

HAZ GRUP BÜLTEN



Röportaj

*Deniz A. Yeşilkaya
Haz Grup*



Hayriye DEĞİRMENÇİ

*İşverenin İş Sözleşmesini
Haklı Nedenle Bildirimsiz Feshi*



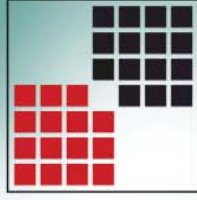
Referans Projelerimiz

*Convention Center
Doha / Katar*



Teklif Verilen Projelerimiz

*Dohaland
Doha / Katar*



HAZ

Şirketler Grubu

www.hazgrp.com



Dünyada Haz Grup...

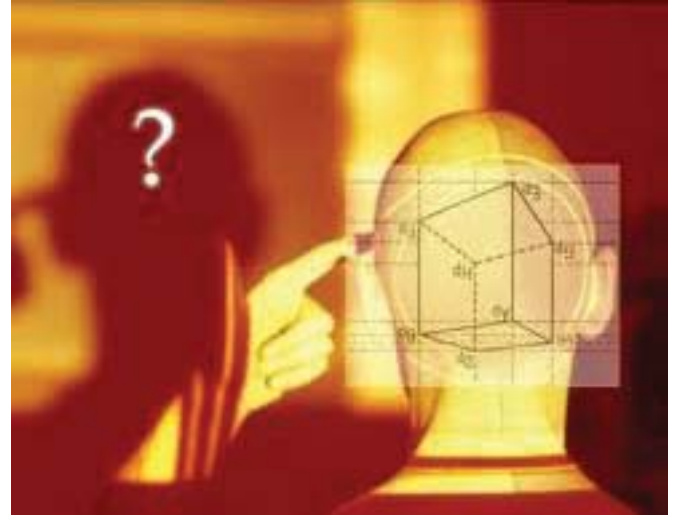
- | | | | |
|----------------|--------------|--------------|-------------------|
| • Abu Dabi | • Ermenistan | • Kazakistan | • Rusya |
| • Almanya | • Fransa | • Kuveyt | • Sierra Leone |
| • Angola | • Gana | • Letonya | • Singapur |
| • Avustralya | • Gürcistan | • Litvanya | • Suudi Arabistan |
| • Avusturya | • Hindistan | • Malezya | • Türkiye |
| • Azerbaycan | • Hollanda | • Meksika | • Türkmenistan |
| • Bahama | • Irak | • Mısır | • Ukrayna |
| • Bosna Hersek | • İngiltere | • Moritus | • Umman |
| • Bulgaristan | • İsrail | • Özbekistan | • Yeni Zellanda |
| • Cezayir | • Jamaika | • Polonya | |
| • Çad | • Katar | • Romanya | |

Mühendislik ve Mühendis

Türk Dil Kurumu'na göre Mühendislik; insanların her türlü ihtiyacını karşılamaya dayalı yol, köprü, bina gibi bayındırlık; tarım, beslenme gibi gıda; fizik, kimya, biyoloji, elektrik, elektronik gibi fen; uçak, otomobil, motor, iş makineleri gibi teknik ve sosyal alanlarda uzmanlaşmış, belli bir eğitim görmüş kimse. Modern anlamda mühendis, bilim insanlarının ürettiği teorik bilgiyi tekniker ve teknisyenlerin uygulayabileceği pratik bilgiye dönüştüren kişidir.

Arthur Mellen Wellington (Demiryolları İnş. Müh.)'a göre mühendislik; **"Beceriksiz birinin 2 dolara kötü yaptığı bir şeyi 1 dolara iyi yapma sanatıdır."**

Çok kıymetli bir ağabeyimizden duymuştum; **"Karşısına çıkan sorunları, çözümünü bildiği yöntemlere indirgeyerek sorunu çözebilen kişiye Mühendis denir."**



Faaliyet gösterdiği sektörlerin gereği olarak Haz Grup'a ait firmalar bünyesinde onlarca mühendis – mimar barındırmaktadır. İnsan yaşamının her alanında ortak dili konuşmak daima bir kazanç olmuştur. Her meslek grubunun kendine özgü dili vardır.

Aşağıda bulacağınız derleme ile daha iyi anlaşılacağımızı umuyorum.

Mühendis dili

- Büyük bir teknolojik başarı ! (Açıklaması: Yine çuvalladık.)
- Yıllarca süren kapsamlı çalışmalar sonucunda geliştirildi. (Açıklaması: Kazara keşfettik..)
- Tasarımlar toleranslar dahilinde oldu. (Açıklaması : Kuralları esnettikten sonra güç bela becerdik.)
- Test sonuçları son derece memnuniyet vericiydi. (Açıklaması : İşe yarıyor ama nasıl oldu anlamadık.)
- Müşteri memnuniyeti sağlanmıştır. (Açıklaması : Programın öyle gerisindeyiz ki müşteri eline ne geçerse şükrediyor.)
- Yakın proje koordinatörü. (Açıklaması : Başkasına yaptıramadık bari işi paylaşalım.)
- Öngörülemeyen sorunlar nedeniyle proje programın biraz gerisinde kaldı.(Açıklaması : Şu sıralar başka projeye ilgileniyoruz.)
- Proje bir sonraki rapor döneminde sonuçlandırılacak. (Açıklaması : Daha başlamadık bile ama bir şeyler söylememiz gerekiyordu.)
- Farklı yaklaşımlar denenmektedir. (Açıklaması : Ne yaptığımızı biz de bilmiyoruz ama idare ediyoruz işte!)
- Soruna yeni bir yaklaşım denenmektedir. (Açıklaması : Yeni eleman aldık.Onun üstüne yıkacağız.)
- Tasarımı baştan yapmamız gerekecek. (Açıklaması : Bu şeyi anlayan tek adam vardı.O da istifa etti.)
- Bazı küçük sorunları düzeltmek için üzerinde duruyoruz. (Açıklaması : Baştan başlıyoruz.)
- Esas olarak tamamlandı. (Açıklaması : Yarısı bitti sayılır.)
- Tahmin ediyoruz. (Açıklaması : İnşallah)
- Çizimin hazırlanması uzun sürdü. (Açıklaması : Daha hiçbir şey çizmedik ki!)
- İyi tanımlanmış değil. (Açıklaması : Kimse üzerinde düşünmedi.)
- Daha fazla analiz gerekiyor. (Açıklaması : İş çıkırından çıktı.)
- Proje önümüzdeki yılın son çeyreğinde hazır olacak. (Açıklaması : O zamana kadar gecikmeden sorumlu birini buluruz elbet.)
- Senin teorini biz çok denedik..Uygulanabilirliği yok. (Açıklaması : Aslında iyi fikir, kendi fikrimmiş gibi raporumda belirtiyim.)





Sn. Deniz A. Yeşilkaya

Deniz Ali Yeşilkaya'yı tanıyabilir miyiz?

Elide ve Abit Yeşilkaya'nın oğlu olduğum için çok şanslı bir insanım! Bugüne kadar sahip olduğum imkânlardan ve eğitimden dolayı kendilerine minnettar biriyim. Belma ile evlendiğim ve iki tane çocuğum olduğu için çok mutluyum. Yaşamış olduğum hayatın aynısını çocuklarıma sunmak için kendimi adamış bir kişiyim. HAZ Şirketler Grubu camiasına üye olduğum için de gururluyum.

Kendinizi 3 kelime ile tanımlamanızı istesek...

Yapıcı, heyecanlı ve inatçı. İnatçılığımı da ailemden almış olmalıyım!

HAZ'ın faaliyetlerinden kısaca bahseder misiniz? Sektöre ne gibi katkılar sağlıyorsunuz?

HAZ Şirketler Grubu doğal taş sektöründe dikey entegre olmuş bir kuruluştur. Sektörde bu konuma sahip olan başka bir firma bilmiyorum. Şirketimiz, doğal taş cephe işleri için gereken tüm hizmetleri kendi bünyesinde yapmaktadır. Doğal taş madenciliği, ebatlı doğal taş imalatı, bağlantı elemanları imalatı, tasarım ve uygulama işlemleri HAZ Şirketler Grubu'nun bünyesinde gerçekleştiriliyor. Bu kabiliyet, bilgi birikimi ve tecrübe ile HAZ, inşaat firmalarına güvenilir ve kaliteli hizmet vermektedir. HAZ Şirketler Grubu, 1978 senesinden beri elde etmiş olduğu bilgiyi ve tecrübesini gerek müşterileri ile gerek sektördeki başka oyuncular ile paylaşmaktadır ve uygulama faaliyetleri ile sektöre değer katmaktadır.

