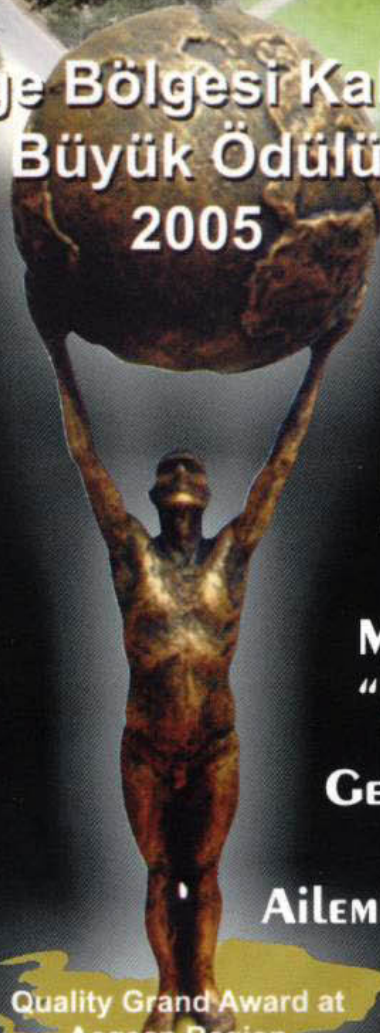


Bizim Dünyamız

ER-BAKIR BÜLTENİ 3 AYDA BİR YAYINLANIR. SAYI : 21

Ekim - Kasım - Aralık 2005

Ege Bölgesi Kalite Büyük Ödülü 2005



Quality Grand Award at
Aegean Region
2005

Bizden Haberler 2-6

Kalite 7
"Risk Değerlendirmesi"

İlimiz 8
"Çal"

İnsan Kaynakları 9
"Yetkinlik Bazlı İnsan Kaynakları 3"

Makale 10-11
"İnnovasyon ve Karlılık"

Genelleme 12

Ailemize Katılanlar 13



Sevgili Arkadaşlar,

Bu kez sizlere gelişmenin, değişimin içinden söz etmek ve bu konuyla ilgili bilgileri paylaşmak istiyorum.

Son zamanlarda gerek yazılı ve gerekse görsel basında sık sık duyduğumuz bir kelime ve onun getirdiklerinden söz etmek istiyorum

"İNNOVASYON" kelime anlamıyla yenilik olmakla birlikte; bir fikrin **PAZARLANABİLİR BİR HİZMETE**, yeni bir dağıtım ya da toplumsal **EKONOMİK DEĞERE** dönüşümünü anlatıyor.

Gelişmiş ülkelerde gelişmenin yarısından çoğu "İnnovasyon"dan kaynaklanıyor. Yeni fikirler ve yenilikçi hareketler bu ülkelerde toplumsal ve ekonomik değere çok çabuk dönüşüyor.

Bu gelişim sürecinin temelinde ise yenilikçiliğe verilen önem ve yeni fikirler için ortaya konmuş **ALTYAPI** ve **DESTEKLER** var.

Daha doğrusu, yenilikçi fikirlere verilen önemin ve anlayışın sonucudur da diyebiliriz.

Türkiye'de yeni fikirlerin ve hareketlerin toplumun refahına yansımaları maalesef çok geride.

Oysa kalitede yükselme, yönetimde anlayış değişimi, verimlilik ve rekabet unsurları toplumsal refahı direkt ilgilendiren konular.

Bunu ortak bir "İnnovasyon" sürecine soktuğumuzda ortaya çıkan toplam

enerji ekonomik değere dönüşüyor.

Hızlı değişim, hızlı tepki verme, fikri ve sınai hakları koruma, **AR-GE** yi artırma ve yeni satış önerileri yaratma ve yenilikçi sürecin bir parçası..

İşte bunların toplamı ise "İnnovasyon Yönetimi", yani yenilikçi ve hızlı değişim.

Eğer sizde kendinizi bu sürecin içinde hissediyorsanız:

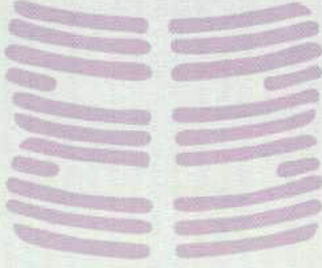
- **AR-GE**'yi sürekli güncel tutacak ve böylece şirketiniz yenilikçi olacak,

- Bilgi birikiminizi ve şirket ortamını eğitimle sürekli **DEĞİŞİME** açık tutacak, her şeyi tasarlayacak ve teknolojiyle tasarımı birleştireceksiniz.

Sonuçta ana soru ise; sizin kendi ürününüzle ilgili fark yaratıp yaratmadığınız oluyor.

Ve bu nedenle şirketimizde de **AR-GE** çalışmalarını, sürekli iyileştirme faaliyetlerini ve öneri değerlendirme çalışmalarına gereken önemi vererek farklı değerler yaratarak kendimize, şirketimize ve ülkemize yararlı ve faydalı bir insan olduğumuzun mutluluğunu da birlikte yaşamalıyız.

Sevgilerimle



İmtiyaz Sahibi
ER-BAKIR A.Ş. Adına
Müjdat KEÇECİ

Genel Yayın Yönetmeni
Hüseyin PAKDOĞAN

Yayın Kurulu
M. Akif TEMELCİOĞLU
Alper SAYIN
Elçin PALAMUTÇU

Fotoğraflar
Hüseyin ÇAM

Tasarım-Baskı
YENİGÜN BASIMEVİ
0(258) 268 25 02

e-mail
info@yenigunbasimevi.com

Genel Müdürlük
A. Nuri Erikoğlu Cd.
20085 Gümüşler / DENİZLİ
Tel : 0(258) 371 07 87 (pbx)

İstanbul Bölge Müdürlüğü
Tibaş Dalyan Konut Sitesi
Topuzlu Cd. E Blok K.2 D.3
81030 Fenerbahçe / İSTANBUL
Tel : 0(216) 363 33 53 - 363 37 58

İzmir Bölge Müdürlüğü
Ereks A.Ş. Akçay Cd. No.144
Blok 5 Gaziemir / İZMİR
Tel : 0(232) 251 55 41

Ankara Bölge Müdürlüğü
Tel : 0(532) 393 95 95

web
<http://www.erbakir.com.tr>
<http://www.erbakir.com>

e-mail
erbakir@erbakir.com.tr



Merhaba,

2005 yılının son sayısında sizlerle tekrar merhaba demenin mutluluğunu yaşıyorum. Ayrıca 2005 yılı üretim rakamları, bu mutluluğumu bir kat daha arttırdı. Yıl içerisinde yaptığımız aylık üretim rekorları bu durumun müjdecisiydi zaten.

