



Bizim Dünyamız

Er-Bakır Bülteni 3 Ayda Bir Yayınlanır Sayı 18

Ocak - Şubat - Mart 2005

MİSYONUMUZ;

“Çağdaş yönetim sistemlerini uygulayarak, dünyadaki bakır iletken kullanan sektörlerle kaliteli ürün ve hizmetler sunarak paydaşlar için değer yaratmaktır”

VİZYONUMUZ;

“Konusunda öncü, lider ve saygın bir dünya şirketi olmaktır”

Daha önceki sayılarımızda olduğu gibi bu sayımızda da sizlere; bizim gelişmemize destek olan çalışmalarını ile takdir ettiğimiz Denizli İŞKUR Müdürü Sayın Mevlüt AKMAN'ın yazısını yayımlıyoruz. Kendisine, hem bize hem de Denizlimize sağladığı katkılar nedeniyle teşekkür eder, başarılı çalışmalarının devamını dileriz.

YAYIN KURULU

İşletmelerde eğitim

Hepimizin bildiği gibi bir işletmenin en önemli ögesi insandır(işçidir). İşçinin mesleki bilgi ve becerilerinin düzeyi ile, verimlilik arasında olumlu bir ilişki olduğu bilinmektedir.Fakat verimlilik insanın bu yönüne bağlı değildir. Eğitilmiş işgücü, çevresindeki kişilerle sağlıklı iletişim kurabilen, işyerine ve işine karşı olumlu bir tutuma sahip olan işbaşında yeni bilgi ve becerileri kazanmaya açık ve hevesli olan, kendini yeni durumlara uyarlayan kişiler olarak tanımlanabilir.

Bir işçinin işindeki performansı bir yandan onun bilgisine, becerisine, işe işyerine olan tutumuna, öte yandan işyerindeki çalışma ortamı ve koşullarına bağlı olup, işgörenlerin bilgi ve becerileri iş başında ve hizmet-içi eğitim yoluyla artırılabilir.

"Türkiye İş Kurumu tarafından 1988 yılından beri işletmeler için en önemli kaynak olan çalışan işgücüne yönelik, İşletmelerde Eğitim Seminerleri düzenlenmektedir."

Türkiye İş Kurumu tarafından 1988 yılından beri işletmeler için en önemli kaynak olan çalışan işgücüne yönelik, İşletmelerde Eğitim Seminerleri düzenlenmektedir.

Kurumumuz tarafından düzenlenen eğitim seminerlerimizde; işgücünün işletme ve verimlilik kültürü ile kalite ve iş güvenliği bilinci artırılarak yüksek performansa ulaşmasına katkı sağlanmaktadır ayrıca, ilk ve orta kademe yöneticilerine de yöneticilik ve eğiticilik niteliklerinin geliştirilmesine yönelik eğitimler verilmektedir.

Seminerlerde; aktif öğretim teknikleri kullanılmakta ve bu amaç doğrultusunda gelişmiş eğitim araç ve gereçlerinden yararlanılmaktadır. Seminerlerimizde Kurumumuzdan konusunda yetişmiş kişiler uzman görevlendirilmektedir.

İşletmelerde Eğitim Seminerleri aşağıda belirtilen 8 türde gerçekleştirilmektedir.

- İşçi Gelişme Semineri
- İlk Kademe Yöneticilik Semineri
- Orta Kademe Yöneticilik Semineri
- Zaman Yönetimi Semineri
- Toplam Kalite Yönetim Semineri
- İnsan İlişkileri ve Stres Semineri
- İş Sağlığı ve Güvenliği Semineri

İşyerlerinde Hizmet-içi Eğitim faaliyetlerine ivme kazandıran bu seminerlerden İşgücü Geliştirme Semineri İlimizin önemli işletmelerinden ER-BAKIR A.Ş.'de 04 Nisan 2005 tarihinde başlatılmış olup, 15 hafta devam edecek seminerde çalışan işgücünün tamamının eğitimden geçirilmesi planlanmıştır.

Üretimin ilk kademesinde yer alan işgücüne yönelik İşçi Geliştirme Semineri; işçi düzeyinde çalışanların işletme kültürünü artırarak disiplin içinde verimli, kaliteli, güvenli ve kolay iş yapmalarına, işyerinde kendileri düzeyinde çıkabilecek sorunların çözümlenmesine katkı sağlamaktadır.

Üretimin temel ve vazgeçilmez unsuru eğitilmiş işgücüdür felsefesinden hareket ederek eğitim faaliyetlerine önem veren katkı sağlayan, bünyesinde çalıştırdığı işgücünün eğitimi için Kurumumuzla işbirliği yapan ER-BAKIR şirketi ve yöneticilerine teşekkür ederim.

Mevlüt AKMAN
Türkiye İş Kurumu
Denizli İl Müdürü



Bizim Dünyamız

İmtiyaz Sahibi

ER-BAKIR A.Ş. Adına
Müjdat KEÇECİ

Genel Yayın Yönetmeni

Hüseyin PAKDOĞAN

Yayın Kurulu

M. Akif TEMELCİOĞLU

Alper SAYIN

Serap ERDİNÇ

Özgür SUBAY

Fotoğraflar

Hüseyin ÇAM

Tasarım

Elite Dijital

0258 242 6717

Baskı

Akın Ofset

0258 264 8751

0258 261 4916

GENEL MÜDÜRLÜK

A. Nuri Erikoğlu

Cd. 20085 Gümüşler/DENİZLİ

Tel.: 0258 371 0787 (Pbx)

İSTANBUL BÖLGE
MÜDÜRLÜĞÜ

Tibaş Dalyan Konut Sitesi

Topuzlu Cd. E.Blok Kat: 2 D: 3

81030 Fenerbahçe/İSTANBUL

Tel: 0216 363 3353 - 363 3758

İZMİR BÖLGE MÜDÜRLÜĞÜ

Ereks A.Ş. Akçay Cd. No. 144

Blok 5 Gaziemir/İZMİR

Tel: 0232 251 5541

ANKARA BÖLGE
MÜDÜRLÜĞÜ

Tel.: 0352 393 9595

e-mail erbakir@erbakir.com.tr

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

http://www.erbakir.com



M. Akif TEMELCİOĞLU

Merhaba,

Genel müdürümüz Sn. Müjdat Keçeci'nin 2000 yılı içinde imzaladığı Ulusal Kalite Hareketi ile şirketimiz yeni bir yapılanma sürecine girmişti. Bu süreç içinde önemli çalışmalar yapıyoruz.

