



Bizbize

Nisan-Mayıs-Haziran 2011 Sayı 8
ÇBİ Kurumsal Dergisi



HER ŞEY KOMŞULARIMIZIN
RAHATI İÇİN!



ANALİZ LABORATUVARINDAKİ
SESSİZ ETKİ



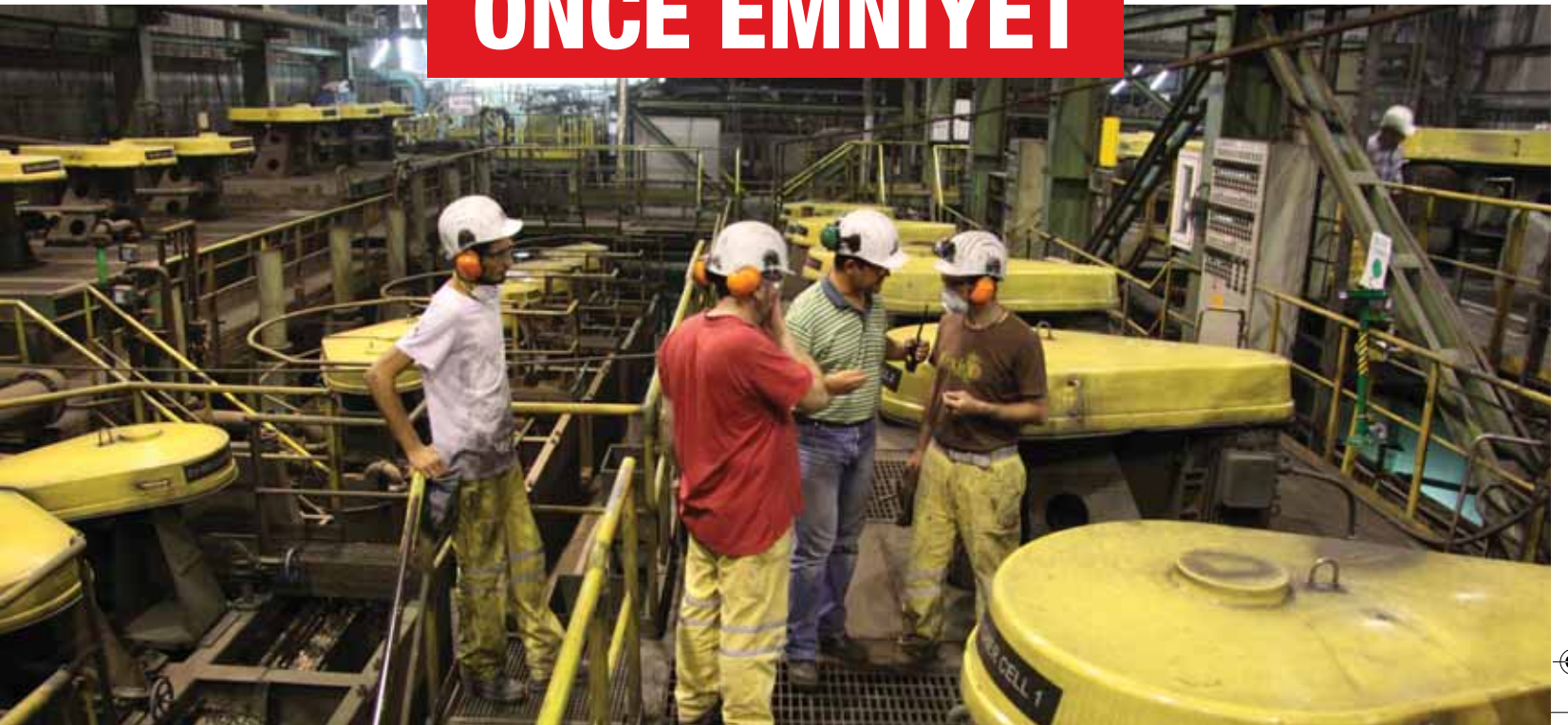
EMNİYET HER ZAMAN
İLK SIRADADIR



YANGIN EĞİTİMİ ALDIK



ÖNCE EMNİYET





Bizbize *Gündem*

gündem

Iain Anderson *ÇBI Genel Müdürü*

SEVGİLİ ARKADAŞLAR,

BizBize dergisinin son sayısında Lundin Mining firması ile gerçekleşme şansı bulamayan birleşmeden bahsetmiştik. Her ne kadar bu arzu edilen bir sonuç olmasa da olağandışı bir gelişme değildi. Şirket birleşmelerinin birçoğu sonuçsuz kalmakta ve bu durum da genellikle son dakikada ortaya çıkmaktadır. Bizim birleşmemizin başarısız olmasının nedeni Lundin Mining için rakip Equinox Minerals firmasının başka bir fiyat teklifinde bulunmuş olmasıdır. Söz konusu fiyat teklifi hissedarların beklentilerini yükseltmiş ve Inmet ile yapılacak olan birleşme çekiciliğini yitirmiştir. Bizim sektörümüzdeki iniş ve çıkışlar her zaman insanı şaşırtmaktadır: Equinox Minerals firmasının Lundin için yapmış olduğu fiyat teklifi de sonuçsuz kalmış, Equinox Minerals daha sonra Barrick Mining Corporation tarafından devralınmıştır.

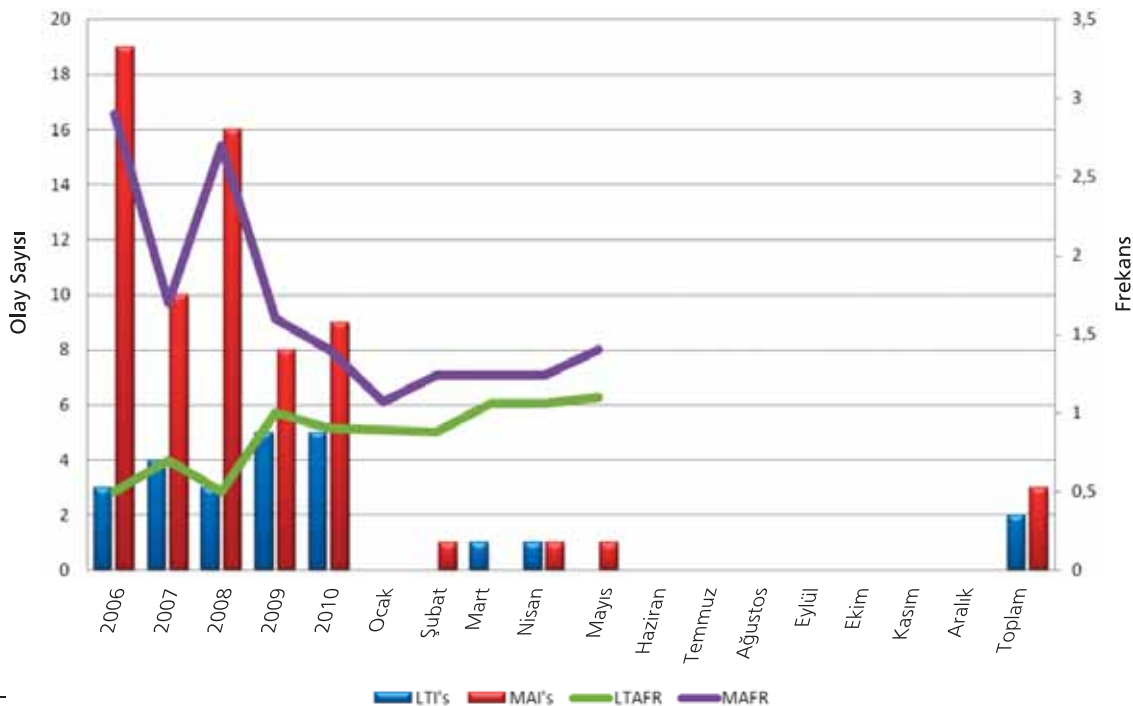
Bu yılın başlangıcından beri yeraltı madenciliğinde iki kaza meydana gelmiş ve çalışanlarımızda yaralanmalara yol açmıştır. İki çalışanımız yeraltında tavandan düşen malzemeler sebebiyle yaralanmış ama mucize eseri bu yaralanmalar çok ciddi boyutlara ulaşmamıştır. Bu yaralanmalar ÇBİ bünyesinde çalışan bizler için üzücü olsa da, esas olarak yaralanan çalışanlarımız ve onların aileleri için ne kadar acı verici olduğunu bilmenizi isterim. Her iki çalışanımızın da en kısa

zamanda işlerinin başına geri dönmelerini ümit ediyoruz. Geçen 12 ay boyunca yeraltında tahkimatı geliştirme konusunda büyük çaba harcanmıştır ve kanaatimce maden ekibinin kaydettiği başarı nedeniyle tebrik edilmesi gerekir. Hasır Çekme işi gibi yeni tahkimat teknikleri gelişmekte ve daha iyi planlama ve tahkimat ekiplerinin çabaları sayesinde tesis edilen tahkimat miktarı konusunda rekorlar kaydedilmektedir. Kısa bir süre önce yeraltını ziyaret ettim ve tahkimatın daha önce gördüğüme kıyasla daha iyi durumda olduğunu gözlemledim.

Şu an itibarıyla üretilen bakır ve çinko konusunda yıllık planımızın gerisinde bulunmaktayız. Mayıs ayının sonunda toplam bakır üretim hedefimizin yaklaşık olarak %10 gerisindeydik. Her ne kadar bu durum belirli nedenlere dayansa da, yıl sonuna kadar daha da geri kalacağımızın endişesini taşımaktayım. Üretim hedeflerimize ulaşmak konusunda giderek artan bir aciliyet gözlemlemem de, bu bizim usule aykırı işler yapmamız veya emniyet değerlerimizden taviz vermemiz için bir mazeret olamaz ve olmayacaktır.

2011 yılında bizim stratejik odak noktamız, insanların davranış biçimlerini değiştirmek ve çalışma

İş Emniyeti İstatistikleri / 2011





içindekiler

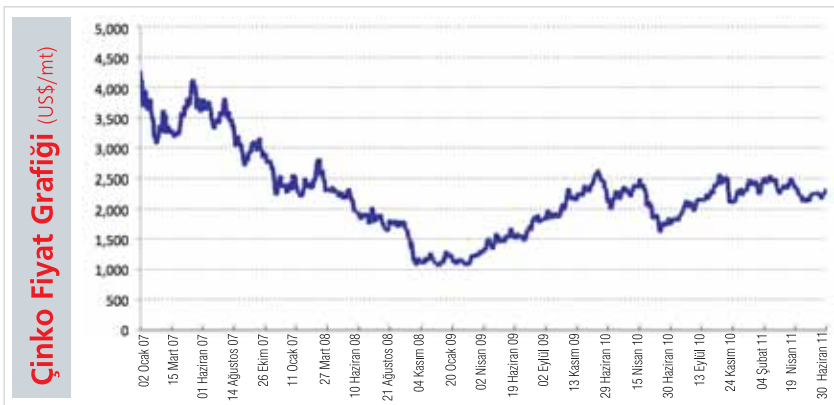
Bizbize Nisan 2011

ortamımızdaki emniyete aykırı davranışları ortadan kaldırmaktır. Genel olarak ÇBİ bünyesindeki çalışanlar; ben ve yönetim kadrosundaki herkes, işimizde arzu edilen emniyet performansının sağlanmasından sorumluyuz. Çalışanlarımızın bunu doğru emniyet uygulamalarını izleme ve maruz kalabileceğimiz tehlikeleri kontrol altında tutma konusundaki öz disiplin ile gerçekleştirdiğimizi anladıklarınızı gözlemlemekteyim. BİREY (SLAM) ve İTA (JHA)'nın uygulanmasını yakından takip etmekte ve çalışanlarımızı BİREY'i benimseme biçimlerinden dolayı kutlamaktayım. İTA'nın kullanımı daha da geliştirilebilir. Gündelik olarak gerçekleştirilmeyen karmaşık işler söz konusu olduğunda veya hiçbir prosedür bulunmadığında İTA tamamlanmalıdır. Süpervizörlerin halen gerçekleştirilmekte olan İTA'ların hem sayısını hem de kalitesini iyileştirmelerini görmek isterim.

Madenin yakınında oturan ve ÇBİ'nin evlerine zarar verdiğini iddia eden çevre sakinlerinin sorunlarına çözüm bulma konusunda kaydedilen ilerlemeler hayal kırıklığı yaratacak düzeydedir. Eminim ki çevre sakinleri de bu şekilde düşünmektedir. ÇBİ'nin tercihi bölge sakinlerinin büyük bir bölümünün kabul edeceği genel bir anlaşmaya varmak amacıyla bir komite aracılığıyla müzakereler yapmaktı. Ama maalesef çevre sakinleri komite temsilcileri aracılığıyla ÇBİ'nin her aile ile doğrudan doğruya müzakere etmesini istedi. Komitenin içinde yer aldığı bu girişiminin sonucuna saygı göstersem de bu durumun etkilenen sakinler açısından işi sonuçlandırma kabiliyetimizi önemli ölçüde yavaşlatacağını düşünüyorum. Bu nedenle de herkesin sabırlı olmasını rica ediyorum. ÇBİ çevre sakinlerinin sorunlarına çare bulma konusunda adil ve makul olanı yapmaya yönelik taahhüdünü yerine getirecektir.