Er-Bakır olarak yapacağımız yeni yatırımlar, yeni üretim rekorlarını da sağlayacaktır. Şirketimiz politikalarından olan sürdürülebilir büyümeyi sağlamak amacıyla son teknoloji makineler ile makine parkımız büyütülecektir. Bu amaçla şirketimiz alanı içerisinde yeni tel çekme binası inşaatımız Kasım ayı içerisinde başlatıldı. Tüm çalışanlar olarak ortak dileğimiz, göğsümüzü kabartan yeni yatırımların devamıdır. Yeni umutların, yeni beklentilerin başlangıcı yeni yılın yaklaşması ve Kurban bayramı nedeniyle Genel Müdürümüz Sn. **Müjdat Keçeci**, şirketimiz çalışanlarına iyi dileklerini ve kutlamalarını ilettiği bir konuşma yaptı. Gelecek senelerin de geçmiş yıllarda olduğu gibi büyümemize, gelişmemize ve beraberliğimize yeni halkalar eklemesi temennileri ile yine **Er-Bakır** çalışanı olmanın haklı gururunu yaşadık.

Şirketimiz doktorlarından Sn. **Müjdat Uzel** 26 Ekim 2005 tarihinde son günlerin en yaygın ve tehlikeli hastalığı olarak tanınan Kuş Gribi hakkında çalışanlarımıza hastalığın gelişimini, oluşma nedenlerini ve hastalıktan korunma yöntemlerini ayrıntılı bir şekilde anlattı. Kendisine teşekkürlerimizi iletiyoruz.

Ayrıca şirketimizde, Yüce Önder **Atatürk**'ü, aramızdan ayrılışının 67. yıldönümünde şirketimiz çalışanları ve yöneticilerimizin katıldığı bir törenle andık. Yüce **ATATÜRK** Ruhun şadolsun.

Saygılarımızla....



M. Akif TEMELCİOĞLU



KALDER YENİLİKÇİLİK PROGRAMI ETKİNLİĞİ

KALDER' in hazırladığı "Yenilikçilik" Programı Kalite Güvence ve İnsan Kaynakları müdürlüklerimiz tarafından yapılan bir organizasyonla Denizli' de bulunan kuruluşlara tanıtıldı. 08 Aralık 2006 günü DTO konferans salonunda yapılan program, Teknik Müdürümüz Sn. Halil GÖKER' in açılış konuşması ile başladı. Yenilikçilik kavramına yeni ve farklı bir bakış açısı ile yaklaşan program tanıtımı ise KALDER eğitim uzmanı Sn. Mehmet YÜCEL' in sunumu ile sona erdi.



SOS EĞİTİMİ

-SÜREÇ OLGUNLUK SEVİYESİ EĞİTİMİ -

08-09-10.12.2005 tarihlerinde Eğitim salonumuzda Kalder eğitimcileri Sn. Mehmet YÜCEL ve Sn. İrfan ONAY'ın sunduğu SOS uygulamasını öğrenmek ve uygulanabilirliğini belirlemek için süreç sahipleri iki gün süren eğitimi aldılar. Eğitim sonrası SOS aracının şirketimizdeki değerlerini bulmak için çalışma ekipleri kuruldu. Bu çalışmanın sonunda Er-Bakır süreçlerinin dünyadaki yeri belirlenmiş olacaktır.



LİDERLİK ANKETİ UYGULAMASI

İkinci defa gerçekleştirdiğimiz ve çalışanlarımızın liderleri, liderlerin birbirlerini değerlendirerek hangi yetkinliklerinin güçlü hangi yetkinliklerinin geliştirilmesi gerektiği hakkında bize bilgi verecek olan liderlik anketi Kalite Danışmanımız Sn Fatin YÜCEL' in kontrolünde tamamlandı.



GELENEKSEL İFTAR YEMEĞİMİZ

Geleneksel olarak düzenlenen ve Er-Bakır ailesinin bir arada Ramazan coşkusunu yaşamasına vesile olan iftar yemeği 16.10.2005'te yapılmıştır. Tüm çalışanlarımızın ailesi ile birlikte katıldığı bu özel gecede Klasik Türk Müziği eşliğinde leziz yemekler yiyip dualar ile ramazan ayının kutsallığını paylaştık.



ÇOCUK ŞENLİĞİMİZ

**Bu ne coşku bu ne neşe!**

Eğitim salonumuzda, 29 Ekim 2005 tarihinde sandalyelerimizin dolduğu müthiş bir öğleden sonra yaşadık ve Cumhuriyetimizin kuruluşunu kutladık.

Palyaçolar, tiyatrolar, şarkılar, yüz boyamalar, balonlar, Hacivat Karagöz perde oyunu, yani her şey çocuklar içindi.

ER-BAKIR SATRANÇ TAKIMININ BAŞARILARI DEVAM EDİYOR



İş Bankası Satranç Süper Ligi 2006 yılı 1.kademe maçları Denizli Pamukkale Üniversitesi tesislerinde düzenlendi. 19 takımın katıldığı Türkiye İş Bankası Satranç turnuvasında Er-Bakır Satranç Kulübü ilk tur maçları sonunda lig sekizincisi olarak sıralamadaki yerini aldı.

DESEM AÇILIŞI



Er-Bakır Spor Kulübü öncülüğünde Satranç İhtisas Kulübü ve Satranç Federasyonu Denizli İl Temsilciliğinin ortak girişimi sonucu Denizli Satranç Eğitim Merkezi DESEM açılmıştır. Sahip olduğumuz kurumsal sorumluluk gereği ilimizde satranç sporunun gelişmesine katkı sağlamasını düşündüğümüz bu merkez, tüm satranç sporcularının yararlanması için açılmıştır



YENİ TEL ÇEKME BİNASININ İNŞAATI BAŞLADI

Büyüyen organizasyonumuz mevcut kapasitesine ek makineler ile sürdürülebilir büyümesine devam ediyor. Son teknoloji makineler ile makine parkımız arttırılacaktır. Bu amaçla şirketimiz alanı içersinde Yeni Tel Çekme binası inşaatımız Kasım ayı içersinde başlamıştır. Göğsümüzü kabartan yeni yatırımların devamını tüm çalışanlarımızın ortak dileğidir.



ATAMIZI ANDIK

Yüce önder Atatürk aramızdan ayrılışının 67.yıl dönümünde şirketimiz çalışanları ve yöneticileri ile yapılan törenle anıldı. Bu anlamlı günde; yapılan saygı duruşunun ardından Teknik Müdürümüz Sn. Halil GÖKER' in konuşması bizleri onurlandırdı. Ayrıca her sene olduğu gibi bu senede çalışanlarımızın Ata'ya olan özlemlerini, duygu ve düşüncelerini anı defterine yazdılar.



