

Bizbize

Ocak-Şubat-Mart 2012 Sayı 10
ÇBİ Kurumsal Dergisi



MADENDE YENİLİKLER
DEVAM EDİYOR



ÜÇ YILLIK BİR SÜREDE, 15
MİLYON DOLAR'LIK YATIRIM
PROJESİ GERÇEKLEŞTİRDİK



ÇBİ'DE YENİ SİĞİNMA
İSTASYONLARI HİZMETE GİRDİ



MADENCİLİK
ZOR ZANAAT

Çalışan eğitim
zamanı rekoru: 35.772 saat

Kablolu civata
+ üretim sondajı
rekoru: 140.685 metre

Kuyudan yıllık cevher
çıkarma rekoru:
1.002.250 ton

Macun dolgu rekoru:
261.112 metreküp

Püskürtme

beton rekoru: 38.050 metreküp

Yıllık cevher
çıkarma tonaj
rekoru: 1.203.000 ton

Kaya saplaması Pasa doldurma
rekoru: 84.645 adet rekoru: 88.268

Geri doldurma rekoru: 351.788 metreküp metreküp

Mineralojik
analiz rekoru:
2.483 parça

gündem



Iain Anderson ÇBİ Genel Müdürü

“ÇBİ OLARAK REKOR BİR YILI GERİDE BIRAKTIK”

2011 yılını geride bırakmamıza rağmen, geçen yıl kaydettiğimiz bazı başarılarımızı hatırlatmak ve bu vesileyle tüm çalışanlarımıza çabaları için teşekkür etmek istiyorum.

2011 yılı içinde, çalışanlarımızın, çalışma alanlarındaki tehlikeleri belirlemeleri ve bu tehlikeleri azaltmaya yönelik kontrolleri oluşturmaları amacıyla “BİREY” adını verdiğimiz bir uygulamayı başlattık. Bu uygulama, çalışanlarımız tarafından hızla benimsendi. Kazaları ve kaza oranlarını daha da azaltacağına inandığımız bu uygulamanın kalitesini geliştirmek için çalışmalarımızı sürdüreceğiz. Çayeli Bakır ESÇ Bölümü, Entegre Çevre İzni’ni almak için bütün formaliteleri tamamladı. Çok önemli gözükmebilir, ancak bu, diğer birkaç şirketin tamamlayamadığı yeni bir süreç; ve madencilik hayatımızın geri kalanında çalışmaya devam edebilmemiz için bize gerekli olan yasal dayanağı sağlamakta.

Geçtiğimiz yıl, birçoğuna derginin bu sayısında göreceğiniz, şaşırtıcı sayıda üretim rekoru kırılmıştır. Hepsini tek tek anlatmaya yer yok, ancak tüm bu rekorların 1,2 milyon ton maden çıkarılıp işlenmesiyle ÇBİ’nin rekor bir yıl geçirmesine katkıda bulunduğunu söyleyebilirim. Benim

için en memnuniyet verici yanı ise, yıl sonunda, maden üretim ve işleme hedeflerimize kaza oranlarımızda artış olmadan ulaşmış olmamız. 2011 yılında göze çarpan diğer başarılarımız, Maden Kontrolü’nün başlatılması ve Dünya Madencilik Kongresi’ne ana sponsorlardan biri olarak katılmamızdır. Tabii ki Van depremi yardım çalışmalarına katılan Maden Kurtarma Ekibimiz’in kahramanca yaptığı çalışmaları da unutmuyoruz. 2011 yılındaki ortak başarılarımızı kutlamak için Nisan’da bazı etkinlikler yapmayı planlıyoruz ve umarım birçoğunuz bunlara katılma imkanı bulacaktır.

2011 yılında kaydettiğimiz bu yüksek performansa rağmen, birlikte üstesinden gelmemiz gereken zorluklar da var hâlâ. Kısa süre önce, yetkililerin vereceği bir ceza ile sonuçlanması muhtemel ciddi bir çevre kazası meydana geldi. ÇBİ, en saf suyu bile bölgedeki akarsulara boşaltma iznine sahip değil. O nedenle, eğer çevreye birşey atıldığına şahit olursanız çalışmayı hemen durdurun ve bu durumu bildirin; çalışmayı durdurmak binlerce dolar üretim kaybına sebep olsa bile, yaptığınız hareketten dolayı ben sizi şahsen tebrik edeceğim. Güncel olarak maliyetlerimiz öngörülenden yüksek, özellikle Mobil Ekipman Bakım maliyetleri, ki planlanan seviyeyi çok aşmış durumda.

İş Emniyeti İstatistikleri / 2011





"Şirketimizi ayakta tutan altı ayak, Sağlık&Emniyet, Çevre, Çalışan İlişkileri, Dış İlişkiler, Üretilen Metal ve Maliyetler'dir."

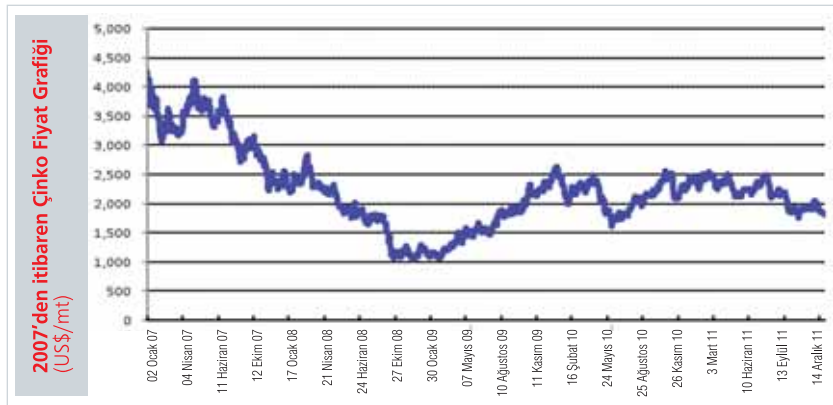
Yeraltı madenindeki yol koşullarının geliştirilmesi gerektiğini kabul etmeme rağmen, yüksek maliyetleri sadece bu sebebe bağlayamayız; hepimizin maliyetleri kontrol altında tutmak için özel bir çaba sarf etmesi gerekiyor.

Şirketimizi ayakta tutan altı ayak, Sağlık&Emniyet, Çevre, Çalışan İlişkileri, Dış İlişkiler, Üretilen Metal ve Maliyetler'dir. ÇB'nin başarılı olması için, bütün bu alanlarda iyi performans göstermemiz gerekir ve hiçbir ayak bir diğerinin önüne geçemez. Her birinizin "başarının altı ayağını" dengede tutmak için elinizden gelenin en iyisini yapacağınıza inanıyorum. 2012 yılında birlikte yolumuza devam ederken, sizlerle iletişim içinde olmayı sürdüreceğim.

Çayeli Bakır adına, süregelen desteğiniz ve büyük çabalarınız için teşekkür ediyor ve 2012'nin sizin için çok güzel bir yıl olmasını diliyorum.

Hepinize kolay gelsin...

Iain Anderson



içindekiler

Bizbize Ocak 2012

- 4 YENİDEN YAPILANMALAR**
ÇB'DE YENİDEN YAPILANMA ÇALIŞMALARI
- 6 REKORLAR**
2011 YILINDA TÜM BÖLÜMLER ELELE VEREREK ÇB'DE BİRÇOK REKORA DAHA İMZA ATILDI
- 14 BAKIM BÖLÜMÜ**
ÜÇ YILLIK BİR SÜREDE, 15 MİLYON DOLAR'LIK YATIRIM PROJESİ GERÇEKLEŞTİRDİK
- 16 ÇBİ SİL BAŞTAN YENİLENİYOR**
- 18 SIĞINMA İSTASYONLARI**
ÇB'DE YENİ SIĞINMA İSTASYONLARI HİZMETE GİRDİ
- 19 MEDYA**
MANŞETLERDE ÇBİ
- 20 KISA KISA**
ÇB'DEN KISA KISA HABERLER
- 23 MADENDEN**
MADENDE YENİLİKLER DEVAM EDİYOR
- 24 İŞE GİRENLER & ATAMALAR**
- 26 SİYAH-BEYAZ**
MADENCİLİK ZOR ZANAAT

Sahibi:

Çayeli Bakır İşletmeleri adına Iain Anderson
Sorumlu Yazı İşleri Müdürü: Zehra Marangoz
Genel Yayın Yönetmeni: Azmi Karaveli
Editör: Mustafa İnanç
Art Direktör: Şengül Gökhan Sungur

Tasarım:

Helikon İletişim
 Tel: 0212 251 48 46
 www.helikoniletisim.com

ÇAYELİ BAKIR İŞLETMELERİ A.Ş.

Genel Müdürlük
 P.K.42 Çayeli 53200 RİZE Türkiye
 Tel: + 90 [464] 544 15 44
 Faks: + 90 [464] 544 64 50
 Yerel - Süreli yayın

ÇBİ'DE YENİDEN YAPILANMA ÇALIŞMALARI

ÇBİ'DE, YENİ YILLA BİRLİKTE BAZI TESİS VE BÖLÜMLERDE YENİDEN YAPILANMA ÇALIŞMALARI GERÇEKLEŞTİRİLDİ. BİZBİZE OLARAK, DAHA ETKİN İŞ SÜREÇLERİ OLUŞTURMAK ADINA YAPILAN BU ÇALIŞMALARIN KAPSAMINI, İLGİLİ BÖLÜMLERİN YÖNETİCİLERİNİN AĞZINDAN AKTARMAK İSTEDİK.

MİLL'DE YENİDEN YAPILANMA

Mill'de (Cevher Hazırlama Tesisi) yeniden yapılanma çalışmaları tamamlandı. Operasyon Müdürü ve Cevher Hazırlama Tesis Müdürü Erkan Erkaya tarafından konuyla ilgili olarak şu açıklama yapıldı:

"Cevher Hazırlama Tesisi faaliyetlerinde sürdürülebilir emniyet performansını sağlamak, ayrıca randıman ve konsantre kalitesinde cevher tipine bağlı olarak yaşanan zorluklara yönelik Ar-Ge çalışmalarına güç kazandırmak amacıyla yeni bir yapılanmaya gidilmiştir. Tesisin 1 Ocak 2012 tarihinde yürürlüğe giren yeni yapılanmasındaki görev dağılımı şöyledir:

Zafer Göller, Cevher Hazırlama Tesisi Operasyon Baş Mühendisi görevine getirilmiştir. Liderlik becerilerine sahip olan Zafer, tesiste ve eğitim bölümünde geçmişte kazandığı tecrübesiyle birlikte, emniyet sistemlerinin kurulması ve üretim stratejilerinin geliştirilmesinden sorumlu olacaktır. Zafer doğrudan Tesis Müdürü'ne bağlı olacaktır.

