

# biz bize

<16>

Nisan/Mayıs/Haziran 2014

ÇBİ Kurumsal Dergisi

## MADENCİLİĞİN İHRACAT LİDERİ ÇAYELİ BAKIR İŞLETMELERİ



Meslektaşlarımızı  
saygıyla anıyoruz.  
**BAŞIMIZ SAĞ OLSUN**



16

**bizbize**

**Sahibi**  
Çayeli Bakır İşletmeleri adına  
Iain Anderson

**Sorumlu Yazı İşleri Müdürü**  
Fatih Koc

**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 » KURUMSAL

09 » YAKIN PLAN

10 » DOSYA

12 » KISA KISA

18 » ÇAT KAPI SOHBETLER

24 » SAĞLIK

26 » ARAMIZA HOŞ GELDİNİZ

27 » BASINDA BİZ

28 » ÖDÜLLÜ BULMACA



## GÜNDEM

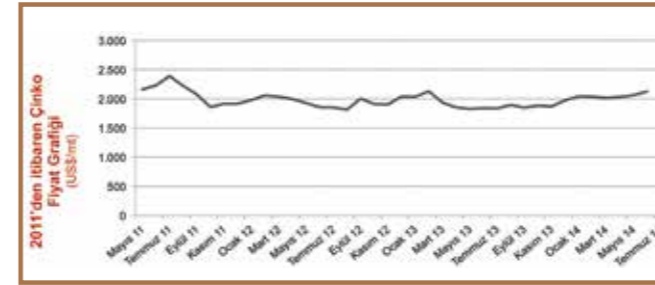
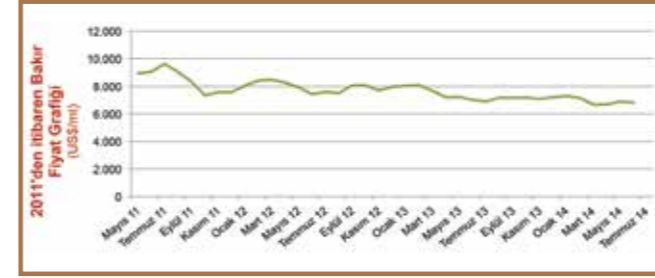
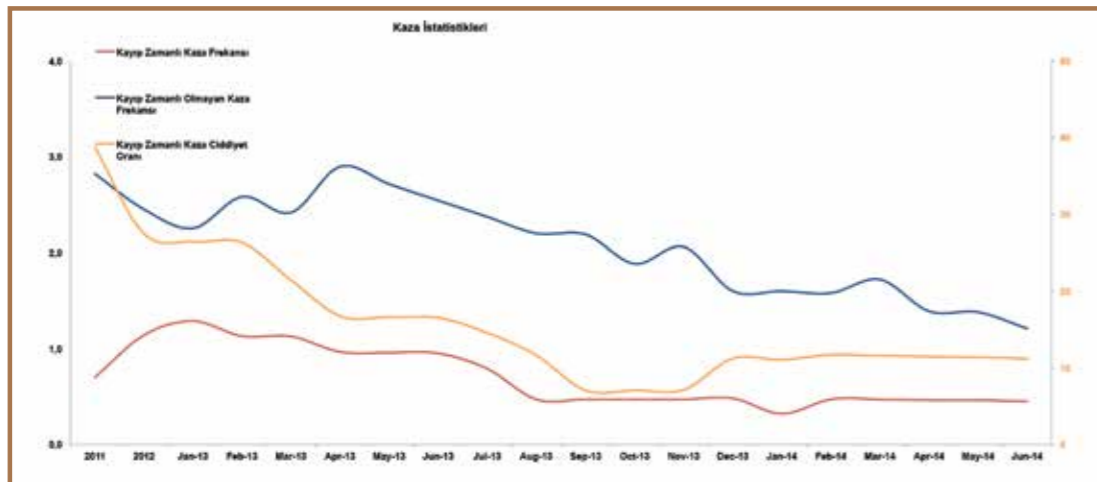
» Iain Anderson  
Genel Müdür  
Çayeli Bakır İşletmeleri

### Değerli Çalışanlarımız,

Hepinizin çok iyi bildiği gibi 13 Mayıs 2014 tarihinde Soma'daki bir kömür madeninde büyük bir facia yaşandı. Yeraltında çıkan bir yangın sonucu, 301 kişi hayatını kaybetti ve bu elim kaza Türk Madenciliklerinin en feci kazası olarak tarihe geçti. Eminim ki bütün Çayeli Bakır çalışanları, müteahhit çalışanlar, madencilik sektöründekiler ve onların aileleri bu trajediyi en derinden hissettiler. Şahsen ben; yedi yaşlarında, mavi gözlü bir kız çocuğunun babası için ağlarkenki görüntüsünü hiç unutamayacağım. Eminim bunun gibi daha çok hikayeler vardır. Bu vesileyle, bu feci kazada yaşamını yitirmiş 301 cesur madencinin ailelerine tekrar başsağlığı dilerim. Acınızı derinden paylaşıyoruz.

Soma'da yaşanan bu faciadan sonra; Şirketimiz Çayeli Bakır İşletmeleri, her ne kadar böyle bir talepte bulunulmasa da sahip olduğumuz emniyet programları ve yer altında kullandığımız sığınma istasyonlarından ötürü basından bir hayli övgü aldı. Çıkan bu makalelerle ilgili karmaşık duygular içerisindeyim. Emniyet

programlarımızı uygulamak için sarf ettiğimiz çabadan dolayı Şirketimiz ve çalışanlarımız bütün bu övgüleri tabii ki hak ediyor; fakat bir yandan da emniyet performansınızın bu şekilde övgü alması için bir trajedinin yaşanmış olması beni derinden endişelendiriyor. Bu trajedi esnasında görece suskun kalmamızın nedeniyse; "Çayeli Bakır kendi reklamını yapıyor, bu durumdan avantaj sağlamaya çalışıyor" diye suçlanmak istemememiz ve bu kazadan etkilenen madenci yakınlarına hürmeten, facia hakkında hipotezlerde bulunan kendi alanlarında uzman çok sayıda bilirkişinin zaten bulunmasıydı. Madencilik sektöründe sağlık ve iş güvenliğinin iyileştirilmesine katkıda bulunmak için yetkililerle, sivil toplum örgütleriyle ve sanayi dernekleriyle çalışmaya devam edeceğiz. Şirketimizi temsilen bulunan Genel Müdür Yardımcımız Dr. Sabri Altınoluk ve Tesis Müdürümüz Erkan Erkaya'nın sayesinde, Türkiye Madenciler Derneği bünyesinde Sağlık ve İş Güvenliği için oluşturulan bir çalışma grubunda Çayeli Bakır öncü bir rol alıyor.



Bazı çalışanlarımızın "Çayeli Bakır zaten en iyisi olduğunu duyurdu, artık bizim için durup dinlenme vakti" diyerek körleşmelerinden endişeleniyorum. İhtiyatlı davranmamız gerekiyor. Şimdi durma vakti değil ve konu emniyet performansımızı korumak olduğunda hiç bir zaman böyle bir vakit olmayacak. Saygınlık kazanmak oldukça zordur; ancak, kaybetmesi bir o kadar kolaydır ve malesef Çayeli Bakır'ın küçük bir hata yaparak başarısız olmasını bekleyecek ve böylelikle zehirlerini başkalarına yayabilecek bazı kişiler var. Böyle kötü bir başarısızlıktan korunmanın tek yolu açıkögözlü olmak ve iş güvenliğiyle alakalı yaptığımız her şeyi iyileştirmek için çaba sarf etmeye devam etmektir.

Önümüzdeki haftalarda maden arama programımızla ilgili size bazı bilgiler vereceğim. Civar bölgelerle iş birliği içerisinde yürütülen toprak numunesi alma programından bazı sonuçlar aldık. Sonuçlar göstermiştir ki ruhsat sahamız içerisindeki üç bölgeyle ilgilenebilir; ancak bu, bu bölgelerde maden olduğu anlamına gelmiyor. Bu bölgelerde mineralleşme olup olmadığını ve eğer varsa, kayda değer miktarda olup olmadığını anlamak için ilave maden arama çalışmaları yapılması gerekiyor. Maden ömrümüzü uzatmak adına hakkında az bilgiye sahip olduğumuz bölgeleri incelemek için yeraltı maden arama sondaj makinemizi seferber ettik. Maden arama programımız devam ettikçe, çalışanlarımızı bilgilendirmeye devam edeceğim ve Ramazan Bayramı'ndan sonra başlayacak çalışanları bilgilendirme toplantılarında size daha fazla bilgi vereceğim.

Bakır üretimimiz beklediğimiz gibi ancak çinko mineralleşmesinin az olduğu bölgelerde maden çıkarttığımız için çinko üretimimiz düştü.

Yeni Ore Pass sistemi, dikey boşaltım alanının sürekli tıkanmasından dolayı beklediğimizden daha problemlidir; belki de üretim planlarımızın gerisinde kalacaktık; ancak üretim ekibimizin üstün çabası sayesinde Ore Pass'in tıkanıklığı açıldı ve tekrar malzeme akışı sağlandı. Ore Pass iki devreye alınıyor ve Ore Pass ikinin, bu durumu bir şekilde hafifletmesi bekleniyor; ancak yeni sistemdeki sorunların devam edeceğini ve kullanıma alınmasının daha zor olacağını bekliyorum. Ore Pass'lerin yapımında görev yapan müteahhit firma Kopex sahamızdan ayrılmaya başladı ve bu vesileyle Kopex ekibini ve Ore Pass'lerin yapılmasında görev alan Çayeli Bakır proje, maden ve bakım çalışanlarını tebrik ederim. Böylesine zahmetli ve tehlikeli bir çalışmayı yeraltı madencilik gibi zor şartlarda, yaklaşık iki yıl

içerisinde sadece bir kayıp zamanlı kazayla tamamlamak hiç de azımsanacak bir başarı değil ve daha önce bizimle çalışmış bir çalışanımızın da sürekli dediği gibi bu durum gerçekten FANTASTİK!!!