Haz Grup olarak iyi ki imza attık dediğiniz projeler oldu mu? Oldu ise hangi projelerdi öğrenebilir miyiz?

HAZ Grup bugüne kadar kırk beşe yakın ülkede, 600 adetten fazla projeye imza atmıştır. Bana sorarsanız hepsinin önemi ve değeri kendi içinde yüksektir. Her projede farklı taş kullanımı, farklı montaj sistem uygulamaları ve kendine has özellikleri vardır. İyi ki hepsine imza attık demek yanlış olmaz. Çünkü mevcut olan bilimizi ve tecrübemizi bu seviyede olmasında hepsinin katkısı var. Fakat aralarından seçmek gerekirse, HAZ Grubunun referans ve iş boyutu açısından iyi ki yaptık dediğim projeleri aşağıda sıralıyorum.

Emirates Palas Oteli, Abu Dhabi – 160.000 metre kare
Al Nahyan Cami, Abu Dhabi – 140.000 metre kare
İslam sanatlar müzesi., Doha – 60.000 metre kare
İskenderiye Kütüphanesi – 40.000 metre kare
Sabancı Üniversitesi, İstanbul – 16.000 metre kare
Amerikan Konsolosluğu, İstanbul – 8.000 metre kare

Haz Grubu 5 yıl sonra nerede ve nasıl görmek istersiniz?

Şirketimizi 5 sene sonra, güçlü bir markası olan, etkin yönetim sistemi olan,

pazarlama ağını kurmuş ve yaygın bir müşteri portföyü olan ve bünyesinde mutlu, eğitilmiş, motive olmuş çalışanları olan bir firma olarak görmek isterim.

Farklı bir meslek seçme şansınız olsaydı hangi mesleği seçerdiniz?

Balıkçılıkla uğraşmayı isterdim. Dedem balıkçıydı. Balık tutmayı çok severim. Denize, suya ve su ürünlerine olağanüstü bir tutkum var.

Başarının sırrı sizce nedir?

Tabi ki eğitim önemli, dışı açık olmak önemli ve girişimci olmak çok önemli. Doğru yerde doğru zaman da olmak ta şansın getirmiş olduğu şeylerden biride olabiliyor. Fakat her şeyden öte, başarılı olmak için insanda temel özelliklerin olması gerekir. Bunları tutku, disiplin ve saygı olarak sıralıyorum. İşinizi seviyorsanız ve yaptığınız işe tutkuyla sarılıyorsanız, başarının yolu açılmış oluyor. Disiplinli bir şekilde işinizi yapıyorsanız eğer, başarıya doğru daha istikrarlı adımlar atmış oluyorsunuz. İşinize, iş yerine ve iş arkadaşlarınıza saygılı olduğunuzda da fark ediliyorsunuz ve başarılı olmanız için size destek olunuyor. İnsanlarda bu üç meziyetin olması, bence başarının sırrıdır.

Yaptığınız işin en zor ve en keyifli tarafları nelerdir?

Şirkete geldiğimden beri çok farklı pozisyonlarda çalıştım. Sahip olduğum deneyimlerin çoğu keyifliydi. Aile şirketimizin içindeki dinamikleri en aşağıdan en yukarıya kadar izlemek ve algılamak, bende işime karşı daha fazla ilgi uyandırdı ve bu da çok keyif vericiydi. Ancak, yukarıya doğru basamakları tırmadıkça, daha fazla sorumluluk almaya başladım, işin ciddiyetini gördüm ve onunla birlikte gelen zorlukları yaşamaya başladım. Bir şirket yönetmenin kolay bir iş olmadığını ve yerinde ciddi insanlar ve ciddi tutumların olması gerektiğini öğrendim. Bu kurumun bir 50 sene daha ayakta kalması ve büyümesi için gereken kararların alınması işin zor olan taraflarıdır, benim için.

Çok genç yaşta baba oldunuz, bu size neler kattı?

Günümüzdeki eğilimleri ele alırsak, erken değil, geç baba olduğumu söyleyebilirim. Son 2 senede gerek Türkiye'deki tanıdıklarımız olsun, gerek ise şirket içinde ki çalışanlar olsun, gençlerin ne kadar erken aile kurduklarını görüyoruz. Bu örnekler baktığımda ne kadar geç evlendiğimi ve geç çocuk sahip olduğumu düşünmüyör değilim. Yine de, ister erken yaşta isterse geç yaşta, baba olmak bence insana çok şeyler katıyor. Benim içinde bu böyleydi ve hiçbir şey eskisi gibi olmayacaktı artık. Alacağım kararları sadece kendim için alamayacağımı anladım. Bu insanı daha sorumlu ve olgun yapıyor.

Yemek yemeyi ve yemek yapmayı sevdiğinizi biliyoruz, en çok sevdiğiniz yemeği ve en son yaptığınız yemeği söyleyebilir misiniz?

Yemek yemeyi sevmeyen bir insan bugüne kadar hiç duymadım. Ama yemek yapmayı sevmeyenleri çok duydum. Ben ise yemek yapmayı sevenlerden biriyim. Bizim evde hafta sonları yemek benden sorulur. Eşim annesinden

öğrendiği yöresel yemekleri yapar. Ben ise şişirme tarzı yemekler yaparım. Adı ve tarifi olmayan yemeklerdir bunlar. Ama şanslıyım ki, hem eşim hem de çocuklarım, yaptığım şişirme yemekleri seviyorlar. Zaten sevmeselerdi yemek yapmayı bırakırdım. Sıkça yaptığım ve en çok sevdiğim yemek dana gulaş ve yanında patates graten'dir. En son yaptığım yemeği de söyleyemeyeceğim çünkü ismini bilmiyorum.

Hayatınızda olmazsa olmaz dediğiniz şeyler nelerdir?

Ailem, işim, arkadaşlarım ve sporum.

Sizi en çok kızdıran şey nedir?

Hatalı yapmış olduğum şeyleri tekrarladığımda kendime çok kızıyorum.

Keşke yapsaydım veya keşke yapmasaydım dediğiniz olaylar oldu mu?

Keşke yapsaydım dediğim şey çok. Anlatmaya başlasam bültenimizde başka konular için yer kalmaz. Ama beni en fazla pişmanlık duygusuna iten konu ise, Amerika'da üniversite okumayışımdır. Eğer şartlar yerinde olursa, Amerika'da master yapmayı çok isterim. Fakat zaman ve konum buna elverişli değil. Dolayısı ile pişmanlığım sürecekmış gibi gözüküyor. Keşke yapmasaydım dediğim şeyler de çok aslında. İzin verinde bu da bende kalsın.

Neden İngiltere?

Şirketimizin yurt dışında birden fazla noktada yatırımları var. İngiltere onlardan bir tanesi. İngiltere ofisinde HAZ Metal'in pazarlama işleri için faaliyet te bulunmak istedim. İngiltere'ye gidişimde başka özel sebeplerimde vardı. Deneyim, eğitim, lisanımın daha da iyileşmesi vs. Her ne kadar da bugün Avrupa'da ekonomik kriz olsa da, Avrupa ve Avrupa'nın etkisi altında olan pazarların, ileride şirketimiz için çok büyük önemi var. Bu alanda değer yaratmak için, kalıcı girişimleri yapmak üzere İngiltere'de bir süre daha kalacağım.

Türkiye'ye dönmek isterseniz hangi şehirde yaşamak isterdiniz? Neden?

Türkiye'ye dönmek isterseniz diye bir seçenek yok bizim için. Türkiye'ye gayet tabi döneceğiz ve yaşayacağımız şehirler, İskenderun ve İstanbul olacak. Sıkça iki şehir arasında gidip geliyor olacağız. İskenderun, çünkü ailemiz ve HAZ'ın merkezi İskenderun'da. İstanbul, çünkü Türkiye'nin ticaret merkezi İstanbul'da ve HAZ'ında bu şehirde pazarlama ofisi var. Kısa zamanda bu firmayı güçlendirip pazardaki konumumuzu yaygınlaştıracacağız. Bende orada bire bir faal olacağım.

Metal mi Mermer mi?

