

# Bizim Dünyamız

ER-BAKIR BÜLTENİ 3 AYDA BİR YAYINLANIR. SAYI : 25

OCAK - ŞUBAT - MART 2007



# eris

ERP Projemizin ilk ayağını tamamladık.

Artık SAP Kullanıyoruz...



MÜJDAT KEÇECİ

Mevsimsel değişikliklerin yaşandığı bir yılın kurak ve sıcak bir yaz mevsimine girdiğimiz bu günlerde sizlerle birden fazla konuyu paylaşmak istiyorum.

Her şeyden önce yağış almayan bir kış ve baharın ardından gerçekten çok sıcak bir yazın eşiğindeyiz. Bu ise hemen bize en kıymetli varlık olan "SU" yu hatırlatıyor. Hunharca, sanki sonsuz bir servetmiş gibi kullandığımız suyu artık en verimli bir şekilde kullanılmalıyız. Herkes bu konuda üzerine düşen sorumluluğu yerine getirmeli, çevresinde "SU TASARRUFUNU" anlatmalı ve gerekenleri kendisi gibi herkesin yapmasını da sağlamalıdır.

Bir başka konu ise yine aşırı sıcaklarla ilgili. Ama bu kez işimizle ilgili. Hepimiz çok iyi biliyoruz ki sıcaklar insanı bunaltır ve gereken dikkat ve ihtimamdan uzaklaştırır. Bu ise işimizde istenmeyen "İŞ KAZALARINI DA" beraberinde getirir. Sizler aileniz ve bizim için çok önemlisiniz. Bu nedenle işinize iyi dinlenmiş ve zinde geliniz. Sıcağa rağmen dikkatinizi işten uzak tutmayınız. Kendinizi, çevrenizi ve bizi üzmeiniz!

Diğer taraftan ülkemiz Cumhuriyet rejimi ile yönetiliyor. Atatürk'ün bize en büyük mirası. Demokrasilerde ise yönetim, yani yönetenler seçimle iş başına geliyor. Nasıl iyi bir iş yerinde çalışmak istiyor ve onun için kendimiz farklı olmaya zorluyorsak, bizi iyi yönetecek milletvekillerini de iyi insanlardan seçmeliyiz. Bunun için de iyi düşünmeli ve mutlaka sandığa giderek vatandaşlık görevimizi yerine getirmeliyiz. Sizler mutlaka sandığa giderek, geleceğiniz belirlemede ilgisiz kalmayınız.

Bildiğiniz gibi 2 sene önce şirketimiz, Kal-Der'in EFQM "Mükemmellik Modeli" ne göre yapılan değerlendirmede işletmeler kategorisinde "Kalite Büyük Ödülünü" kazanmıştı.

Herkesi, başta kendimizi mutlu etmişti bu başarı. Ama biz o başarıyı tesadüfen değil hak ederek elde etmiştik. İşte şimdi bu kez yabancı bir şirketin (Hewitt) açtığı "En İyi İşyeri" yarışmasında şirketimiz Türkiye'de yarışmaya katılan 32 şirket arasından 5. oldu. Önümüzdeki 4 şirketin hepsi yabancı şirket ve hizmet sektöründe faaliyet gösteriyorlar. Biz ise üretim şirketiyiz. Sanayiciyiz. Onlardan farklıyız. Aldığımız derece o nedenle çok önemli.

Biz bu başarıları önce çalışmakla, sonra birbirimize güvenmekle gerçekleştiriyoruz. Yöremize örnek olmaya, ülkemize de değer yaratan bir şirket olarak ismimizi yerleştireceğiz.

Ama bunlar yetmiyor. Üretimde de farklı olmayı mutlaka yaratmamız gerekiyor. Çalışmak ve yenilikleri bir değer haline getirmek ancak biz ayakta tutacak. İnnovasyon denilen yenilikçiliğin artık karakterimize işlenmesi ve onunla yaşamamız gerekiyor. Küreselleşen dünyada bugüne kadar yaratılmış, farklılaştırılmış makine ve teçhizatı aldık. Alırken çok ama çok paralar ödedik. Biz bunları üreten ve yaratan o insanlardan daha geri ve gelişmemiş değiliz. Biz de onları yapabilir ve üretebiliriz. Buna da inanmamız ve bu konuda kendimizi o noktaya odaklamalıyız. Bak o zaman neler olacak, neler yaratacağız. Zaten bugüne kadar küçük çapta da olsa işletmemizde arkadaşlarımız neler yaptılar. Biz bunları biliyoruz.

Hep birlikte el ele biz bu yaratıcılığı yeniliği Er-Bakır' da yaratacak ve geliştireceğiz. Buna inanıyorum. En önemlisi sizlere çok güveniyorum.

Sevgilerimle,  
Sizleri seviyorum.



