Bizim Dünyamız

Ocak - Şubat - Mart 2004

Erbakır Bülteni
3 Ayda Bir
yayınlanır.
Sayı : 14

Mükemmellik Yolculuğumuz Başladı

Paylaşım

Duymak istemeyen kadar kötü sağır yoktur.
İtalyan Atasözü

Sevgili arkadaşlar,

İlk sayısını 2001 yılının Şubat ayında yayınladığımız BİZİM DÜNYAMIZ bültenimiz ile sizlerle 3 ayda bir Er-Bakır'ımız hakkında bilgi paylaşımında bulunmayı arzuluyoruz.

O günden bu yana giderek güzelleşen, içerik olarak zenginleşen ve sizlerin katkıları devam eden yayın hayatımızın 3. yılındayız. 1 yıldan fazla bir süredir ise artık bilgi paylaşımımızı elektronik ortamda da yapıyoruz. Ancak bültenimizin yayınından da vazgeçmiyoruz. Çünkü bizler Er-Bakır' da iletişim ortamının zenginleşmesinin ve çeşitlenmesinin aramızdaki arkadaşlık, dostluk ve kuruluşa bağlılık ilişkilerini de güçlendireceğine inanıyoruz.
Birbirini seven, inanan ve güvenen insanların ise Dünya' da yapılmamış olanları yapacağına, başarılamamış olanları başaracağına ve şimdiye kadar gerçekleştirilememiş olan farklılıkları gerçekleştireceğine inanıyoruz.

Çoğunluktan belirgin farkın ya da farkların yok ise;

- Ya çok kolay unutulursun.
- Ya çok kolay vazgeçilirsin.
- Ya çok kolay kaybedersin....

Peki sürekli tekrarlanan bu fark nasıl yaratılacak. Tabi ki İNSAN sayesinde. Eğer bugüne kadar yapılan çalışmalarla, sektörümüzde ER-BAKIR farkını yaratamamış olsaydık acaba Er-Bakır bugün bulunduğu yerde olabilir miydi? Lütfen bu soruyu kendinize sorun ve yanıtını arayın.

Artık 20 yıl öncesinden daha fazla rakibimizin ve daha hırçın rekabetin olduğu günümüz dünyasında, daha fazla sayıda veya daha belirgin farklarımız olmalı ki, müşterilerimizin bize olan bağlılığı artsın, yani daha sadık müşteri yaratalım.

Peki bundan sonra ne yapmak gerekiyor.

Bunun için, sahip olduğumuz kaynakları daha verimli ve etkin kullanmalıyız. Yani daha verimli çalışmanın yollarını bulmalı, daha az hata yapmalı, düşük maliyetli ürünler elde etmeliyiz. Bunları yapabilecek olan da bizleriz, yani Er-Bakır' da çalışan ve gönülden bağlı olan biz çalışanlar.

Verimlilik ve Tasarruf yılı ilan edilen 2004 yılının sonunda da, her zaman olduğu gibi, Er-Bakır farkını yaratmış ve daha sadık müşterilerimizin olduğu bir kuruluş olmaya devam edelim.

Sevgilerimle

Hüseyin PAKDOĞAN
İnsan Kaynakları Müdürü

2.jpg

İçindekiler

Ocak- Şubat - Mart 2004

2 **Paylaşım**
Hüseyin Pakdoğan

3 **Monitör**
Esra Köse Orhan

4 **Şirketimizden Haberler**

8 **Kalite (EFQM MÜKEMMELLİK MODELİ)**
Sevim Özaltun

9 **İlimiz (Acıpayam)**
M. Akif Temelcioğlu

10 **Güncel (Değişim ve Hayatta Kalma)**
Selim Öznalbant

11 **İnsan Kaynakları (Ayağınızı Yorganınıza göre Uzatın)**
S.Uğur Timurçin

12 **Sağlık**

13 **Genelleme**

Bizim Dünyamız

İmtiyaz Sahibi:
ER-BAKIR A.Ş. adına
Müjdat KEÇECİ
Genel Yayın Yönetmeni
Hüseyin PAKDOĞAN
Yayın Kurulu:
M.Akif Temelcioğlu
Uğur Timurçin
Esra Köse
Dilek Özcan
Fotoğraflar
Hüseyin Çam
Tasarım
Nevrez Pala
Baskı
Hm Matbaacılık Yayıncılık
Tel: 0.258.274 65 00
Fax :274 65 37
Akhan Mh. Atatürk Blv. 19
Mayıs Cd. No: 15
Akkale / Denizli

DENİZLİ MERKEZ: A.Nuri Erikoğlu Cd. 20085 Gümüşler / DENİZLİ
Tel:+90.258.371 07 87 (PBX)
İSTANBUL BÖLGE MÜDÜRLÜĞÜ:
Tibaş Dalyan Konut Sitesi
Topuzlu Cad. E Blok Kat:2 D:3
81030 Fenerbahçe / İSTANBUL
Tel:+90.216.363 33 53 - 363 37 58
İZMİR BÖLGE
Ereks A.Ş. Akçay Cd. No.144 Blok:5
Gaziemir / İZMİR
Tel&Fax: +90.232.251 55 41
ANKARA BÖLGE
Tel:+90.352.393 95 95

e-mail:erbakir@erbakir.com.tr
web:http://www.erbakir.com.tr
http://www.erbakir.com

Monitör

Esra KÖSE ORHAN
Planlama

Merhaba,
Geçen sayımızın konusu verimlilikti. Anlattığım örnekte, varsayılan hızları çok az arttırınca neredeyse bir tezgah daha kazanacağımızdan bahsetmiştim. Verimlilik bir çok faktörden etkilenir. Bu sayımızda ise stokların verimliliği nasıl etkilediğini inceleyelim.

Modern üretim sistemlerinde "sürekli akış" diye bir terim vardır. Sürekli akış, üretim tesislerinde malzemelerin gereksiz şekilde beklemeden gitmesi gereken yere ulaşması ve üretim aşamalarının tamamlanması demektir. Başka bir deyişle malzemenin hiç durmadan üretim aşamalarından geçmesi ve müşteriye ulaşmasıdır. Pratikte hiçbir zaman bir malzeme beklemeden bir sonraki üretim aşamasına geçemez; ancak, bekleme süresi mümkün olduğu kadar az olmalıdır. Az bekleme ise az stokla çalışmak demektir. Stok aslında bir israftır; vakit, malzeme, hammadde, işgücü ve para israfıdır. Az stokla çalışmanın bize getirdiği bazı avantajlar vardır. Bunlardan ilki maliyettir. Fabrikada sürekli bakır stokunun bulunması o kadar malı satamadığımızı gösterir ve bunun da bir maliyeti vardır. (Arabanıza benzin aldığınızı düşünün. Diyelim ki benzin seviyesi deponun yarısına indiğinde depoyu dolduruyorsunuz. Hiçbir zaman diğer yarısı boşalmıyor. Yani sürekli yarım depo benzininiz var. Bu da aslında şununla aynı şey demektir: yarım depo benzini aldınız, bidonlara doldurdunuz ve onu kullanmadan bagajınızda taşıyorsunuz). Stokları azaltmanın ikinci avantajı fabrika içinde malzeme hareketinin daha kolay yapılmasıdır. Stok çok olduğunda her yer makara ve sepetle dolar ve bu kadar çok makara veya sepetin içinden istenilenin bulunup çıkarılması çok zordur. Bu durumda siparişler birbirine karışmaya başlar ve üretimin takibi zorlaşır. Ayrıca stok yer işgal ettiği için de forkliftin daha uzun yol yapması ve vakit kaybetmesi kaçınılmazdır. Bir başka avantaj ise makara sıkıntısını azaltmasıdır. Ne kadar fazla stok olursa o kadar çok makara kullanılamaz ve atıl durumda kalır. Böylece yeni makara alınması gerekir ve bu da bir maliyettir. Bütün bu avantajlar müşterilere daha hızlı cevap vermemizi ve daha kolay, daha hatasız çalışmamızı sağlar. Malzemenin akışının ise kendiliğinden olmasını bekleyemeyiz. Mesela bir makara çıktığında bir sonraki operasyona kendi kendine gidemez. Her makaranın başında birinin bekleyip gitmesi de mümkün olmadığına göre akışın sağlanması için akan sistemler oluşturulmalıdır. Mesela forklift operatörünü makaranın nereye gideceği konusunda bilgilendiren bir sistem, akışı sağlayabilir.