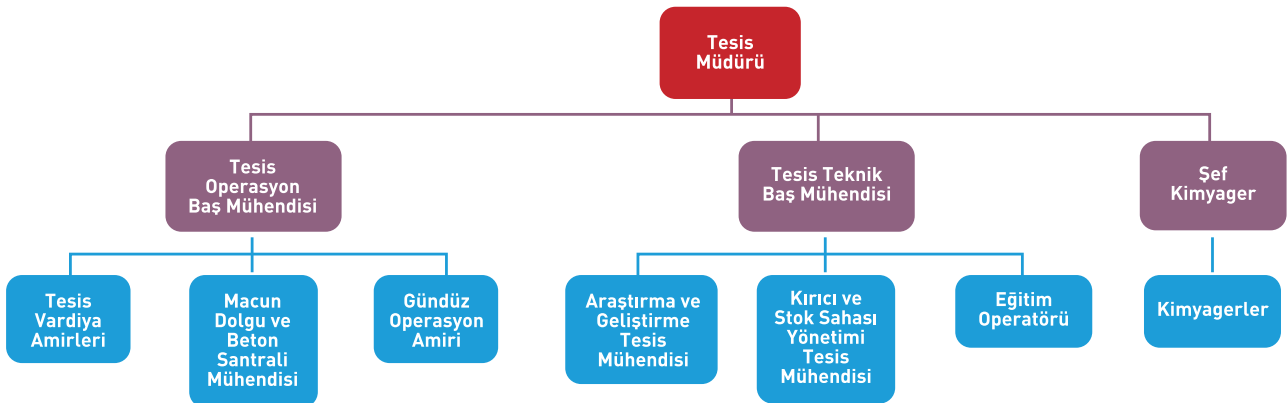
Nihan Şahin, Tesis Teknik Baş Mühendisi görevine getirilmiştir. Geçmiş tecrübesiyle birlikte yeni görevinde Nihan, tesis kapasitesini iyileştirmek için teknik projelerin geliştirilmesi ve uygulanmasında liderlik yapacak, ayrıca cevher hazırlama tesis performansının optimizasyonu ile metalurji raporlarından sorumlu olacaktır. Nihan doğrudan Tesis Müdürü'ne bağlı olacaktır.

Haluk Babacan, Şef Kimyager olarak, doğrudan Tesis Müdürü'ne raporlamaya devam edecektir. Aytekin Tırnakçıoğlu, Ar-Ge'den Sorumlu Tesis Mühendisi pozisyonuna atanmıştır. Cevher Hazırlama Laboratuvarı ile Kimyasal Hazırlama Ünitesi'nden sorumlu olacak ve Ar-Ge faaliyetlerini yürütecektir. Aytekin doğrudan Teknik Baş Mühendisi'ne bağlı olacaktır.

Erol Yılmaz, Kırıcı ve Stok Sahasından Sorumlu Tesis Mühendisi pozisyonuna getirilmiştir.

Kırıcıdaki iyileştirme ve geliştirme çalışmalarına öncülük edecektir. Ayrıca, stok sahası envanterinin yönetiminden ve karışım stratejilerinden sorumlu olacaktır. Erol, Teknik Baş Mühendisi'ne raporlama yapacaktır.

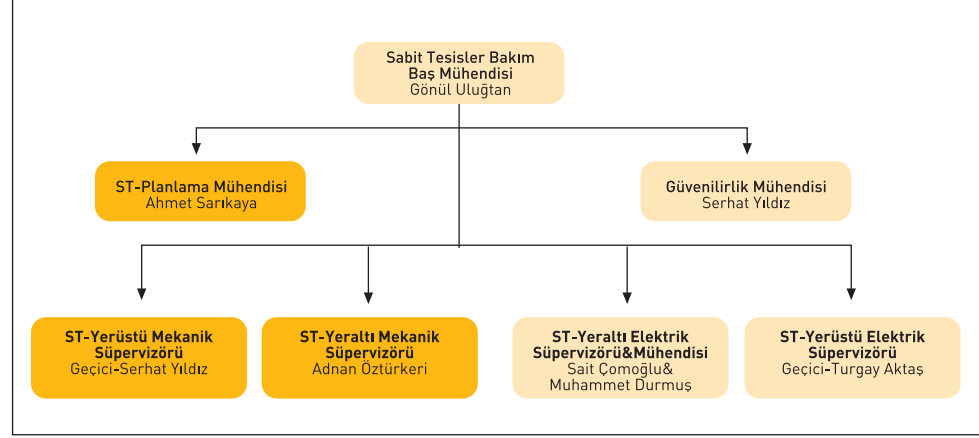
Ferit Ekren, Macun Dolgu ve Beton Santralinden Sorumlu Tesis Mühendisi olarak çalışmaya devam edecek ve bundan böyle Operasyon Baş Mühendisi'ne raporlama yapacaktır. Recep Latifoğlu, Gündüz Operasyon Amiri olarak çalışmaya devam edecek ve bundan böyle Operasyon Baş Mühendisi'ne raporlama yapacaktır. Geylani Çalışkan, Tesis Eğitim Operatörü olarak, tesis raporlarının hazırlanması ve sahada projelerin yürütülmesi gibi mevcut görevlerine devam edecektir. Geylani, Teknik Baş Mühendisi'ne raporlama yapacaktır." Yeniden yapılanma çalışmaları çerçevesinde yeni görevler üstlenen tüm çalışma arkadaşlarımıza başarılar diliyoruz.



BAKIM BÖLÜMÜ'NDE YENİDEN YAPILANMA

Bakım Bölümü'nde de yapılanma yönünde bazı değişiklikler oldu. Bu bölümdaki çalışmalara ilişkin, Sabit Tesisler Bakım Baş Mühendisi Gönül Uluğtan ve Bakım Müdürü Andrew Abbott imzalı açıklama şöyle:

"1 Ocak 2012 itibariyle geçerli olan Bakım Bölümü Sabit Tesisler'deki organizasyon değişikliğini sizlerle paylaşmak isterim. Sabit Tesisler Yerüstü Mekanik Süpervizörü Cevat Ofluoğlu, Emniyet Koordinatörü olarak ESÇ Departmanı'na geçmeyi tercih etmiştir. Kendisine, Bakım Bölümü'ne yaptığı katkılar ve özverili çalışmaları için bu vesileyle teşekkür



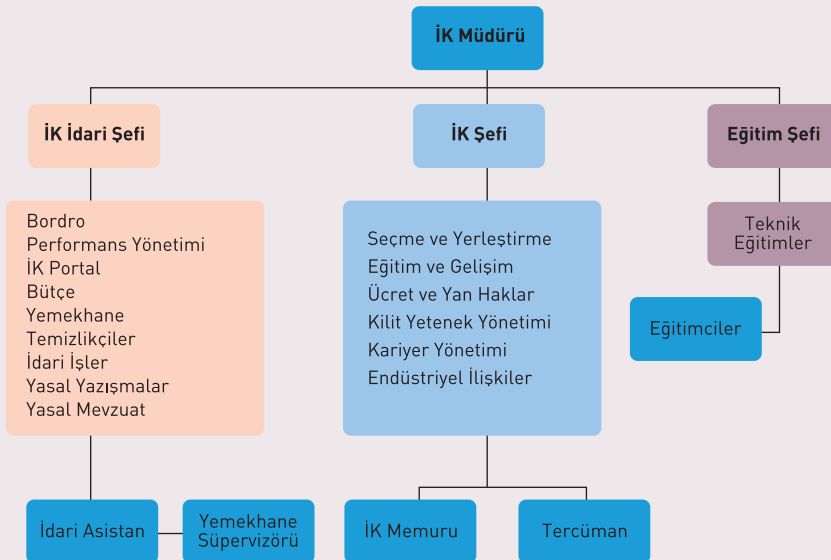
ediyorum. Sabit Tesisler Yerüstü Mekanik Süpervizörü pozisyonuna, kalıcı atama yapılan kadar Serhat Yıldız geçici olarak atanmıştır. Sabit Tesisler Yeraltı Mekanik Süpervizörlüğü pozisyonuna Adnan Öztürkeri; Sabit Tesisler Planlama Mühendisi pozisyonuna ise Ahmet Sarıkaya atanmıştır. Bu rotasyon ve atamalardaki amaç,

çalışanların farklı alanlardaki yetkinliğini artırmak ve ekip performansımızı geliştirmektir. Organizasyon şemasındaki turuncu renkler bu değişiklikleri göstermektedir. Tüm çalışma arkadaşlarıma yeni görevlerinde başarılar diliyorum ve desteğiniz için hepimize teşekkür ediyorum."

İNSAN KAYNAKLARI'NDA YENİDEN YAPILANMA

İnsan Kaynakları, yeniden yapılanma çalışmaları yapılan bölümlerden biriydi. Konuyla ilgili olarak İnsan Kaynakları Müdürü Zehra Marangoz tarafından yapılan açıklamada şu bilgilere yer verildi: "İnsan Kaynakları Bölümü'nde yapılan değişiklikleri sizlerle paylaşıyor olmaktan mutluluk duyuyorum.

Bundan böyle İK Bölümü'nün yapısı şemada görüldüğü gibi olacaktır. Sadık Şişman İK İdari Şefi olarak atanmıştır ve sorumluluk alanı ile sorumlu olacağı kişiler aşağıda belirtildiği gibidir. Sadık 1998'den bu yana ÇBİ'de başarılı çalışmalara imza atmış ve özellikle son dönemde



İK Portal'ın kurulumunda etkin şekilde görev alarak şirkete bağlılığını bir kez daha göstermiştir. İK Şefi pozisyonuna yeni bir ekip arkadaşımız Fatih Koç gelmiştir. Kendisi Yibitaş-Lafarge'da 12 yıllık tecrübeye sahiptir. 19 Aralık tarihinde ÇBİ'de işbaşı yapmıştır. Sadık'a yeni görevinde başarılar diliyorum, kendisine ve Fatih'e hoş geldiniz diyorum. İnanıyorum ki, İK yeni yapısı ve ekibiyle gelecekte siz değerli çalışanlarımıza daha iyi hizmetler sunmaya devam edecektir."

2011 YILINDA TÜM BÖLÜMLER ELELE VEREREK ÇBİ'DE BİRÇOK REKORA DAHA İMZA ATILDI

Bazı çalışanlarımız duygu ve düşüncelerini
Bizbize ile paylaştılar.

Yıllık cevher çıkarma tonaj rekoru: 1.203.000 ton

Kablolu civata + üretim sondajı rekoru: 140.685 metre

Çalışan eğitim zamanı rekoru: 35.772 saat

Püskürtme beton rekoru: 38.050 metreküp

Kaya saplaması rekoru: 84.645 adet

Pasa doldurma rekoru: 88.268 metreküp

Kuyudan yıllık cevher çıkarma rekoru: 1.002.250 ton

Macun dolgu rekoru: 261.112 metreküp

Geri doldurma rekoru: 351.788 metreküp

Mineralojik analiz rekoru: 2.483 parça

MILL'DEKİ ÇALIŞMA ARKADAŞLARIMIZ RAMAZAN BİLKİL VE
TESİS BAŞ MÜHENDİSİ ZAFER GÖLLER SORULARIMIZI ŞÖYLE
YANITLADILAR:

“TAKIM RUHU ÖNEMLİ”



2010'da gerçekleşen tonaj 1.147.083 idi, 2011'de ise 1.195.472 ile yeni rekorumuzu kırdık. Büyük duruş ve mücbir sebeplerden dolayı kayıplarımız olmasaydı, 1.215.000 ton rahatlıkla işlenirdi. Ancak yine de sayılar, herkesin özverisi ile oluşmuş rekorlarımızdır.

Her yıl rekor kırılıyor. Bu artışın sebebi nedir? Neden azalmıyor? Değişen nedir?

Takım ruhu önemli. Herkes kafasında hedefi sindirir, ruhuna yansıtırsa, olur. Mesela mekanikçi yaptığı işi daha hızlı yapıyor. Operatörler, vardiya amirleri, operasyon çalışanları yani herkes ekip ruhunu hissedip özverili yaklaşıyor.