Tüm çalışanlarımızın onaylayarak katıldığı eğitimlerimiz, çalışan memnuniyeti anketimiz, müşteri memnuniyeti anketimiz, süreç yönetimi, performans değerlendirmeleri bizleri tek bir hedefe taşıyacak. "Ege Bölgesi Kalite Ödülüne." Bu ödülü kazanacağımız konusunda hepimiz hemfikiriz. Tüm çalışmalarımız EFOM Mükemmellik modeline uygun olarak devam ediyor. Bu model esas alınarak 2004 yılında yapılan özdeğerlendirme çalışmalarımız sonra ortaya çıkan iyileştirmeye açık alanlarımızla ilgili iyileştirme faaliyetlerimizin sonuçları ve yeni uygulamalarımız, bu yıl yeniden özdeğerlendirme çalışmaları içinde yer aldı. Yine bu süreçte yer alan Ege Bölgesi Kalite Ödülü başvuru kitabımız, ekiplerimizce sürdürülen zorlu ve bir o kadar öğretici çalışmalarla tamamlanarak Kalder'e teslim edildi. Kalder değerlendiricilerinin yaptıkları öndeğerlendirme sonucu şirketimiz, saha ziyaretine değer bulundu. Şirketimiz, Nisan ayında Kalder değerlendiricileri tarafından "yerinde inceleme" ziyareti ile tekrar denetlenecek ve aynı içerisinde saha ziyaretine layık bulunan tüm şirketlerin katılacağı bir törenle sonuçlar açıklanacak. İnaniyoruz ki almayı hakettiğimizi düşündüğümüz Ege Bölgesi Mükemmellik Ödülü bizim olacaktır.

Saygılarımla.



Kadınlar Günü'nü kutladık

8 MART

08 Mart Dünya kadınlar günü bütün dünyada olduğu gibi Er-Bakır'da da kutladık.

Yaklaşık 2000 kitabımızın bulunduğu kütüphanemizde yaptığımız kutlamaya, yöneticilerimiz ve bayan çalışanlarımız katıldı.

Tabiki her kutlamamızda olduğu gibi tatlı yedik, tatlı konuştuk.



İŞ'te sınırsız güç ve Motivasyon eğitimi



Mosis Danışmanlık kurucusu Sn. İsmail KARASU'nun bizlere sahip olduğumuz sınırsız gücü yani MOTİVASYON'u anlattığı eğitim programını OCAK ayında gerçekleştirdik.



Bir gülümsemenin bize kattığı değeri de öğrendiğimiz bu güzel eğitim için Sayın KARASU'ya sonsuz teşekkürlerimizi iletiriz.



2005 yılı 1. Bilgi Paylaşımı Toplantısı, 14 Şubat Tarihinde Gerçekleşti



Genel Müdürümüzün artık gelenekselleşen ve yılda en az 3 defa gerçekleştirdiği bilgi paylaşımı toplantısı, 2005 yılı 1. Bilgi Paylaşımı Toplantısı, 14 Şubat tarihinde gerçekleşti. Bu toplantıda ağırlıklı olarak ücret artışı ve 2000 yılından bu yana ücretlerimizin satın alma gücünün gösterdiği gelişimin konu alındığı bu toplantıda, ayrıca 2005 yılının süreç hedefleri ve EBKÖ (Ege Bölgesi Ka-

lite Ödülü) çalışmaları hakkında bilgi paylaşımı gerçekleşti.

Genel Müdürümüz toplantının kapanış konuşmasını yaparken bundan sonraki toplantıların daha interaktif olmasını beklediğini söylemiştir. Haydi bakalım... İkinci toplantımızda daha fazla katılımcı olalım.



3. Özdeğerlendirme çalışmamız

İlk ikisini 2000 ve 2004 yıllarında yaptığımız Özdeğerlendirme çalışmalarımızın üçüncüsünü Şubat ayının sonunda Pamukkale Üniversitesi sosyal tesislerinde gerçekleştirdik. Kalite Danışmanımız Sn. Fatin YÜCEL'in başkanlığında yapılan, 25 çalışmamızın katıldığı ve iki gün süren bu toplantının sonucunda Er-Bakır'ın Kuvvetli Yönleri ile İyileştirmeye Açık Alanlarının tespiti yapılmıştır. Tespit ettiğimiz 102 adet iyileştirme-

ye açık alanlarımızın önceliklendirilmesi yapılarak 14 adedi için çalışma ekipleri oluşturulmuştur. Yaptığımız bu çalışmalarla 1999 yılından bu yana sürdürdüğümüz Mükemmellik yolculuğumuza ara vermeden devam ediyoruz.

Aşağıdaki tabloda 2005 yılı özdeğerlendirme sonrası ortaya çıkan İAA konularımız ve bu konuda çalışacak ekip üyelerimizin isimleri bulunmaktadır.