Şu konuda da sizi bilgilendirmek isterim ki Tesis'de de bazı sonuçlar aldığımız önemli bir proje uygulanıyor. Bu proje kapsamında mineral işleme için son teknoloji ürünü olan akıllı bir sistem kuruldu ve bu sistem en düşük maliyetle en yüksek üretim sağlamak için bütün otomasyonumuzu birbirine bağlıyor ve bütün fonksiyonların birlikte izlenmesine olanak veriyor. Tesisi mümkün olduğunca az dalgalanmalarla birlikte sabit bir şekilde işleterek, en yüksek üretime sağlanıyor ki bu durum mineralleşmemizin karmaşıklığı ve farklı cevher türlerinden dolayı bir hayli zor bir iş. Bu projenin sonucunda, şimdiden işlenen metal kazanımında gözle görülür iyileştirmeler elde ettik. Belki metal kazanımından elde edilen bu birkaç yüzdelik artış kulağa çok büyük bir oranmış gibi gelmeyebilir; ancak yine de bu durum önemli miktarda bir paraya tekabül ediyor. Üretimimizin 20. Yılında halen yeni teknolojileri uygulamak ve iyileştirmeler sağlamak takdir edilmesi gereken bir başarı. İlk konsantre üretimimizi 19 Ağustos 1994 yılında yaptık ve 20. Yıl dönümümüze sayılı günler kaldı. Eğer inanmıyorsanız, o dönemden çekilen bir fotoğrafı aşağıda bulabilirsiniz. Bu başarıyı kutlamak için bir şeyler yapacağız.



Son aylarda Bakım Bölümümüz Shaft Operasyonlarının bu bölüme aktarılmasıyla üretim departmanı haline geldi ve bu alana bir Başmühendis atandı. Birçoğunuzun bildiği gibi Shaftbölgesinde zemin hareketlerinin önemli bir etkisi var ve Yönetim Ekibimiz bölgenin bakımı ve işleyişi için bütünsel bir yaklaşıma ihtiyacımız olduğu konusunda karar verdi. Bu değişikliklerin faydaları tam olarak gerçekleşmedi henüz; ancak Shaft operasyonumuzun bel kemiğidir ve zaman geçtikçe durumu kötüleşmeye başladı; geleceğimiz için bu durumu tersine çevirmemiz gerekiyor.

Gurur duymamız gereken daha çok şey var tabii ki ve olumlu davranışlar Şirketimiz içerisinde yayılmaya başladı. Son olarak şunu da belirtmek isterim ki Gümrük ve Ticaret Bakanı Sayın Hayati Yazıcı'nın sahama gelerek yeraltında çalışanlarımızla iftar yapmasından büyük gurur duyduk. Bunun gibi ziyaretler Şirketimizin varlığını meşrulaştırıyor ve Çayeli Bakır'ın dünya teknolojilerini ilk kullanan bir maden olması ve çalışanlarımızın burada güzel işler yapması diğer devlet erkânlarının da ilgisini çekecektir ve ileride de bunun gibi ziyaretler alacağımızı bekliyorum.

Yüksek standartlarımızı, olumlu davranışlarımızı sürdürelim ve iyi çalışmaya devam edelim.

Kolay gelsin  
**Iain Anderson**  
Genel Müdür

## Yetenek Yönetimi'nde Bu Sayı

Yetenek Yönetim Programı'na seçilen üç arkadaşımız Aykut Yazıcı, Aytekin Tırnakçıoğlu ve Muhammet Durmuş'u daha yakından tanımak istedik. Kendilerini tanıtan ve az bilinen yönlerini bizimle paylaşan arkadaşlarımız programı değerlendirdiler ve FQM Tarzı "Daha Cesur, Daha Akıllı ve Azimli"ye nasıl katkıda bulunulabilecekleri konusunda görüşlerini aktardılar:

"Program sayesinde Çayeli Bakır'dan ayrıldıktan sonra da bu programın avantajlarından yararlanacağımıza inanıyorum."



**Aykut Yazıcı**  
Proje Başmühendisi

1979 yılında Trabzon'da doğdum. Evliyim ve üç yaşında bir oğlum var. Çocukluk yıllarımı babamın memur olması sebebiyle Trabzon, Hopa ve Kütahya'da geçirdim. 2000 yılında KTÜ Makina Mühendisliği Bölümü'nden mezun oldum ve askerlik görevimi tamamladıktan sonra meslek hayatıma ilk adımımı attım. Mesleğe ilk olarak HES inşaatında başladıkten sonra, makine dizaynı ve imalatı yapan bir firmada çalışmaya devam ettim. Karayolları Kurumu'nda kısa süreli bir memuriyet görevinden sonra 2007 yılında Çayeli Bakır'da çalışmaya başladım. Bugüne kadar Çayeli Bakır'da Şaft Bakım Süpervizörü, Proje Mühendisi, Proje Başmühendisi ve Vekil Müdürlük

görevlerinde bulundum. Yetenek Yönetimi Programı, çalışanların maden ömrü boyunca şirkette çalışmaları durumunda yeteneklerini, bilgi ve becerilerini geliştirmeye yönelik bir program. Böylece, Çayeli Bakır'dan ayrıldıktan sonra da talep edilen yetkinlikleri elde etmiş olacağımıza ve bu programın avantajlarından yararlanacağımıza inanıyorum. FQM Tarzı'na katkıda bulunabilmek için işimizle alakalı şirkette avantaja dönüşebilecek her türlü fırsatın üzerine gitmeli ve kararlılıkla takip etmeliyiz. Yenilikçi fırsatları gündeme getirmekten çekinmemeli ve bu tür yaklaşımları her zaman desteklemeliyiz.

"Bu fikir yapısını çalıştığım şirkette görmek beni oldukça gururlandırıyor."



**Aytekin Tırnakçıoğlu**  
Kıdemli Tesis Mühendisi

1983 Samsun doğumluyum. Lise öğrenimimi Samsun Milli Piyango Anadolu Lisesi'nde tamamladıktan sonra, 2005 yılında Hacettepe Üniversitesi Maden Mühendisliği (İng.) Bölümü'nden mezun oldum. Askerlik hizmetimi bitirdikten sonra Demir Export A.Ş.'nin Giresun'da bulunan Lahanos Bakır-Çinko İşletmesi'nde Tesis Mühendisi olarak meslek hayatıma başladım. 2,5 yıl Tesis Mühendisi olarak çalıştıktan sonra 1 yıl kadar Proje Mühendisi olarak görevime devam ettim. 2010 yılının Ekim ayında Çayeli Bakır İşletmeleri'nde

Tesis Mühendisi olarak kariyerime devam etme kararı aldım. Aldığım bu karar evlilikle beraber hayatımda atmış olduğum en büyük adımlardan birisidir. 2012 yılında Yenilikçi Operasyon Projesi hayata geçirilirken analiz safhasında yer aldım. 2013 yılında Tesis Operasyon Baş Mühendisliği görevine vekalet ettikten sonra şu anda Kıdemli Tesis Mühendisi olarak Çayeli Bakır'daki hayatıma devam etmekteyim. İnsanın hayattan keyif alabilmesi için isteklerinin peşinden gitmesini ve geriye dönüp baktığında "keşke"ler yerine

"İyi ki"lerin dile getirilmesinin gerekli olduğunu düşünen biri olarak keyif alabilmek için amatör olarak gitar ve bağlama çalıyorum. Öğrenme serüveninin yaşam boyu devam ettiğine inanıyorum. Anadolu Üniversitesi İşletme Bölümü'nü bitirdim. En az 2 bölüm daha okuma hevesim var. Ayrıca fotoğrafçılıkla ilgileniyorum. Fotoğrafçılık, ışıkla yazı yazmak, kendini ifade etmektir. Fotoğraf çekmeye başladıkten sonra olaylara farklı açılardan bakabilmenin, bütünü oluşturan parçaların ne denli önemli olduğunu algıladım. Ne zaman detaya odaklanıp ne zaman geniş çerçeveden bakacağını öğreniyor insan. Yetenek Yönetimi,

dünyada yeni gelişmeye başlayan bir olgu aslında. Bu fikir yapısını çalıştığım şirkette görmek beni oldukça gururlandırıyor. Çayeli Bakır çalışanları olarak bizler de "Her zaman daha iyisini yapabiliriz" mantığına sahip olmaliyiz. Program bu mantığı destekliyor. Daha iyisini yaptığımızda hem kişisel olarak biz hem de kurumsal olarak şirketimiz kazanır. Program içinde tabi olduğumuz testler-analizler, kendimizi işimizde konumlandırmamız için bir harita görevi görüyor. Bu harita ile beraber FQM'in Tarzı olan "Daha Cesur, Daha Akıllı ve Daha Azimli" sloganını birleştirerek işimizde başarıyı yakalamak için çalışmalıyız.

Bence FQM Tarzı'nın anlatmak istediği tek kelime ile "Düşünmek"tir. Düşünelim ki bugün dün olduğumuzdan yüksek bir düzeyde olalım.

**Daha Cesur:** Arkasında durabileceğimiz kararlar almaktan kaçınmayalım, fırsatları kendimiz oluşturalım.

**Daha Akıllı:** Yenilikçi olalım, kalıplarımızdan ve durağanlığımızdan kurtulalım.

**Daha Azimli:** Asla pes etmeyelim.

"FQM Tarzı, gelişen ve değişen dünyada, artan rekabet ortamında ayakta kalmanın bir formülü gibi."