Evimin cephesini, metal değil mermer ile kapladım. Çünkü mermer orijinal ve estetik bir malzeme. Mermer gibi, ağır bir nesneyi duvara ancak metal ile takardım, çünkü metalden daha güçlü ve dayanıklı bir malzeme yok. Doğal taş cepheler, bu iki malzemenin birleşmesi ile inşa ediliyor. Biri olmaz ise diğeri olmaz. Sorunuza gelince, bence HAZ Mermer ve HAZ Metal birlikte çalışarak değerli şeyler yaratıyor. İki şirketin beraber çalışması sonucu, tek başına çalışmalarının yanında, daha güzel ve kalıcı işler yaratılıyor. Bu iki firmanın bugüne kadar yaptıkları, HAZ Şirketler Grubu'nun önünü açtı. Beraber çalışmaları bugün dünyada fazla firmanın yapamayacağı işleri yapmalarına sebep oldu. Konumum gereği, ben bir firmayı diğer firmaya tercih etmem. Ve ümit ederim ki bu iki firmadaki çalışanlarda, bu dava için canla başla aynı hedefe doğru uyumlu bir şekilde çalışmaya devam ederler.

Mermer Ocaklarımız hakkındaki düşünce ve beklentilerinizi öğrenebilir miyiz?

Bu sefer sanırım piyangoyu vurduk. Biliyorsunuz madencilik birazda kismet işi, şans işi. Her ne kadar bilimsel olarak çalışsanız da, bilinmezler çok olduğu için sonuç olumsuz olabiliyor. HAZ'ın bugüne kadar 12 civarında ruhsatlı ocağı oldu. Yeşilova, Burdur'da ki mermer ocağımızdan patronumuz çok ümitli. Henüz tam olarak doğru taşı bulmamış olsak da, yine de satışlar fena gitmiyor. Mermer madencilik sektörünün, Türkiye gayri milli hasılasına olan katkısı 2 milyar dolar civarında. Ve bunun 1.5 milyar doları ihraç ediliyor. Potansiyelinde 5 milyar dolar olduğu söyleniyor. Artık şirketimizin de bu pazardan bir pay almasının zamanı gelmiştir.

Sportif bir yapınız var hangi tür sporla uğraşıyorsunuz?

Bugüne kadar çok farklı dallarda spor yaptım. Ama en fazla sevdiğim sporları yapmaya devam ediyorum. Düzenli olarak yüzme, tenis ve fırsat buldukça futbol ve kayak sporlarını yapıyorum.

Kış sporlarında hangi ülkeyi tercih edersiniz?

Karda kayak yapmayı Almanya'da öğrendim. Avusturya ve İsviçre'de çok

kayak yaptım. Ailem ile sıkça bu bölgelerde bir haftamızı bu sporu yaparak geçiririz. Fakat ilerideki tarihlerde, ülkemizde bulunan Palandöken ve Kartal kaya kayak merkezlerinde kayak yapmayı planlıyorum.

Çocuklarınıza verdiğiniz isimleri seçerken neler düşündünüz?

Eşim Belma ile anlaştık. İlk çocuğun ismini ben koyacaktım. Kız olduğunu öğrendiğimde hemen İrmak dedim. İrmak ismini hep sevmişimdir. Benim ismime de çok yakın ve benim için büyük bir anlam taşıyor. Oğlum Deniz Abit'in ismini de eşim koydu. Ve seçiminden de çok etkilendim ve mutlu oldum.

Evlilik size neler kattı?

Çok sevdiğim ve iyi anlaştığım bir insan ile evlendim. Bunun da bana katkısı çok olumlu oldu. Mutlu bir insan olmanın yanında, evliliğin bana daha toleranslı, sorumlu ve dikkatli bir insan olmama büyük katkısı oldu.

Dört kişilik bir ailesiniz. Aileniz ile birlikte sene de kaç defa bir araya gelebiliyorsunuz?

Aslında biz 7 kişilik bir aileyiz. Eşim ve çocuklarımdan sonra, annem, babam ve kardeşim Akın var. Sıkça bir arada olmak için gayret gösteriyoruz. Bugüne kadarda çok güzel günlerimiz oldu. Böyle olması içinde devam edeceğiz.



Bu yaşıncınıza kadar kaç ülke gezdiniz? En çok beğendiğiniz ülkeyi nedeni ile öğrenebilir miyiz?

Gittiğim tüm ülkeleri şimdi saymak zor olacak. En çok Avrupa'daki ülkelere gittim. Almanya'yı seviyorum çünkü ülke düzenine ve disiplinine hayranım.

Fobileriniz nelerdir?

Bir şeyleri kayıp edeceğime dair her zaman endişe ederim. Özellikle seyahat ettiğimde, pasaportumu ya da cüzdanımı kayıp ettiğimi düşünürüm.

Dergimiz hakkındaki düşünceleriniz nelerdir?

Dergimiz güzel. Her sayıyla daha da güzel oluyor. Grup şirketlerimizde ki çalışanlarımız, şirketleri daha iyi tanıyor ve birbirleri ile kaynaşiyor. Önemli olduğunu düşündüğüm nokta ise, var olan şirket kültürünü pekiştiriyoruz ve güçlendiriyoruz. Bu süreci iyi bir şekilde kullanırsak, insan kaynakları gelişimi, çalışan motivasyonu ve halkla ilişkiler alanında yol kat etmeye başlayacağız. Şirketimizin, içine kapanmış bir firmadan ziyade, dışa dönük dinamik ve paydaşları ile sürekli iletişim halinde olan bir kurum olacağımızı söylemek yerinde olur.

Haz Grup Çalışanlarına vermek istediğiniz mesajınız var mı?

Hepimiz çalıştığımız yerde mutlu olmak isteriz. Yaptığımız işi severek yapmak isteriz. Bu ortamı sağlamak için de insanların iş yerine ve birbirine dürüst ve saygılı olması gerektiğini de hepimiz çok iyi biliyor olmalıyız.

Şirketimizde her kademede çalışan insanların bu duygulara sahip olması için var olan ve olmaya devam etmek isteyen bir kuruluşun içinde çalıştığımı yürekten inanıyorum. Abit Yeşilkaya'nın, şirketimizin en değerli varlıkları olan çalışanlarına ve müşterilerine bu değerler ile yaklaşmışına her zaman tanık oldum.

Bu kavramlar, sözler ile yayılacak şeyler değil. Bunların yaşanması ve tatbik edilmesi lazım. Ben bu kavramları bir kurum kültürü olarak görüyorum ve bu kültürün güçlenerek devam etmesini arzuluyorum. Bunun sağlanması içinde Haz Grup çalışanlarından, bu ilkeleri korumalarını, savunmalarını ve tatbik etmelerini önemle rica ediyorum.



Proje Adı	: Convention Center Proj.
Şehir / Ülke	: Katar / Doha
İşveren	: Baytur A.Ş.
Kaplama Alanı	: 50.300 M ²
Proje Bedeli	: 12.000.000 \$
Proje Başlangıç Tar.	: Şubat 2012
Proje Bitiş Tar.	: Mart 2012

Katarın başkenti Doha'nın eğitim şehri olarak bilinen bölgede inşa edilen Convention Center, ileriki yıllarda bölgeye yatırım yapmak isteyen firmalara belirleyici rol üstlenen fuarlara ev sahipliği yapmak için tasarlanmış ve inşa edilmiştir.

QNCC, yeni küresel düşünce ve inovasyon eseri eğitim şehrindeki seçkin üniversitelerin araştırma ve teknoloji tesislerinin yanında yer almakta olup şehre 20 km uzaktadır.



Mimari bakımdan güzelliği detaylarda gizli olan yapı, fuarcılık sektörüne yeni bir boyut getirerek güzellikleri ve hizmet anlayışını bünyesinde barındırmaktadır.

Böylesine önemli bir projenin her aşamasında imzası bulunan Türk firmaları ile ne kadar gurur duyulsa azdır. Haz Grup olarak faaliyet gösterdiğimiz sektördeki hakettiğimiz yerde durabilmek için, gelecekte şimdiki çalışmamızın iki katı çalışmamız gerektiğinin farkındayız.





Proje Adı : Dohaland
Şehir / Ülke : Doha / Katar
İşveren : MSH. PROPERTIES & TIME Qatar

Doha şehrini değiştirecek proje başlıyor. Kentsel gelişim mimarisine öncülük eden mimarların üç yıllık bir araştırma ve planlama eseri olarak yapılacak Dohaland, 35 hektarlık bir alanda modern ve tarihi Doha'yı bir araya getirmeyi amaçlamaktadır.