SIRA NO	2005 yılı İYİLEŞTİRME FAALİYETLERİ	İYİLEŞTİRME EKİBİ
1	Nakit Yönetiminin iyileştirilmesi	Mahmut Ceylan , Sedat Erikoğlu, Hüseyin Dağ
2	Etik kurallar ve temel değerlerin gözden geçirilmesi	Selami Elbaşı , Yılmaz Can, Mustafa Öğmen
3	Bireysel Performans Değerlendirme Sisteminin etkinliğinin gözden geçirilmesi.	Hüseyin Pakdoğan , Hüseyin Dağ, Alper Sayın
4	Sonuç kriterlerinde hedef belirleme sistematigi oluşturulması ve karşılaştırma için kıyas ortağı bulunması	Ulvi İlkimen (6. Kriter) , Hüseyin Dağ, Ergun Mercan, Mert Okan Hüseyin Pakdoğan (7. Kriter) , Hüseyin Dağ, Mustafa Öğmen Hüseyin Pakdoğan (8. Kriter) , Sevim Özaltun, Ulvi İlkimen Hüseyin Dağ (9. Kriter) , Selim Öznalbant, Arif Erikçi, Yalçın Ünlü
5	Tamamlanan yatırımların fizibilite raporuna uyumunun etkinliğinin ölçülmesi.	Hüseyin Dağ , Selim Öznalbant, Ulvi İlkimen
6	Stok kontrol yönteminin iyileştirilmesi	Mahmut Ceylan , Halil Göker, Sedat Erikoğlu, İsmail Er
7	Yaklaşımların etkinliğinin kıyaslama yoluyla değerlendirilmesinin iyileştirilmesi	I. Seviye Süreç Sahipleri
8	İ.K politikaları ve stratejilerinin belirlenmesi ve gözden geçirilme sisteminin oluşturulması.	Hüseyin Pakdoğan , Selim Öznalbant, Halil Göker
9	Ekip çalışmalarına tüm çalışanların katılımının sağlanması.	Selim Öznalbant , Mustafa Görgenç, Mustafa Öğmen, Hüseyin Pakdoğan
10	Stratejiler doğrultusunda işbirlikleri olanaklarının değerlendirilmesi ve önceliklendirilmesinin iyileştirilmesi.	Mert Okan , Sevim Özaltun, Yalçın Ünlü, Selim Öznalbant
11	ÖDS etkinliğinin artırılması ve çalışanların yaratıcı ve yenilikçi yeteneklerinin ortaya çıkarılması yaklaşımının etkinliğinin ölçülmesi yaklaşımının iyileştirilmesi	Hüseyin Pakdoğan , Selim Öznalbant, Alper Sayın, Ayhan Karapınar, Selami Elbaşı
12	Yeni teknolojileri belirleme sürecinin çıktılarının paydaşlarla paylaşılması yaklaşımının iyileştirilmesi.	Halil Göker , Sevim Özaltun, Sedat Erikoğlu
13	Müşterilere ürünleri sorumluluk bilinci içinde kullanmalarının tavsiye edilmesi konusunun incelenmesi.	Sevim Özaltun , Selim Öznalbant, Ulvi İlkimen, Mustafa Öğmen
14	Liderlerin paydaşları birey ve ekip olarak, katkı ve bağlılıkları nedeniyle takdir etme yaklaşımının iyileştirilmesi.	Hüseyin Pakdoğan , Halil Göker, Müjdat Keçeci



Yetkinlik bazlı insan kaynakları yönetimi



İnsan Kaynakları Şefi Uğur TİMURÇİN CSA Eğitim ve Kültür Vakfı'na müdür olarak atandı

3,5 yıldır Er-Bakır'da İnsan Kaynakları Şefi olarak görev yapan arkadaşımız Sn. S. Uğur TİMURÇİN Ocak ayı itibari ile CSA Holding Eğitim ve Kültür Vakfı Müdürlüğü görevine atanmıştır. Güler yüzü ve esprileri ile bizlere neşe saçan arkadaşımıza yeni görevinde başarılar dileriz.



Yetkinlik bazlı İnsan Kaynakları yönetimini uygulamak amacıyla SHL Türkiye şirketi işbirliği ile bir proje başlatılmıştır. Proje gereği ilk adım olarak Er-Bakır üst yönetimi görevlerinin yetkinlik çalışmaları yapıldı. SHL Türkiye'den Sn. Betül ÖZKARAHAN'ın moderatörlüğünde yapılan çalışmalarla vizyonumuza ulaşmak için sahip olmamız gereken yetkinliklere ulaşacağız.

Bu çalışmaların daha sonraki aşamaları; organizasyonumuzdaki uzman pozisyondaki görevlerin yetkinliklerinin belirlenmesi, müdür, şef ve uzman pozisyonlarında çalışanların yetkinliklerinin belirlenmesidir.

Uzun ve yorucu çalışmaların bizleri beklediği bu sürecimizin Er-Bakır'a daha fazla değer yaratacağına ve ulaşmak istediği hedeflerine katkı sağlayacağına inanıyoruz.

Yeni şifre oluşturma eğitimi

Dünyanın her tarafında üretilen ve bilgilerimizi bir anda yok edecek viruslere karşı sahip olduğumuz bilgiyi korumak amacıyla, şifreleme tekniğimiz değişti. Bilgi İşlem bölümü tarafından yeni yürürlüğe sokulan ŞİFRE POLİTİKAMIZ çerçevesinde yapılan ve Sn. Ummuhan CİBAROĞLU tarafından verilen eğitimlerle artık bilgilerimiz daha güvenli ortamlarda bulunuyor.





Sayın Müjdat KEÇECİ Denizli Sanayi Odası Başkanı Seçildi

Genel Müdürümüz Sn. Müjdat KEÇECİ kuruluşumuzu bugünlere taşıyan vizyonunu artık Denizli için de kullanacak. Mart ayında yapılan seçimler sonucunda Denizli Sanayi Odası Başkanlığına seçildi. Kendisine yeni görevinde başarılar dilerken Erbakır'ı olduğu gibi Denizli'yi de hak ettiği yere getireceğine inancımız tamdır.

Kurumsal yetkinliğimizi artırıyoruz

Otomativ Yan Sanayiinde faaliyet gösteren müşterilerimizle çalışmaya devam edebilmek amacıyla sahip olduğumuz QS 9000 belgesinin yeni düzenlenmiş hali olan ISO TS 16949 KYS çalışmalarına başladık. Bu çerçevede modelin beklentisi olan istatistiksel metotlarla ilgili FMEA, APQP, PPAP, SPC ve MSA eğitimleri Sn. Halit MENEMENLİOĞLU tarafından Şubat ayı içinde verildi.

Misyonumuz yenilendi

Mart ayının sonunda yapılan ve yaklaşık 30 kişinin katıldığı 2005 yılı Stratejik Planlama gözden geçirme toplantısı sonucunda 2001 yılında çalışanların katılımı ile tespit ettiğimiz Vizyonumuz ve Misyonumuz da gözden geçirilmiştir. Yapılan gözden geçirme sonucunda Vizyonumuzda herhangi bir değişiklik yapılmamış Misyonumuz ise yenilenmiştir. Buna göre yeni misyonumuz belirlenmiştir. "Çağdaş yönetim sistemlerini uygulayarak, dünyadaki bakır İletken kullanan sektörlere kaliteli ürün ve hizmetler sunarak paydaşlar için değer yaratmaktır"

Hep birlikte çalışarak gerçekleştirebileceğimiz misyonumuza sahip çıkmak aynı zamanda vizyonumuza ulaşmayı da sağlayacaktır.