**Muhammet Durmuş**  
Sabit Tesis  
Elektrik Bakım Mühendisi

12 Kasım 1984 yılında kalabalık bir ailenin son ferdi olarak dünyaya geldim. Üniversiteye kadar olan eğitimimi Çayeli'nde tamamladım. 2006 yılında staj yaptığım Çayeli Bakır'da 3 yıldır Elektrik-Elektronik Mühendisi olarak çalışıyorum. 10 kişilik ekibimle birlikte yeraltı elektrikten sorumluyum. Aynı zamanda, Çayeli Bakır enerji izolasyonu ve kilitleme görev yapıyorum. Evliyim ve Eymen adında dünya tatlısı bir oğlum var. Bu aralar tek hobim onunla vakit geçirmek diyebilirim. Bunun dışında insanlarla beraber olduğum ve paylaşımlarda bulunduğum aktiviteler yapmaktan hoşlanırım. Spor her daldan yapmaya çalışıyorum. Okul dönemlerinde futbol ve masa tenisinden aldığım madalyalarım var. Başarmak ve insanlara yardımcı olmak beni mutlu eden faktörler. Rahat empati kurduğumu düşünüyorum. Bulduğum ortamlarda insan hareketlerini izlemeyi severim. İnsanların olaylar karşısında neler hissettiğini kolayca anlayabilirim. 2013 yılında dahil olduğum Yetenek Yönetim Programı'nın, çalışanlarımızın içinde var olan cevherin ortaya çıkarılması ve profesyonel dokunuşlarla bu cevherin işlenmesi ve geliştirilmesi ile hem çalışana hem de Çayeli Bakır'a katma değer sağlayacak bir program olduğunu söyleyebilirim. Programdaki kişilerin bir araya gelerek yaptığı çalışmalar, farklı bölümlerden olan ekip üyelerinin kaynaşmasına da katkı sağlıyor. Böylece başarıya ulaşmada gerekli olan bölümler arası işbirliği ve ekip çalışması için olmazsa olmazlardan olan etkili iletişim de sağlanmış oluyor. Yetenek Yönetim

Programı aynı zamanda FQM Tarzı olan "Daha Cesur, Daha Akıllı ve Azimli" görüşünü destekleyici ve uygulayıcı bir program. FQM Tarzı, gelişen ve değişen dünyada, artan rekabet ortamında ayakta kalmanın bir formülü gibi. Bunu hem iş hem de normal hayatımızdan örnekleyebiliriz. "İki günü bir olan ziyandır" anlayışını hepimiz biliriz. İşe girdiğimizden bu yana, bir işi aynı şekilde yapıyorsak, bunu geliştirmek ve ileriye taşımak adına üzerinde hiç düşünmemişsek biz de zarardayız diyebiliriz. Değişmeyen tek şey değişimin kendisidir. FQM tarzına katkıda bulunmak için yeniliklere ve değişime açık olmak gerektiğini ve hatta bu değişikliği yapmanın bizim için yeterli aklımızın olduğunu biliyorum. Geriye kalan şey, başaracağımıza olan inancımızdan cesaret olarak azimle çalışmaktır.

## OREPASS MODİFİKASYON PROJESİ İş Emniyeti Yönetimine Her Yönüyle Örnek Bir Proje:

Proje Başmühendisimiz Aykut Yazıcı ve Proje Mühendisi Kemal Karaoğlu, 2009 yılında başlayan ve yakın bir zaman önce tamamlanan Orepass Modifikasyon Projesi'ni anlattılar.

Çayeli Bakır İşletmeleri'nde 2007 yılında inşaatı tamamlanan ve yeraltında 770 - 570 katları arasında üretim yapan iki adet cevher nakil kuyusunun (orepass 2 ve orepass 3) aşınması ve genişlemesi sebebiyle 2009 yılında bu kuyuların tamiratına ve modifikasyonuna karar verildi. Dizayn çalışmaları ve inşaat anlaşmalarının tamamlanmasının ardından 2012 yılında Orepass Modifikasyon Projesi'nin yeraltında saha çalışmalarına başlandı. Projede ana yüklenici firma olarak sırasıyla uluslararası iki firma faaliyet gösterdi. Bu firmalardan Portekiz'li Drillcon firması yeni inşaa edilecek 2 adet 60 m derinliğindeki cevher nakil kuyusunu "raise boring" yöntemiyle açtıktan sonra Polonya'lı Kopex firmasının hem yeni kuyuların beton kaplamasını hem de mevcut cevher kuyularının tamiratını yapmasıyla Haziran 2014'de proje tamamlandı.

Orepass Proje ekibi planlama aşamasındayken emniyetli çalışmayı ilk öncelik olarak kabul ederek kimseye zarar gelmeden projeyi istenen kalitede, zamanında ve bütçesinde tamamlamayı hedef olarak belirledi. Projenin en büyük zorlukları müteahhit firmanın zayıf emniyet kültürünü iyileştirerek üst seviyelere taşımak ve yapılan işlerden kaynaklanan yüksek emniyet risklerini kabul edilebilir seviyeye indirmektir. Proje başlangıcında, müteahhit firmanın teknik yeterliğinden herkesin emin olmasına karşın, 2004-2007 yılları arasında ÇBİ'de gerçekleştirdiği kuyu derinleştirme projesinde çalışanlarının gösterdiği emniyetsiz davranışlar ve emniyet algılarının düşük olmasından dolayı herkesin kafasında soru işaretleri vardı. Proje ekibi iş sağlığı ve güvenliği konusunda hedefine ulaşmak için stratejik olarak ÇBİ emniyet yönetim sistemini projeye adapte ederek sürekli takip ve iyileştirmeler yaptı.

Projede kurulan emniyet yönetim sistemi genel olarak risk değerlendirmesi, çalışanların davranış değişikliği ve durumsal farkındalığı üzerine kuruldu. Projenin mühendislik ve planlama aşamalarında çeşitli risk değerlendirmeleri yapılarak proaktif

önlemler alındı ve projenin alt yapısı risklerin kabul edilebilir seviyeye indirilmesi esası üzerine oluşturuldu. İlk olarak Hazop Risk Değerlendirmesi ve L Tipi Matrix risk değerlendirmeleri yapılarak iş metodları, prosedürleri ve ekipman dizaynları gözden geçirildi ve düzenlendi.

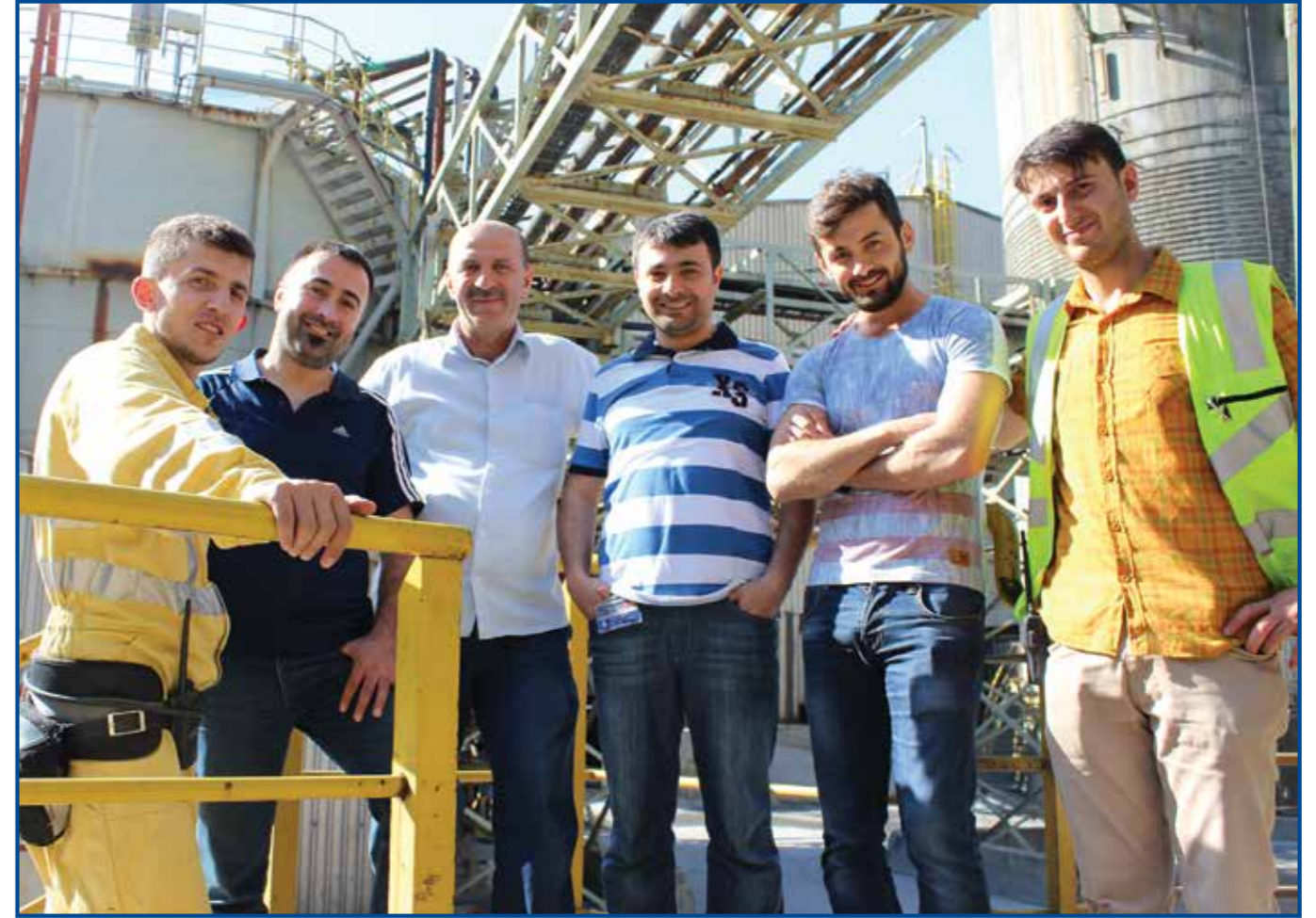
Örneğin; projedeki en kritik riskler olan çalışanların yüksekte düşmesi ve çalışanlar üzerine yüksekte malzeme düşmesi riskleri uygulanan platform dizaynları, iş prosedürlerinin



Dik Orepass inşaatı



Aşınma Dayanımlı Beton Kaplama



Soldan sağa; Hakan Habiboğlu, Kemal Karaoğlu, Hamit Şişman, Aykut Yazıcı, Muharrem Yılmaz, Mehmet Emin Okur

oluşturulması, yönetsel önlemler, uygun kişisel koruyucu malzeme kullanımı, tam zamanlı saha denetimi vb. yöntemler ile kabul edilebilir seviyeye indirildi.