Rekabetin maliyetleri düşürmekle sağlandığı günümüzde modern üretim tekniklerini uygulamamız ve rakiplerimize karşı avantaj sağlamamız gerekmektedir. Bu sayede de israfları önleyip kazanç haline getirebiliriz.
Gelecek sayıda görüşmek üzere sağlıcakla kalın.

Şirketimizden Haberler

Doğru isimler, doğru bir işte buluştukları zaman ortaya uluslararası düzeyde yapıtlar koyabiliyor.
Az gelişmişliğin bir tanımı da doğru kadroları doğru işlerde kullanamamaktır.

Mükemmelliğe Yolculuğumuz

EFQM Mükemmellik modeli çerçevesindeki kriterlerin kuruluşumuzdaki mevcut durumunu tespit etmek amacıyla kurulan çalışma ekipleri büyük bir heyecan ve yoğunlukla çalışmalarına devam ediyorlar.

Ulusal Kalite Ödülü Çalışmaları

Ulusal Kalite Ödülü Çalışmalarına, danışmanımız Sayın Fatin Yücel'den aldığımız EFQM Mükemmellik Modeli eğitimi ile başladık. Bugünlerde modelin kriterlerinin değerlendirilmesi ve incelenmesi kurulan ekiplerle yapılmaya başlandı.

Performans Değerlendirme ve BSC (Balanced Score Card)

Performans değerlendirme ve BSC Haziran 2003 ayından itibaren uygulamaya başladığımız Bireysel Performans Değerlendirme sistemimizin kıyaslamasını yapabilmek için Siemens Kurumsal İnsan Kaynakları Direktörü Sn. Ali Rıza ERSOY' u firmamıza davet ederek kuruluşlarında uygulanan sistemi öğrendik. 20/01/2004 tarihinde yapılan toplantıya kardeş kuruluşlarımızı da davet ederek bilgi paylaşımını gerçekleştirdik.

3. Satranç Turnuvası ödül Töreni

Her yıl düzenlediğimiz Geleneksel Denizli Okullar Arası Takım Satranç Turnuvamızın 3. sünün ödül törenini, 14/02/2004 tarihinde yine büyük bir coşku ve kalabalık eşliğinde yaptık. Bu turnuvada dereceye giren okulları kutluyor, gelecek yıl daha çetin karşılaşmaların geçmesini bekliyoruz.

2003 yılı turnuvamızda derece alan okullar:

İlk öğretim 1. kademe

(1.) Hürriyet İlköğretim Okulu A takım
(2.) Hacı Halil Bektaş İlköğretim okulu
(3.) Atatürk İlköğretim Okulu

İlk öğretim 2. kademe

(1.) Doğan Demircioğlu Emsan İlköğretim Okulu A Takım
(2.) Denizli Basma Sanayi İlköğretim Okulu A Takımı
(3.) Doğan Demircioğlu Emsan İlköğretim Okulu A Takımı

Liseler

(1.) Denizli Anadolu Lisesi
(2.) Erbakır Fen Lisesi A takımı
(3.) TEV. Anadolu Lisesi A Takımı

Şirketimizden Haberler

İnsanların hisleri bilgileriyle ters orantılıdır.
Ne kadar az bilirseniz, onu o kadar şiddetle müdafaa edersiniz.
Bertrand Russel.

Kurban Bayramı

Kurban Bayramını, her yıl olduğu gibi, bu yılda birlik, beraberlik ve kardeşlik içinde kutladık.

Müşteri Denetim Ziyareti

Yurt dışında bulunan müşterimiz(BICC) Şubat ayı içinde yaptığı denetim ziyareti sonrası kuruluşumuzu kendi kriterlerine göre incelemiş ve bütün kriterlerden en yüksek dereceyi vererek bizleri mutlu etmiştir.

1. Yalın Yönetim Kongresi yapıldı. 28/02/2004

28/02/2004 tarihinnde Denizli'de İlki düzenlenen 1. Yalın Yönetim Kongresine, Şirketimizden bir ekip katılmıştır. Yalın üretim uygulayan kuruluşların yöneticileri ,kendi uygulamaları ile ilgili örnekkler aktardılar.

Santranç Kulübümüzün Uluslararası Usta Öğreticisi, Türkiye Şampiyonu oldu ve Milli Takıma Seçildi.

Er-Bakır satranç kulübü öğretmeni Sn. Turhan YILMAZ, Şubat ayında Kuşadası' nda düzenlenen TSF Türkiye Şampiyonası'nda 1. oldu ve göğsümüzü kabarttı. Denizli' den ilk defa bir Türkiye Şampiyonu çıkaran spor kulübümüz, öğretmenimizi kol saati ile ödüllendirdi.

Düseldorf Fuarı

Her 2 yılda bir düzenlenen ve Avrupa' daki en büyük sektör fuarına katılan kuruluşumuz pazardaki müşterilere yeni ürünlerimizi tanıtmış ve yine yoğun bir ilgi ile karşılaşmıştır.

Şirketimizden Haberler

Hata yapmaktan korkan bir insan hiç bir şey yapamaz.
Lincoln

Eğitim Etkinliğinin Ölçülmesi

Uyguladığımız eğitimlerimizin kuruluş hedeflerine ulaşmadaki etkinliğini daha iyi ölçebilmek amacıyla eğitim etkinliği yöntemimizi revize ettik. Bu konudaki çalışmalarımızı 09/01/2004 tarihinde birim yöneticilerimiz ile paylaşarak uygulamaya koyduk.