Mayıs ayı içinde Bakım ve Mill Ekipleri başarılı bir şekilde Mill'deki önemli kapatma işini tamamlamışlardır. Bu önemli kapatmaların icrası için büyük ölçüde planlama gerekmekte ve iş genellikle zor koşullar altında gerçekleştirilmektedir. ÇBİ adına, bu kapatmayı emniyetli bir şekilde ve zamanında gerçekleştirmek amacıyla iştirak eden çalışanlarımızı, müteahhitlerimizi ve tedarikçilerimizi tebrik ederim.

Kolay gelsin,



4 KOMŞU EVLER PROJESİ

Her şey komşularımızın rahatı için

5 ÇBİ TV

ÇBİ'nin kurumsal iletişim organı ÇBİ TV

6 HCP

Sıcak iş ve ÇBİ Emniyeti
Yeni HCP Şampiyonları

8 LABORATUVAR

Analiz Laboratuvarı'ndaki sessiz etki

10 SORU-CEVAPLAR

Emniyet her zaman ilk sıradadır

12 EŞÇİ

Emniyet konusunda tembelleşme ve körleşme
lüksümüz olamaz

13 YANGIN EĞİTİMİ

Yangın eğitimi aldık

14 AVİTA

ÇBİ çalışanlarına her açıdan destek verir...

16 SÜREKLİ GELİŞİM

Sürekli gelişim projelerimiz

17 SOSYAL SORUMLULUK

Bölgemize katkılarımız sürüyor

18 İŞE GİRENLER

20 ATAMALAR

21 KISA KISA

ÇBİ'den kısa kısa haberler...

Sahibi:

Çayeli Bakır İşletmeleri adına Iain Anderson
Sorumlu Yazı İşleri Müdürü: Zehra Marangoz
Genel Koordinatör: Gülsün Atagün

Genel Yayın Yönetmeni:

Azmi Karaveli

Editör:

Mustafa İnanç

Art Direktör:

Şengül Gökhan Sungur

Tasarım:

Helikon İletişim

t: 0212 251 48 46

www.helikoniletisim.com

ÇAYELİ BAKIR İŞLETMELERİ A.Ş.

Genel Müdürlük

P.K.42 Çayeli 53200 RİZE Türkiye

Tel: + 90 (464) 544 15 44

Fax: + 90 (464) 544 64 50

Yerel - Süreli yayın



Bizbize Komşu Evler Projesi

HER ŞEY KOMŞULARIMIZIN RAHATI İÇİN!

ÇBİ kurulduğu günden beri komşularıyla iyi ilişkiler kurmayı amaçlıyor. Son dönemde Madene çevresindeki bazı hasarlı evlerle ilgili durumu anlamak için çalışma kararı aldı. Bu karar ışığında Madene Yakın Evler Projesi başladı. Konuyla ilgili Genel Müdürümüz İain Anderson sorularımızı yanıtladı.



1. Madene Yakın Evler Projesi hakkında biraz bilgi verebilir misiniz?

Madene Yakın Evler Projesi, Aralık 2010'da, ÇBİ tarafından başlatılan bir girişimdir. Bu projenin amacı, çevredeki halk ile, özellikle de ÇBİ maden sahasının yukarısında yaşayan komşularımızla çalışarak, halen aramızda ayrılıklara neden olan konularda her iki tarafça kabul edilebilir çözümler bulmaktır. Bu maksatla Madene Yakın Evler Komitesi oluşturuldu. Bu komite bu konuları tartışmak ve her iki tarafça kabul edilebilir çözümler bulmak için her hafta toplanmaktadır.

2. Komitenin yapısı nasıldır ve komite nasıl çalışıyor?

Madene Yakın Evler Komitesi 11 daimi üyeden oluşmaktadır. Genel Müdür de dâhil olmak üzere 3 temsilci ÇBİ'den; Mahalle muhtarları da dâhil olmak üzere 4 temsilci Maden Mahallesi'nden; 4 temsilci de Çamlıca Mahallesi'ndendir. Ayrıca, toplantıları yöneten tarafsız bir başkan ve tartışılan çeşitli konularda yardımcı olan bir Teknik Danışman mevcuttur. Nihai kararların alınmasında tüm komite üyelerinin onayı şarttır.

3. Madene Yakın Evler Bilgi Merkezi hakkında biraz bilgi verebilir misiniz?

Madene Yakın Evler Bilgi Merkezi, Büyükdere Vadisi İskân Vakfı binasının zemin katında bulunmaktadır. Bilgi Merkezi pazartesi öğleden sonra, çarşamba sabahı ve perşembe sabahı halka açıktır. Bilgi Merkezi'ne herkes rahatlıkla gelebilir. Bu ziyaret, Madene Yakın Evler Projesi ve Madene Yakın Evler Komite çalışmaları hakkında sorularınız için veya sadece bilgi almak maksatlı olabilir.

4. Proje kapsamında kapsamlı bir anket araştırması yapıldı, bu konuda bilgi verir misiniz?

Komite, Etki Alanı içinde evi olan tüm ailelerden bilgi toplamak için Temel Anket çalışması yapma kararı aldı. Bağımsız ve saygın araştırma şirketi GfK'ya bağlı profesyonel anketör ekibi evleri ziyaret etti ve hane halkına, arazi ve mal varlıkları hakkında sorular yöneltti. Anket ekibimiz Maden ve Çamlıca Mahalleleri'ndeki 86 evde 104 aileyi ziyaret etti. Bunun yanı sıra evlerini yazın kullanan ve ulaşamadığımız komşularımızla anketi, ileriki aylarda buraya döndüklerinde yapacağız.

5. Madene Yakın Evler projesi ne zaman bitecek?

Bunun uzun zamandır devam eden bir konu olduğunu

anlıyoruz ve mahalle sakinleri de endişelerinin bir an önce giderilmesini istiyorlar. Çözümlemesi gereken birkaç karmaşık konu var; Madene Yakın Evler Projesi, ÇBİ ve çevredeki halkın arasında ayrılıklara sebep olan konular herkes için memnuniyet yaratacak bir şekilde çözümlenince sona ermiş olacaktır. Bu projenin en başında da söylediğim üzere, projenin 18 aylık veya civarındaki bir zaman diliminde bitirilmesini bekliyorum. Ancak bu, gerçekten tartışılması gereken ve karmaşık olan çok çeşitli konularda anlaşmaya varmamıza bağlıdır.

6. Madene Yakın Evler Komitesi hasarlı evlerin çözümüne ne tür bir katkı sağlayacaktır?

Hasara neden olan kesin mekanizma ve hasarın Etki Alanı'nın genişliği şu anda bilinmiyor. ÇBİ bazı evlerin hasara uğradığını ve bu hasarın bir şekilde kendi madencilik faaliyetlerine bağlı olabileceği ihtimalini kabul etmektedir.

Her ne kadar bazı insanlar hasarın patlamaların yarattığı sarsılmalardan kaynaklandığını zannetse de, bu bilimsel olarak kanıtlanmış değildir. ÇBİ'nin, Etki Alanı'nın genişliğini anlamasına ve etkilenen spesifik evleri tespit etmesine yardımcı olabilecek çalışmalar devam etmektedir. Bununla birlikte hasar mekanizmasının ve Etki Alanı'nın kesin olarak asla ispat edilemeye ihtimalinin de farkındayız. Bu nedenle Madene Yakın Evler Komitesi'ni kurduk: Etki Alanı'nı belirlemek ve mahalle sakinlerinin kabul edebileceği çözümler bulmak için.

7. Nihai Etki Alanı içerisinde evleri olan kişilere ne tür tazminatlar önerilecek?

Madene Yakın Evler Komitesi, Etki Alanı içerisinde evleri olan kişilere önerilecek tazminatları görüşme sürecindedir. Her hane halkına önerilecek tazminatın türü, hane halkının uğradığı zararın etki miktarına bağlı olacaktır. Bununla birlikte, her aileye uygun tek tip bir tazminat paketinin de mevcut olmadığını anlaşılması gerekmektedir. Tazminat miktarının, etki ve kayıp miktarlarını yansıtmaması gerekir. Evler farklı miktarlarda etkilenerek zarar gördüğü için, farklı tazminat paketleri önerilecektir.





Bizbize ÇBİ TV

ÇBİ'NİN KURUMSAL İLETİŞİM ORGANI "ÇBİ TV"

İşletmeler sürdürülebilirliği sağlamak ve zamana ayak uydurabilmek için teknolojik güncel gelişmelere paralel olarak kendilerini devamlı geliştirmelidirler. Her zaman yenilikleri ve modernizmi takip eden ÇBİ'nin iletişim alanındaki son yeniliği ÇBİ TV'nin kurulması şeklinde gerçekleşti. Artık tüm kurumsal ve güncel bilgileri kurumsal yayın organımız ÇBİ TV'den alabileceğiz. Bu bağlamda ÇBİ TV hakkında merak edilen konuları Bilgi İşlem Şefi Ekrem Gül'e sorduk.

ÇBİ TV fikri nasıl doğdu?

Bundan üç yıl önce aldığım Hayat Kurtaran Kurallar Eğitimi sırasında fikir kafamda oluştu. Bu kurallar insanlara hatırlatılmalı, yoksa eğitimden sonra unutulacak diye düşündüm. Aynı süreçte yönetimin kafasından böyle bir düşünce geçmesi de hoş bir tesadüf oldu. Çözüm olarak uygun ürünler ve sistemler araştırılırken global ekonomik kriz nedeniyle proje uygulanamadı.

ÇBİ TV neleri amaçlıyor?

İlk başta projeye "Görsel İletişim Sistemi" ismini verdik. Daha sonra "Kurumsal Televizyon" adını verdik. Amacımız çalışanları hem bilgilendirmek hem de eğitmek, bu sayede kurumsal bilgi iletişimini geliştirmektir.

ÇBİ TV teknik anlamda nasıl bir içeriğe sahip? ÇBİ TV'ler sahada nerelerde kuruludur?

ÇBİ TV öncelikle bir bilgi paylaşım ve iletişim ekranıdır. Tüm çalışanların ortak alanlarda buldukları sırada bazı bilgileri hızlı ve ilk kaynaktan öğrenebilecekleri bir sistemdir. Eğitim başlıkları, duyurular, iş ilanları, çalışanlar, projeler v.b. her türlü konuda bilgi paylaşılabilir.

Şimdilik 2 noktada 3 ekran kurulmuştur.

1. ekran yemekhanededir.
2. ekran madenin üst katında merdiven tarafına bakan kısımdadır.
3. ekran madenin üst katında işçi soyunma odaları tarafına bakan kısımdadır.

ÇBİ TV'nin bilgi içeriği nasıl oluşturuluyor? Bilgiler nereden geliyor?

ÇBİ TV'ye haber aktarımı; işletme

içindeki tüm duyurular, politikalar, güncel haberler, projeler, hatırlatılması gereken önemli olay ve durumlar, Lead Team toplantısından çıkan önemli mesajlar vb. bilgiler İletişim Koordinatörümüz Mustafa İnanç'ın bilgileri düzenlemesi ve İnsan Kaynakları Müdürü Zehra Marangoz'un onayı ile yayınlanmaktadır. Ancak kimi duyurunun içeriğine göre zaman zaman onay mercileri artabilmektedir. Duyurunun TV'ye aktarılması konusunda oluşturulan bilgilerin görsel boyutu ise Helikon iletişim tarafından hazırlanmaktadır.

Bilgisayarlara "Ekran Koruyucu" olarak koyma fikri hakkında bilgi verebilir misiniz?

Genel Müdürümüz bir toplantı salonunda, toplantı sırasında bilgisayar ekranına "Galatasaray screen saver"ı geldiğini görmüş. Bana "ÇBİ TV'nin bilgisayarlarda ekran koruyucusu olarak görüntülenmesi mümkün mü" diye sordu. Ben ilk başta bunun teknik olarak mümkün olmadığını çünkü ayrı bir yazılım ve sistem tarafından yönetilen bir uygulama olduğunu söyledim. Daha sonra daha detaylı analiz yapıp başka metotlarla ÇBİ TV uygulamasının birebir değil de, içeriğinin bir şekilde yapılabilirliğini araştırarak çözüm bulduk ve uyguladık. Buradaki dönüm noktası şu oldu: Biz soruya veya soru ile gelen çözüme değil de, asıl varılacak sonuca odaklandığımızda çözüm üretebildik.

Teknik açıdan bakacak olursak, ÇBİ TV'den ilerleyen aşamalarda çalışanlar ne türde bilgiler alabilirler?

Canlı yayın bağlantıları, direk canlı yayın



yapan web siteleri aracılığı ile ve haber siteleri ile bağlantı sağlamak mümkündür. Slaytlar arasına eğitim için kaza veya benzeri görüntüler eklemek de mümkündür.

Diğer işletmelere kıyasla ÇBİ TV'nin kullanım alanları ve iletişim süreçleri bazında ciddi bir yenilik olduğu söylenebilir mi?

Kesinlikle söylenebilir. Tüm çalışanlarımızın işletme hakkındaki bilgileri aynı anda ve tek noktadan almaları mümkün. Bu sistem, iletişimi geliştirecek, işletmeye ve çalışanlara dinamizm kazandıracaktır. Ziyaretçilerimiz, danışmanlar, müteahhitler veya sahada bulunan herkes işletmemiz hakkında çok olumlu düşüncelere sahip olacak ve vizyonumuzu göreceklerdir. Özellikle bazı önemli iş emniyeti ve hayat kurtaran kural başlıklarını yayınlıyor olmak bizim işletme olarak nerede olduğumuzu hatırlatmak açısından önemlidir. Bu tür hatırlatmalar iş kazalarını bile azaltacaktır.