Sahada çalışmaya başlamadan önce yapılan diğer hazırlıklardan bazıları şöyledir; proje genel iş tehlike analizi hazırlığı, sahaya giriş ve HCP eğitimlerinin Lehçe olarak 54 Polonya'lı çalışana verilmesi, ilk yardım ve kurtarma eğitimi verilmesi, kurtarma ekipmanlarının organizasyonu, ekipman kontrol listeleri oluşturulması, saha kayıt sistemi ve personel takip sistemine entegrasyon, yeraltı maden kurtarma istasyonlarının kullanımı eğitimi vb.

Saha çalışmaları sırasında her vardiya bir süpervizör sadece orepass projesi için tahsis edilerek hem emniyet konularında hem de vardiya iş organizasyonunda müteahhit firmalara destek sağlandı. Böylece vardiya çalışmalarımız çok daha emniyetli yürütüldü ve proje yönetimi açısından kontrol altında tutuldu. Vardiya süpervizörleri tarafından hazırlanan vardiya raporları ve düzenli vardiya değişim toplantıları projenin problemsiz yürütülmesinde önemli bir araç oldu. Ayrıca, her vardiya sahadan çekilen fotoğraflar düzenli olarak saklanarak raporlamalar ve toplantılar için vazgeçilmez bir kaynak haline aldı. Proje boyunca çekilen toplam 25.000 fotoğraf işin teknik ve emniyet yönünden her aşamasını gösteren kayıtlar olarak arşivimizde yerini aldı.

Projenin yürütülmesi sırasındaki diğer uygulamalar şöyledir; çalışanlar ile yapılan haftalık toolbox toplantıları, müteahhit yöneticileri ile yapılan günlük sabah toplantıları, haftalık proje ilerleme ve emniyet toplantıları, her iş için hazırlanan iş tehlike analizleri, çalışma sahası kurtarma tatbikatları, düzenli saha denetimleri, DMS sisteminde dur-konus, tehlike ve hadise

raporlamaları, düzeltici önleyici faaliyetlerin oluşturulması ve takibi vb.

2012-2014 yılları arasındaki proje sürecinde yaklaşık 130 bin adamxsaat yeraltı çalışması yapılmasına karşın, sadece bir kayıp zamanlı iş kazası yaşanmıştır. Ayrıca, 1068 adet tehlike bildirim ve bunlara bağlı düzeltici önleyici faaliyet DMS'te raporlanmıştır. Açıkça görülmektedir ki; tehlike bildirim sayısının bu kadar yüksek oluşu önceden önlemler alınmasına olanak vermiş ve daha ciddi kazaları engellemiştir.

Yukarıda kısaca bahsedildiği gibi Orepass Modifikasyon Projesi'nin emniyet yönetiminde ÇBİ'nin politikaları doğrultusunda İş Sağlığı ve İş Güvenliği kurallarına azami derecede özen gösterildi. Emniyeti yönetmek adına bireysel mücadele yöntemleri kullanılmaktansa, emniyet yönetim sistemi kurularak risk değerlendirmesi tabanlı, çalışan davranışına odaklanan ve proaktif önlemleri önlemleri esas alan yöntemler kullanıldı. Emniyet yönetimi projenin başlangıcından itibaren kuvvetli bir kararlılık, emniyet kurallarına bağlılık, devamlılık ve sürekli takip ile bilinçli bir şekilde yürütüldü. Proje ekibi ÇBİ'nin diğer bölümlerinin değerli katkılarıyla birlikte emniyet yönetiminde gösterdiği bu gayretlerin sonucu olarak projeyi istenen şartlarda tamamlama başarısını gösterdi.

Sonuç olarak, Orepass Modifikasyon Projesi proje yönetiminde her yönüyle ÇBİ'de örnek gösterilecek projelerden biri olarak yerini almıştır. Projede emeği geçen herkese teşekkürlerimizi sunarız.

## İşçi Performans Değerlendirme Sistemi

Sendikali işçilerin performansını değerlendirmek için geçtiğimiz Nisan ayında uygulamaya konan İşçi Performans Değerlendirme Sistemi, bölümler arası farklı değerlendirme uygulamalarını ortadan kaldırmayı ve terfi kriterlerini standart hale getirmeyi amaçlıyor. "Bu sistemle sendikali işçilerin teorik ve pratik becerilerinin birlikte değerlendirilmesi sağlanmış oldu" diyen Çalışan İlişkileri İdari Şefi Sadık Şişman, yeni sisteme neden ihtiyaç duyulduğunu ve sistemin detaylarını anlattı:



**Sadık Şişman**

Çalışan İlişkileri İdari Şefi

### İşçi Performans Değerlendirme Sistemi nasıl oluşturuldu?

İşçi Performans Değerlendirme Sistemi, sendikali işçilerimizin performansını değerlendirebileceğimiz bir sistem ve bu sistem HRPortal üzerinden bölümlerden gelen talepleri de karşılayabilecek şekilde oluşturuldu.

### Neden böyle bir sisteme ihtiyaç duyuldu?

Bölümler üzerinde sınıf baskısı vardı ve çalışanlar terfi almak için yöneticilerine çeşitli taleplerde bulunuyorlardı. Terfi kriterleri de belirsizdi. Her bölüm kendi içinde farklı farklı uygulamalar yapıyordu. Ayrıca şirket genelinde değerlendirmelerin ne zaman yapılacağı konusunda dönemler belirlenmemişti. Yapılan değerlendirmeler ise çalışanlarımızın performanslarını değil, sadece teknik bilgilerini ölçüyordu. Bütün bu sebeplerden dolayı uygulama açısından bölümden bölüme fark göstermeyen, terfi ve performansı birlikte ele alan ve şirket genelini kapsayan sistematik bir

yaklaşımla yapılandırılmış bir sisteme ihtiyaç duyuldu. Bu sistemle sendikali işçilerin teorik ve pratik becerilerinin birlikte değerlendirilmesi sağlanmış oldu. Aynı zamanda performans değerlendirme görüşmelerini çalışanlarla yöneticilerinin yüz yüze yapması sağlanarak, çalışanlara geri bildirimlerin görüşmeler esnasında verilmesi mümkün oldu.

### Bu süreci baştan sona bize anlatır mısınız?

Bu sistemden önce Çayeli Bakır'da sendikali işçilerimizin performans ve terfilerini birlikte ele alan bir sistem yoktu. Bölümler kendi içlerinde farklı sistemler uyguluyordu. Aynı zamanda performans ve terfinin belirli bir dönemi de yoktu. Bu nedenlerle tüm çalışanlarımızı kapsayacak sistematik bir yaklaşım yeni bir sistem ihtiyacı doğdu. Sistemi kurma fikri oluştuğunda kuracağımız sisteme benzer uygulamaları olan başka firmalar ziyaret edilip onların kullandıkları yapılar görüldü. Daha sonra Çayeli Bakır'daki tüm bölümlerle görüşülüp onların nasıl bir yapı istedikleri ve değerlendirme kriterleri belirlendi. Bu süreç sırasında sendika temsilcileri ile görüşülüp sistemin yapısı ve işleyişi ana hatlarıyla kendilerine aktarıldı. Sistemi portal üzerine kuracak firma ile yaklaşık üç ay boyunca sıkı bir çalışma yapıldı. Birçok testler yapıp sistem hazır hale getirilmeye çalışıldı. Sistem hazır hale getirildikten sonra sistemi kullanacak tüm yöneticilere eğitimler verildi ve aynı zamanda sistem hakkında bilgi verildi. Daha sonra doğabilecek aksaklıkları görmek ve onları düzeltmek için sistem denemeler için test kullanımına açıldı. Bu süreçte görünen

"Bu sistemle sendikali işçilerin teorik ve pratik becerilerinin birlikte değerlendirilmesi sağlanmış oldu."

aksaklıklar düzeltilerek aynı zamanda iyileştirmeler de yapılarak canlı sisteme sorunsuz geçebilmek için çalıştık. Sendikali işçilerin de sistemi anlayabilmesi için toolbox toplantılarında sistemi çalışanlarımıza anlattık. Canlı sistemde programı kullanıma açtığımızda Çalışan İlişkileri Bölümü olarak değerlendirmeler süresince sahada olduk ve gerek yüz yüze gerekse sistem üzerinden yöneticilerimize destek sağladık. Değerlendirmeler tamamlandıktan sonra tüm departmanlarla çalıştaylar yapıp nelerin kolay ve nelerin zor olduğu, nelerin geliştirilebileceği konularında fikirler aldık. Çalıştaylardan çıkan sonuçlara göre bazı iyileştirmeler yapıp bir sonraki değerlendirme dönemine daha da iyi bir şekilde girmeyi planlıyoruz. Bu sistem sayesinde tarihsel bazda çalışanlarımızın performans trendleri hem kayıt altına alınmış oldu hem de yöneticiler tarafından görülebilir ve raporlanabilir hale geldi. Yeni sistemimizin Çayeli Bakır'a ve tüm sendikali işçilerimize yararlı olmasını dileriz.

## » SAYININ ÖRNEK DAVRANIŞI



»»»

BU SAYIMIZDA ÖRNEK DAVRANIŞIYLA YANGIN TEHLİKESİNİ ÖNLEYEN METİN YILMAZ'A YER VERDİK. BOLTER OPERATÖRÜ YILMAZ, TEHLİKEYİ FARK EDİP RAPORLAYARAK OLASI BİR KAZANIN ÖNÜNE GEÇMİŞ OLDU. YILMAZ, ÖZENLE DOLDURULAN BİREY KARTLARININ HAYAT KURTARACAĞINI VURGULUYOR.

