

# biz bize

<15>

Ocak/Şubat/Mart 2014  
ÇBI Kurumsal Dergisi



# GELECEĞİMİZ İÇİN NE ARAYACAĞIMIZI BİLİYORUZ



## bizbize

### Sahibi

Çayeli Bakır İşletmeleri adına  
Iain Anderson

### Sorumlu Yazı İşleri Müdürü

Fatih Koç

### Genel Yayın Yönetmeni

Ceyda Gönül

### Editör

Yasemin Balaban

### Sanat Yönetmeni

Melise Çiçek

### Yapım

Communication Partner

### ÇAYELİ BAKIR İŞLETMELERİ A.Ş.

Genel Müdürlük

PK.42 Çayeli 53200 RİZE Türkiye

T: +90 (464) 544 15 44

F: +90 (464) 544 64 50

Yerel - Süreli Yayın

02 » GENEL MÜDÜRDEN

04 » ENERJİ

05 » MAVİ YAKA İŞE ALIM SÜRECİ

06 » YÖNETİM

08 » 2014 ÇALIŞAN PARTİLERİ

10 » MADEN ARAMA ÇALIŞMALARI

13 » YENİLİKLER

14 » KISA KISA

19 » SAYININ ÖRNEK DAVRANIŞI

20 » RİZE TANITIM GÜNLERİ

21 » BASINDA BİZ

22 » SAĞLIK

23 » ARAMIZA HOŞGELDİNİZ

24 » O BIRAKTI SİZ DE BIRAKABİLİRSİNİZ!

25 » ÖDÜLLÜ BULMACA



## GÜNDEM

» Iain Anderson  
Genel Müdür  
Çayeli Bakır İşletmeleri

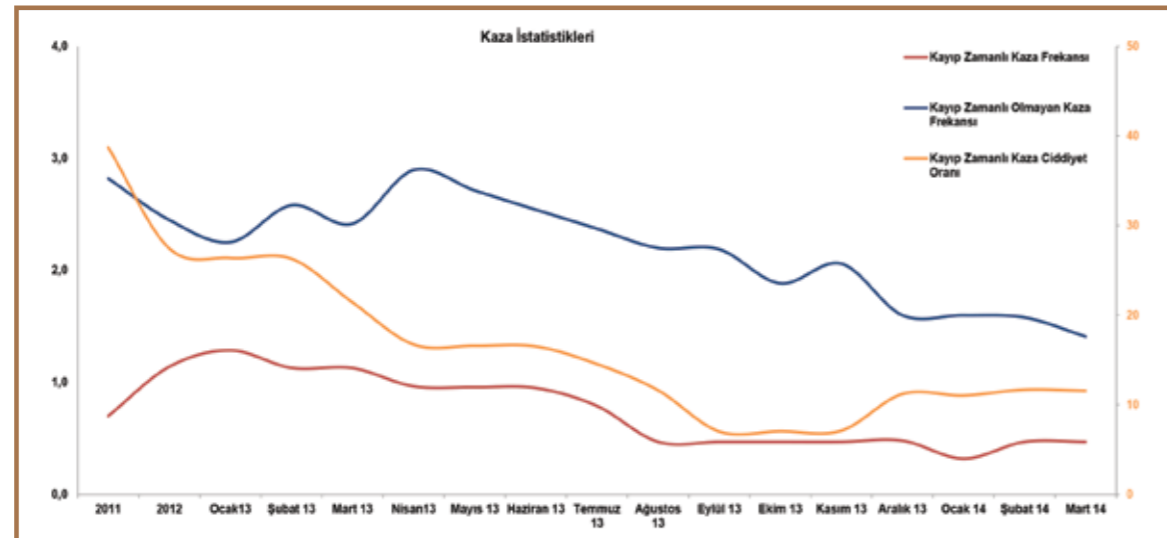
### Sevgili Mesai Arkadaşlarım,

2013 yılındaki başarılarımızı kutlamak için Dedeman Hotel'de gerçekleştirdiğimiz çalışan partilerini tamamlamış bulunuyoruz. İnsan Kaynakları ekibine bu etkinlikleri eğlenceli hale getirme konusunda gösterdikleri çabalar ve çalışanlarımıza da etkinliklere kattıkları enerji nedeniyle teşekkür ediyorum. Birlikte paylaştığımız eğlenceli anları unutulmaz anılar haline getirdiniz. Bu etkinliklerden birinde havaya fırlatıldığımı ve bunu kimin başlattığını unutmam kolay olmayacak. Neyse ki bu deneyimi başarıyla atlattım ve bu yazıyı yazabiliyorum. Horon oynamada becerikli olduğumu iddia edemesem de, dört gecede dans becerilerimin geliştiğini itiraf edebilirim.

Şirketimiz, 90 kilometrekarelik maden ruhsat alanının tamamında gerçekleştirilen numune alma programını tamamladı. İçinde bulunduğumuz alanın jeolojisini daha iyi anlamamız açısından maden arama çalışmaları önemli bir adım ve bu program, potansiyel maden arama sondajlarına odaklanmamıza yardımcı

olacak. 2 bin 300'den fazla toprak numunesi alınması planlandı ve bu miktarın yüzde 96'sından fazlası toplandı. Bu sonucun memnun edici tarafı ise söz konusu programdan etkilenen arazi sahiplerinin arazilerine erişim yapmamıza izin vermiş olması. Mülkiyet hasarına neden olan yalnızca birkaç küçük kaza yaşandı, bu hasarlar da derhal ve kolaylıkla düzeltildi. Örneklerin yüzde 4'ünün toplanamamasının nedeni arazinin sarp olması nedeniyle bu denemenin emniyetsiz olacağını düşünmemiz. Söz konusu durumun sonuçları üzerinde bir etkisi olacağını düşünmüyoruz. Başta belediye başkanları, muhtarlar, yetkili makamlar ve programa katkı sağlayan 40 ilçedeki arazi sahipleri olmak üzere katılımda bulunan herkese teşekkür etmek istiyorum. Gelecek aylarda programdan elde ettiğimiz bulguları sizinle paylaşabileceğimizi ümit ediyorum.

Bu yılki üretim performansımız büyük oranda değişkenlik gösterdi. Bunun nedeni cevher taşınması için yeraltında kurulan



yeni Ore-Pass sisteminin zaman zaman bloke olması. Bu durumun, temmuz ayında ikinci Ore-Pass devreye girene dek süreceğini tahmin ediyordum. Bu tarihten sonra ise söz konusu tekli Ore-Pass sistemine daha az bağlı kalacağız. Ore-Pass projesi şirketin geleceği için çok önemli. Zorlu ve zahmetli koşullarda Ore-Pass'larda çok etkili çalışmalar gerçekleştiriliyor.

Ore-Pass tıkanıklığının can sıkıcı olabileceğini biliyorum, ancak bu konuda sabırlı olmaya devam etmemiz gerekiyor. Kullanmaya devam ettikçe yeni sistemi nasıl çalıştıracağımızı öğreneceğiz. Birkaç yıl boyunca farklı teklifleri değerlendikten sonra, bu sistemin Ore-Pass'ların onarılmasında en emniyetli ve en maliyet etkin yöntem olduğunda karar kıldık.

Bazı kişilerin Çayeli Bakır'ın çalışan istihdamı konusundaki yaklaşımlarından memnun olmamasını anlıyorum. Ancak tarafımıza da sıkça iletildiği üzere süreç hakkında çeşitli yanlış anlaşılmalarda söz konusu. Bu yanlış anlaşılmalardan biri Çayeli Bakır'da işe girebilmek için "şirkette çalışan tanıdık bir kişi olması gerektiğidir". Bu endişelere yanıt olarak, işe alım sürecimizi inceledik ve yeni süreci daha iyi anlaşılması amacıyla paylaşmaya başladık. Sonuç olarak işe girmek için kimsenin içeriden bir kişi tanınması gerekmiyor, işe alımla ilgili kararlar tek bir kişi tarafından değil, komite(ler) tarafından alınıyor. Herhangi bir kişinin bu süreci kontrol edebilecek veya etkileyebilecek bir pozisyonda olduğu algısını oluşturmaya çalışmak, şirketimize zarar veriyor ve işe alınmayan kişiler için adaletsiz bir durum oluşturuyor. Söz konusu iddialara itibar edilmemeli.

Geçen yıl Çayeli Bakır bölgedeki tüm paydaşların sosyo-ekonomik değerlendirmesini yaptı. 180'den fazla kişi ve 70 kuruluş bu değerlendirmeye katıldı. Yapılan tüm yorumların yer aldığı nihai rapor tarafımda incelendi. Yakın zamanda bu raporu yayınlayacak ve yönetim geri bildirimini sağlayacağız.

Bu raporun istihdama ilişkin bulgularından biri oldukça rahatsızlık verici, bu konudaki düşüncelerimi sizlerle paylaşmak istiyorum.

Raporda şu ifadeler yer alıyor:

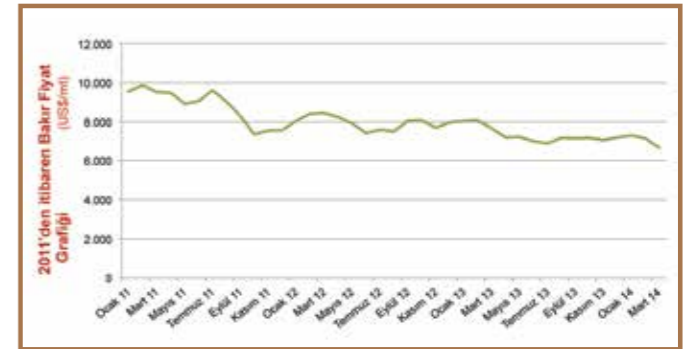
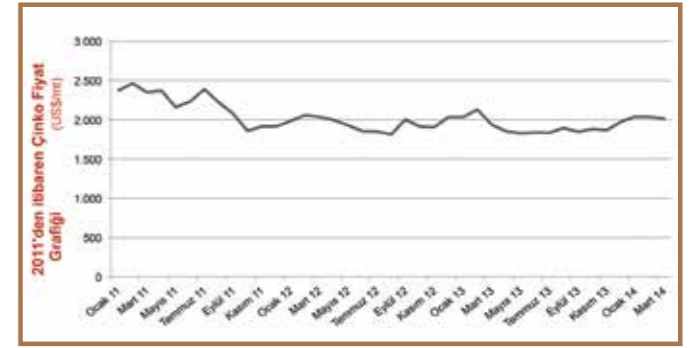
"ÇBİ'de çalışmak bölgede bir statü göstergesi haline gelmiştir. Şirket en çok tercih edilen işverendir. Şirketin sunduğu avantajlar bölge standartlarının üzerinde olduğundan, insanlar diğer işleri daha önemsiz görmeye başlamış ve ÇBİ'de işe alınabilmek için yıllar boyunca işsiz kalmayı tercih eder hale gelmiştir".

Bu ifadenin rahatsızlık verici tarafı bazı insanların, beklemenin ve işsiz kalmanın daha iyi olduğunu savunması.

Çayeli Bakır'da istihdam edilmenin rağbet gördüğünün farkındayız. Yeraltı Maden Çalışanı için verdiğimiz son iş alanına 177 başvuru yapıldı, bunlardan 83'ü başvuru kriterlerini karşıladı ve işe alım sürecinin bir sonraki adımına geçebildi.

Adayları değerlendirirken, tüm işverenler gibi biz de geçmiş iş deneyimlerini dikkate alıyoruz. Belirli bir süre iş sahibi olmuş bir kişi, çalışmayı bekleyen bir kişiden daha güvenilir olduğu algısını yaratıyor. Gerçekte durum böyle olmayabilir ancak daha önce iş sahibi olmuş kişi işsiz olana kıyasla avantajlı konuma geçiyor.