ÇBİ TV'nin geleceği hakkında eklemek istedikleriniz nelerdir?

Toplam içerik süresi 20 dakikayı geçmemelidir ve sürekli güncellenmesi önemli olacaktır. Sıkıcı hale getirmemeliyiz.



Bizbize HCP

SICAK İŞ VE ÇBİ EMNİYETİ

Sıcak iş, risk oranı yüksek, bir çok işten daha fazla önleyici tedbir ve emniyet kuralının uygulanmasını gerektiren, adı üzerinde sıcak bir iş alanıdır. "Şirketimiz bu riski sınırlamak veya minimuma indirebilmek için çok yoğun bir çabanın içerisindeyiz. Bu çabayı alıp daha ileri noktalara taşımak sıcak iş ile uğraşan bizlerin elindedir." ÇBİ içinde gerçekleşen sıcak iş faaliyetleri hakkında Sabit Tesisler Yer Üstü Mekanik Süpervizörü Ahmet Sarıkaya'dan detaylı bilgi aldık.

Sıcak iş hakkında bilgi verir misiniz? HCP başladığından beri sıcak iş konusunda yapılan faaliyetler hakkında bilgi verir misiniz?

Tutuşabilen veya basınç & ısı altında patlama olasılığı bulunan ortama, ateş, ısı kaynağının getirilmesi sonucu yangın ve patlama meydana gelebilir. Bunun önlenmesi için bir kontrol hiyerarşisi oluşturulmaya çalışılmıştır. Sıcak iş izni, bu kontrol hiyerarşisindeki görev ve sorumlulukları tanımlamaktadır. ÇBİ'de yapılan ısı/ateş ve patlama olasılığı olan tüm işler bu kapsamda değerlendirilmektedir. Bunlar, taşlama - kesme - kaynak ve delme gibi ısı ve kıvılcım oluşturan işlerdir.

HCP başladığından beri, "site survey" yapılarak sahadaki sıcak iş alanları tespit edilmiş ve bu alanlardaki kayıpları büyük olabilecek işler için risk değerlendirmeleri yapılmıştır. Kayıpları yüksek olan işlerle ilgili iş onayının bölüm müdürleri tarafından verilmesinin ardından, bilgiler gerekli alanlar kısmında belirtilmiştir.

Sıcak iş konusunda ortalama kaç kişi çalışmaktadır?

Sıcak iş konusunda ortalama ÇBİ içinde 150 kişi, müteahhit olarak ise 200 kişi çalışmaktadır.

Konu sıcak iş olunca, emniyet, öncelikli alan gibi görünüyor. Ne tür koruyucu ve önleyici tedbirler alınmaktadır?

Kayıp riski çok yüksek olabileceğinden



dolayı emniyet öncelikli değerlendirilmektedir. Tüm işlerimizi tanımlı sıcak iş alanlarımızda yapmak istemekteyiz. Bu alanlarımız uluslararası standartlar çerçevesinde hazırlanmış, yapı malzemeleri ısı ve ateşi geçirmeyecek, havalandırma sorunu cebri fanlarla sağlanmış, aydınlatılması iyi, diğer kişilerin kaynak ışığından rahatsız olmaması için etrafları perdelerle çevrilmiş güvenli alanlarımızdır. Bu alanlara getirilemeyen malzemelere yerinde sıcak iş uygulanacak ise, ışığın zarar vermemesi için maskelerimiz, zararlı kaynak dumanlarından çalışanlarımıza zarar gelmemesi için sabit fanlarımız veya kendinden hava kaynaklı kaynakçı başlıklarımız mevcuttur. Yine çalışanlarımıza kaynak ışığının zarar vermemesi için kaynakçı önlükleri, kolluklar ve eldivenlerimiz de sıcak iş yapacak çalışanlara verilmekte ve kullanılabilirliği takip edilmektedir. Kıvılcımın tutuşabilen malzemelere sıçramasının önlenmesi için de yangın battaniyelerimiz ambarlarımızda stokludur.

Bir başka emniyet tedbirimiz de kaynak makinelerimizdeki elektrik

kaynaklı sorunlarla ilgilidir. Bu kapsamda, kaynak makinelerimize boşta çalışma gerilimini düşürücü roller taktık ve takmaya devam ediyoruz. Yine sıcak iş esnasındaki elektrik kaçaklarının çalışanlara zarar vermemesi için de, sahada kaçak akım rolleri takılmıştır.

Sıcak iş konusunda çalışanlara yönelik eklemek istediğiniz birşeyler var mı?

Sıcak iş, kayıp riskinin çok fazla olabileceği bir operasyon faaliyetidir. Şirketimiz bu riski sınırlamak veya minimuma indirebilmek için çok yoğun bir çabanın içerisindeyiz. Bu çabayı alıp daha ileri noktalara taşımak sıcak iş ile uğraşan bizlerin elindedir. Bu hususla ilgili altyapı oluşturulmuş ve süreç devam etmektedir. Bize düşen oluşturulmuş olan bu süreci devam ettirmemiz ve uymamızdır. En emniyetli yol, işlerimizi tanımlı sıcak iş alanlarına taşımak olmalıdır. Taşımak mümkün değilse olabilecek risklere göre hazırlanmış sıcak iş iznine uymamız bizi ve işyerimizi emniyetli tutacaktır.



Bizbize HCP

YENİ HCP (CYP) ŞAMPİYONLARI

ÇBİ Yönetimi, boş olan HCP pozisyonları için birkaç adaydan başvuru aldı. Adayların değerlendirilmesinin ardından, yeni HCP Şampiyonları atandı. Görev teslim töreninde eski şampiyonlara plaketleri verildi. HCP şampiyonları Genel Müdürümüz İain Anderson tarafından LCD TV ile ödüllendirildi. Genel Müdürümüz yaptığı konuşmada

“Şampiyonlara verilen ödül ile bu işin sonlanmadığını aksine bu işi daha da iyi durumlara getirmeleri gerektiğini belirtti. Yeni şampiyonlara başarılar diler, HCP’lerin ÇBİ’de başarılı bir şekilde oturtulmasında gösterdikleri olağanüstü gayretlerinden dolayı önceki HCP Şampiyonlarına da teşekkür ederiz.” dedi.



Ayaktakiler soldan sağa; İain Anderson, Sezayi Özer, Mustafa Yazıcı, Ahmet Sarıkaya, Ertan Uludağ, Jeff Carr. Oturanlar soldan sağa; Erkan Erkaya, İbrahim Hartavioğlu

HCP	YENİ ŞAMPİYON	ÖNCEKİ ŞAMPİYON
Acil Durum Hazırlık, Müdahale&Kriz Yönetimi	Deniz İkinci	Ertan Uludağ
Enerji İzolasyonu&Kilitleme	Murat Tiryaki	İbrahim Hartavioğlu
Kapalı Alana Giriş	Nihan Şahin	İrfan Akın
Yüksekte Çalışma	Mehmet Eğriboyunoğlu	Erkan Erkaya
Sıcak İş	Cevat Ofloğlu	Ahmet Sarıkaya
Araç Muhafaza	Ali Çelik	Sezayi Özer
Araç Enerjisi ve Trafik	İshak Öztürk	Bülent Paralı
Zemin Kontrolü	Kemal Karaoğlu	Mustafa Yazıcı





ANALİZ LABORATUVARI'NDAKİ “SESSİZ ETKİ”

Kendinizden biraz bahseder misiniz? Bu laboratuvarın kuruluş aşamaları nasıl gerçekleşti?

22 Nisan 1984 Pazar günü Çayeli'nde ilk günümüdü. O zamanki ortaklar GAMA Endüstri, Etibank ve ABD'li Phelps Dodge şirketlerinden oluşan bir konsorsiyumdu. Ankara'da hem Türk hem de Amerikalı yetkililerle bir mülakat geçirek işe başladım. Geldiğim gün müteahhite laboratuvarı çizdim. İlk laboratuvar, şimdi üstü yemekhane olan eski bir çay alım yerinin içinde 50 metre karelik bir alanda kuruldu. Bir ay sonra makina ekipmanı ile birlikte kuruluşu yaptık. Haziran ayında başlayan sondajlarda jeologların tespit ettiği karot numunelerinden analizler yapılabilmek için bir şekilde fizibilite çıkacaktı. Amerikalılar en başta bir mobil laboratuvar ve Amerika'dan da bir kimyager getirmeyi planlamışlar. O sırada beni denemek için işe aldılar. 3 ay sonra beni çağırıp “sen analiz konusunda iyisin, biz aynı numuneleri yurtdışında başka ülkelere de gönderdik, sonuçlar burada mükemmel, herkes sana güveniyor aynen devam et” dediler.

Cevherleşme ile ilgili fizibilite çalışmasından sonra, Alman Metallgesellschaft şirketi dönemindeki flotasyon fizibilitesi için de bu ilk laboratuvar görev yaptı. Daha sonra 1993 yılında tesis kurulurken şimdiki laboratuvar'ın projesini o dönemden başlayarak; inşaatını, kontrolünü ve kuruluşunu yaptık. İnşaatını GAMA yapmıştır. Dünyanın başka laboratuvarlarında sadece analiz düşünülür, cevher hazırlama, kırma, öğütme düşünülmez. Bu laboratuvar da her ikisi de mevcuttur.

İlk aşamadan bu yana analiz laboratuvarındaki aletler nasıl bir değişime uğradı?

İnşaat sırasında cihazları düşünerek tesisatlarını yaptık. Örneğin her priz için ana panodan kablo ve sigortası ayrıdır.

Bir o kadar sistemli ve bir o kadar titiz bir ÇBİ emektarı “Haluk Babacan”... Çayeli'nde 29 yılın verdiği bilgi, deneyim ve çaba ile “Analiz Laboratuvarı'nın Mimarı”... Analiz Laboratuvarı'nın sistem içindeki tüm diğer bölümleri olumlu yönlendirmesi ve geliştirmesi açısından lokomotif görevi gördüğünü ve bunun “sessiz bir etki” şeklinde gerçekleştiğini ifade ediyor. Bu bağlamda Analiz Laboratuvarından “Şef Kimyager Haluk Babacan” ile bir röportaj yaparak merak edilen konular hakkında kendisinden bilgi aldık.

Bu işin aslında maliyeti çok fazla değildir. Belki işçiliği biraz... Ancak cihazların bakım işletme maliyetlerini çok düşürmüştür. Bir cihazdaki arıza diğerlerini etkilemez. Bir kimyacının en korktuğu şey; elektiriksel dalgalanmalardan dolayı cihazların çalışmaması veya hatalı çalışmasıdır. 29 senedir ÇBİ Analiz Laboratuvarı hiç durmadı. Bir cihaz arızalı ise bir diğeri yerine görev yaptı. Arızalı cihazımızın yeniden devreye alınması 4-5 saatten öteye gitmemiştir. Tartım odası, inşaat sırasında planlanarak özel yapılmıştır. Odanın zemini, temelden sonra kalın kum tabakası üzerinde duran ve yan duvarlarla teması olmayan kalın beton blok üzerindedir. Bu nedenle mikro terazimizde dahi sarsıntılardan dolayı sorun çıkmıyor. Ayrıca buna ek olarak aynı zemin üzerinde teraziler için özel yapım tartım masaları kullandığımız için bir kimyacının geç farkedebileceği analiz

hataları azalıyor. Diğer yandan 28 yıldır çalışan 1978 model bir cihazımız ve yedek parçaları da var. Makinanın yenisi de var. Cihazlarımız sürekli çalıştıkları için eski de olsalar hala hatasız görev yapmaktadırlar. Bazıları çalışır haldeki teknik antikalar haline geldiler bile. Başka kuruluşlarda cihazlar ve hatta laboratuvarlar bizimkiler kadar yoğun çalışmıyorlar. Bizim makinalar öyle değil, 7 gün 24 saat çalışmaktadırlar. Günde en az 70-80 numune ve bazen her birinde 7-8 element tayini ile laboratuvarın her tarafı sürekli çalışır. Bir firma için asıl referans laboratuvarlarındaki cihazlarının çalışıyor olmasıdır. Bir kimyacı uyurken bile kuşku içindedir. “Acaba şu anda neler oluyor?” diye düşünür. Kimyacılar laboratuvar şeytanlarından sözeder. Çalışan alet, sabah gelirsin çalışmaz. Çalışıyor görünür de çalışmaz, bir gariplik yapar. 5 gün sonra da kendi kendine düzelir, hataları azalıyor. Diğer yandan 28 yıldır çalışan 1978 model bir cihazımız ve yedek parçaları da var. Makinanın yenisi de var. Cihazlarımız sürekli çalıştıkları için eski de olsalar hala hatasız görev yapmaktadırlar. Bazıları çalışır haldeki teknik antikalar haline geldiler bile. Başka kuruluşlarda cihazlar ve hatta laboratuvarlar bizimkiler kadar yoğun çalışmıyorlar. Bizim makinalar öyle değil, 7 gün 24 saat çalışmaktadırlar. Günde en az 70-80 numune ve bazen her birinde 7-8 element tayini ile laboratuvarın her tarafı sürekli çalışır. Bir firma için asıl referans laboratuvarlarındaki cihazlarının çalışıyor olmasıdır. Bir kimyacı uyurken bile kuşku içindedir. “Acaba şu anda neler oluyor?” diye düşünür. Kimyacılar laboratuvar şeytanlarından sözeder. Çalışan alet, sabah gelirsin çalışmaz. Çalışıyor görünür de çalışmaz, bir gariplik yapar. 5 gün sonra da kendi kendine düzelir,



“Haziran 1984 – İlk Laboratuvar (üstü bugün yemekhane)”



Soldan sağa: Haluk Babacan, Yılmaz Avcı, Davut Öztürk, Duygu Karaoğlu, Nezir Bostan, Hakan Yılmaz, Yaşar Yılmaz, Cihan Suiçmez, Mustafa Karaoğlu, Hüsnüye Sarıkaya.

anlayamazsın. Kimyacı o yüzden şüpheli uyur, kuşku içinde uyur. "Acaba şu anda şeytanlar ne yapıyor" diyerek uyur. Bazen çok ararız hata neresinde diye. Bilinen her tedbir burada uygulanmıştır. Böylece düzenimizi, titizliğimizi sağlam tutabiliyoruz.

