

Akkök Holding Yönetim Kurulu Başkanlığı'na *Raif Ali Dinçkök* atandı

Temelleri 1952 yılında merhum Raif Dinçkök tarafından atılan, başta kimya, enerji ve gayrimenkul olmak üzere birçok sektörde faaliyet gösteren, Türk sanayisinin önde gelen gruplarından Akkök Holding'in Yönetim Kurulu Başkanlığı görevine, Ali Raif Dinçkök'ün vefatının ardından 18 Aralık 2018 tarihli Yönetim Kurulu kararıyla Raif Ali Dinçkök atandı.

Akkök Holding Yönetim Kurulu tarafından Yönetim Kurulu Başkanı olarak atanan Raif Ali Dinçkök, konuşuyla ilgili şu açıklamada bulundu:

"Bugün Türk sanayisinin lokomotif gruplarından biri olan Akkök Holding'in Yönetim Kurulu Başkanı olarak seçilmekten onur duyuyorum. Sevgili babam Sayın Ali Raif Dinçkök'ün gösterdiği yolda, tüm şirketlerimizle ülkemizin ekonomisine katkıda bulunmaya devam ederek, yeni başarılarla imza atacağımıza yürekte inanıyorum."



RAİF ALİ DİNÇKÖK KİMDİR?

1971 yılında İstanbul'da doğan Raif Ali Dinçkök, 1993 yılında Boston Üniversitesi İşletme Bölümü'nden mezun olduktan sonra Akkök Holding'de çalışmaya başladı. 1994-2000 yılları arasında Ak-Al Tekstil San. A.Ş. Satın Alma Bölümü'nde, 2000-2003 yılları arasında ise Akenerji Elektrik Üretim A.Ş.'de Koordinatör olarak kariyerine devam eden Raif Ali Dinçkök; Yönetim Kurulu Başkanlığı görevi öncesinde, Akkök Holding A.Ş. Yönetim Kurulu Üyesi ve İcra Kurulu Başkan Yardımcısı olarak görev almıştır. Raif Ali Dinçkök, Akmerkez GYO Yönetim Kurulu Başkanlığı görevinin yanı sıra başta Aksa Akrilik, Akış GYO, Ak-Kim ve Gizem Frit olmak üzere çeşitli Akkök Holding şirketlerinde Yönetim Kurulu Başkan Vekili'dir. Aynı zamanda, Akkök Holding şirketlerinde Yönetim Kurulu üyelikleri bulunmaktadır.



Değerli Çalışanlarımız ve İş Ortaklarımız,

2018 yılına maalesef çok acı bir olay damgasını vurdu. 11 Aralık tarihinde Akkök Holding Yönetim Kurulu Başkanı Sayın Ali Raif Dinçkök'ü kaybetmenin büyük şokunu ve üzüntüsünü yaşadık...

Sayın Ali Raif Dinçkök, gerçek bir sanayiciydi. Çalışkanlığı, sanayiye ve yatırımlara verdiği önem, hayırseverliği, sanata olan ilgisi ile hepimize yol gösteren çok özel bir insandı. Ak-Kim'in başarısına ve büyüme potansiyeline her zaman inandı, bizlere sonuna kadar güvendi. Başta yatırımlarımız olmak üzere her konuda her zaman en büyük desteği verdi. Zor dönemlerde bizlere verdiği manevi güç, inançla vazgeçmeden mücadeleye devam etmemizi sağladı. Türkiye sanayisi, Akkök şirketleri ve çalışanları çok büyük bir değerini kaybetti. Görevimiz, Ali Bey'in de anısına hürmeten şirketimizi ve ülkemiz kimya sanayisini daha da yükseltilerek başarıya ulaştırarak başarılı olmaktır. O'nu her zaman sevgi ve saygıyla hatırlayacağız. Ak-Kim ailesi olarak kendisine Tanrı'dan rahmet, tüm Akkök Grubu'na başsağlığı diliyoruz.

2018 yılı hem Türkiye ekonomisi hem de tüm şirketlerimiz ve çalışanlarımız için çalkantılı ve zor bir yıl oldu. Büyük bir belirsizlik, yüksek enflasyon ve devalüasyon, yüksek faiz oranları, finansman zorlukları gibi şartlara rağmen Ak-Kim böyle bir yılda da çok başarılı sonuçlar aldı. Hep birlikte hem büyüme hem de kârlılıkta 2018 yılını bütçelediğimiz değerlerin üzerinde kapatmış olduk.

2019 yılında bizleri daha da zor bir dönem bekliyor olabilir. Bizler yine de hayata ve işlerimize pozitif bakmaya, her türlü zorluğu aşabileceğimize inanmaya devam edeceğiz. Doğru stratejiler ve yeni yatırımlarımızla, verimlilik ve tasarruf projelerimizle, Ar-Ge ve inovasyon atılımlarımızla, gelişen ihracatımızla başarılarımızı sürdüreceğimize inancımız tamdır. Ak-Kim bu dönemden de güçlenerek çıkacaktır.

Hepimize mutlu, sağlıklı ve başarılarla dolu bir yeni yıl diliyorum.

Saygı ve sevgilerimle,

ONUR KİPRİ / Genel Müdür



Genel Yayın Yönetmeni Tuğçe Arslanoğlu

Miralay Şefik Bey Sok. Akhan No:15 34437
Gümüşsuyu - İstanbul 0212 381 71 00
0212 258 31 22 akkim@akkim.com.tr

Bu derjide yayınlanan tüm yazı ve fotoğraflar Ak-Kim'e aittir. Tamamı ya da bir bölümü, kaynak gösterilerek dahi olsa kullanılamaz.



YAPIM

Editör Aykut Aykanat

Görsel Yönetmen Metin Özkan

Fotoğraflar Gökhan Değirmenci

Katkıda Bulunanlar Sevil Ürel, Çiğdem Ezilmez,



Barış Tekin, Yağmur Özkan

Baskı-Cilt Everest Basım

0212 697 30 30

Ahmet Faruk Bagatır:

“Ak-Kim için her zaman olağanüstü çaba sarf ettim”

Kurucusu olduğu ve Avrupa’da 38 sene boyunca başarılı işlere imza atan Dincox Handels-GmbH şirketini, her zaman bir gönül ve hedef bağı kurduğu Ak-Kim’e Şubat 2017’de devreden Ahmet Faruk Bagatır değerli birikimini ve gelecek planlarını paylaştı.  

Öncelikle sizi daha yakından tanıyabilir miyiz? Ak-Kim ile yollarınız nasıl kesişti?

1948 yılında, İstanbul’un Bebek semtinde doğdum. İlkokulu annemin de öğretmenlik yaptığı Emirgan İlkokulu’nda bitirdim. Babam Moskova Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi mezunudur. Lise yıllarım Saint Benoit Fransız Lisesi’nde geçti. O yıllarda spora olan düşkünlüğüm sebebiyle futbol, kürek, voleybol, yüzmeye gibi sporlarla çok yakından ilgilendim; hatta Fenerbahçe Spor Kulübü’nde futbol lisansı aldım. 1970 senesinde Köln Üniversitesi’nde iki dönem Almanca okudum. Sonrasında Paderborn Üniversitesi’nde Kimya Mühendisliği eğitimine başladım ve 1978 senesinde mezun oldum. 1979 senesinde kısa dönem askerliğimi Burdur ilinde tamamladıktan sonra aynı yıl Alman vatandaşlığına başvurduğum Türkiye’de bulunan Tenka ve Alp Chemicals isimli temsilcilik firmalarında profesyonel iş hayatına atıldım. Bu süreçte Alp Chemicals’in Aksa ile olan ticari ilişkilerinden dolayı, Akkök Holding ailesiyle tanıştım. Bu yıllarda Akkök Holding iştiraki olan Ak-Kim Kimya kurulmuş ve üretime başlamıştı. Eniştemin Aksa ile olan iyi ilişkileri vasıtasıyla; o dönem Ak-Kim Kimya Genel Müdürü Refik Önür Bey ile tanıştım. Rahmetli kurucumuz Ali Raif Bey ile Refik Bey Ak-Kim’in ürettiği ürünlerin Avrupa’daki satış ve pazarlamasını benim üstlenmemi istedi. 1980 senesinde Almanya’ya dönüp Dincox Handels-GmbH firmasını 10 bin Alman Markı sermayeyle kurdum.

Firmaya verdiğiniz Dincox isminin özel bir anlamı var mı?

Dincox bir kısaltma aslında. Dinçkök’ün DİN ve “oksidasyon”un OX’unun birleşimidir. Aynı senenin sonunda Dincox Almanya’da 60 bin Alman Markı ciro yaptı. Bugün geldiğimiz noktaya itibarıyla Dincox Handels-GmbH Avrupa’da senelik 25 milyon USD ciroya ulaşmıştır. Dincox hâlihazırda Avrupa’da; kuzeyde Finlandiya’nın Oulu şehrinde güneyde İtalya’nın Sicilya adasındaki Palermo şehrine, batıda Portekiz’in Lizbon şehrinde doğuda Bulgaristan’ın Varna şehrine kadar tüm Avrupa’ya Ak-Kim ürünlerini pazarlamaktadır. Şubat 2017’de 38 sene boyunca genel müdürlüğünü yaptığım Dincox Handels-GmbH şirketini daha da ileriye taşıyacaklarından emin olduğum ve güvendiğim Ak-Kim’in şimdiki yönetimine devrettim. O dönem yapılan diğer



Dincox Ekibi...

Her zaman insanı en büyük yatırım olarak gördüm. Bundan dolayı Dincox’ta çalışan devir hızı yok gibi bir şeydir. Tüm arkadaşlarımız Ak-Kim’in tüm ürünlerini tanır ve tüm Avrupa’da satar. Herkes birbirinin işini en ince detayına kadar bilir ve yokluğunda takip eder.

teklifleri değerlendirmeyi düşünmedim bile. Hayatımda önemli bir mihenk taşı olan rahmetli kurucu Ali Raif Dinçkök’ün sözü halen kulağımdadır: “Sen bizim Avrupa’daki askerimiz olacaksınız.” Bu sözü iş hayatım boyunca hiç unutmuyarak Ak-Kim ile olan tüm ticari ilişkilerimde, Ak-Kim’i Avrupa standartlarında üretim yapan bir şirket yapmak adına olağanüstü çaba sarf ettim.

Bu başarılı hikâyenin ardındaki temel felsefenizi sorarsak?