Süreç İyileştirme Ekiplerinin kurulması

2003 yılı başından uyguladığımız Süreç Yönetimi sistemimizdeki iyileştirmeleri gerçekleştirebilmek için Süreç Yönetim Kurulu tarafından ekip liderliklerini Sn. Hüseyin DAĞ, Sn. Mahmut CEYLAN ve Sn. Hüseyin PAKDOĞAN' ın yaptığı 3 iyileştirme ekibi kurulmuştur. Bu ekiplerin aldıkları görev başlıklarını şöyle sıralamak mümkün:

1.Ekip: Hedef belirleme sistematiğinin gözden geçirilmesi

2.Ekip: Kuruluşu yönetmek süreci perfonmansının gözden geçirilmesi

3.Ekip: Siparişin ambalaja teslim ve üretilmiş ürünlerin mamul ambara teslim sürecinin gözden geçirilmesi

Uzun yıllar bize hizmet eden ve bugünlere ulaşmamıza büyük katkısı olan, Properzi tesisimizin satışını yaparak yeni yolculuğuna uğurladık.

Büyümeye Devam Ediyoruz.

Kuruluşumuz,her geçen biraz daha büyümekte ve gelişmektedir. Bunun en güzel kanıtı, yeni arkadaşlarımızın aramıza katılmasıdır. 2004 yılının ilk üç ayında 20 kişi şirketimizin değişik bölümlerinde ve değişik görevlerde işbaşı yapmıştır.

Toplumsal Sorumluluk

İnsan Kaynakları Müdürümüz Sn. Hüseyin PAKDOĞAN ve İnsan Kaynakları Şefimiz Sn. Uğur TİMURÇİN, YKM Denizli mağazası personeline iş ahlakı ve etik davranış konularında 29/03/2004 tarihinde eğitim vermiştir.

Kariyer Yönetimi Uygulamalarımız

Mart ayı itibariyle İst. Bölge Müdürlüğü'nde İç Satış Memurluğu yapan Cem Ceylan, İç Satış Şefliği'ne; İç Satış Memuru olarak görev yapan İsmail Er ise Ambar Sevkiyat Şefliği'ne atanmıştır.

6.jpg

Şirketimizden Haberler

ÇMA Uygulaması

2001 yılından bu yana yaptığımız çalışan memnuniyeti anketimizin 2003 yılı sonuçlarını, 08/01/2004 tarihinde bölüm yöneticileri ile paylaştık. Ardından, kuruluşumuzun değişik kademelerinden oluşturduğumuz "Odak Gruplar" ile anket sonuçlarını değerlendirdik ve anket süreci konusunda nasıl iyileştirme yapabileceğimizi konuştuk.

EBKÖ ve YBKÖ Çalışmaları

Kal-Der'in önderliğinde yürütülen, Ege Bölgesi Kalite Ödülü ve Yılın Başarılı Ekibi Kalite Ödülü çalışmalarına değerlendirici olarak katılan arkadaşlarımız, görevlerini başarıyla tamamlamışlardır. Bu organizasyon Ege Bölgesi'nde faaliyet gösteren kuruluş ve çalışanlarının başvurusu Kal-Der tarafından seçilen değerlendiricilerin titiz çalışmaları ile sonuçlandırılmaktadır. Her yıl yapılan bu organizasyonu katılan ekipler ve şirketler EFQM Mükemmellik Modeli kriterlerine göre değerlendirilerek, dereceye girenler ödüllendirilmiştir.

İşyeri Hekimliği

1 Mart 2004 tarihi itibariyle İşyeri Hekimliği çalışmalarımızda randevu sistemine geçilmiştir. Çalışanlarımız, İşyeri Hekimlerimizin şirketimizde bulunduğu sürelerde iletişime geçerek, randevu almakta ve beklemeden muayene olmaktadırlar.

9. İnsan Kaynakları Zirvesi

Türkiye'nin en kapsamlı insan Kaynakları buluşması 24-25-26 Şubat tarihleri arasında geniş uluslararası katılımla Management Centre Türkiye tarafından Lütfi Kırdar Kongre ve Sergi Sarayı'nda gerçekleştirildi.

Er-Bakır'ı Temsilen İnsan Kaynakları Müdürümüz Sayın Hüseyin PAKDOĞAN ve İnsan Kaynakları Uzmanımız Sayın S. Uğur TİMURÇİN kongreye katıldı.

Kalite

Yaşamın büyük kederleri için cesaret, küçük kederleri için ise sabır gereklidir.
Victor Hugo

Merhabalar,

Dergimizin bu sayısından itibaren sizlerle kuruluşların mükemmelliğe erişme yolunda gösterdiği çabalara ilişkin değerlendirmeleri içeren 9 ana kriter tanımları ile birlikte her bir ana kriteri destekleyen alt kriterleri sırasıyla aktarmaya devam edeceğim.

1. LİDERLİK: Mükemmel liderler, vizyonu ve misyonu geliştirirler ve onların gerçekleştirilmesini kolaylaştırırlar. Kalıcı başarı için gerekli olan kurumsal değerleri ve sistemleri geliştirirler ve bunları faaliyetleri ve davranışları ile yaşama geçirirler. Değişim dönemlerinde, amacın tutarlılığını sağlarlar. Böylesi liderler, gerektiğinde kuruluşun yönünü değiştirebilirler ve izlenmesi için diğerlerini cesaretlendirirler. Liderlikle ilgili alt kriterleri vermeden önce liderin tanımıyla başlamak bu kriterinin içeriğini anlamak açısından faydalı olacaktır. EFQM mükemmellik modelinde liderler: "Kuruluştan menfaati olan tüm tarafları koordine eden ve bunların çıkarlarını dengeleyen, aralarında üst yönetim ekibi, diğer tüm yöneticiler ve ekip liderliği konumunda olanlar ya da liderlik rolünü üstlenmiş kişilerinde bulunduğu insanlar" olarak tanımlanmıştır.

1a. Liderler; kuruluşun misyon, vizyon ve değerlerini oluştururlar ve bir mükemmellik kültürü doğrultusunda örnek olurlar.

1b. Liderler; kuruluşun yönetim sisteminin oluşturulması, bu sistemin yaşama geçirilmesi ve sürekli olarak iyileştirilmesi çalışmalarında kişisel olarak rol alırlar.

1c. Liderler; müşterilerle, işbirliği yapılan kuruluşlarla ve toplumun temsilcileri ile ilişkileri yürütürler.

1d. Liderler, Mükemmellik kültürünü, kuruluşun çalışanları ile sağlamlaştırırlar.

1e. Liderler kurumsal değişim ihtiyacını belirler ve değişime öncülük ederler.

Liderlik kriteri; her bir alt kriterde verilen tanımlar doğrultusunda her düzeydeki liderlerin mükemmellik çalışmalarında nasıl rol aldıkları, çalışanlara nasıl öncülük ettikleri ve özendirdikleri konusuna odaklanmaktadır.

2.POLİTİKA ve STRATEJİ:

Mükemmel kuruluşlar, içinde yer aldığı pazarı ve sektörü göz önünde tutan paydaş odaklı bir strateji geliştirerek misyon ve vizyonu hayata geçirirler. Stratejiyi gerçekleştirmek için politikalar, planlar, amaçlar ve süreçler oluştururlar ve uygularlar.

2a. Politika ve strateji, paydaşların mevcut durumdaki ve gelecekteki gereksinim ve beklentilerini temel alır.