Analiz laboratuvarında kaç kişi çalışmaktadır? Görev tanımları nedir?

Şu anda 11 kişi çalışıyor. 3 kimyager, 1 analiz teknisyeni var. Çalışma konusunda laboratuvarın önemli bir kuralı vardır. "herkes her işi yapar". Herkese ayrı bir iş tanımı yoktur. Herhangi bir noktada günlük planlama yapılan işlerin dışında orada bekleyen bir iş varsa bir kişi mutlaka yapar. Numunesi numune arşivine, bilgisi evrak arşivine kaldırılır. Baştan herkese hangi analizleri istediklerini sorarak, iş planlamalarımızı yaptık. Bize cevap veremeyenlerin yerine 20-30 yıl ilerisini de düşünerek kendimiz araştırıp; onların yerine planlamalar yaptık. Sonrasında o işi nasıl yapacağımızı ilan ettik ve işimizi 28 senedir hiç şaşırmadan yapmaktayız. İleriki yıllarda gelebilecek taleplere göre hem esneğiz hem hazırız. Bu işleri yapan personelimizin hemen hepsinin ilk iş yeri ÇBİ analiz laboratuvarıdır. Tüm iş yeri eğitimlerini burada alıp tecrübelerini burada kazanmışlardır. Analiz laboratuvarı kurulduğu Mayıs 1984'ten, Nisan 2011'e kadar toplam 408.987 adet numunede 1.843.723 adet analiz-tayin gerçekleştirmiştir. Bu iş performans süresince laboratuvarında hiç kayıp zamanlı iş kazası olmamıştır.

Akreditasyonlar hakkında bilgi

alabilir miyim? En başta nerede idi. Şu anda hangi aşamalarda?

Akreditasyondan önce 5 S çalışması hakkında bilgi vermek isterim. Şirkette 5 S çalışması anlatılırken aslında yıllardır takip ettiğim prensiplerin, kuralların ve metodların tarif edildiğini gördüm ve hemen laboratuvarında da uygulanmasını istedim. Çünkü artık benim değil, laboratuvarın kuralları olacaktı ki bu bir sistemdi. Akreditasyon konusunda da durum aynı; benim zamanında ilkeler, prosedürler, standartlar olarak yapmak istediklerimin hepsi akreditasyon olarak önümüzde ve arkadaşlar yaparak sahip çıksın istiyorum. Daha önce birilerinin takibi ile yapılıyordu. Akreditasyon sonrasında her zaman standart davranış gösterildiğinden aksama durumu söz konusu değil. Akreditasyon çalışmalarına 3 ay önce başladık. Bir çok analiz ve yeni numune, bizden talep edilen ek işler, iş güvenliği ile ilgili talepler, devreye sokmaya çalıştığımız yeni kimyasal yönetim planı ve bunun ekleri olan komite çalışmaları, şirket içindeki kimyasalların taramaları vakit alan işlerdir. Akreditasyonu da yoğun işlerimizle birlikte yürütmeye çalışıyoruz.

5 S'in haricinde uluslararası herhangi bir akreditasyon var mı?

Akreditasyon maliyetinden çok gayret gerektiriyor. Biz elbette şu ana kadar yaptığımız işlerle ve analizlerle övünüyoruz, gurur duyuyoruz. Akreditasyon bağlamında bunları ispatlamış da olacağız. Akreditasyonda standart olduğu için bazı firmaların bazı sorularına gerek kalmayacaktır. Konsantre sevkiyatları sırasında gelen gözetmenler nem analizleri ve tonaj

konusunda fırının 105 derece olup olmadığı gibi sorular sorarlar. Diğer yandan laboratuvarın analizlerinin güvenilirliği ile ilgili özellikle genç arkadaşların kuşku beyan ettiklerini işitiyorum. Akreditasyon sayesinde tüm bu sorular giderilmiş olacaktır. Bir diğer konu yine genç arkadaşların "akreditasyon çalışmalarında bulundum" demelerinin kariyerleri için ve kendi kişisel gelişimleri açısından avantaj olması ve çalışanların değerini artırmasıdır. Bu işin analiz ve ekonomik boyutunun yanında sosyal boyutunu da göstermektedir. Son olarak da yönetimin iş takibi konusunda bir kuşkusu kalmayacaktır.

Geleceğe yönelik projeleriniz veya eklemek istedikleriniz var mı?

Gelecek, Avrupa yasalarına uyumdan geçiyor. Kimyasallarla ilgili Avrupa mevzuatı sıkı takip edilmeli. 93'den beri ben malzeme güvenlik bilgi formlarıyla uğraşıyordum. Dışarıdan gelen Güvenlik Bilgi Formlarını inceleyip; en doğru bilgilerin çalışanlarımıza verilmesine çalıştım. Çalışanlarımızın güvenle kullanabilecekleri dökümanlar olmasına gayret gösteriyordum. Ayrıca bunun bir eğitimi, belgelendirilmesi var mı diye araştırıyordum. Hakan ve ben 4-5 yıldır TÜRKAK'dan akredite TSE sertifikalı belgeli kayıtlı Güvenlik Bilgi Formu hazırlayıcısıyız. Bu eğitim ve belgelendirme bildiğim kadarıyla sadece Türkiye'de var ve belki de dünya üzerinde belgeli GBF hazırlayıcısı olan tek maden işletmesi Çayeli Bakır'dır. İlkeli çalışmalarımıza devam ediyoruz. ÇBİ bu konularda çok önemli bir noktada ve başka benzeri işletmelere de örnek olduğumuza eminim.



Bizbize Genel Müdüre Soru – Cevaplar

EMNİYET HER ZAMAN İLK SIRADADIR

Genel Müdürümüz Iain Anderson geçtiğimiz aylarda çalışanlarla çeşitli seanslarda biraraya geldi. Kendisine çok sayıda soru soruldu. Genel Müdürümüz sorulara içtenlikle ve açık bir şekilde yanıt verdi. Biz de bu sorulardan bazılarını sizler için derledik.



Emniyet kemerleri ile ilgili konuya değindiniz, ancak kamyon koltuklarıyla ilgili de bir problem var.

ÇBİ'nin kamyon koltuklarının testiyle ilgili devam eden bir programı var. Problemlerimizden biri, her beden ve araç için bir koltuk bulmaya çalışmamızdır. Kamyon koltukları, koltuğa takılan bir süspansiyon sistemi sayesinde koltukla birlikte yukarı ve aşağıda hareket edecek şekilde dizayn edilmiştir. Geçmişte, emniyet kemerlerinin bazı ekipmanların zeminine takıldığını ve bunun operatörler için rahatsız bir durum olduğunu kabul ediyordum. Eğer bir araca süspansiyon bir koltuk konuluyorsa, emniyet kemerinin de koltuğa entegre edilmesi gerekir. Gördüğüm koltukların çoğu, süspansiyonun faydasını geçersiz kılan bir ip veya halatla bağlanmıştır. Koltuğun altındaki yay doğru şekilde yerleştirildiği takdirde bir problemin olmaması gerekir. Buna rağmen sorun yaşıyorsanız, ya zemin şartlarına göre çok hızlı gidiyorsunuz ya da koltuk kırık demektir.

Koltukla ilgili bir probleminiz olduğunda, sorunu ilgilienmeleri için Bakım Bölümü'ne raporlayın. Başlama öncesi kontrol kağıdınızın arkasına yazın. İşlevini yerine getirmeyen koltukları kullanmayı kabul etmeye veya süspansiyon sistemini geçersiz kılmaya devam etmeniz, koltukların genellikle neden kötü durumda olduklarının bir nedeni sayılır.

Rekorlar kırıldığını gösterdiniz.

Neden bizi bonusla

ödüllendirmediniz? Bonus alsaydık, daha sıkı çalışırdık.

ÇBİ, çalışanlarına en yüksek maaşı ödüyor, bu yüzden maden sektöründeki diğer şirketlerle karşılaştırıldığında sizler en iyi şekilde ödüllendiriliyorsunuz. Diğerleriyle kıyasla, sahip olduğunuz bu ayrıcalığın karşılığını bekliyoruz. Bizim beklentimiz, profesyonellik ve bu sektörde en iyi olmaktır.

Bakım ve Mill ile ilgili herhangi bir sorun yok, fakat yeraltı için aynı şeyi söylemek benim için mümkün değil. Yapılan kaza ve hadiseler

nerede ve neden oldu? Eğitimler mi eksikti?

2010 yılında kayıp zamanlı 5 kaza ile ilgili konuşabiliriz. Bunların çoğu sondaj çalışmalarıyla ilgiliydi.

- Yeraltında servis borusuna parmağın sıkışması
- Sondajcının parmağının kesilmesi
- Müteahhit sondaj yardımcısının dönen boruya vurması
- Müteahhit sondaj yardımcısının bileğini burkması
- Mekaniğin ağır lastiği taşırken dizi incitmesi

Bu kazalardan ikisi, sondaj çalışmaları için çalışan müteahhit firmasına aitti. Bu kazaların çoğunun, yaptığımız işin tehlikelerinin ve risklerinin farkında olmamamızdan kaynaklandığını söyleyebiliriz. İşyerimizde her gün çok sayıda emniyetsiz davranış yapılmaktadır ancak bunların çok azı yaralanmayla sonuçlanmaktadır. Tehlikelerin farkına varırsak ve emniyetsiz davranmayı bırakırsak, yaralanmaların olmasını önleyebiliriz.

“Üretim ikinci planda, emniyet birinci planda” diyorsunuz. Neden üretim konusunda kendimizi baskı altında hissediyoruz?

Bu doğru, emniyet her zaman ilk sıradadır. Eğer emniyetli yapamayacaksak, üretim yapmayacağız. Üretim yapmak ve üretim hedeflerimizi gerçekleştirmek için üzerimizde baskının olmaması gerektiğini söylemedim. Bu hedefleri gerçekleştirmeye zorunluluğumuz var dolayısıyla baskı altında hissetmemiz gerekir. Ancak hiçbir zaman üretim hedeflerini gerçekleştirmek için emniyet kurallarını çiğnemeliyiz.



Yeni Güvenlik Ofisi ne zaman yapılacaktır?

Geçen yıl yapılması planlanıyordu fakat projelerin yoğun olması nedeniyle bu yıla ertelenmek durumunda kaldı. Onay formları henüz elime ulaşmadı ancak ilerlese onaylayacağım.

Evler ya da burada yaşayan halkla ilgili birşey yapılacak mı?

Şu anda konuyla ilgili görüşmeler yapıyoruz ve bir çözüm getirmeye çalışıyoruz. Öyle bir niyetimiz olmasa görüşmeler yapmazdık.

Ton başına 65,60 \$ hedefliyoruz. Şu an durum nedir?

2010 yılında 75 \$ gerçekleşti.

İşçi servislerinde yazları sıcaktan, kışları ise soğuktan ve tozdan etkileniyoruz. Staff servisleri daha iyi. Bunun hakkında yorumunuz nedir?

İşçi servislerini biliyorum, birkaç kez işçi servisiyle işe geldim. Keşke insanlar, rahatlıklarını düşündükleri kadar hayatlarını da düşünseler. Aylardır çalışanlara emniyet kemerlerini taktırmaya çalışıyoruz. Şimdiye kadar kaç kişi soğuktan öldü? Ancak emniyet kemeri takmadığı için ölenleri biliyorum. İnsanlar rahatsız oluyorlar diye kemer takmıyorlar. Çalışanların rahatlığıyla ilgili sorunlara bakıp çözüm bulmaya çalışacağız. Ancak öncelikle herkesin emniyet kemeri taktığından emin olmalıyım.

Önceleri çok fazla taşeron firmayla çalışmıyorduk. Bu firmaların sayısı çok arttı. Bunların bir kısmıyla devamlı olarak çalışıyoruz.

Taşeronlar en emniyetsiz çalışan kısmı oluşturuyor. Peki, neden taşeronları ÇBİ bünyesine dahil etmiyoruz?

Bazılarını zaten kendi bünyemize dahil ettik. Bazı işleri taşeronlarla yapmak zorundayız. Çünkü, işin uzun süreli olmadığı veya ÇBİ'nin işi yapacak beceride elemanı olmadığı durumlarda müteahhitleri kullanıyoruz. Bu şekilde çalışan tek maden biz değiliz. Devlet yaptığı işlerde daha çok müteahhit firmalar kullanıyor.

2011 yılı hedeflerini açıkladınız. Önümüzdeki 5 yılın hedeflerini belirlediniz mi? Belirlediyseniz nelerdir bunlar?