GENEL MÜDÜRÜMÜZÜN YENİ YIL VE BAYRAM KONUŞMASI

Yeni umutların, yeni dileklerin, yeni beklentilerin başlangıcı yeni bir yılın başlamasına günler kala Kurban Bayram'ının da yaklaşması nedeniyle Genel Müdürümüz Sn Müjdat KEÇECİ şirketimiz çalışanlara iyi dileklerini ve kutlamalarını ilettiği bir konuşma yapmıştır. Gelecek senelerinde geçmiş yıllarda olduğu gibi büyümemize, gelişmemize ve beraberliğimize yeni halkalar eklemesi temennileri ile yine Er-Bakır çalışanı olmanın haklı gururunu yaşadık.

ROTARY KULÜBÜ İFTAR YEMEĞİ

26.10.2005 günü Rotary kulübünün değerli üyeleri Er-Bakır' da iftar yemeğinde buluştu. Aralarında Stratejik Planlama Müdürümüz Sn.Hüseyin Dağ'ın da bulunduğu yemekte yeni üyeler tanıtıldı. Bu özel gecede Sadık Ticaret sahiplerinden Oktay Mersin' in doğum günü, pasta kesilerek kutlandı. İftar yemeğimize katılan tüm Rotary kulübü üyelerine teşekkür ederiz.



PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ ÖĞRENCİLERİNİN ER-BAKIR ZİYARETİ

Farklı alanlarda üstün başarılar elde eden Pamukkale Üniversitesi iktisadi ve idari bilimler fakültesi öğrencileri 25.11.2005 tarihinde şirketimizi ziyaret ederek üretim süreçlerimizi gezmiş kendilerine ışık olacak bilgiler almışlardır. Yaklaşık 4 saat süren gezi boyunca merak ettikleri soruları sorarak ve tüm süreçlerini yerinde şahit olarak Er-Bakır'ı tanımışlardır.



BAKIRKENTTEN HABERLER

Bakirkent Yapı Kooperatifimizin inşaatı devam ediyor. Çevre duvarı tamamlanan kooperatifte fayans işleri, banyo ve mutfak dolapları montajları yapılmaktadır. İnşaatın belirlenen sürede tamamlanabilmesi için çalışmalar devam etmektedir.



DOĞUM GÜNÜ KUTLAMASI

Müşterilerimizden LEONİ Kablo ve Teknolojileri San. Tic.Ltd. Şti. Genel Müdürü Sn. Şükrü ERDEM' in şirketimizi ziyaret ettiği gün sürpriz bir doğum günü kutlaması gerçekleştirilmiştir. Sayın Şükrü Erdem'in doğum günü tekrar kutlar; sağlık, mutluluk ve başarı dileriz.

ÇALIŞAN MEMNUNİYETİ ANKETİ SONUÇLARI

2001 yılından bu yana kesintisiz olarak uyguladığımız Çalışan Memnuniyeti Anketi 2005 Kasım ayı içerisinde yapılmıştır. Her sene daha çok katılım ve ilgi ile gerçekleşen anket; liderlerimiz ve vardiya amirlerimizin katıldığı toplantıda daha iyi ve konforlu çalışma şartları oluşturmak için değerlendirildi. Ankete katılan tüm arkadaşlarımıza İnsan Kaynakları bölümü olarak teşekkür ederiz. Daha verimli ve iyi çalışma ortamı yaratma çabalarımız 2006 yılında da devam edecek.

Puanlama "5" üzerinden yapılmıştır	2002	2003	2004	2005
	Memnuniyet Derecesi	Memnuniyet Derecesi	Memnuniyet Derecesi	Memnuniyet Derecesi
Motivasyon	Değerlendirme yapılmadı	3,3	3,6	3,8
Tatmin	Değerlendirme yapılmadı	3,5	3,7	3,9
Aidiyet	4,1	4	4,1	4,2
İletişim	3,8	3,7	4	4,2
Fiziksel şartlar	3,7	3,6	3,8	3,9
Kişisel gelişim	4	3,8	4	4,2
İ. K. uygulamaları	3,3	3,3	3,5	3,8
Yönetim	2,9	2,8	3,3	3,5
Ücret ve performans	3	2,9	3,1	3,3



SÜNNET ŞÖLENİ

01.10.2005 tarihinde şirketimiz çalışanlarının çocuklarına erkekliğe ilk adımlarını attıkları sünnet töreni tüm çalışanların ve yöneticilerin katılımıyla coşku içinde gerçekleştirildi. Şölen havasında geçen organizasyonda sürpriz hediyeler dağıtıldı, çocuklarımıza yönelik müzik ve palyaçolar eşliğinde eğlence yapıldı. Mevlüt programının da yer aldığı törende birlik ve beraberliğimizin özel günlerimizde de devam ettiğini yeniden görmüş olduk.

DOĞAL GAZ GELDİ

Bakırın eritilmesinde kullandığımız sıvılaştırılmış doğal gaz araçlarla taşınıyor bu da maliyeti artırıyordu. Yıllardır beklenen doğal gaz hattı Genel Müdürümüz Sn. Müjdat KEÇECİ' in yoğun uğraşları ile Sanayi Bölgemize ulaşmış ve kullanılmaya başlanmıştır.



Dünyadaki en meşru, en ahlaklı, en haklı, en kutsal savaşlardan birinin, bir millileşme ihtilalinin romanı, şaşırtıcı bir yakın zaman destanı, Turgut Özakman'ın elli küsur yıldır süregelen çabasının ürünü. Milli mücadelemizin, bir serüven romanı gibi rahat okunan ve şimdiye kadar yazılmamış ayrıntılı, çok yönlü öyküsü. gurur ve ibret verici gerçeklerin, gerçek belgelere dayalı olgu ve olayların, insanı içine çeken, şaşırtan, heyecanlandıran, ağlatan anlatısı, eşi olmayan kitap "Şu Çılgın Türkler" adlı kitabı kütüphanemize kazandırdık. 5 adet alınan kitaptan ilk 2 haftada 10 arkadaşımız birer haftalık okuma süresi ile okumuştur. Kitaplarımız hala okunmaya devam etmektedir.

KUŞ GRİBİ EĞİTİMİ

Şirketimiz doktorlarından Sn.Müjdat ÜZEL 26.10.2005 tarihinde son günlerin en yaygın ve tehlikeli hastalığı olarak tanınan Kuş Gribi hakkında çalışanlarımıza hastalığın gelişimi, oluşma nedenleri ve hastalıktan korunma yöntemleri hakkında ayrıntılı bir bilgilendirme yapmıştır.