Diğer yandan, kadro iyileştikçe çalışanların muhtemel arızaları önceden hissedebilme olasılıkları artıyor. Örneğin, “Şu boruda bir arıza oluşabilir, shutdown programına alalım” önerisini çok rahatlıkla getirebiliyoruz.

2011 rekorları için ne düşünüyorsunuz?

Genelde “yeraltı belirli bir tonajın üstüne çıkamaz” ve “Mill belirli bir tonajı işler” gibi bir kanaat vardı. Ama ne oldu, yeraltı istenilen tonajı çıkarttı. Mill tarafında ise kapasite günlük 3500 ton ile sınırlıdır. Fakat planlı çalışma ile duruşları daha programlı yapabiliriz. Aksaklıkları önceden

görüp tedbirlerini alabiliriz. Mill, büyük duruşta dahi kapasitesini üst düzeyde tutabilmiştir.

İşle ilgili sizleri zorlayan bir şeyler oldu mu?

Kırcı performansı en büyük handikaplarımızdan biridir. Cevherin kalitesi, ıslaklık, çamurluk, pastefill oranının yüksek olması... Kırmada problemler artarsa, beraberinde flotasyona ve tonaj kayıplarına sebep oluyor. Yağmur ve enerji kesintilerinden dolayı plansız duruşlarımız söz konusu. Bu duruşlar da tonaj konusunda yıllık bazda ciddi azalmalara sebep oluyor.

2012 performansları hakkında şimdiden neler söyleyebilirsiniz?

Hedeflerimizi tutturacağımızı düşünüyorum. Her zaman kadroya katılanların genç olması yeni bir dinamizm getirmektedir. Bu noktada, ekibi daha iyi kullanmak önemli. İyi personel, kötü personel yoktur. Önemli olan, herkesin en iyi olduğu bölgede en iyi performansı almaktır. Ekip çalışması önemli. Yukarıdan aşağıya ne kadar pozitif enerji gelirse o kadar iyi iş çıkar.



Soldan sağa: Mustafa Yılmaz,
Mahmut Şişman ve Muhammet
Kazancı

PASTEFİLL'DEN MUSTAFA YILMAZ, MAHMET ŞİŞMAN VE
MUHAMMET KAZANCI'YA KULAK VERELİM:

“EN BÜYÜK BAŞARIMIZ: BİRLİK BERABERLİK”

“Kendi sistemimizi kurduk. Bu bizim performans artışımızı sağlıyor. Mill'den gelen kaliteli üretimler bize de yardımcı oluyor, üretimimiz yukarı doğru çıkıyor, ki bu da kaliteli üretim geldiğini gösteriyor. Yeraltına yoğun malzeme alıyoruz. Diyelim ki, 75 yoğunlukla çalışıyoruz, kalitemiz artıyor, filtre emiş gücümüz, pompa gücümüz artıyor. Dolayısıyla sistemimizin güzel çalıştığını söyleyebiliriz.

Biz çalışmak için buradayız. Şeflerimizden memnunuz. Aramızda güzel bir iletişim var. Bizim buradaki en büyük başarımız birlik beraberlik içinde olmamız. İşlerimiz konusunda amirimize danışırız. Sistemimize uyarız. Bu, bizim rekorumuzu, çalışma durumumuzu daha da yükseltiyor. Mesela bir yıl boyunca burada mühendis yoktu. Ancak yine de çalışmalarımızı en iyi şekilde yerine getirdik.”



BAKIM BÖLÜMÜ'NDEN SABİT TESİSLER
BAKIM BAŞ MÜHENDİSİ GÖNÜL
ULUĞTAN SORULARIMIZ ÇERÇEVESİNDE
GÖRÜŞLERİNİ BİZLERLE PAYLAŞTI:

“İNSANLAR TAKDİR EDİLDİKLERİNDE MOTİVE OLUYORLAR”

2011 yılı içinde, bölüm performansının artması amacıyla ekip ruhu adına neler yaptınız?

Türk toplumu olarak biz “kusur” odaklıyız ve “kusurları düzelterek gelişme olur” diye düşünüyoruz. Ebeveynlerimiz, öğretmenlerimiz, patronlarımız yıllarca üzerimizde böyle bir etki bırakmışlar. Kusurlarını düzelterek insanların hata yapmalarını önleyebilirsiniz, fakat ekip içinde muhteşem bir sinerji ve enerji seviyesi elde edemezsiniz. İnsanları, büyük işler başaran, ışık saçan, rol model oluşturan birer çalışana dönüştürmek için, takdir etmek ve olumlu yönlerini öne çıkartmak gerekir.

Bölüm içinde bir anket yaptık, “Sizi en çok ne motive eder?” ve “Sizi en çok ne demotive eder?” diye sorduk. Yüzde 99 oranında, takdir edilmekten motive olduklarını, takdir görmemekten demotive olduklarını söylediler. Bu sonuçtan yola çıkarak bir takdir programı başlattık. Takdir edilen kişi, çalışanın, amirin, iş arkadaşının, hatta eşin bile olabilir dedik. Her hafta yaptığımız bölüm toplantılarında bu konu üzerine zaman harcıyoruz ve bu konuda ilerleme kaydediyoruz. Birbirini şikayet eden çalışanlar yerine, birbirini takdir eden çalışanların bulunduğu bir ortamda çalışmak çok keyifli; ve bu, ekip ruhu için gerekli olan zemini kesinlikle oluşturuyor.

2011 yılı açısından bölümünüzü zorlayan etkenler neler oldu?

Operasyonel rekorlar kırarken, tüm ekipmanlar daha çok çalıştığı için Bakım Bölümü'nün iş yükü artmış oldu. Sınırlı sürelerde çok sayıda iş

yapmak için organize olmak gerekiyordu.

ÇBİ'deki 2011 rekorları Bakım adına sizde neyi çağrıştırıyor? Nasıl değerlendiriyorsunuz?

Bakım Bölümü olarak bu rekorlarda önemli payımız olduğunu düşünüyorum. Bundan gurur duyuyorum ve tüm Bakım ekibine tekrar teşekkür etmek istiyorum. Operasyonel süreleri artan bir ortamda, arıza sayısının artması, emre amadelik (availability) oranlarının ise düşmesi beklenir. Fakat, Bakım Bölümü olarak tesislerin emre amadelik oranlarında iyileşmeler sağladı ve kendi iç rekorlarımızı kırdık.

2012 yılı için, bölümlerin yeni rekor hedefleri ve bölümünüzle ilişkisi açısından beklentileriniz neler?

Şirket hedeflerine ulaşılacağını düşünüyorum. Bakım Bölümü olarak, Mill tesisinde emre amadelik oranlarında yüzde 1,5 artış; delici ekipmanların büyük bakımlarda atölyede kalma sürelerini ise azaltma hedeflerimiz var.

2012 yılı için, Bakım Bölümü ve yeni rekorlar bağlamında eklemek istediğiniz düşünceler?

Tonaj hedeflerine emniyetli bir şekilde ulaşılacağına eminim. 2012'nin, her seviyede çalışanın sorunların çözümünde insiyatif kullandığı, yüksek kalitede sonuçlar elde etmenin önemsendiği muhteşem bir yıl olmasını dilerim.



MADEN BÖLÜMÜ'NDEN
MALİYET KONTROL
MÜHENDİSİ&MÜTEAHHİT
KOORDİNATÖRÜ YUSUF TUNCEL
SORULARIMIZI YANITLADI:

“EKİP ÇALIŞMASI EN ÜST DÜZEYE ÇIKTI”

2011 yılı içinde, bölüm performansının artması amacıyla ekip ruhu adına neler yaptınız?

Maden Kumanda Sistemi'ni geçen sene devreye alarak, “Ekip Ruhu”nu artırdığımızı söyleyebilirim.

2011 yılı açısından bölümünüzü zorlayan etkenler neler oldu?

Çalışanların eski alışkanlıklarını değiştirmeleri zaman aldı. Bu çerçevede yoğun eğitim programları gerçekleştirdik.

ÇBİ'deki 2011 rekorları Maden adına sizde neyi çağrıştırıyor? Nasıl değerlendiriyorsunuz?

Rekorların peş peşe gelmesi, bizde “ekip çalışmasının en üst düzeye çıkarıldığını” gösteriyor. Bu süreçte de, iyi iletişim, iyi koordinasyon ve sorumluluk duygusunun artması ön plana çıktı.

2012 yılı için, bölümlerin yeni rekor hedefleri ve bölümünüzle ilişkisi açısından beklentileriniz neler?

2011'in eksiklerini tamamlayıp, öncelikle “Emniyet”, daha sonra “Üretim” açısından daha iyi bir yıl olmasını bekliyoruz.

2012 yılı için, Maden Bölümü ve yeni rekorlar bağlamında eklemek istediğiniz düşünceler?

2011'den daha iyi bir “Emniyet Performansı” sergilemek istiyoruz ve maliyetlerimizi düşürmeyi hedefliyoruz.

MÜHENDİSLİK BÖLÜMÜ'NDEN KIDEMLİ JEOLJİ MÜHENDİSİ OSMAN ZEKİ YAZICI GEÇEN YILA VE 2012'YE YÖNELİK DEĞERLENDİRMELERİNİ BİZLERLE PAYLAŞTI:

“EMNİYETLİ ÇALIŞTIĞIMIZ SÜRECE YENİ REKORLAR ZATEN GERÇEKLEŞİR”

2011 yılı içinde, bölüm performansının artması amacıyla ekip ruhu adına neler yaptınız?

Genç, dinamik, aynı dili konuşabilen bir bölüm, Mühendislik Bölümü. Kendi içerisinde birçok birimi barındırmasına rağmen, tek bir parça gibi çalışabilmektedir. Sorumluluğundaki konulara hakim, ne istediğini ve nasıl isteyeceğini bilen, iletişime açık, şeffaflık ilkesi ile çalışan, azimli bir teknik müdürün varlığı da Mühendislik'teki etkili takım çalışmasını sağlayan önemli etkenlerden biridir diye düşünüyorum. Paylaşmak istediğim bir konu da şu: Mühendislik Bölümü olarak oluşturduğumuz bir kumbaramız var. Bu kumbarada biriktirdiklerimizle bazı sabahlar börek veya bazı akşamlar pasta sürprizleri yapıyoruz kendimize. Bence, bu küçük olay bile bölüm içerisindeki ekip ruhunun ne durumda olduğunun güzel bir göstergesidir.

2011 yılı açısından bölümünüzü zorlayan etkenler neler oldu?

2011 birçok açıdan zorlu bir yıldır. Bu yıl içerisinde, bölümümüzden ayrılıp başka bölümlere geçen, ÇBİ'den ayrılıp başka madenlerde çalışma hayatına devam eden arkadaşlarımız oldu. Bunların neticesinde birçok yeni arkadaş da aramıza katıldı. Bu kişilerin bir kısmı ÇBİ'de ilk kez çalışmaya başladıklarından bir adaptasyon süreci gerekiyordu. Ben de dahil olmak üzere bir kısmımız da yeni pozisyonlarımızın gerektirdiği işler için yeterli tecrübeye sahip değildik. Bütün bunlar sene içerisindeki dezavantajlar olarak

gözükmekteydi. Fakat yıl sonu verileri gösterdi ki; yeni müdür, yeni pozisyonlar, yeni kişiler beklenen negatif etkiyi yaratmadı.

ÇBİ içerisindeki tüm 2011 rekorları Mühendislik adına sizde neyi çağırıştırıyor?