Merhabalar,

EFQM Mükemmellik Modeli sonuç kriterlerinden olan "8.Toplumla İlgili Sonuçlar" ve "9.Temel Performans Sonuçları" ile modelin 9 ana kriteri ve kavramlarını tanıtmaya amaçlı yazı dizimiz tamamlanmış olacaktır.

8. Toplumla İlgili Sonuçlar

Tanım: Mükemmel kuruluşlar, toplumla ilgili olarak kapsamlı performans ve algılama göstergeleri kullanır ve başarılı sonuçlar elde ederler.

8a. Algılama Ölçümleri

Toplumun kuruluşumuz hakkındaki algılamaları; toplumsal sorumluluk anketi, toplum temsilcilerinin şirketimiz hakkında yaptığı geri bildirimler, şikayetler, ziyaretler v.b yöntemlerle yapılmakta ve genel imaj, sorumluluk sahibi kurumsal bir vatandaş olarak performans, topluma katılım anlamında yürütülen faaliyetler, kaynakların korunması ve sürdürülebilir biçimde kullanımına yardımcı olmak gibi ana başlıklar altında incelenmektedir.

8b. Performans göstergeleri

Bu göstergeler kuruluşun kendi performansını izlemek, anlamak, tahmin etmek ve iyileştirmek; toplumun kuruluşa ilişkin algılamalarını tahmin etmek amacıyla kullandığı iç göstergelerdir.

Toplum algılamasını ölçmek amacıyla düzenlenen TSA (Toplumsal Sorumluluk Anketi) içerisinde yer alan; fırsat eşitliği uygulamaları, yerel ve ulusal ekonomi üzerindeki etki, ilgili yetkili kişilerle ilişkiler, sağlık ve refah konularına destek, spor ve eğlenceye destek, eğitim ve öğretim faaliyetlerine katılım v.b sorularla toplumun algılaması ölçülmektedir. İç performans göstergeleri olarak ise iş kazası, ödenen vergi ve elde edilen kazançlar, bağış ve yardımlar, eğitime ve spora katkılar, atıkların azaltılması, kaynakların etkin kullanımı, yerel ve ulusal ekonomiye katkı, istihdam yaratma v.b konularda ölçümler yapılmakta ve toplum yararına yapılan faaliyetler yönlendirilmektedir.

9. Temel Performans Sonuçları

Tanım: Mükemmel kuruluşlar, politika ve stratejilerin temel unsurları ile ilgili olarak kapsamlı performans göstergeleri kullanır ve başarılı sonuçlar elde ederler.

9a. Temel Performans Çıktıları

Temel performans çıktıları



Sevim ÖZALTUN
Kalite Güvence Müdürü

finansal ve finansal olmayan ölçümler olarak izlenmektedir. Temel performans çıktıları olarak izlenen göstergeler arasında, şirket karlılığı, satış karlılığı, hissedar karlılığı, borçlanma oranları, satışlar, Pazar payı, hedef pazarlara ihracat analizi v.b yer almaktadır.

9b. Temel Performans Göstergeleri

Bu alt kriter kapsamında ise kuruluşların temel performansına ilişkin olası çıktıları izlemek, değerlendirmek, tahmin etmek ve iyileştirmek amacıyla kullanmış oldukları operasyonel göstergeler ele alınmaktadır. Amaç, hedef ve süreçlerimizle ilişkili olarak izlemekte olduğumuz temel performans göstergeleri arasında, faaliyetlerden yaratılan nakit akışı, bakiye borsası fiyatı, ekonomik faaliyet kar marjı, stok devir hızı, alacak devir hızı, süreç performansları, arıza bakım oranları, geri dönüş oranları, tezgah zaman verimi, kapasite kullanım oranları v.b yer almaktadır.

Mükemmellik yolunda daha nice güzel atılımlar yapmak ve başarıları hep birlikte paylaşabilmek dileğiyle...

Saygılarımla,





Beyağaç

M. AKİF TEMELCIOĞLU

Beyağaç ilçemiz il merkezine 94 km. Uzaklıkta olup ilin güneyinde yer almaktadır. Doğusunda Acıpayam ve Çameli, batısında Kale, kuzeyinde Tavas, güneyinde Muğla ili ve Köyceğiz ilçeleriyle çevrili olan Beyağaç ilçesi, Eskere ovasında kurulmuştur. Bu ovanın içinden geçip Muğla'ya ulaşan Akçay, ilçenin tek akarsuyudur. 2000 yılı nüfus sayımına göre merkez ilçe nüfusu 2780, toplam nüfusu 7318 dir.

İlçe tarım ve hayvancılığa elverişli arazi yapısı ile eski çağlardan itibaren yerleşime açık bir yöre olmuştur. Osmanlı padişahlarından III. Ahmet, kızı Mihrişah Sultana Beyağaç ve çevresini çeyiz hediyesi olarak vermiş, buranın geliri ise Mihrişah Sultan tarafından Medine'ye vakfedilmiştir. Burası Osmanlılar döneminde ve Cumhuriyetin ilk yıllarında Sazak köyüne bağlı bir ma-



halle iken yakınına Sarıyer adı altında bir köy kurulmuş, daha sonra Sarıyer ile Eskere köyleri birleşerek Beyağaç adını almıştır.

6 Haziran 1972 tarihinde ilçede belediye teşkilatı kurulmuş, 5 Temmuz 1991 tarihinde Kale ilçesinden ayrılarak fiilen ilçe olarak faaliyete geçmiştir.

İlçe ekonomisi tarım ve hayvancılığa dayalıdır. En önemli tarım ürünü de tütündür. Bunun yanında buğday, arpa, mısır, ve karpuz da yetiştirilmektedir.

İlçede Uzunoluk Köyü sınırları içerisinde krom madeni bulunmakta, çıkarılan krom madeni Fethiye'den ihraç edilmektedir. İlçede Orman Ürünleri Sanayii dalında faaliyet gösteren kereste ve doğrama atölyeleri bulunmaktadır.

İlçede yapımı tamamlanmış olan 5 milyon m3 su kapasiteli

Eşenler su göleti bulunmaktadır. Beyağaç ovasını sulamaya yönelik kanalların yapımı ile kuru tarım yerini sulu tarıma bırakmaya başlamıştır.