RİSK DEĞERLENDİRME

Merhabalar,

Bu sayımızda sizlere OHSAS 18001 "İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Standardı"nın bel kemiğini oluşturan "Risk Değerlendirmesi" ve öneminden bahsetmek istiyorum.

Ancak risk değerlendirmesinden bahsetmeden önce OHSAS 18001 konusunda genel bilgiler vermek faydalı olacaktır.

Bilindiği gibi OHSAS 18001, İş sağlığı ve güvenliği konusunda hazırlanmış bir yönetim standardıdır. İşyerlerinde işin yürütülmesi sırasında, çeşitli nedenlerden kaynaklanan sağlığa zarar verebilecek kaza ve diğer etkenlerden korunmak ve daha iyi çalışma ortamı sağlamak amacıyla yapılan sistemli ve bilimsel çalışmalara İŞÇİ SAĞLIĞI ve İŞ GÜVENLİĞİ denir.

Tüm dünyada, özellikle ülkemiz gibi sanayileşme ve teknolojik gelişme aşamasındaki ülkelerde İş Sağlığı ve İş Güvenliği ile ilgili bir takım sorunlar ortaya çıkmakta, bu sorunlar çalışanların sağlığı yanında iş verimini de etkilemektedir.

Çalışma ortamları; yapılan işlemlerden ve kullanılan, üretilen maddelerden kaynaklanan, kişisel sağlık ve güvenlik riskleri oluşturan çeşitli ortam faktörleri / tehlikeleri ile doludur.

Günlük yaşantımızın ortalama üçte birini geçirdiğimiz işyerlerimizde daha sağlıklı ve güvenli şekilde yaşamamız için alınması gereken tedbirlerde her çalışanın ve yöneticinin temel sorumluluğu bulunmaktadır. İnsana yaraşan bu güvenli ortamları sağlayabilmek ancak bu husustaki kuralları yaşam tarzı olarak benimsemekle sağlanabilir.

Risk değerlendirme; kendiniz, işyeriniz ve de işyerinizde çalışanlara zarar verebilecek şeylerin neler olduğunun dikkatli bir şekilde incelenmesidir.

Bir başka deyişle "Risk Değerlendirmesi" üç sihirli kelimenin üzerine inşa ediliyor;

GÖZLEMLEMEK - DEĞERLENDİRMEK - KONTROL ALTINA ALMAK.

Risk Değerlendirme sürecinin dili ile söylersek;

- Tehlikeleri tanımlamak (gözlemlemek)
- Her tehlike için riskin boyutunu tahmin etmek, saptamak (değerlendirmek)
- Riskin kabul edilebilir düzeyde olup olmadığına karar vermek ve riski kontrol altına almak (kontrol altına almak)

Risk değerlendirmesi kapsamında standartta yer alan tehlike ve risk tanımları aşağıda verilmiştir.

Tehlike; İnsanların yaralanması, hastalanması, malın veya malzemenin hasar görmesi, işyeri ortamının zarar görmesi veya bunların birlikte gerçekleşmesine sebep olabilecek kaynak veya durumdur.

Risk: Tehlikeli bir olayın meydana gelme olasılığı ile sonuçlarının bileşimi.

Risk değerlendirmesinde temel amaç; işyerlerindeki çalışma koşullarından kaynaklanan her türlü tehlike ve

sağlık riskini azaltmak, insan sağlığını etkilemeyen seviyeye düşürmektir. Bu riskler iş kazaları olabileceği gibi her türlü meslek hastalığı ve diğer sağlık riskleri olabilir. Risk değerlendirmesi sonucunda, işyerindeki tüm tehlikelerin ne olduğuna karar verilmiş, kaza olma olasılığı ile olası kazaların boyutu/büüklüğü hakkında bilgi sahibi olunmuş olacaktır. Daha da önemlisi, risk değerlendirmesi sonucunda, mevcut riskler hakkında herkesin yeterli bilgi ile donatılması ve kaza olduğunda kimin ne yapması konusunda eğitilmeleri sağlanacaktır. Özetle tüm personel işlerini risksiz sürdürmek için uygun yöntemlere kavuşacaktır. Bu amaç doğrultusunda risk değerlendirmesi; rutin ve rutin olmayan faaliyetleri içerecek şekilde işyerinde, iş nedeniyle veya diğer yapılan işlerle ilişkili olarak bir tehlike riski taşıyan her ortamda yapılmalıdır.

Hepinizin bildiği üzere Er-Bakır'da risk değerlendirme çalışmaları ECP 03-02 "Risk Değerlendirme Prosedürü"nde tanımlanan ilkeler çerçevesinde her bir sürecimiz için;

- Var olan tehlikeler,
- Bu tehlikelerin ortaya çıkma olasılığı,
- Ortaya çıkması durumunda çalışana ve ekipmana yönelik etkileri dikkate alınarak gerçekleştirilmektedir.

Risk değerlendirmesi sonrasında risk puanı yüksek olan faaliyetlerde öncelikle riskin kaynağında yok edilmesi, bunun mümkün olmadığı durumlarda ise azaltılması amacıyla önlemler alınmakta ve alınan önlemler sonrasında risk değerlendirme tekrar gözden geçirilmektedir.

Bu rekabetçi iş dünyasında varlığımızı sürdürebilmemiz; herkesin üzerine düşen sorumluluğu yerine getirmesi, kurallara uyması, risklerini analiz etmesi ve yönetmesine, her şeyden önce tüm çalışanların bu tür sistemleri uygulayabilecek düzeyde bilgi ile donatılmış olmalarına bağlıdır.

Bu noktada üzülerek belirtmek isterim ki iş kazalarında geçtiğimiz yıl bir önceki yıla göre artış olmuştur. Bu nedenle risk değerlendirme çalışmalarımızın bir kez daha bütünsel olarak gözden geçirilmesi gerekliliği ortaya çıkmış ve bu konuda inceleme yapmak üzere bir ekip kurulmuştur. Ayrıca geçtiğimiz ay içerisinde başlatılan iş kazasız geçen gün sayısına bağlı olarak bölümlere flama verilmesi uygulaması ile de bu konudaki bilinçlendirme düzeyini artırmayı ve hep daha iyiye ulaşmayı amaçlıyoruz.

Sonuç olarak risk değerlendirmesi, işyerinde daha güvenli bir ortamın oluşması için yapılan bir çalışma ve bir yatırımdır. Böyle bir çalışma ve yatırımın mutlaka sağlık, güvenlik olarak geri dönmesi, iş ve emek gücü kayıplarını azaltması amacıyla herkesin; öncelikle kurallara uyarak, varsa öngörülmemiş tehlike ve tehlike kaynaklarından süreç sahiplerini haberdar ederek ve varsa çözüm önerilerini bildirerek katılımlarını bekler, sağlıklı başarı dolu günler dilerim.