Proje Emir-i Diwan'a bitişik nizamda, Doha kültürel zenginliklerine sahip, Wagif çarşısına ve Batı Doha İş Merkezine yakınlığı ile geçişi, günümüzü ve geleceği buluşturma vizyonunu yerine getirecek olup, modernleşme ve geleneği bir arada gururla taşımanın timsalidir.

Teklif verilen bölümler;

Phase 1A

Architect: Burns & McDonnell Inc.
Local Architect: Arab Engineering Bureau
Total Natural Stone Quantity: 9.400 sqm
Our Offer: 3.100.000.-USD

Phase 1B

Architect: Burns & McDonnell Inc.
Local Architect: Arab Engineering Bureau
Total Natural Stone Quantity: 200.650 sqm
Our offer: 69.000.000.-USD

Phase 1C

Architect: Burns & McDonnell Inc.
Local Architect: Arab Engineering Bureau
Total Natural Stone Quantity: 85.350 sqm
Our offer: 28.400.000.-USD

Phase 2

Lead Consultant: Gensler
Architect: Squire and Partners
Architect: Allies and Morrison
Engineering Consultant: Buro Happold
Total Natural Stone Quantity: 123.500 sqm
Our Offer: 33.400.000.-USD





Müşterilerimize daha iyi ve kaliteli hizmet vermeyi ilke edinen Haz Grup, Torbalı / İzmir'de bulunan Haz Mermer taş işleme tesislerine teknolojinin son ürünü olan yeni 3 hat kurarak, hizmet anlayışını bir basamak daha yükseltmiştir.

- 1 - Katrak
- 2 - Epoxy Hattı
- 3 - Silim Hattı (Cilalama)

Bültenimizin bu sayısından itibaren yeni devreye alınan 3 hattımızı teker teker siz saygıdeğer okuyucularımıza tanıtacağız.

EPOXY HATTI



Firmamız üretim bölümüne ek olarak alınan Pedrini Epoksi Hattı makina montajı Temmuz ayında tamamlanmıştır. 30 katlı fırına sahip olan Epoksi Hattı doğalgaz ile çalışmaktadır. Makinanın hat uzunluğu 67 metredir.

Epoksi Hattı, mermer sektöründe mermer plaka işleminde kullanılmaktadır. İşlem olarak kırık yada çatlak olan mermeri yapıştıran epoksi yapıştırıcının uygulama ve kurutma sıcaklığını sağlamaktadır ve bünyesinde su bulunduran nemli taşları kurutmada kullanılmaktadır.

Plakalar, öncelikle bir yüzeyi file+epoksi uygulamasıyla sağlamlaştırıp, daha sonra diğer yüzeyi epoksi uygulanarak gözenek ve çatlakları kapatılmaktadır. Burdur Yeşilova ocağımızdan gelen bloklar plaka haline getirildikten sonra bu işlemler ile sağlam hale getirilmektedir.





İşverenin İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Bildirimsiz Feshi

Belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmeleri İş Kanunu 25. maddesinde belirtilen nedenlerin gerçekleşmesi durumlarda işveren tarafından bildirimsiz olarak (derhal) feshedilebilir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25. maddesinde işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle bildirimsiz (derhal) fesih nedenleri "Sağlık Nedenleri", "Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri" ve "Zorlayıcı sebepler" başlığı altında açıklanmıştır. Haz Grup Bülteni'nin bu sayısında

4857 sayılı İş Kanunu 25/II maddesinde belirtilen "Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Haller ve Benzerleri" hükmünün kapsamı nedeniyle bülten konumuzu oluşturmuştur. 4857 sayılı İş Kanunu 25/II maddesinde gösterilen haklı fesih sebepleri tahdidi (sınırlı) olarak gösterilmemiştir. Bu haller ise şu şekilde özetlenebilir.

1. İşçinin İşvereni Yanıltması

4857 sayılı İş Kanunu 25/II a bendinde belirtilen iş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıf veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması durumunda işveren iş sözleşmesini bildirimsiz olarak feshedebilir. Örneğin sabıka kaydı olan işçinin işe girerken sabıkasız olduğunu işverene bildirmiş olması hizmet akdinin derhal feshini gerektirir.

2. İşçinin Şerefe Dokunacak Davranışlarda Bulunması

4857 sayılı İş Kanunu 25/II b bendinde belirtildiği üzere, işçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şerefine dokunacak sözler sarf etmesi veya davranışlarda bulunması yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması durumunda işverenin iş sözleşmesini bildirimsiz olarak feshetme hakkı bulunmaktadır.

3. İşçinin Sataşmada Bulunması ve Sarhoşluğu

4857 sayılı İş Kanunu 25/II d bendinde belirtildiği üzere işçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması, işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması durumunda işverenin iş sözleşmesini bildirimsiz olarak feshetme hakkı bulunmaktadır.

Yasaya göre sataşma, sadakat borcuna aykırılığın özel bir hali olarak kabul edilmektedir. Sataşma söz veya fiil ile gerçekleştirilen bir davranıştır. Örneğin işçinin amirine hakaret etmesi hizmet sözleşmesinin feshi için haklı nedendir. İşyerinde huzur ve güvenli bir çalışma ortamı sağlanması amacıyla işçinin alkol veya uyuşturucu her hangi bir madde alarak işyerine gelmesi sarhoşluk derecesine ulaşmasa da hizmet akdinin önelsiz olarak fesih olunmasına neden olur. Ayrıca **İş Kanunu 84. maddesi** "İşyerine sarhoş veya uyuşturucu madde almış olarak gelmek ve işyerinde alkolü veya uyuşturucu madde kullanmak yasaktır" hükmü bulunmaktadır.

4. İşçinin Doğruluk ve Bağlılığa Uymayan Davranışlarda Bulunması

4857 sayılı İş Kanunu 25/II e bendinde açıklandığı üzere işçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması haklı nedenle fesih nedenidir. İşçinin işverene sadakat borcu bulunmaktadır. İşveren veya işyeri hakkında asılsız şikayet veya ihbarda bulunmak, hasta olmadığı halde viziteye çıkmak, izinsiz olarak işi veya işyerini terk etmek, işi yavaşlatmak, doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlardır. Yine yeni olan ya da fikri ve sınai haklara ait usuller ile meslek sırları dışında az sayıda kişi tarafından bilinen ancak işverenin rakipleri tarafından bilinmeyen imalat sırları ile müşteri listeleri gibi ticari sırları ortaya atmakta doğruluğa uymaz.

Nitekim **Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 12.11.1991 tarih ve E.1991/12613, K.1991/14228 sayılı kararında** "Hasta olmadığı halde topluca viziteye çıkma eylemine katılan işçinin hizmet akdinin işverence ihbarsız ve tazminatsız olarak feshinde yasaya aykırılık yoktur." hükmü açıklanmıştır.

İşçinin mesai saatleri içinde işverenden izin almadan kendine ait özel bir işini yapması, işçinin müşterilerden rüşvet alması, işçinin müşterilerin banka hesabından kendi adına virman yoluyla para

çekmesi, işçinin doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarına örnek gösterilebilir. **Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 1996/7565 E- 1996/15521 K sayılı 09.07.1996 tarihli kararında** "İşçinin raporlu iken işyerine rakip olabilecek başka bir işyerinde çalışmasını, o işyerinin kayıncıvalidesine ait olmasına rağmen doğruluk ve bağlılığa uymayan davranış olarak kabul etmiştir."

Yargıtay 9. HD'nin 31.05.2005 tarih ve E. 2004/31628, K. 2005/2540 sayılı kararında "İşçinin iş bitiminde işyerini terk etmeyerek iş arkadaşlarını işverene karşı kıskırtması, işyerinde bu şekilde huzursuzluk çıkarması, iş akdinin derhal feshi için haklı neden oluşturmaktadır. İş sözleşmesinin işverence 4857 sayılı İş Yasası'nın 25/II. maddesine dayanılarak haklı biçimde feshedildiği durumlarda işçinin savunmasının alınması koşulu aranmaz" hükmünü belirtmiştir.

5. İşçinin İşyerinde Suç İşlemesi

4857 sayılı İş Kanunu 25/II f bendinde işçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi durumunda işverenin iş sözleşmesini bildirimsiz olarak feshetme hakkı bulunmaktadır.

6. İşçinin İşe Devamsızlıkta Bulunması

4857 sayılı İş Kanunu 25/II g bendinde "işçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi durumunda" işverenin iş sözleşmesini bildirimsiz olarak feshetme hakkı bulunmaktadır.