Hayat felsefem ve Ak-Kim’in de önemli bir değeri olan insan kaynağını hiçbir zaman göz




ardı etmedim. Her zaman insanı en büyük yatırım olarak gördüm. Bundan dolayı Dincox’ta çalışan devir hızı yok gibi bir şeydir. En son işe aldığımız Christina Wackerle arkadaşımız dört senedir Dincox’ta çalışmakta. En uzun çalışan Judith Pearson 31 senedir, Ellen Meinecke 27 senedir, Ute Zimmerman 16 senedir ve Jessica Sendek ise 9 senedir Dincox’ta... Tüm arkadaşlarımız Ak-Kim’in tüm ürünlerini tanır ve tüm Avrupa’da satar. Herkes birbirinin işini en ince detayına kadar bilir ve yokluğunda takip eder.

Sizce kimya nedir?



Kimya çok kapsamlı bir bilim olduğu için kısaca tasvir etmek mümkün değildir. Ancak kimya demek; kainatın kuruluşundaki dört elementten, bugünkü arabanın egzozundan çıkan SOx/SO₂’nin çevrenin korunması adına kimyasallar sayesinde bertaraf edilmesidir.

Gelecekle ilgili planlarınız arasında neler var alıyor?

Bundan sonraki iş hayatıma Dincox Handels-GmbH Yönetim Kurulu üyesi olarak devam edeceğim. Öncelikli konularım Ak-Kim’in yatırım projelerinin takibi ve sonuçlandırılması, yeni teknolojilerin takibi ve şirketimize kazandırılması olacak. Kısacası; tecrübelerimi ve bilgilerimi genç nesile kazandırmak arzusunda'yım. Bunun dışındaki zamanımı dalgıç hocası olarak Ege’nin ve Akdeniz’in masmavi sularında yelken ve balık tutarak değerlendireceğim. 

İnsan Kaynakları ve Yönetim Sistemleri Direktörü Yılmaz Öztürk:

Ak-Kim’in başarısının sırrı “önce insan” anlayışında...

Yılmaz Öztürk, “yetkin ve gönülden çalışanlar” misyonuna sahip İnsan Kaynakları ve Yönetim Sistemleri Direktörlüğü’ne liderlik ediyor.  

Direktörlüğünü yürüttüğünüz bölümlerle ilgili bilgi alabilir miyiz?

İnsan Kaynakları ve Yönetim Sistemleri yaptığı işler itibarıyla hem stratejik hem de destek departmanı rollerini üstleniyor. Temel sorumluluğumuzu; şirket stratejilerini destekleyecek insan yönetimini, insan kaynakları stratejilerini belirlemek ve bunları bütün çalışanlarımıza anlatarak içselleştirmesine katkıda bulunup hedeflere uygun ilerlememizi sağlamak şeklinde de anlatabiliriz. Departmanımız insan kaynakları, yönetim sistemleri ve idari işler olmak üzere üç fonksiyondan oluşuyor ve toplam 26 kişiyiz. İnsan Kaynakları; şirketin stratejilerine paralel olarak insan kaynakları stratejilerini, insan kaynakları temel süreçlerini planlayan, yürüten ve takip eden departman. Yönetim Sistemleri; tüm süreçlerin bizim standartlarımıza uygunluğunu hem denetleyen hem de yol gösteren; çevre, sürdürülebilirlik, kalite gibi standartlara bizim sistemimiz ve süreçlerimiz uygunluğunu takip eden; bu konularda yönlendirip destek olan departman. İdari İşler ise tüm bakım, servis, yemek, temizlik, güvenlik, sosyal faaliyetlere destek gibi sorumlulukları üstlenen departmandır.

Birçok yabancı şirkette insan kaynakları alanında yöneticilik yaptınız, Ak-Kim’i bu şirketlerden ayıran temel özellikler sizce neler?

Birçok özelliğinin yanında tek kelimeyle vicdan diye özetleyebilirim. Kariyerimin çok uzun bir dönemini iyi bilinen yabancı şirketlerde geçirdim. Bugüne kadar çalıştığım hem yerli hem yabancı şirketlerin tamamını düşündüğümde Ak-Kim’i bütün hepsinden ayıran en temel farkın vicdan faktörü ve insan odaklı olmasını rahatlıkla söyleyebilirim. Çalıştığım yabancı şirketlerin tamamı çalışanlardan performans elde edebilmek için insan odaklıydı. Ak-Kim’de insan odaklı bir şirket, ama bunu sadece iyi performans elde etmek için yapmıyor, insanı insan olarak da görüyor. Ak-Kim bünyesinde yer alan herkese çok değer verdiği için yapılan işlerin veya alınan kararların çalışanları nasıl etkileyeceğini düşünüyor. Şirketler artık insan odaklı olup olmamayı tartışmaktan vazgeçti. İş ve insan birbirinden ayrılabilecek iki kavram değil. Her şey insanlarla oluyor; planlamayı iyi yapan ya da yapamayan, süreçleri



İnsan Kaynakları ve Yönetim Sistemleri Direktörü Yılmaz Öztürk

Temel hedefimiz, Ak-Kim’i çalışmak için tercih edilen şirketler listesinin en tepesine taşımak. Bunun içinde İKYS olarak belirlediğimiz stratejik önceliğimizi AYŞE olarak kısaltabiliriz: A=Adil, Y=Yenilikçi, Ş=Şeffaf, E=Etkin.

doğru uygulayan ya da uygulayamayan, daha da önemlisi bunların hepsinin sahada gerçekleşmesini sağlayan ya da sağlayamayan insanlar. Dolayısıyla insan odaklı olmak demek, sadece çalışanları pikniklere götürmek, partiler yapmak, çalışanların iyi hissetmesini sağlamak demek değil. İstenilen sonuçlara insanla ulaşılacağı için insanları eğitmek, geliştirmek, şirket içinde üstleneceği rollere hazırlamak anlamına da geliyor. Ak-Kim bütün bunların üstüne vicdani ekleyerek, çalışanlarına insan olarak da hak ettiği değeri veriyor.

Ak-Kim’in çiçeği burnunda İnsan Kaynakları ve Yönetim Sistemleri Direktörü olarak yapmak istediğiniz projeleriniz nedir?

Ak-Kim’de İnsan Kaynakları ve Yönetim Sistemleri Direktörlüğü olarak misyonumuzu “yetkin ve gönülden çalışanlar” diye özetledik. Şirket olarak temel hedefimiz, Ak-Kim’i çalışmak için tercih edilen şirketler listesinin en tepesine taşımak. Bunun içinde İKYS olarak belirlediğimiz stratejik önceliğimizi AYŞE olarak kısaltabiliriz: A=Adil, Y=Yenilikçi, Ş=Şeffaf, E=Etkin. İK ve Yönetim

Sistemleri politikaları, süreçleri ve stratejileri oluşturacağız. Ak-Kim büyüme hedeflerine yeterli kadar tecrübesi, bilgisi ve yeteneği olan yetkin çalışanlarla ulaşabilir. Bu özelliklere sahip çalışanlarımızın Ak-Kim’i hedeflerine ulaştırmak için gerekli adımları gönülden almalarını sağlamalıyız. Böyle bir organizasyon tam olarak oluştuğunda Ak-Kim’in hedeflerinin çok daha ötesine geçeceğini rahatlıkla söyleyebilirim. Hâlihazırda hem Ak-Kim’de hem de holdingimizde uygulanan çok güzel sistemler var. Bu sistemler, süreçler ve uygulamaları da ünvanından ve departmanından bağımsız tüm çalışanlara adil bir şekilde uygulamak istiyoruz. Yenilik ve inovasyon vazgeçemeyeceğimiz bir başka özellik. Şirketler ne kadar geliyorsa insan yönetimi de aynı şekilde geliyor. Bu nedenle bizim modern, yenilikçi sistemlere ihtiyacımız var. Şeffaflık bizim için yine çok önemli bir kavram. Bu ailenin üyesi olan herkes ücret artışları ve terfilerin neye göre yapıldığını, hangi projelerde yer alabileceğini sorabilecek, fikrini rahatça söyleyebilecek. Etkinliği, tüm bu saydıklarımı sonuca yönelik olarak anlayabiliriz. İnsan



kaynakları strateji ve planlarıyla mutlaka örtüşmesi gerekir. Temel olarak; Ak-Kim Evimdir (çalışan markası), Ak-Kim Kampüs, üniversitelerle ilişkiler, entegre performans yönetimi, dijital İK ve iç iletişimi güçlendirmeye yönelik bazı projeleri sayabiliriz.

Ak-Kim'de çalışanların kişisel gelişimleri için yaptığınız ve planladığınız projeleriniz var mı?

Yetkin çalışanlara ancak kişisel gelişimlerini sağlayarak ulaşabiliriz. Belli kademede bütün çalışanlarımızın bireysel gelişim planlarının olması hedefliyoruz. Bazı arkadaşlarımızın kişisel gelişim planı var. Olmayanlar için yılın belli zamanlarında yapılandıracağımız çalışmalarımız olacak. Bu planları yapmakla uygulamak aynı şey değil. Toplum olarak iyi başlarız ancak uygulama kısmında çok iyi gitmeyiz.

Bu konuyu biraz daha detaylandırabilir misiniz?

Uygun sistem ve süreçleri geliştirmek önemli olmakla beraber daha önemli olan uygulamadaki mükemmelliklerdir. Kişisel gelişimde öncelikle şunlara bakılacak: Bir; mevcut işini yapmak için kendini nasıl geliştirebilir? İki; mevcut işini çok iyi yapıyor, daha fazla sorumluluklar almaya hazır hale gelmek için neleri geliştirmesi gerekiyor? Kısacası teknik veya yönetimsel alanlarda becerileri geliştirirken bugün ve yarın ne yapması gerektiğini öngören kişisel gelişim planları olmalı. Bu planlara destek olmak için Ak-Kim Kampüs'ü oluşturacağız. Kampüs ile hangi alanda, hangi yetkinlikleri ve becerileri geliştirmek için ne tür eğitimler, projeler ya da çalışmalar olabileceğini kapsayacağız. Çalışanla yöneticisi arasında 3G toplantılarının hayata geçmesini koordine edeceğiz. 3G'nin açılımı geçmiş (performans), gelecek (hedefler) ve gelişim. Çalışan ve yöneticisinin karşı karşıya oturarak bütün yılın performansını değerlendirdiği, yeni yıl hedeflerini ve bu hedefleri gerçekleştirmek için kişisel olarak nasıl bir gelişim planı olması gerektiğini konuşmalarını bekliyoruz. Yeni yılla beraber başlayacak bu süreçlerde, öncelikle çalışanın kendisinin hazırladığı gelişim planı taslakları olmalı. Bu taslaklara nihai şekillerini vermek için yöneticileriyle bir araya gelerek tartışıp değerlendirmeler yapmalarını sağlayacağız. Bu gelişim planlarının uygulanması şirketin sorumluluğudur. Özellikle vurgulamak istiyorum; ismi "kişisel gelişim planı", yani kişiye özel gelişim planı, birinci sahibi çalışanın kendisidir. Yöneticisinin veya İK departmanının sorumlulukları da baki. Ancak bu işin sahibi kişinin kendisidir.