Beyağaç, sahip olduğu doğal güzellikleriyle gelecekte önemli bir turizm merkezi olma yolunda ilerlemektedir. Kartal Gölü

çevresinde yaşları 1200'ü bulan, görülmeye değer tabiat harikası karaçamlar bulunmaktadır. Eşine az rastlanan bu ağaçlar anıt ağaç statüsüne alınmış, bölge ise Tabiat Parkı Koruma Alanı olarak ilan edilmiştir. Sandraz dağının zirvesinde bulunan Kartal Gölü, kendisine özgü güzelliği ve çevresindeki anıt ağaçlarla birlikte önemli bir ziyaretçi akınına uğramaktadır.

Ayrıca her yıl Ağustos ayının son perşembe günü Kartal Gölünde Eren şenliği düzenlenmekte, bütün ilçe halkı bu geleneksel şenliğe katılmaktadır.



Mehmet AÇIKYER
Bilgi İşlem Şefi



Elektronik imza

Geleneksel ticarete ve iletişimde olduğu gibi, e-ticaret ve elektronik iletişimde de temel koşul, kullanıcıların sisteme güven duymalarıdır. Ticari bir işlemde ya da sadece bilgi iletişimi için yapılmış olan bir elektronik haberleşmede, kullanıcılar; kişisel/şirkete ait özel bilgilerin, birbirlerine aktardıkları ticari, finansal vb. bilgilerin üçüncü taraflara açık olmasını istemezler. Ayrıca üçüncü taraflara açık olan iletişimde kişisel bilgilerin gizliliği ile beraber; iletilen bilginin bütünlüğü ve tarafların kimliklerinin doğrulanması da sağlanmalıdır. Söz konusu endişe ve ihtiyaçları karşılayacak teknik, idari ve yasal araçların sağlanmasına yönelik çalışmalar güvenli elektronik imzayı ve buna ilişkin yasal düzenlemeleri içermektedir. Elektronik imza, bilgi ve iletişim teknolojileri altyapısı gelişmiş olan ülkelerde yaygın olarak kullanılmaktadır. Türkiye ise bu konuda geç de olsa gerekli yasal düzenlemeleri 15.01.2004 tarihinde kabul edilen Elektronik İmza Kanunu ile yapmıştır.

E-İmza nedir?

Nasıl ki bir metni kağıt üzerinde onaylamak, kabul ettiğimizi belirtmek için metnin altına el yazımızla imzamızın atıyorsak; elektronik ortamda haberleşirken de gönderilen belgelerin bağlayıcı olabilmesi, bilgi ve e-mail adresinin kime ait olduğunun bilinebilmesi için imza atabilmemiz gerekir. Bunu sağlayan mekanizmaya elektronik imza deniyor. Başka bir deyişle; elle atılan imzayla eşit hukuki statüde tutulan elektronik imza, internet üzerinden gönderilen her türlü bilgi ile ilgili olarak gönderenin kimliğini ve gönderi içeriğini

bildiğini doğrulayan, iletilen bilginin taşıma sırasında değişmediğinin, gönderen kişinin bilgiyi gönderdiğini inkar edemeyeceğinin garantisini sağlayan, kişiye ya da kuruma özgü işarettir.

Sahibinin elektronik ortamdaki nüfus cüzdanı ya da pasapotu olarak algılanan elektronik imza, güvenilir kabul edilen ve sertifikaya otoritesi olarak adlandırılan kurumlar tarafından dağıtılıyor ve izleniyor. Elektronik imza, teknik olarak iki anahtar yapısı üzerinde çalışıyor. Birisi kişisel, bireyin bildiği ve kapalı, öteki de açık anahtardan oluşuyor. Kapalı ve açık anahtar birleşince, ilgili kişinin kimliği, hiçbir şüpheye gerek kalmayacak biçimde öğrenilmiş oluyor.

Hangi Alanlarda Kullanılır?

Elektronik imza;

- Bankacılık ve finans sektörü kapsamındaki bireysel ve kurumsal bankacılık işlemlerinde,
- Elektronik ortamda sürdürülen bireysel işlemlerde (e-mail, elektronik sözleşmeler...),
- E-devlet uygulamalarında,
- Sigortacılık işlemlerinde,
- Sağlık sektöründe ve
- Elektronik ortamda işlem yapan tüm kurum ve sektörlerde kullanılabilir.

Hangi İşlemlerde Kullanılır?

5070 Sayılı Elektronik İmza Kanunu hükümleri uyarınca elektronik imza aşağıda belirtilenlerin dışındaki tüm işlemlerde kullanılabilir:

- Kanunların resmi şekle veya özel bir merasime tabi tuttuğu hukuki işlemler;
- Noterlik işlemleri,

- Tapu işlemleri,
 - Evlenme merasimi ile
 - Teminat sözleşmeleri
- Kimler Kullanabilir?**

Elektronik sertifikası güvenilir üçüncü bir kuruluş tarafından doğrulanmış kurumlar (e-güven Elektronik Bilgi Güvenliği A.Ş. gibi), gerek kendi iç iletişimlerinde ve işlemlerinde gerekse de dış ilişki ve işlemlerinde ve de bireyler elektronik ortamda yaptıkları işlemlerde elektronik imza kullanabilmektedir.

Faydaları

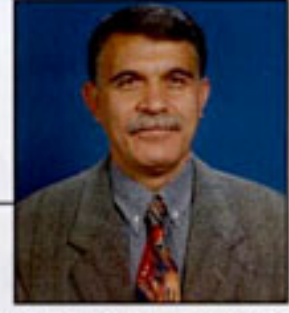
- Kurumların kurumsal müşterileri ile daha etkin, güvenli bir ortamda bilgi alışverişini yapabilmesi ve müşteri güveninin en üst düzeye çıkması,
- Elektronik bankacılık, ticaret ve elektronik ödemelerin yaygınlaşması,
- İş akışlarının düzenlenmesine katkı:Kağıt ortamında gerçekleşen kredi kartı, bireysel kredi, leasing v.b. başvuruların elektronik ortamda yapılması sağlanarak tasarruf ve etkinlik,
- Azalan yönetim ve kurum iletişim giderleri,
- Yukarıda bahsi geçen ve ıslak imza gerektiren hizmetlerin elektronik ortamda sunulmasını sağlayarak, sahip olunan müşterilerden yeni gelir kaynaklarının yaratılabilmesi,
- Sosyal paydaşlar arasında güven ağı. (Holding şirketleri, tedarikçiler, kurumsal müşteriler, bireysel müşteriler, çalışanlar).
- Finans kuruluşlarının kendi aralarında ve kamu kurumlarıyla uygulamalarında karşılıklı işlerlik.