Saygılarımla,

Sevim Özaltun
Kalite Güvence Müdürü





ÇAL ÇAL ÇAL ÇAL

Kaynaklara göre antik adı Mosyna olan ilçenin, bugünkü Dağmarmara köyüne yakın bir yerleşim olduğu belirtilmektedir. Bölgenin Türk Hakimiyetine girmesinden sonra yöreye yerleşenlerin demircilikle uğraşması nedeniyle Demirci Köy olarak adlandırılmıştır. Daha sonra Çal adını alan ilçe 1862 yılında İzmir'e bağlı bir ilçe olarak teşkilatlanmış 1923 yılında da Denizli'ye bağlanmıştır. Kurtuluş savaşında Çal, faal bir ilçe olmuştur. Müdafaii Hukuk ve Reddi İlhak Kongresine (22 Mart 1919) Çal'dan Müftü İzzet Efendi, İstanbul'da 12 Şubat 1920'de toplanan son Osmanlı Mebusan Meclisine de, Denizli Sancağını temsilen Çal'dan Emin Efendi katılmıştır.

Çal, Anadolu'nun batısında, Denizli'nin kuzeyinde çam örtüsü ile kaplı bir ilçedir. İlçe merkeziyle birlikte 7 kasabası ve 24 köyü bulunmaktadır.

Çal'da İç Anadolu iklimi görülür. Kışları soğuk, yağışlı ve uzun süreli, yazları serin ve kurak geçer. Rakımı 850 m. Olan arazi dalgalı ve yüksektir. Çökelez dağı eteklerindeki Çakırlar Yaylası en önemli yaylasıdır. Büyük Çökelez Dağı Çal ile Sarayköy ve Denizli arasında uzanır. Yüksekliği 1840 m.dir. Büyük Menderes üzerinde Çal-Güney sınırında Adıgüzeller Barajı yapılmıştır. Büyük Menderes Vadisi boyunca zakkum ve hayıt türleri, saz ve hasırotu bitkileri yetişir. İlçenin batısında ise çam ormanları bulunmaktadır.

2000 yılı genel nüfus sayımına göre merkez ilçe nüfusu 7806,

kasaba ve köylerle birlikte toplam nüfusu 32392'dir.

İlçe nüfusunun büyük bir bölümü tarımla uğraşmaktadır. Üzüm başta olmak üzere bamyas, elma, tütün, sebze, tahıl, anason, haşhaş gibi ürünlerden elde edilen gelir, halkın geçimini sağlar. İlçede bazı köy ve kasabalarda halı ve kilim dokumacılığı yapılmaktadır. Sanayi kuruluşu olarak Denizli Çimento Fabrikası ile meyve suyu ve konsantre fabrikası ayrıca fason tekstil (havlu-bornoz) atölyeleri bulunmaktadır.

Tarım arazilerinin yaklaşık %51'i bağ alanıdır. Genelde çekirdeksiz ve çekirdekli (kara-üzüm, çalkarası ve rezaki) üzüm üretilmektedir. Önceleri kuruüzüm olarak değerlendirilen ürün son yıllarda yaş üzüm olarak da pazarlanmakta ve ihraç edilmektedir. Ayrıca şarapçılık da ilçemizde önem kazanmaya başlamıştır. Bu amaca yönelik, özel çubuklarla bağlar hazırlanmış ve şarap fabrikaları kurulmuştur. Özellikle Çal Karası üzümünün şarabı, yöreye özgü özel tadıyla yurtdışından özellikle istenmektedir.

Dünyaca ünlü ressamımız İbrahim Çallı, 1882'de Çal'da dünyaya gelmiştir. Resme meraklı olduğundan İstanbul'a gitmiş, Ressam Şeker Ahmet Paşa'nın yanında çalışmış, Güzel Sanatlar Akademisi'ni bitirmiştir. Sonra Paris'e gitmiş, oradan İstanbul'a dönerek Güzel Sanatlar Akademisi'nde öğretim üyesi olarak çalışmıştır. Birçok değerli eseri bulunan Çallı, 1960 yılında İstanbul'da ölmüştür.



YETKİNLİK BAZLI İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ 3

Evet, geldik bu yazı dizimizin son bölümüne....

Daha önceki yazılarımızı takip eden arkadaşlarımız yapılan çalışmaları hatırlayacaklardır. Ancak kısaca özetlemek gerekirse;

1- Er-Bakır'ın Değerleri ve Temel Yetkinlikleri tespit edildi,

2-Müdür ve müdür yardımcısı pozisyonunun yönetsel yetkinlikleri ve beceri ihtiyaçları belirlendi.

Bu çalışmaların sonucunda da yönetici pozisyonlarının yetkinlikleri oluşturuldu. Daha sonra bu görevlerde çalışan kişilerle çalışmalar yapılarak uzlaşıldı.

Bu çalışmalar yapılırken yine yönetici pozisyonunda olan kişilerin iş ve özel yaşamda nasıl davrandıklarını tespit etmeye yönelik olarak 104 sorudan oluşan ve çoklu seçenekli OPQ 3,2 davranış testleri gerçekleştirildi. Yapılan testlerin sonuçları ise sadece ilgili kişilerle paylaşarak kendilerinin yetkinliklere göre hangi konularda gelişmeleri gerektiği yönünde bilgi paylaşıldı.

Bu çalışmalara eş zamanlı olarak uzman pozisyonlarının yetkinliklerinin belirlenmesi için çalışmalar yapıldı. Bu çalışmalara da uzman pozisyonunda çalışan 11 arkadaşımız katıldı. Yapılan diğer çalışmadaki bütün adımları kapsayan bu süreç sonunda da, Er-Bakır'da bulunan diğer pozisyonlara referans olması için belirlenen görevlerdeki arkadaşlarımız görev aldı ve 11 pozisyonun yetkinlikleri belirlendi. Elde edilen sonuçları ise İK müdürlüğü ve ilgili görevlerin yöneticileri tartışarak kesinleştirdi. Kesinleştirilen görevlerin bilgileri referans alınarak organizasyondaki diğer görevlerin taslak yetkinlikleri İK müdürlüğü tarafından belirlendi ve ilgili bölüm yöneticileri ile uzlaşıldı. Daha sonra da toplam 9 arkadaşımıza OPQ 3,2 davranış testleri uygulandı.