Kişisel gelişim planı yapılırken neler dikkate alınmalı?

Kişisel gelişim planları yapılırken Ak-Kim'in yetkinlik modelinin dikkate alınmasını hedefliyoruz. Önce çalışanlarımız kendilerini bu yetkinliklere göre değerlendirecek. Sonrasında yöneticisinin de çalışana değerlendirmesini bekliyoruz. Sonuçlara baktığımızda iki değerlendirme arasında farklar varsa, ilk tartışılması gereken onlar olacak. Değerlendirmelerle birlikte çalışanın güçlü ve geliştirilmesi gereken yanları ortaya çıkacak. Burada

Uygun sistem ve süreçleri geliştirmek önemli olmakla beraber daha önemli olan uygulamadaki mükemmelliklerdir.

Kişisel gelişimde öncelikle şunlara bakılacak: Bir; mevcut işini yapmak için kendini nasıl geliştirebilir? İki; mevcut işini çok iyi yapıyor, daha fazla sorumluluklar almaya hazır hale gelmek için neleri geliştirmesi gerekiyor?

dikkat edilmesi gereken önemli bir konu, çalışanın geliştirilebilir yönlere eğilirken güçlü yönlerinden de nasıl daha fazla faydalanacağı. Daha önceki tecrübelerimle, ülke olarak daha çok geliştirilmesi gereken yönlere odaklandığımızı söyleyebilirim. Güçlü yönlerden nasıl daha çok yararlanacağımızı pek konuşmuyoruz. Ak-Kim'de kişisel gelişim planlaması sürecinde bunun konuşulmasını vurgulayacağız. Bütün arkadaşlarıma şunu rahatlıkla söyleyebilirim: Gelişim alanlarının belli bir standardın üstünde olması gerekir, bununla beraber kişileri kariyer anlamında daha geniş sorumluluklar almaya, daha üst pozisyonlara getiren şey güçlü yanlarıdır.

Ak-Kim Kampüs'ü anlatır mısınız?

Ak-Kim eğitime çok önem veriyor ve bunun için ciddi bir bütçe ayırıyor. Şu anda çalışanlardan gelen talepleri karşılayan birçok eğitim var. Bunu bir adım öteye taşıyarak eğitimleri yapılandırarak sistemi daha verimli kullanmak istiyoruz. Ak-Kim Kampüs farklı kademelerdeki çalışanların kişisel gelişimleri için ne tür programların olacağını gösteren bir akademi. Okul gibi düşünürsek, Kampüs'te hem teknik eğitimler hem yönetimsel, liderlik, davranışsal becerileri geliştirecek eğitimler olacak. Örneğin, Ak-Kim'de uzman olarak çalışan herkesin temel eğitimi almaları, formlerinin temel liderlik eğitimi almaları gibi çalışanların rolleri gereği ya da bölümleriyle ilgili alacağı standart eğitimlerimiz de olacak. Bunlara ek olarak kişiye özel kişisel gelişim eğitimleri de olacak. Çalışanlarımızdan herhangi biri, "Ben yabancı dil seviyemi yükseltmek istiyorum" diyebilir. Bir başkası "İşim gereği benim müzakere yeteneğimi geliştirmem gerekiyor" derse böyle eğitimlere de Ak-Kim Kampüs'te yer vereceğiz. Vurgulamak istediğim bir başka konu da eğitim ve gelişimin sadece dersane eğitimi şeklinde olmaması gerektiği. Sadece teorik eğitim yet-

mez, mutlaka uygulamalı eğitimlerle öğrenilen bilginin pekiştirilmesini sağlayacağız. Çeşitli projelerde yer almak, farklı çalışma gruplarında bulunmak, görev değişiklikleri ve rotasyonlar, ek görevler üstlenmek gibi faaliyetler kişisel gelişime çok daha fazla katkı sağlıyor. Ak-Kim'de de rotasyonun çok güzel örneklerini gördüm. Bunu biraz daha etkinleştirmeyi planlıyoruz. Proje bazlı ya da görev değişiklikleri şeklinde rotasyonlar şirketler için çok büyük önem taşıyor.

Kimya sektöründe tersine beyin göçü yaratmak için neler yapılabilir?

Bu konuyu iki başlıkta değerlendirebiliriz. Birincisi genel olarak yapılacaklar, ikincisiyse kimya sektörü olarak yapılacaklar... Genel olarak öncelikle çalışma ikliminin değişmesi gerekir. Geçmişte kıyasladığımızda iş dünyasında çalışma şekli ve koşulları önemli oranda değişti. Değişmeyen şeyse çalışma tercihlerinin neye göre yapıldığı. Bu tercihleri iyi anlamamız gerekiyor. Çalışanlar için ücret ve yan haklar hiçbir zaman listenin ilk üç sırasında yer almadı. 40 yıl önce de şimdi de sonuçlar aynı. Listenin üst sıralarında kariyer fırsatları, gelişim fırsatları, düşündüklerini yapabileme, hareket alanı yani bağımsız düşünüp karar alabilme, inovatif olma gibi şartlar daha çok önem taşıyor. Çalışanlar "Ben profesyonelim, daha iyi koşullarda yaşamak istiyorum." da diyorlar, ama ücret kaygısı hiçbir zaman listenin ilk üç sırasında yer almamış. Kısacası insanlar yaptığı işte anlam arıyorlar. Yaptığım işin sonuçlara faydası ne, bana faydası ne, topluma faydası ne? Bu sorulara cevap arıyorlar. Özellikle yeni nesillerde çevre, doğa, toplum, sosyal sorumluluk kavramlarının önemi giderek artıyor. Ülke olarak değerlendirdiğimizde; iyi çalışma koşullarında, insanların anlam bulma, fikirlerini söyleyebilme, kararların bir parçası olabileceği gibi bir çalışma iklimi ihtiyacı göze çarpıyor. Tabii bu sadece şirketlerle sınırlı

değil, ülkenin siyasi, sosyo-ekonomik yapısı, kültürü bunu etkiliyor. "Ülkemizdeki kimya sektörü ne kadar global?" sorusuna cevap vermek gerekiyor. Kimya sektörü, Türkiye'nin ihracatında ilk üçe giren bir sektör. Cari açığın azalmasına katkı sağlayan ciddi bir potansiyele sahip. Büyüme başka bir soru: ülkemizdeki kimya sektörü büyüyor mu, bu sektördeki şirketler büyüyor mu? Çalışan herkes büyüyen, kariyer anlamında kendine daha fazla fırsatlar sunan, iyi itibara sahip global sektörleri ve şirketleri tercih eder. Ülke olarak baktığımızda bizim gibi bu koşullara ulaşan şirketlerin sayısını artırabilirsek, tersine beyin göçünü sağlayabiliriz.

Ak-Kim ailesinin bir parçası olmak size neler hissettiriyor?

Burada henüz çok yeniyim, ama şimdiden çok iyi hissettiğimi samimi bir şekilde söyleyebilirim. En iyi işverenler anketi (GPTW) sonuçlarına baktığımızda; Ak-Kim'in genel olarak iyi bir yerde, kimya sektöründeki şirketler ortalamasının da üstünde olduğunu görüyoruz. Bununla beraber bu sonuç dahi kesinlikle hak ettiği yeri yansıtmıyor. Bizim amacımız Ak-Kim'in kimya sektöründen bağımsız, Türkiye'deki tüm şirketler arasında en çok çalışılmak istenen şirketler listesinde yer alması. Bu listeye şu anda çok uzak değiliz, ama geliştireceğimiz birkaç konuyla bu listenin en üst basamaklarına yerleşeceğimize inanıyorum. Ak-Kim olduğunu dışarıya tam yansıtamamış, dışarıdan görünenden çok çok daha iyi bir iş yeri. Bunu da ancak burada çalışmaya başladıktan sonra görüyorsunuz. İş olarak çok iyi, net bir strateji var ve büyüyor. İnsan odaklı, vicdanlı, insan gelişimi öncelikleri arasında. Ak-Kim'in en önemli stratejilerinden biri de sürdürülebilirlik. Bu özellikleri dışarıdan baktığımızda pek göremiyorsunuz, ben de görememiştim. İnternet sitesine baktığımızda büyüklüğünü ve hedeflerini görebilirsiniz, ama Ak-Kim'in kültürünü içinde yaşarken anlayabilirsiniz. Bu kültürü daha iyi yayabiliyoruz, Ak-Kim olduğu halini dışarıya gösterebilirse en çok tercih edilen, en çekici şirketler arasına rahatlıkla girebilir. Daha da önemlisi bu listede kalmak olacaktır diyebiliriz.

Son olarak eklemek istedikleriniz neler?