Madenin sonuna kadar belirledik. 2011 ve 2012'de maximum olmasını bekliyoruz. Daha sonrasında azalarak devam edecek. Bu yıl sonunda maden ömrü boyunca belirlenen oranları açıklayacağım. Arama çalışmaları devam ediyor. Maden ömrünü uzatabilir miyiz buna bakılacak.

Pitramdan ne kazandığımızı ne zaman öğreneceğiz?

Haftalık üretim hedefimizi tutturmaya başladığımızda. Şu an erken. Pitram veri topluyor. Pitram ekipmanları ve insan gücünü maximum düzeyde kullanmayı amaçlıyor. Çok kademeli veri almayı planlıyoruz. Raporlama sisteminde fayda gördük. 1.200 ton hedefini tutturduğumuzda göreceğiz.

2011 yılının en zor ve pahalı hedefi hangisi?

Ev hasarları ile ilgili konu bu yıl için en pahalı ve en zor konu olacak. Hala herkesi memnun edebilmek için ne kadar tazminat ödememiz gerektiğini hesaplıyoruz. Daha sonraki ise ore-pass'ların tamirata olacak.

İşçi sayısı memur sayısından fazla işçiler sendika sayesinde periyodik olarak istediklerini alıyorlar.

Memurlara ben ne istersem onu vereceğim diyorsunuz. Burada bir eşitsizlik yok mu sizce? Bu kanunlara uygun mu?

Biri bana bu uygulamanın kanunlara uygun olmadığını gösterirse durdururuz. Sonuçta Türk yasalarına uygun davranmak zorundayız. Amirler ve işçilerin maaşları arasında bir düzenleme yapıyoruz. Eğer bu kanunsuz bir uygulama ise lütfen bunu bana anlatın. Çünkü mahkemede yargılanmak ya da şahsen meshul olmak istemiyorum.

Maden, mill veya marketing çalışanı değilim. 2011 yılında tek bir takım olacağız demiştiniz. 2011 hedeflerimizi belirlerken birkaç cümle söyleyebilir misiniz?

Birçok kişi, bu işleri destekleyen bölümlerde çalışıyor. Destek bölümlerinde çalışan herkesin rolü, üretim bölümlerini destekleyen ve temelini oluşturan kendi ölçütlerini bulmaktır. Örneğin, eğitim bölümünde çalışıyorsunuz. Bu işlerin temelini oluşturan ve performansınızı gösteren ölçütleri düşünmeniz gerekir. Bir ekipmanın maliyetinin ÇBİ'ye zararının ne olacağını düşünebilirsiniz. Ekipman hasarlarının maliyetinde her yıl aşamalı olarak bir düşüş olduğunu gösterebildiğiniz zaman biz, çalışanlarımızın daha iyi performans gösterdiğini ve Eğitim Bölümü'nün başarısının olduğunu söyleyebiliriz. Destek bölümünde çalışan biriyiseniz ve ödüllendirilmek istiyorsanız kendi başarınızı gerçekten takip etmeli ve ölçmelisiniz.

Çalışanlarımızın bordrolarını biz görüyoruz. Biz bilgi üretiyoruz, amir olmak için de eğitim gördük. İş dağıtımını yapıyoruz ve bu kişilerden iş bekliyoruz.

Herkesin söylediği şeyleri anlayışla karşılıyorum. Ben işe başladığımda bir atölyenin sorumluluğunu vermişlerdi. Ben onların amiriydim fakat yardımcıları dahi benden fazla ücret alıyorlardı. Üstelik ben 8 yıl deneyimi olan bir mühendistim. Bizim ÇBİ olarak sorunumuz sendikacı çalışanlarımızın uzun sürelerden beri şirketimizde çalışmasına rağmen yükselmemesi. Daha çok staff çalışanlarına bu fırsatlar sunulmaktadır. Kıdemli staff çalışanlarımızdan bazıları istifa ettiler. Titiz çalışarak ve iyi performans göstererek bu görevlere gelme fırsatınız var. Bu durumu değerlendirmelisiniz. ÇBİ işçilerinin her 3 yılda bir görüşülen Toplu Sözleşmesi var. 2009 yılında anlaşmaya varamasaydık, uzun bir grev olabilirdi. Bu hem ÇBİ'yi hem de staff çalışanlarını olumsuz etkilerdi. Gelecekte üretimimiz düştüğünde, mevcut çalışan ve maaş oranımızı sürdürmemiz zor olacak. Durumunuzu anlıyorum. Bu büyük bir problem ve bu noktaya gelmek uzun yıllar aldı. Maalesef, bu soruna basit bir çözümüm yok, ücret oranlarını ÇBİ'nin karşılayamayacağı bir seviyeye çıkartamam.



EMNİYET KONUSUNDA TEMBELLEŞME VE KÖRLEŞME LÜKSÜMÜZ OLAMAZ

Ne yazık ki, 14 Mart'ta çalışanlarımızdan bir tanesi yeraltında kötü bir şekilde yaralandı. Düşen bir kavlak çalışanımıza çarptı ve kaza anında ayağı kırıldı. Yaralanan arkadaşımıza kazadan sonra yardım sağlayan tüm çalışanlarımıza, özellikle de kaza anında gerekli yardımı yapan Mustafa Yazıcı'ya teşekkür ederiz. Bizbize olarak arkadaşımıza acil şifalar diliyoruz. Aynı gün Genel Müdürümüz İain Anderson'ın ÇBİ'de emniyetle ilgili yayınladığı duyurunun kısa bir özetini de Bizbize sayfalarında yer vermek istedik.



Arkadaşlar,
Madende yaptığım denetim esnasında kırık bazı ekipmanlar gördüm. Bu alana giden veya denetleyen çalışanlarımızdan bir tanesi ekipmanların durumunu fark etmeliydi ve sebebini sorgulamalıydı. **“Şirket olarak bizlerde acaba tembelleştirmeye, gururlu olmaya ve körleşmeye başladığımızda dair asil bir görüş hakim olabilir mi?”** diye düşünmekten kendimi alamadım. En sonunda şu yargıya vardım, bizim emniyet kültürümüz geliştirilebilir ve eğer ÇBİ olarak daha proaktif bir tutum sergilemek istiyorsak bu durumda süpervizörler ve çalışanların önemi büyüktür. Sorunlarla karşılaşmamak için ÇBİ çalışanlarından sorgulayan bir anlayış geliştirmelerini istiyorum.

ÇBİ, arkamıza yaslanıp özellikle emniyet ile ilgili konularda birilerinin bize ne yapmamız gerektiğini söylemesini beklediğimiz bir yer değil. Her birimizin üzerine düşen görevler var ve ÇBİ'de çalışan herkesin herhangi bir emniyet ekipmanının durumunu sorgulamaya yetkisi vardır. Mevcut koşulların normal olduğunu, daha fazla iyileştirme yapılamayacağını kabul etmeyin, daima ihtiyatlı olun. Türkiye'de bir çok şirketle kıyasladığımızda ÇBİ'nin emniyet performansının çok iyi olduğunu biliyorum. Ancak en iyi olduğumuzu söyleyebileceğimizden emin değilim ve bunu bu şekilde ifade etmek hem kibirlilik hem de bilgisizlik olur. Emniyet kültürümüzün gelişmesini umuyor ve bekliyorum; davranışlarımızda gözle görülür bir değişiklik, daha pozitif ve proaktif bir görünüm.

İain Anderson

Eğer bir sorun görüyor ve proaktif olarak sorunu çözmeye çalışmıyorsanız, göz yumuyor ve o sorunun sonuçlarına siz de ortak oluyorsunuz demektir.



Bizbize Yangın Eğitimi

YANGIN EĞİTİMİ ALDIK

Konu madencilik sektörü olduğu zaman emniyet ve önleyici tedbirler birçok sektörden daha fazla ön plana çıkar. Elbette her zaman olduğu gibi ÇBİ, eğitim konusunda da bir ilke imza atarak, personeline Türkiye'deki ilk ve tek "Flash Ower Simülasyon" eğitimi olan Kocaeli İtfaiyesi'nde eğitim imkanı sundu. Eğitimin her zaman hataları azaltacağını ve bilinçli insanları artıracığını vurgulayan Kontrol Operatörü arkadaşımız Kadir Özen ile röportaj yaparak, hem yangın eğitimi hem de ÇBİ içindeki "olası yangın ve müdahale hazırlıkları" konusunda bilgi aldık.

Eğitimde neler öğrendiniz?

Kocaeli İtfaiyesi'nin Türkiye genelinde yangın eğitiminde önde gelen yerlerden birisi olması sebebi ile ÇBİ yer üstü yangın ekibini bu eğitime gönderdi. Yer üstü yangın ekibi olarak ÇBİ'de 1994 yılından bu yana teorik olarak eğitimlerimizi almıştık. Bu eğitimlerde İNTER SPIRO solunum cihazının kullanılması yangına müdahale ve yaralı kurtarma eğitimlerini aldık. Kocaeli İtfaiyesi'nde aldığımız eğitim 3 gün süreli bir eğitim oldu. Eğitimin 1. gününde daha önce ÇBİ içinde almış olduğumuz teorik eğitimi tekrarladık. Eğitimin 2. gününde tatbikatlara başladık. Bu tatbikatlarda karanlık ve bilmediğimiz bir ortamda hareket etme eğitiminde labirente girdik. Flash ower konteynır simülasyonunda eğitime girdik. Simülasyona girerken içeride yangın ve gaz olması sebebi ile kendi hava kaynağına sahip tüpleri ve ısıya dayanıklı elbiseleri giyinerek simülasyona girdik. İçeride ısı ve duman oluşturuldu. Daha sonra duman içerisinde bulunan karbonmonoksit gazının alevin kaynağından itibaren nasıl yayılarak ilerlediğini gördük ve bu tip durumlarda alevi nasıl söndürebileceğimizi öğrendik. Eğitimin 3. gününde araç içerisinde ve yük altında sıkışan yaralı kurtarmanın uygulamalı eğitimini aldık. Kesme ayırma makasları ve hava yastıklarını kullandık. Bu eğitim sayesinde işletmemizde olası bir kaza olması durumunda yaralı arkadaşımızı nasıl kurtaracağımız konusunda yapılması gerekenleri öğrendik.

Eğitime kaç kişi katıldınız? Bundan sonraki eğitimleri kaç personel alacak?

Biz 6 kişiydik. Yer üstü yangın ekibi olarak toplamda 8 grup gidecek. Yaklaşık 50 kadar personel, bu eğitimi alacak.



Eğitim neden Kocaeli'nde gerçekleşti?

Flash Ower Simülasyonu olan ve bu simülasyonda bir ebir tatbikat yapabileceğiniz tek yer Kocaeli'nde olduğundan eğitimin organizasyonu orada oldu. Kocaeli haricinde İzmir ve Antalya da çok iyi eğitim veren yerler arasındadır.

Olası bir yangın ihtimalinde eğitimde öğrendiklerinizi serinkanlı bir şekilde uygulayabilecek misiniz?

Bu eğitimde yaptığımız tatbikatlarda sonucunda tecrübemiz oldu. Bu tip olaylarda serinkanlılığınızı koruyamazsanız kendinize zarar verirsiniz. Bunu yapabilmek için de mutlaka eğitim ve tecrübenin olması gerekir. Bunun örneklerini zaman zaman medyadan duymaktayız.

Çalıştığınız kontrol odası hakkında biraz teknik bilgi alabilir miyiz?

Fabrikanın kontrol merkezidir. Fabrikadaki tüm ekipmanların bilgileri kontrol odasına yokogawa sistemine gelmektedir. Ayrıca flotasyonda analiz cihazından 18 ayrı noktanın sürekli olarak tenör analizini online olarak sürekli takip etmekteyiz. Ekipmanların çalışma aralıklarını belirliyoruz. Çalışma aralıklarının dışına çıkarsa sisteme alarm geliyor. Bu alarmları değerlendirip ilgili arkadaşları

yönlendiriyoruz. Bu şekilde fabrikanın en optimum şekilde çalışması ve en iyi konsantre üretimi için tüm vardiya ekip olarak çalışıyoruz. Ayrıca çinko kaba yüzdürme devresinde 4 ayrı hücreye 4 ayrı kamera konularak froth master denilen yeni bir sistem kuruldu. Bu sistemde kameralardan gelen görüntülerin köpük boyutu, rengi ve köpük üzerine yapışan cevherin analizini yapıp ilgili yere hava, seviye ve kimyasal miktarını otomatik olarak ayarlayıp bize istediğimiz sonucu vermesi hedeflenmektedir. Şu anda sistem verileri toplamakta ve bu veriler ışığında kendisini kalibre etmektedir. Veri toplama işlemi bittikten sonra sistem otomatiğe alınarak devreye girecektir.

Eğitim konusuyla ilgili eklemek istedikleriniz var mı?

Eğitimin sadece işletme bazında değil, her alanda her zaman şart olduğunu düşünüyorum. Eğitimli insan, bilinçli insandır, bilinçli insanın ülkeye, vatana, işletmesine, doğaya, milletine, evine, ailesine, arkadaşına, dostuna herkese yararı olur ve katkısı bulunur. ÇBİ'de çevre, emniyet, sağlık, yangın ve iş ile ilgili konularda eğitimler verilmektedir ki ÇBİ eğitime önem veren bir işletmedir. Eğitim arttıkça hata oranı azalır. Hata oranı azaldıkça da daha refah daha sakin bir ortamda yaşarız.



Bizbize Avita

ÇBİ ÇALIŞANLARINA HER AÇIDAN DESTEK VERİR...



Avita hakkında bilgi verir misiniz?