Bütün bu çalışmalar Er-Bakır'ın tespit ettiği vizyona ulaşabilmesi, var oluş misyonunu gerçekleştirebilmesi için gerekli olan insan kaynağını bulması, seçmesi, yerleştirmesi, eğitmesi, geliştirmesi ve kariyerlerini planlaması ve bu amaçla çalışacak olan değerlendirme merkezinin objektif verilerle çalışması için yapıldı.

Peki, bundan sonra ne olacak? Biraz da bu konu hakkında bilgi vermeye çalışalım, önemli olan bölüm bu aşamadan sonra başlamakta. Çünkü tespit edilen yetkinlikler, beceriler ve yapılan bunca çalışma bizlerin Er-Bakır'a daha fazla değer katmamızı sağlamak içindir. Değer katabilmemiz içinde Er-Bakır'da çalışan herkesin aynı hedefler için en fazla çabayı göstererek emek harcamasını gerektirmektedir.

Organizasyonumuzda bulunan (uzman ve üstü) pozisyonlar için tespit edilen yetkinlikler görevler ve görev tarifleri ile ilişkilendirilecek, bu yetkinlikler BPDS çerçevesinde performans formlarına entegre edilecek ve kişiler bunlara göre değerlendirilecek, tespit edilen gelişim alanlarına uygun eğitimler ya da uygulamalar buradan gelecek bilgilerle düzenlenerek yetkinlik açıklamamız kapatılacaktır. Bu uygulamalarda rehber olması amacıyla da değerlendirme merkezi sistemi uygulanacaktır.

Değerlendirme merkezi uygulamalarının yürütülmesi için eğitim almış üç kişi;

Ali TÜZÜN, Yalçın ÜNLÜ ve Hüseyin PAKDOĞAN ile

OPQ 3,2 testlerinin uygulama ve analiz etme eğitimlerini alan;

Alper SAYIN ve Hüseyin PAKDOĞAN tarafından yapılacak çalışmalarla daha işin en başından itibaren, iş için başvuran adaylar arasından, tespit ettiğimiz yetkinliklere uygun kişilerin seçilmesine özen gösterilecektir.

Uzun soluklu, zorlu ama bir o kadar da katma değer sağlayacak olan bu uygulamamızda hepimize büyük görevler düşmektedir.

Bugüne kadar yaptığımız bütün işleri başardığımız gibi bu çalışmada da yüzümüzün aklıyla çıkacağımızdan ER-BAKIR'lı olmak kadar eminim....

Sağlıklı, güvenli ve huzurlu çalışmalar dilerim.



ARTIK FARKLI DÜŞÜNMENİN ZAMANI GELMEDİ Mİ?

Karlı büyümenin yolu bundan böyle olmayanı yaratmaktan, görülmeyeni görmekten ve üretilmeyi üretmekten geçiyor; yani innovasyondan... Ancak hangi alanda innovasyon yapmış olursanız olun, bunları akıllı bir şekilde pazarlamadıktan sonra işiniz yine zor. O yüzden pazarlama becerilerimizi de geliştirmemiz şart.

HEPİNİZE MERHABA.

Bundan sonra her ay, mor başlıklı sayfalarda sizlerle buluşacağım. Bu sayfalarda sizinle paylaşmak istediğim konu ise şirketlerin nasıl farklılaşabilecekleri konusu. Bu konuda benim görüşüm de, rahmetli Peter Drucker'in ki ile büyük ölçüde aynı: Ben de şirketlerdeki en önemli iki fonksiyonun pazarlama ve innovasyon olduğunu düşünüyorum. Farklılaşmayı getirecek olanlar da zeten bunlar. Ama bunlara ek olarak bizim şirketlerimizin halletmesi gereken bir diğer konu da verimlilik. Şu sıralar muhtelif yerlerde Türk şirketlerinin artık verimlilik konusunda varabilecekleri en son noktaya neredeyse varmış oldukları; o nedenle de örneğin tekstilde- moda ve marka yaratmaktan başka çarelerinin olmadığı yolunda demeçler, görüşler okuyorum. Bu görüşlere kesinlikle katılmıyorum. Zira şirketlerimizin hala maliyetleri düşürme, sürati arttırma ve kaynakları daha ekonomik kullanma konularında yapabileceği inanılmaz çok şey var. Makro iktisatçı gözlüğüyle bakınca da bu fırsat alanlarını ne yazık ki görme şansınız olamıyor. Türk şirketlerinin "süreç iyileştirme" ve "Süreç İnnovasyonu" yollarıyla elde edebilecekleri daha çok ciddi verim arttırma imkanları mevcut. Her firma, hiç durmadan bu alanlara odaklanmalı ve maliyetleri düşürüp sürati arttırıcı yöntemleri durmaksızın aramalıdır. Ama tüm bunlara karşın verimlilik artık yalnızca hayatta kalmanın bedeli olarak görülmelidir. Zira, özellikle imalat sanayinde sürekli azalan ve büyük olasılıkla da azalmaya devam edecek olan fiyatlar karşısında rekabet edebilmek ancak verimlilik düzeylerimizi

durmaksızın iyileştirmekle mümkün. Ama bu çabalar ne yazık ki karlı büyümeyi yine de garanti etmiyor. Karlı büyümenin yolu bundan böyle olmayanı yaratmaktan, görülmeyeni görmekten ve üretilmeyi üretmekten geçiyor. Yani innovasyondan. İnnovasyonu tanımlamak gerekirse, en kaba Türkçesi ile para kazandıran yenilik demek. Yaratıcılıktan farklı. Yalnızca ticari başarıyı hedefleyen ve bu amaçla realize edilen yaratıcılığı ifade ediyor. İnnovasyon artık yeni dönemde en sık telaffuz ettiğiniz kelime olmak zorunda. Zira artık ya yaratıcı olacak ve müşterinizi sürekli kendinize hayran bırakacaksınız, ya da eğer

yaşayabilerseniz- çok ufak karlara razı olarak üretip satmaya mecbur kalacaksınız. Yaşayabilerseniz. Çıkış yolunuz farklılaşmada, yani innovasyonda. Ancak hangi alanda innovasyon yapmış olursanız olun, bunları akıllı bir şekilde pazarlamadıktan sonra işiniz yine çok zor. O yüzden innovasyon becerilerimiz kadar, pazarlama becerilerimizi de geliştirmemiz şart. Artık

hepimize gereken en önemli beceriler bu ikisi. Aslını isterseniz bu her zaman böyleydi. Geçenlerde New York Times gazetesinin ünlü yazarı Thomas Friedman "Dünya Düzdür" isimli çok önemli bir kitap yayınladı. Bu kitapta küreselleşmenin üçüncü fazında olduğumuz ve bu fazın en belirgin özelliğinin ise 'süreçlerin' küreselleşmesi olduğu tezi öne sürülüyordu. Elinizdeki derginin önceki sayılarında tanıtılmış olan bu önemli kitap, tüm iş adamları ve