İnsanların kariyerlerini konuşabileceği, performanslarının iyi değerlendirildiği ve karşılığını alacakları, hepsinden önemlisi bir değer olarak hissedebilecekleri bir ortamı göreceğine inanıyorum. Bütün çalışanlarımızın kişisel gelişimin yanında çok açık olmalarını öneriyorum. Hem öğrenmeye ve paylaşmaya açıklık hem de düşündüğünü söylemeye açıklıktan bahsediyorum. Bir odada konuştuğunuz diğer odada da konuşabilmeli, takım arkadaşına söylediğini yöneticisine de, genel müdüre de söylemeli. Liderlik bir diğer önemli konu, her kademe liderlik. Herkes işini en iyi bilen kişidir. Herkes işine katma değer sağlayabilir. Liderlik derken, inisiyatif almak ve işiyle ilgili ne yapacağının söylenmesini beklememeyi kastediyorum. Mutlaka yenilikçi düşünmeli. Gelişen ve değişen şartlara paralel şekilde, işi daha iyi yapmanın yollarını aramak gerekli. Çözüm odaklılık; sorunları konuşmaya harcanan zamanın çözümü konuşmaya harcanması. Ve takım olmak çok önemli; önce her departmanın kendi içinde bir takım olması, sonra da şirketin bir takım olması. Sorun veya başarısızlık durumunda önce departmanın, sonra şirketin takım olarak bu durumdan kurtulmak için çalışması ve birbirine destek olması. Ortak amaçlara beraber yürümek, beraber üzülme, beraber sevinmek ve kutlamak. Ak-Kim ailesinin bir üyesi olmaktan çok mutluyum. Çok başarılı, öncü, iddialı büyüme hedefleri olan ve bunu gerçekleştirebilecek insan kaynaklarına ve entellektüel birikime sahip bir şirket olduğumuzu görüyorum. Ve bu beni gelecek için gerçekten çok heyecanlandırıyor. Hep birlikte yeni zirvelere! 🌟

Kişisel gelişim planları yapılırken Ak-Kim'in yetkinlik modelinin dikkate alınmasını hedefliyoruz. Çalışanlar bir başka süreçle kendilerini bu yetkinliklere göre beşli skala üzerinden değerlendirecek. Sonrasında yöneticisinin de çalışana değerlendirmesini bekliyoruz. Sonuçlara baktığımızda iki değerlendirme arasında farklar varsa, ilk tartışılması gereken onlar olacak. Değerlendirmelerle birlikte çalışanın güçlü ve geliştirmesi gereken yanları ortaya çıkacak. Burada dikkat edilmesi gereken önemli bir konu, çalışanın geliştirilebilir yönlere eğilirken güçlü yönlerinden de nasıl daha fazla faydalanacağı.






İK Bölüm Yöneticisi Gonca Yonar:

“Ak-Kim çalışılabilecek en iyi iş yerlerinden biri”

Gonca Yonar ile Ak-Kim, insan kaynakları alanında yürütülen çalışmalar ve prensipler üzerine konuştuk.  

Beraber çalıştığımız ekip hakkında bilgi verir misiniz?
İK ekibi oldukça genç ve dinamik bir ekip. Hem kendilerini hem de Ak-Kim'i geliştirmeye oldukça isteklidir. Ben de bir ekibin sahip olması gereken en önemli nitelik de zaten istek. Konularına hakim, yeni fikirler oluşturabilen, yetenekli bir ekip olduğunu söyleyebilirim.

İş başvurusu yapmak, burada çalışmak isteyenlere Ak-Kim'i nasıl anlatırsınız?
Ak-Kim, en büyük değerinin insan kaynağı olduğunu benimsemiş; çalışanına ve çalışanın fikirlerine değer veren, yaratıcılığı sürekli destekleyen bir şirket. Özellikle Yalova lokasyonu için, bu bölgede yaşayan insanların ça-

 **İnovasyona ve yeni fikirlere çok değer veren, destekleyen bir şirkette çalışıyoruz. Dolayısıyla pozisyona göre çalışanların sahip olması gereken genel özellikler dışında adaylarda en çok üzerinde durduğumuz kriter, gelişime açıklık ve istek.**

alışabileceği en değerli şirketlerden biri. Aynı zamanda şirketin stratejisi globalleşme, sürekli gelişim ve büyüme üzerine kurulu. Ak-Kim, ilişkilerin sıcak olduğu, çalışanların şirkete evi gibi benimsediği ve sahiplendiği bir iş yeri. Böyle bir şirkette çalışmak gerçekten en büyük şanslardan biri.


Ak-Kim'e iş başvurusu yapan adaylarda aradığımız özellikler neler?
İşe alm sürecimizde teknik yeterlilik, davranışsal yetkinlik ve kurum kültürüne uyum ön plana çıkıyor. Şirketimiz yazılı değerleri arasında da yer alan müşteri odaklılık, inovasyon kültürü vb. değerler aynı zamanda şirketimizin kültürünü de oluşturuyor. Her pozisyonumuz için oluşturulmuş yetkinlik

setlerimizde değerlerimiz ve kültürümüze uygunluğu ölçen davranışsal yetkinlikler de tanımlanmış durumda. İş görüşmesi süreçlerimizi tasarlarken teknik/mesleki yeterlilikler ile birlikte davranışsal yetkinliklerin de ölçülmesini önemsiyor ve “yetkinlik bazlı” mülakatlar gerçekleştiriyoruz. İnovasyona ve yeni fikirlere çok değer veren, destekleyen bir şirkette çalışıyoruz. Dolayısıyla pozisyona göre çalışanların sahip olması gereken genel özellikler dışında adaylarda en çok üzerinde durduğumuz kriter, gelişime açıklık ve istek.

Ak-Kim yeni mezunlara ne gibi iş ve staj olanakları sunuyor?
Ak-Kim'de profesyonel ve operasyonel seviyede kış ve yaz döneminde yürüttüğümüz



staj programlarımız var. Şirketimizde staj yapma imkanı bulan lise ve lisans öğrencilerine detaylı bir staj programı hazırlıyoruz. Bu stajların öğrencilere neler katabileceğini çok önemsiyoruz. Stajyerleri stajları sürecinde takip ediyoruz. Stajyerler arasında potansiyeliyle dikkat çekenleri ileride olacak açık pozisyonlarda değerlendirmek üzere yakın markaja alıyoruz. Ak-Kim'de staj gören bütün herkes için tuttuğumuz bir envanter var.

 **Hepimizin hayatında başarısızlıklar olabilir, adaylara bu başarısızlıklarla nasıl mücadele ettiklerini sorabiliyoruz. Aldığımız cevaplar iş başvurusu yapan adayların profilini ortaya çıkartıyor.**



Önümüzdeki dönemde staj ile ilgili yürüttüğümüz çalışmaların Ak-Kim Kampüs projesi içerisinde hem öğrenciler hem de Ak-Kim için çok daha profesyonel ve efektif olmasını hedefliyoruz.
Diğer taraftan, yeni mezunlar için de İşkur iş birliği ile yürüttüğümüz bir projemiz var. Yeni mezun genç yetenekler İş Baş Eğitim Programı kapsamında şirketimizde bir nevi okul sonrası staj imkanı buluyor. Bu süreçte hem Ak-Kim çalışma kültürünü öğrenmiş oluyorlar hem de şirketimizde açık bir pozisyon olduğunda bu programdan faydalanan yeni mezunlara şirkete adaptasyonları da kolay olduğu için öncelik veriyoruz. Bu programla şirketimizde çalışmaya başlayan hali hazırda birkaç mühendisimiz var, bundan sonraki süreçte bu sayıların artarak devam etmesini hedefliyoruz.

İşe alma süreçlerinde uyguladığınız testler veya yöntemlerden bahsetmenizi istesek...


İşe alm süreçlerinde pozisyona bağlı olarak uyguladığımız farklı testler var. Uzman ve üzeri her pozisyon için “kişilik envanteri” uygulaması yapıyoruz. Üst düzey pozisyonlar ve satış pozisyonları için yetkinliklerini ölçen değerlendirme merkezi uygulamalarını kullanıyoruz. Kişilik envanteri ile aradığımız pozisyonun mesleki /fonksiyonel uyumuna bakıyoruz. Aynı zamanda tüm adaylarda takım çalışması, ekibe ve kurum kültürüne uyumu değerlendiriyoruz. Adaylarımız mutlaka en az iki aşamalı mülakat sürecinden geçiyorlar. İşe alm sürecinde iş görüşmelerine; İnsan Kaynakları ile birlikte adayların teknik yeterliliklerini ölçmek için mutlaka ilgili bölüm yöneticiliği de dahil olmakta. Üst düzey pozisyonlar için genel müdürümüz mutlaka sürece dahil

edilmekte. Ak-Kim'de iş stratejilerini destekleyecek ve İK stratejisine uygun kurumsal ve bireysel yetkinler halihazırda tanımlanmış durumda. İşe almalarında bu stratejileri de dikkate alıyoruz.

İş başvurusu yapan adaylara sorduğunuz ortak sorular var mı?

Pozisyona göre sorular değişir. Biz İK olarak öncelikle adayların role ve kurum kültürüne uyumunu değerlendirmeye çalışıyoruz. Adaylardan herhangi bir konuda yaşadıkları bir başarı hikâyesini mutlaka anlatmalarını istiyoruz. Bir problemle karşılaştığında bu problemin çözümü için neler yaptığını dinliyoruz. Hepimizin hayatında başarısızlıklar olabilir, adaylara bu başarısızlıklarla nasıl mücadele ettiklerini sorabiliyoruz. Aldığımız cevaplar iş başvurusu yapan adayların profilini ortaya çıkartıyor. Ak-Kim stratejisini tamamen büyüme üzerine kurguladığı için, adaylarda da bu stratejiye uyabilecek o istek duygusuna, kendini geliştirmeye hevesli olmalarına mutlaka dikkat ediyoruz.

Ak-Kim'de çalışmak sizin için ne ifade ediyor?

Ak-Kim'in yeni çalışanlarından biriyim, Ak-Kim ailesine katılalı 6 ay oldu. Ak-Kim'i çalışılabilecek en iyi iş yerlerinden biri olarak görüyorum. İnsan Kaynakları süreçlerine değer ve önem veren bir şirket. Benim de burada kendime katabileceğim çok fazla şey olduğuna inanıyorum. Kişisel gelişimin ve öğrenmenin hiç bitmediğini inandığım için burayı aynı zamanda bir okul olarak da görüyorum. Hedefleri olan, büyümeye çok açık bir şirket. Bu da bana heyecan veriyor. 



İK Yöneticisi (Fabrika) Elif Gönenç:

“Aynı amaç etrafında tutkuyla çalışmaya devam etmeliyiz”

Elif Gönenç, Ak-Kim'i çalışanlarının inisiyatif almasına, bilgiye ulaşmasına fırsat sunan dinamik ve harekete geçme kabiliyeti yüksek bir şirket olarak tanımlıyor. Barış Tekin Gökhan Değirmenci

Bir İK yöneticisinin kendisini geliştirmesi için neler yapmasını tavsiye edersiniz?

Benden önce benzer yollardan geçmiş insanların elde ettikleri bilgiye çok değer veriyorum. Bunu deneyimlenmiş teori olarak görüyorum. Onlardan edindiğim bilgi ile yoluma ışık tutmak hem yolumu kısaltıyor hem de yoldaki riskleri azaltıyor. O nedenle ilk önereceğim şey bir mentor edinmeleri olur, aslında bunu bütün yöneticilere tavsiye ederim. Yani sıra yeni eğilimleri ve gelişmeleri takip etmeleri, İK'yı insan davranışı bilimine dayalı bir meslek olarak görmeleri de oldukça önemli.