1993 yılından bu yana uluslararası kuruluşlarla sağlık, yardım ve destek hizmetleriyle iş birliği içinde bulunan Remed Asistans'ın markası olan Avita, iş ve iş yeri odaklı bir Çalışan Destek Programı'dır. Rekabet şartlarının getirdiği verimlilik ve karlılık kaygıları çalışanlar üzerinde önemli baskılar yaratırken bir yandan da özel yaşamın getirdiği sorumluluklar ile modern hayat koşulları insanları farklı derecelerde etkilemektedir. Kimi çalışanlar bu durumla başa çıkabilirken, kimileri ise bu durumun üstesinden gelememektedir. Avita Çalışan Destek Programının, daha huzurlu çalışma ortamları için yenilikçi bir yaklaşım sunduğunu söyleyebiliriz. Bu programın amacı; bir kurumun en değerli varlığı olan çalışanlarının performans ve verimliliklerini etkileyebilecek iş ve özel yaşamlarındaki sorunlarının çözümüne yardımcı olmaktır.

AVITA

Avita, işletme içerisindeki çalışanların performans veya verimliliklerini etkileyebilecek türden özel veya iş yaşamları hakkında akıllarına gelebilecek her türlü konuda sorularını iletip cevap bulabilecekleri bir "Çalışma Destek Programı"dır. Modernleşme ile birlikte yaşam koşulları içindeki baskı ve kaygıların giderek arttığı bu zamanlarda, çalışanlarını biraz daha rahatlatmayı amaçlayan ÇBİ, bu konuda Avita'dan destek almaktadır. Bir çok işletmede yaygın olmayan ancak ÇBİ'de uzun süreden beri kullanılan "çalışma destek programı" hakkında Avita Genel Müdür Yardımcısı Faruk Ertuğ'dan bilgi aldık.

Avita ne zamandır hizmet vermektedir?

2006 yılı Eylül ayında gerçekleştirdiğimiz lansman toplantısı ile Türkiye'de Avita tanımına başladık. 2007 yılından beri aktif olarak Türkiye'nin önde gelen kurumsal firmalarına hizmet vermekteyiz.

Verilen hizmetleriniz hakkında kısaca bilgi verir misiniz?

Konusunda deneyimli uzman klinik psikologlar, uzman doktorlar, avukatlar, mali müşavirler ve diğer danışmanların oluşturduğu uzmanlarımız, geniş hizmet sağlayıcı ağıımız, bilgi işlem altyapımız, gelişmiş çağrı merkezimiz sayesinde aşağıdaki hizmetleri danışanlarımıza sunuyoruz;

- 7/24 Telefonla Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik
- Yüz yüze Psikolojik Danışmanlık
- 7/24 Hukuki Bilgi Hizmetleri
- 7/24 Mali Bilgi Hizmetleri
- 7/24 Tıbbi Danışmanlık ve Bilgi Hizmetleri
- 7/24 Genel Bilgi Hizmetleri



Bu zamana kadar ÇBİ çalışanları en çok hangi konularda arama yaptılar?

ÇBİ çalışanları için yılda ortalama 200 – 250 doya açılıyor. Geçtiğimiz bir yıllık döneme bakacak olursak ÇBİ çalışanları daha önceki yıllarda olduğu gibi ağırlıklı olarak Tıbbi ve Hukuki Destek Hizmetlerinden faydalanıyorlar. Bu iki konu başlığı toplam dosyaların %66'sını başka bir deyişle 3'te 2'sini oluşturuyor.

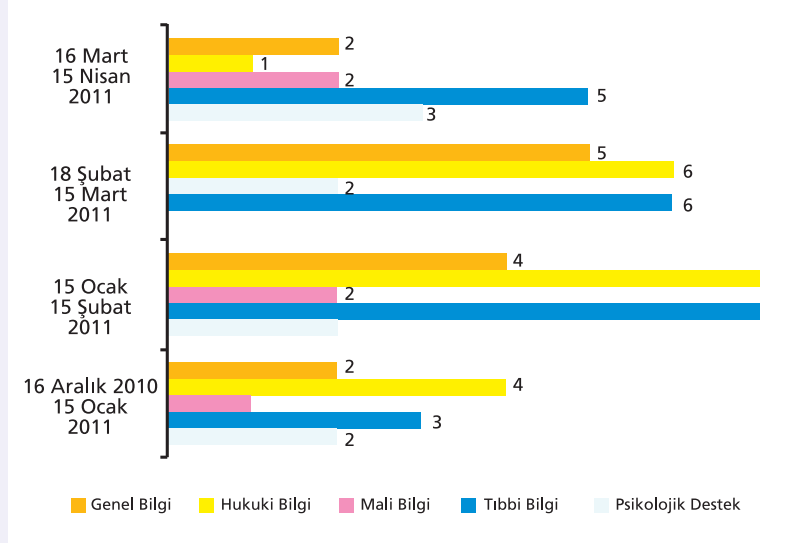
Diğer işletmelerle kıyaslandığında ÇBİ ve Avita hizmeti konusunda sizce hangi aşamada? Eksik kalınan veya geliştirilmesi gereken konular neler?

Diğer kullanıcılarımızla karşılaştığımızda aslında kullanım oranı olarak ÇBİ'nin en etkin kullanan firmalardan biri olduğunu söyleyebiliriz. Yine de geliştirilebilecek alanlar olarak özellikle Genel Bilgi ve Psikolojik Destek konusunda yapılabilecek bilinçlendirme ve hatırlatma çalışmalarıyla kullanımın daha da üst seviyeye çıkması sağlanabilir. Ayrıca, bildiğiniz gibi çalışanların aynı evde yaşayan birinci derecedeki aile bireyleri de hizmetten yararlanabiliyor. Ancak dosya dağılımına bakıldığında hizmetten yararlanan aile bireyi oranı çok düşük dolayısıyla; çalışanların aile bireylerini hizmet hakkında bilgilendirmelerinin faydalı olacağını düşünüyorum.

ÇBİ'deki arama sayısının az olmasını nasıl değerlendirirsiniz? Acaba bir tanıtım eksikliği veya hedef kitlenizden gelen bir çekingenlik mi söz konusu?

Az önce de değindiğim gibi aslında dosya adedi olarak değerlendirdiğimizde her ne kadar düşük gibi görünse de oransal olarak baktığımızda yıllık kullanım oranının ilk başladığı dönemden bu yana %50 ve biraz üzerinde olduğunu söyleyebiliriz. Türkiye genel

Aylara Göre Hizmet Dağılımı 2011



16 Mart 2011 – 15 Nisan 2011 tarihleri arasında merkezimizce 13 dosya açılmıştır. Ayrıca; 13 dosyanın içerisinde gerçekleşen toplam çağrı sayısı 29'dur. Açılan dosyaların %39'u Tıbbi Bilgi Hizmeti, %23'ü Psikolojik Destek

Hizmeti, %15'i Mali Bilgi Hizmeti, %15'i Genel Bilgi Hizmeti ve %8'i Hukuku Bilgi Hizmeti ile ilgilidir. Arayanlardan alınan bilgilere göre, arayanların 11'i "Çayeli Bakır İşletmeleri" çalışanı, 2'si çalışanın aile bireyidir.

ortalamasının %50 civarında olduğunu söylersek, hatta yurt dışında Avrupa ve ABD'de bu oranın %20-25ler civarında kaldığını da göz önüne alırsak aslında ÇBİ kullanım oranının göreceli olarak çok ta düşük olmadığını söyleyebiliriz. Çalışan sayısı nispeten düşük olduğu için dosya sayısı da az oluyor. Kısaca örneklendirmek gerekirse yıllık %50 kullanım oranı olduğunda; 500 çalışanlı bir firmada yıllık açılan dosya sayısı 250 olacaktır bu da aylık ortalama 20 dosyaya tekabül eder. Aynı kullanım oranı 20.000 çalışanlı bir işletmede olsa yılda 10.000 dosya, ayda yaklaşık 850 dosyaya tekabül eder. ÇBİ çalışanlarında bir çekingenlik olduğunu söylememize yol açacak her hangi bir veri elimizde yok, hatta birçok yerde örnek olarak sizlerin etkin kullanan danışanlar olduğunuzu vurguluyoruz.

Tanıtım konusunda kesinlikle çok haklısınız 2011 yılı içerisinde Avita yetkilileri olarak işletmenize bir ziyaret planlamaktayız. Bu ziyaretle gerçekleştireceğimiz hatırlatma ve bilgilendirme toplantıları sayesinde kullanım oranlarının ve etkinliğinin artacağını umuyoruz.

Verilen hizmetin sonuçlarını verim ve performans açısından somut olarak değerlendiriyor musunuz? Bu bağlamda ÇBİ ne durumdadır?

Verim ve performans değerlendirmesi firma ile ilgili, firmaya özel kalması gereken birçok veriyi de kapsayabildiği için o değerlendirmeyi genel olarak firmalar kendi içlerinde yapıyorlar. Biz hizmet sağlayıcı olarak bu çalışmalarda kullanılmak üzere gizlilik ilkelerine de titizlikle riayet ederek genel raporlamamızı yapıyoruz.



Bizbize Sürekli Gelişim

SÜREKLİ GELİŞİM PROJELERİMİZ

Sürekli Gelişim kültürü ABD, Japonya ve diğer gelişmiş ülkelerde çok yaygın olsa da bizim ülkemizde daha yeni yeni tanınmaya ve uygulanmaya başlanmıştır. Ulusal gelişmişlik düzeyi kurumsal gelişmişliğe, kurumsal gelişmişlik de kişisel gelişimle orantılıdır. ÇBİ Sürekli Gelişim Koordinatörü Selçuk Arıcı bu konuda bir yazı kaleme aldı.

Gelişmiş ülkelerin zenginliklerinin asıl kaynağı insan kaynaklarına vermiş oldukları önemden gelmektedir. Şirketlerin bundan dolayı üniversiteler ve meslek okulları ile ortak çalışmaları üst seviyededir. ABD'deki doktora çalışmalarının %70'nin masrafı özel şirketler tarafından karşılanmaktadır. Üniversite ve iş dünyası arasındaki koordinasyon hem yetenekli hem de günün teknolojik şartlarını kavramış insan gücü yetiştirilmesinde baş rolü oynamaktadır. Üniversiteden mezun olan mühendisler, doktorlar, avukatlar, hemşireler çalışma hayatına atıldıktan sonra eğitim hayatından kopmayarak sürekli değişen teknolojik gelişmeleri izlemek için sürekli olarak üniversitelerin Sürekli Eğitim (Continuous Education), Hayatboyu Eğitim (Lifelong Education) adı altında kurslarına veya sertifika programlarına katılmaktadırlar. Bu nedenle ABD gibi gelişmiş ülkelerde bir çalışanın ülke ekonomisine katkısı Türkiye'deki bir çalışandan yaklaşık olarak 10 kat daha fazladır.

Kurumsal Gelişim veya bizim Çayeli Bakır'da kullandığımız adıyla Sürekli Gelişim, insanların kişisel gelişimiyle direk orantılıdır. Bir şirketi dünya klasmanında oynatan şirketin sahip olduğu yeniliklere ve sürekli öğrenmeye açık insan gücünden kaynaklanmaktadır.

Çayeli Bakır, Sürekli Gelişimi şirket politikası haline getirerek Türkiye'deki madencilik sektörüne bir çok alanda olduğu gibi öncülük etmiştir. Sürekli Gelişim 2007 yılından itibaren ilk olarak Gönül Uluğtan tarafından koordinatörlüğü yapılmış ve daha sonra Barış Oğuz ve Selçuk Arıcı tarafından devam ettirilmiştir.

Dört yıl içinde birçok başarılı proje gerçekleştirilmiş ve bu sayede hem Çayeli Bakır'a hem de çalışanlara katkı sağlanmıştır. Çayeli Bakır'daki bu inisiyatifi devam ettirebilmek için 2011 yılı için yeni projeler başlatılmıştır.

Bunlara kısaca değinecek olursak:

1) Hortum Değişim Zamanının Azaltılması Projesi, Mobil Ekipman Güvenilirlik Mühendisi İbrahim Kırdan tarafından yürütülmektedir. Projenin amacı hortum değişim süresinin kısaltılmasıdır. Genel olarak Güvenilirlik Mühendisliği



Bütün Çayeli Bakır çalışanlarından Sürekli Gelişim projelerine katılımını ve desteklerini rica ediyorum. Zenginlik sürekli çalışmak, öğrenmek ve araştırmayla gelir.

(Reliability Engineering) uygulaması olarak proje tasarlanmış ve proje altı sigma TÖAİK metodolojisi ile yürütülmektedir.

2) Çayeli Bakır'da en büyük maliyet kalemlerinden birisi de enerjidir. ÇBİ'nin karbon salınımını azaltmak için enerjiji daha verimli kullanmalıyız. Bu dönem enerji maliyetlerinin azaltılmasına yönelik iki proje bulunmaktadır. İlki Ahmet Sarıkaya'nın yürüttüğü kompresörlerin daha verimli çalışması için yapılacak iyileştirmeleri kapsayan projedir.

3) Enerji verimliliğiyle ilgili olan ikinci proje ise Nihan Şahin yürüttüğü fabrikadaki Blowerları daha verimli olarak kullanılmasını sağlayacak projedir. Projenin sonunda hava tüketimi optimize edilerek enerji tüketilerek üretilen havanın atmosfere salınması engellenecektir veya en aza indirilecektir.