yöneticilerimiz açısından bir 'uyandırma telefonu' görevi görmek zorunda. İşler artık eskisi gibi değil. İşler inanılmaz bir hızla ve kökten değişiyor. Süreçlerin küreselleşmesi, yaptığınız işi parçalara bölüp istediğiniz alt süreci en uygun gördüğünüz ülkede ürettirmenizin mümkün hale gelmesini ifade ediyor. Bize, global bazda bir 'outsourcing' dönemine girdiğimizi söylüyor. Bu yeni sürecin adı "Business Process Offshoring" (BPO). Artık bu öyle bir dönem ki, iktisat teorisinin bazı temel önermeleri bile allak bullak oluyor. Ama biz tutturmuş, marka olmanın kuralları, marka iletişiminin esasları, 'ya marka ol ya da yok ol' gibi teranelerle vaktimizi beyhude harcayıp duruyoruz. Tamam, marka pazarlamanın önemli bir unsurudur ve işe yarar. Ama el insaf. Dünya temelinden sarsılırken, tüm üretim paradigması kökünden değişirken ve böyle bir dünyada mukayeseli üstünlük kavramları hızla sorgulanırken sadece marka üzerinde durmak ve bunu sanki tek çıkış yoluymuş gibi görmek çok tehlikeli. Nasıl bugün birilerinin kalkıp 'Toplam Kalite' tek çıkış yoludur demesi inandırıcılıktan en uzak bir saptamaysa, şirketlerimizin tek kurtuluşunu markalaşmaya bağlamak da aynı şekilde inandırıcılıktan uzaktır.

Marka önemlidir, ama sizin gerçekten fark yaratacak bir ürününüz, hizmetiniz, deneyim sunumunuz gibi şartlar yerine gelmişse. Marka önemlidir, ama sizin gerçekten farklı ve sıra dışı bir iş modeliniz var. Ya da son derece sıra dışı bir süreç yenileme beceriniz. Veya sıra dışı pazarlama yetenekleriniz. Aksi halde marka olmak, sizin Ayşe, Fatma, Hasan, Hüseyin ya da Jim, George, Elizabeth gibi herkeste olan bir isme sahip olmanızdan öte bir işe yaramaz. Her insanın bir ismi vardır ama başarılı olanlar isimleri daha iyi bilindiği için başarılı olmamışlardır. Sıra dışı ve farklı oldukları için dikkat çekmişlerdir. Başarı ve farklılık içseldir. Marka ise sadece bu içselin dışı vurumu ve farkındalığın tezahürüdür.

Peki o zaman aslolan tezahür değil, içsellik değil midir? Sizce Starbucks marka olduğu için mi başarılıdır, yoksa dünyada o güne dek kimsenin düşünemediği yaratıcı ve sıradışı bir iş yapma modelini geliştirdiği için mi marka

olmuştur? Doğru sıra sizce hangisidir? İş modelinizin ne olduğunu aldırmayıp markanızı inşa etmek mi, yoksa yaratıcılığı ve farklılığı iş modelinde arayıp markanızı farklılığı yansıtacak şekilde oluşturmak mı? Acaba sevgili dostum Al Ries'in yıllar önce ortaya attığı 'algılama' teorisi artık hala aynı ölçüde geçerli mi? Yani insanlar hala markanın kafalarında neyi çağrıştırdığına göre o markanın sadık alıcısı oluyorlar mı? Sizin sunumunuzun diğerlerinden gerçek anlamda nasıl farklılaştığına hiç önem vermiyorlar mı? Peki fiyata karşı her kesimde hızla artan duyarlılığı bu teorilerle nasıl açıklayabiliyorsunuz? Artık varlıklısından orta ve düşük gelirliye kadar herkes daha fazla fiyat bilincine sahip değil mi? Peki o zaman marka olmak burada tek başına hangi probleminizi çözebilir? İnsanların kafasında reklamlarınızla farklı algılanacaksınız, ama aslında rekabetten hiçbir farkınız olmayacak ve buna rağmen kafası yıkanmış gariban tüketici görece yüksek fiyatsızınıza rağmen sizi tercih edecek.

Bırakın bunları Allah aşkına. Çin Halk Cumhuriyeti'nin ve Hindistan'ın dünya ekonomisine nasıl katılmakta olduklarına bir bakın, o zaman otuzbeş sene evvel ortaya atılmış olan bu teorilerin geçerliliğini yeniden irdeleyin. Dünya zangır zangır yerinden oynuyor. Çivili olan her şeyin çivisi çıkıyor. Zaman uyunma zamanı. Pembe hayaller görme zamanı değil. Bunun için innovasyon ve pazarlama becerilerimizi hızla ve en yüksek mertebeye kadar geliştirmemiz, mutlaka stratejik düşünmeye başlamamız gerekiyor. İşte bu nedenle bu sayfalar sizlere bu konularda ışık tutmaya çalışmayı, dünyanın farklı köşelerinden en beğendiğim iş modeli innovasyonlarını tanıtmayı, en yeni düşünce yaklaşımların aktarmayı hedefliyor. Artık daha hızlı öğrenmek ve cömertçe paylaşmak zorundayız.

"Türkishtime Dergisi Ocak 2006 45. sayısında değerli üstad Prof. Arman Kırman'ın kaleme aldığı makalenin yayınlanmasına verilen izin için teşekkür eder çalışmalarında artan başarılar dileriz.



BAKMAK

Her zaman her şeye bakar da insan
Bir anlam veremez boşverir bazen.
El terazi demişler, gözlerde mizan
Görmek için gönülden bakmak gerekir.

İnsan kime, neye bakarsa baksın
Yeter ki gözünden gönlüne aksın
Daima içinde bir iz bıraksın
Ressam fırçası gibi çizmek gerekir.

Gönlüne bağlamazsa insan gözünü
Bakar da anlamaz işin özünü
Gördüğüm her şeyin ruha izini
Çıkmayacak şekilde yazmak gerekir.

Özer KARADAMOĞLU

Seni sevdiğime inanman için
Silmekmi gerek kainatı,
Dünyaya, hükmetmek mi gerek
Seni yanlış düşüncelere sevkedenlerle,
Ölüme meydan okuyup, cenk etmek mi gerek
İhtimallerle kıyasıya boğuşup
Neticelere boyun eğmek mi gerek
Aşkımı rüzgarla göklere uçurup
Okyanusların dibine gömmek mi gerek
Gönlünün hükümdarı olmak için
Ferhat gibi dağları delip
Mecnun gibi çöllere düşmek mi gerek
Hak tealay aşkıyla yanan dervişler gibi
Divane olup yollara düşmek mi gerek
Aşkima dair destanlar yazarak
Burçların tepesine dikmek mi gerek
Gururu yerlere vurup, aşka hançer vurup
Dizlerinin dibine çökmek mi gerek
Bana inanman bana güvenmen için
Cana kıyıp ölmek mi gerek
Sen yoksan gülüm yaşamaya var mı gerek
Mehmet DERİN



Halil KIRCALI

Doğum Tarihi: 03.06.1964
Doğum Yeri: Kelekçi Kasabası
Görevi: Forklift Operatörü

Bize kısaca kendinizi tanıtır mısınız?