Her bölümün kendi alanında rekorlar kırması, ÇBİ'nin faaliyet gösterdiği her metrekarede, çalışan insanların büyük bir özveri ve azimle çalıştığının bir göstergesidir. ÇBİ, çalışma sistemini oturmuş bir işletme. İnsanlar, sistemin gerektirdiği kurallara uygun ve emniyetli şekilde çalıştılar, yaptıkları işi sahiplenerek ve severek yaptılar, bölümler arasındaki iletişimi hep etkili kullandılar. Tüm bunların sonucunda birçok alanda rekorlar geldi.

2012 yılı için, bölümlerin yeni rekor hedefleri ve bölümünüzle ilişkisi açısından beklentileriniz neler?

2011 yılında rekor olarak elde edilen rakamlar, yeraltı madenciligi için gerçekleştirilmesi zor, ciddi rakamlardı.

Bunların gerçekleştirilmiş olması, ulaşılamaz denilen rakamlara ulaşılabileceğini ispatladı. Tüm bölümler gibi Mühendislik Bölümü de kendi içerisinde hedefler belirledi. Bu hedefler ÇBİ'nin başarısıyla paralel olduğundan, yeni rekorların elde edilmesinde doğrudan etkili olacaktır.

2012 yılına yönelik olarak, Mühendislik Bölümü ve yeni rekorlar bağlamında eklemek istedikleriniz var mı?

Mühendislik Bölümü, işi gereği tüm bölümlere teknik destek sağlamaktadır. Genç ve dinamik kadrosu 2011 yılında edindiği tecrübeleri kullanarak aynı azimle çalışmaya devam edecektir. Dünyada kırılan hiçbir rekor, bir kişinin hayatındaki bir saniyeyle bile karşılaştırılabilecek önemde değildir. Bu yüzden, öncelikle emniyetli iş yaptığımızı emin olmalıyız. Biz emniyetli çalıştığımız sürece yeni rekorlar zaten gerçekleşecektir. Herkese emniyetli, sağlıklı ve başarılı bir yıl diliyorum.





RİZE LİMANI LİMAN AMİRİ
ALİ AHMET SANDALCI:

“İNSANI İŞLEDİĞİNDE, BİR CEVHERE DÖNÜŞÜYOR”

“2011 yılında, çalışanlarımızın şirkete ve çalıştıkları bölümlere aidiyetlerini geliştirme ve takımlar içinde ‘ben’den ziyade ‘biz’ temelli bir algı oluşturma yönünde çabalarımız oldu.

Çalışmalarımızda mümkün olduğunca, başarıda herkesin bir payının olduğu, herkesin aynı dişinin bir parçasını oluşturduğu, hepsinin yapılan işte bir rolü olduğu bilincini geliştirmeye çalıştık; ve başarının ancak bu şekilde yakalanabileceğini, kendimizi geliştirebileceğimizi ve çabalarımızın sağlıklı sonuçlar verebileceğini vurguladık. ‘Eğer bir çalışana doğru ekipmanı verirsen ve iş konusunda da doğru yönlendirmişsen, o çalışanın işini yapmaması için hiçbir sebep yoktur’ felsefesinden hareketle, aslında birçok sıkıntının işi yöneten bizlerden kaynaklanabildiğini görüyoruz. Dolayısıyla, kendimi de bu doğrultuda geliştirmeye çalışıyorum.

Bunları gerçekleştirmedeki en büyük zorluklardan birisi, değişik değer yargılarına ve düşüncelere sahip insanları işleyerek zaman içinde ortak bir pencereden bakabilmelerini ya da bir hedefe yönlenebilmelerini sağlamak için güçlü bir yönetici iradesi ve sabrının gerekli olması. Eğitimler, prosedürler ve benzeri çalışmalar bunları gidermede bir araç olsa da, konu insan olduğundan, birebir

etkileşim içinde olmak, motivasyon ve moral değerlerle de ilgilenmek gerekiyor. Bazen küçük bir tebessüm bile karşıdaki insanı olumlu yönde motive edebiliyor.

Her şeye rağmen, insanımızın, işlendiğinde gerçekten bir cevhere dönüştüğünü görüyoruz ve gerekli en iyi sonuçları bu şekilde alabiliyoruz. Her zaman dört dörtlük insanla çalışmak mümkün olmayabilir; o nedenle, yönetici olarak pozisyonumdan kaynaklanan gücü kullanmak yerine, bireysel etkide bulunarak, işçiye direkt çözümü söylemek yerine onu da işin içine katarak, böylece kendilerine özgüven duymalarını sağlayarak, kendisini karşısındakinin yerine koyabilmesini teşvik ederek, arkadaşlarına destek olmada kendilerine yardımcı olarak güzel sonuçlar alabiliyorum. İşçilerin genel olarak müteahhit elemanlarından oluşmasına ve sürekli birlikte çalışılmamasına rağmen, bu hususta aynı sinerjiyi yakalamaya gayret ediyoruz. Görüyorum ki, müteahhit elemanı da olsa, genellikle işe kendini hemen atmıyor artık, önce düşünüyor ve gereğini yapmaya çalışıyor. Bu da beni çok mutlu eden bir nokta.

2012 yılında; maden sahasında üretilen konsantreyi en emniyetli şekilde Rize Limanı’na ulaştırmak,

güvenle stoklayıp gemilere yüklemek, bunları yaparken iş prosedürlerimizi güncelleyerek işlerimizi daha güvenli hale getirmek, su arıtma sistemini en iyi şekilde çalıştırarak limit üstü hiçbir deşarj yapmamak, işçi sağlığı ve iş güvenliği bakımından limanda toz ve ses konusunda önceden olduğu gibi maksimum dikkati göstermek ve iki adet limanda trafik düzeni ve arıtma sistemi geliştirme projelerini bitirmek yönünde çalışacağım. Rize Limanı’nın çevresel etkileşimler bakımından hassas bir çalışma alanı olmasından dolayı, bu konuda emniyetin en üst düzeyde tutulması gerektiğinin bilincindeyiz.

Son olarak şunu belirtmek isterim; 2011 yılı, maddi hasar ile sonuçlanan bir bobcat aracının ters dönmesiyle yaşanan kaza dışında liman için verimli geçmiştir. Gümrükleme işlemleri elektronik ortama alınmış ve işlemler sorunsuz yürütülmüştür. Birkaç çevresel projenin bitirilmesi yanında, iki adet, atık suyun geri kullanımı ve arıtma sisteminde kimyasal harcamaların düşürülmesi konularında maddi açıdan spesifik başarılar elde edilmiştir. Bu hususta emeği geçen tüm ÇBİ ailesine ve müteahhit çalışanlarımıza desteklerinden dolayı teşekkürlerimi sunuyorum.”



AMBAR BÖLÜMÜ'NDEN DEPO ŞEFİ SULTAN SARI:

“STANDARTLARIMIZ SÜREKLİ YÜKSELİŞTE”

“Takım ruhu oluşturmak konusundaki eğitimlerden bugüne dek almış olduğum bilgileri değerlendirerek uygulamaya koydum. Çalışanlar arasında oluşan problemlerin çözümünde hepimiz daha samimi davrandık. Problem yaşandığında mutlaka bir yol gösterdim ve çözüme kadar konunun takibini ve geribildirimini yaptım. Geçen bu süre zarfında çalışanlara karşı dürüst ve açık olmayı tercih ettim. Kendilerine yalnız olmadıklarını bizzat hissettirdiğimi düşünüyorum. Olumsuz durumlar olduğunda dürüstçe konuşarak aşmaya çalıştık. Bizi en fazla zorlayan konu, eleman sıkıntısı ve bölümler arasındaki ekip çalışmasında görülen eksiklik. Bu

süreçte zaman zaman oluşan eleman açığını stajyer lise öğrencileriyle desteklemeye çalıştık. Ambar içerisinde oluşan aksaklıkları ise birbirimizle yardımlaşarak gidermeye çalışıyoruz. Bu konuda verilecek en iyi örnek şudur: Eleman eksikliğinden kaynaklanan durumlar yaşandığında planlamayı değiştiriyoruz veya ben bizzat yardımcı oluyorum. Bu noktayı bir rekor olarak asla görmedik. Çalışanlarla iletişim içinde, her zaman yapabileceğimizin en iyisini yapmak amacıyla çalışmalarımızı sürdürüyoruz. Yapılabilecek iyi uygulamalarla karşılaştığımızda, önce olumsuz durumlarımızı ortadan kaldırmak için çalışanlarla konuşuyor ve yapılması gerekenleri hayata geçiriyoruz. Şunu bildiğimiz için fazla zorlanmıyoruz: Her değişimin başında çalışanlar, olumlu veya olumsuz, insan doğası gereği bir direnç gösterirler.

Başlangıç sürecini iyi yönetince, sonucu da mutlaka iyi oluyor. Çok fazla dışardan içeriye müdahale olmamasının avantajıyla, standartlarımız hep yukarı çıkmakta. Bu da ister istemez olumlu yönde sonuçlar veriyor. 2012 yılı için hedeflerimiz; özellikle stok artışının yatay bir seviyede kalmasını sağlamak veya düşüş için; Satınalma Bölümünden de destek alıp yeni metotlar geliştirmek; çalışanlar adına emniyetli bir şekilde servis hizmetleri vermektir. Şunu da eklemek isterim: Bütün bunları gerçekleştirmemizde üst yönetimimiz bizlere büyük destek vermiştir. Sorunlarımızı detaylı bir şekilde Bölüm Müdürümüz’le paylaşıp olumlu yönde geribildirim ve destek alıyoruz. Tüm bu başarılarda Jeff Carr’ın destek ve katkısı yabana atılmayacak kadar büyüktür.”

2011 YILI EĞİTİM ÇALIŞMALARI HAKKINDA ÇBİ EĞİTİM GRUBU ŞEFİ İŞHAK ÖZTÜRK'DEN BİLGİ ALDIK:

“EĞİTİMDE REKOR KIRDIK”

“2006 yılında kurulan Eğitim Grubu, şirketimize olan katkılarını her yıl artırarak sürdürüyor. Bu yıl da, kuruluş amacımız olan operatör eğitimleri, mekanik ve elektrik teknikerlerinin teknik eğitimleri dışında, emniyet eğitimlerine yönelim oldukça fazlaydı. Bu kapsamda 2011 yılında yeni uygulamaya konulan Slam/Birey Kart uygulaması eğitimleri, HCP eğitimlerine ek olarak yılın en önemli emniyet eğitimi oldu. Birey Kart eğitimi, ÇBİ ve müteahhit çalışanları ayırt edilmeden 427 kişiye verildi. Bu uygulama, işe başlamadan önce, varsa potansiyel risklerin neler olduğunu anlayabilmenin en iyi yolu. Birey Kart uygulaması 2011 yılında çalışanlarımız tarafından 51.515 kez doldurularak risk değerlendirmesi yapıldı.

Toplum kapasitesini geliştirme eğitiminin ikincisi de 10 kişinin katılımı ile 2011 yılında gerçekleştirildi. Bu kişiler eğitimin sonunda hem deneyim, hem de 4'er adet resmi operatör belgesi sahibi oldular. Çayeli Halk Eğitim Merkezi Müdürlüğü ile ortaklaşa sürdürülen resmi operatör belgesi eğitimlerine de devam ediyoruz. 2011 yılında 148 adet resmi belge verildi. Eğitim Grubu, önceki yıllara göre 2011 yılında tüm zamanların eğitim rekorunu kırarak 2.014 kişiye 4.165 adam/gün ve 35.772 adam/saat eğitim verme başarısını gösterdi.”