İşe alım sürecimizin rekabetçi yapısı nedeniyle iş deneyimi olan yetkin adayların değerlendirilmesi daha olası. Beklemede kalan işsiz kişilerin işe işe alım sürecinden faydalanamama ihtimali yüksek. Bir kişinin başka bir işyerinin sunduğu teklifi reddetmesinin, Çayeli Bakır veya başka bir iş yerindeki iyi bir pozisyon için gerekli olabilecek deneyim ve fırsatları kaçırmış olacağı anlamına geldiğini düşünüyorum.



Bu yıl ön plana çıkan noktalardan biri de tesisimizde sağlanan metal geri kazanımındaki artışı. Bu da çıkardığımız aynı cevher miktarı için daha fazla metal üretimi gerçekleştirmiş demek. Böylelikle verimliliğimiz de artıyor. Yüzde 1,4'lük iyileşme kulağı çok büyük gelirse de, uzun vadede önemli bir metal miktarına karşılık geliyor. Söz konusu başarılar, büyük oranda, yüzdürme sürecinde baloncukları analiz eden "köpük uzmanı" adı verilen kamera sistemi gibi teknolojik yeniliklerin bir sonucu. Ancak bu girişimleri gerçekleştiren bilgisayarlar değil insanlar. Öğütücü Ekibi'ni bu konuda tebrik ederim, 20 yıllık konsantre üretim geçmişinden sonra bile yaptığımız işte iyileşme fırsatlarının bulunduğunu gösterdiler. Dikkatle bakarsak şirketimizin diğer noktalarında da benzer verimlilik kazanımları elde edebileceğimiz fırsatlar yakalayabileceğimize eminim, hepimizi tebrik ederim.

Kolay gelsin  
**Iain Anderson**  
Genel Müdür

## Vakum Pompasının Değişmesiyle Enerji Tasarufu Sağlandı

Enerji verimliliği için 2012 yılında kurulan Enerji Yönetim Ekibi, bu alanda önemli çalışmalara imza atıyor. Enerji tasarrufuna yoğunlaşan ekibin son çalışmalarından biri de vakum pompasının değiştirilmesiydi. Bu sayede hem üretim arttı hem de maliyetler düştü. Pastefill vakum pompasının değiştirilmesinin etkilerini ve ekibin çalışmalarını Enerji Yönetim Ekibi üyelerinden Sabit Tesis Elektrik Bakım Mühendisi Muhammet Durmuş'a sorduk:



Soldan Sağa; Muhammet Durmuş, Cenap Yavaş, Turgay Aktas, Gönül Uluğtan, Aykut Yazıcı, Ahmet Sarıkaya, İslam Mertoğlu, Ahmet Sönmez, Mıhrıban Demir

### Eski vakum pompası hakkında bilgi verebilir misiniz?

2 Adet Past disk filtre 1999 yılında satın alındı. Üretici firma, bu filtreler için seçilecek vakum pompa kapasitesini 70kPa basınç ve 11500m<sup>3</sup>/h olarak önermişti. Bu bilgiler doğrultusunda, 1 adet 250 kW vakum pompa satın alınmıştı. Sistem kurulumu 2000 yılında tamamlanıp pompa devreye alındı.

### Yeni vakum pompası fikri nasıl ortaya çıktı?

Yeni vakum pompası Bakım Bölümü Müdürü Gönül Hanım'ın fikriydi. 2012 yılında Enerji Yönetim Ekibini kurarak enerji verimliliği çalışmalarına başlamıştık. Bu konuda gerek eğitim olarak gerekse birçok yayın takip ederek ÇBİ'deki tasarruf fırsatlarını yakalamaya çalışıyorduk. Hava kaçakları, gereğinden büyük seçilmiş pompalar, gereksiz yere çalışan ekipmanlar ve bunun gibi enerji israfına sebep olan durumlara yoğunlaşmıştık. Maden ömrünü de düşünerek, geri ödeme süresi en kısa olabilecek yüksek güç çeken ekipmanlardan işe başlamıştık. Vakum pompası da listede ilk bakacağımız maddeler arasında yer alıyordu. Alternatif bir pompa koyabilir miyiz fikriyle işe başladık.

### Bu süreçte nasıl bir yol izlediniz?

2012 yılı Temmuz ayında vakum ihtiyacı tespiti için sahamıza bir uzman davet edilerek çalışmalara başlandı. Bu çalışmaların sonucunda motorun iki filtre için seçilmiş olduğu ve tek filtre kullanımı için mevcut gücün yarısı kadar bir pompa ile sistemin çalıştırılabileceği ortaya çıktı. Hemen alternatif pompa arayışına geçildi. İstanbul'da gerçekleşen fuara katılarak vakum pompa üretici ve satıcı firmalar ile görüşüldü. Bu alternatifler ışığında 5500 m<sup>3</sup>/h kapasitesinde ve 550 mbar basınçta 132 kW'lık bir pompa alınmasına karar verildi. Vakum ihtiyacı, pompanın seçilmesi, bütçelenmesi gibi tüm çalışmalar Sabit Tesisler Yerüstü Planlama Amiri Ahmet Sarıkaya tarafından yapıldı. Ahmet Bey'in projenin olgunlaşmasında çok büyük emeği geçti. Sonrasında işlerin projelendirilmesini, montaj ve devreye alınmasını Proje Bölümü üstlendi. Bu konuda Mehmet Altıntaş Proje Mühendisi olarak görev aldı ve projenin sağlıklı bir şekilde hayata geçirilmesini sağladı. Pompanın Pastefill'e konulması, borulamaların yapılması gibi işlemler gerçekten özverili bir çalışmanın sonucunda gerçekleşti.

### Bu pompanın değiştirilmesiyle ne kadar tasarruf sağlandı?

Bu proje için 83000 \$ harcandı. Hesaplamalarımıza göre yıllık getirisi 110000\$'dır. Dolayısıyla bu proje kendini 1 yıldan kısa bir sürede geri ödeyecek bir proje oldu. Burada iki türlü kazanç söz konusu; birincisi daha küçük güçte bir motor seçilerek yarı yarıya bir kazanım sağlanması, ikincisi ise kontrol devresi frekans konvertörlü yapılarak ekstra tasarruf sağlanmasıdır. Frekans konvertörü kalkış anında yüksek akım çekilmesini önleyerek ve düşük hızlarda çalışma imkânı vererek enerji tasarrufu sağlıyor.



Soldan Sağa; Mahmut Şişman, İslam Mertoğlu,

### Proje ile ilgili eklemek istediğiniz başka şeyler var mı?

Pastefill santralindeki çalışma arkadaşlarımıza teşekkür etmek istiyorum. Projenin başından itibaren projeyi sahiplendiler ve sürekli destek oldular. Bu durum bizlere güç kattığı kadar çalışmaların da hızlı ilerlemesini sağladı. Proje'de emeği geçen tüm Çayeli Bakır ve müteahhit firma çalışanlarına Enerji Yönetim Ekibi olarak teşekkür ederiz.

### PASTEFILL OPERATÖRÜ İSLAM MERTOĞLU KONUyla İLGİLİ ŞUNLARI SÖyledİ:

"Yeni vakum pompası tek filtre için kurulmuştu. Biz çift filtre olarak da denedik ve pompanın yeterli olduğunu gördük. Bu sebeple çift filtrede eski pompaya geçilmesine gerek kalmadı. Yeni vakum pompası enerji tasarrufunun yanı sıra su tasarrufu da sağladı. Çünkü eski vakum pompası malzemeyi çok kurutuyordu ve yeraltına göndermek için ıslatmamız gerekiyordu. Yeni vakum pompası malzemeyi daha ıslak çıkardığı için buna gerek kalmadı.



Hüseyin Semiz  
İnsan Kaynakları Şefi

### Mavi Yaka İşe Alım Süreci nasıl oluşturuldu?

Yeni süreci dizayn ederken bağımsız bir danışman firmadan destek aldık. Önceki sürecimiz ve bizlere gelen şikayetler danışman firma tarafından incelendi. Tasarım aşamasında iki çalıştay yapılarak komşularımızın fikirleri alındı. İyileştirme alanları belirlenerek süreç yeniden tasarlandı.

### Neden yeni bir sürece ihtiyaç duyuldu?

Çayeli Bakır'ın yöredeki en büyük işveren olmasından dolayı, yöre sakinlerinin şirketimize oldukça yoğun bir ilgisi var. Bu yoğun ilgiye hem yörenin hem de Çayeli Bakır'ın hassasiyetlerini gözeterek; **adil**, **rekabetçi** ve **bilgi paylaşımına** önem veren bir uygulama ile karşılık vermeyi amaçladık. Bizlere memnun eden bu ilgiyle birlikte işe alım konusunda yöreden gelen şikayetler bu sürece ihtiyaç duymamızın nedenlerinden biri. Diğer bir neden de Çayeli Bakır gibi kurumsal bir şirkette işe alımların sistematik bir şekilde, mutlaka yetkinlik ve beceri odaklı bir yaklaşımda yapılması gerekliliğine olan inancımız. Amacımız temelinde işe en uygun adayı seçmek olan **adil**, **rekabetçi** ve **bilgi paylaşımına** önem veren bir işe alım sürecine sahip olmak.

### Eski mavi yaka işe alım süreciyle yeni oluşturulan bu süreç arasında ne gibi önemli farklar var?

Sistemimiz adayların yetkinlik ve becerilerini ölçümlenmek üzerine kurulu. Sürecimizin içinde genel yetenek testi ve teknik bilgi-beceri testi gibi objektif uygulamalar var. Komşularımızdan gelen işe alım ile ilgili şikayetleri "başvuru formu puanı" adı altında göz önünde bulundurduk.

### Süreci baştan sona bütün adımlarıyla anlatabilir misiniz?

İşe alım süreci açık pozisyonlarımız için hazırlanan ilanların yayınlanmasıyla başlıyor. Şirket içinde ve dışarıdaki duyuru panolarıyla ilanlarımızı yayınlıyoruz. İlanda belirtilen tarihler arasında başvuru yapan adaylardan, yine ilanda yazan kriterleri taşıyanları (örneğin en az 2 adet G sınıfı ehliyet gibi...) sürecin ilk aşaması olan genel yetenek testine davet ediyoruz. Genel yetenek testi Çayeli Bakır'dan bağımsız bir firma tarafından internet üzerinden yapılıyor ve başarı ortalamasının üzerinde puan alan adaylar bir sonraki aşamaya davet ediliyor. İkinci aşama pozisyonun özelliklerine göre belirlenen yazılı ya da ekipman üzerinde pratik olarak yapılan teknik beceri sınavı. Bu sınavda da başarı ortalamasının üzerinde puan alan adaylar panel mülakata davet ediliyor. Panel mülakat Çayeli Bakır bünyesinde kendi alanlarında uzman bir heyet tarafından yapılıyor. Adayın teknik yetkinliklerini ve

## Mavi Yaka İşe Alım Süreci

Yeni oluşturulan mavi yaka işe alım süreci ile ilgili İnsan Kaynakları Şefimiz Hüseyin Semiz ile bir söyleşi yaptık ve sürecin detaylarını kendisine sorduk:



davranışsal yetkinliklerini ölçümleyen sorularla aday iki ayrı kategoride değerlendiriliyor. Heyet tarafından verilen puanların ortalaması alınarak adayın mülakat puanı belirleniyor. Tüm aşamalar tamamlandıktan sonra adayın her aşamada aldığı puanlar, belirlenen yüzdelerle göre hesaplanıyor ve adaylar puanlarına göre sıralanıyor. Hesaplama şu şekilde yapılıyor: Genel Yetenek Sınavı: Adayın buradan alacağı puanın %10'u genel puana ekleniyor. Teknik Beceri Sınavı: Adayın buradan alacağı puanın %10'u genel puana ekleniyor. Panel Mülakat: Teknik yetkinliklerden alınan puanın %10'u, davranışsal yetkinliklerden alınan puanın %40'ı genel puana ekleniyor. Başvuru Formu Puanı: Toplam puanın %30'u da başvuru formu puanından geliyor.