«««

## METİN YILMAZ

Bu sayımızda örnek davranışıyla öne çıkan Metin Yılmaz'a yer veriyoruz. Yeraltında yangınla sonuçlanabilecek bir durumu fark edip raporlayan ve iş takibi yapan Bolter Operatörü Metin Yılmaz, gerekli önlemlerin alınmasını sağladı. Yılmaz, böylece ciddi sonuçlar doğurabilecek bir hadisenin önüne geçmiş oldu. 416 Bolter'da bulunan yıkama pompasının emniyetsiz bir yerde olduğunu raporlayan ve emniyet açısından pompanın yerinin değiştirilmesi gerektiğini öneren Metin Yılmaz ile röportaj yaptık ve olayın detaylarını kendisine sorduk.

### Metin Bey, bu örnek davranışınızdan dolayı sizi tebrik ederiz. Bize olayın nasıl geliştiğini kısaca anlatır mısınız?

416 Bolter'daki yıkama pompası ekipmana sonradan monte edilmişti ve ekipmanla uyumlu değildi. Bu yüzden sürekli arıza veriyordu. Sürekli suya maruz kalan bir pompa olduğu için ek yerlerinde paslanma oluyordu ve bu da su kaçaklarına neden oluyordu. Bu su kaçakları kompresörün kayışlarını ıslattığı için iki sefer yangın tehlikesi atlattık. Pompanın bulunduğu yerde sıkıntı vardı. Ekipmanın arka tarafına, kompresörlerin olduğu kapalı bir yere yerleştirilmişti. Pompa kapalı bir yerde olduğu için bakımını yapmak da oldukça zordu.

### Pompanın yerini değiştirme fikri nasıl oluştu?

416 Bolter'la 900 katında barikat delerken bir yangın tehlikesi atlattım. Bulduğum lokasyonda havalandırma sistemi saft tarafına doğru çalışıyordu. Ekipmanın arka tarafından duman çıkmasına rağmen havalandırma sistemiyle duman kayboluyordu. Yani ben ön tarafta işimi yaparken, arkadan çıkan dumanı fark etmem imkansızdı.

Orada bulunan başka bir arkadaşım beni uyardı. Hemen makinenin acil stop tuşuna bastım ve makinenin arka tarafına geçtiğimde kayışların yanıyor olduğunu gördüm. Bu olaydan sonra pompanın yerinin değiştirilmesi gerektiğini düşündüm. 414 Bolter'da pompanın arka tarafta olmadığını gördüm. Üç aylık bakım periyotlarını fırsat bilerek bu durumu amirlerime anlattım ve böylece pompanın yeri 414'deki gibi değişti.

### Pompa şu anda nerede bulunuyor?

Şu an pompa kapalı bir yerde değil, açık bir yere alındı. Dolayısıyla pompa su sızdırsa bile yangına neden olabilecek bir yerde değil. Açık bir alanda olduğu için en ufak bir sorunda çok kolay bir şekilde müdahale edilebiliyor.

### Siz bu durumu farkedip gerekli önlemlerin alınmasını sağlamanız, ne gibi tehlikelerle karşılaşabiliirdi?

Bizim ekipmanlarımız çok büyük oldukları için belki de yeraltında kontrol altına alınamayacak bir yangına neden olabilir ve çok ciddi sonuçlar doğurabilirdi. Gösterdiğiniz bu örnek davranışla yeraltında sonuçları çok ciddi olabilecek bir kazayı önlemiş olduk. Başkalarına da örnek olmak için neler söylemek istersiniz? Ben bu ekipmanla yaklaşık 10 yıldır çalışıyorum. Bunun gibi değişiklikler yapılırken, operatörlere de sorup operatörlerden fikir almakta fayda var. Kaza geliyorum demez. Operatör olarak gördüğümüz şeyleri geçiştirmemeliyiz. Elimizdeki BİREY kartlarını sadece doldurmak için değil emniyeti artırmak için doldurmalıyız. Bazen BİREY kartlar önemsenmeyebilir ancak işe başlamadan önce özenle doldurulan BİREY kart hayatımızı kurtarabilir.



## Arıcılığın Geliştirilmesi Projesi

Çayeli Bakır'ın desteklediği Arıcılığın Geliştirilmesi Projesi, eğitimlerle devam ediyor. Bölge kalkınmasına yönelik olarak geliştirilen bu proje, Madenli Beldesi'nin ilk kalkınma projesi olma özelliğini de taşıyor. 40 arıcıya sunulan desteğin yanı sıra eğitimlerin de verildiği projenin doğuşu ve işleyişi ile ilgili bilgi almak için Dış İlişkiler Müdürümüz Ercan Balcı ve Arıcılık Eğitmeni Yavuz Şahin ile görüştük:



**Ercan Balcı**  
Dış İlişkiler Müdürü

### Arıcılığın Geliştirilmesi Projesi nasıl ortaya çıktı?

Projeye başlamadan önce bağımsız bir araştırma kuruluşu olan Sosyal Araştırmalar Merkezi tarafından SEAT (Sosyoekonomik Etki Değerlendirme Aracı) kapsamında bu yörede toplumsal kalkınmayla ilgili neler yapılabileceğine dair bir çalışma yürütülmüştü. Bu çalışmanın sonucunda bölgede kırsal üretim ile ilgili çalışmalar yapılması gerektiği ortaya çıktı ve bu kapsamda yörede arıcılığın geliştirilmesinin uygun olabileceği kanısına varıldı. Bu fikir doğrultusunda bölge arıcılarıyla bir toplantı yapılarak arıcılık faaliyetlerinin geliştirilebilir olup olmadığı konusunda istişarelerde bulunduk.



**Yavuz Şahin**  
Arıcılık Eğitmeni

### Proje kapsamında arıcılara sağlanan arılar nereden alındı?

Arıları almak için Artvin'e gittik. Oradan

“Projenin iyi ve faydalı olduğuna dair olumlu geri bildirimler alıyoruz.”

### Bu projeyi genel olarak bize anlatır mısınız?

Arıcılık projesi kapsamında başvuru alınacağına dair madenlim.com sitesine ilan verildi. Bunun dışında ilan panolarına başvuru ilanları astık. Başvuru esnasında kişilere ne kadar süredir arıcılık yaptıkları, son üç yıl içerisinde kaç tane arılı kovana sahip oldukları, sene başlı kaç arı kolonisi kaybettikleri ve ne kadar bal ürettikleriyle ilgili bilgi alabileceğimiz bir anket doldurttuk. Projenin ilk aşamasında arıcılık eğitmenimiz olmadığı için anket sorularının hazırlanmasında Rize İli Arı Yetiştiricileri Birliği Genel Sekreteri'nden yardım aldık. Başvurular alındıktan sonra genel değerlendirme için Bağış Değerlendirme Komitesi toplandı. Komite, proje kapsamında desteklenecek arıcıların belirlenmesi için bazı kriterler belirledi. Bunlardan bazıları; katılımcıların 60 yaş ve altı olması, son üç yıl için ortalama beş kovan ve üzerinde arılı kovana olması ve mahalle başlı belirlenmiş olan kotalar. Bütün bu kriterlerin ardından proje için 40 arıl ve 10 yedek arıcı belirlendi. Proje kapsamındaki 40 arıcıdan 1.500 TL'lik eş finansman aldık. Bunlar, diğer toplumsal kalkınma projelerinde kullanılmak üzere Büyükdere İskan Vakfı'na bağışlandı. Şu anda proje Rize Arıcılar Birliği ve Madenli Beldesi işbirliğiyle imzalanan üçlü bir protokol çerçevesinde devam ediyor. Arıcılık eğitmenimiz Yavuz Şahin, proje kapsamındaki arıcıları belli zaman aralıklarıyla ziyaret edip arıcıları arı bakımı

konusunda eğitiyor ve sorularını yanıtlıyor. Projenin temelinde bu eğitimlerle yöredeki arıcıların bilgi ve becerilerinin geliştirilmesi ve böylesiyle yanlış uygulamalardan kaynaklı arı ölümlerinin önüne geçilmesi hedefi yatıyor.

### Projeyle ilgili olarak yöredeki insanlardan nasıl geri bildirimler alıyorsunuz?

Çayeli Bakır'ın yöredeki insanlar için bir şeyler yapıyor olduğunu görmek insanları tabii ki mutlu ediyor. Yörede zaten arıcılık yapıldığı için insanlar tarafından projenin iyi ve faydalı bir proje olduğuna dair olumlu geri bildirimler alıyoruz.

### Bu projeyi benzer arıcılık projelerinden ayıran en önemli yön nedir?

Bu projenin asıl amacı arı dağıtmak değil, arıcıların kapasitesini geliştirmektir. Arıcıların kapasitesini onlara sadece teorik eğitim vererek değil, bizzat her birini evlerinde, arılıklarında kovan başında yıl boyunca ziyaret etmek suretiyle geliştiriyoruz. Arıcılık bakımı, beslemesi, ilaçlaması, kışlatma ve yazlatması işleri konusunda eğitim veriyoruz. Arıcıları gittikleri yaylalarda, hatta yazlatmaya gittikleri Erzurum'a kadar peşlerinden düzenli olarak giderek eğitiyoruz. Yani iş başı eğitimleri veriyoruz. Bu sayede neyi nasıl yapacağını ya da yapmaması gerektiğini uygulamalı olarak öğrenmiş oluyorlar. Bizim açımızdan projenin en önemli özelliği budur.