2b. Politika ve strateji, performans ölçümü, araştırma, öğrenme ve dış faaliyetlerden elde edilen bilgileri temel alır.

2c. Politika ve strateji oluşturulur, gözden geçirilir ve güncelleştirilir.

2d. Politika ve strateji duyurulur ve kilit süreçler çerçevesi yoluyla yayılımı gerçekleştirilir.

Politika ve Strateji kriterinde ise mükemmellik modeli doğrultusunda politika ve stratejilerin; kuruluşun mevcut ve gelecekte yer almayı düşündüğü pazarla ilgili verilerin toplanıp değerlendirilerek oluşturulması, paydaşların(müşteri, çalışan, hissedar, toplum, tedarikçi) gereksinim ve beklentilerinin belirlenmesi ve önceden tahmin edilmesi, rakiplerin faaliyetleri de dahil olmak üzere Pazar analizlerinin yapılması, kuruluş içi veri ve ölçümlerin analizi, bu veriler dikkate alınarak oluşturulan politika ve stratejilerin gözden geçirilmesi, değerlendirilmesi çalışanlara duyurulması yayılımının sağlanması ve gerçekleşmelerin izlenmesi v.b konulara odaklanmaktadır.

Bir sonraki sayıda görüşmek dileğiyle, hepinize iyi çalışmalar.....

Sevim ÖZALTUN
Kalite Güvence Müdürü

İlimiz

İnsanı ihtiyarlatan geride bıraktığı yılların çokluğu değil ideal yoksulluğudur. Yıllar cildi buruşturur, fakat idealsizlik ruhu öldürür.
General Mc Arthur.

ACIPAYAM

Bu sayımızda tanıtmaya çalışacağımız Acıpayam İlçemiz 1700 km^2 yüzölçümü ile Denizli'nin en büyük ilçesidir. Ege Bölgesinden Akdeniz Bölgesine geçiş noktasında olan ilçe, Burdur'a bağlı Tefenni, Yeşilova, Gölhisar, Çavdır ilçeleriyle, Denizli'ye bağlı Tavas, Serinhisar ve Çardak, Muğla'ya bağlı Camili ve Köyceğiz ilçeleriyle komşudur. Acıpayam, bölgelerarası geçiş noktasında olması sebebiyle çok değişken bir iklime sahiptir. Bu sebeple çok sert geçen kışlar olabildiği gibi, ılıman kışlar da yaşanabilmektedir. Ayrıca geçiş bölgesi olma özelliğinden dolayı güneye inildikçe Akdeniz, doğuya gidildikçe İç Anadolu Bölgesinin bitki örtüsü özellikleri görülmektedir.

Acıpayam ovası, genelde düz ve verimlidir, kısmen sulanabilmektedir. Burdur il sınırları içinde yapılmakta olan Yapraklı ve Belkaya barajlarından su taşıyacak olan su kanallarının yapımı tamamlandığında ova'nın tamamına yakın bölümü sulanabilecektir.

Eski çağlarda İndos Vadisi olarak bilinen bölge, sırasıyla Hititler, İonlar, Akadlar, Frigler, Lidyalılar, Persler, Helenler ve Roma İmparatorluğu egemenliği altında kalmıştır. 1071 Malazgirt savaşından sonra Anadolu'ya gelen göçmen Türk Boylarından Oğuz Kafilesinin Avşar Oymağına bağlı Karaağaç Baba yönetimindeki bir kol bu bölgeye gelerek Eşeler Dağı ve Elmadağ eteklerine yerleşmiştir. Bundan sonra yöre önce Hamitoğulları Beyliğine, daha sonra Germiyanoğulları Beyliğine ve sonra da Osmanlılar'a bağlanmıştır.

Sultan Beyazıt'ın Timur'a yenilmesi sonucu Osmanlıların zayıflaması ile bölge tekrar Germiyanoğulları'na geçmiştir. Germiyanoğulları'ndan hoşnut olmayan bölge halkı, Hamitoğulları'na bağlanmak isteğiyle başkaldırmıştır. Bu nedenle bölge bir süre Asi Karaağaç olarak anılmıştır. Kısa bir süre Karamanoğulları'nın eline geçen bölge 1429 da ikinci kez Osmanlıların egemenliğine girerek Isparta Sancağı'na bağlanmış, Isparta Sancağı'nda da Karaağaç Bölgesi olması nedeniyle adı Garbikaraağaç olarak değiştirilmiştir. Burdur'un sancak olması nedeniyle de bölge Burdur Sancağı'na bağlanmış, 1870 tarihli Osmanlı İdari Nizamnamesi ile ilçe kurulmasına karar verilmiş ve Denizli Sancağı'na bağlanmıştır. 1871 yılında da ilçe teşkilatı kurulmuştur. 2000 yılı nüfus sayımına göre merkez nüfusu 9956, bucak ve köyler toplamı 54454, ilçe toplamı ise 64410'dur.

İlçe merkezi ve kasabalarda el sanatları ve ticaret, tarımsal üretime göre daha yoğundur. Tekstil sektörünün gelişmesi yeni iş imkanlarını da ortaya çıkarmıştır. Ana merkezleri Denizli'de olan bazı tekstil firmaları, Acıpayam'da konfeksiyon atölyeleri açmışlardır. Köylerde ise tarla tarımı yanında, kültür ırkı büyükbaş hayvancılık yapılmaktadır. Geçmişte pamuk ve tütün işçiliği için ilçe dışına çıkışlar yoğunluktayken bugün yok denecek kadar azalmıştır.

Acıpayam selüloz fabrikasında sanayi ürünlerinin ana maddesi olan selüloz üretimi yapılmakta, ayrıca bir deri ve tabakhane işletmesi bulunmaktadir. Bakanlığın kredi desteğiyle 197 ortaklı işyeri, sosyal tesisler ve idari binalardan oluşan sanayi sitesi tamamlanarak hizmete açılmıştır. İlçeye bağlı Yeşilyuva Kasabasının babadan oğula geçen ve temeli Ahi Evran'a dayanan geçim kaynağı ayakkabıcılıktır. İlçe merkezine yakın Mevlütler ve Karaismailler köylerindeki maden işletmelerinden Krom madeni çıkarılmakta ve büyük bölümü ihraç edilmektedir. İlçede üretilen ve tarım ürünleri arasında önemli bir yere sahip olan kavun için her eylül ayında kültür ve ekonomi festivali düzenlenmektedir. En çok üretilen diğer tarim ürünleri ise tahıllar, tütün, pancar, baklagiller, havuç, mısır ve anasondur. İlçedeki Alacahöyük mesire yeri, Alacain mağarası, Dodurgalar Keloğlan mağarası, Kızlarini, Gireniz Vadisi ve 600 yıllık Yazır Camii görülmesi gereken turistik yerlerdendir.