### Bu süreçte çok sık kullanılan 3 temel unsuru "adil", "rekabetçi" ve "bilgi paylaşımına önem veren" açıklar mısınız?

Sürecimiz adil, çünkü herkes standart işe alım sürecimize dahil ediliyor. Eşit koşullarda ve hiçbir ayrıcalık tanınmadan, aynı süreçlerden geçiriliyor. Şikayetleri incelediğimizde birçoğunun bilgilendirme eksikliğinden kaynaklandığını gördük. Bu nedenle başvurudan, sürecin tamamlanmasına kadar her aşamada adaylarımıza durumlarıyla ilgili SMS ve e-posta göndererek bilgi veriyoruz. Başvuru sayısı açık pozisyon sayısından fazla olunca rekabet kaçınılmazdır. Başvurudan sonuç aşamasına kadar kademeli bir şekilde adaylarımızı test ve mülakatlara alıyoruz. İşe alım sistemimizde sonuç aşamasına gelen adaylar puanlarına göre sıralanıyor ve kontenjan doğrultusunda, en yüksek puan alan adaydan başlayarak işe alım yapılıyor. Böylece adayın işe alınmasını kişiler değil, adayın puanı belirliyor.

## Yetenek Yönetimi'nde Bu Ay

İnsan Kaynakları'nın Yetenek Yönetim Programı'na seçilen üç arkadaşımız Osman Zeki Yazıcı, A. Nihan Şahin ve Deniz İkinci'yi daha yakından tanımak istedik. Bizbize için yaptığımız söyleşide kendilerini tanıtan ve az bilinen yönlerini bizlerle paylaşan arkadaşlarımız, Yetenek Yönetimi Programı'ndaki bir çalışan olarak programı nasıl değerlendirdikleri, programın kişisel gelişimlerine katkıları ve şirketimizin yeni vizyonu "Varolmak ve Gelmek" konseptine çalışanların nasıl katkıda bulunabilecekleri konusundaki sorulara da yanıt verdiler. Yetenek Yönetim Programı'na seçilen üç arkadaşımızı yakından tanıyalım:



**Osman Zeki Yazıcı**

Şef Jeolog

1979 yılının Ekim ayında Çayeli'nde doğdum. 7 yıldır evliyim ve 4,5 yaşında Elvin isminde bir kızım var. ÇBİ'de çalışmaya başlamadan önce bir ilköğretim okulunda 1 yıl süreyle Fen Bilgisi öğretmenliği yaptım. Yaklaşık 10 yıldır ÇBİ Jeoloji Bölümü'nde çalışıyorum. İşe başladığım zamandan bu yana; sondör yardımcılığı, numunecilik, arazide maden arama faaliyetleri, sırasıyla sondaj faaliyetlerinden, üretim aktivitelerinden, maden arama faaliyetlerinden sorumlu Jeoloji Mühendisliği, Kıdemli Jeoloji Mühendisliği görevlerinde bulundum. 2013 Nisan ayında beri de Şef Jeoloji Mühendisi olarak çalışıyorum. Kısaca, jeoloji bölümünün sorumluluk alanındaki tüm işlerde aktif olarak görev aldım. İnsan ilişkilerimin çok iyi olduğunu ve

kiminle konuşsam konuşayım kolaylıkla empati kurabildiğimi düşünüyorum. İnsanların benim yanımdayken kendilerini rahat hissetmeleri benim için çok önemli. Yöre insanının genel özelliği olan her türlü sportif aktiviteye meyilli olmakla beraber, gazete okumak, film seyretmek ve uzun zamandır yapmıyor olsam da şiir yazmayı ilgi alanlarım arasında sayabilirim. İş hayatındaki felsefem; iş seçmeden, yaptığım işten zevk almaktır. Bu şekilde davrandıktan sonra zaten başarı kendiliğinden gelecektir inancındayım. ÇBİ'de mükemmel bir organizasyonel yapı olduğunu düşünüyorum. Sorumluluk alanları net bir şekilde çizilmiş ve ihtiyaç duyduğunuz her iş için karşınızda uzman bir muhatap bulabiliyorsunuz. İltkole giderken ÇBİ'nin karşısındaki yolu kullandım, evimizin balkonunda otururken ÇBİ manzaramız vardı, şu anda fabrikanın olduğu yerdeki futbol sahasında top oynar sonra da serinlemek için ÇBİ'nin yanından akan dereye yüzerdim, şimdi 35 yaşındayım ve sabah evden çıktığımda çalışmak için ÇBİ'ye gidiyorum. Çayeli Bakır, benim hayatımın her döneminde vardı. O yüzden kendimi ÇBİ'nin bir parçası olarak görüyorum. Bu konuda şanslı olduğumu düşünüyorum ve burada olmaktan dolayı kendimi mutlu hissediyorum. Yetenek Yönetimi Programı'nın içerisinde bulunmak bana gurur verdi. Programın, şirketin kapanma aşamasına kadarki sürekliliğini ve kalitesini sürdürülebilirliği açısından faydalı bir program olduğu

kanaatindiyim. Yönetim ekibinin, programda yer alan çalışanları kişisel gelişimleri açısından desteklemeleri, kişisel başarıyı ve buna paralel olarak da şirket başarısının gelişerek devamlılığını sağlayacaktır. ÇBİ'nin ömrü ile ilgili soruların muhatabı olan bölümün merkezindeki kişi olarak insanların beklentilerinin farkındayım. Bizim bölümümüzdeki çalışanların, herkes kadar merak içerisinde olduğunu ve büyük bir hevesle arama faaliyetlerinde çalıştıklarını rahatlıkla söyleyebilirim. Özellikle First Quantum Minerals'den sonra arama faaliyetlerindeki çalışmalarımızı yoğunlaştırdık. Konusunda uzman kişilerden destek alarak ve maden arama sahalaları ile ilgili tüm teknikleri kullanarak çalışmalarımıza devam ediyoruz. Eğer mevcut kütlemizin civarında ya da arama sahalamızın içerisinde bir cevher varsa mutlaka tespit edeceğiz. Burada bulunmaktan dolayı gururlu ve mutluyum.



**A. Nihan Şahin**

Tesis Teknik Başmühendisi

16 Temmuz 1983 Tokat doğumluyum. Eğitim-öğrenim hayatımı ilkököl 4. sınıfa kadar Tokat'ta, sonrasında üniversite de dahil olmak üzere Ankara'da tamamladım. 2005 yılında Hacettepe Üniversitesi İngilizce Maden Mühendisliği Bölümü'nden birincilikle mezun oldum. Üniversitede ilk stajımı Çayeli Bakır İşletmeleri'nde, ikinci stajımı da 2 ay boyunca Güney Afrika Cumhuriyeti'nin Cape Town şehrinde, Hacettepe Üniversitesi ve Cape Town Üniversitesi'nin ortak bir projesinde, Cevher Hazırlama Araştırma Merkezi'nde yaptım. Bana yeni ve büyük ufuklar açan staj tecrübelerim



**Deniz İkinci**

İSG Başmühendisi

1980 yılında Zonguldak Ereğli'de bir madenci torunu olarak dünyaya geldim. İlk ve orta öğrenimimi Ereğli'de tamamladıktan sonra, İzmir'de Dokuz Eylül Üniversitesi Maden Mühendisliği Bölümü'nden mezun oldum. Her ne kadar

maden mühendisliğine daha da gönül vermemi sağladı. Hacettepe Üniversitesi Maden Mühendisliği'nde yüksek lisans yaparken 2006 yılında Çayeli Bakır İşletmeleri'nde işe başladım, yüksek lisansımı da 2008 yılında ÇBİ'de çalışırken tamamladım. 2011 yılında Kıdemli Tesis Mühendisliğine ve 2012 yılında da Tesis Teknik Başmühendisliğine terfi ettim. Her ne kadar son 2 yıldır çok fazla zaman ayıramasam da dalışla uğraşmaktan çok keyif alıyorum. 2 yıldız balıkadam lisansına sahibim; su altında ilkyardım ve açık denizde 30 metre derinlikte dalış tecrübem var. Şimdiye kadar gece ve kış dalışları dahil, 55 dalış yaptım. Kızıl Deniz ve Maldivler'de dalış turlarına katıldım. İç uzay benzetmesini yaptığım su altında bilinen en büyük balık olan 8 metre uzunluğundaki balina köpekbalığından çekic kafa köpekbalığına kadar yüzlerce sualtı canlısını yakından görme imkanım oldu. Yetenek Yönetimi Programı'nı biz ÇBİ çalışanlarına sunulan bir fırsat olarak görüyorum. Kişiyi esas alan, insan odaklı, kapsamlı, entegre ve sistematik bir program. Programda kişinin mevcut rolündeki etkinliğini artırma çalışmalarını desteklemek için; sahip olunan bilgi, beceri, performans ve yetkinlikleri belirleme ile doğru orantılı olarak kariyer planlaması ve yönetimini

kapsayan kişisel gelişim olanaklarına imkan tanınıyor. Yetenek yönetimi sürecinde ilk önce çeşitli testlerle yetkinliklerimizi değerlendirdiğimiz davranış değerlendirme sürecini tecrübe ettim ve bu şekilde kendi güçlü yönlerimi, gelişim alanlarımı öğrendim. Program kapsamında "koçluk" eğitimine katıldım. Bu eğitim benim için bir keşif ve öğrenme yolu oldu. Koçluk öğretisi ile "kendini geliştirme, düşünce kaliteni ve duygusal zekanı yükseltme, perspektif kazanma ve odağını korumanın yanı sıra, kişisel gelişim ve etkinliği artırma" konusunda, hayata dokunmak için iyi bir araç öğrenmiş oldum.

"Varolmak ve Gelmek" vizyonu kapsamında şunu söyleyebilirim: Biz çalışanlar "varolur ve gelişir"sek, yani yüksek seviyede performans gösterirsek bu vizyona ulaşmamız daha da kolaylaşır. Bence varlığın devamı için değişime ayak uydurmak ve dinamizm, büyümek ve gelişmek için de değişime yön vermek gerekiyor. Değişime yön verebilmek de, mevcut yöntem ve hizmetleri sorgulayıp, ilkleri bulmak ve uygulamaktan, yenilikçi olmaktan geçiyor. Ben de ÇBİ kilit yeteneklerinden biri olarak, bana duyulan güvenin verdiği motivasyonu, değişim yolculuğumun her evresinde hatırlıyorum.

makine mühendisi olmak istesem de, dede mesleği olan madencilik severek yapıyorum. Mezun olduktan sonra eşimle beraber kurduğumuz şirketle 16 ülkeye yarı değerli taş ihracatı gerçekleştirdik. Daha sonra Koza Altın İşletmeleri Ovacık Altın Madeni'nde yaklaşık bir sene Yeraltı Vardiya Mühendisi olarak çalıştım. Birleşik Arap Emirlikleri ve İzmir'de bulunan taş ocaklarında bir sene çalıştıktan sonra, Çayeli Bakır İşletmeleri'nde Emniyet Koordinatörü olarak yeni kariyerime başladım. Bir sene sonra Mühendislik Bölümü'ne transfer oldum. Burada da bir sene çalıştıktan sonra Emniyet Sağlık Başmühendisi olarak Emniyet Sağlık ve Çevre Bölümü'ne geri döndüm. Eşim Yelda da Satın Alma Bölümü'nde çalışıyor. Ece ve Kuzey adında ikizlerimiz var. Kendimi güler yüzlü ve pozitif olarak değerlendiriyorum. Hayata hep iyi yönden bakmaya çalışırım. Az bilinen bir özelliğimi bulamadım, paylaşımı sevdiğim

için beni tanıyanlar birçok özelliğimi bilirler zaten. Yetenek programları kurumların gelecek planlamaları için kritik önem arz ediyor. Bu bağlamda Çayeli Bakır'da bu tür bir programın olması kurumsallık adına olumlu gelişmeler olduğu için programı yürütenlere teşekkür ediyorum. Yetenek Yönetim Programı'nda olmak bana kendimi ayrıcalıklı hissettirmiyor, sadece bazı şeyleri bazı arkadaşlarıma göre daha iyi yaptığımı düşünüyorum. Bu program içerisinde olmak, beni her zaman daha iyisini yapmaya zorluyor. Ben Çayeli Bakır'da işe girebilmiş her çalışanın, bu programa dahil olabilecek yeteneğe sahip olduğunu düşünüyorum. Yeter ki o istek olsun! Yaşamın temelinde var olmak ve gelişmek vardır. Çayeli Bakır'ın var olması için de öncelikle yeni rezerve ihtiyacımız var. Bu noktada; bilgim, tecrübem, isteğim ve emeğimle ne yapmam gerekiyorsa yapmaya hazırım.