Kendinizi geliştirmek, yeni teknolojileri takip etmek, işinizi iyileştirmek ya da iş fırsatları yaratmak için bilgiye ihtiyacınız varsa, bilgi ne kadar uzakta olursa olsun Ak-Kim sizi destekler.

Söylenmesi gerekenleri söyleme becerisi ve isteğine sahip olmaları öneririm. Şirketi etkileyecek görevlerimiz var ve bir köşede çağrılmayı bekleyerek bunu yapmak zor. Şirketimiz ve çalışanlarımızın menfaati için sesimizi çıkarmaya cesaretimiz ve ikna becerimizin olması gerekir. Böylelikle daha fazla etki yaratabiliriz. Bir başka önerim ise, içinde buldukları ortamda "Doğru olan nedir?" sorusunu sormaları. Böylelikle görüş açılarını genişletebilir, çoğunluk için inovatif çözümler sunabilirler. Herkesin bakış açısını harmanlayarak optimum bir çözüme ulaşabilirler. Bir de ben neredeyse her gün "Yarının ihtiyaçları için benzersiz olarak ne yapabiliriz?" diye düşünüyorum.

Yeni gelen çalışma arkadaşlarınıza Ak-Kim'i nasıl tanıttınız?

Ak-Kim harekete geçme kabiliyeti gelişmiş, çok dinamik bir şirket. Kurallar kararlarıdır ve burada amaç kontrol etmekten çok, ortak bir anlayış getirmek. Hayat çok hızlı ve geciken kararlar bazen büyük kayıplara yol açabiliyor. Ak-Kim çalışanlarının bilgiye ulaşmasını çok kolaylaştırır. Kendinizi geliştirmek, yeni teknolojileri takip etmek, işinizi iyileştirmek ya da iş fırsatları yaratmak için bilgiye ihtiyacınız varsa, bilgi ne kadar uzakta olursa olsun Ak-Kim sizi destekler. Çalışanlarına inisiyatif veren bir şirket. Yaptığımız işi başardığımız ölçüde daha fazla sorumluluk

alabilirsiniz. Kendi kararlarınızı alacağınız özgürlük alanınız da mevcuttur.

İK departmanında çalışmaya ne zaman karar verdiniz?

Ak-Kim'deki çalışma hayatıma 2011 yılının Mart ayında Kalite Güvence Uzmanı olarak başladım. İlk günlerime ait hatırladığım şeylerden biri prosedür ve sistemlerden önce, şirketin tüm organizasyonunu, kimin hangi süreçten sorumlu olduğunu detaylı bir şekilde incelemek oldu. Bugün ne yaptığınız yarın ne olacağını belirliyoruz olabilir. Birkaç yıl sonra Ak-kim yetenek ve kariyer yönetimi konularına ve şirket satın almalarıyla birlikte İK entegrasyonu gerektiren işlere yoğunlaşma kararı aldı. O dönem yöneticilerim tüm bu süreçlerden sorumlu olmam konusunda bana bir fırsat sundu. İK'ya geçiş bu fırsatı değerlendirmekle başladı.

Önümüzdeki dönemden beklentileriniz neler?

Ak-Kim'in vizyonunu gerçekleştirme yolunda sağlam adımlar attığını görmek ve bu süreçte çalışanlarımızın Ak-Kim ile gurur duymaya devam etmesi en büyük beklentim.

Ak-Kim çalışanlarının motivasyonunu artırmak için neler yapıyorsunuz?

Rasyonel olduğunu zannettiğimiz insanoğlu aslında duygusal karar veriyor. Bu durumda çalışan bağlılığı için çalışan duygularını anlamak zorunlu oluyor. Süreçlerinizi ne kadar mükemmel tasarlıyorsanız tasarlayın, çalışan duygu ve düşüncelerine dokunmazsanız sunduğunuz ürün veya hizmetin kalitesinden de emin olamazsınız. İK sadece şirketi açısından değil, çalışanın hayatından bir bakış açısıyla, çalışan yolculuğunu düşünerek süreçlerini kurgulamalı ve biz de bunu yapmaya çalışıyoruz. Bu yıl İnsan Kaynakları yapımız da bu doğrultuda değişti, yeni bir çalışma modeliyle ilerliyoruz. Çalışana daha çok dokunmak için daha çok sahadayız, işlerin içinde ve yan yanayız. İK olarak, beraber çalıştığımız direktörlüğün çalışma dinamiklerini çok iyi bilmemiz gerekiyor. Hedeflerimiz büyük, aynı amaç etrafında tutkuyla çalışmaya devam etmeliyiz.

Tutkulu çalışanlara sahip olmak için neler yapıyorsunuz?

Can kulağıyla, alta yatan motivasyonları da duymaya çalışarak çalışanlarımızı dinlemeye ve ihtiyaçlarını anlamaya, diğer yandan da yöneticilerin çözüm ortağı olmaya çalışıyoruz. Bu amaçla kullandığımız araçlardan biri de Great Place To Work (Çalışmak için En İyi Yer) ya da Ak-Kim'deki adıyla "Ak-Kim Evimdir" anlayışıdır. Bunun dışında iletişim yöntemlerimizi çeşitlendiriyoruz. Çalışanlarımızın fikirlerini aktarabileceği sistemler, anketler, toplantılar, workshoplar, çay molaları ve sahici sohbetlerden kısacası her yerden beslenmeye ve sistematik çözümler üretmeye çalışıyoruz. ✦

Rasyonel olduğunu zannettiğimiz insanoğlu aslında duygusal karar veriyor. Bu durumda çalışan bağlılığı için çalışan duygularını anlamak zorunlu oluyor. Süreçlerinizi ne kadar mükemmel tasarlıyorsanız tasarlayın, çalışan duygu ve düşüncelerine dokunmazsanız sunduğunuz ürün veya hizmetin kalitesinden de emin olamazsınız. İK sadece şirketi açısından değil, çalışanın hayatından bir bakış açısıyla, çalışan yolculuğunu düşünerek süreçlerini kurgulamalı ve biz de bunu yapmaya çalışıyoruz. Bu yıl İnsan Kaynakları yapımız da bu doğrultuda değişti, yeni bir çalışma modeliyle ilerliyoruz.



İdari İşler Bölüm Yöneticisi Kaan Deniz:

“Yaptığımız her iş insana dokunuyor”

Kimyanın güvenlik kültürünün en üst noktalarda olması gereken sektörlerin başında geldiğini vurgulayan Kaan Deniz ile Ak-Kim'deki görevinin beraberinde getirdiği sorumluluklar üzerine bir röportaj gerçekleştirdik. **Barış Tekin** **Gökhan Değirmenci**

İdari İşler Bölüm Yöneticisi olarak sorumluluklarınızı anlatır mısınız?
İdari İşler Bölüm Yöneticisi pozisyonu en zor tanımlanan işlerden bir tanesidir; görev ve sorumluluk alanını sınırlamak ve net bir görev tanımı yapmak çok mümkün değil. Başka bölümlerle çok iç içe geçtiklerimiz oluyor. Güvenlik, yemek, temizlik-peyzaj, servis, filo, tamir-bakım, hurda, sosyal alanlar ve organizasyonlar gibi tüm çalışanlarımıza doğrudan etki ediyor. Diğer bölümlerin performanslarına ise endirekt temas eden ve

Meslek hayatımın yaklaşık 20 yılını Çerkezköy bölgesinde geçirdim. Akkök Grubu'nu da bölgedeki geçmişi ve uzun yıllara dayanan varlığı nedeniyle biliyordum. Ak-Kim de bu güçlü grubun bir parçasıydı.

aralarında koordinasyonunu sağlayan geniş bir etki alanına sahip. Üretim haricinde temas etmediğimiz nokta yok denecek kadar az. Ana hedefimiz, iletişimdeki koordinasyonu etkin olarak sağlamak. Kısaca ifade etmek gerekirse; önce insan prensibiyle etki ve sorumluluk alanlarımızdaki faaliyetlerimizi verimli, ekonomik, sürdürülebilir, doğru zamanda ve doğru kararlarla gerçekleştirmeyi koordine etmek diyebiliriz. Tüm bu nedenlerle 365 gün 7/24 formal ve informal iletişime açık olmaya ve her an harekete

geçmeye hazır olmalıyız. Bunu sağlamak için öncelikle sorumluluk ve etki alanındaki iş yapış şeklinin yasal mevzuatlara ve şirket içi prosedür ve yönetmeliklere uygun olması gerekiyor. Destek departmanı olduğumuz için yaptığımız her iş insana dokunuyor ve insanların duygularını etkiliyor. Önemli olan da herkesi olumlu etkileyebilmemiz.

Burada çalışmaya başlamadan önce Ak-Kim'le ilgili görüşleriniz nelerdi?
Meslek hayatımın yaklaşık olarak 20 yılını



Çerkezköy bölgesinde geçirdim. Akkök Grubu'nu da bölgedeki geçmişi ve uzun yıllara dayanan varlığı nedeniyle biliyordum. Ak-Kim de bu güçlü grubun bir parçasıydı. Çerkezköy Organize Sanayi Bölgesi içinde uzun yıllar faaliyetini sürdürmüştü.

Aksu, Ak-Kim, Ak Enerji gibi üretim tesisleri ile benim de tanıdığım pek çok iş gücüne dokunmuştu. Bu kişilerle yaptığımız sohbetlerde Akkök Grubu'nun çalışanlarına ve hizmet verdiği bölgelere değer katan misyonunu duyuyor ve sektörlerindeki öncü yapısını zaten biliyordum. Akkök Grubu'ndaki kültürle ilgili görüşlerin hep olumlu olması benim için çok etkileyiciydi. Ancak bu kadar dinamik bir yapıya sahip olabileceğini, büyüme potansiyelinin heyecan verici olacağını düşünmemiştim. Ak-Kim ailesine katıldıktan sonra duyduğularım ve bildiklerimin doğru olduğunu görmek beni ayrıca mutlu etti, iyi ki bu ailenin bir parçası olabilmişim. Ak-Kim'i seviyorum ve Ak-Kimli olmaktan gurur duyuyorum.

Yönetim etkinliğini artırmak için eski proje binasının alt katını tamamen revizyona tâbi tutarak Tedarik Zinciri Direktörlüğü, İnsan Kaynakları ve Yönetim Sistemleri Direktörlüğü ile Muhasebe için entegre çalışabilecekleri bir alan haline getirdik.

Farklı alanlarda faaliyet gösteren şirketlerden sonra Ak-Kim'e geçtiniz. Kimya sektöründe çalışmanın farkları neler?