Saygılarımla
M.Akif TEMELCİOĞLU
Kalite Güvence Müdürlüğü

Güncel

Gerçek arkadaşlık sağlık gibidir; değeri ancak o yok olduktan sonra anlaşılır.
Colti

DEĞİŞİM VE HAYATTA KALMA ÜZERİNE

Değişim sözünü duyduğumuzda ilk akla gelen özdeyiş "Değişmeyen tek şey değişimdir". Bence bu söz olayı bütün yönleri ile anlatmaya yetmiyor. Belki şöyle olmalıydı "Değiş yada öl". Ölüm ise sistemlerin çevreye uyum kabiliyetlerinin yetersiz kalması ile canlılıklarını koruyamamalarıdır ve tüm canlılar için geçerli olduğu kadar organizasyonlar için de geçerlidir.

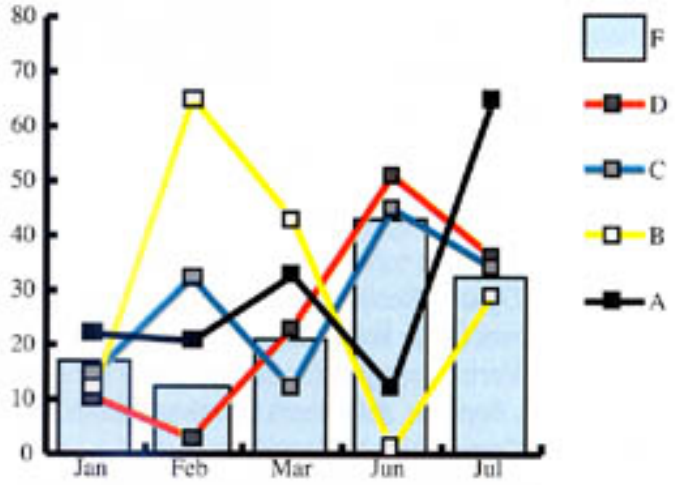
Günümüzde değişimi bu derece gündeme getiren olgu ise; hem teknolojik, hem ekonomik hem de sosyal olarak çevrenin oldukça hızlı bir şekilde değişmesi ve bugünün doğrularının hızla yarının yanlışları halini almasıdır. Bazı hesaplamalara göre değişimin hızı son 20 yıl önceye göre 50 kat daha hızlıdır. Bu ise yukarıda anlatıldığı gibi organizasyonların bu hızla değişmesini gerektirir veya hızlı bir şekilde acı son hazırlanmaktadır. Peki neden bu kadar zor değişmek? Çünkü organizmalar ne kadar büyük olurlarsa olsunlar temelde bilinen veya bilinmeyen bazı varsayımlar, kurallar, öngörüler ile çevrilidirler. O varsayımlar, o kurallar ve öngörülerdir ki organizasyonun bugünün şartlarında başarılı yapmıştır, kısacası denenmiştir ve doğruluğu ispatlanmıştır. Kolayca da vazgeçilmesi beklenmemelidir. Ama organizasyonun yaşadığı dış ortam ise sürekli değişmektedir ve bugünkü başarıları elde eden varsayımlar geleceğin şartlarında başarısızlığı getirebilir.

Lokman hekimin de bulamadığı ölümden, organizasyonları kurtarmak için pek çok kitaplar yazıldı ve pek çok söz söylendi. Ancak içlerinden bir tanesi hem olayın büyüklüğünü gözler önüne seriyor hem de çözümü özetliyor. İntel'in Genel Müdür'ü şöyle demiş "Sadece paranoya(*) hayatta kalır.". Yani bugünün şirketleri bugün itibariyle elde ettiği başarıları tamamen göz ardı edip, farkında olmasalar da kendilerini kovalamakta olan rakiplerine karşı daima tetikte ve sosyal, ekonomik, ekolojik, teknolojik değişimlerden haberdar hatta değişimi yönlendirici olmak zorundadırlar.

Biraz da paranoya gözlüğüyle irdelediğimizde bizi bekleyen değişimlerin bazıları şunlardır. (Tamamı konusunda asla emin olamazsınız)

* Sattığımız ürünün yerine geçen başka ikame malzemeler bizim üretimimizi, sistemlerimizi anlamsız hale getirebilir.
* Bambaşka bir teknoloji, üretim maliyetlerini rekabet edilemez boyutlarda düşürebilir.
* Çin gibi devletler işçilik, enerji, makine gibi girdileri bizim harcadığımızın %10'una maledip bizi rekabet dışına atabilir.
* Dış ülkeler, gümrük duvarları ve kotalarla birden bire bizden alımlarını sıfıra çekebilirler.
* Müşterilerimizin bizim üretimimizi kendi bünyelerinde gerçekleştirebilirler.
* Tedarikçilerimiz bizim üretimimizi kendi bünyelerinde gerçekleştirerek doğrudan müşterilerimize ulaşabilirler.
* Hükümetlerin bakır üretiminin çevre etkilerine yönelik ağır kısıtlamalar getirmesi ile maliyetler aşırı yükselebilir.
* Ülke ve dünya çapında büyük bir ekonomik kriz, tüketimi aniden azaltabilir.
* Kurlardaki her türlü hareket maliyet yapımızı değiştirip maliyetimizi değiştirebilir.

Tetikte Kalın,



(*) Zihinsel gerçekdışı olayların gerçekmiş gibi algılanması

Selim ÖZNALBANT
Stratejik Planlama Şefi

İnsan Kaynakları

Dünyada herşey için, medeniyet için, hayat için, muvaffakiyet için en hakiki mürşit ilimdir, fen'dir. İlim ve fennin haricinde mürşit aramak gaflettir, cehalettir, dalalettir.
K.ATATÜRK

S. Uğur TİMURÇİN
İnsan Kaynakları Şefi

Ayağınızı Yorganınıza Göre Uzatın

Hepimiz bir gün zengin olmak istiyoruz. Ancak, elimize geçen tüm parayı da harcıyoruz, üstelik rastgele, nereye harcadığımızı bilmeden... Eğer böyle devam edersek, bırakın zengin olmayı, sağlıklı ve refah içerisinde yaşamamız bile mümkün olmayacak.

Ekonomik açıdan rahat etmek, sıkıntı çekmemek için hedef belirlemek, plan yapmak ve uygulamak gerekli. Hedef belirlemediğimiz zaman günlük yaşıyoruz, plan yapamıyoruz ve ekonomik açıdan sıkıntıya giriyoruz.

Peki ne yapabiliriz?