## 2013 YILINDAKİ BAŞARILARIMIZI PARTİLERLE KUTLADIK

6-7 Mart ve 11-12 Mart tarihlerinde yapılan partilerle 2013 yılındaki başarılarımızı kutladık. Partiler esnasında Karadeniz'in sevilen sesi Hülya Polat'ın seslendirdiği şarkılarla eğlenen çalışanlarımız, bir yılın yorgunluğunu aileleriyle birlikte attılar.



### Madenciler Sosyal ve Kültürel Dayanışma Derneği'nden plaket

6 Mart Perşembe akşamı yapılan çalışan partilerinde işçi lokaline verdikleri destekten ötürü Genel Müdürümüz İain Anderson ve İnsan Kaynakları Müdürümüz Fatih Koç'a Madenciler Sosyal ve Kültürel Dayanışma Derneği tarafından plaket takdim edildi.



### Yer altında horon ve tulum

12 Mart Çarşamba günü sahamızı ziyaret eden Hülya Polat ve ekibi, yemekhanemizde öğle yemeği yedikten sonra yer altına inerek çalışanlarımızla birlikte horon oynayıp şarkı söylediler.



### Partide Kadınlar Günü sürprizi

7 Mart tarihindeki partide, şirket tarihinde ilk kez teknik departmanlardan birinin başına bir kadın müdür atıldığı sürpriz bir şekilde açıklandı. Bakım Müdür Vekili Gönül Uluğtan'ın Bakım Müdürlüğü'ne terfi etmesini Genel Müdürümüz İain Anderson, "Çoğunlukla erkeklerin çalıştığı bir sektör olan madencilik, artık kadınların da çalışabileceği bir sektör haline geldi" diyerek duyurdu.



Aynı günün akşamı yapılan son partide ise Hülya Polat ve ekibi madenci tulumuyla sahneye çıkarak çalışanlarımıza büyük bir sürpriz yaptılar.

## Toprak Numunesi Alma Çalışmaları

Son zamanlarda yoğunlaşan toprak numunesi alma çalışmalarıyla ilgilenen Jeoloji ekibimizle bir söyleşi yaptık ve işin detaylarını kendilerine sorduk.



Soldan Sağa: Osman Zeki Yazıcı, Kadir Tolga Güngör, William Paul Mason, İzzet Tekin, Costa Milonas

### Bu zamana kadar kaç köyden ne kadar numune toplandı?

Çayeli Bakır'a ait 3 ruhsat sahasının tamamını kapsayacak şekilde, 200 metre aralıklarla toplam 2.268 adet toprak numunesi alınması planlanmıştır. Yaklaşık 90 günde, ruhsat sahalarımız içinde bulunan 41 köy ve mahalleden toplam 2.200 adet toprak numunesi alındı. Planlanan noktaların 68 tanesinden uygun olmayan arazi koşulları ve ulaşım zorlukları nedeniyle numune alınamadı. Araziden numune alma çalışmaları tamamlandı. Numunelerin hazırlanması, laboratuvara gönderilmesi ve analizlerin yapılması işlemleri devam ediyor. Analiz sonuçlarının yorumlanmasında, bu alanda uzman iki bağımsız danışmandan da destek alacağız.

### Maden arama faaliyetlerine FQM nasıl destek veriyor?

FQM'in tüm dünyada arama faaliyetleri yürüten oldukça profesyonel ve geniş bir maden arama ekibi var. Bu ekipten ve FQM'in çalıştığı bağımsız danışmanlardan bilgi, veri analizi, teknik ekipman ve eğitim gibi konularda sürekli destek alıyoruz. FQM'in Zambiya'daki maden arama projesinden Costa Milonas geçen Temmuz ayında, yine FQM'in Uluslararası Mezun Programı kapsamında William Mason Kasım ayında aramıza katıldı. William, 1 yıl süreyle mesteki tecrübe kazanıp, kendini geliştirirken bizlere de arama programımızda destek verecek.

### Sadece bu civarlarda mı maden aranıyor yoksa Türkiye'nin başka bölgelerinde de maden arama faaliyetleri yapılıyor mu?

Türk Maden Kanunu'na göre, maden arama faaliyetlerinizi sadece sahip olduğunuz ruhsat sahalarında yürütebilirsiniz. Çayeli Bakır İşletmeleri'nin Çayeli sınırları içinde toplam 90 hektarlık 3 adet ruhsat sahası bulunuyor. Tüm arama faaliyetlerimiz bu ruhsat sahalarında yürütülüyor. Bununla birlikte Türkiye'nin diğer bölgelerinden tarafımıza ulaşan saha başvurularını FQM ile birlikte değerlendiriyoruz. Bugüne kadar tarafımıza ulaşan dış saha başvuruları ile ilgili herhangi bir resmi girişimde bulunmadık.

### Bölgenin jeoloji yapısına bakınca, civarlarda yeni rezervler bulunma potansiyeli var mı?

Madenimiz, Doğu Karadeniz Bölgesi'nin kıyı kesiminde, Doğu Pontid bakır kuşağı olarak bilinen bir bölgede bulunuyor. Samsun'dan Artvin-Murgul'a kadar uzanan bu bölge, günümüzde işletilmekte olan 5 adet volkanojenik masif sülfid yatağı, çok sayıda yarı-ekonomik yatak ve zuhur içeriyor. İşletilen bu yataklardan biri de Çayeli Bakır çinko madeni. Bunlara ek olarak, bölgedeki jeolojik oluşumlar, gömülü volkanojenik masif sülfid cevher yataklarına işaret ediyor. Bu nedente bölgede bu potansiyelin olduğunu söyleyebiliriz.

### Maden arama faaliyetlerini hangi teknikle, nasıl yürütüyorsunuz? Son zamanlarda hız kazanan bu süreci, ilk adımından son adımına kadar bize anlatabilir misiniz?

Öncelikle sahada detaylı bir jeolojik harita çalışması yapılması gerekiyor. Arama yapacağınız bölgedeki kayaç tipleri, sınırları, bu birimlerin doğrultu ve eğim değerleri, fay gibi jeolojik yapılar, jeoloji haritasında bulunmalıdır. Haritalama çalışması sırasında sahadan kayaç numunesi de alınmalı ve ilgilenilen analiz sonuçları haritaya işlenmelidir.

Jeokimyasal analiz amaçlı toprak numunesi alınması da kullandığımız bir yöntem. Koordinatları belirlenmiş noktalardan 50 santimetre derinliğinde ve 50 santimetre genişliğinde bir çukur kazarak, 2 kilogram kadar toprak numunesi alınıyor. Numune alınacak derinlik bölgeden bölgeye farklılık gösterebilir. Amaç; genel toprak kesitinde B zonu denilen birikme zonundan numune alınmasıdır. Üst kısımda erimiş ve katı halde gelen malzeme bu kesimde çöker. Alınan numuneler elekten geçirilir ve PH ölçümleri yapıldıktan sonra element analizleri için laboratuvara gönderilir.

Analiz sonuçlarının harita üzerinde numune alınan noktalara işlenmesi sonucunda, ruhsat sahamız içindeki ekonomik element bölgelerini, cevherleşmeyle ilişkili bazı yol gösterici elementlerin dağılımını, yine cevherleşmeyle ilişkili alterasyon bölgelerini tanımlamayı hedefliyoruz. Bu bilgiler arama faaliyetlerinde odaklanacağımız yerler için bize yol gösterici olacak.

Arama faaliyetlerinde faydalandığımız yöntemlerden bir diğeri de jeofizik ölçümler. Arama yapılacak yatak tiplerine göre birçok farklı jeofizik ölçüm yöntemleri bulunuyor. Biz **zaman alanı elektromanyetik yöntem (TDEM)** kullanıyoruz. Bu yöntem temel olarak, iletken seviyeler ile çevredeki düşük iletkenli seviyelerin bulunması esasına dayanıyor. Bu yöntemde, yere elektrik akımı verilip daha sonra akım kesilerek kalıntı elektromanyetik alanın zamana bağlı değişimi ölçülüyor ve buradan hareketle zamanın fonksiyonu olarak öz direnç hesaplanıyor.

Bunun için ölçüm yapacağımız yaklaşık 1 kilometrekarelik bir alana bakır teller seriyoruz ve elektrik akımı vererek elektromanyetik alan yaratıyoruz. Bu alan içinde oluşturduğumuz hatlar boyunca ölçüm yaparak bir cevher anomalisi olup olmadığını saptamaya çalışıyoruz. Aynı yöntemi delgisini tamamladığımız sondaj kuyusunun içine bir ölçüm cihazı göndererek de uyguluyoruz ve kuyunun 200 metre çevresinde herhangi bir cevher anomalisi olup olmadığını belirlemeye çalışıyoruz.

En çok kullandığımız yöntem ise karotlu sondaj. Jeoloji haritaları, jeokimyasal analiz ve jeofizik ölçüm sonuçlarından elde edilen verilerin ışığında, yer üstünde uygun bir noktadan hedeflediğimiz noktaya ulaşacak doğrultu ve eğim açısıyla karotlu sondajlar yapılıyor. Sondajdan elde ettiğimiz karotları litolojik olarak tanımlamanın yanı sıra sistematik şekilde numuneler olarak jeokimyasal analize de gönderiyoruz.

### Çayeli Bakır İşletmeleri, çevreye sıfır deşarj yapmayı taahhüt etmiş bir madencilik firması. Bu çalışmalarda bu taahhüdümüzü korumak için neler yapıyoruz?

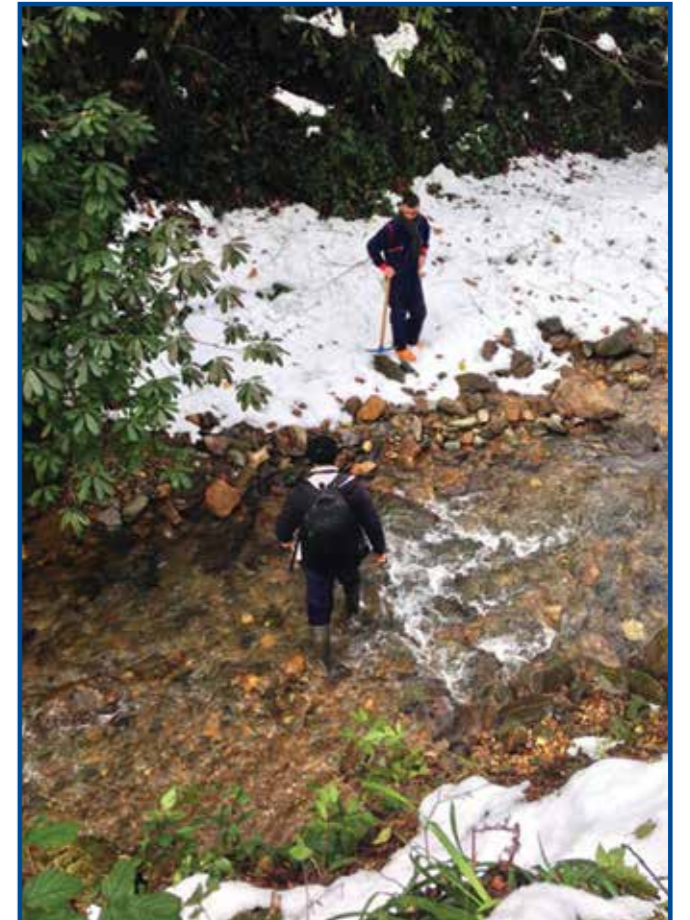
Geçmiş yıllarda, yer üstü maden arama sondajlarında bu konuda bazı kötü deneyimler yaşadık. Bu deneyimlerden bazı dersler çıkardık ve birtakım tedbirler geliştirdik. Öncelikle, akarsu veya su tanklarının yakınlarında sondaj kuyusu planlamıyoruz. Yer hazırlama ve rehabilitasyon maliyetleri yüksek dahi olsa sondaj noktalarını su kaynaklarından mümkün olduğunca uzakta tutuyoruz.