Örneğin, işçinin evini terk eden karısını ve çocuklarını aramak için işe gelmemesi sebebiyle yaptığı devamsızlık işçi açısından haklı bir devamsızlık değildir ve iş akdinin işveren tarafından haklı nedenle fesih nedenidir. Yine Yönetmelikte öngörüldüğü şekilde tam teşekküllü devlet hastanesi veya sağlık kuruluşu yerine özel doktordan alınan ve bilahare işverene gönderilen rapora dayandırılan devamsızlıklar işçi açısından haklı devamsızlık sayılmaz. **(Yargıtay 9 HD 1999/1587 E-1999/18090 K sayılı 29.11.1999 tarihli kararı Yargıtay 9 HD 2000/19699 E- 2000/1673 K sayılı 16.02.2000 tarihli kararı da bu yöndedir.)**

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 1991/9912 E- 1991/14337 K sayılı 15.11.1991 tarihli kararında "işçinin özel doktordan aldığı rapora dayanarak devamsızlık yapması durumunda aklını feshini işveren açısından haklı sebep olarak değerlendirilmiştir."

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 06.02.2002 tarih ve E. 2001/17196, K. 2002/2375 sayılı kararında "İşyerine devamsızlık nedeniyle iş akdinin feshi durumunun tutanakla ispatlanması, halinde ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinin reddi gerekir." hükmü de bulunmaktadır.

7. İşçinin Görevini Yapmamakta Israr Etmesi

4857 sayılı İş Kanunu 25/II h bendinde; İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi durumunda işverenin iş sözleşmesini bildirimsiz olarak feshetme hakkı bulunmaktadır.

İşverenin işçinin görevli olduğu işleri hatırlatmasına rağmen işçinin yapmaması iş ilişkisine zarar verecek ve çalışma düzenini bozacaktır.

8. İşçinin İş Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi veya İşverene Zarar Vermesi

4857 sayılı İş Kanunu 25/II ı bendinde işçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması durumunda işveren açısından haklı nedenle fesih sebebi olduğu açıklanmıştır. Bu halde de işverenin iş sözleşmesini bildirimsiz olarak feshetme hakkı bulunmaktadır. Bu fesih nedeni, işçinin özen borcunun bir sonucu olarak düzenlenmiştir. Burada dikkat edilmesi gereken konu, iş sözleşmesinin feshi için işçinin iş güvenliğini tehlikeye düşürecek davranışta bulunmasının yeterli olduğu, işçinin bu davranışı nedeniyle işverenin herhangi bir zararının meydana gelme şartının bulunmadığıdır.

İşçilerin, yasa dışı greve kalkışmaları, işyerini işgal etmeleri, iş bitiminde işyerini terk etmeyerek iş başındaki işçileri işverene karşı kıskırtmaları bu kapsamda değerlendirilebilir.

Yukarıda açıklanan sebepler ile ve haklı sebep teşkil eden diğer nedenler ile işçinin iş akdinin işveren tarafından fesih edilmesi halinde işçinin kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı hakkı bulunmayacaktır.

İş ilişkisinin taraflar arasında sağlıklı bir şekilde devam edebilmesi için İş Kanunu, İş Sözleşmesi ve İş Yeri İç Yönetmelikleri hükümlerine uygun davranmak gerekmektedir.



Mehmet Akif ERMAN
Makina Mühendisi
İş Güvenliği Uzmanı (A Sınıfı)

İŞYERLERİNDE, İŞYERİ HEKİMLERİNİN ÖNEMİ VE TÜRKİYEDEKİ SÜRECİ:

İşyeri Hekimlerinin, başta İş Kanunu olmak üzere tüm ilgili mevzuata hâkim olması, çalışma ortamında bulaşıcı hastalıklar ve Meslek hastalığı yaşanmadan önce Biyolojik, kimyasal ve fiziksel tehlikeleri ve riskleri tespit etmesi ve gerekli önlemleri alması, ayrıca alınan önlemlerin etkinliğini kontrol etmesi sebebiyle işyerlerinde Meslek hastalıklarının ve bulaşıcı hastalıkların olmaması için çok önemli rol oynamaktadır.

Avrupa Birliği uyum yasaları çerçevesinde, **Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) tarafından 16.12.2003 Tarihinde 25318 sayılı resmi gazetede "İşyeri Hekimlerinin Görev, Yetki, Sorumluluk Ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik"** yayımlanarak işyerlerinde, işyerinin risk gruplarına (I. (1 işgünü), II. (2 işgünü), III. (3 işgünü), IV. (4 işgünü) ve V. (5 işgünü) Risk Grubu olmak üzere 5 adet) ve çalışan işçi sayısı çarpı yılda 30 dak göre belirlenecek hizmet süresi kapsamında İşyeri Hekimlerinin çalıştırılması şartı getirildi.

Türk Tabipler Birliği (TTB) nin ve Türk Mühendis Mimar Odaları Birliğinin (TMMOB) danıştaya açmış olduğu yönetmelik iptal davalarının sonucunda 2006 yılında Yönetmeliğin yürütmesi durdurulması ve iptali sağlanmıştır. İlgili yönetmeliğin iptalinden sonra ÇSGB Bölge Çalışma Müdürlükleri işyerlerinde İş Güvenliği Uzmanı çalıştırma şartı aranmamış, 4857 sayılı İş Kanununun 81. Maddesi gereği **"İşyeri Hekimliği"** şartı aranmasına devam edildi.

Avrupa Birliği uyum yasalarının zorlaması ve işyerlerinde İş Güvenliği Uzmanının öneminin daha iyi anlaşılması sebebiyle **ÇSGB tarafından 15.08.2009 Tarihinde 27320 sayılı resmi gazetede "İşyeri Sağlık Ve Güvenlik Birimleri İle Ortak Sağlık Ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmeliği"** yayımlanarak işyerlerinde, işyerinin risk gruplarına (Az Tehlikeli, Tehlikeli ve Çok Tehlikeli olmak üzere 3 adet) ve çalışan işçi sayısına göre belirlenecek hizmet süresi kapsamında işyeri hekimi çalıştırılması ve bu hizmetin İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimlerinden (İSGB) veya Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerinden (OSGB) alınması şartı getirildi.

TTB ve TMMOB, bu yönetmeliğin yürütmesinin durdurulması ve iptali için tekrar danıştaya dava açarak **2010 yılı Mayıs ayında** ilgili Yönetmeliğin yürütmesi durduruldu.

Önceden yayımlanmış olan ilgili yönetmeliklerin yürütmesinin durdurulması ve iptal edilmesi sebebiyle tekrar yürütmesinin durdurulması veya iptal edilmesi ihtimaline karşı **ÇSGB tarafından 27.11.2010 Tarihinde 27768 sayılı resmi gazetede ilgili yönetmelik 3 farklı yönetmelik (İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk Ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, İşyeri Hekimlerinin Görev, Yetki, Sorumluluk Ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, İş Sağlığı Ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği)** olarak yayımlanmıştır.

İşyeri Hekimlerinin Görev, Yetki, Sorumluluk Ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, 22.5.2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında yer alan ve devamlı olarak en az elli işçi çalıştırılan işyerlerini kapsamaktadır.

İşyeri Hekimleri, tehlike sınıflarına göre sabit bir çalışma saati artı çalışan işçi başına yılda belirli bir sürede sabite eklenerek toplam aylık çalışma saatleri hesaplanabilmektedir.

Bu yönetmelikteki tanımlarda İşyeri hekimi, İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde görevlendirilmek üzere Bakanlıkça belgelendirilmiş hekimi olarak tanımlanmıştır.

Yürürlükteki yönetmelik kapsamında ÇSGB tarafından yetkilendirilmiş eğitim kurumlarından 220 saatlik teorik ve pratik eğitimin sonunda "Eğitim Katılım Belgesi" almayı hak eden Tıp Doktorları, ÇSGB tarafından açılacak sınavda başarılı olmaları durumunda İşyeri Hekimi olacaklardır.

İşyeri Hekimleri, ilgili Yönetmelikteki Madde 30 a göre, İşyeri hekimleri belgelerini aldıkları tarihten itibaren beş yıllık aralıklarla eğitim kurumları tarafından düzenlenecek bilgi yenileme eğitimine katılmak zorundadırlar. Bu eğitimin süresi 30 saatten az olamaz ibaresine göre beş yılda bir yenileme eğitimleri almaları gerekmektedir.