1." Paranızı nasıl harcadığınızı bilin." Çoğu zaman para konuları insanları ürkütür, toplam harcamalarının bir listesini yapmaktan çekinirler. Çünkü parayla ilişkilerinin kontrolden çıktıklarını bilmek istemezler. Ne var ki, eğer bir çözüm bulmak istiyorsak öncelikle paramızı nereye ve nasıl harcadığımızı bilmek zorundayız.
2." Tasalanmak yerine dikkatli olun." Nereye ne kadar para harcadığınızı izlemiyor ve gereksiz, aşırı harcamalar yapıyorsanız dikkatsiz davranıyorsunuz demektir. Gelirinizi arttırmak için çaba gösterin, para durumunuzu planlamak ve gözden geçirmek için düzenli olarak zaman ayırın. Kazancınızın bir kısmını düzenli olarak bir kenara ayırıp birikim ve yatırımlarınız için kullanın. Parayla ilgili rahat ve tasasız olabilirsiniz, ancak bu dikkatsiz olmanızı gerektirmez.
3." Hedef belirleyin ve plan yapın." Plan yapmanız 1-2 saat, her ay gözden geçirmeniz ise 1 saatinizi alır. Hedefler, geleceğe odaklanmanızı ve aşırı harcama tutkunuza karşı irade göstermenizi sağlar. Hedefleriniz ne kadar somut olursa ve bu hedefleri ne kadar zamana bağlarsanız, ulaşmanız da o kadar kolay olacaktır.
4." Günlük harcamalarınızı kontrol edin." Hedeflerinizi gerçekleştirmek, gerekli birikimi yapabilmek için günlük harcamalarınızı kontrol edin. Şöyle bir formül uygulayabilirsiniz. Harcamalarınızı ve nakit çıkışınızı ölçmeye yönelik bir yüzde 40-30-20-10 formülü. Bu formülü uygulamak için, harcamalarınızı 4 gruba ayırın ve her bir grubun toplamını net gelirinizin yüzdesi olarak hesaplayın.

4 Harcama Grubu

4 harcama grubunu şöyle sıralayabiliriz: Sabit giderler, değişken giderler, isteğe bağlı giderler ve birikimler/yatırımlar...

- Sabit giderler, bildiğimiz ve düzenli ödememiz gereken vazgeçilmez harcamalarımızdır. Örneğin; kira, okul giderleri, kredi geri ödemeleri, kredi kartı ödemeleri, sigorta primleri gibi. Bu tür giderler, yaşam tarzımıza ve mal varlığımıza göre belirlenir ve eğer yaşamımızda değişiklikler olmazsa bu giderlerin değiştirilmesi de zordur. Ancak sabit giderler borç ödemelerini de kapsadığından, istikrarlı bir ekonomik durumu sürdürme kapasitemizi olduğu kadar zenginlik yaratma potansiyelimizi de belirler.
- Değişken giderler haftadan haftaya değişebileceği gibi, harcamalarımızı bir dereceye kadar kontrol edebildiğimiz, yine yaşam giderlerimizden oluşur. Bu tür giderler arasında beslenme, giyim, temizlik, cep telefonu ödemeleri, sağlık giderleri, aracımızın benzin ve bakım giderleri sayılabilir.
- İsteğe bağlı giderler vazgeçilmez bir nitelik taşımayan ve oldukça değişken giderlerdir. Bu tür harcamalar bizim kontrolümüzdedir. Eğlence, dışarıda yemek, armağanlar, tatiller ve lüks harcamalar bu gruba girer. Çoğu bütçede bu unsur yer almaz ama hepimizin oyun parasına ve yaşamda birkaç lükse ihtiyacımız vardır.

40-30-20 kuralı içerisinde; sabit giderleri net gelirlerin kabaca %40'ını, değişken giderlerin %30'unu ve isteğe bağlı giderlerin de %20'sini ayırabilirsek, borçlarımızdan kurtulmak ve ekonomik bakımdan daha iyi duruma gelmemiz mümkün olabilecektir.

Sabit giderleri net gelirlerinin %40'ını aşan insanlar, kendilerine daha pahalıya mal olan bir yaşam sürmektedirler. Krediyle satın aldıkları evin yada arabanın fiyatı, kişiyi kaldırabileceğinden daha ağır bir borç altına sokar. Ekonomik açıdan daha iyi duruma gelmek istiyorsak, sabit giderlerimizi net gelirimizin %40'ın altında tutmaya ve artan kısmını yatırıma dönüştürmeye çalışmalıyız.

Eğer aşırı borçlanmışsak ve bu nedenle sabit giderlerimiz artmışsa, bir plan yapmalı ve yeniden borca girmemeliyiz. Elimizdeki parayla yaşamayı öğrenmeliyiz. En azından paramız bittiğinde fazladan alışveriş yapılmayacağını biliriz. Eğer sorun, gelirinizin düşük olması ise, arttırmak için neler yapılabileceği düşünülmelidir. Sabit giderleri azaltmak için yaşam biçimimize bir takım zor kararlar vermemiz gerekebilir. Mesela; yaşadığımız ev çok mu pahalıya geliyor? yada herhangi bir şeyi daha az tüketebilir miyiz? Yoksa kredi kartınızı en üst limitine kadar kullanıp sonra ödemekte zorluk mu çekiyorsunuz?

Daha büyük bir evi, daha yeni model bir arabayı sonra, bunları satın alabilecek daha çok paranız olduğunda alabilirsiniz. Ancak bunları almak için kredi alacak olursanız, sabit giderlerinizi arttırırsınız. Oysa, sabit giderlerinizi olabildiğince düşük tutmanız gerek.

Birikimler ve yatırımlar. Artan paranızı birikimlerinize ve yatırımlarınıza ekleyin. Zenginliğe giden yolda daha hızlı ilerlemenin garantili yolu budur. Ancak para biriktirmek uğruna yaşamın zevklerini kaçırmak, hem çevreniz hem de kendinize haksızlık olur.

Siz Ne Dersiniz?

Sağlık

Herkes düşüncelerinde yanılabilir, ama aptallar bir türlü düşüncelerinden ayrılamazlar.
Çiçero

Geçmişte sigara içip de bırakmış olanlarla yaptığımız söyleşide sigaraya başlama sebeplerini içtikleri sürede karşılaştıkları problemleri, bırakma sürecini ve bıraktıktan sonraki gelişmeleri sorduk.

Bu sayımızda sorularımızı M.Akif TEMELCİOĞLU cevapladı.

*Sigaraya Nasıl Başladınız ?

AKİF : Sigaraya, Yüksek Okula başladığım 1988 yılında başladım. Başlamamda en büyük sebep kullanan arkadaşlarıma özenmem olmuştur. Ayrıca ailemden ayrılıp serbest bir ortama girmem de en büyük etkenlerden biri oldu.

*İçtiğiniz dönemlerde neler yaşadınız?

AKİF : Sigara kullandığım sürede yaşadığım en kötü şeylerden biri, sabahları uyandığımda ağzımda hissettiğim tattır. Kazağımı çıkarırken kazağımdan çıkan koku, hastalandığımda tutulduğum öksürük krizleri, koşarken nefesimin tıkanması, sigaranın bana verdiği sıkıntılardan sadece birkaçıdır.

*Bırakma kararını nasıl aldınız?

AKİF : Sigarayı bırakma kararını, saydığım problemleri yaşadığım süre içinde zaten düşünüyordum. Birkaç defa bırakma teşebbüsünde bulundum ancak isteksiz olduğum için her seferinde bırakmayı başaramadım. 1998 yılında yakalandığım bronşit hastalığı, sigarayı bırakmak konusunda aradığım neden oldu.

*Ne kadar süre içtiniz?

AKİF : Sigarayı 88'den 98'e kadar 10 yıl boyunca kullandım. Günde tükettiğim sigara miktarı zaman geçtikçe çoğaldı. Günde 1-2 Sigara, daha sonra 1.5-2 pakete çıktı.