Tüm sondaj kuyularına, petrol, doğalgaz ve jeotermal sondajlarda kullanılan kuyu kontrol sistemini (BOP) monte ediyoruz. Bu sistemle, artezyen gibi kuyu içi su basıncının yükseldiği durumlarda kuyudan kontrolsüz deşarjı önlemiş oluyoruz. Sondaj faaliyetleri esnasında kuyuya gönderdiğimiz sondaj suyunu, devridaim ile sürekli kullanıyoruz. Suyun, sondaj için artık elverişli olmadığı durumlarda bir tank aracılığıyla atık suyu maden sahasına taşıyarak bertaraf ediyoruz.

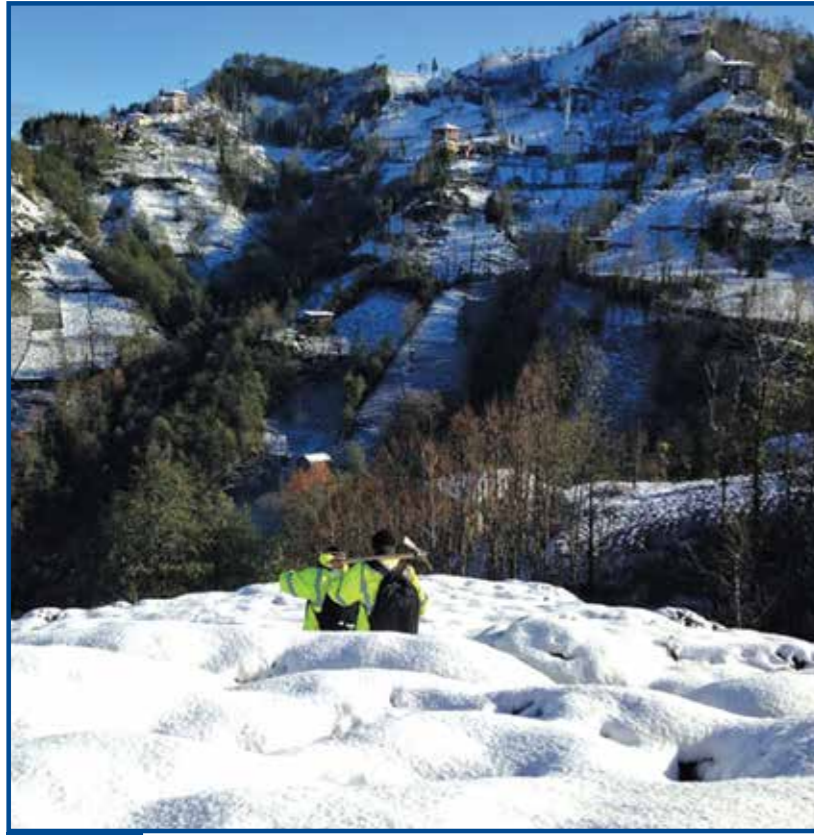
Operasyon sırasında çamur devridaimini sürekli kontrol ediyoruz. Zemin şartlarına bağlı olarak gelişen önemli devridaim kayıplarında operasyonu durduruyoruz. Kısmi kayıplarda ise kontrollü bir şekilde operasyona devam ediyoruz. Sondaj makinesinde oluşabilecek her türlü kaçağa karşı sahada emici bezler bulunduruyoruz. Bu sayede, herhangi bir kaçak durumunda anında müdahale etme imkanımız oluyor.



Toprak numunesi alma çalışması



Dereyi geçmeyi çalışan jeoloji çalışanları



Jeoloji ekibi



Toprak numunesi alma çalışması sırasında köylülerden birinin yakaladığı baykuş



Toprak numunesi alınan bölgede bir ayının ayak izleri

### Sondaj çalışmaları iş kazalarıyla karşılaşılabilecek bir alan. Emniyetle ilgili ne gibi önlemler alıyorsunuz?

Sondaj çalışmalarında en çok karşılaştığımız kaza el yaralanmaları oluyor. Karotlu sondaj, elle kaldırma ve taşıma işlerinin çok fazla olduğu bir operasyon. El yaralanması riski yüksek olan işler için yeni taşıma ve kaldırma aparatları geliştirilerek, riskleri en aza indirmeye çalışıyoruz. Bir diğer sorun da coğrafi şartlardan kaynaklanan, kısıtlı çalışma alanı oluyor. Tüm ÇBİ Emniyet Sağlık ve Çevre kurallarının sondaj sahalarında uygulanmasının yanı sıra, bizler de sondaj sahalarını sık sık denetliyoruz. Sondaj ekibiyle günlük, haftalık emniyet konuşmaları yapıyoruz ve bu tip kazalarla ilgili bilinci artırmaya çalışıyoruz.

### Arama çalışmalarını yürütürken halktan destek alıyor musunuz?

Halk, maden arama faaliyetlerine olumlu yaklaşıyor ve hemen herkes maden ömrünün uzamasını umuyor. Bu yüzden insanlar faaliyetlerimizi yürütürken, yörenin geleceğini düşünerek bizlere yardımcı oluyor.

Bizim için en büyük sorun, arazi şartlarının zor olması. Doğu Karadeniz coğrafyası maden arama faaliyetlerinin rahatça yürütülmesini zorlaştırıyor. Maden arama faaliyetlerinden kaynaklanan, araziye verdiğimiz doğrudan ve dolaylı tüm zararları karşılıyoruz. Ekili araziler için mahsul kayıplarını karşılıyoruz. Sondaj, toprak numunesi ve jeofizik ölçüm gibi tüm faaliyetlerde gerekli iş gücünün büyük bir kısmını yerel halktan temin ederek yöre halkına istihdam sağlıyoruz.

Yeni bir cevher kütlesi bulunabilmesi ve maden ömrünün uzaması için maden arama faaliyetlerinin devam etmesi kaçınılmaz. Bu doğrultuda yoğun bir şekilde çalışmalarımıza devam ediyoruz. Sonuç olarak; yeni bir cevher kütlesi bulmamız durumunda ÇBİ, yöre halkına istihdam, yöre ve ülke ekonomisine katkılar sağlamaya devam edecektir.

### Röportaj sırasında William Mason ve Costa Milonas ile de sohbet ettik ve kendilerini biraz daha yakından tanıma fırsatı bulduk.



**Costa, buraya gelmeden önce Türkiye'yi nasıl bir yer olarak hayal ediyordun. Kültür farklılığı nedeniyle zorluk çekiyor musun?**

Bir ülkeye gitmeden önce herhangi bir önyargıda bulunmam hiçbir zaman. Ayrıca Türkiye hakkında birçok güzel şey de duymuştum. Kültürel farklılığa gelince, ben Yunan kökenliyim aslında ve biliyorsunuz Yunanistan ile Türkiye arasında kültürel birçok benzerlik var. Bu yüzden çok büyük zorluklar yaşamıyorum.

### Peki, en sevdiğin Türk yemeği nedir?

Mıhlamayı çok seviyorum ve tabii kebab!



**William, kendi ülken ile Rize arasında herhangi bir benzerlikler var mı? Tabii önce nereli olduğunuzu soralım.**

Ben İngilizim ve Rize'nin havası İngiltere'nin havasına çok benziyor. Belki de en büyük benzerlik bu.

**Hafta sonları Rize'de nasıl vakit geçiriyorsun?**

Bol bol yürüyüş yapıyorum. Dağ yürüyüşleri... Çevreyi keşfediyorum.

### Peki, senin en sevdiğin Türk yemeği hangisi?

Ben bütün yemekleri çok seviyorum. Her şeyi yiyebilirim!

## ÇAYELİ BAKIR'DA YENİLİKLER DEVAM EDİYOR



17.03.2014 tarihi itibarıyla 'çayelibakir' uzantılı mail adreslerimiz değişerek 'fqml' uzantılı olmuştur.



Vücut Kitle Endeksi (BMI) 25'in üzerinde olan çalışanlarımızın Sağlık Ünitesi'ne başvurmaları durumunda profesyonel bir diyetisyen kontrolünde sağlıklı kilo vermelerini teşvik etmek amacıyla sahamızda Sağlıklı Zayıflama Kampanyası başlatıldı.

## ÇBİ'NİN VAROLMASI ve GELİŞMESİ İÇİN NELERİN ÖNEMLİ OLDUĞUNU BİLİYORUZ



Çalışanlarımızla birlikte oluşturduğumuz yeni vizyonumuzu gördünüz mü?



Çalışanlarımızın dergilere ve şirket içinde hazırlanan broşürlere daha kolay ulaşmalarını sağlamak için Güvenlik Ofisi önüne bir adet stant yerleştirildi.

Asıl cevherimiz çalışanlarımız





### Başkan'ın Ödülü Töreni

'Başkan'ın Ödülü'nü kazananlar operasyonel müdürler, İnsan Kaynakları Müdürü ve Genel Müdürümüz tarafından belirlendi. Mill Processing Ekibi ve Yüksel Çakmak, yapılan değerlendirmeler sonucu ödüle layık görülürken, 03 Aralık 2013 tarihinde Otel Dedeman'da yapılan bir organizasyonla ödüller sahiplerine takdim edildi.



### Bakım Bölümü Bilgi Yarışması Kazananı

18 Aralık 2013 Çarşamba günü Bakım Bölümü tool box toplantısında bir bilgi yarışması yapıldı. Bilgi yarışmasında 6 kişi yarıştı ve emniyet, sağlık ve çevreyle ilgili 20 soru soruldu. Yarışmanın birincisi Tesis Mekanik Bölümü'nden Adem Karaosman oldu. Kendisini tebrik ediyoruz.



### Akıldan Kalbe

Çalışanlarımızda emniyetli davranışlar geliştirmek ve pekiştirmek için, 2012 yılında uygulamaya konan "Akıldan Kalbe" eğitim programının yeni modülü 09-20 Aralık 2013 tarihleri arasında Çavuşoğlu Otel'de gerçekleştirildi. Beyaz yaka ve mavi yaka çalışanlara farklı içeriklerle yapılan eğitimler 1 gün sürdü.



### FQM Eğitim

FQM Management Academy kapsamında sahamızda 4-5-6 Kasım 2013 ve 3-4-5-6 Aralık 2013 tarihlerinde iki eğitim verildi.



### İlk Yardım Sertifikası

Sahamızda aldıkları ilk yardım eğitiminde ve girdikleri sınavda başarılı olmaları üzerine müteahhit firma çalışanlarına 11 Kasım 2013 Pazartesi günü ilk yardım sertifikaları verildi.



### İlk Yardım Eğitimi

Aralık ayı içerisinde çalışanlarımıza İş Sağlığı ve Hijyeni Koordinatörü Birsen Çelik tarafından ilk yardım eğitimleri verildi.



### Güvenli Sürüş Eğitimi

Firmamızın düzenlediği Güvenli Sürüş Eğitimi'ni alan müteahhit firma çalışanlarımıza 28 Kasım 2013 tarihinde düzenlenen bir törenle sertifikaları verildi.