ANALİZ LABORATUVARI'NDAN ŞUAYİP YILANCI, SÜLEYMAN ALOĞLU VE AHMET BALABAN İLE KONUŞTUK:

“REKORLARA ALIŞTIK ARTIK!”

Bir yılın sonunda, 2.483 mineralojik analiz gerçekleştirildi. 2010 yılında 2.304 adet mineralojik analiz yapılmıştı. Bu yıl 2.500'ü geçerez diye düşünüyoruz. 2-3 kişilik bir ekiple bu işi yapıyoruz. Normalde 1 kişi görünmekle birlikte, dönüşümlü olarak çalışıyoruz.

Mineralojik analize 2008 yılında başladık. Sekonder mineraller flotasyona gelen cevherin bornit sekonder bakır olduğunu bilmiyoruz. Bu da tesiste, metalurjide sıkıntılar oluşturuyor. 2008 öncesinde elle parlatma yapılıyordu. Yılda ortalama 50 adetti. Metalurjide yaşanan sıkıntılardan dolayı böyle bir işe girildi. Yeraltından gelen cevherin mineralojisini inceleyip bornit varsa derecesi vs belirlenir (3 sınıflama yapılır: eser miktarda, yer yer, bornit);

sekonder mineraller için de aynıdır. Bunlar Jeolojiye bildirilir, stok sahasında sarı cevher, siyah cevher, clastic cevher, bunların içerisinde varsa bornitli clastic cevher diye sınıflama yapılır. Daha sonra beslemede üretime geçildiği zaman bunun içerisinde bornit olduğu bilinerek flotasyon hazırlanır. Daha önce sarı cevherden spec konsantré çıkartıyorduk. Ama yeraltından belirli yerlerden sarı cevher geldiği için hepsini bir yere koyuyorduk. Örneğin, 7 numara, 8 numara gibi. Farklı yerden gelen cevherin içinde bornit varsa, mineralojik analiz yapmadan nereye koyacağımızı bilemiyoruz. Tesiste besleme yapınca, çinkoyu canlandırıyor sun, bu sefer spec üretemiyorsun. Bu iş başladıktan sonra bu olaylar yok denecek kadar azaldı.

Bornitliyi bornitli sarıda işliyoruz. Sarı ise zaman zaman spec çıkıyor, zaman zaman off spec.

İşinizi yaparken zorlandığınız birşey oldu mu?

Biz sistemimizi oturttuk. Gelen karışımlar, kimyasallar, reçineler var. Bu karışımların donma süresi 8 saat. Biz farklı bir yöntem geliştirerek donma süresini 10-15 dakikaya düşürdük.

Her yıl rekor kırılıyor? Bu artışı sağlayan nedir?

Bunda ilk etken, yeraltından gelen numune artışıdır. Daha sonra ise çalışma arkadaşlarımızın özverisi.

Rekorla ilgili düşünceniz nedir?

Rekorlara alıştık artık!

2012'ye yönelik rekorlarla ilgili düşünceniz nedir?

Şu anda 7.770'inci numunedeyiz. 2008'den bu yana. Önceden ortalama 50 adetti. Ancak bu yıl, yeraltından yeterince gelirse 10 bin yaparız diye düşünüyorum. Mill'den alınan numune toplamı 56. Diğerleri, stok sahası ve Jeolojiden taşınan numunelerden yapıldı.

Ekleme istediğiniz hususlar var mı?

Erkan Bey iyi iletişim kurabilen birisi ve bizi dinliyor. Saygı sınırları çerçevesinde çok rahatlıkla iletişim kurup fikirlerimizi belirtebiliyoruz. Eleştirebiliyoruz ve uygulayabiliyoruz. Bu da haliyle ekip ruhumuzu ve motivasyonumuzu olumlu yönde etkiliyor. Arkasından rekorlar neden gelsin ki!



Soldan sağa: Şuayip Yılanıcı, Süleyman Aloğlu ve Ahmet Balaban

BİZBİZE’NİN SORULARINI YANITLAYAN SAĞLIK ÜNİTESİ’NDEN İŞ YERİ SAĞLIĞI KOORDİNATÖRÜ
BİRSEN ÇELİK GEÇEN YILI DEĞERLENDİRDİ VE 2012 YILINA NASIL BAKTIKLARINI ANLATTI:

“ÇALIŞAN MEMNUNİYETİNİ ARTIRDIK, EKİP RUHUNU GÜÇLENDİRDİK”

2011 yılı içinde, bölüm performansının artması amacıyla ekip ruhu oluşturmak adına neler yaptınız?

Emniyet-Sağlık-Çevre (ESÇ) Bölümü’nde özellikle 2011 yılı içerisinde gelişen iletişim ve işbirliği, genel bölüm performansının yükselmesine de katkıda bulunmuştur (bölüm toplantıları, geribildirimler, ara raporlar ve benzeri uygulamalar). İlk yardım eğitimlerinin, istatistiksel anlamda da, yasal sınırların çok üzerinde bir performans ile yapılmış olması ise, çalışanların bilinçlenmesi ve ortak bir dilde buluşması açısından önemli faydalar sağlamıştır. 2011 yılında yapılan 124 adet ergonomik risk değerlendirme çalışması ile personelin yaklaşık yüzde 50’sine ulaşılmış ve çalışan memnuniyetini artırmaya yönelik yüksek bir performans gösterilmiştir. Ayrıca, kongre katılımları ve sunulan bildirimlerle ekip ruhunu güçlendiren ve üst düzeyde kurumsal tanıtım sağlayan bir performans sergilenmiştir.

2011 yılı açısından bakarsak, bölümünüzü zorlayan etkenler neler oldu, ESÇ ve özellikle sağlık açısından?

İş kazalarının sağlık birimine bildirimindeki eksiklikler nedeniyle, kaza kayıtları ile ilgili istatistik çalışması yapmak mümkün olamamaktadır. Özellikle mesai sonrası gerçekleşen iş kazalarındaki “unutulan” bildirimler, daha sonra karşımıza, kayıtlarda yer almayan soru işaretli olaylar olarak çıkmaktadır. Bir işletmenin, iş kazalarına karşı önlem alabilmesi ve hangi bölgeye ağırlık vermesi



gerektiğini tespit edebilmesi için gerçekleri yansıtan istatistiklere ihtiyacı vardır.

ESÇ Bölümü’nde özellikle sağlık birimi açısından zorlayıcı etken, bu birimin kanun ve yönetmeliklerle belirlenmiş koruyucu sağlık hizmetleri sunmak yerine, bir “tedavi merkezi” olarak görülmesidir. Tüm çalışanlara, bu yanlış beklentiyle ilgili bilgilendirme yapılması faydalı olur. Sağlık biriminin asli görevlerini yerine getirebilmesi için, bu beklentileri karşılamaktan uzaklaşması gerekmektedir.

ÇBİ açısından işçi sağlığı önem derecesi nedir? ESÇ bölümü olarak işçi sağlığını nasıl değerlendirirsiniz?

Genel Müdürümüz, Iain Anderson’un belirttiği gibi: “Önce iş emniyeti”; “Üretim rekoru, iş emniyetinden, çalışanların sağlığından önce gelmez.” Bu bağlamda çalışanlarımızın sağlığına gösterdiğimiz önem sağlık kontrollerimiz ve sağlık ile ilgili tüm çalışmalarımız artış göstererek devam edecektir.

2012 yılı için, bölümlerin yeni rekor hedefleri ve bölümünüzle ilişkisi açısından beklentileriniz neler?

Bölümlerin üretim, kalite, verimlilik alanlarında hedefledikleri yeni rekorlara, gerçek verilere dayanan “sıfır iş kazası” ve yine gerçek verilere dayanan “emniyetli davranış bilincinin oluşturulması” kriterlerinin eklenmesi en önemli beklentimizdir.

2012 yılına yönelik olarak, ESÇ performansı, sağlık birimi ve yeni rekorlar bağlamında eklemek istedikleriniz?

El birliğiyle ortak hedefler belirleyerek, iş sağlığı ve iş güvenliğine katkıda bulunabilmek için aktif saha gözlem ve risk değerlendirmelerinin ayrıntılı şekilde yapılacak olması, koruyucu ve önleyici sağlık gözetimlerinin planlanması ve çevre bilincinin artırılması sayesinde, ESÇ Bölümü’nün, ÇBİ’nin 2012 yılı performansına önemli katkı sağlayacağı düşüncesindeyim.



“ÜÇ YILLIK BİR SÜREDE, 15 MİLYON DOLAR’LIK YATIRIM PROJESİ GERÇEKLEŞTİRDİK”

Proje yönetim ekibinden ve faaliyetlerinizden kısaca bahseder misiniz?

Proje yönetim ekibi, Bakım Bölümü içerisinde 2009 yılından bu yana faaliyet göstermektedir. O dönemde Bakım Müdürlüğü görevinde bulunan şimdiki Genel Müdürümüz İain Anderson tarafından kurulan proje yönetim ekibinin kadrosu, zaman içinde şirketten ayrılan arkadaşlarımız sebebiyle değişmiş ve en son halini almıştır. Proje yönetim ekibi, kurulduğu tarihten itibaren ÇBİ için emniyet, çevre, üretim ve halkla ilişkiler konularında kritik projelere imza atmış ve bu projelerin kısa

zamanda tamamlanarak faaliyete geçmelerini sağlamıştır. Projeler Bölümü bir baş mühendis ve dört proje mühendisinden oluşmaktadır. Proje Baş Mühendisliği pozisyonunda A. Aykut Yazıcı; Proje Mühendisliği pozisyonunda Ali Murat Birinci, Mehmet Altıntaş, Kemal Karaoğlu; Saha Mühendisliği pozisyonunda ise Sezayi Özer bulunmaktadır. Proje yönetim ekibi olarak, 2009-2011 yılları arasında 15 milyon USD değerindeki yatırım projelerini tamamladık ve devreye aldık. Bu süre boyunca yerli ve uluslararası mühendislik firmalarından yaklaşık

50.000 adam/saat mühendislik hizmeti aldık ve sahada 250.000 adam/saat taşeron işçisi çalıştırdık. Bu projeler sırasında kayıp zamanlı kaza yaşamadık.

Projelerinizde hangi kaynakları kullanıyorsunuz ve kaynak kullanım zorluklarınız neler?

Projelerimizde %95 oranında taşeron kaynakları ile çalışıyoruz ve bunlar genellikle yerel kaynaklar. Bildiğiniz gibi, taşeronların ÇBİ emniyet kurallarına alıştırılması ve eğitilmesi kendi çalışanlarımıza göre çok daha fazla zaman alıyor. Eğitimin yanısıra,

ÇBİ sahası dışında edindikleri kötü davranış ve uygulamaları değiştirmek de hiç kolay değil. Bu nedenle, projelerimizde en yoğun zamanlarda günlük 50-60 civarında taşeron işçisi çalıştığını düşünürsek, iş emniyetinin yönetilmesi günlük aktivitelerimiz arasında birinci önceliği alıyor.

Taşeron işçilerinin emniyeti için neler yapıyorsunuz?