*Şimdi neler söyleyebilirsiniz?

AKİF : Artık sigara kokusu en kötü koku oldu benim için. Özellikle sabah kalktığımda vücudumda sigaranın etkilerini görmemek beni çok mutlu ediyor. Sigarayı bırakmamla maddi yükten de kurtulmuş oldum. Ayrıca sigara içmeyerek 3 yaşındaki kızımı özendirme sorumluluğunu da yok ettiğime inanıyorum.

Genelleme

Bilmece

1- 8, 5 ve 3 litrelik kap var. Kapların sadece toplam hacimleri biliniyor, ara hacimlerle ilgili hiç bir işaret yok. 8 litrelik kap su dolu, diğerleri boş. Bu üç kap'tan başka bir şey kullanmadan 8 litre su 4+4 litrelik iki kısma nasıl ayrılabilir?

2-Satranç tahtasına vezirleri öyle bir dizin ki birbirlerini yiyemesinler.

3-Kralın silahşörleri Atos, Portos, Aramis ve Dartanyan birgün halat Çekmeye karar verdiler. Portos'la Dartanyan bir olunca Atos'la Aramis'i kolayca çektiler. Portos'la Atos bir olunca Aramis'le Dartanyan'ı zorlukla da olsa çektiler. Portos'la Aramis ve Atos'la Dartanyan bir olunca kuvvetler denk geldi; iki taraf yenişemediler. Silahşörleri kuvvet sırasına göre diziniz.

Kimler Utansın

İdealist geçinir beyimiz sözde
Bin türlü numara düşünür özde
Yırtılmış olsada astarı yüzde
Herkese bir kulp takan utansın

Kendinden başka mutlu görünce
Şeytanlıklar kurar hep ince ince
Garibanın işi yola girince
İllede kem gözle bakan utansın

Alkış tutarda vurgun vurana
Yanlış yol gösterir akıl sorana
Alnının terini döküp durana
Hemen bir iftira atan utansın

Vurgunun yolunu ezbere bilip
Çıkar için yere kadar eğilip
Yetimin hakkını rahatça yiyip
Üstüne yan gelip yatan utansın

İşine gelmezi asla duymayan
Kimseyi adam yerine koymayan
Hepsini süpürüp gözü doymayan
Dostunu menfaata satan utansın.

ÖZER KARADAMOĞLU

Konfüçyüs'ün 5 Suç kuralı...

Konfüçyüs, Hükümdar'ın isteği üzerine bir süre için şehrin yönetiminde olmayı kabul etti. Yedi gün izledi. Yedinci gün yüksek memur Sao-Çeng'i idam ettirdi, cesedin üç gün açıkta kalmasını emretti.

Öğrencileri çok şaşırdılar, yanına gittiler, sordular: "Sao-Çeng bu şehirde hatırlı ve kuvvetli bir adamdı. Şimdi şehrin yönetimini aldıktan sonra ilk işiniz onu astırmak oldu. Bu yaptığın doğru mudur? Bildiğimiz kadarıyla bu adam haydutluk, hırsızlık yapmamıştı..."

Konfüçyüs " yaptığımın nedenlerini size anlatayım " dedi ve anlattı: "Dünyada beş ağır suç vardır. Haydutluk ve hırsızlık bunların arasında değildir, daha sonra gelirler. Bu beş suç şunlardır:

Birincisi uyumsuz ve asi bir tabiatla birlikte gözü peklik;

İkincisi aşağı bir hayat tarzıyla birlikte inatçılık;

Üçüncüsü çenesinin kuvvetli olmasıyla birlikte yalancılık;

Dördüncüsü herkesin ayıbını, kusurunu aklında tutmakla birlikte herkesle dost geçinmek;

Beşincisi hak ve adalet duygusu olmamakla birlikte yaptığı haksızlıkları süslü ve parlak gerekçeler arkasına gizlemek.

Sao - Çeng'de bunların beşi de vardı. Nereye gitse taraftar topluyor, hizipler yaratabiliyordu; aldatıcı fikirlerini parlak konuşmaların arkasına gizleyebiliyordu; zulmüyle adaleti tersine çevirebiliyordu. Aşağılıklar birleştiği zaman ortaya çok güçlü bir kötülük çıkar. Ben de şehir halkı için tasalanma yerine bu adamı idam ettirmeyi tercih ettim."

Genelleme

İyi insan başkalarını sever;
Fakat kimseye dalkavukluk etmez.
Aristo

Yeni Doğanlar

Ahmet - Derya Kepenekoğlu Çiftinin Oğlu Baha Kepenekoğlu 06.03.2004

Ahmet Taşkın'nın Torunu Ayşegül - Mesut Çelikdemir'in Oğlu Egemen Çelikdemir 24.01.2004

Azime - Süleyman Akkaya çiftinin Oğlu Osman Nuri AKKAYA 01.03.2004

Emine - Ömer KOCAKULU Çiftinin Kızı Sude KOCAKULU 01.01.2004

Sevim - Kadir KASAP Çiftinin Kızı Eda Kardelen KASAP 09.01.2004

Süleyman - Rukiye ÇİMENKAYA Çiftinin oğlu Faruk ÇİMENKAYA 01.01.2004

Nurten-Bülent SAZAK çiftinin kızı Sena SAZAK 05.02.2004

Derya ve Yıldıray TOSUN çiftinin kızı Damla TOSUN 08.03.2004

Hatice - Mustafa Sayın Çiftinin Kızı Melike Sayın 13.01.2004

Kevser - Olcay Yurt Çiftinin Oğlu Kağan Yurt 01.01.2004

Yasemin - Bülent Sert Çiftinin Oğlu Yiğit Sert 22.01.2004

Ayfer-Murat ÇİMENKAYA Çiftinin oğlu Buğra ÇİMENKAYA 03.03.2004

Cemile ve Murat BURAK çiftinin oğlu Ali BURAK 29.02.2004

Azize ve Mehmet SOLAK çiftinin oğlu Süleyman SOLAK 16.01.2004

Anneme:

Annem olduğun için söylemiyorum
Senin gösterdiğin sabrı gösterecek
Az kadın tanıdım
Yürekleri dağlayacak kor acılara
Dayandın
Hiç eksilmedi sevgin, merhametin
Sevmekten yorulmadın
Her ana aynıdır bunu yapar derler.
Ben ne analar gördüm
Hayat dirhem dirhem törpülerken seni
Eksilen yanını hep bize verdin
Beş tane yavruyu vurdunda sırtına
Vardın yolun soluna
Sevgiyi sevgiyle sularsan büyür
Kin kurutur sevgi ağacını
Sen ulu çınarlar büyüttün içinde
Biz dal bile olamadık
Şimdi ulu çınarlar büyüttün içinde
Biz dal bile olamadık
Şimdi gölgesindeyiz artık o çınarın
Cennet olsun mekanın.
Olsun da! Seni de aldı ya toprak
Toprağın da gözü doysun.