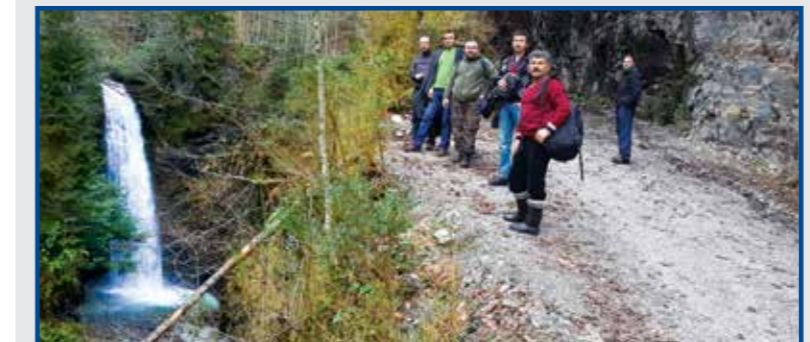
### Toplum Kapasitesini Geliştirme Eğitimi

5. Grup Toplum Kapasitesini Geliştirme Eğitimi'nin sertifika töreni Genel Müdürümüz İain Anderson'ın da katılımıyla 29 Kasım 2013 Cuma günü Çayeli Bakır İşletmeleri Eğitim Binası'nda gerçekleştirildi.



### Yeni Vizyonumuz "Varolmak ve Gelişmek"

Aralık ayında Genel Müdürümüz İain Anderson tarafından 3 çalıştay yapıldı. Bu çalıştaylara yaklaşık 100 çalışanımız katıldı. Çalışanlarımızın ortak kanı ve önerileri doğrultusunda yeni vizyonumuz "Varolmak ve Gelişmek" belirlendi.



### Palovit Şelalesi Yürüyüşü

Departman içerisinde organize ettikleri doğa yürüyüşüyle Palovit Şelalesi'ne giden Bakım Bölümü çalışanları, doğa ile başa başa bir gün geçirerek streslerini attılar.



### Mühendislik'ten "Hoş Geldin Kahvaltısı"

4 Şubat tarihi itibarıyla Mühendislik Bölümü'nde Harita Mühendisi olarak çalışmaya başlayan Recep Salihoğlu için departman arkadaşları tarafından kahvaltı organize edildi.



### Bilgilendirme toplantıları

14 Şubat ile 18 Şubat tarihleri arasında Genel Müdürümüz İain Anderson tarafından Çalışan Bilgilendirme Toplantıları yapıldı.



### Jandarma Komutanlığı'ndan teşekkür belgesi

Madenli Beldesi'nde emniyet ve asayiş sağlama konusunda göstermiş olduğu katkılardan dolayı Çayeli Kaymakamlığı İlçe Jandarma Komutanlığı tarafından Firmamıza teşekkür belgesi takdim edildi.



### Firmamıza ziyaret

Çaykur Rizespor Başkan Vekili Halim Mete ve Yönetim Kurulu 22 Mart Cumartesi günü firmamızı ziyaret ettiler.

### Vergi ödülü

6 Mart 2004 Perşembe günü yapılan Ekonomiye Değer Katan Rize'nin Yıldızları Vergi Ödül Töreni'nde Firmamıza iki ödül takdim edildi.



2012 yılı Kurumlar Vergisi beyanımızla Rize genelinde 1. sırada yer aldık. Firmamıza ödülünü, Gümrük ve Ticaret Bakanı Sayın Hayati Yazıcı takdim etti.

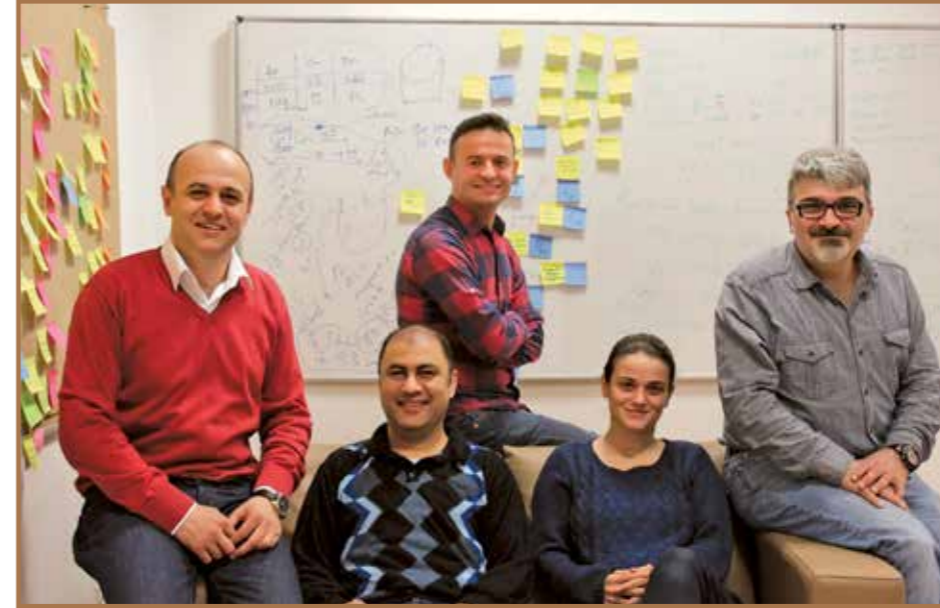


2012 yılında yurtdışına yapmış olduğumuz ihracatlardan dolayı Rize genelinde 1. sırada yer aldık. Firmamıza ödülünü, Ak Parti Rize Milletvekili Sayın Hasan Karal takdim etti.



### Zafer Kamacı'ya teşekkür

21 Ocak 2014 tarihinde bir çalışmamızın hastanede geçirdiği süreçte göstermiş olduğu özveri ve yardımlarından dolayı Zafer Kamacı'ya Genel Müdürümüz İain Anderson tarafından plaket verildi.



### Yenilikçi operasyonda ikinci dalga

Üretim ve insan performansında daha fazla iyileştirme kaydetmek için uygulamaya konan Yenilikçi Operasyon'un ikinci dalgası 3 Ekim 2013 tarihinde başladı. İkinci dalganın ekip üyeleri; Yenilikçi Operasyon Proje Müdürü İbrahim Kırdan, Büşra Gizem Bekiroğlu, Sadık Şişman, Mehmet Uzun ve Erol Yılmaz.

Soldan Sağa; Sadık Şişman, İbrahim Kırdan, Büşra Gizem Bekiroğlu, Mehmet Uzun, Erol Yılmaz



Satın Alma Müdürü Ömer Nabi Karaoğlu



Yenilikçi Operasyon Proje Müdürü İbrahim Kırdan



Cevher Hazırlama Laboratuvarından Sorumlu Tesis Mühendisi Okan Altun

### Yeni Kilit Yetenekler

Yetenek Yönetim Programı'na dahil olan yeni Kilit Yeteneklerimizi tebrik ediyor ve başarılarının devamını diliyoruz.



### Çevre Komitesi ile Gerçekleştirilen İlk Toplantı

Çayeli Bakır'ın çevresel konularda almış olduğu önlemleri ve gerçekleştirdiği uygulamaları takip edecek ve halka aktarma konusunda firmamıza yardımcı olacak komiteyle ilk toplantımız 24 Ocak 2014 Cuma günü yapıldı.

### Maden Kapanış Anketi

Maden Kapatma Planı'nın hazırlanması sürecinde, çalışanlarımızın görüş ve önerilerini alabilmek amacıyla 3-10 Mart 2014 tarihleri arasında bağımsız bir danışmanlık firması olan SRK Danışmanlık ile çalışanlarımızı ve taşeron çalışanlarını kapsayan bir anket çalışması yapıldı.





### Çayeli Bakır'dan Cam Süsleme Atölyesine destek

Çayeli Halk Eğitim Merkezi bünyesinde kurulan Cam İşleme Atölyesi'nin açılışı 15 Ocak 2014 Çarşamba günü Genel Müdürümüz İain Anderson ve Çayeli Kaymakamı Turgay Ünsal'ın da katılımıyla yapıldı. Firmamızın, bulunduğu bölgeye değer katacak kalkınma faaliyetlerinden biri olarak görerek hem maddi hem de manevi olarak desteklediği bu faaliyetin kadınlara ekonomik destek sağlaması amaçlanıyor.

Halk eğitim açılışı: İain Anderson,  
Çayeli Kaymakamı Turgay Ünsal.



Soldan Sağa: Gökhan Çakır, Ümit Çolak, Murat Güreşçi, Cenap Yavaş

### Sigarayı Bırakma Kahvaltısı

Ümit Çolak, Gökhan Çakır ve Cenap Yavaş'ın aynı gün sigarayı bırakması ve 1 Nisan 2014 tarihi itibarıyla Mühendislik Bölümü'nde sigara içen kimsenin kalmaması sebebiyle Mühendislik Bölümü'nde bir kahvaltı organize edildi.



### Ödüllü Bulmacanın Kazanani Belli Oldu

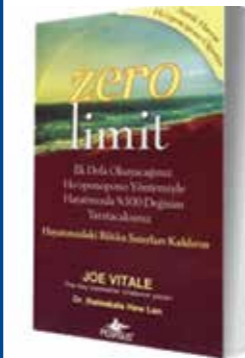
Bir önceki sayımızda yer alan ödüllü bulmacanın kazananı yapılan çekiliş sonucu belirlendi. Meryem Koçal Aslan'a ödüllü İnsan Kaynakları Müdürümüz Fatih Koç tarafından takdim edildi.



### Hülya Polat'tan Teşekkür Mesajı

Çalışan Partilerindeki performansı ve içten davranışlarıyla beğeni toplayan Hülya Polat, Çayeli Bakır çalışanlarına ve Genel Müdürümüz İain Anderson'a, instagram hesabından teşekkür etti.

### SAYININ KİTAP ÖNERİSİ:



### Zero Limit

Çok mu yorgun ve streslisiniz? Elinizden gelenin en iyisini yapıyorsunuz fakat kişisel tatmin ya da profesyonel başarıyı bulmak çok mu zor geliyor? Eğer çok çalışıyor ve karşılığını alamıyorsanız, belki de problem kendi içinizdeki bir şeydir? Belki de dışarıdan değil de içinizden gelen sınırları kaldırmanız size bu işten çok şeyden alıyordur. Zero Limit size bu içsel kaynaklı sınırları ortadan kaldırmanın ve bunun yerine hayatınıza hayal ettiğinizden çok daha fazla başarı katmanın kanıtlanmış yöntemlerini sunuyor.

## » Sayının Örnek Davranışı



»»»

BU SAYIMIZDA SERGİLEDİĞİ ÖRNEK DAVRANIŞTAN ÖTÜRÜ MİLLİ OPERATÖRÜ RAŞİT GÜMÜŞLER'LE SÖYLEŞİ YAPTIK. 25 ARALIK 2013 TARİHİNDE AŞIRI KAR YAĞIŞINDAN DOLAYI KAPANAN YOLLARI KEPÇEYLE AÇMAKLA GÖREVLENDİRİLEN GÜMÜŞLER, İŞİN 'TEHLİKELİ OLDUĞUNU ÖNGÖREREK TEHLİKELİ İŞİ REDDETME YÜKÜMLÜLÜĞÜ'NÜ KULLANDI VE BU DAVRANIŞI PLAKET İLE ÖDÜLENDİRİLDİ.

«««

## RAŞİT GÜMÜŞLER

**Raşit Bey, öncelikle sizi bu davranışınızdan dolayı tebrik ederiz. Olayın nasıl geliştiğini bize kısaca anlatır mısınız?**

0 tarihte aşırı kar yağışından dolayı bazı köy yolları kapanmıştı. Kepçe ile yolları açmak için görevlendirildim. İlk olarak kepçe ile Madenli yolunun girişindeki İl Özel İdaresi şantiyesine gidip şantiye şefinin vereceği talimatlar doğrultusunda hareket edecektim. Şantiyeye gidip şantiye şefiyle görüştüm. İlk işim Aşıklar yolunu açmaktı ancak ben yolları çok iyi bilmediğimden muhtar ile birlikte yola çıktık. Aşıklar'ın merkezine kadar yolları açabildim. Geriye mahalle yolları kalmıştı. Bazı mahalle yollarını açabildim ancak kullandığım kepçede zincir olmasına rağmen bazı mahalle yolları kepçe ile girelemeyecek kadar dardı ve kar yağışı hala devam ettiğinden görüş oldukça zayıftı. Akşama kadar ana yolları ve girebildiğim mahalleleri açtım. Aracın giremediği yerleri bırakmak zorunda kaldım ve geri döndüm. Ertesi gün yolun açılması için Büyükköy'den yardım istediler. Tesis Baş Mühendisi Zafer Bey (Göller) ile görüştüm ve ona durumum riskli olduğunu anlattım ve gitmedim. Sonrasında başka bir lokasyondan daha çağırıldılar. Hatta bir çobanın sürüsüyle birlikte mahsur kaldığı söylendi ancak kullandığım kepçe kar küremek için çok uygun olmadığından ve o lokasyona gitmek tehlikeli olabileceğinden bu işi reddetmek zorunda kaldım.