“Arıların rengine, gelişimine ve mevcudiyetlerine bakarak Kafkas cinsini tercih ettik.”

alma sebebimiz arıların Kafkas ırkı olmasıydı. Bu ırk arılar Doğu Anadolu ve Karadeniz'in yüksek kesimlerinde yüksek verim sağlıyor. Bu yüzden Artvin'e gittik ve arıların rengine, gelişimine ve mevcudiyetlerine bakarak Kafkas cinsini tercih ettik. Arı kolonilerinin seçimini yapmak için Madenli'nin en deneyimli arıcılarından destek aldık, bu vesileyle iyi arılar seçmemiz için verdikleri desteğe teşekkür etmek istiyorum.

### Arıcılara verdiğiniz eğitimlerden bahsedebilir misiniz?

Belirli periyotlarla arıcıları ziyaret ederek yapılması gereken mevsimsel işleri kovan üzerinde gösteriyorum ve arıcılıkla ilgili

sık yapılan yanlışları engellemeye çalışıyorum.

### Bu sık yapılan yanlışlardan bazı örnekler verir misiniz?

En sık rastladığım yanlışlardan bir tanesi bazı arıcıların kovan tam dolmadan kat vermek istemeleri. Arılar bir kovana tam doldurmadan kovana kat verilmesi inananın aksine bal verimliliğini artırmadığı gibi aksine azaltıyor. Ayrıca arıların üzerinde bulunan ve gözle görünmeyen bir parazit türü var. Bu parazitte mücadelenin yetersiz olduğunu gördüm. Yine bu konuları da arıcılara anlatarak yanlış uygulamaları düzeltmeye çalışıyorum.



### Toplum Kapasitesi Geliştirme Eğitimi Başladı

2014 yılı Toplum Kapasitesi Geliştirme Eğitimi Mayıs ayında başladı. Kursiyerlerin teorik ve uygulamalı eğitimleri sahamızda devam ediyor.



### Kan Bağışına Madalya

Çalışanlarımızdan Erdal Kaya'ya, yapmış olduğu kan bağışlarından dolayı Kızılay tarafından 27 Haziran Cuma günü yapılan bir törenle bronz madalya verildi.



### Aritma Tesisi Açıldı

Firmamızın nakdi destek sağladığı Madenli İçme Suyu Arıtma Tesisi, Madenli Belediye Başkanı Necip Yazıcı, Genel Müdürümüz İain Anderson ve Çayeli yerel yönetim temsilcilerinin katılımı ile 6 Haziran tarihinde açıldı.



### Tavla Turnuvası Sonuçlandı

17 Nisan tarihinde başlayan ve bu yıl da birbirinden iddialı çalışanlarımızın katılımıyla gerçekleşen Geleneksel ÇBİ Tavla Turnuvası'nın birincisi İbrahim Kırdan oldu. Geçen senenin ikincisi Fatih Çoban bu yıl da ikincilik ödülünü aldı.



### İş Güvenliği Eğitimi

Emniyet Koordinatörümüz Hamit Özen tarafından Mayıs ayı içerisinde Barbaros Endüstri ve Meslek Lisesi'ne birkaç gün boyunca İş Güvenliği eğitimi verildi.



### SEAT Sonuçları Paylaşıldı

Firmamızın her üç yılda bir gerçekleştirdiği Sosyoekonomik Etki Değerlendirme Aracı (SEAT) çalışmasının sonuçlarını yerel paydaşlarımızla paylaşmak üzere Haziran ayında 5 ayrı çalıştay düzenlendi.

### Futbol Turnuvasını Deliciler Kazandı

2-18 Haziran tarihleri arasında yapılan Geleneksel Çayeli Bakır Futbol Turnuvası'nda oynanan maçlar yine profesyonel maçları aratmadı. Çalışanlarımız ve ailelerinin de büyük ilgi gösterdiği turnuvanın birincisi Deliciler, ikincisi Alp'in Aslanları ve üçüncüsü de Temel'in Hamsileri oldu.



Temel'in Hamsileri



### Alp Aslan'ı Unutmadılar

Geçen sene elim bir kaza sonucu genç yaşta hayatını kaybeden eski Tesis Müdürümüz Alp Aslan anısına kurdukları takımla ikinci olan Alp'in Aslanları, ikincilik kupasını turnuvaya davet ettikleri Aslan'ın babası Ömer Aslan'a verirken aynı şekilde birincilik kupasını alan Deliciler de kupalarını Aslan'a vererek duygulu anlar yaşattılar.



Alp'in Aslanları



Ömer Aslan'a birincilik kupası verilirken



Deliciler ve Alp'in Aslanları



Kadın Futbol Takımı

### Kadınlar Maçı İlgi Gördü

Final maçının oynandığı 18 Haziran Çarşamba günü firmamızın kadın çalışanları ve çalışanlarımızın yakınlarından oluşan kadın futbol takımları arasındaki maç, izleyiciler tarafından büyük ilgi gördü. Takım oyuncuları futbolun sadece erkeklerle has bir spor olmadığını bir kez daha kanıtladılar.

Ayaktakiler; Dilek Aydede, Gönül Uluğtan, Yeşim Demir Özgen, Arzu Güreşçi, Duygu Yılmaz, Rukiye Bostancı, Sinem Başer, Reyhan Demir, Neslihan Tok, Oturanlar; Nihal Anderson, Serenay Köroğlu, Büşra Köse, Hüsnüye Sarıkaya, Faziye Sezgin, Rahime Habiboğlu, Ayşegül Zenginalp, Ceyda Gönül, Meryem Koçak



### Yaralı Güvercin Veterinerde

20 Haziran Cuma günü sahamızda bulunan yaralı bir güvercin, taksi vasıtasıyla Rize merkezdeki bakanlığın yetki verdiği veteriner Çakıroğlu Veteriner'e götürüldü.



### Sendikalı İşçi Performans Değerlendirme Sistemi Tanıtıldı

1 Nisan 2014 tarihinden itibaren uygulanmaya konan Sendikalı İşçi Performans Değerlendirme Sistemi, çalışanlarımıza tanıtıldı.



Soldan Sağa: Hamit Şişman, Iain Anderson



Soldan Sağa: İbrahim Kırdan, Ali Can, Gönül Uluğtan, Iain Anderson, Zafer Altay, Ercan Balcı, Fatih Koç, Erkan Erkaya, Bülent Paralı, Mehmet Eğriboyunoğlu

### Yönetim Ekibimizden Plaket Alan Arkadaşlarımız

Servis asansörünün bakımında gündeme getirdiği tespitler sayesinde olası kaza ve yüksek maliyetli ekipman hasarlarını önlediği için Zafer Altay'a 3 Haziran Salı günü yönetim ekibimiz tarafından plaket verildi.

Hamit Şişman, tehlike raporlamasındaki liderliği ve şirkete olan bağlılığından dolayı 20 Nisan Salı günü plaket aldı.

Yenilikçi Operasyon Projesi'nin ikinci dalgasını başarılı bir şekilde tamamlayan İbrahim Kırdan, Büşra Gizem Bekiroğlu, Sadık Şişman, Erol Yılmaz, ve Mehmet Uzun'a 13 Haziran Cuma akşamı düzenlenen bir akşam yemeğiyle yönetim ekimiz tarafından plaket verildi.

Kopex ekibi üyeleri ise OrePass Modifikasyon Projesi'nin tamamlanmasına sundukları katkıdan dolayı 20 Haziran Cuma akşamı verilen yemekte plaketlerini aldılar.



Soldan sağa; Erkan Erkaya, Sadık Şişman, Büşra Gizem Bekiroğlu, Iain Anderson, Mehmet Uzun, Mehmet Eğriboyunoğlu, Ali Can, İbrahim Kırdan, Erol Yılmaz

### Yurt Madenciliğini Geliştirme Vakfı'ndan ziyaret

Yurt Madenciliğini Geliştirme Vakfı Başkanı Prof. Dr. Güven Önal ve ekibi 19 Haziran tarihinde firmamızı ziyaret etti.



### Mühendislik Bölümü'nden 'Hoş Geldin Kahvaltısı'

28 Nisan tarihi itibarıyla Mühendislik Bölümü'nde Planlama Mühendisi olarak göreve başlayan Ezgi Ümit Paralı için departman arkadaşları tarafından kahvaltı organizasyonu yapıldı.

### Çalışan İlişkileri Bölümü İftarda Yer Altındaydı



4 Temmuz Cuma Günü Çalışan İlişkileri Bölümü, yeraltına inerek 570 katındaki yemekhanede çalışanlarla birlikte iftar yaptılar.



### Madenciliğin İhracat Lideri Bu Yıl da Çayeli Bakır Oldu

Firmamız 2013 yılında da Türkiye madencilik sektörünün ve ilimizin en çok ihracat yapan firması olarak 'İhracat şampiyonu' unvanını korudu. Türkiye İhracatçılar Meclisi tarafından 7 Haziran tarihinde düzenlenen törende, firmamız adına ödülü Genel Müdürümüz Iain Anderson, Başbakan Yardımcısı Sayın Ali Babacan'dan aldı.



Yeraltında Selfie

### Akıldan Kalbe Kapanış Toplantısı Yapıldı

Belirli bir süredir sahamızda uygulanmakta olan Akılda Kalbe Programı'nın kapanış toplantısı 11 Temmuz Cuma günü yapıldı. Toplantıda Genel Müdürümüz Iain Anderson programla ilgili geri bildirimde bulundu.





Soldan sağa; Çayeli Kaymakamı Turgay Ünsal Vali Ersin Yazıcı, Gümrük ve Ticaret Bakanı Hayati Yazıcı, Rize Belediye Başkanı Reşat Kasap

### Hayati Yazıcı'dan Sahamıza Ziyaret

Gümrük ve Ticaret Bakanı Hayati Yazıcı 7 Temmuz Pazartesi günü sahamızı ziyaret etti. Ziyarete Hayati Yazıcı'nın yanı sıra; Rize Valisi Ersin Yazıcı, Rize Belediye Başkanı Reşat Kasap, AK Parti İl Başkanı Hikmet Ayar, Çayeli Kaymakamı Turgay Ünsal, AK Parti Çayeli Başkanı Ali Kar, Çayeli Belediye Başkanı Atilla Esmen, Büyükköy Belediye Başkanı Mustafa Külünkoğlu ve Madenli Belediye Başkanı Necip Yazıcı da katıldı. Yeraltı turu için gerekli ekipmanların giyilmesinin ardından, asansörle yer altına inen ziyaretçiler çalışanlarımızla birlikte yeraltında iftar yaptılar.