Taşeron işçilerinin, proje başında bütün HCP eğitimlerini almalarını sağlıyoruz. Projelere başlamadan risk değerlendirmelerini yapıyoruz. Aktiviteler ile ilgili JHA doldurulmasını sağlıyoruz ve sahada sürekli "aktif saha liderliği" uygulamaları sergiliyoruz. Dur-konuşlar, tehlike bildirimleri yapıyoruz. Bütün bunların yanında, belirli zamanlarda önemli konularla ilgili olarak taşeron çalışanlarıyla "toolbox" toplantıları gerçekleştiriyoruz. Emniyet performansımız açısından, bugüne kadar bazı LSR ihlalleri, kaza ve hadiselerimiz olmasına rağmen, kayıp zamanlı bir kaza yaşamamış olmamız sevindiricidir. Önümüzdeki süreçte, ekip olarak kaza, hadise ve LSR ihlallerini ortadan kaldırarak, "sıfır zarar" ile projelerimizi tamamlamayı hedefliyoruz.

ÇBİ için tamamladığınız kritik projeler neler?

Headframe Modifikasyonları Projesi ile birlikte, zemin hareketinden dolayı "headframe" kulesinde dik eksenle meydana gelen sapma, kabul edilebilir ölçüye düzeltilmiş ve maden ömrü boyunca sürekli kontrol ve düzeltme işlemleri gerçekleştirmek üzere ayaklara üç eksenle hareket edebilen mekanizmalar tesis edilmiştir. Ayrıca, shaft etrafında devam etmekte olan zemin hareketini yavaşlatmak

amacıyla yeraltına çimento enjeksiyonu basmak gibi bazı tedbirler hayata geçirilmiştir. Mix Tank Modifikasyonları Projesi ile, derin deşarj sisteminin bir parçası olan mix tank operasyonu daha güvenilir hale getirilmiştir.

2010-2011 yılları içinde Mill tesisinde verimliliğin artırılarak bakır spec konsantré üretim miktarının yükseltilmesi amacıyla 3,5 milyon USD değerindeki "Cu Kolon Cell ve Tikiner Projesi" toplam 8 ay gibi kısa bir sürede tamamlanmıştır. Bu proje kapsamında yerli ve uluslararası olmak üzere 2 mühendislik firması, montaj işinde çalışan 10 taşeron firma ve ekipman tedarik eden 10 civarında firma ile çalışılmıştır.

Yüzey Suları Projesi, Rize Limanı Toz Toplama Projesi ve Rize Limanı Artırma Tesisi, Inmet'in çevre politikaları kapsamında tamamlanan önemli projelerden bazılarıdır. Bu projeler ile birlikte, maden sahasında toplanan yağmur sularının dereye ve çevreye deşarjı minimize edilmiştir. Ayrıca, Rize limanında bulunan tesislerimizde üretim sırasında oluşan toz döküntüleri, tamamlanan izolasyon kanalları ve su toplama havuzları ile kontrol altına alınmıştır.

Tüm bu projeleri nasıl yönetiyorsunuz?

Projelerimizi, global proje yönetim prensiplerine göre yönetmek istiyoruz. Bununla ilgili olarak bugüne dek şirket içi yazılı bir prosedürümüz olmamasına rağmen, zaten belirli kuralları uyguluyorduk. 2011 yılında, ekip olarak standart bir proje yönetim prosedürü oluşturduk. Bu prosedürü 2012 yılı içerisinde bütün aşamalarıyla birlikte uygulamaya geçireceğiz. Tabii ki prosedürü uygulamaya geçirirken şirket içinde prosedürün sahiplenilmesi önemlidir. Projelerden etkilenen paydaşlarımızdan prosedürün uygulanması sırasında destek bekliyoruz.

Güncel ve 2012 projelerinizden kısaca bahsedebilir misiniz?

2012 yılı içerisinde tamamlamamız gereken toplam 10 milyon USD değerinde projelerimiz var. Bunlar arasında en önemlileri, maden üretimiyle ilgili kritik öneme sahip olan Orepass Modifikasyon Projesi, Yeni Beton Santrali Projesi ve Slick Line Projesi'dir. Çevresel olarak ise Yüzey Suyu Yönetimi Projesi 2. Aşama ve Saha Kanalizasyon Projesi önemli projelerimiz arasındadır.



ÇBİ BAŞTAN AŞAĞI YENİLENİYOR

ÇBİ bünyesinde hepinizin gözlemleyebileceği gibi hummalı bir çalışma var. Bu yenilikleri sizlerle paylaşmak istedik.



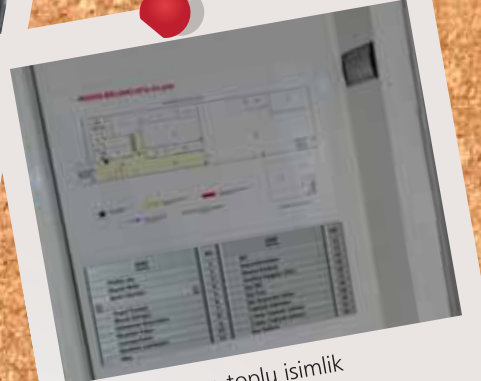
ÇBİ su kanallarının düzenlenmesi tamamlandı.



Mühendislik planı ve toplu isimlik çalışması tamamlandı.



ÇBİ ambar mescidi kullanıma açıldı.



Maden planı ve toplu isimlik çalışması tamamlandı.



Güvenlik ofisi ana giriş güvenlik turnikeleri sistemi devreye girdi.



Beton santrali yer değişimi çalışmaları başladı.



ÇBİ meydan mescidi kullanıma açıldı.



Yeni havuzun çevresinde yeni yaya yolu devreye girdi.



Yönetim toplantı odası yeni halıları ve mobilyaları ile yeni bir görünüme kavuştu.



ÇBİ giriş yolu bahçe düzenlemesi tamamlandı.



ÇBİ meydanına yeni araç bariyerleri konuldu.



Boyanan Maden Kurtarma Binası daha güzel bir görünüme kavuştu.



ÇBİ meydanı bahçe düzenlemesi ile güzel bir görünüme kavuştu.



Ana ofis bahçe düzenlemesi gerçekleştirildi.



ÇBİ girişi güvenlik turnikesi sistemi devreye girdi.



ÇBİ yemekhanesinin önündeki bahçe düzenlemesi tamamlandı.



ÇBİ'DE YENİ SİĞİNMA İSTASYONLARI HİZMETE GİRDİ

ÇAYELİ BAKIR, İŞ EMNİYETİNİ ARTIRAN UYGULAMALARINI VE YENİ SİĞİNMA İSTASYONLARI YATIRIMINI ZONGULDAK'TA DÜZENLENEN MADEN EMNİYETİ SEMPOZYUMUNDA KATILIMCILARA ANLATTI.

ÇBİ, yeni sığınma istasyonlarını hizmete alarak, iş emniyeti alanındaki uygulamalarına yeni bir halka daha ekledi. 5'i mobil, 2'si sabit şekilde hizmet verecek olan sığınma istasyonları, yeraltında acil bir durum yaşandığında oksijen olmasa dahi uzun bir süre hayatta kalma imkanı sağlıyor. Modern teknoloji ürünü yeni sığınma istasyonları için 500.000 dolar'lık bir yatırım gerçekleştiren ÇBİ, 24-25 Kasım 2011 tarihlerinde Zonguldak'ta düzenlenen "Maden İşletmeleri'nde İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu"nda, iş emniyeti alanındaki deneyimlerini ve yeni yatırımlarını sektör temsilcileriyle paylaştı.

Konuyla ilgili bir açıklama yapan Genel Müdürümüz İain Anderson şunları söyledi: "Mobil ve sabit sığınma istasyonlarına yaptığımız bu yeni yatırım, ÇBİ'nin iş emniyetine verdiği önemin yeni bir halkasını oluşturmaktadır. ÇBİ'deki emniyet seviyesi, sektörümüzdeki en iyiler arasındadır. Personelimizin emniyetini artırmayı amaçlayan bu yatırım hamlemiz, sektörümüzdeki tüm işletmeleri sağlık-emniyet standartlarını daha da geliştirmeleri yönünde cesaretlendirecektir."

İstasyonlarda 36 saat kalabilmek mümkün

Sığınma istasyonları, yeraltı maden ocaklarında çalışanların güvenle sığınabilecekleri, kendi oksijen kaynakları olan veya yer üstünden temiz hava ile beslenen toplanma noktaları. ÇBİ'de ferdi oksijen maskesi ve mobil sığınma istasyonları, yer altında çalışanların iş güvenliği ve sağlığı açısından hayati önem taşıyor. 5 mm'lik çelikten imal edilen mobil

sığınma istasyonları, yapıları itibariyle yeraltındaki ağır ve zor şartlarda yüksek dayanıma sahip. İstasyonlarda, kendi kendine 36 saat yetebilen bir sistem ve içerideki ortam sıcaklığını dengelemeye yönelik klima mevcut. Sistemin amacı, sığınma istasyonlarını kullanan kişinin vücut sıcaklığı ve nefesinden oluşan ısıyı dengede tutmak ve dış ortam sıcaklığının bir iki derece üzerinde muhafaza etmek. Sistem, enerji kesilmesi halinde üzerindeki aküler ile besleniyor.



MANŞETLERDE ÇBİ

ÇAYELİ BAKIR İŞLETMELERİ'NDE HİZMETE GİREN YENİ SİĞİNMA İSTASYONLARI, 1 ARALIK 2011 TARİHİNDE DÜZENLENEN BİR ORGANİZASYONLA BASIN MENSUPLARINA TANITILDI.

Ağırlıklı olarak Karadeniz Bölgesi'nde görev yapan gazeteciler, ÇBİ'nin geldiği aşamadan etkilendiklerini ifade ettiler. Basın gezisinin ardından ÇBİ ile ilgili haberler gerek yerel, gerekse ulusal medyada geniş şekilde yer aldı. Haberlerde, özellikle ÇBİ'de emniyet, sağlık, çevre ve sosyal sorumluluk konularına verilen önem üzerinde duruldu.



Gazeteciler bir tam gün süren program boyunca madenin birçok bölümünü gezme fırsatı buldular.



MİLL MEKANİK ÇALIŞANLARI AYDER'DE

Mill mekanik çalışanları, yoğun bir iş temposuyla geçen 2011 yılının stresini toplu halde Ayder'de attılar. MMA Cevat Ofloğlu'nun düzenlediği Ayder gezisinin amacı, ekip ruhunun oluşturulması ve devamlılığının sağlanması, çalışanların iş ortamından uzaklaşarak haftaya zihinsel ve bedensel olarak dinlenmiş halde başlamalarıydı.

Yeşilvadi restoranında kahvaltı ile start alan program çerçevesinde önce Ayder yaylasına çıkıldı ve kar üzerinde gezintiler yapıldı. Uzun etaplı bir kar yürüyüşü ve sohbetler sonrasında ise Ayder kaplıcalarında sağlık amaçlı bir "havuz sefası" da gerçekleştirildi. Bu keyifli haftasonu programı Mill Mekanik Lideri Nurer Kandemir'in yanık sesiyle söylediği yöresel ezgiler eşliğinde tamamlandı.



ERKEN TEŞHİS HAYAT KURTARIR

ÇBİ'nin ana sponsor olarak destek verdiği "Meme Kanseri Erken Teşhis" konulu sempozyum, 11 Aralık Pazar günü Çayeli Kültür Merkezi'nde gerçekleştirildi. İstanbul Cerrahpaşa Tıp Fakültesi Bölüm Başkanı Prof. Dr. Çiğdem Papila'nın konuşmasıyla başlayan ve yaklaşık 2 saat süren sempozyumun sonunda 60 katılımcı muayene edildi.