Yaklaşık 21 yıllık meslek hayatımda demir-çelik, oluklu mukavva, cam, polimer-kaçuk gibi hep çok tehlikeli sınıfta yer alan ulusal ve uluslararası anlamda kendini kanıtlamış firmalarda idari işler ve insan kaynakları yöneticisi olarak çalıştım. Bu firmaların hepsinde güvenlik en ön plandaydı ancak hiçbirinde insana verilen değer Ak-Kim'deki kadar yüksek değildi. Bu nedenle, insana duyduğum sevgi ve karakterim gereği güvenlik kültürü benim için bir yaşam tarzı oldu. Kimya sektörü de gerek insan gerekse çevre için güvenlik kültürünün en üst noktada olması gereken sektörlerden birisi. Ak-Kim bu sorumluluğunu yerine getirmek için üzerine düşen her şeyi zaten yapmış. Bunun sonucunda da hayatın çok normal akışı dışında yaşanan bir şey görmedim. Burada dikkat etmemiz gereken noktasız, hassas üretim yapısı nedeniyle her süreci çok çok özenle yönetmek gerekiyor. Ak-Kim ailesine ilk katıldığımda

burada çok düzgün işleyen bir sistem vardı. Ben de bu sistemi elimden geldiği kadar geliştirmeye çalışıyorum.

İdari işler bölümü yöneticisinin bir günü nasıl geçer?

Çok yoğun ama çok keyifli geçiyor. İşimiz gereği herkesle iletişim halinde olduğumuz için her şeyden haberimizin olması keyifli. Tabii bu durumun getirdiği sorumluluklar için zor kısmı. Bu zorlukları aşabilmek için bir idari işler bölüm yöneticisinin günlük iş planı her zaman vardır. Bu planın amacı, etki alanlarında herhangi bir uygunsuzluk yaşamadan, önleyici denetimler ile tesis güvenliğinin ve çalışan memnuniyetinin 7/24 sağlanmasıdır. Bu nedenle ben ve ekibim günlük, haftalık, aylık, yıllık periyotlara sahip bir iş ve denetim planına sahibiz. Yaşayan tesisimizin yaşam kalitesini planlı denetimlerle artırmaya çalışıyoruz. Zaman zaman ortaya çıkabilecek olumsuzluklara veya plansız gelen taleplere karşı da etkin, ekonomik, adil çözümler bulup müdahalede bulunma uğraşındayız. Ak-Kim'in dina-



mik yapısı gereği biz de ekip olarak çok dinamik bir yapıya sahibiz ve Ak-Kim'e değer kattığımızı biliyoruz.

Çalışanların hayatını kolaylaştırmaya yönelik çalışmalarınızdan bahsedermisiniz?

Odağımızda önce insan var. Biz bir destek departmanı ve görevimiz çalışan memnuniyetini sürekli kılmak. Ak-Kim'i mevcut çalışanlar için gönülden bağlı oldukları, potansiyel çalışanlar için ise tercih edilen bir iş yeri haline getirmek. Bunun için sürekli gelişim prensibiyle her işimizi çağın gereklerine uygun, inovatif çözümlerle yapmaya ve geliştirmeye çalışıyoruz. Yaptığımız işleri daha olumlu, daha kısa sürede, sürdürülebilir şekilde nasıl hayata geçireceğimizin yollarını arıyoruz. En somut ve en son hayata geçirdiğimiz uygulamayı örnek verebilirim. APS, SPC, SPS, EBA gibi tesisimizin uzak noktalarında görev alan çalışanlarımızın servislere ve yemekhaneye kolay ulaşımını sağlamak için tesis içi yürüyüş yolları ve yeni bir boy turnike çalışır hale getirdik.

Yine servis iniş binişleri ile otopark güvenliğini sağlamak için servis durakları sistemi oluşturduk ve otopark çizgilerini düzenledik. Yönetim etkinliğini artırmak için eski proje binasının alt katını tamamen revizyona tâbi tutarak Tedarik Zinciri Direktörlüğü, İnsan Kaynakları ve Yönetim Sistemleri Direktörlüğü ile Muhasebe için entegre çalışabilecekleri bir alan haline getirdik. Tüm bunları hayata geçirebilmek için her türlü kaynağı sağlayan tüm yöneticilerimize ve emeği geçen arkadaşlarımıza teşekkür ederim. ❖

Yaklaşık 21 yıllık meslek hayatımda demir-çelik, oluklu mukavva, cam, polimer-kauçuk gibi hep çok tehlikeli sınıfta yer alan ulusal ve uluslararası anlamda kendini kanıtlamış firmalarda idari işler ve insan kaynakları yöneticisi olarak çalıştım. Bu firmaların hepsinde güvenlik en ön plandaydı ancak hiçbirinde insana verilen değer Ak-Kim'deki kadar yüksek değildi.



Yönetim Sistemleri Bölüm Yöneticisi Çiğdem Arpat:

“Ak-Kim Kimya, sürdürülebilirlik alanında örnek şirketlerden biri”



15 yıldır kimya sektöründe çalışan Çiğdem Arpat, kariyerini sektöre değer katan bir kimya şirketinde devam ettiriyor olmanın verdiği mutluluğu dile getiriyor. ❖ Barış Tekin ❖ Gökhan Değirmenci

Yönetim Sistemleri bölüm yöneticisinin görevleri nelerdir?

Yönetim sistemleri bölümümüzün ana faaliyetlerini; sistem belgelendirme, ürün güvenliği ve sürdürülebilirlik yönetimi olarak üçe ayırabiliriz. Sistem belgelendirme tarafında entegre yönetim temsilci olarak, kurulu yönetim sistemlerimizin planlanmasından ve sürekli iyileştirilmesinin adına performansından sorumluyum. Ürün güvenliği tarafında ürünlerimizin ilgili sektöre hitap eden standartlara ve regülasyonlara göre ürünlerimizin uyumu konusunda çalışmalarımızı yürütüyoruz. Sürdü-

Sistem performansımızı izlemek adına periyodik olarak gözden geçirmeler yapıyoruz ve sürekli iyileştirmeler sağlıyoruz. Akredite olmuş sistem belgelendirme firmalarıyla çalışıyoruz.

rülebilirlik yönetiminde ise, taraf olduğumuz küresel ilkelere sözleşmesi hedefleri doğrultusunda tüm çalışanlarımızla birlikte şirketimizin ekonomik, sosyal ve çevresel performansının sürekliliğini sağlıyoruz.

Sistem belgeleri alabilmek için uyulması gereken şartları sayar mısınız?

Aslında bu standartların bazılarında katılmak gönüllülük prensibine dayanıyor ve bu sertifikaları kendi isteğimizle alıyoruz. Öte yandan yasa koyucunun verdiği bir mevzuat da sertifikasyonu şart kılabilir. Yönetim sistemleri belgelendirmeleri için ihtiyaç konumuz be-

liriyor, ilgili standart gereksinimlerine göre sistem altyapımızı süreç sahipleri ile birlikte kuruyoruz. Sistem performansımızı izlemek adına periyodik olarak gözden geçirmeler yapıyoruz ve sürekli iyileştirmeler sağlıyoruz. Akredite olmuş sistem belgelendirme firmalarıyla çalışıyoruz. Her yıl "üçüncü taraf" dedikimiz, bu konuda belge vermeye yetkili akredite kurumlar tarafından dış denetimler alıyor ve sistemlerimizin standartlara uygunluğunu raporlandırıyoruz. Aslında sertifika almanın en önemli ayağı da bu diyebiliriz. Tabi tüm paydaşlarımızı aktardığımızda işin güvencesini paydaş gözünde de



yaygınlaştırıyoruz Ak-Kim bünyesinde ISO 9001:2015 kalite, ISO 14001:2015 çevre, OHSAS 18001 :2007 İş sağlığı ve güvenliği, ISO 27001:2013 bilgi güvenliği ve ISO 50001:2011 enerji yönetim sistemi bulunuyor. Ayrıca ISO 14064 standardına göre sera gazı raporumuzu yayınlıyoruz.

Ürün güvenliğini nasıl sağlıyorsunuz?

Ak-Kim olarak temel ve performans kimyasalları olarak piyasaya sunduğumuz çoğu yerli malı belgesine sahip ürünlerimiz su, kâğıt, tekstil, beton, gıda, arıtma sektörlerinde yer buluyor. Ürünlerimizin sunarken, karşımıza sektöre ve pazara özel regülasyonlar çıkıyor. Avrupa Birliği'ne ihraç edeceğimiz ürünlerimiz için REACH mevzuatı gerekliliklerini örnek verebiliriz. Mevzuat uyumluluğunu sağlayıp pazara girmek için önce bu kayıtları tamamlamalıyız. Ürün içerisinde de yasaklı kimyasalların olmaması gerekiyor. Ürünlerimizin piyasa arzında gerek regülasyon uyumu gerekse tip onayı belgelendirme faaliyetleri kapsamında sektöre özgü gereksinimleri inceliyor ve yasal uyumluluğumuzu sağlıyoruz. Bu durum müşteri taleplerine bağlı olarak ürünlerin ilaveten sertifikalandırılmasını da içeriyor. Ürünlerimizin sahip olduğu sertifikasyonlar arasında TSE, CE, NSF, GMP, Helal, Kosher belgeleri yer alıyor.

Fikir Atölyesi öneri sisteminin bahsedermisiniz?

Fikir Atölyesi, 2015 yılında Ak-Kim'de kurulmuş, tamamen inovasyon kültürünü yaygınlaştırma amaçlı bir ödüllendirme sistemi. "İşi en iyi o işi yapan bilir" sloganıyla verimlilik artırma, kalite geliştirme, müşteri memnuniyeti, işi hızlandırma/kolaylaştırma, çevresel etkinin azaltılması, şirket vizyonu, misyon ve değerlerine katkı ile 7 israf kategorisinde çalışanlarımız önerilerini dile getiriyor. Bir değerlendirme kurulumuz var ve kurul gelen bütün önerileri dikkatle inceliyor. Teklif edilen öneriye göre puanlama sistemi uygulanıyor ve öneri sahiplerine puanlarına göre çeşitli hediyeler veriyoruz. Çalışanlarımıza değer katmak için uyguladığımız Fikir Atölyesi'nde şimdiye kadar gelen öneriler arasından 157'si hayata geçti. Fikir Atölyesi'nde değerlendirilen öneriler arasında katma değeri fazla, operasyon verimliliği sağlayan örnekler de yer alıyor.