İlgili Yönetmelikteki GEÇİCİ MADDE 3' e göre, Belge alma tarihine göre vize süresi dolmuş olan işyeri hekimlerinin belgeleri bu Yönetmeliğin yayımı tarihinden itibaren altı ay süreyle geçerlidir. Bu sürenin sonunda yenileme eğitimini tamamlamayanların yetki belgelerinin geçerliliği söz konusu eğitimi alana kadar askıya alınır ifadesi ile tüm işyeri hekimlerinin **27.Mayıs.2011** tarihine kadar Yenileme Eğitimlerini almaları ve ÇSGB' liğine bildirmeleri zorunluluğu getirilmiştir. Bu eğitimi almamaları durumunda sertifikaları askıya alınacaktır. Bu eğitimler İşyeri Hekimleri tarafından alınarak belge geçerlilikleri sağlanmıştır.

Project Qatar 2012 / Qatar-Doha

Osmanlı hakimiyetinden çıktıktan sonra yıllarca İngilizler tarafından sömürülen ve 1971’de bağımsızlığını ilan eden Katar, bugün kişi başına düşen milli gelir bakımından 100 bin dolar ile dünyanın en zengin ülkesi.

Emir Şeyh Hamad Bin Halife El Tanın’ının yönetime gelmesinden sonra özellikle başarının arkasındaki kişi olan eşi Şeyha Mozah’ın da gayretleriyle eğitim alanında çok önemli atılımlar gerçekleştirilmiştir. Ülkenin Katar Üniversitesi adında bir üniversitesi ve birçok eğitim kurumunun toplandığı ve başkent Doha da konuşlanan eğitim şehri ile bu alanda dünyaya örnek olmaktadır.

Doha, Arapçada “Güzel çiçeklerin büyüdüğü ve büyük ağaçların sığınak olduğu yer” anlamına gelmektedir.

Haz Grup olarak dünyanın modern şehir düşüncesini değiştiren Doha’da 10 yılı aşkın süredir bulunmaktayız ve değişime katkı sağlamanın gururunu yaşıyoruz.

Halil Gökhan Eren
Bülten Sorumlu Müdür



Haz Grup'a kurumsal kimlik kazandırma çalışmalarını yönlendiren Eurosis Consulting'i daha yakından tanımak ve anlamak önümüzdeki süreçte birlikte hareket etmemizi kolaylaştıracak olmanın yanı sıra, başarıya ulaşmamızda önemli rol oynayacaktır.

Halil Gökhan Eren
Bülten Sorumlu Müdür

Eurosis Consulting Hakkında



Eurosis Consulting Türkiye ve bölge ülkelerinde öncü Yönetim Danışmanlığı ve Profesyonel Hizmetler Şirkettir. Eurosis, stratejiden uygulama sonuçlarının alınmasına kadar kurumsal gelişimin tüm aşamalarında yaratıcı ve başarılı kanıtlanmış iş fikirlerini hayata geçirmekte, yenilikçi ve değer yaratan iş çözümleri sunmaktadır.

Eurosis, 20 ülkede bulunan Ebeltoft Uluslararası Danışmanlık Grubu bölgesel üyesidir ve bölgesel temsilcisi olduğu dünyanın en prestijli organizasyonları ile müşterilerine uluslararası vizyon ve iş fırsatları sağlamaktadır.

Dünya'nın en büyük 20 üretim şirketinden 15'i, Avrupa'da en büyük 30 perakende şirketinden 16'sı Eurosis uluslararası iş ortaklığı müşterileri arasındadır.

Eurosis Consulting, metodolojik yaklaşımı, fonksiyonel uzmanlığı, sektör bilgisi ve deneyimli kadrosu ve uluslararası iş ilişkileri ile değer yaratan çözümler geliştirir, bütünsel ve uyumlu hizmet portföyü ile müşterileri için değer yaratmaktadır.

HAZTREND ve Kurumsal Gelişim

Vizyonumuz:

2016 yılı itibariyle; 100 Milyon \$ yıllık ciro ve 500 çalışanı olan bir Şirketler Grubu olmak.

Misyonumuz:

Dünyadaki ismi, saygınlığı ve kurumsal yapısı ile sektörümüzde söz sahibiyiz. 1978'den bu yana yapılamaz denen projelere imza atarız.

Kurumsal Değerlerimiz:

- Atılgan
- Gelişimci
- Adil
- Girişimci
- Yaratıcı olmaktır.

Stratejik Aksiyonlarımız

- Odaklandığımız önemli projeleri kazanmak
- Yatırımlarımızı değerlendirmek ve önceliklere göre tamamlamak
- Kurumsal çalışma yapımızı geliştirmek ve etkinleştirmek
- İnsan kaynağımızı geliştirmektir.

Haz Şirketler Grubu Kurumsal Gelişim Projesi (HAZTREND) 18 Ocak 2012 tarihi itibarı ile siz değerli çalışanlarımıza bilgi verilerek başlatılmıştır.

Eurosis Kurumsal Gelişim Modeli



Şekil -1

Dört ana yapısal unsur üzerinde yapılacak çalışmalar ile kurumsalgelişimin etkin bir şekilde hayata geçirilmesi amaçlanmaktadır.

iyileştirmeler ile uzun dönemli kurum kültürünün geliştirilmesi hedeflerini dengeli olarak desteklemesi gerektiğine inanmaktadır. Stratejik hedefler, öncelikler ve değerler ışığında; aşağıdaki dört yapısal unsurun bütünsel olarak etkinleştirilmesi ve iyileştirilmesi kurumsal yapının geliştirilmesi için en uygun yol olarak sunulmuştur. (bkz. Şekil 1)

Yapılan İşler

Çalışan Memnuniyeti Araştırması

Çalışan memnuniyeti anketleri, Haz bünyesinde gerçekleştirilen HazTrend Projesi kapsamında yürütülen çalışmaları geliştirmek ve derinleştirmek, hedef süreç tasarımlarının gerçekleştirilmesi öncesinde kurumsallaşma yolunda yapılan çalışmalara ışık tutması maksadı ile Şubat 2012'de başlanmıştır.

Çalışmanın temel hedefi Haz Grup personelinin proje öncesi organizasyon yapısı, işleyişi hakkındaki görüşlerini almak, Haz çalışanlarının genel profilini tespit etmek, bununla birlikte hedef yapıya ilişkin görüş, öneri ve beklentilerini kayıt altına almaktır.

Çalışan memnuniyeti anketi Ankara, Antalya, İskenderun, İstanbul, İzmir (Torbalı ve Kemalpaşa)' da toplam 217 çalışanımıza uygulanmıştır. Mevcut Çalışma Yapısı, Yönetim Yaklaşımı, İletişim ve Bilgi Akışı, İnsan Kaynakları Sistemleri, Çalışma Ortamı ve Değişim Yönetimi konularında çalışanlarımızın görüş ve önerileri incelenmiştir.

Müşteri Memnuniyeti Araştırması

Haz Grup Şirketleri müşterilerinin çalışma yapımız, memnun olunan noktalar ve geliştirilmesi gereken alanlar üzerine düşüncelerini anlamak amacı ile müşteri

memnuniyeti anketi çalışması yapılmıştır.

Anket sonuçları değerlendirilmiş ve yukarıda anlatılan alanlarında müşterilerin yorumlarına istinaden hedef yapı tasarımları ve süreç tasarımları tamamlanmıştır.

Süreç Bazlı İş Analizi

- Bu aşamada Haz Grubu'nun mevcut durumu üst seviye analiz edilmiştir.
- Grup yöneticileri ve anahtar çalışanları ile birebir görüşmeler yapılarak mevcut yapı işleyişi, yönetim etkinliği, Grup şirketleri arası veya birimler arası iş ilişkileri, görev paylaşımı ve organizasyon yapısı üst seviyede değerlendirilmiştir.
- Proje hazırlık aşamasında tespit edilen üst seviye iş süreçleri bazında ilgili süreç sahipleri ve paydaşları ile grup toplantıları yapılarak üst seviye mevcut durum değerlendirilmiştir.
- İnsan kaynakları uygulamaları analiz edilmiştir.
- İyileştirme imkanları şirket, fonksiyon ve süreç bazlı tanımlanmıştır.