İNSAN KAYNAKLARI PORTALI AÇILDI

2011 yılı içerisinde çalışmalarına başlanan İnsan Kaynakları Portalı (HR Portal) kısa bir süre önce devreye girdi. İK Ekibi'nin, "Portalı aktif ve verimli bir biçimde kullanacağınızı ümit ediyor, sürekli gelişimi sağlamak amacıyla her zaman görüş ve önerilerinizi bekliyoruz" şeklindeki açıklamasını bu vesileyle sizlerle paylaşmak istedik. 2012 hedefleri ve performans değerlendirme süreci bundan böyle İK Portalı aracılığıyla yürütülecek.

ÇBİ SEMPOZYUMDA ÖNEMLİ BİLDİRİLER SUNDU

24-25 Kasım 2011 tarihleri arasında Zonguldak'ta düzenlenen "Maden İşletmelerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği" konulu sempozyumda şirketimizi temsilen Birsen Çelik, Ali Baz ve Mehmet Eğriboyunoğlu "İş Makinelerinde Koltuk ve Emniyet Kemerleri Ergonomik Risk Değerlendirmesi" ve "Ferdî Oksijen Maskesi/Mobil Sığınma İstasyonu" konulu bildiri ve sunumlarıyla katıldılar. ÇBİ olarak, bilgi ve birikimlerimizi bu tür önemli platformlarda paylaşmanın gururunu yaşıyoruz.



MADENCİ KARDAN ADAMI

Madenli bölgesinde yağın yoğun kar yağışı sayesinde ÇBİ çalışanları, orijinal bir kardan adam yaparak keyifli vakit geçirme fırsatı buldular. Çalışanların yaptıkları "madenci kardan adamı", gören herkesin ilgisini çekti.



5'İNCİ MEKANİK EĞİTİMİ SERTİFİKA TÖRENİ

Orta seviye mekanik eğitiminin 5'inci grubu, sertifikalarını düzenlenen bir törenle aldı. Böylece, bu alandaki orta seviye eğitimler tamamlanmış oldu. Son grubun sertifika töreninde bir konuşma yapan Genel Müdürümüz İain Anderson şunları söyledi:

“Verdiğimiz eğitimler sadece çalışanlar için değil, ÇBİ'nin geleceği için de çok önemli bir göstergedir. Biz eğitimi veriyoruz ve geridönüşüm bekliyoruz. Bu yüksek seviyedeki teknik bilgileri kullanmanız sizin de kazancınız. Kariyeriniz boyunca sizinle birlikte kalacak. Bu, hem sizin için, hem de ÇBİ için faydalı bir çalışma. Eğitim Grubu ve İnsan

Kaynakları Bölümü bu eğitimleri verebilmek için büyük bir çaba içindeler. Bu çabalarından dolayı eğitimcilerle teşekkür ediyorum. Bakım Bölümü tarafından da bu eğitimler için zaman harlandı. Bunların devamı içinse herkes büyük bir gayret sarfetti. ÇBİ adına kursa katılanlara, İK ve Bakım grubuna teşekkür ediyorum. Bu eğitimin sonuçlarını da merakla bekliyorum.

Yaptığımız bu çalışmanın mantığı ile ilgili bir şeyi daha belirtmek isterim. Bir şeyi tamir etmek ve kazandırmak için uzun süre kaybedeceksek, bazen bunun yerine aracı vermek daha iyi olur. Görevlerimizden birisi tabii ki parçaları tamir etmek, onarmak; önemli olan diğer nokta ise makineyi bir an önce işe vermek. Bu para kazandıran güzel bir iş. Makineyi de önce işe verdiğimizde ondan da daha fazla para kazanıyoruz.

Bu eğitimlerin sonunda, ÇBİ'ye başladığımızdan çok daha iyi olacaksınız. Burada gördüğünüz aletlerden herhangi biri hakkında detaylı bilgiye birçok üniversite mezunu sahip değil. Sadece bilgiye sahip olan kişiler bilirler. ÇBİ'nin en büyük farkı budur.”

Eğitime katılanlar da ÇBİ yönetimine teşekkür ederek, “Tam tadını almaya başladığımız anda bitti, ama devamını bekliyoruz” şeklindeki temennilerini belirttiler.



PLAKET ALAN ARKADAŞLARIMIZ

Ahmet Sandalci ve Sultan Sarı'ya, Çevre Denetimi'nde göstermiş oldukları üstün performanstan dolayı birer plaket verildi. İbrahim Kırdan ise, “sandvik yağ soğutma sistemi”ndeki iyileştirme çalışmalarına yaptığı katkılardan dolayı plaket almaya lâyık görüldü. Tüm arkadaşlarımız plaketlerini Genel Müdürümüz İain Anderson'ın elinden aldılar.



MADEN KURTARMA EKİBİ... ARTIK DAHA GÜÇLÜ, DAHA ÇEVİK

Maden Kurtarma Ekibi Lideri Hamit Özen'den, ekibin güncel proje ve çalışmaları hakkında aldığımız bilgileri sizlerle paylaşmak istedik.

“Maden Kurtarma Ekibi ve Yangın Ekibi olarak öncelikli amacımız yerüstü ve yeraltı kaza ve yangınlarına karşı hazırlıklı olmak, hızlı ve etkin müdahale ile, oluşabilecek zararı en aza indirmektir. Maden Kurtarma Ekibi'nin ekipmanlarını güçlendirme çalışmaları kapsamında, doğal afetlerde veya sahadaki olası kazalarda kullanılmak üzere 8 kW'lık jeneratör, beton kesme makinesi, ağaç kesme motoru, projektör, 5 ve 11 kg'lık kırıcı, dar alanlarda demir kesmek için kullanılan 'tilki kuyruğu' satın aldık. Yine yerüstü yangınlarına hızlı ve etkin müdahale amacıyla maden kurtarma aracının arkasına bir römork yaptırarak, yerüstü yangın ekibinin hareket kabiliyetini artırmayı hedefledik. Yangın römorkunun içerisine, yangın ekibinin ihtiyaç duyacağı bütün ekipmanları koyduk. Bu ekipmanlar arasında, 5 adet solunum cihazı, örme başlık, yanmaz eldiven, sprey ve köpük lansları, köpük konsantresi ve hortumlar yer alıyor. Emniyetli çalıştığımız sürece bu ekipmanlara ihtiyacımız olmayacağına inanıyoruz.”





BİLGİLENDİRME TOPLANTILARI YAPILDI

Genel Müdürümüz Iain Anderson, her yıl yapılan "çalışanları bilgilendirme toplantıları" nı tamamladı. Toplantılarda, ÇBİ çalışanlarının yıl içerisindeki performanslarına geniş yer veren Anderson, 2012 yılının da emniyet içerisinde ve yeni rekorlarla geçeceğine yönelik inancını bir kez daha vurguladı.

SATINALMA SÖZLEŞME EĞİTİMİ YAPILDI



"SAP Sözleşme Süreci Tazeleme Eğitimi" Ömer Nabi Karaoğlu ve Volkan Bıyıklı tarafından gerçekleştirildi. 20-23 Aralık tarihlerinde düzenlenen eğitimlerle ilgili olarak Karaoğlu ve Bıyıklı bilgileri verdiler. "ÇBİ'de el ile hazırlanan Sözleşme Talepleri (RFC), Sözleşme Yönetmeliği onaylanmadan önce elden onaya gönderiliyordu. Sözleşme Yönetmeliği'nin onaylanmasından sonra ve SAP Sözleşme Süreci Sözleşme Amiri Eğitimi'nin ardından birçok Sözleşme Talebi (RFC) SAP üzerinden onaya gönderilmeye başlanmış ve elden onay için harcanan zaman ortadan kaldırılmıştır. (Bazı RFC'ler yöntem gereği hâlâ el ile onaya gönderilmektedir.) Bu eğitim ile, daha önce verilen bilgilerin tazelenmesi sağlanmıştır. Sözleşme Yönetmeliği uygulaması, ÇBİ'nin tüm sözleşme faaliyetleri için geçerlidir ve 1 Temmuz 2010 tarihinden itibaren işleme konulmuştur." Seçkin Yeniçirak, "Satınalma Bölümü tarafından bu tür eğitimler yaygınlaştırılıp verimliliğin artırılmasına katkı sağlamlalara devam edilecektir" dedi.



PATİNAJ ZİNCİRİ KONULU EMNİYET EĞİTİMİ (TOOLBOX)

Finans Bölümü'nün düzenlediği "Patinaj Zinciri Takma ve Kullanma Teknikleri" konulu toolbox'da, Şinasi Günay konuyla ilgili bilgilerini çalışma arkadaşlarıyla uygulamalı olarak paylaştı.



Bunları

- Ferit Ekren'in çok fazla yemek seçtiğini,
- Osman Çom'un çok çeşitli su bitkileri beslediğini,
- Adem Karaosman'ın Ayder gezisi sırasında tüm Mill grubunu hamamda keselediğini,
- Mill grubundan 11 arkadaşın Ayder kar yürüyüşünde ekip ruhu sergilemek adına -1 derecede soyunduğunu,
- Volkan Bıyıklı'nın çok iyi bir avcı olduğunu

biliyor musunuz?

ÇBİ RİZE VERGİ REKORTMENİ

ÇBİ her sene olduğu gibi 2010 yılında da Rize vergi şampiyonu oldu ve şampiyonluk plaketi Rize Valisi Seyfullah Hacımüftüoğlu'ndan aldı.



MADENDE YENİLİKLER DEVAM EDİYOR

- Aloğlu Mahallesi'nde arama amaçlı sondaj çalışması başladı. Bu sondajda ilk kez, çevreye yönelik ses etkisini minimize etmek amacıyla "ses bariyerleri" kullanıldı.
- Yeraltında, 800 ile 810 katı arasındaki ana rampada yapılan betonlama çalışmaları Aralık ayı içinde tamamlandı.
- Sıvı (bulk) patlayıcının yeraltında uygulanması testine Kasım ayında başlandı ve Şubat sonunda tamamlandı.
- Pasta dolgu barikatlarına, gelen yükleri belirlemek ve daha kısa sürede pasta dolgu yapabilmek amacıyla "barikat sensörleri" yerleştirilmeye başlandı. Uygulama başarılı bir şekilde devam ediyor.

ARAMIZA HOŞ GELDİNİZ...

Son aylarda aramıza çok sayıda yeni arkadaş katıldı. Kendi ağızlarından onları kısaca tanıyalım istedik.



Fatih Çoban
Çevre Yüksek Mühendisi
1981 yılında Malatya'da doğdum. Lisans ve yüksek lisans

eğitimimi Fırat Üniversitesi, Çevre Mühendisliği Bölümü'nde tamamladım. Eğitim sonrasındaki iş hayatım içinde mesleğimle ilgili birçok alanda görev aldım. En son Eti Gümüş A.Ş.'de Çevre Yönetim Birimi Sorumlusu olarak iki yıla yakın bir süre görev yaptıktan sonra, Ocak 2012 itibarıyla ÇBİ'nin kurumsal ve profesyonel yapısı altında Emniyet, Sağlık ve Çevre (ESÇ) bölümünde sizlerle buluştum.



Servet Şarvan
Yerüstü Mekanik Süpervizörü
1982 yılında doğdum. Cumhuriyet Üniversitesi Makine

Mühendisliği Bölümü'nden 2006 yılında mezun oldum. Son olarak Kırklareli Tarçım Çimento'da Montaj Mühendisi olarak görev yaptım ve 13 Şubat itibarıyla Bakım Departmanı Sabit Tesisler Bölümü'nde, Yerüstü Mekanik Süpervizörü olarak görev yapıyorum.