### Çalışan İlişkileri Bölümü İftarda Mill'deydi

17 Temmuz Perşembe günü, Çalışan İlişkileri Bölümü Mill'de çalışanlarla birlikte iftar yaptılar.



### Yeraltında Sahur

18 Haziran Cuma gecesi Çalışan İlişkileri Bölümü, 570 katındaki yemekhanede çalışanlarla birlikte sahur yaptı.



### Bayram Çikolataları

18 Temmuz Cuma Günü Çalışan İlişkileri Bölümü, departmanlara giderek çalışanlarımıza bayram çikolatalarını verdi. Herkese bir kez daha iyi bayramlar dileriz.



### Ödüllü Bulmacanın Kazananı Belli Oldu

Bir önceki sayımızda yer alan ödüllü bulmacanın kazananı yapılan çekiliş sonucu belirlendi. Büşra Gizem Bekiroğlu'na ödülünü Çalışan İlişkileri Müdürü Fatih Koç takdim etti.

### SAYININ KİTAP ÖNERİSİ:



### Her şey Seninle Başlar!

Çaresizlik öğrenilmiştir. Başarılı olmak da öğrenilebilir. Sende sandığından fazlası var! Gelebileceğin en iyi yerde değilsin. Yeni bir hayat için gereken, yeni bir akıldır. Doğru şeyi yapmak için yanlış zaman yoktur. Rüzgârı suçlamayı bırak, yelkenleri kullanmayı öğren! Seyirci koltuğundan sıkıldıysan, sahneye çık. Zirvede her zaman bir kişiye daha yer var. Her şey seninle başlar! Başkaları yapabildiyse, sen de yaparsın. Hayatta ya tozu dumana katarsın, Ya da tozu dumana yutarsın. Seçim senin!

## Çayeli Bakır Çalışanlarına Sorduk

Sahaya çıkıp "Çayeli Bakır'ın bir maskotu olsaydı, sizce ne olurdu ve neden?" diye çalışanlarımıza sorduk ve birbirinden ilginç cevaplar aldık.



**Muhammet Alay**  
Madenci

Atmaca. Tuttuğunu kopardığı için.



**Cemil Kolcu**  
Depo İşçisi

**Eyüp Yılmaz**  
Depo İşçisi

Karınca. Karıncalar, Çayeli Bakır gibi çalışkan, zeki ve güçlüdür.

Köstebek. Sonuçta köstebek de bir madenci sayılır. Onlar tünel kazıyor, biz maden çıkartıyoruz.



**Muhammet Aloğlu**  
Mill Operatörü

**Tunahan Çalışkan**  
Mill Operatörü

**Gökhan Aloğlu**  
Mill Operatörü

Vaşak. Hırçın ve güçlü olduğu için.

Atom karınca. Hem gerekli kişisel koruyucu ekipmanlarını giydiği hem de süper güçleri olduğu için.

Atmaca. Her zaman yükseklerde uçtuğu için.



**Muhammet Kara**  
Laboratuvar Teknisyeni

Ayı. Güçlü ve saygın olduğu için.

**Yaşar Yılmaz**  
Laboratuvar Teknisyeni

Arı. İnsanlara yararlı olduğu için.



**Hüsnüye Sarıkaya**  
Kıdemli Kimyager

Karınca. Çalışkan olduğu ve işbirliği yapabildiği için.



**Okan Altun**  
Proses Mühendisi

Arı. Arılar bal yapar ve insanlığa katkıda bulunur. Arılar ölürse, insanlık ölür. Ayrıca konsantremiz de bal renginde.



**Muzaffer Özyiğit**  
Mobil Ekipmanlar Mütahhit  
Yönetim Süpervizörü

Dinozor. Büyük, güçlü, yaşı ve tecrübesi olduğu için. Kimsenin üzerine almaya cesaret edemeyeceği sorumlulukları üzerine aldığı için.

**Sultan Sarı**  
Depo Şefi

Bir maskottan ziyade Çayeli Bakır bana 'derey'i çağırıyor. Sürekli aktığı, temiz ve bereketli olduğu için.

**Hakkı Kartoğlu**

Kıdemli Havalandırma ve Proje Mühendisi

Arı. Çalışkan olduğu ve işbirliği yapabildiği için. Arılar birlikte çalışıp güzel bir üretim yapıyorlar. Bal üretiyorlar ve bütün insanlık bundan faydalanıyor.

**Serkan Kara**

BT Yardım Masası Asistanı

Karınca. Hem çok çalışkanlar hem de yeraltında çalışıyorlar.

**Ahmet Alay**  
Madenci

Bir maskottan ziyade Çayeli Bakır bana 'çay'ı çağırıştırıyor. Yöreyi temsil ettiği için.

**Duygu Karaoğlu**  
Şef Kimyager Vekili

Arı. Yoğun çalışma tempoları var ve görüntüleri bana yeraltında kullanılan ekipmanları hatırlatıyor.

**Davut Öztürk**  
Laboratuvar Teknisyeni

Bir maskottan ziyade Çayeli Bakır bana 'köprü'yu çağırıştırıyor. Çayeli'yle madeni birbirine bağladığı için.

**Cihan Karaoğlu**  
Madenci

Karınca. Çalışkan olduğu için.

**Erdal Kaya**  
Hafif Araç Koordinatörü

Balık. Balık Hem temiz havayı hem de suyu sever. Çayeli Bakır gibi hijyene önem verir. Tabi bir de Karadeniz'i temsil ettiğinden.

**Kenan Hamza**  
Madenci

Atmaca. Yüksekte uçtuğu için.

**Harun Fırıl**  
Elektrikçi

Karınca. Çalışkan ve dürüst olduğu için. Ayrıca sadece kendi uzmanlık alanındaki işi yaptığı için.

**Ahmet Tüylüoğlu**  
Madenci

Karınca. Çalışkan olduğu için.

**Hüseyin Yılmaz**  
Madenci

Kartal. Güçlü ve yüksekte uçtuğu için.

**Hüseyin Şark**  
Madenci

Ciguli (Abdullah Şark).

**Selçuk Koyuncu**

Koruma ve Güvenlik Memuru

Atmaca. Yöreye has olduğu için.

**Alp Arslan**

Sözleşme Yöneticisi

Köstebek. Yeraltını çağırıldığı için.

**Dilek Kırdan**

Muhasebe Elemanı

Bir maskottan ziyade Çayeli Bakır bana 'elmas'ı çağırıştırıyor. Elmas gibi parlayan bir firma olduğumuz için.

**Rahime Habiboğlu**

Temizlik Görevlisi

Atmaca. Yöreye ait olduğu için.

**Halil İbrahim Hızal**

Madenci

Bir maskottan ziyade Çayeli Bakır bana 'adalet'i çağırıştırıyor. Adil olduğu için.

**Büşra Köse**

İdari Asistan

Karınca. Hem çok çalışkan hem de FQM Tarzı'nı çok iyi yansıtan bir hayvan. Akıllı, Cesur ve Azimli.

**Abdullah Şark**  
Madenci

Ben. Herkes öyle diyor.

**Birsen Çelik**

İş Sağlığı &amp; Hijyen Koordinatörü

Bozkurt. Mağrur, baş eğmeyen, köle olmayan (ÇBİ'nin rutin olmayıp dinamik olması gibi) ve özgür. Yenilebilir ama edilmez. Avlanabilir ama tutsak edilmez.

**Birol Yılmaz**

Baş Aşçı

Ceylan. Çok güzel bir hayvan. Her zaman bakımlı, genç ve dinamik tıpkı Çayeli Bakır gibi.

**Dursun Taş**

Depo İşçisi

Geyik. Geyikleri çok severim. Çayeli Bakır'ı da çok sevdiğim için geyik diyorum.

**İlyas Bostancı**

Aşçı Yardımcısı

Arı. Çalışkan, takım çalışması yapabilen ve üretken olduğu için.



Murat Sandıkçı



BÜYÜK BİR AZİM VE KARARLILIK GÖSTEREREK SİGARAYI BIRAKAN ARKADAŞLARIMIZIN HİKAYELERİNE SİGARA KULLANAN VE BIRAKMAK İSTEYENLERE ÖRNEK OLMALARI AMACIYLA DERGİMİZDE YER VERİYORUZ. BU SAYIMIZDA YERÜSTÜ MEKANİK ÇALIŞANLARIMIZDAN MURAT SANDIKÇI İLE SİGARAYI NASIL BIRAKTIĞINA DAİR BİR SÖYLEŞİ YAPTIK <<<

**Murat Bey, kaç yıl boyunca sigara içtiniz ve günde kaç adet sigara içiyordunuz?**  
9 yıl boyunca sigara içtim. Günde 6 tane sigara içiyordum.

**Sigara içmeye nasıl başlamıştınız?**  
Ben sigara içmeye 13 yaşında başladım. O zamanlar sanayide çalışıyordum. Arkadaşlarım sigara kullanıyordu. Bir de o zamanlar sigara reklamları görüldü her yerde. Biraz da onlar etkili oldu ve maalesef sigaraya başladım.

**Peki, sigara içmeyi bırakalı kaç yıl oldu ve sigarayı bırakmaya nasıl karar verdiniz?**

Sigarayı bırakalı 14 yıl oldu. Aslında bundan önce de birçok kez sigarayı bırakmaya çalışmıştım. Bir seferinde 1 ay boyunca hiç içmedim, bir kez daha denediğimde 6 ay hiç içmedim ancak bir şekilde sonunda hep tekrar başladım sigaraya. Maalesef sigaranın öyle bir yapısı var. Bir kez alışıldı mı vazgeçmek gerçekten çok zor oluyor. Sonunda eşimin de desteğiyle sigarayı bıraktım. Kendisi de sigara içiyordu, birbirimize destek olduk ve sigara içmeyi birlikte bıraktık. Bu kararımız çevremizdekilere de örnek oldu ve sigara içen birkaç yakın akrabamız da bizden sonra sigarayı bırakmaya karar verdi ve başarılı da oldular.