Sürdürülebilirlik faaliyetlerinizi anlatır mısınız?

Özel sektörün sürdürülebilir kalkınma yolundaki evrensel ilkelerinin yaygınlaşmasına öncülük eden Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'ni 2007 yılında imzalayan Ak-Kim Kimya, Türkiye'de sürdürülebilirlik alanında örnek şirketlerden biri oldu. Ak-Kim olarak, Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi kapsamında her iki yılda bir çevre, iş sağlığı ve insan hakları gibi konularda belirlenen ilkelere uygun çalışma anlayışını benimsediğimizi raporluyoruz. Ak-Kim'in bu alanlardaki çalışmaları uluslararası standartlara göre ölçülüyor. GRI beşinci raporumuzu Aralık ayında yayınlacağız. Ak-Kim olarak şeffaf bir şekilde, ekonomik, çevre ve sosyal boyutlarda belirlenen hedeflerdeki durumumuzu küresel ölçekte yayınlıyoruz. Ak-Kim'in stratejik sürdürülebilirlik stratejilerinin belirlenmesi için; kurum içinde çalış-

Çalışanlarımıza değer katmak için uyguladığımız Fikir Atölyesi'nde şimdiye kadar gelen öneriler arasından 157'si hayata geçti. Fikir Atölyesi'nde değerlendirilen öneriler arasında katma değeri fazla, operasyon verimliliği sağlayan örnekler de yer alıyor.



taylar yaptık. Bu çalıştaylarda kurumsal iş hedefleri çerçevesinde, iç ve dış paydaşların da önceliklerini dikkate alarak tüm fonksiyonların yerel ve küresel hedefler ile hizalanmasını gerçekleştirdik. Bu çalışmalarla 2019-2023 yıllarını kapsayan beş yıllık orta vadeli yol haritamızda, öncelikli konular çerçevesinde projeler geliştirilmesi ve uygulamaya konulmasını hedefledik.

Önümüzdeki dönemle ilgili planlarınız arasında neler yer alıyor?

Ak-Kim'in değerine değer katacak yalın ve etkin uygulamaları süreç sahipleri ile birlikte geliştirerek entegrasyonları artırmayı ve operasyonel mükemmeliyet modelini uygula-

mayı planlıyoruz. Yönetim sistemi çatısında toplanan tüm faaliyetlerimizde iş sürekliliği için projeler geliştireceğiz.

Kimya sektöründe çalışmak nasıl bir duygu?

Mezuniyetimden bu yana kimya sektöründe çalışıyorum. Yaşamın her noktasında kimya var. 15 sene dir süre gelen tecrübemle gelecekte kimya temelli inovasyonların kilit rol alacağını inanıyorum. Bu harmanı yüzde yüz yerli, çağın gerekliliklerine göre modern teknolojisiyle sürekli gelişen, çevreci yaklaşımlarıyla sektöre değer katan bir kimya şirketinde devam ettiriyor olmak da beni bir Ak-Kimli olarak fazlaca gururlandırıyor. ❖



İKYS Ekibi

İŞ DÜNYASININ SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK PERFORMANSI BU ARAŞTIRMADA

Özyeğin Üniversitesi-TÜSİAD Sürdürülebilir Kalkınma Forumu (SKF) faaliyetleri kapsamında yürütülen sektörel sürdürülebilirlik araştırmasının bulguları 14 Aralık Cuma günü paylaşıldı. "Sektörel Sürdürülebilirlik Araştırması: Kimya Sektörü" sunumunun ardından ise Ak-Kim Yönetim Sistemleri Bölüm Yöneticisi Çiğdem Arpat'ın yanı sıra BASF Türk Kimya Pazar Geliştirme Direktörü Dr. Selçuk Denizligil ve Polisan Yönetim Sistemleri ve Sürdürülebilirlik Müdürü Dilek Sarıslan'ın da katılımcı olduğu panel gerçekleşti.

İş dünyasının sürdürülebilirlik performansını ortaya koymak amacıyla yapılan araştırma kapsamında ilk olarak kimya, petrol ve plastik sektörleri ele alındı. 14 Aralık Cuma günü TÜSİAD Genel Merkezi'nde gerçekleştirilen bir seminer ile bu sektörler özelindeki araştırma bulguları tartışıldı. Özyeğin Üniversitesi-TÜSİAD Sürdürülebilir Kalkınma Forumu (SKF) iş dünyasının sürdürülebilirlik performansını ortaya koymak amacıyla, ulusal ve uluslararası kabul görmüş sürdürülebilirlik ölçüleri ve metodolojilerini inceledi. BIST şirketlerine yönelik bir sürdürülebilirlik değerlendirme metodolojisi geliştirilerek bu çerçevede, şirketlerin kamuya açık raporlarının içerikleri "çevre, ürün ve tedarik zinciri, çalışan hakları, insan hakları, kurumsal sosyal sorumluluk ve kurumsal yönetim" konu başlıkları altında değerlendirildi. Seçilen sektörlerde şirketlerin verileri toplulaştırılarak sektörün sürdürülebilirlik analizinin yapılması; metodolojinin ve sonuçların sektör temsilcileri ile tartışılarak politika önerilerinin geliştirilmesi hedefleniyor.



ÖZYEGİN ÜNİVERSİTESİ-TÜSİAD SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMA FORUMU (SKF) NEDİR?

Özyeğin Üniversitesi-TÜSİAD Sürdürülebilir Kalkınma Forumu (SKF), TÜSİAD ve Özyeğin Üniversitesi'nin ortak girişimi ile 6 Nisan 2017 tarihinde kuruldu. Forum, dünyadaki sürdürülebilirlik gündemini yakından takip edecek, kalkınmayı sürdürülebilir kılabacak politikalara katkı sağlayacak ve iş dünyasının bu alandaki dönüşümüne destek verecek çalışmalar yürütüyor.

ARAŞTIRMANIN ÖNE ÇIKAN BULGULARI

- Sürdürülebilirlikle finansal performans arasında olumlu ilişki var.
- Dünyada gelişen trendlere paralel olarak ülkemizde de özellikle son senelerde farklı paydaş gruplarının çevre ve sosyal konularda farkındalıkları arttı. Sürdürülebilirlik uygulamaları firmalar için nihai tüketicinin satınalma kararının olumlu etkilenmesi, nitelikli iş gücünün istihdam edilebilmesi, finansmana kolay erişim ve vergi indirimleri gibi pek çok avantaj getiriyor.
- Bu çalışmada da sosyal ve çevresel sürdürülebilirlik ve finansal performans arasında olumlu ilişki gözlemlendi.
- Sürdürülebilirlik uygulamasına ayrılan kaynak sadece bir alana yoğunlaştığında elde edilen faydanın azaldığı görülüyor. Bu nedenle firmalar maksimum getiri sağlamak için sürdürülebilirlik uygulamalarını çeşitlendirmeli. Nitekim kimya, petrol, kauçuk ve plastik sektörleri karşılaştırıldığında kurumsal yönetim, çalışan ve insan hakları, kurumsal sosyal sorumluluk çevre, ürün ve tedarik zinciri gibi farklı alanlarda sürdürülebilirlik uygulamalarına dengeli bir şekilde kaynak ayırmış olan kimya sektörünün en yüksek ortalama aktif kârlılığı elde ettiği görülüyor.
- Sürdürülebilirlik uygulamalarına dair kararlar alınırken nicelik kadar uygulamaların niteliği de önemli taşıyor. ❖



TÜSİAD Yönetim Kurulu Başkanı Erol Bilecik ve Özyeğin Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Esra Gençtürk

FİKİR ATÖLYESİ'NDEN TEŞEKKÜR

2015 yılında "İşi en iyi, o işi yapan bilir" sloganıyla yola çıkan Fikir Atölyesi'nde bugüne kadar toplam 157 adet öneri hayata geçirildi. Fikir Atölyesi'ne beş ve üzerinde hayata geçirilmiş öneri sunan Rıdvan Tohumken, Özgür Kayar, Timuçin Görkem, Murat Güler, Recai Givci, Turgay Avunç ve Yavuz Bayar'a Ak-Kim süreçlerine sağladıkları değerli katkılar için teşekkür sertifikaları verildi. ❖



SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK POLİTİKASI

"İnovatif ürünler ve servisler geliştiren, sanayiye ve paydaşlarına değer yaratan, dinamik çözüm ortağı olma" misyonuna sahip Ak-Kim Kimya; sürdürülebilirlik değerleri temelinde belirlediği ilke ve önceliklerle hem ülkemizde hem sektöründe sürdürülebilirlik yönetimi alanında örnek şirket olmayı ve tüm süreçlerini bu doğrultuda yönetmeyi hedefliyor.

Ak-Kim Kimya yurt içi ve yurt dışındaki tüm faaliyetlerinde;

- UN Global Compact ve Responsible Care taahhütleri ve sürdürülebilir kalkınma hedefleri doğrultusunda,
- SKH.08 İnsana Yakışır İş ve Ekonomik Büyüme
- SKH.09 Sanayi, İnovasyon ve Altyapı
- SKH.06 Temiz Su, Hijyen, Halk Sağlığı
- SKH.07 Erişilebilir ve Temiz Enerji
- SKH.12 Sorumlu Tüketim ve Üretim

- Şirket ve kilit paydaşlar için önemli ve öncelikli konular kapsamında sürdürülebilirlik etkilerini ve ekonomik, sosyal, çevresel sorumluluklarını yasalara ve beklentilerin ötesinde yönetmeyi, yenilikçi fikir, yatırım ve ürünlerle paydaşlarına sürdürülebilir değer yaratmayı,
- Sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşmak için belirlediği aksiyonları gerçekleştirmek üzere tüm kaynaklarını kullanmayı,
- Tüm personeli ile birlikte sürdürülebilirlik hedeflerini gerçekleştirmek üzere çalışmayı ve tüm iletişim kanallarını açık tutmayı,
- Hedeflerini ve performansını periyodik olarak gözden geçirmeyi, iyileştirmeyi ve geliştirmeyi,
- Sürdürülebilirlik raporunu iki yıllık periyotlarla paydaşlarına sunmayı taahhüt ediyor. ❖

AK-KİM ROAD TUNNEL FUARI'NDAYDI

3. Uluslararası Karayolları Köprüler ve Tüneler İhtisas Fuarı Road Tunnel, 3-6 Ekim 2018 tarihleri arasında düzenlendi. İstanbul Kongre Merkezi'nde gerçekleştirilen organizasyonun katılımcıları arasında Ak-Kim de vardı. Sektörün önde gelen 150 firmasının yer aldığı fuara, dokuz ülkeden resmi düzeyde katılım sağlandı. "Mega projeler kahramanlarını çağırıyor" mottosuna sahip fuar Büyük İstanbul Tüneli, 1915 Çanakkale Köprüsü ve Kanal İstanbul sunumlarına sahne oldu. ❖



AK-KİM STANDINA BÜYÜK İLGI

İstanbul Su Kongresi ve Fuarı 11-13 Ekim 2018 tarihlerinde Haliç Kongre Merkezi'nde düzenlendi. Fuarda Ak-Kim'in standına ilgi büyüktü. Ak-Kim standını ziyaret ederek onurlandıranlar arasında İstanbul Büyükşehir Belediye Başkanı Mevlüt Uysal ve İSKİ Genel Müdürü Fatih Turan da yer aldı. ❖

İNOVASYON KÜLTÜRÜMÜZDE VAR!