**Sonrasında bu durumu kiminle görüştünüz?**

Tekrar Zafer Bey ile görüşerek durumu ve Tehlikeli İş Reddetme Yükümlülüğü' mü kullandığımı anlattım. Kullandığım kepçe hafriyat işleri için uygundu, ancak kar küremek için çok da uygun olmadığından bu işi reddetmem gerekti.

**Belki başka bir yerde çalışsaydınız, işi reddettiğiniz için olumsuz tepkiler atabiliriniz. Çayeli Bakır'da bu tutumunuz nasıl karşılandı?**

Bizim Tehlikeli İş Reddetme Yükümlülüğü'müz var. Hem kendi emniyetimiz hem de ekipman emniyeti için eğer işin gerçekten riskli olduğunu düşünürsek bu yükümlülük mutlaka kullanılmalı. Bu sadece lafta kalan bir uygulama değil. Evet, belki başka bir yerde çalışsaydım, işi reddettiğim için cezalandırılabilirdim ancak Çayeli Bakır'da işi reddederek hem kendimin hem de ekipmanın emniyetini sağladığım için Genel Müdürümüz tarafından plaketle ödüllendirildim. Sonuçta işi reddetmeseydim belki de o kötü koşullarda ekipmanı dereye düşürebilir ve hem ekipmana hem de kendime zarar verebilirdim.

## “Çayeli Bakır’daki yaşamı Ankara’da deneyime dönüştürdük”

Ankara’da 3-6 Nisan tarihleri arasında düzenlenen 5. Rize Tanıtım Günleri’nde hazırlanan bir maden simülasyonu ziyaretçilere yer üstünde maden deneyimi yaşattık. Bu konuda Dış İletişim Koordinatörümüz Neslihan Tok ile bir söyleşi yaptık ve kendisine hazırlıklarla ve etkinlikle ilgili sorular sorduk:



### Maden simülasyonu fikri nasıl oluştu?

Geçmiş yıllarda olduğu gibi bu yıl da Ankara’daki Rize Tanıtım Günleri’ne sponsorluk desteği sağlayacağımız için hazırlıklara başlamıştık. Bu yılki etkinlik Ankara’da yaşayıp memleket hasreti çeken Rizelileri memleketindeymiş gibi ve Rize’yi hiç görmeyenleri de turistik bir gezideymiş gibi hissettirecek şekilde planlanıyordu, oldukça kapsamlıydı. Rize Dernekler Federasyonu ile yaptığımız görüşmelerden sonra, “Neden Çayeli Bakır’ı da başkente taşımayalım ki?” dedik. Çayeli Bakır da orada hemşerileriyle buluşacak ve adını hiç duymayanlarla tanışacaktı. Bir maden simülasyonunun yapılması ise hem firmamızda, hem sektörde hem de Rize Günleri’nde bir ilk olacaktı. Bu simülasyonu aynı zamanda firmamızda yapılan “en iyi uygulama” örneklerini paylaşmak açısından iyi bir fırsat olduğuna karar verdik.

### Maden simülasyonunun yapılması ne kadar sürdü? Simülasyonla ilgili genel bilgiler alabilir miyiz?

Simülasyonun tamamlanması yaklaşık 10 gün sürdü. 6 metre genişlik ve 10 metre uzunlukta, demir iskelet üzerine kontrplak ve vinil kaplanarak, püskürtme beton görüntüsünü vermek için poliüretan köpük kullanılarak yapıldı. Daha sonra püskürtme beton gibi görünecek şekilde boyandı. Simülasyonun içini ilk gördüğümde ben bile gerçek püskürtme beton kullanıldığını düşündüm. Zemin ise mıcır ile kaplandı. Bunlara ek olarak, simülasyonun içinde kullanılmak üzere operasyon süreçlerimizi anlatan bir film hazırladık. Bunun sahadaki çekimleri de yaklaşık 1 hafta sürdü.

### Simülasyonun içinde ne tür temsil detayları vardı?

İç i loş ışıklarla aydınlatıldığından, emniyetsiz bir durum oluşturabilecek büyük ve hareketli aksamdan kaçındık. Yer altından çıkarılan ilk halıyla cevher tiplerini, öğütülmüş cevher örneklerini ve kavanozlar içerisinde sunulan nihai konsantr örnekleri sergiledik. Ayrıca simülasyonun içine belirli aralıklarla plazma TV’ler ekleyerek operasyon süreçlerimizi anlatan kısa filmleri izlettik. Böylelikle gelip görmeseler de, sahadan alınan gerçeği birebir yansıtan görüntülerle madenimizi tanıttık. Ayrıca kişisel koruyucu ekipmanlarını eksiksiz giymiş olan madenci mankenler kullandık ve bu detaylarla Çayeli Bakır’daki yaşamı Ankara’da deneyime dönüştürdük.



### Ziyaretçi profili nasıldı? Yaklaşık kaç kişi tarafından ziyaret edildi?

İlk ziyaretçimiz Gümrük ve Ticaret Bakanımız Hayati Yazıcı oldu. Sayın Yazıcı simülasyonun tamamını gezip kısa filmleri de dikkatle izledi ve çıkışta basına verdiği demette herkesin bu simülasyonu görmesini önererek bizleri tebrik etti. Hatırlayabildiğim kadariyle yaptığı açıklamada Firmamızın Türkiye ihracatında önemli bir yere sahip olduğunu, ülke ekonomisine katkı sağladığını, çevreye ve sosyal sorumluluk projelerine duyarlı ve temiz çalışan mükemmel bir firma olduğumuzu ifade etti. Hakikaten gurur duyulacak yorumlar duyduk. Bakan Sayın Yazıcı’nın yanı sıra Rize milletvekilleri, Çevre Bakanı Yardımcısı, İçişleri ve Adalet Bakanlıklarının Müsteşarları, Rize Valisi, Rize Belediye Başkanı, Ankara’da görev yapan üst düzey bürokratlar, ilçe belediye başkanları ve kaymakamlar da simülasyonumuzu ve standımızı gezenler arasındaydı. Maden Mühendisliği bölümünde okuyan üniversite öğrencileri ve on binlerce Rize’li ve Ankara’lı ile toplamda 80 bin civarında ziyaretçiyi ağırladığımız belirtiliyor. (Federasyondan alınan bilgilere göre)

### Simülasyon ziyaretçiler üzerinde nasıl etkiler bıraktı?

Ziyaretçilerden kimisi simülasyona girerken taktıkları baret ve lambalarla hatıra fotoğrafı çektirirken kimisi de operasyonlarımız hakkında sorular sorarak meraklarını giderdi. Ülkemizde madencilik denilince akıllara gelen emniyetsiz ve çevreye duyarlı imajın simülasyonun içindeki filmleri izleyen ziyaretçilerin zihninde önemli ölçüde değiştiğini düşünüyorum. Ziyaretleri sonrasında izledikleri videolardan etkilendiklerini ve Çayeli Bakır’ın televizyonlarda gördükleri maden görüntülerinden çok farklı, teknolojik ve duyarlı olduğunu belirtenler oldu. Gezi sırasında bazı çocuklar maden mühendisi olmak istediklerini belirtirken bazı ebeveynler de madencilik yine de zor bir meslek olduğunu belirterek çocuklarını bu fikirden vazgeçirmeye çalıştı. Simülasyonu görmeye gelen maden mühendisliği öğrencileri ise Çayeli Bakır’ın operasyon akışını öğrenmeleri açısından oldukça faydalı bir fırsat olduğunu ve bunun kendileri için bir ders niteliğinde olduğunu belirterek teşekkür ettiler. Rizeli ziyaretçilerimiz ise firmamızı bu etkinliğe verdiği önem ve gösterdiği özen için takdir ederek daha uzun yıllar Rize’de olmamızı ümit ettiklerini belirtti. Ben de bu takdirleri değerli mesai arkadaşlarıma aktarmayı borç bilirim.





Dr. Salim Kazım Günak

# ORGAN BAĞIŞI

»»»

ÇAYELİ BAKIR İŞLETMELERİ İŞYERİ HEKİMİ DR. SALIM KAZIM GÜNAK İLE ORGAN BAĞIŞI HAKKINDA BİR SÖYLEŞİ YAPTIK VE KENDİSİNDEN KONUYLA İLGİLİ MERAK EDİLEN SORULARIN CEVAPLARINI ALDIK. «««

## Organ bağıışı ve organ naklini tıbbi olarak anlatır mısınız?

Tedavisi mümkün olmayan hastalıklar nedeniyle görev yapamayacak derecede hasar gören organların yerine, canlı donör veya kadavra donörden alınan yeni sağlam organın konularak hastanın tedavi edilmesine organ nakli denir. Organ bağıışı ise; kişinin hayatta iken, serbest iradesi ile tıbben yaşamı sona erdikten sonra doku ve organlarının başka hastaların tedavisi için kullanılmasına izin vermesidir. Organ ve doku nakli, canlıdan ve kadavradan olmak üzere iki şekilde gerçekleştirilebilir.

**Kadavra donör:** Yoğun bakımda tedavisi devam ederken, beyin ölümü denilen geri dönüşümsüz beyin hasarı gelişmiş hastaların organları bağıışlandığı takdirde, bunlar kadavra donör olarak tanımlanır.

**Canlı donör:** Organ nakli gereken hastanın yakın akrabaları veya diğer bireyler doku, kan grubu vb. uyumu mevcut ise organ bağıışında bulunabilir. Bunlar canlı donör olarak tanımlanır.



## Her organ nakledilebilir mi?

### Nakil yapılabilecek doku ve organlar hangileridir?

Böbrek, karaciğer, kalp, akciğer, pankreas ve ince bağırsak nakli yapılabilen organlardır. Bunların dışında ise doku olarak; kalp kapağı, kornea, kemik iliği ve yüz nakli yapılabiliyor. Canlı donörlerden nakledilebilecek organlar; böbrek ve karaciğerdir.

### Canlıdan veya kadavradan alınan bir organ herkese nakledilebilir mi?

Organ nakli için doku uyumu ve kan grubu uyumu olması gerekir. Bağıışlanan organlar, bu konu ile ilgilenen Ulusal Koordinasyon Sistemi tarafından tıbben aciliyeti ve doku uyumuna göre en uygun alıcıya nakil edilir. Bu belirlemede zengin, fakir, ırk, cinsiyet vb. ayrımlar kesinlikle yapılmaz.

### Nereye ve nasıl organ bağıışı bildirimini yapılabiliyor?

Organ bağıışı bildirimini; il sağlık müdürlüklerine, hastanelere

ve organ nakli yapılan merkezlere yapılabilir. Organ bağıışında bulunabilmek için Organ Bağıış Senedi'ni iki tanık huzurunda doldurup imzalamak yeterlidir.

### Kısmi organ bağıışı mümkün müdür?

Organ bağıış kartının bir bölümünde bağıışlamak istediğiniz organlarla ilgili seçenekler mevcuttur. Bu bölümde işaretlediğiniz organlarınız dışında herhangi bir organınızın alınması söz konusu değildir. Ayrıca kişinin beyin ölümü gerçekleşmesine ve organ bağıış kartı olmasına rağmen; ailesinin rızası olmadıkça kişinin organları bağıışlanamaz.

### Kimler organ bağıışı yapabilir? Kronik hastalığı olanlar organ bağıışı yapabilir mi? Organ bağıışı için belli bir yaş sınırı var mıdır?