31.07.2002 Ahmet Gücenmez

Anneniz yüz yaşında da ölse
İnanamazsınız!
Çünkü ölen onun yaşı değildir
Seni bir daha öpemeyecek oluşu
Sıkıldığında, yüreğin daraldığında,
Yüzünü avuçlayacak ellerin yok
oluşudur
İnanamazsınız.!!!
Her acıya bal akıtan sözlerin yok
oluşudur
Toprağa gömdüğün annenin
Vücudu değil
Senin kalp atışlarındır.
Ellerinle örttüğün toprak
Yaratıcınla son yüzleşmendir.!!

Şadırvandan akan su gibidir ana
Sevgisini kimseden esirgemez
Sadece ana yüreği nasır tutmaz.!!
Ve bunu annen öldüğünde anlarsın.

Ahmet Gücenmez 14.10.02

Evlenenler

Veli - Ümran KAYMAZ çifti 14 Şubat 2004 tarihinde dünyaevine girdiler.

Genelleme

Akılsızca birşeyi milyonlarca kişi de söylese, o şey yine akılsızcadır.
B.Russel

Hüseyin GÜLLÜ
Doğum Tarihi : 15.10.1964
Doğum Yeri : Sultandağı / AFYON
Görev : Ocak Operatörü
Mezuniyet : Lise

Bize Kısaca Kendinizi Tanıtır mısınız?

1982 yılında evlendim. 1983 yılında Nurten Bircan kızım dünyaya geldi. Tahsiline Denizli'de devam ederek Ticaret Lisesini bitirdi. İki yıldır üniversiteye hazırlanıyor. Oğlum 1985 doğumlu Denizli Meslek Lisesi motor bölümü son sınıf öğrencisidir. Eşim Ümmühan ev hanımı, ilkokul mezunudur.

Neden Er-Bakır'ı Tercih ettiniz?

1985 yılında askerden gelmiştim. Köyde boş geziyordum. 1986 Ocak ayında Denizli'ye iş aramaya gelmiştim. O zamanlar Er-Bakır yeni kurulmuştu. Bir arkadaşım burada çalışıyordu.Onun yardımı ile başvuru yapmıştım. Yeni olduğu için lise mezunu işçi alıyordu. Başvurduktan 15 gün sonra properzide ocakçı olarak işe başlamış oldum. Neden tercih ettim? Yaşamak için çalışmak lazım, çalışmak için de iş gerekli idi. İşte o fırsat doğmuştu. Çünkü işimizin başındaki büyüklerimiz geleceğin ve ilerinin kişileridirler. İşimizi hep severek, sıcak, soğuk, zor kolay demeden benimseyerek çalışmaya devam ettik ve bir Er-Bakır ailesi oluşturduk. Bu aile yuvasının sıcaklığı ve samimiyeti içerisinde arkadaşlar arasındaki bağlılık güçlendi ve 19.yılımıza girmiş olduk.Herşey mevcuttu. Çünkü karnımız doyuyuyordu. Hiç birşeye muhtaç değiliz bu yüzden çalışmaya devam ediyoruz.

Genç Er-bakırlılara Tavsiyeleriniz Nelerdir?

Bu şirket artık bir dünya şirketi olmuştur böyle bir şirkette yer almalı. Bu sıcaklık, samimiyet ve ciddilik hiçbir yerde bulunmaz ve herkese nasip olmaz. Çünkü bana sorduklarında nerde çalışıyorsun diye, gururla Er-Bakır'da diye cevap veriyorum. Çünkü ismini duyanlar hep merakla şirketin büyüklüğünü söylüyorlar. Onun için hep sahip çıkarak çalışmalarını diliyorum. Er-Bakır ailesine sevgi, saygı ve selamlarımı sunuyorum

Ayşe KÖMÜRCÜ
Doğum Tarihi : 04.08.1961
Doğum Yeri : İbecik Köyü-Gölhisar /BURDUR
Görev : Planlama Şefi
Mezuniyet : DEÜ - Denizli Mühendislik Akademisi - Makina Bölümü

Bize Kısaca Kendinizi Tanıtır mısınız?

Evli ve 3 çoçuk annesiyim. Eşim Galip öğretmen, oğlum Fatih üniversitede, Sinan Lise 2 de okuyor ve kızım Zeynep ise henüz 5 yaşında.

Neden Er-Bakır'ı Tercih ettiniz?

1982 yılında okulu bitirince bir Mühendislik Bürosunda proje üzerine çalışmaya başladım. Benim için sosyal açıdan güzel bir deneyimdi. Ancak zamanla gördüm ki; küçük işyerlerinde proje ile işiniz bitmiyor, büronun diğer tüm işlerini de götürmek zorunda kalıyorsunuz. Meslek açısından ufkunuz kapalı oluyor. "Büyük işyerinin hali başka olur." diyerek, hocam Nazım Kalkancı Bey'in Ergür Kablo bünyesinde çalıştığını duymuştum, onunla görüştüm. Abdullah Bilgili Bey'i de eski işyerimden tanıyordum. Onların yardımlarıyla 1985 Eylülünde işe başladım. Tesislerin yeni yeni kurulduğu, üretimin yeni başladığı bir dönemdi. İş doyumu yaşayabildiğim , dost ve arkadaş çevremin olduğu güzel bir ortamdı. Maddi açıdan da tatmin edici bir düzeydeydi. Başkaca bir iş arayışı içinde olmadım

Genç Er-bakırlılara Tavsiyeleriniz Nelerdir?

Er-Bakır, çalışma ortamı olarak, iş doyumunu alabileceğiniz, yeni deneyimlere açık, yöneticileriyle çalışanlarıyla profesyonel ortamlar bulabileceğiniz bir yer. Bu açıdan ekip ruhuna, yeniliklere açık, memur zihniyetinde değil dinamik olursanız önünüz hep açık olacaktır. Er-Bakır'da hergün yeni bir serüvendir.

15.jpg

VİZYONUMUZ

Konusunda Öncü, Lider ve Saygın Bir Dünya Şirketi Olmak.

MİSYONUMUZ

Çağdaş Yönetim Sistemlerini Uygulayarak, Dünyadaki Bakır İletken Kullanan Sektörlere Kaliteli Ürün ve Hizmetler Sunmak ve Paydaşlar için Değer Yaratmaktır.

KALİTE - ÇEVRE VE ÇALIŞAN SAĞLIĞI POLİTİKASI

* Doğal kaynakları, malzemeleri ve enerjiyi etkin kullanmak.
* Atıkları azaltmak ve zararsız hale getirmek.
* Geri kazanımı arttırmak.
* Yeni yatırımlar planlanırken ÇSG (çevre-sağlık-güvenlik) faktörünü ön planda tutmak.
* Paydaşlarımızın ÇSG bilincini geliştirmek.
* Yürürlükteki ÇSG konusunda ilgili yasa ve yönetmeliklere uymak.
* Hedefler ve eğitimlerle sürekli gelişmeyi sağlamak.
* Müşteri ve çalışan memnuniyetini sağlamak.
* Maliyetleri düşürerek Pazar payını arttırmak.
* İlk seferde doğruyu yapmak.
* Yönetim sistemlerinin etkinliğini sürekli iyileştirmek ve sistem şartlarına uygunluğu sağlamak.

16.jpg