Ak-Kim, 2016 yılında başlattığı ve her yıl ekim ayında düzenlediği İnovasyon Haftası etkinlikleri ile kurum kültürünü inovasyonu sahiplenen ve destekleyen bir yapıya dönüştürmeyi, yeni ürün ve süreçlerin üretilmesine yönelik ortamın oluşturulmasını amaçlıyor. Bu amaçla şirket genelinde inovasyon ortak dilini oluşturmak, inovasyon yetkinliğini ve inovatif bakış açısını geliştirmek için her yıl ekim ayında düzenlenen Ak-Kim İnovasyon Haftası bu sene 18-19 Ekim tarihlerinde gerçekleşti. M. Serdar Kuzuloğlu, girişimci Ongun Tan, Koç Üniversitesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Hakan Ürey ve öğretim üyesi Oytun Erbaş inovasyon üzerine oldukça etkili sunumlar gerçekleştirdi. Tüm çalışanlarımızın değerli katımları ile katkıda buldukları bu haftada ortak inovasyon dili oluşturma hedefimize bir adım daha yaklaşmış olduk. ❖



TURKCHEM CHEMSHOW EUROSIA FUARI'NA KATILDIK



8-10 Kasım 2018 tarihleri arasında düzenlenen Turkchem Chemshow Eurasia Fuarı'na damga vuranlar arasında Ak-Kim de yer aldı. Yoğun ve keyifli geçen stant ziyaretlerinin yanı sıra çalışmamız, Su Çözümleri Satış ve Pazarlama Bölüm Yöneticisi Burak Dalkılıç, İleri Teknoloji Su Arıtma Yöntemleri ve Ak-Kim Ultrafiltrasyon Membranları" başlıklı sunumuyla öne çıktı. ❖

BU KEZ IFAT INDIA'DAYDIK

Ak-Kim Kimya, 15-17 Ekim tarihlerini kapsayan ve Hindistan'ın Bombay şehrinde düzenlenen IFAT India Fuarı'na katılım sağladı. ❖





GELECEĞİ BİRLİKTE İNŞA EDİYORUZ

Ak-Kim ailesi olarak, 23-24 Kasım'da gerçekleştirdiğimiz toplantıyla vizyon, misyon ve değerleri belirledik.

Ak-Kim'in mevcut durumundan yola çıkarak; şirketimizin stratejik yol haritasının da ele alındığı çalıştayda, katılımcıların ortak görüşüyle misyon, vizyon ve değerler aşağıdaki şekilde oluşturuldu.

MİSYON

Yaşama kimya ile değer katarız.

VİZYON

2023 yılında minimum 1 milyar ABD doları ciro büyüklüğünde, global ve Türkiye'nin öncü kimyasal şirketi olmak.

DEĞERLER

Yenilikçilik: İşimizin tüm süreçlerinde mevcudu sorgulayarak katma değer sağlayan farklı ve yeni fikirler ile yeni ürünler, hizmetler ve süreçler geliştiririz. İnovasyonu iş yaşamımızın doğal bir parçası olarak değerlendirir ve teşvik ederiz.

Etik İlkeler: Tüm paydaşlarla ilişkilerde, karar ve eylemlerimizde; sorumluluk, dürüstlük, güven, eşitlik, gizlilik, yasalara uyum içinde hareket ederiz.

Takımdaşlık: Ben değil biz deriz, zorlukları birbirimize destek vererek aşar, başarıları birlikte elde eder ve kutlarız.

İnsana Saygı: İş ile ilgili kararlarımızın çalışanlarımız üzerindeki etkilerini dikkate alırız. Çalışanlarımızın hiçbir ayrımcılık olmadan eşit fırsatlarda öğrenme, gelişme, bilgi edinme, kendilerini ifade etme ve uygun ortamda çalışma haklarına saygı gösteririz.

Sürdürülebilirlik: Tüm iş süreçlerimizde yaşama ve çevreye saygı duyarız. "Kalite"den ve "İş Sağlığı ve Güvenliği"nden ödün vermeyiz.

YILDIZLAR ÖDÜLLERİNE KAVUŞTU

Akkök

Holding'in grup şirketleri içinde en başarılı projeleri belirlediği Yıldız Akkökçüler'de finale kalan tüm projelerin sahiplerine ödülleri takdim edildi. Tüm proje sahiplerini tebrik ederiz. ❖



DÜNYADA NELER OLUYOR?

- ❖ Türkiye'nin en büyük doğrudan dış yatırımcısı SOCAR'ın 6.3 milyar dolarlık yatırımıyla hayata geçirdiği SOCAR Turkey Aegean Refinery (STAR Rafineri), uluslararası bir törenle İzmir Aliğa'da açıldı. Törene Cumhurbaşkanı Recep Tayyip Erdoğan ve Azerbaycan Cumhuriyeti Cumhurbaşkanı İlham Aliyev de katıldı. Türkiye'de özel sektörün tek noktaya yaptığı en büyük yatırım olan rafineri, yıllık 10 milyon ton ham petrol işleme kapasitesiyle Türkiye'nin petrol ürünü ihtiyacının yüzde 25'ini karşılayacak ve cari açığın azaltılmasına yılda 1.5 milyar dolarlık katkı sağlayacak.
- ❖ Dünya petrol devlerinden Sonatrach ile Rönesans Holding, Ceyhan Petrokimya Endüstri Bölgesi'nde 1.2 milyar dolar yatırımla polipropilen tesisi kuruyor. Tesis, cari açığın kapatılmasına her yıl 500 milyon dolar katkı sunacak. Yatırımda Sonatrach'ın payı yüzde 30 olacak. Tesisin yapımı 2019'da başlayacak.
- ❖ Evonik, peroksit ve perasetik asit üreten Peroxychem şirketini 625 milyon USD'ye satın alacağını duyurdu. Satın alma işleminin 2019 ortasında tamamlanması bekleniyor. Evonik, peroksit pazarının yıllık ortalama yüzde 6 büyüdüğünü ve portföyündeki çevre dostu ürünleri artıracığını belirtiyor.
- ❖ Solvay, geçen ay Çin'in Zhenjiang bölgesindeki yeni peroksit tesisini devreye aldığını duyurdu. 24 bin ton/yıl kapasiteli tesiste electronic grade üretim yapılacaktır.
- ❖ Ineos, Ashland'ın dünya çapındaki kompozit tesislerini, BDO (butanediol) tesisi de dahil olarak 1,1 milyar USD'ye satın alacağını duyurdu.
- ❖ Sanayi ve Teknoloji Bakanı Varank, kağıdı stratejik ürün ilan etti ve Balıkesir SEKA

Fabrikası'nın önümüzdeki yılın ilk çeyreğinde devreye alınacağını duyurdu. Balıkesir SEKA Özelleştirme İdaresi tarafından 2003 yılında satılmıştı ancak mahkeme satış işlemini onaylamamıştı.

- ❖ Suudi SABIC ve İsviçre merkezli Clariant AG şirketleri, bağımsız bir yeni yüksek performans materyal ünitesi kurmak için mutabakat anlaşması imzaladı.
- ❖ Indian Peroxide, 45 bin ton/yıl kapasiteli yeni peroksit tesisini, Hindistan'ın Dahaj- Gujarat bölgesinde devreye aldığını açıkladı.
- ❖ BP ve SOCAR Türkiye, Türkiye'de dünya standartlarında bir petrokimya kompleksi kurmak ve işletmek amacıyla iş ortaklığı kurma olasılığını değerlendirmek üzere bir çerçeve anlaşması (HoA) imzaladığını duyurdu. Aliğa'da kurulması değerlendirilen tesis, yılda 1,25 milyon ton saflaştırılmış tereftalik asit (PTA), 840 bin ton P-Ksilen (PX) ve 340 bin ton benzen üretecek.
- ❖ Gözde Girişim Sermayesi Yatırım Ortaklığı A.Ş.'nin dolaylı bağlı ortaklığı Polinas Plastik Sanayii ve Ticareti A.Ş., Propak Ambalaj Üretim ve Pazarlama A.Ş.'nin hisseslerinin yüzde 90'ını 47 milyon Euro karşılığında satın alarak ambalaj sektöründe dev bir satın almaya imza attı. ÜNLÜ&Co, bu süreçte Gözde Girişim ve Polinas'ın finansal danışmanlığını üstlendi.
- ❖ Solvay, Fransa tesisinin PVDF kapasitesini yüzde 35'ten fazla artıracığını duyurdu. Pazar talebindeki artışın ana nedeni; elektrikli araçların üretiminde kullanılan lithium-ion bataryalar. PVDF hem enerji depolanmasını artırması hem de batarya ağırlığını düşürmesiyle avantaj sağlıyor.

AKKÖK ETİK HATTI BİR TELEFON UZAĞINIZDA

İş etiği ilkeleri hakkındaki önerilerinizi veya ihlal edildiğinden şüphelendiğiniz konuları Akkök Etik Hattı ile çekinmeden paylaşabilirsiniz.



0 800 211 01 07
0 212 213 97 18



Akkök Holding Yönetim Kurulu Başkanı

Sayın **ALİ RAİF DİNÇKÖK**' 

kaybetmenin derin üzüntüsü içindeyiz. Sayın Ali Raif Dinçkök, iř ahl k , çalışkanlığı, disiplini ve hayırseverliğiyle hepimize yol gösteren örnek bir insandı. O'nu her zaman sevgi ve saygıyla hatırlayacağız...

Ak-Kim Ailesi olarak kendisine Tanrı'dan rahmet,
tüm Akkök Grubu'na başsağlığı dileriz.