Hedef Yapının Belirlenmesi

Mevcut durum analizi ve stratejik yön çalışmalarımız referans alınarak ve üst yönetim ile yapılan toplantılar neticesinde hedef yapı tasarımı Haz Şirketler Grubu üst yönetimine sunulmuş ve ön onayları alınmıştır. Haz Şirketler Grubu temel ve yönetsel yetkinliklerinin belirlenmesine yönelik çalışma gerçekleştirilmiştir. HazTrend projesi ana çalışma adımları şekil-2'de gösterilmiştir.

Gelecek Dönem

Önümüzdeki dönemde Haz Grup şirketleri bazında organizasyon, süreç tasarımları ve görev tanımlarının hazırlıkları yapılacaktır.

Şekil - 2

HazTrend Kurumsal Gelişim Yönetimi - Ana Çalışma Adımları





Tarihçesi

Anneler Günü, anneleri anmak ve onurlandırmak amacıyla tüm dünyada farklı zamanlarda kutlanan özel gün. Anna Jarvis'in kaybettiği kendi annesi için 1908 yılında başlattığı anma günü, 1914 yılında Kongrenin onayıyla Amerika çapında genişledi. Zamanla başka ülkelere de yayıldı.

Annelere armağan edilen bu özel gün Türkiye'de 1955 yılından bu yana kutlanmaktadır. Türkiye'de Mayıs ayının 2. Pazar günü Anneler Günü olarak kutlanır. Bu evrensel günde, Dünyada milyonlarca anne, çocukları tarafından sevgi ve saygı ile anılır.

Anneler günü, anneleri onurlandıran bir tatil günüdür. Değişik günlerde ve dünyada değişik ülkelerde kutlanır. Bu günde anneler çeşitli hediyeler alır. Farklı ülkelerdeki insanlar yılın farklı günlerinde kutlar, çünkü gün rakamı farklıdır.

Anneler günü geleneği, Antik Yunanlı'ların Yunan mitolojisindeki pek çok tanrı ve tanrıçanın annesi olan Rhea onuruna verdikleri yıllık ilkbahar festivali kutlamalarıyla başlar. Antik Romalı'lar da ilkbahar festivallerini İsa'nın doğumundan 250 yıl öncesinden ana tanrıça Kibele onuruna kutluyorlardı.

Babalar Gününüz Kutlu Olsun



Tarihçesi

Anneler Günü kadar eski olmasa da Babalar Günü'nün de bir geçmişi vardır. Bazı tarihçiler, Babalar Günü'nün Antik Roma'da bile kutlandığını belirtiyor. Bazı araştırmacılar tarih belirtmezken Babalar Günü'nün Batı Virginia'da ortaya çıktığını savunuyor. Batı Virginia'da yaşayan John Dowdy'nin annesi öldükten sonra onun yerini alan babası için böyle bir gün kutlanmasını istediği söyleniyor. Annesinin ardından hayatını çocuklarına adayan babası William Smart'a özel bir gün armağan etmek amacıyla bu fikri ortaya attığını belirtiyor.

Dodd, anneler günü kutlanırken babalar gününün olmayışını büyük bir haksızlık olarak nitelendirmiştir. Hemen babasının doğum günü olan 5 Haziran'ın babalar günü ilan edilmesi için çalışmalar başlanmış ama bu çalışmalar bir sonraki yılın 19 Mayıs'ına kadar sürmüştür.

Babalar Günü ilk kez 19 Haziran 1910'da Washington'un Spokane şehrinde kutlanmış daha sonra diğer eyaletlere yayılmıştır. Ancak Babalar Günü resmi olarak 1924 yılında Amerika Birleşik Devletleri Başkanı Calvin Coolidge'in desteğiyle kutlanmıştır. 1966 yılında ise o dönemin başkanı Lyndon Johnson, her yıl haziran ayının üçüncü pazarının Babalar Günü olarak kutlanacağını açıklayan bir bildiri yayımlamıştır.

Katoliklerin Babalar Günü'ne getirdikleri yorum ise diğerlerinden çok farklıdır. Onlar bu kutlamayı dini açıdan ele alıp peygamberleri İsa'nın babası anısına, Mart ayının 19. gününü St. Joseph Günü adı altında babalarına armağan etmektedirler. Avrupa'da ise ilk defa 1954 yılında İngiltere'de kutlanmış ayrıca bu geleneğin kıtada yayılmasına öncü olmuştur

**ANADOLU... TOPRAĞIMIZ...
TOPRAĞIMIZDA YETİŞEN MUCİZE BİTKİ... ZEYTİN.
ZEYTİN AĞACI UZUN ÖMÜRLÜ OLUR.
ZEYTİN AĞACI BEREKETLİDİR.
EVLİLİĞİNİZİN ZEYTİN AĞACI GİBİ UZUN ÖMÜRLÜ,
VE ZEYTİN AĞACI GİBİ BEREKETLİ OLMASINI DİLERİZ.**



Halil Gökhan Eren
Bülten Sorumlu Müdür



Serap Reyhaniye & Berhan Bayrakçı

20.05.2012



Ayşe Yavuz & Ali Yeşilkaya

22.06.2012



Çiğdem Reyhaniye & Fırat Aydoğan

23.06.2012



Müge Üzgün & Mennan Karaali

24.06.2012



İlahi kudret adilane olarak her kişiye doğum gününde 365 sayfalık temiz bir defter hediye ediyor. Her sayfası tertemiz . Onu dolduracak olan sizlersiniz.

Her sayfaya ayrı bir öykü yazacaksınız. Öykünün nasıl olacağını yalnız ama yalnız siz tayin edeceksiniz. 365 sayfalı Defter dolduğu zaman, yeni bir 365 sayfalı temiz bir defter alacağınızı unutmamalısınız. Her öykünün yazarı sizsiniz başrolde sizsiniz.

O zaman ne duruyorsunuz haydi sahneye...

Her biriniz için açılıyor perdeler.

Yeni yaşınızın mutluluk getirmesini dileriz.

Halil Gökhan Eren
Bülten Sorumlu Müdür



Akın Yeşilkaya (24.05.1980)



Miray Elbistanlı (23.05.1989)



F. Deniz Boran (31.05.1972)



Suzi Hurioglu (08.06.1985)

Ali Eşkin (08.06.1971)

Güney Akademi Ödül Töreni

Kulübümüzü kurduktan kısa bir süre sonra, Haz Şirketler Grubu'nun bir kolu olan Haz Metal A.Ş., kendilerine yaptığımız sponsorluk teklifini kabul etti.

Özellikle Haz Metal A.Ş. Yönetim Kurulu Üyesi Deniz A. Yeşilkaya, amaç ve hedeflerimize inanarak, heyecanımıza ortak oldu ve sponsorluk anlamında maddi ve manevi desteğini kulübümüzden esirgemedi.

Haz Metal sayesinde, kulübümüz altyapısındaki onlarca sporcu, kulüp oyuncusu olma şansına sahip oldu.

En önemlisi sporcularımız daha kaliteli ortamda basketbol oynama şansı yakaladı.

Kulübümüz, Haz Metal sayesinde her yıl 3 takım ve her yıl ortalama 45 sporcuyla yerel basketbol liglerine katılıyor.

Kısacası Haz Metal, verdiği destekle sadece kulübümüze değil, aynı zamanda İskenderun Basketboluna da hizmet etmiş oluyor.

Bu nedenle, kulübümüze ve İskenderun Basketboluna yaptığı katkılardan dolayı Haz Şirketler Grubu Yönetim Kurulu Başkanı Sn. Abit Yeşilkaya'ya teşekkürlerimizi bu plaketle iletmek istedik.

Her zamanki gibi yoğun iş temposu nedeni ile aramızda bulunamayan Sn. Abit Yeşilkaya adına ödülü kıymetli eşleri Sn. Elide Yeşilkaya almıştır.

Daha büyük hedeflere, birlikte koşmak dileğiyle...



Ayın Çalışanları



Berhan Bayrakçı
Nisan 2012

04.01.1984 yılında İskenderun'da doğdu. Erciyes Üniversitesi Makine Mühendisliği bölümünden mezun olarak eğitimini tamamladı. 01.06.2011 tarihinde Haz Metal ailesine katıldı. Nişanlı olup Mayıs ayında dünya evine girecek olan Berhan Bayrakçı kısa sürede uyum gösterdiği Haz Metal Üretim Şefi olarak disiplinli çalışması, güler yüzlülüğü, efendiliği ile Mayıs ayında ayın çalışanı seçilmesine vesile olmuştur.