1964 Kelekçi doğumluyum. Evli ve iki çocuk sahibiyim. Kızım Ayşen 1 Temmuz 1993 doğumlu, Merkez İlköğretim Okulu 8. sınıf öğrencisi. Oğlum Aykuthan ise 17 Mart 2001 doğumlu. Eşim Nazife ise Diş Hekimi yardımcısı olarak çalışıyor.

Neden Er-Bakır'ı tercih ettiniz?

Askerlik görevimi yapmadan önce sanayide kaynakçı ustası olarak çalıştım. Askerlik görevimden sonra ise Er-Bakır'da çalışan bir yakınım vasıtası ile 2 Şubat 1987 tarihinde properzi bölümünde işe başladım. Şimdi Contirod bölümünde Forklift Operatörü olarak çalışıyorum.

Genç Er-Bakır'lılara tavsiyeleriniz nelerdir?

Er-Bakır'ın bir dünya şirketi olduğunu görerek işe başlamış olan genç Er-Bakır'lılar işlerini gereken özeni göstererek yapmalılar. İşlerini ciddiye alarak yaptıklarında, görecekler ki Er-Bakır daha büyük hızla büyüyecektir. Er-Bakır Ailesine selamlarımı sunuyorum. Saygılarımla.



Nihat AKSAKAL

Doğum Tarihi: 18.10.1962
Doğum Yeri: Karahöyük Acıpayam
Görevi: Finansman Memuru

Bize kısaca kendinizi tanıtır mısınız?

16 yıllık evliyim. Eşim Selma ev hanımıdır. 2 erkek çocuğu babasıyım. Alican; 15 yaşında ve endüstri meslek lisesi bilgisayar bölümünde okuyor. Ahmet ise 8 yaşında ve Fatih İlköğretim Okulu 2. sınıf öğrencisi.

Neden Er-Bakır'ı tercih ettiniz?

1986 senesinde Ahmet Aksakal Merkez Bankası krediler servisi şefiydi. Er-Bakır oradan kredi alıyordu. Er-Bakır ın geleceğini iyi gören amca oğlunun tercihi ile Er-Bakır ailesi ile tanıştım. Er-Bakır benim ilk işyerim ve o günde bu yana Er-Bakır'dayım.

Genç Er-Bakır'lılara tavsiyeleriniz nelerdir?

Er-Bakır'ın etik kurallarını bilmek, benimsemek bence şarttır. 19 senedir gösterdiğim bağlılığı yeni çalışanlardan da bekliyorum. Dürüst ve düzgün iş yapmalarını tavsiye ediyorum.

Mutluluklar

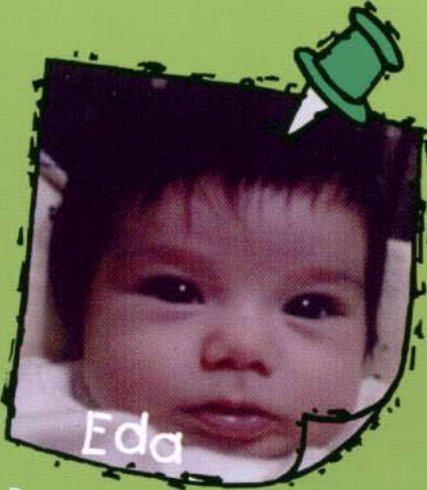


Yügen-Osman Sağnak
12/11/2005



Emine-İsmail Şimşek
06/11/2005

Aramıza Hoş Geldiniz..



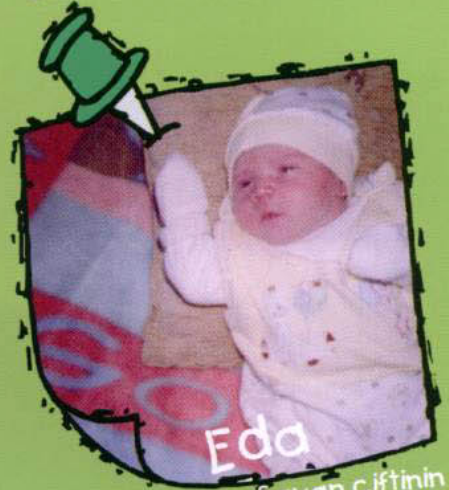
Eda

Duygu-Ersan Akkaya çiftinin
kızları 23 Ekim 2005'de doğdu.



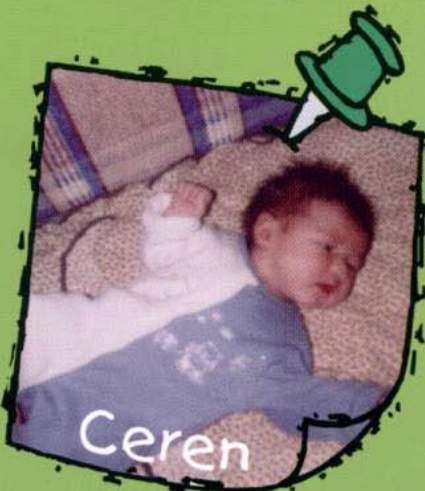
Emre

Emine-Umut Türkbay çiftinin
oğulları 18 Kasım 2005'de doğdu.



Eda

Özlem-Osman Savan çiftinin
kızları 18 Ekim 2005'de doğdu.



Ceren

Emel-Ümit Oskay çiftinin
kızları 24 Kasım 2005'de doğdu.



Batın

Zuhal-Ahmet Kıvanç Karaberber
çiftinin oğulları 3 Ekim 2005'de doğdu.

Ege Bölgesi Kalite
Büyük Ödülü
2005



Quality Grand Award at
Aegean Region
2005



ER-BAKIR
elektrolitik bakır mamulleri a.ş.

"Copper, shaped with knowledge, experience, courage and imagination, reaches the world quality in ER-BAKIR"

"Bilgi, tecrübe, cesaret ve hayal gücü ile şekillendiğimiz bakır, ER-BAKIR'da dünya kalitesine ulaşır."

Web : www.erbakir.com
www.erbakir.com.tr
e-mail : erbakir@erbakir.com.tr