4) Maden operasyonlarının zamanında yapılması ve tehlikelerin en aza indirilmesi için tamirat çalışmaları verimli ve etkin bir şekilde yerine getirilmelidir. Kemal Karaoğlu'nun projesi tamirat operasyonlarının ekipman ve iş gücü bakımından verimli çalışmasını sağlayacaktır.

5) Çayeli Bakır'da geçtiğimiz yılın sonunda teknolojik bir yenilik olarak Maden Kontrol Sistemi (Pitram) kurulmuştur. Pitram bize Sürekli Gelişim için fırsatların kapısını aralayacaktır. Sürekli Gelişim Koordinatörü olarak Selçuk Arıcı Pitram yardımıyla maden değer zincirini ortaya çıkartarak gereksiz olan beklemlerin ortadan kaldırılması için fırsatlar ortaya çıkartacaktır. Proje sonucunda hem ekipmanlarımız hem de iş gücümüz daha verimli ve etkin kullanılacaktır.



BÖLGEMİZE KATKILARIMIZ SÜRÜYOR.

Çayeli Bakır İşletmeleri olarak sosyal sorumluluk projelerimize hız kesmeden devam ediyoruz. Bu sayımızda da yöremize ve halkımıza yaptığımız katkıları sizin için derledik.

Evler onarıldı

Büyükdere Vadisi İskan Vakfı tarafından Madenli Merkez Mahalle'den ihtiyaç sahibi 2 ailenin, Habiboğlu Mahallesi'nden de ihtiyaç sahibi 1 ailenin evi onarıldı.



Öğrenci Yurduna Bilgisayar

Sahil Öğrenci Yurdu'na 8 adet bilgisayar temin edildi.



BECHO

Madenli Belediyesi'ne 2 adet BECHO teslim edildi.



Mıdır Tesisinin Devri

ÇBİ tarafından Madenli Belediyesi'ne bağışlanan mıdır tesisi sözleşmesi imzalandı. Tesis, 01.06.2011 tarihinden başlamak üzere 3 yıllığına kiraya verildi.



Rehabilitasyon Çalışması

Madenli Belediyesi'ne, Maden Mahallesi Sangar Irmağı Heyelan Bölgesi Rehabilitasyon çalışması için maddi destek sağlandı.



Engelli Öğrenciye Destek

Çayeli Bakır İşletmeleri, Çayeli 9 Mart İlköğretim Okulu'nda 2. sınıf öğrencisi bedensel engelli Şeval Gerz'e "Akülü Tekerlekli Sandalye" temin etti.



Bizbize İşe Girenler

ARAMIZA HOŞGELDİNİZ...

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



Mustafa KARAOĞLU

**Emniyet Ekipmanları
Bakım Teknikeri**

1982'de Çayeli'nde doğdum. Kocaeli Üniversitesi Otomotiv Öğretmenliği'nden mezun oldum. Daha önce ÇBİ Ambar bölümünde geri dönüşüm projesinde ve stok dışına çıkan parçaların tasnifi ve satışı için çalıştım. Hobilerim arasında, müzik, sinema, seyahat yer almaktadır.

Hızır BALCI

Yeraltı Vardiya Amiri

Rize'de doğdum. Selçuk Üniversitesi Maden Mühendisliği Bölümü'nden mezun oldum. Taşeli İnşaat enerji tünellerinde çalıştım. Çayeli Bakır ailesine katılmaktan ötürü çok mutluyum. Amacım kendimi sürekli yenilemek ve teknolojiyi sürekli takip ederek bunu hem işimde hem de hayatımda uygulamaktır. Hobilerim arasında sinemaya gitmek, bilim teknik yayınlarını takip etmek ve seyahat etmek yer alır.



İlknur YAZICI

İnsan Kaynakları Memuru

1984 yılında İstanbul'da doğdum. Aslen Madenköy Yazıcılar Mahallesindenim. Uludağ Üniversitesi İktisat Bölümü'nden mezun oldum. Kanada'da 7 aylık bir dil eğitimi programına katıldım.

Kaan ÇAKIROĞULLARI

Yeraltı Vardiya Amiri

1981 Giresun doğumluyum. Hacettepe Üniversitesi Maden Mühendisliği'nden mezun oldum. 3 yıl yeraltı maden işletmesinde çalıştım. Kendimi sürekli geliştirerek firmaya katkıda bulunmayı ümit ediyorum.



Abdülkerim ŞARK

Yeraltı Vardiya Amiri

1986 yılında Çayeli'nde doğdum. 9 Eylül Üniversitesi Maden Mühendisliği'ni bitirdim. Öğrenimim sırasında İzmir ve çevresindeki bütün madencilik faaliyetlerini içeren, seminer, sempozyum ve fuarlara katıldım. Amacım, ÇBİ'ye dinamizmimle kalite ve verimlilikte katkıda bulunmak.

Serkan KARA

Bilgi İşlem Yardım Masası Asistanı

1978'de Çayeli'nde doğdum. Balıkesir Üniversitesi M.Y.O.'dan mezun oldum. Askerlikten sonra İshakoğlu Çayeli Devlet Hastanesi Bilgi İşlem'de Yazılım ve Destek uzmanı olarak çalıştım. Fenerbahçe taraftarıyım. Sosyal faaliyetlerim spor müsabakalarına ve sinemaya gitmektir. Çayeli Bakır İşletmelerinde çalışmanın kariyerim için bulunmaz bir fırsat olduğunu düşünüyorum.



Ali Murat BİRİNCİ

Proje Mühendisi

1979'da Trabzon'da doğdum. KATÜ İnşaat Mühendisliği bölümünü bitirdim. Cengiz-Mopa-Makyol ortak girişiminde Çayeli-Ardeşen arasında meslek hayatıma başladım. Rusya, Azerbaycan, Nijerya ve Libya'da çeşitli şantiyelerde yönetici olarak çalıştım. ÇBİ'de proje mühendisi olarak çalışmanın onurunu taşıyordum. Kendimi sürekli geliştirerek firmaya değer katmayı hedeflemekteyim.

Şaban YILMAZ

Beton Santrali Kepçe Operatörü

1984'te Madenköy'de doğdum. Halen Açık Lise'ye devam etmekteyim. ÇBİ'de daha önce kepçe operatörü olarak görev yaptım ve Madenli Kooperatifinde 1,5 yıl kadar kepçe operatörü olarak çalıştım.





Uğur KALYONCU

Temizlik Görevlisi

1975 Çayeli doğumluyum. İlköğrenimimi Çayeli Uzundere Köyü'nde tamamladım. Bir süre İstanbul'da çeşitli işlerde çalıştım. 9 Mayıs tarihinden itibaren ÇBİ'de temizlik görevlisi olarak çalışıyorum.

Mustafa İNANÇ

İletişim Koordinatörü

İstanbul'da doğdum. Marmara Üniversitesi'nde "Halkla İlişkiler ve Tanıtım" Bölümü'nü bitirdim. Yine aynı üniversitede MBA öğrenimime devam etmekteyim. ÇBİ'ye 3 yıldır hizmet veren Helikon İletişim'e bağlı olarak burada çalışmaktan dolayı mutluyum. Kendimi daha fazla geliştireceğime ve işletmeye de değer katacağıma inanıyorum.



Gökhan ÇAKIR

Geçici Jeoloji Mühendisi

1987 yılında Çayeli'nde doğdum. Karadeniz Teknik Üniversitesi Jeofizik Mühendisliği bölümünden mezun oldum. ÇBİ ailesine katılarak mesleki hayatıma önemli bir yol vermiş oldum.

Emrah ALOĞLU

Geçici Depo Sorumlusu

1987 yılında Çayeli'nde doğdum. İlk ve orta öğretimimi Madenli'de tamamladım. Adaş Metal ve Kaçkar Madencilik'te geçici süre çalıştım. 4 yılı aşkın süre Rize Limanı'nda çalıştım.



Duygu YILMAZ

Madene Yakın Evler

Proje Asistanı

87 Rize doğumluyum. İlköğretimi, Çayeli'nde tamamladım. KTÜ-Giresun M.Y.O Tekstil Bölümü'nü bitirdim. ÇBİ'de değişik bölümlerde sözleşmeli olarak çalıştım. Aynı zamanda Anadolu Üniversitesi İktisat Bölümü 3. sınıftayım.

Ali BAZ / Emniyet Mühendisi

1981 Ankara doğumluyum. ODTÜ Maden Mühendisliği Bölümü'nden mezun oldum. 3 yıl Satış Mühendisi olarak çalıştım. Çayeli Bakır İşletmeleri'ne sürekli ve kalıcı yenilikler yaşatmak istiyorum.



Selman SAİM TÜYLOĞLU

TAKTAK Operatörü

1991'de Çayeli'nde doğdum. Ortaokulu 75.yıl İMKB YİBO'da okudum. ÇBİ'de yeraltında Taktak (Hidromek) Operatörü olarak işe başladım.

Erdal KAYA

Hafif Araç Koordinatörü

1975'te Trabzon'da doğdum. İlk, orta ve lise eğitimimi Rize'de yaptıktan sonra Trabzon MYO Elektrik Bölümü'nde okudum. Evliyim 15 yaşında oğlum ve 10 yaşında kızım var.



Bekir TÜYLOĞLU

Numuneci

1976 yılında Çayeli'nde doğdum. Kocaeli Üniversitesi Jeoloji Mühendisliği'ni bitirdim. Balık tutmayı, futbol oynamayı ve yüzmeyi seviyorum.

Cevat ÇEPNİ

Elektrikçi

28.01.1981 yılında Çayeli'nde doğdum. KATÜ Rize MYO Elektrik Bölümü'nden mezun oldum. Hidroelektrik Santrali'nde bir yıl çalıştıktan sonra ÇBİ ailesine katıldım. Verimli olabilmek için uzun vadede kendimi sürekli geliştirmeyi ve firmaya değer katmayı hedefliyorum.





Bizbize İnsan Kaynakları / Atamalar

ÇBİ'DE YENİ ATAMALAR

MÜDÜR VEKİLLERİ ATANDI

Bazı arkadaşlarımız Yönetim Ekibi Vekil Programı'na kabul edildiler. Bu çalışanlarımız müdürlerin olmadığı zamanlarda onların yerine vekalet edeceklerdir.

Ataması yapılan vekiller:

- Gönül Uluğtan - Bakım
- Ali Can - Finans
- Mehmet Eğriboyunoğlu – Emniyet, Sağlık & Çevre

Ayrıca Bülent Paralı Teknik Servis Müdürlüğü'ne, Andrew Abbott Bakım Müdürlüğü'ne, Aykuz Yazıcı Proje Baş Mühendisliği'ne, Murat Mete de Maden Kaptanlığı'na atandı. Arkadaşlarımızı tebrik ediyor yeni görevlerinde başarılar diliyoruz.



SABİT TESİSLER MEKANİK SUPERVİZÖR GÖREV ALANI DEĞİŞİKLİĞİ

11 Nisan 2011 den geçerli olmak üzere Sabit Tesisler Mekanik Supervizörlerinin sorumluluk alanlarında aşağıdaki değişiklikler yapılmıştır. Mayıs duruşu için gerekli ilave kaynak temin etmek ve çalışanları şirketin farklı alanlarında tecrübe sahibi olmaları bu karardaki en önemli iki etkidir.

Cevat Ofluoğlu ve Ahmet Sarıkaya Yer Üstü Mekanik

Nisan-Ağustos 5 ay boyunca Yer üstü Mekanik Supervizörü olarak çalışacaktır. Mayıs duruş işlerine destek olacak ve yerüstü tesislerini öğrenecektir.

Ali Şeker:

Sabit Tesisler Yeraltı Mekanik Lideri

Nisan-Mayıs toplam 2 ay alanını supervizörsüz idare edecektir. 1 Eylül 2011 de herkes eski görevine geri dönecektir.

Ahmet Sarıkaya:

Sabit Tesisler Yerüstü Mekanik Supervizörü

Nisan-Mayıs ayları boyunca sadece Mayıs duruş işlerine hazırlanmak üzere günlük işlerden izole olacaktır. Mayıs duruşu sonrası, Yeraltı Mekanik supervizörü olarak 3 ay çalışacak ve shaft ve yeraltı süreçlerini öğrenecektir.



Bizbize Kısa Kısa

BU SAYININ ÖRNEK DAVRANIŞI

ÇBİ Yönetim Ekibi çalışanlarımız tarafından gösterilen üstün performansları takdir etmeyi ve ödüllendirmeyi sürdürüyor. Mill birinci sınıf operatörlerinden Kadir ÖZEN 2011 Ocak ayında Mill bünyesindeki görevine ara vererek bir ay süre ile Rize Liman' da görevlendirilmiştir. Rize Limanı Atık Suyu Arıtma Tesis'i'nin devreye alınmasında ve en uygun çalışma koşullarının belirlenmesinde üstün gayret ve başarı göstermiştir. Tesis'in belirlenen hedeflerde çalışması için gösterdiği performansın bir takdiri olarak ÇBİ Yönetim Ekibi olarak 06 Nisan 2011 tarihinde kendisine bir hediye verilmiştir. Bizbize olarak bu projede çalışan ve katkısı olan herkese tekrar teşekkür ederiz.