Bu sayımızda doğalgazı tanıtıcı yazımızın devamını yayımlıyoruz. Metni internetten derleyen Sn. Recep UZ'a teşekkür ediyoruz.

YAYIN KURULU

Recep UZ



Doğalgaz rezervlerinin ömrü ne kadardır?

Bilinen doğalgaz rezervlerinin petrol rezervlerine eşdeğer olduğu belirtilmektedir. Ancak petrol tüketimi daha fazla olduğu için doğalgaz rezervlerinin petrol rezervlerine göre iki kat daha fazla dayanacağı tahmin edilmektedir. Doğalgaz rezervlerinin ömrü bilinen kaynaklarla 70 yıl civarında tahmin edilmektedir. Petrol için bu süre daha kısadır.

Doğalgaz'ın tarihi nereye dayanmaktadır?

M.Ö. 50'de Roma'da Uesta Tapınağı'ndaki aşk tanrıçası heykelinin doğalgazdan elde edilen sürekli alev ile aydınlatıldığı bilinmektedir. M.S.150'de Çin Sichuan'da tuzun çökertilmesi işleminde, yakıt olarak kullanılmak için yeraltı rezervuarlarından sızan doğalgazın bambu borularla taşındığı kayıtlara geçmiştir. Marco Polo gezileri sırasında Bakü'deki Zoroastrian ateş tapınağında yüzyıllardan beri yanmakta olan doğalgaz alevlerini tesbit etmişti. Avrupa'da 1659'da İngiltere'de bulunan doğalgaz 1790'da yaygın kullanıma girdi. Sokakların ve evlerin aydınlatılmasında, içten yanmalı motorların çalıştırılmasında büyük ölçüde doğalgazdan yararlanıldı. 1920'lerde boru hattı taşımacılığı yöntemlerinin uygulamaya konmasıyla hızla artan doğalgaz kullanımı, özellikle II. Dünya Savaşı'ndan sonra sürekli olarak gelişti.

İstanbul'da ise abonelere ilk doğalgaz 1992 ocak ayında verildi.

Neden enerji kaynaklarından en çok doğalgaz tercih edilir?

Doğalgazı tercih etmeniz için pek çok nedeniniz var.

- Doğalgaz her an kullanıma hazırdır.
- Doğalgaz ekonomiktir. Zaman

ve işgücü tasarrufu sağlanır.

- Doğalgaz çevre dostudur. Kalıcı atıklar bırakmadan yanar.
- Doğalgazlı cihazlarda ısı geçişi kısa sürede olur.
- Doğalgazlı cihazlarda sıcaklık kontrolü çok hassas olarak yapılır, konfor ve enerji tasarrufu sağlanır.
- Stok yapma, önceden sipariş verme gerektirmez. Doğalgaz birincil enerji olarak borular ile, taşıma kayıpları, nakliye termin yeri olmadan, ulaşım yollarını meşgul etmeden ve trafik oluşturmadan kullanıcıya gelir.
- Doğalgaz uzun süreli bir enerji kaynağıdır. Büyük rezervlerden, onyıllar ötesine kadar uzanan ya al ya öde anlaşmalarıyla emniyete alınmıştır.
- Doğalgaz depolama yeri gerektirmez, böylece binalarda boş alanlar elde edilir.
- Doğalgaz kullanıldıktan sonra ödenir, önceden ödeme gerektirmez.
- Bir apartmanda her dairenin ayrı gaz sayacı monte ettirmesi halinde ne kadar gaz tüketildiği kolaylıkla belirlenir.
- Modern doğalgaz cihazları her türlü ihtiyaca karşılık verir, istenildiği şekilde yerleştirilebilir.

Doğalgaz kullanımının getirdiği avantajlar nelerdir?

- Doğalgazlı sistemlerde yanma hassas olarak kontrol edilebildiği için yakıt kaybı çok azdır.
- Uzun zaman dilimi içinde aynı yakıt kalitesi elde edilebilir.
- Gaz oluşundan dolayı hava ile çok iyi karıştığından yanma verimi yüksektir
- Ön yakıt hazırlama masrafı yoktur.
- Alev boyu fuel-oil ve kömüre göre daha kısadır, yanmayı tamamlamak için gereken zaman

da kısadır. Böylece daha küçük kazanlar kullanılarak maliyet azalır, yerden tasarruf edilir.

- Verimli bir yakıt olması sebebiyle hem ekonomiktir hem de enerji tasarrufu sağlar.
- Katı ve sıvı yakıtlar yanma ürünü olarak kökür içerdiğinden, baca gazlarının suyun yoğunlaşma noktasına kadar soğutulması ve böylece suyun gizli ısısından faydalanılması imkanı yoktur. Ekonomizer ilave edilerek doğalgazın baca sıcaklığı 56°C'a kadar indirilebilir.
- Doğalgaz tesisatı ve cihazları düşük basınçla çalıştığı için LPG tüpleri gibi patlama tehlikesi ve basınçlı parça tesiri yoktur.
- Doğalgazda yanma için hava gereksinimi en azdır. Bu oran kömürde yüzde 20-30, fuel-oilde yüzde 10-20, doğalgazda ise yüzde 5-10'dur.
- Kurum, iş gibi atık ürünleri olmadığı için ısı transfer yüzeyleri temiz kalır.
- Tesis çok az bakım ve denetleme gerektirir.
- Temiz olması ve içerisinde kökür bulunmamasından dolayı bir çok sanayi sektöründe doğrudan kullanılabilmesi, hem sistem veriminin hem de ürünün kalitesinin artmasını sağlar.
- Ham petrole alternatif bir yakıt olarak dış kaynaklı enerji çeşitliliği açısından stratejik bir avantaj sağlar.
- Ayrıca boru hatlarıyla kullanıcıya kadar iletiildiği için yakıtın taşınması için gerekli enerjinin tamamından tasarruf edilir ve karayollarında taşıyıcı araç yükünü azaltır.