18 yaşı ve üzeri, akli dengesi yerinde olanlar organ bağıışında bulunabilirler. Hepatit (A-B-C), ağır iltihabi hastalıkları olanlar, seker hastaları, kanser hastaları organ bağıışı için başvuramaz.

### Ülkemizde organ bağıışı oranı yeterli mi?

Diğer ülkelerle kıyasladığımızda, maalesef Türkiye'de organ bağıışının az olduğunu görüyoruz. 2013 verilerine göre Sağlık Bakanlığı sistemine kayıtlı yaklaşık 24 bin kişi, organ nakli için sıra bekliyor. Türkiye'de kalp nakli bekleyenlerin yüzde 57'si, karaciğer bekleyenlerin yüzde 56'sı, böbrek bekleyenlerin yüzde 7'si nakil olmadan yaşamını yitiriyor. Kadavra organ bağıışındaki yetersizlik nedeniyle sadece 2012 yılında 1.779 vatandaşımız organ nakli olmadan hayatını kaybetti.

### Organ bağıışı yapmanın dini açıdan bir sakıncası var mı?

Organ bağıışı yapmanın dini açıdan herhangi bir sakıncası yoktur. Diyanet İşleri Bakanlığı, 6 Mart 1980 tarihinde ve 396/13 sayılı kararı ile organ naklinin caiz olduğunu açıkladı. Bu konuyla ilgili dinimizde şöyle bir ayet de bulunmaktadır: "Kim bir kimseye hayat verirse, o kişi sanki bütün insanlara hayat vermişçesine sevap kazanacaktır." (MAİDE SURESİ, AYET 32).

### Hayatını kaybeden herkesten organ nakli yapılabilir mi?

Her ne kadar kişi organ bağıışında bulunmuş olsa bile her ölümden sonra organ nakli mümkün değildir. Kişi evde, sokakta veya hastanenin herhangi bir servisinde ölmüş olsa bile, böyle durumlarda nakil için tıbben uygun olmaz. Organ nakli için hastanede yoğun bakım ortamında kişinin beyin ölümünün gerçekleşmiş olması gerekiyor.

## ARAMIZA HOŞGELDİNİZ

Aramıza katılan yeni arkadaşlarımıza "Hoş geldiniz" diyor, kendilerini kısaca tanıtmak istiyoruz:

Alp Arslan  
Sözleşme  
Yöneticisi

1982 doğumlu Alp Arslan, 2007 yılında Çukurova Üniversitesi Makine Mühendisliği Bölümü'nden mezun oldu. Son olarak Temsa Global A.Ş.'de Satın Alma Mühendisi olarak görev yapan Alp Arslan, 10 Mart 2014'te Sözleşme Yöneticisi olarak çalışmaya başladı. Arslan, çalışmalarını Satın Alma Müdürü Ömer Nabi Karaoğlu'na rapor edecek.

Onur Işık  
Mobil Ekipmanlar  
Elektrik  
Güvenirlilik  
Mühendisi

1984 doğumlu Onur Işık, 2007 yılında Mersin Üniversitesi Elektrik Elektronik Mühendisliği Bölümü'nden mezun oldu. Son 5 yıldır çalışma hayatını Adularya Enerji firmasında Elektrik Mühendisi olarak sürdüren Onur Işık, 24 Mart 2013 tarihi itibarıyla Mobil Ekipmanlar Elektrik Güvenirlilik Mühendisi olarak çalışmaya başladı. Onur Işık, çalışmalarını İş Makinaları Bakım Baş Mühendisi Selçuk Arıcı'ya rapor edecek.

Recep Salihoğlu  
Harita Mühendisi

1990 doğumlu Recep Salihoğlu, 2012 yılında Karadeniz Teknik Üniversitesi Jeodezi ve Fotoğrametri (Harita ) Mühendisliği Bölümü'nden mezun oldu. Son olarak Artvin Kalecik HES Projesi'nde Harita Şefi olarak görev yapan Recep Salihoğlu, 04 Şubat 2014 tarihi itibarıyla Harita Mühendisi olarak çalışmaya başladı. Recep Salihoğlu, çalışmalarını Maden Teknik Servis Müdürü Murat Güreşçi'ye rapor edecek.

Sevgi Kaplan  
Toplumsal  
Kalkınma  
Koordinatörü

1987 doğumlu Sevgi Kaplan, 2009 yılında ODTÜ Şehir ve Bölge Planlama Bölümü'nden mezun oldu. 2013 yılında ise ODTÜ Bölge Planlama Bölümü'nden yüksek lisans derecesini aldı. Son olarak Doğu Karadeniz Kalkınma Ajansı'nda uzman olarak görev yapan Sevgi Kaplan, 03 Şubat 2014 tarihi itibarıyla Toplumsal Kalkınma Koordinatörü olarak göreve başladı. Kaplan, çalışmalarını Dış İlişkiler Müdürü Ercan Balcı'ya rapor edecek.

### ARAMIZA YENİ KATILANLAR

Murat Sandıkçı-Mekanik Yardımcısı • Zafer Altay-Kuyu Mekanikçi

### ATAMA VE GÖREV DEĞİŞİKLİKLERİ

Ahmet Sönmez-Vekaleten Sabit Tesisler Bakım Başmühendisi • Aytekin Tırnakçıoğlu-Kıdemli Tesis Mühendisi

Cansu Albayrak-Madene Yakın Evler Proje Müdürü (Belirsiz Süreli)

Dilek Yılmaz-Vekaleten Bodro ve İdari İşler Şefi • Duygu Karaoğlu-Vekaleten Şef Kimyager • Gönül Uluğtan-Bakım Müdürü

Mehmet Özkan-Mobil Ekipman Planlama Amiri • Muhammet Durmuş-Sabit Tesisler Otomasyon Amiri

Muzaffer Özyiğit-Güvenirlilik ve Müteahhit Ekipman Planlama Amiri

Okan Altun-Cevher Hazırlama Laboratuvarından Sorumlu Tesis Mühendisi • Ramazan Bilkil-Vekaleten Mill Vardiya Amiri

Selçuk Arıcı-Vekaleten Mobil Ekipmanlar Bakım Başmühendisi • Sezai Özer-Shaft Operasyonu ve Bakımı Başmühendisi

Turgay Aktaş-Vekaleten Yerüstü Sabit Tesisler Elektrik ve Otomasyon Kontrol Amiri



Mustafa Karaoğlu

»» BÜYÜK BİR AZİM VE KARARLILIK GÖSTEREREK SİGARAYI BIRAKAN ARKADAŞLARIMIZIN HİKAYELERİNE, SİGARA KULLANAN VE BIRAKMAK İSTEYENLERE ÖRNEK OLMALARI AMACIYLA DERGİMİZDE YER VERİYORUZ. BU SAYIMIZDA MİLL OPERATÖRÜ MUSTAFA KARAOĞLU İLE BİR SÖYLEŞİ YAPTIK: ««

### Mustafa Bey, kaç yıldır ve günde kaç tane sigara içiyordunuz?

Sigarayı bırakmadan önce 15 yıl boyunca sigara içmiştim. Haftada bir paket içiyordum.

### Sigaraya nasıl başladınız?

Eğer çevrenizdekiler sigara içiyorsa siz de bir şekilde sigaraya başlıyorsunuz. Bir kerecikten bir şey olmaz diyorsun ve sonrasında sigaraya bağlanıyorsun. Bir kerecikten bir şey olmaz anlayışı gerçekten büyük hata. Bir tane içince onun devamı mutlaka geliyor. Sigarayla kendimizi göz göre göre zehirliyoruz.

### Sigarayı ne zaman bıraktınız?

Geçen sene Mart ayından beri sigara içmiyorum.

### Sigarayı bırakma kararını nasıl aldınız?

Sigara artık beni zorlamaya başlamıştı. Merdiven çıkarken, yol yürürken çok zorlanıyordum. Sabah kalktığımda ağızımda kötü bir tat oluyordu. Sürekli hastalanıyor ve kolay iyileşemiyordum. Sürekli midem bulanıyor ve başım ağrıyordu. Açıkçası sigaradan nefret etmiştim. Bu yüzden sigarayı bırakma kararı aldım.

### Sigarayı bırakmak sizin için çok zor oldu mu?

Daha önceleri de sigarayı bırakmayı denemiştim. Ancak bu sefer "Sigarayı bıraktım" demedim, "Bir daha sigara içmeyeceğim" dedim. Arkadaşlara da tembih ettim. Sigara istesem bile bar sigara vermemelerini istedim. Hatta birkaç kez arkadaşlardan istedim de. Ama sağ olsunlar bana sigara vermediler ve bu süreçte bana destek oldular. Sigarayı ilk başta dost zannediyorsun aslında çok büyük bir düşman.

### Sigarayı bırakmanıza aileniz sevindi mi?

Aslında evde sigara içmiyordum zaten. Ama evde başkaları sigara içerdi. Şimdi sigara kokusu beni çok rahatsız ediyor. Düşünüyorum bazen ben bu kadar pis kokan bir şeyi nasıl içmişim.

### Sigarayı bıraktıktan sonra sağlığınızda düzelme oldu mu?

Tabii ki. Daha önceleri yürürken tıkanıyordum mesela, artık tıkanmıyorum. Sigarayı bıraktıktan 1-2 ay kadar sonra da mide bulantım geçti. Her yönüyle kendimi daha iyi hissediyorum.

### Sigaraya tekrar başlamayı düşünür müsünüz?

Kesinlikle bir daha sigara içmem.



»» Mustafa Karaoğlu'nun **azmi**

Sanatta ustalaşmış kadın sanatçı	Ekipmanın güç kaynaklarını izole etme	Gemilerde kullanılan küçük su fişçisi	Bir şeyin baş veya son noktası	Bir coğrafi büyüklük ilave	Fasıla Emare	İri yarı kimse	Divan şairi Şeyh'inin bir eseri	Az, yetersiz Bir lamba türü
↳	↳	↳	Tedvir Azık, yemek	↳	↳	2	Hatıra	↳
Fotoğraftaki araç	Radonun simgesi	↳	↳	İstenmeyen ve beklenmeyen durum	↳	Kişisel konuyucu ekipmanlardan biri Bir bağlaç	↳	1
↳	↳	7	↳	↳	↳	6	Nobelyum'un simgesi	Uzaklık anlatır
Yeraltında tavandan düşebilecek gevşek taş	Hane Menekşe	↳	İlgi eki	↳	↳	Birey	Yemin İzdirap	↳
↳	↳	↳	↳	↳	↳	↳	↳	Halk ağzında kız çocuğu
Silyumun simgesi	↳	Lityumun simgesi	4	↳	↳	Acaba Tül	↳	Bir renk
Hayır	5	Besin maddesi	İlaç	Şıkar Nikel'in simgesi	Gümüşün simgesi Kamer	↳	Bir nota	Beyaz Avrupa Birliği
İspanyol sevinç nidası Beden yapısı	↳	↳	Türler, çeşitler	↳	↳	İsim	↳	Zaviye
↳	↳	↳	↳	↳	Güvenlik ofisi telefon numarası	↳	↳	3

1 2 3 4 5 6 7

## ÖDÜLLÜ BULMACA

Ad/Soyad :.....

Departman :.....

Görev Tanımı :.....

**bizbize**

**Ceyda Gönül**

İç İletişim Koordinatörü & Tercüman

Madenli Beldesi Pk: 42, 53200 Madenli, Çayeli/RİZE

T: 0464 544 14 24

Ödüllü bulmacamızı yanıtlayıp, fotokopisini 02 Haziran 2014 tarihine kadar sağda iletişim bilgileri bulunan Ceyda Gönül adına teslim edenler arasında yapılacak çekiliş sonucunda bir kişiye ödül vereceğiz.

Hepinize kolay gelsin...

**Çayeli Bakır**  
İşletmeleri A.Ş.

# “Geleceğin Cevherleri”

Tüm çocuklarımızın  
23 Nisan  
Ulusal Egemenlik ve  
Çocuk Bayramını kutlarız...



Çayeli Bakır  
İşletmeleri A.Ş.

Asıl cevherimiz çalışanlarımız