OPERASYONEL MÜKEMMELLİK (SLAM)

Şirketimiz bünyesinde sahada çalışanların iş emniyetini biraz daha yukarıya çekmek ve tehlikelerle ilgili farkındalık seviyesini arttırmak için Operasyonel Mükemmellik adı altında BİREY kart (SLAM) ve İş Tehlikesi Analizi (İTA) eğitimleri yapıldı. ÇBİ çalışanlarından 448 kişi bu eğitimlere katıldı. Eğitim haftada üç seans olarak düzenlendi. Her bir seans bir tam gün sürdü. Eğitimin herkese aktarılması için toplam 42 seans eğitim yapıldı. Bu eğitimde Sıfır Zarar kavramı içerisinde çalışanlara, topluma ve çevreye kısacası hiç kimseye hiçbir zararın gelmemesi için etkili sistemler ve yöntemler anlatıldı. Eğitimlerin bitirilmesi ile birlikte sahada zorunlu olarak uygulamaya geçilen birey kart uygulaması sahada gerektiği gibi uygulandığı takdirde şüphesiz ki birçok tehlike önceden fark edilerek önlemler alınacak ve çok faydalı olacaktır.



Bu uygulamanın başarılı olabilmesi için tüm bireylerin katılımına ve gönüllü desteğine önemle ihtiyaç vardır. Özellikle amirlerin desteği çok önemlidir. Umuyoruz ve bekliyoruz ki bu uygulamayı da daha önceki Hayat Kurtaran Kurallar'ın (LSR) başarılı bir şekilde uygulandığı gibi şirket çalışanlarımızla hep birlikte el ele vererek başaracağız. Sıfır Zararla Çalışma Dileklerimizle,
ÇBİ Eğitim Grubu Şefi; İshak ÖZTÜRK.

TABELALARIMIZ YENİLENDİ

Birçoğunuzun da fark etmiş olacağı gibi şirketimizin içindeki birçok yönlendirme tabelası yenilendi ve yenilenmeye de devam ediyor. Yeni logomuzun da yer aldığı yeni tabelalar görünüşleriyle daha dikkat çekiciler.



İNMET ve LUNDIN BİRLEŞMESİNDE SON NOKTA

Her iki şirket sözleşmelerini feshederek birleşmeyeceklerini açıkladı. Bir önceki sayımızda sizlerle de paylaştığımız İNMET ve LUNDIN 12 Ocak'ta aldıkları birleşme kararından 29 Martta yapılan bir açıklamayla vazgeçtiklerini duyurdular.

ÜNİVERSİTELİLERİN ZİYARETİ

10 Mart 2011 tarihinde KTÜ Maden Mühendisliği Bölümü öğrencileri Mill'i ziyaret etti. Çok olumlu izlenimlerle ayrılan üniversiteli gençlerimiz özellikle ÇBİ'deki emniyet ve sağlık önlemlerinden çok etkilendiklerini belirttiler.



Bizbize Kısa Kısa

ÇBİ RİZE VERGİ ŞAMPİYONU



Rize’de kurumlar vergisi ile ihracatta birinci sırayı her sene olduğu gibi yine Çayeli Bakır İşletmeleri aldı ve RTSO tarafından ödüllendirildi. Ödül törenine Türkiye Odalar Borsalar Birliği (TOBB) Başkanı Rifat Hisarcıklıoğlu’nun da katıldığı törende Genel Müdürümüz İain Anderson ödülünü aldı. Ayrıca Defterdarlığın organize ettiği başka bir gecede de Finans Bölümü Müdürümüz Jeff Carr plaketi Rize valisi Sayın Seyfullah Hacımüftüoğlu’ndan aldı.

ÇBİ RİZE ŞERVİSİ KAHVALTISI

Rize servisi ile işe gelen çalışanlarımız sabahları erken kalkmanın ataletini üzerlerinden atmak için yol güzergahındaki dinlenme tesisine erkenden gelerek açık havada bir yudum çay ve börekle güne hem neşeli hem de zinde başlamanın keyfini çıkarıyorlar. Haftada bir gün böyle bir etkinlik yaparak hem kendi aralarında arkadaşlık bağlarını pekiştiriyorlar hem de oluşan bu güçlü iletişim bağı ve sinerjiyi işlerinde daha başarılı olmak için bir fırsat biliyorlar. Kendilerine bu etkinlikleri için teşekkür ediyor devamını diliyoruz.



ÇBİ, 22. DÜNYA MADENCİLİK KONGRESİ’NİN ALTIN SPONSORU



11-16 Eylül tarihlerinde İstanbul’da gerçekleştirilecek olan kongreye Türkiye 1979 yılından sonra ikinci kez ev sahipliği yapacak.

“Madencilikte yaratıcılıklar ve fırsatlar” ana temalı kongrede 6 gün boyunca madencilik üzerine birbirinden değişik konular tartışılacak. Çayeli Bakır İşletmeleri olarak “Altın Sponsor” olduğumuz bu kongre ve fuarın sektörümüze büyük katkılar sağlayacağını umuyoruz.

ORTA SEVİYE MEKANİK EĞİTİMİ KATILIM SERTİFİKA TÖRENİ



1,5 aylık “Orta Seviye Mekanik Eğitimi”ni tamamlayan çalışanlarımıza ÇBİ Genel Müdürü İain Anderson katılım sertifikalarını verdi. Törende konuşan Anderson, ÇBİ’nin eğitime verdiği öneme dikkat çekerek eğitimin ÇBİ’deki belki en çekici değil, ama en önemli iş olduğunu vurguladı. Eğitim konusunun hayat boyu devam ettiğini, çalışanların her gün yeni şeyler öğrendiğini, eğitim alan çalışanlarımızdan öğrendiklerini sahada uygulamalarının ve davranışlarında göstermelerinin beklendiğini hatırlattı. Böylece hem ÇBİ’ye hem de kendilerine daha fazla değer katacaklarının da altını çizdi.

Konuşmasının sonunda eğitimi veren eğitimcilere teşekkür, eğitimi alan çalışanları da tebrik eden Anderson bilginin “gücü temsil ettiğini” ve öğrenmek isteyenler için “geniş bir alan” olduğunu sözlerine ekledi.



INMET 2010 BAŞKAN'IN ÖDÜLLERİ AÇIKLANDI

Inmet dahilinde toplam 32 aday değerlendirmeye alındı, 4 kategoriden 2 dalda ödülü ÇBİ aldı.

Ödülü kazananlar

Yenilikçi Girişim kategorisinde:

Profloite Projesiyle Alp Aslan - ÇBİ

Emniyet kategorisinde: Yeraltı Elektrik Ekibi - ÇBİ

Ödülü kazananları en içten dileklerimizle tebrik ediyoruz ve başarılarının devamını diliyoruz. Değerlendirmeyi Inmet Merkez ofis olmak üzere her işletmeden bir

temsilcinin oluşturduğu komite yaptı. Tüm adaylar son derece başarılıydı ve karara varmak komiteyi oldukça zorladı.

Kazananlara Haziran ayında tüm operasyonlar Genel Müdürleri ve Inmet Başkanı'nın da katılacağı bir törenle Toronto'da ödülleri verilecek.

Aday gösterilen fakat kazanamayan diğer ekip ve çalışanlarımızı da ayrıca kutluyoruz. Unutmayalım toplam 32 mükemmel aday vardı ve sadece 4'ü kazanma şansına sahipti, aday gösterilmek bile çok büyük bir gurur.



DÜZELTİCİ ÖNLEMLER

Nihan Şahin (Mill), Sezayi Özer (Bakım) ve Ahmet Sarıkaya (Bakım) son dönemlerde sistemde oluşan birçok konuda aldıkları düzeltici önlemlerden dolayı ödüllendirildiler. Bu arkadaşlarımız tüm ÇBİ çalışanlarının emniyetini arttırmaya yönelik önemli katkılarda bulunmuşlardır. Bizbize olarak kendilerini kutlar, teşekkür ederiz.



ÇBİ ETİK VE İTİBAR DERNEĞİ (TEİD) ÜYESİ

TEİD evrensel etik ilkelerin Türkiye'de toplumun her kesiminde benimsenmesi ve uygulanması için önderlik yapmak amacıyla kurulmuş bir dernektir. Derneğin özünü şeffaflık, adillik, sorumluluk ve hesap verebilirlik ilkeleri oluşturmaktadır. Benzer değerlere önem veren Çayeli Bakır İşletmeleri de TEİD'e üyelik başvurusunda bulunmuş ve üyeliği kabul edilmiştir.

DİN GÖREVLİLERİNİN ZİYARETİ

Rize ve Çayeli bölgesinde içinde il ve bazı ilçe müftülerinin de bulunduğu 15 kişilik din görevlileri grubu işletmemizi ziyaret etti. Ziyaretçiler yeraltı turunu da kapsayan geziden oldukça memnun kaldılar.



YARIŞMA SONUÇLARI

7. sayımızda yayınlanan Ödüllü Yarışmamızın sonucunda "Anadolu'nun Kayıp Şarkıları" albümünü kazanan arkadaşlarımızı tebrik ediyoruz.

B. Ali Tüylüoğlu • Recep Yılmaz
Selçuk Çolak

Yedinci Sayının Cevapları:

1) c, 2) b, 3) a, 4) d, 5) c



MADEN ATIKLARI VE SU YÖNETİMİ POLİTİKASI



INMET
MINING

Çayeli Bakır İşletmeleri A.Ş.

Çayeli Bakır İşletmeleri A.Ş. olarak taahhüdümüz;

- Çevreyi ve çalışanlarımızın, taşeronlarımızın, yöre halkının emniyetini ve sağlığını koruyacak sorumlu olacağımız bir maden atıkları ve su yönetiminin önemli olduğunu farkında olmak.
- Maden atıkları ve su ile ilgili tüm yapıları istikrarlı bir şekilde, katıları ve suları dizayn üzerinde planlanmış alanlarda muhafaza ederek; yürürlükteki yasal mevzuat gerekliliklerine, şirket politikalarına ve standartlarına, Kanada Madenciler Birliği (MAC)'nin çevre politikasına ve atık yönetimi çerçevesine ve paydaşlarımıza verilen taahhütlere uygun olarak işletilmesini sağlamak.
- Su kaynaklarımızın daha verimli olarak yönetilmesine; gerikazanım imkanlarının artırılarak ve yağmur sularının tesislerimizde tekrar kullanılmasını sağlayarak temiz su tüketimlerinin azaltılmasına önem vermek.
- Yerüstünde bulunan tüm pasa yığınlarını ya dolgu malzemesi olarak yeraltına taşıyarak ya da tesiste işlenmesini sağlayarak maden ömrü sonuna kadar ortadan kaldırmak.
- MAC kılavuzları ile uyumlu olacak şekilde etkili bir maden atıkları ve su yönetim sistemini, beraberinde işletim, bakım ve gözetim el kitabını hazırlamak ve yürürlüğe koymak.
- Tüm roller ve sorumluluklar belirlenmiş olacak şekilde maden atıkları ve su yönetimi ekiplerini oluşturmak. Maden atıkları ve su tesislerine önemli etkileri olabilecek, taşeronlar ve tedarikçiler dahil olmak üzere tüm personele gerekli eğitimleri sağlamak.
- Maden atıkları ve su yönetimi konuları hakkında toplum paydaşlarımız ile açık ve şeffaf bir diyalog içinde olmak.
- Maden atıkları ve su tesisleri, sistemleri ve prosedürleri ile ilgili önemli riskleri tanımlamak; güvenilir ve çevreye sorumlu bir yaklaşım içerisinde yönetmek.
- Hedeflerin belirlenmesi, takip edilmesi ve ulaşılmasını sağlamak amacıyla kilit performans göstergeleri geliştirmek.
- Türkiye maden endüstrisini etkileyecek mevzuatların hazırlanmasında aktif bir rol almak.
- Son teknoloji, yenilik ve en iyi uygulamaların kullanılması ile sürekli gelişimi sağlamak.
- Yönetim, dizayn ya da işletim sistemleri üzerinde bir değişiklik yapılmadan önce onaylanmış Değişim Yönetimi prosedürünü uygulamak.
- Maden atıkları ve su tesisleri ile ilgili sağlık, emniyet ve çevre risklerinin yönetilmesi amacıyla etkili bir gözden geçirme ve sürekli gelişim mekanizması kurmak.
- Maden atıkları yıllık performansımızın gözden geçirilmesi için Emniyet Çevre ve Halka İlişkiler Başkan Yardımcısı'na raporlamak.
- Uygulanmakta olan sistemimizi doğrulamak ve herhangi bir fırsatı yakalamak amacıyla dahili ve harici denetimleri yıllık dönemler halinde dönüşümlü olarak gerçekleştirmek. Eksikliklerin uygun bir şekilde yönlendirildiğinden ve vaktinde tamamlandığından emin olmak üzere takip prosedürlerini entegre etmek.
- Saha içi ya da saha dışına etkisi olabilecek olayları kapsayacak şekilde acil durum hazırlık ve eylem planları hazırlamak. Planların düzenli olarak gözden geçirilmesini, test edilmesini, şirket bünyesinde ve potansiyel olarak etkilenebilecek harici paydaşlara dağıtımının yapılmasını sağlayacak etkili bir sistem kurmak.
- Yürürlükteki mevzuat, şirket politika ve standartları, MAC kılavuzları ve toplum paydaşlarımızın beklentilerine uygun olarak hazırlanmış ve kabul edilmiş, risk yaklaşımı bir maden kapoma planını uygulayarak maden atıkları ve su tesislerinin tasfiye edilmesi ve kapatılması.
- Bu politikayı çalışanlarımıza, taşeronlarımıza, halka ve resmi makamlara duyurmak.

Iain Anderson Genel Müdür ve Yönetim Kurulu Üyesi

Nisan 2011