Menopoz döneminde beslenme

Menopoz, doğurganlık yeteneğinin kaybolduğu 48-55 yaş arası dönemdir. Beslenme durumu, sosyo-ekonomik durum, aşırı alkol ve aşırı kahve içilmesi menopozu etkileyen faktörler arasındadır.

Menopozda, vücutta önemli değişiklikler oluşmaktadır. Bunların başında, hormonal değişiklikler gelir. Düzenli adet görme ve üreme fonksiyonunu oluşturan sistemdeki bozukluklar nedeniyle yumurtalık fonksiyonu azalır. Bunun sonucunda kadın için önemli bir hormon olan östrojenler düşer ve kadında önemli sağlık problemleri gözlenir.

Psikoendokrin Değişiklikler: Bunlar baş ağrısı, sinirlilik, uyku bozuklukları, depresyon, aşırı terleme, halsizlik ve yorgunluktur.

Ciltte Oluşan Değişiklikler: Deride gevşeme, incelmeye, transparan bir görünüm, damarların belirgin hale gelmesi, yaraların geç iyileşmesi ve morluklar oluşur.

Enerji Harcamasındaki Değişiklikler: Menopoz döneminde vücutta oluşan bazı değişiklikler (hormonal değişiklikler vb.) nedeniyle enerji harcamasında azalma oluşur. Bunların sonucunda şişmanlık gelişir.

Vücut Kompozisyonundaki Değişiklikler: Vücut kompozisyonundaki değişimin nedeni olarak; fiziksel aktivitenin azalması ve hormon düzeylerindeki azalma gösterilmektedir. Menopoz sonrası östrojen düzeyindeki azalma besin alımı, fiziksel aktivite seviyesi ve dokusu dağılımını etkileyebilmektedir.

Menopozda girmiş kadınlarda kalp hastalıkları, osteoporozis gibi hastalıkların gelişme riski fazladır. Kalp hastalıklarının gelişmesinde sadece östrojen hormonu değil menopoz öncesi kadının beslenme durumu (hayvansal kaynaklı yağların fazlaca tüketilmesi gibi), şişmanlık, sigara kullanımı da menopoz sonrası etkilidir.

Osteoporozis kemiklerden kalsiyum kaybının artması sonucunda

kemiklerin kolayca kırılması hastalığıdır ve menopozda girmiş kadınlarda daha sık görülür.

Kemik dokusu sürekli olarak oluşur ve kaybedilir. Çocuk ve adolesanlarda kemik oluşumu kaybindan fazladır. Kemik oluşumu 30 yaşa kadar devam etmektedir. Bu yaşta maksimum kemik yoğunluğu oluşur. Bundan sonra kemik kaybı başlar. Genelde kadınların kemik mineral yoğunluğu erkeklerden düşüktür. Kemik kaybı hızı menopozda önemli ölçüde artar. Menopozdan sonraki kemik kaybının esas nedeni östrojen yetersizliğidir.

Yüksek düzeyde kafein, protein ve sodyum idrarda kalsiyum atımını artırır. Fosfat içeren içeceklerin aşırı tüketilmesi de kemik yoğunluğunu azaltır.

Osteoporozisten Korunmak İçin Beslenmede Dikkat Edilecek Hususlar

Her yaş döneminde yeterli kalsiyum tüketilmelidir. (1-10 yaş 800 mg, 11-24 yaş 1200 mg, daha sonraki yaşlarda 800 mg kalsiyum/gün). Kalsiyum için en iyi kaynak süt ve süt ürünleridir. Sütün dışında özellikle yeşil yapraklı sebzeler, kuru baklagiller ve pekmez kalsiyumdan zengindir.

Mineral içeriği yüksek sert suların içilmesi tercih edilmelidir. (Sert sular 200-280 mg kalsiyum/litredir)

D vitamini gereksinimi karşılanmalıdır. Güneş ışınlarından uygun şekilde ve düzenli olarak yararlanılmalıdır. Kış günlerinde öğle vakitleri, yaz aylarında ise kuşluk ve ikinci vakitlerinde güneşlenilmelidir.

İçme ve kullanma sularının florid içeriğinin litrede 0.7-1.2 mg düzeyinde olması kemik ve diş sağlığı açısından önemlidir.

Aşırı posa tüketiminden sakınılmalıdır. Orta düzeyde posa tüketiminin (20-25 g/gün) olumsuz etkisi söz konusu değildir.

Aşırı protein tüketiminden ka-

Dr.Melihat KAÇAR



çınılmalıdır. Çünkü yüksek proteinli diyet idrarla kalsiyum atımını artırır ve osteoporozis için önemli bir risk faktörüdür. Önerilen protein miktarı, günlük hayvansal kaynaklı besinlerin ağırlıklı olduğu diyetle 1 g/kg, bitkisel ağırlıklı diyetle ise 1.3 g/kg'dır.

Aşırı fosfor tüketiminden kaçınılmalıdır. Proteinli besinler genelde fosfordan da zengindir. Protein yeterli düzeyde alınmırsa aşırı fosfor alımı da önlenir.

Yemeklerde aşırı tuz eklemekten ve tuzlanmış besinleri aşırı tüketmekten sakınılmalıdır. Çünkü aşırı tuz, idrarla kalsiyum atımını artırmaktadır.

Sigara içilmemelidir. Vücuttaki D vitamini dönüşümünü azaltır. Aynı şekilde kandaki C vitamini düzeyini ve serum östrojen düzeyini de düşürür. Düzenli fiziksel aktivitede bulunulmalıdır. Fiziksel aktivite gençlikte kemik kütlelerini artırır, yaşlılıkta ise kemik kaybını önler. Haftada en az 2-3 kez 30 dakika yürüyüş gereklidir.

Alkolden sakınılmalıdır. Alkol, kemik oluşum hücrelerini harap eder ve kalsiyum emilimini bozar.

Aşırı incelikten kaçınılmalıdır. Beden kitle indeksi 25'in altına inmemelidir. Çünkü menopozdan sonra vücut, yağ dokusundaki östrojenden de yararlanmaktadır.

Özellikle alüminyum içeren antiasitlerden, kortizonlu ilaçlardan sakınılmalıdır.