Fahri Fişek
Mayıs 2012

21.11.1969 yılında İskenderun'da doğdu. Adana Çukurova Üniversitesi Makine Teknikeri olarak eğitimini tamamladı. 20.07.1995 yılında Haz Metal ailesine katılmış olan Fahri Fişek atölye bölümünde sorunlara çözüm getirme önerileri ile birlikte disiplinli çalışması, efendiliği, dürüstlüğü ile Haziran ayında ayın çalışanı seçilmesine neden olmuştur.



1 Fıkra

Sobanın Sırrı

Birgün bir antropolog, bir fizikçi, bir matematikçi, bir kimyacı bir de jeologdan oluşan grup bir bölgede araştırma yapmak için açık araziye çıkmışlar. Sonra bir anda yağmur başlamış ve bunlar ıslanıp hasta olmamak için yakınlarda bulunan bir dağ evine giderler. Evin sahibi onları odada oturtur ve sıcak şeyler getirmek için evin mutfağına gider. Odada oturan grubun ilgisi bir anda sobaya çevrilir. Çünkü adamın sobası yerden yarım metre yüksek ve altında da taşlar diziliymiş. Hepsini bunu tartışmaya başlamışlar.

Fizikçi : – Köylünün sobayı yarım metre yükseğe kurmasının nedeni konveksiyon sayesinde odanın daha çabuk ısınmasını sağlamaktır. der.

Kimyacı : – Köylü, Aktivasyon enerjisini varsayarak sobayı daha çabuk yakmak için yarım metre yükseğe kurmuş. der.

Jeolog : – Köylü, bu bölgenin fay hattına yakınlığını bildiğinden bir deprem esnasında sobanın yere değil de taşların üzerine devrilmesini ve dolayısıyla yangını önlemeyi amaçladığını söyler.

Matematikçi : – Köylü odayı daha verimli ısıtmak için sobayı geometrik açıdan odanın tam ortasına kurmayı amaçlamış. der.

Antropolog : – Bu köylü eski dönemlerdeki ateşe tapmak dinine bağlı olduğundan ateşe saygı mahiyetinde bu sobayı yarım metre yukarıda tutmuş. der.

Bu esnada Köylü içeri girer. Hepsini birden sobayı neden yarım metre yukarıda kurduğunu sorarlar. Köylü gayet saf bir şekilde şöyle cevap verir;

- Boru Yetmedi :)

(Teşekkürler Elif)



İyi ki doğdunuz..

Haz Metal

Meltem Uçkun	02.05.1979
Cemil Cihat	20.05.1969
Serap Reyhaniye	20.05.1983
Miray Elbistanlı	23.05.1989
F. Deniz Boran	31.05.1972
Suzi Hurioglu	08.06.1985
Ali Eşkin	08.06.1971
Hülya Girişen	22.06.1977
İlker Bilen	22.06.1983
Ali Mıdık	02.05.1969
Aldulkadir Kibritçi	03.05.1977
Murat Deli	09.05.1972
Tamer Vural	19.05.1966
Abdullah Peköz	23.05.1976
M. Akın Göden	25.05.1981
M. Ali Karabalkan	28.05.1959
Murat Danışman	08.06.1977
Ahmet Sönmez	12.06.1980
H. Murat Sürücü	13.06.1977
Vedat Gürlar	15.06.1961
Mehmet Çağlar	19.06.1968
M. Hanifi Çirkin	20.06.1973
Murat Bilgin	20.06.1982
Hüseyin Çıracı	21.06.1965
Ferhat Kapan	22.06.1959

Haz Mermer

Zeynep Akşengür	30.05.1985
Zeki Öztürk	01.06.1966
Ergün Aksoylu	10.06.1971
A. Buğra İşlerel	13.06.1984
Baran Osmanoğulları	16.05.1977
Cumali Adıgüzel	01.06.1988
Zülfü Kaya	06.06.1974
Samet Öztür	24.06.1990
Bayram Sadıç	05.05.1982
Ramazan Pesin	07.05.1987
Yusuf Güzel	19.05.1978
Mustafa Akkaya	04.06.1964
Osman Özdemir	05.06.1979

Haz Abrasiv

Hüseyin Taşar	06.05.1971
Baki Duman	10.05.1969
Zehra Dana	19.05.1985
Hamide Acar	25.05.1983
Osman Dağdelen	26.05.1966
Ahmet Bay	13.06.1960

Hayat bir balıkçı

Amerikalı bir işadami, Meksika'nın küçük bir kıyı kasabasında, bir iskelede durmuş denizi seyrederken içinde tek bir balıkçı bulunan küçük bir tekne kıyıya yanaşır. Tekne de bir sürü büyük, sarı yüzgeçli ton balığı vardır. Amerikalı, Meksikalıyı balıklarının kalitesi için över ve bu balıkları tutmanın ne kadar sürdüğünü sorar.

"Çok az" diye yanıtlar Meksikalı.

"O zaman neden denizde daha uzun kalıp daha fazla balık tutmuyorsun" diye sorar Amerikalı.

Balıkçı, ailesinin acil ihtiyaçlarını karşılayacak kadar balık tuttuğunu söyler. Amerikalı bunun üzerine balıkçıya sorar: "Peki, geriye kalan zamanında ne yapıyorsun?"

"Geç yatarım, biraz balık tutarım, çocuklarımla oynarım, karım Maria ile öğlen uykusuna yatarım. Sonra her akşam kasabanın merkezine iner, dostlarımla biraz şarap içerim, gitar çalarım" dedikten sonra "dolu ve meşgul bir hayatım var bayım" diye ekler.

Amerikalı dalga geçer balıkçıyla: "Harvard'dan Master derecem var, sana yardım edebilirim. Balık tutmak için daha fazla zaman ayırmalısın, kazandıklarınla daha büyük bir tekne almalısın! Bu büyük tekneyle kazanacağın paralarla bir sürü tekne alabilir, sonunda bir balıkçı filosuna sahip olursun..."

Balıkçının dinlediğini gören Amerikalı konuşmasını sürdürür:

"Tuttuğun balıkları bir aracıya satacağına doğrudan onları işleyen kişilere satarsın ve sonunda kendi fabrikayı açarsın. Ürünü, üretimi, dağıtımı sen kontrol edersin. Sonra bu küçük kasabadan ayrılıp önce Mexico City'e, ardından Los Angeles'a, oradan da New York'a taşınıp açacağın kendine ait bir firmayı işletirsin."

Balıkçı sorar: "Peki, bayım, tüm bunlar ne kadar zaman alacak?"

"On beş veya yirmi yıl" diye yanıtlar Amerikalı.

Balıkçı: "Peki, sonra ne olacak, bayım?"

Amerikalı güler. "Hikâyenin en güzel kısmı da bu" der: "Zamanı geldiğinde şirket hisselerini halka satar, çok zengin olursun. Milyon dolarların olur..."

Balıkçı: "Milyon dolarlar mı, bayım" diye sorar: "Sonra ne olacak?"

Amerikalı: "Sonra emekli olursun" dedikten sonra konuşmasını sürdürür. "Geç yatacağın, biraz balık tutacağın, torunlarınla oynayacağın, karın Maria ile öğle uykusuna yatacağın, akşamları bir şarap evinde dostlarınla şarap yudumlayacağın, gitar çalacağın küçük bir sahil kasabasına taşınır..."

Balıkçı: "Ben zaten bunlara şu an sahibim!!!" der.

Güzel bir öykü değil mi? Bu kıssadan çıkarılacak hissenin ne olduğunu anlamak zor değil.

Teşekkürler Mahmut D. Karaali

Haz Metal San. ve Tic. A.Ş.

Mareşal Çakmak Cad. Selçuk Apt.

Kat.1 Posta Kutusu 150

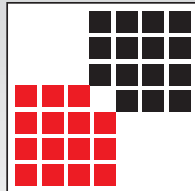
31200 İskenderun, Hatay

Tel : +90 (326) 613 48 84

Faks : +90 (326) 613 48 81

E-mail : info@hazmetal.com

Web : www.hazgrp.com



HAZ
Şirketler Grubu

www.hazgrp.com

HAZ GRUP BÜLTEN YAYIN KURULU

Bülten Sorumlu Müdür

H. Gökhan Eren

Haber Merkezi

Hülya Girişen

Ali Yeşilkaya

Çiğdem Reyhaniye

Grafik - Mizanpaj

Murat Gül

Baskı Yeri

Color Ofset Matbaacılık Tel: +90 326 615 10 70 İskenderun
T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığının 14930 Nolu Sertifikasına
İstinaden Basılmıştır.