**Sigarayı bıraktıktan sonra hayatınızda neler değişti?**

Biz beşinci katta oturuyorduk ve evime her çıkışta merdivenlerde nefes nefese kalırdım. O zamanlar daha 20'li yaşlarda olmama rağmen, sigara sağlığımla olumsuz yönde çok etkiliyordu. Sigarayı bıraktıktan 1 sene sonra beşinci kata nasıl geldiğimi anlamaz olmuştum. Sigaranın neden olduğu yorgunluk, bitkinlik hali tamamen tarihe karıştı.

**Sigarayı bıraktıktan sonra tekrar başlamayı düşündüğünüz oldu mu hiç?**  
Sigarayı bıraktıktan sonraki bir sene ve üçüncü sene benim için çok zor

olmuştu. Tekrar başlamak istedim ancak azimli davrandım ve başlamadım. Şimdi yanımda sigara içilmesine tahammül bile edemiyorum.

**Gençlerin sigaraya başlamaması için neler söylemek istersiniz?**

Bu şekilde doğrudan bir şey söylemenin o yıllarda çok etkili olmadığını biliyorum. Son zamanlarda yayınlanan kamu spotlarını çok etkili buluyorum. Bir de sigaraya başkalarına özenilerek başlanıyor sonuçta. O yüzden çocukların özenmemesi için evde sigara içilmemesi gerekiyor. Benim bir kızım ve bir oğlum var. Evde hiç sigara içilmediği ve sigara içilen ortamlardan uzak durulduğu için sigaradan gerçekten tiksiniyorlar. O yüzden ileride sigaraya başlayacaklarına inanmıyorum. Sigaranın üzerinde "sigara içmek sizi öldürür" diye açık bir şekilde yazıyor. İnsan kendini öldüren bir şeye para verip neden içer anlayamıyorum. Sonuçta, kimse eczaneye gidip üzerinde "Bu ilaç sizi öldürür" yazan ilaca para verip içmezken, neden sigarayı içerler bilmiyorum.



» O Bıraktı Siz de Bırakabilirsiniz!



## SAĞLIKLI BESLENME ÖNERİLERİ

Dr. Salim Kazım Günak



ÇAYELİ BAKIR İŞLETMELERİ İŞYERİ HEKİMİ DR. SALİM KAZIM GÜNAK İLE YAZ AYLARINDA DOĞRU BESLENME HAKKINDA BİR SÖYLEŞİ YAPTIK VE KENDİSİNDEN KONUYLA İLGİLİ MERAK EDİLEN SORULARIN CEVAPLARINI ALDIK. <<<

**Yaz aylarında en sık görülen rahatsızlıklar nelerdir?**

Yaz aylarının başlaması ile artan hava sıcaklıkları birtakım sağlık sorunlarını da beraberinde getiriyor. Sıcaklık ve nem artışına bağlı olarak vücut ısısı artıyor ve metabolizma bu yeni duruma uyum sağlamaya çalışıyor. Yaz aylarında özellikle yüksek tansiyon, kalp yetmezliği ve koroner kalp yetmezliği hastalıklarında artış gözleniyor. Yine artan sıcaklığa bağlı olarak vücudun sıvı ve mineral kaybı sonucu; bulantı, kusma, bayılma hissi, baş dönmesi gibi sağlık problemleri görülebilir. Ayrıca sıcak havalarda besinlerin bozulma riski artıyor ve besin kaynaklı zehirlenmeler ve ishaller sık görülüyor.

**Yaz aylarında doğru beslenmek için neleri tüketmeli ve nelerden uzak durmalıyız?**

Yaşamın her döneminde yeterli ve dengeli beslenme sağlığın korunması için esastır. Ancak yaz aylarında aşağıdaki unsurlara daha çok dikkat edilmelidir;

- Öğünlerde özellikle dört besin grubunda bulunan çeşitli besinler en az 3 ana ve 3 ara öğünde yeterli miktarlarda alınmalıdır. Bu besin grupları;  
1- Et, yumurta ve kuru baklagiller,  
2- Süt ve süt ürünleri  
3- Sebze ve meyve,  
4- Ekmek ve tahıl grubu
- Kahvaltı günün en önemli öğünüdür. Yaz aylarında yapılacak kahvaltıda az yağlı peynirler, zeytin ve taze sebzeler bulunmalı, kafein içeren içecekler yerine de süt, meyve suyu, ihlamur

ve kuşburnu gibi bitki çayları tercih edilmelidir.

- Yaz aylarında yemeklerin pişiriliş yöntemlerine de dikkat edilmelidir. Kızartma veya kavurma yerine haşlama, ızgara, kendi suyunda veya az suda pişirme gibi sağlıklı pişirme yöntemleri uygulanmalıdır.
- Yeterli miktarda vitamin ve mineral alınmasını sağlamak için sebze ve meyve çeşitlerinden yararlanılması önemlidir.
- Saf şeker ve şekerli besinler yerine kepekli ekmek, makarna, bulgur gibi lifli besinlerin tüketilmesine özen gösterilmelidir.
- Ayrıca yüksek enerji içeren hamur tatlıları yerine, sütlü tatlılar, meyveli tatlılar ve dondurma tercih edilmelidir.
- Tertleme ile artan sıvı ve mineral kaybının önlenmesi için yeterli sıvı alımı önemlidir. Bu nedenle, her gün en az 2-2.5 litre (12-14 su bardağı) su içilmeli, sıvı alımının karşılanmasında kahve, çay ve gazlı içecekler yerine süt, ayran ve meyve suyu gibi içecekler tercih edilmelidir.
- Özellikle yaz aylarında dışarıda ve açıkta satılan yiyeceklerin, tüketiminden kaçınılmalı, çabuk bozulan potansiyel riskli besinler (et, yumurta, süt, balık vb.) açıkta bekletilmemeli, besinlerin hazırlanması ve pişirilmesi aşamalarında hijyen kurallarına özen gösterilmelidir. Bütün bunların haricinde yaz aylarından en çok çocukların, yaşlıların, hamilelerin ve kronik kalp yetmezliği olanların etkilendiğini belirtmek isterim.



## YENİ ÇALIŞMA ARKADAŞLARIMIZ

Aramıza katılan yeni arkadaşlarımıza "Hoş geldiniz" diyor ve kendilerini kısaca tanıtmak istiyoruz.



**Ezgi Ümit Paralı**

1983 yılında Ordu'da doğan Ezgi Ümit Paralı, Hacettepe Üniversitesi Maden Mühendisliği Bölümü'nden mezun oldu. Son olarak Tüprağ Metal Madencilik'de Planlama Mühendisi olarak çalışan Ezgi

Ümit Paralı, 28 Nisan 2014 tarihi itibarıyla Planlama Mühendisi olarak aramıza katıldı. Ezgi Ümit Paralı, çalışmalarını Maden Teknik Servis Müdürü Murat Güreşçi'ye rapor edecek. Kendisine çalışmalarında başarılar dileriz.



**A. Mesut Yazıcı**

22 Ağustos 1984 yılında Çayeli'nde doğan Mesut Yazıcı, 22 Mayıs 2014 tarihinde Yeraltı Tahkimat Grubu'nda Madenci olarak aramıza katıldı. Kendisine çalışmalarında başarılar dileriz.



**Engin Çalışkan**

3 Mart 1989 yılında Çayeli'nde doğan Engin Çalışkan, 20 Mayıs 2014 tarihinde Yeraltı Tahkimat Grubu'nda Madenci olarak aramıza katıldı. Kendisine çalışmalarında başarılar dileriz.



**Yavuz Gemici**

22 Mayıs 1991 yılında Çayeli'nde doğan Yavuz Gemici, 9 Mayıs 2014 tarihinde Üretim Grubu'nda Madenci olarak aramıza katıldı. Kendisine çalışmalarında başarılar dileriz.



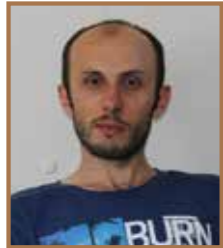
**Dursun Kara**

20 Nisan 1990 yılında Çayeli'nde doğan Dursun Kara, 12 Mayıs 2014 tarihinde Tahkimat Grubu'nda Madenci olarak aramıza katıldı. Kendisine çalışmalarında başarılar dileriz.



**Hasan Sarı**

1 Haziran 1982 yılında Çayeli'nde doğan Hasan Sarı, 16 Haziran 2014 tarihinde Sabit Tesisler Yerüstü Mekanik İşçisi olarak aramıza katıldı. Kendisine çalışmalarında başarılar dileriz.



**Barış Şişman**

18 Ocak 1984 yılında Çayeli'nde doğan Barış Şişman, 9 Mayıs 2014 tarihinde Yeraltı Tahkimat Grubu'nda Madenci olarak aramıza katıldı. Kendisine çalışmalarında başarılar dileriz.



**Gürkan Karaoğlu**

14 Kasım 1981 yılında Çayeli'nde doğan Gürkan Karaoğlu, 9 Mayıs 2014 tarihinde Üretim Grubu'nda Madenci olarak aramıza katıldı. Kendisine çalışmalarında başarılar dileriz.



**Nazım KOÇ**

17 Mart 1977 yılında Rize'de doğan Nazım Koç, 11 Haziran 2014 tarihinde Aşçı Yardımcısı olarak aramıza katıldı. Kendisine çalışmalarında başarılar dileriz.





Sevdiklerinizle beraber  
sağlıklı ve mutlu  
bayramlar dileriz.



Çayeli Bakır  
İşletmeleri A.Ş.

Asıl cevherimiz çalışanlarımız