Aşırı kafein tüketilmemelidir. Kafein içeren çay, kahve türleri ve kola tüketimi sınırlandırılmalıdır.

Osteoporozis, menopozda görülen en önemli sağlık sorunudur. Yukarıdaki beslenme önerilerinin yanı sıra, menopozda kalp hastalığı ve şişmanlık riskinin yüksek olması nedeniyle diyetin enerjisi ve yağ oranına da dikkat edilmelidir.





TAHSİN KARA

D.Yeri: 01 Ocak 1962

D.Tarihi: Elmalı Köyü-ÇAMELİ

Görevi: Kazan Dairesi Operatörü

Mezuniyet: İlkokul

Bize Kısaca Kendinizi Tanıtır mısınız?

Evliyim ve iki çocuk babasıyım. Eşim Elif ev hanımı. Büyük kızım Aysu, Kayhan Çok Programlı Lisesi, son sınıf öğrencisi ve bu sene üniversite sınavına hazırlanıyor. Küçük kızım Cansu ise Kayhan İlköğretim Okulu 7. sınıf öğrencisi.

Neden Er-Bakır'ı Tercih Ettiniz?

İlkokuldan sonra, Acıpayam Sanayi Sitesindeki bir traktör tamirhanesinde 4 yıl çırak olarak çalıştım. Daha sonra iki yıl köftçilik yaptım. Bundan sonrada askerlik görevimi tamamladım. Bu görevimi tamamladıktan sonra, sahip olduğum kalorifercilik belgesi sayesinde İş ve İşçi Bulma Kurumu vasıtasıyla 1 Nisan 1986 tarihinde Er-Bakır Kazan Dairesinde işe başladım.

Genç Er-Bakırlılara Tavsiyeleriniz Nelerdir?

Er-Bakır'da çalışırken, 1988 yılında öğretmenler sitesinde kaloriferci olarak iş buldum. Ancak Er-Bakır'daki büyüklerim beni bu yanlış kararımdan çabuk döndürdüler. Bugün onlara büyük saygı duyuyorum.Çünkü, bugün Er-Bakır'ın geldiği nokta, bir dünya şirketi olmak ve ben bu ailenin bir üyesi olmakla gurur duyuyorum.Hepinizin bu gururu yaşayabilmesini isterim.

Saygılarımla.



MUSA FENKÇİ

D.Tarihi: 24 Kasım 1961

D. Yeri: Tavas

Görevi: Vinç Operatörü

Mezuniyet: Tavas Lisesi

Bize Kısaca Kendinizi Tanıtır mısınız?

Evli ve iki çocuk babasıyım. Eşim Şadiye ev hanımı. Oğlum Hamdi Sercan, Kara Harp Okulu 1. Sınıf öğrencisi. Kızım Pelin ise Zaferiye Abaloğlu İlköğretim okulu 6. Sınıf öğrencisidir.

Askerlik görevimi tamamladıktan sonra Medet köyünde akaryakıt istasyonunda çalışmaya başladım.Denizli'de bulunan bir arkadaşım "Er-Bakır, işçi alıyormuş." Dedi. Bu nedenle müracaat ettim.15 Eylül 1986 Elektroliz Bölümünde işe başladım.19 yıldır çalışıyorum ve işyerimden memnunum.Er-Bakır da biz çalışanlardan memnun ki yıllar su gibi geçiyor. Er-Bakır kazanıyor, karnımız doyuyor.

Genç Er-Bakırlılara Tavsiyeleriniz Nelerdir?

Bu şirket bir dünya şirketi olmuştur. Böyle bir şirkette yer almak herkese nasip olmaz. Yeni arkadaşlara bu bilinç içinde daha ilerileri hedef olarak çalışıp, Er-Bakır'a kendi işyerleri olarak sahip çıkmalarını tavsiye ediyorum. Er-Bakır Ailesine sevgi ve selamlarımı sunuyorum

Saygılarımla.



Öğrendik ki...
Bir tek insanın bize "iyi ki varsın" demesi, var olduğumuz için mutlu olmamızı sağlar...

Öğrendik ki...
Kibar olmak, haklı olmaktan daha önemlidir.

Öğrendik ki...
Hayat şartları bizi ne kadar ciddi görünmeye zorlasada hepimiz çığlıklarımızı paylaşacak birini arıyoruz...

Öğrendik ki...
Bazen tek ihtiyacımız olan bir el ve bizi anlayacak bir yürektir...

Öğrendik ki...
Parayla "klas insan" olunmuyor...

Öğrendik ki...
Gün içinde başımıza gelen küçücük şeyler gün sonunda koca bir mutluluğa dönüşüyor...

Öğrendik ki...
İnkâr edip içimizde sakladığı şeyler gerçekliğini kaybetmiyor...

Öğrendik ki...
Her yarayı saran zaman değil sevgidir...

Öğrendik ki...
Çabuk olgunlaşmak için zeki insanlardan çevre edinmek gerekir...

Öğrendik ki...
Karşılaştığımız herkes gülüşümüzü hak eder...

Öğrendik ki...
Hiç kimse mükemmel değildir...

Öğrendik ki...
Hayat zordur ama biz daha zorluyoruz...

Öğrendik ki...
Gülümsemek, daha güzel bir görüntüye kavuşmanın bedava yoludur...

Öğrendik ki...
Hepimiz zirvede olmak istesek de asıl keyif oraya turmanırken yaşadıklarımızdır...

Öğrendik ki...
Zamanımız ne kadar azsa yapacak işler o kadar çoktur...

Öğrendik ki...
BİRİNİ NE KADAR ÇOK SEVERSEK HAYAT ONU BİZDEN O KADAR ÇABUK ALIYOR...

Can DÜNDAR



Sevval YILMAZ

Gülgün ve Nevzat YILMAZ çiftinin kızı Şevval YILMAZ 1 Ocak 2005 tarihinde dünyaya geldi



Arda Anıl ALMIŞ

Özlem ve Kazım ALMIŞ çiftinin oğlu Arda Anıl ALMIŞ 14 Mart 2005 günü dünyaya geldi.



Fatma - Mehmet AYDOĞDU

Fatma ve Mehmet AYDOĞDU çifti 13 Mart 2005 tarihinde dünyaevine girdi. Kendilerine bir ömür boyu mutluluklar diliyoruz.





ER-BAKIR

"BAKIRDA KALİTE"