir yardım aldıkları açıklanmalıdır.

Kurtarma: Olay yerinde hasta yaralılara müdahale; hızlı ancak sakın ve bilinçli bir şekilde yapılmalıdır. Hasta/yaralının durumunun değerlendirilmesine bağlı olarak ilk yardım yapılmalıdır. Eğer ilk yardım bilinmiyorsa asla hasta/yaralıya dokunulmamalı ve kımıldatılmamalıdır.

İlk yardımcının müdahalede yapması gerekenler

1. Hasta/yaralının durumunu değerlendirmek
2. Hasta/yaralının korku ve endişelerini gidermek,
3. Hasta/yaralıya müdahalede yardımcı olacak kişileri organize etmek,
4. Hasta/yaralının durumunun ağırlaşmasını engellemek için gerekli müdahalede bulunmak,
5. Kanama, kırık, çıkık ve burkulma vb. durumlarda yerinde müdahale etmek.
6. Hasta/yaralının yarasını görmesine izin vermemek,
7. Hasta/yaralıları hareket ettirmeden müdahale yapmak,
8. Hasta/yaralıların en uygun yöntemlerle en yakın sağlık kuruluşuna sevkini sağlamak (112),
9. Ancak herhangi bir tehlike yok ise hasta ya da yaralı yerinden kımıldatılmamalıdır.

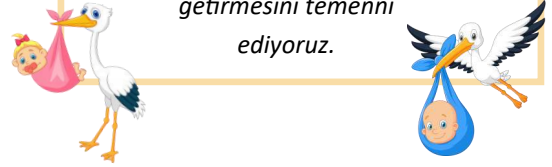
17 Eylül'de evlenen Satış ve Pazarlama **Fatih YETİŞKİN** ve eşi **Merve Hanım'a**,
27 Eylül'de evlenen Galvaniz Hattı çalışanlı **M. Emin AKKUŞ** ve eşi **Esra Hanım'a**
15 Ekim'de evlenen Galvaniz Hattı çalışanlı **Metin TOPLAYICI** ve eşi **Latife Hanım'a**
23 Ekim'de evlenen Yardımcı Tesisler Sorumlumuz **Hasan KÖSEOĞLU** ve eşi **Bahar Hanım'a**,
BİR ÖMÜR BOYU MUTLULUKLAR DİLERİZ...



Kar—El ailesinin bir parçası olarak, yeni yaşlarını kutlayacak olan çalışanlarımıza sevdikleriyle birlikte sağlık, mutluluk ve huzur dolu bir yıl geçirmelerini dileriz.



Çalışanlarımızdan **Hasan GÖKMEN**'in ikiz erkek ve kız çocuğu dünyaya gelmiştir. Kar-El olarak çalışanımızın sevincini paylaşıyor. Evlatlarının neşe, bereket ve mutluluk getirmesini temenni ediyoruz.



KAR-EL SUDOKU BULMACASI

ADI	SOYADI	DOĞUM TARİHİ
AHMET	GÜDEN	02.11.1981
FATİH	YETİŞKİN	02.11.1992
MESUT	EĞLENCE	08.11.1962
MURAT	AKGÜN	10.11.1974
ARİF	KALKAN	10.11.1978
FARUK	BÜYÜK	10.11.1990
MEHMET	CAN	13.11.1969
AHMET	SÖZAN	18.11.1970
NECATİ	ER	20.11.1980
SADIK	KAYA	22.11.1981
NECDET	GÜRKAN	23.11.1957
DOĞAN	ÜNAL	23.11.1972
AYHAN	KIR	25.11.1968

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



Geçtiğimiz Ekim ayında ustamız **İSMET TEKİN**'i kaybettik. Öncelikle Allah'tan rahmet, geride bıraktıklarına ve hepimize baş sağlığı diliyoruz

Geçtiğimiz günlerde yakınlarını kaybeden çalışanlarımızın Kar-El ailesi olarak acılarını paylaşıyoruz. Vefat eden yakınlarımıza Allah'tan rahmet, geride bıraktıklarına baş sağlığı diliyoruz.

* ERCAN MERTOĞLU

BİZE ULAŞABİLİRSİNİZ:

Tel : +90 (232) 625 10 70

Fax : +90 (232) 625 19 04

Mail : personel1@kareltel.com.tr

personel2@kareltel.com.tr

Adres : Horoz Gediği köyü 18. cadde No:3 Aliğa / İzmir

Kkar-el
demir tel san. ve ticaret ltd.şti.

Bu ayki sayımızda emeği geçenlere Kar—El Demir Tel adına; yayını hazırlayanlar olarak teşekkür ederiz.

Mümin ÇITAK & Nilgün NARİNOĞLU