Ceyda Gönül
Tercüman

1986 yılında Ordu'da doğdum. İlk ve lise öğrenimimi burada tamamladıktan sonra 2005 yılında Karadeniz Teknik Üniversitesi, İngiliz Dili ve Edebiyatı Bölümü'ne girdim ve 2010 yılında bu bölümden mezun oldum. Yaklaşık bir buçuk yıl Samsun Amerikan Kültür Derneği'nin dil okullarında çalıştıktan sonra, 16 Ocak 2012'de ÇBİ ile tanıştım. Halen İnsan Kaynakları bölümünde Tercüman olarak görev yapmaktayım.



Ahmet Sönmez
Elektrik&Enstrümantasyon& Otomasyon Süpervizörü

1977 yılında doğdum. Osmangazi Üniversitesi Elektrik Elektronik Mühendisliği Bölümü'nden 2001 yılında mezun oldum. Son olarak Teknik Alüminyum Sanayii A.Ş.'de Elektrik Mühendisi olarak görev yaptım ve 13 Şubat itibarıyla Bakım Departmanı Sabit Tesisler Bölümü'nde Elektrik&Enstrümantasyon&Otomasyon Süpervizörü olarak görev yapıyorum.

Gülen Coşkun Metin
Paydaşlarla İlişkiler Koordinatörü

1992 yılında Ortadoğu Teknik Üniversitesi Sosyoloji Bölümü'nde Yüksek Lisansımı tamamladım. Son olarak Serhat Kalkınma Ajansı'nda Planlama ve Program Yönetimi Koordinatörü olarak görev yaptım ve 13 Şubat itibarıyla Halkla İlişkiler Bölümü'nde Paydaşlarla İlişkiler Koordinatörü olarak görev yapıyorum.





Gökhan Metin Toplumsal Kalkınma Koordinatörü

1974 yılında doğdum. Ankara Üniversitesi Antropoloji Bölümü'nden 1996 yılında mezun oldum. Son olarak Serhat Kalkınma Ajansı'nda Kalkınma Uzmanı olarak görev yaptım ve 13 Şubat

itibariyle Halkla İlişkiler Bölümü'nde Toplumsal Kalkınma Koordinatörü olarak görev yapıyorum.

Fatih Koç İnsan Kaynakları Şefi

Aslen Yozgatlı'yım. Lisans eğitimimi Anadolu Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi Bölümü'nde yaptım.

Yüksek Lisans eğitimimi ise yine aynı üniversitede Çalışma Ekonomisi bölümünde tamamladım. ÇBI ailesine katılmadan önce Yibitaş-Lafarge'da 12 yıl süreyle çalıştım.



Duygu Güneş Satış Yöneticisi

1985 yılında İstanbul'da doğdum. Lisans eğitimimi Başkent Üniversitesi, Endüstri Mühendisliği ve İşletme bölümlerinde tamamladım. Bir yıl TEI'de (Tusaş Motor Sanayii A.Ş.) Finans Uzmanı olarak çalıştıktan sonra, Satış Yöneticisi olarak Inmet Mining'de göreve başladım. İstedğim alanda ve saygın

bir şirkette çalışmaktan dolayı mutluyum. Hep birlikte nice başarılarla imza atmaya dilerim.

Gönül Kutlu Güvenlik Görevlisi

1983 yılında Rize'de doğdum. Açıköğretim Fakültesi, Sosyal Hizmetler Bölümü 2'nci sınıf öğrencisiyim. İş hayatıma 2002 yılında, Özel İlgi İlköğretim Okulu

anasınıfında usta öğreticilik yaparak başladım. Son olarak Rize Belediyesi Parkomat servisinde üç yıl süresince çalıştım. 14 aylık bir işsizlik döneminin ardından, ÇBI'de Güvenlik Görevlisi olarak çalışmaya başladım; işimden çok memnunuz.



Gökhan Koşar Pazarlama Uzmanı

1983 yılında Ankara'da doğdum. Ankara TED Koleji'nden sonra Newcastle ve Warwick Üniversitesi'nde, Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler alanlarında lisans ve yüksek lisans derecelerimi aldım. Londra Üniversitesi Royal Holloway'de iki yıl doktora çalışması yaptıktan

sonra Uluslararası Siyaset, Avrupa Birliği ve Ekonomi stratejileri alanlarında Londra ve Türkiye'de danışman olarak çalıştım.

Aramıza yeni katılan diğer arkadaşlarımıza da hoş geldiniz diyoruz. Özgeçmişleri elimize ulaşırsa yayınlayacağımızı bilmelerini isteriz.

- **Rıdvan Yazıcı** Vardiya Amiri olarak işe başladı.
- **Muzaffer Özyiğit** İş Makineleri Mekanik Yerüstü Atölye Amiri olarak işe başladı.
- **H. İbrahim Bostancı** ise Yerüstü Mekanik İşçisi olarak işe başladı.

TRANSFER

- **Deniz İkinci**, ESÇ Bölümü'nden Mühendislik Bölümü'ne transfer oldu.
- **Cevat Ofluoğlu**, Bakım Bölümü'nden ESÇ Bölümü'ne transfer oldu.

MADENCİLİK ZOR ZANAAT

BOŞUNA DENMEMİŞ MADENCİLİK ZOR ZANAAT
DİYE... YERALTINDA ORTAYA KONULAN EL
EMEĞİ VE DÖKÜLEN ALINTERİ... PEKİ,
MADENCİLİKTE ŞU ANDA KULLANDIĞIMIZ
TEKNOLOJİYİ HIÇ DÜŞÜNDÜNÜZ MÜ?
NERELERDEN NERELERE GELDİĞİMİZİ
GÖREBİLİYOR MUSUNUZ?



1860'larda, baretlerin önüne kanca ile takılan mumlar kullanılırdı aydınlatma için. Aynı dönemlerde, madencilikte kullanılan tüm malzemeyi atlar çekerdi. 1900'lerin başında ise mumun yerini gazla çalışan "karpit lambası" aldı.



Peki, çok değil, sadece 100 yıl önce bu sektörde çocuk ve kadın işçilerin de çalıştığını biliyor muydunuz?



1930'larda şartların biraz daha geliştiğini görüyoruz. Örneğin, teknolojinin gelişimine paralel olarak "karpit lambası"nın daha fazla ışık veren cinsi kullanıma girdi. Atların yerini ise tren rayları ve lokomotifler almaya başladı. 1940'larda, kısa süre aydınlatılsa dahi "bataryalı lambalar" kullanılmaya başlandı.

Yüzyılın sonlarına gelindiğinde ise her şey çok değişti. Artık 24 saat dayanabilen LED teknolojili lambaların kullanıldığını görüyoruz. Çok daha fazla yük taşıyan ekipman ve devasa maden araçları da mevcut. Tüm bunlar, aslında çok da uzun olmayan bir zaman diliminin, son 100 yılın bilgi birikiminin vardiği nokta.

2000'li yıllarla birlikte, ÇBi'nin madencilik faaliyetlerinde benimsemiş olduğu yüksek dünya standartlarının da hepimizi gururlandırdığını belirtmek gerekir. Kısacası, 100 yıl içinde nerelerden nerelere geldiğimize şaşırılmamak elde değil!

İNSAN HAKLARI POLİTİKASI



İNMET
MINING

Çayeli Bakır
İşletmeleri A.Ş.

ÇBİ, ilgili tüm paydaşlarla açık ve şeffaf bir diyalog içinde, en iyi yöntemleri uygulayarak paydaşlara adil ve saygılı bir biçimde davranmaktadır. Evrensel İnsan Hakları Deklarasyonu'nda öngörüldüğü şekliyle insan haklarına saygı duyup bu hakları desteklemekteyiz. ÇBİ'deki taahhütlerimiz:

- Etki alanımız kapsamında potansiyel insan hakları etkileriyle ilgili iş ve operasyon kararlarımıza rehberlik eden, kararlarımızı denetleyen ve ölçen politikalar, sistemler, standartlar, prosedürler ve önlemleri geliştirerek devam ettirmek,
- İş ve operasyonlarımızla ilgili insan hakları endişelerine eğilmek; bu endişelerle ilgili olarak gerektiğinde ilgili resmi otoritelerle etkileşim içinde olmak,
- Uluslararası kabul gören insan haklarının teşvikinde Türk mevzuatlarına uymak ve otoritelerle işbirliği içinde olmak,
- Çalışanlarımız ve yüklenici firmalara insan hakları eğitimi vermektedir.

TOPLULUKLAR

Çalıştığımız ve hissedarlarımız için değer yarattığımız yörelerde ekonomik ve toplumsal gelişme sağlayacağız:

- Operasyonlarımızın toplum ve bireylerin insan hakları üzerinde olumsuz etkiler oluşturmayacağından emin olacağız. Bunu, erken müdahale ve sürekli danışmanlık, geri bildirim ve şikâyet çözümü ile ilgili adil ve iç proseslerle gerçekleştireceğiz.
- Toplumun kültür ve geleneklerine saygı göstereceğiz.
- Toplumun gelişmesine, faaliyetlerimizden etkilenen birey ve toplulukların ekonomik, sosyal, medeni ve kültürel refahını ilerleterek katkıda bulunacağız.

GÜVENLİK

İnsan hakları ve temel özgürlüklere saygı çerçevesinde operasyonlarımızın emniyet ve asayişini koruyacağız.

- Her çeşit şiddet ve şiddet içeren zorlama, yıldırma, manipülasyon gibi tehditleri kınıyoruz ve bu tür davranışlar sergilenmesine tolerans göstermeyeceğiz.
- Güvenlikle alakalı insan hakları meseleleri vakit geçirmeden soruşturularak sonuçlandırılacaktır.
- Güvenlik personeli, insan haklarına saygı gösterecektir.

İŞ GÜCÜ

Aşağıdaki temel işçi haklarına saygı göstermeyi taahhüt ediyoruz:

- Sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışma hakkı.
- Irk, renk, cinsiyet, din, siyasi görüş, cinsel tercih, milliyet ve sosyal kökene dayalı ayrımcılığa maruz kalmama hakkı.
- Dernek ve toplu görüşme özgürlüğü hakkı.
- Acımasız ve sıra dışı disiplin uygulamalarına maruz kalmama hakkı.
- Emniyetsiz işi reddetme hakkı.
- 15 yaşından küçük personelin çalıştırılmasının yasaklanması ya da 18 yaşından küçük personelin tehlikeli veya yeraltındaki işlerde çalıştırılmasının yasaklanması.
- Zorla çalıştırmanın yasaklanması. Yasal olarak izin verilen kurallar çerçevesinde fazla mesainin isteğe bağlı olduğunun bildirilmesi.

ÜÇÜNCÜ ŞAHISLAR

Çalıştığımız yüklenici firmaların bu politika ile uyumlu bir şekilde hareket etmesini sağlamak için sistemler geliştirip bu sistemleri uyguluyoruz.

OPERASYON VE DENETLEME

Bu politika ile ilgili operasyon standartları ve gereksinimlerimiz devlet yasa ve yönetmeliklerinden daha katı olduğu durumlarda kendi standart ve gereksinimlerimize göre faaliyet göstereceğiz. Etkin gözetleme, şikâyet çözümleme, denetleme ve açıklama prosedürlerini benimseyerek hayata geçireceğiz.