M. Akif TEMELCİOĞLU

İmtiyaz Sahibi

**ER-BAKIR A.Ş. Adına**  
**Müjdat KEÇECİ**

Genel Yayın Yönetmeni

**Hüseyin PAKDOĞAN**

Yayın Kurulu

**M. Akif TEMELCİOĞLU**  
**Alper SAYIN**  
**Elçin PALAMUTÇU**

Fotoğraflar

**Ahmet KEPENKOĞLU**  
**Hüseyin ÇAM**

Tasarım-Baskı

**BASİMEVİ - HAYRİ USLUCA**  
**0(258) 268 25 02**

e-mail

**basimevi@basimevi.biz**

Genel Müdürlük

**A. Nuri Erikoğlu Cd.**  
**20085 Gümüşler / DENİZLİ**  
**Tel : 0(258) 295 19 00 (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**

web

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

e-mail

**erbakir@erbakir.com.tr**

**Merhaba**

Bugünlerde sıkça duyduğumuz bir terimden bahsetmek istiyorum. Hepinizin de duyduğu bu terim, küresel ısınma ve iklim değişikliği. Dünyadaki hızlı sanayileşme hareketi ve bunun getirdiği çevre kirliliğinin yaşamımıza getirdiği değişiklikler, eğer önlem alınmazsa geleceğimizi korkunç bir sona götürecektir. Atmosfere salınan zehirli gazlar ve doğaya bırakılan kimyasal atıklar, küresel ısınma, çevre kirliliği ve iklim değişikliği sorunlarını ortaya çıkardı. Bunların doğal sonucu olarak da susuzluk tehlikesi tüm dünyayı tehdit eder hale geldi. Susuzluğun henüz ne demek olduğunun aslında pek farkında değiliz. Ama gelecekte susuz ve kurak günlerin bizleri beklediği kesin. Acaba susuzluğa çözüm olarak şimdiden bir şeyler yapsak gelecek nesillere veya bizlere ileriki günlerde ne kadar katkısı olur bilemiyorum. Ama mutlaka evlerimizde çok basit tasarruflarla geleceğimize katkıda bulunabileceğimize inanıyorum. Hiç değilse yeni nesillere örnek olalım. İlk önce damlayan muslukların onarımı ile başlayalım ne dersiniz? Damlayan bir musluk ayda 1,5 ton su tüketir.

Bu çerçevede DOÇEV'in yaptığı bir kampanyadan da bahsetmek istiyorum. DOÇEV, 2006 yılı içerisinde atık dönüşüm kutularında biriken 2,5 ton atık pili, bertaraf edilmek üzere Taşınabilir Pil Üretici ve İthalatçıları Derneğine teslim etti. Günlük yaşamda kullanılıp atılan piller, içerdiği ağır metaller sebebiyle tehlikeli atıklar sınıfına girmektedir. Atık pillerin gelişigüzel doğaya terk edilmesi sonucunda içerdikleri ağır metaller toprağa, yeraltı ve yerüstü sularına karışmakta, beslenme zinciri yoluyla da canlı bünyesine geçebilmektedir. Kullanılmış küçük bir pil, 4 metreküp toprağı zehirler ve bu nedenle özel şartlarda bertaraf edilmelidir. DOÇEV, toplumsal sorumluluk bilinciyle gönüllülerinin de desteğiyle yıllardır atık pil topluyor. Bu konuda kampanyalar düzenleyip eğitim çalışmaları yapıyor. Bizler de Er-Bakır ailesi olarak bu kampanyalara destek verip evlerimizde kullanıp atacağımız pilleri atık dönüşüm kutularına atarak çevre bilincimizi ortaya koyalım.

Kalite, sadece üretilen mal ve hizmetlerin değil

Aile ortamının, dostluğun, komşuluğun, iş arkadaşlığının

Velhasıl top yekün yaşanan hayatın kalitesi.

Saygılarımla

# ÖNERİ DEĞERLENDİRME SİSTEMİ ÖDÜL TÖRENİ



2004 yılında başladığımız uygulama sonucu;

- Verimliliğin artırılması,
- Kalitenin iyileştirilmesi,
- Maliyetlerin azaltılması,
- Müşteri tatmini,
- Toplumu katkı ve

-İSİG-ÇS konularında çalışanlarımız tarafından verilen öneriler arasında en çok katma değer sağlayan öneri sahiplerine, en çok öneri veren ilk 3 kişiye ve İSİG-ÇS konusunda da yılın insan ve İSİG-ÇS konusunda da yılın insan değer önerisi ödülüne layık görülen 2 çalışanımızın önerisi yürükte olan talimatlarımız gereği ödüllendirildi.

Ödül törenimiz 28 Mart 2007'de Yönetim Kurulu Başkanımız Sn. Ahmet Nuri ERİKOĞLU, Genel Müdürümüz Sn. Müjdat KEÇECİ, yöneticilerimiz ve 200'e yakın çalışanımızın katıldığı bir toplantı ile gerçekleştirildi. 45 arkadaşımıza 26.000 \$ tutarında çocuk odası, oturma grubu, cep telefonu, LCD TV, rondo, ev sinema sistemi, vb. ödüller dağıtıldı.



Sıra No	Adı - Soyadı	Çalıştığı Projeler	Kazandığı Ödüller
1	Ali Ergen	1 SİP Projesi	Yazıcı
2	Ali Özansoy	1 SİP Projesi	Bilgisayar
3	Aslan Kahraman	1 SİP Projesi	37 Ekran TV
4	Aziz Baykara	1 SİP Projesi	37 Ekran TV
5	Barış Turan	1 Öneri	Rondo
6	Bülent Sazak	ODS 2006 Yılı Özel Ödülü	Uyku Seti
7	Cengiz Akçay	1 SİP Projesi	Rondo
8	Durmuş Ali Birgin	2 Ayrı öneri, 1 SİP Projesi	Süpürge - Tost Makinası
9	Emin Çoban	1 SİP Projesi	Ev Telefonu
10	Erdinç Argüz	1 SİP Projesi	Genç takımı
11	Erkan Yılmaz	1 Öneri	Hoparlör Hediye Monitör
12	Ferhat Kaya	1 Öneri	DVD Oynatıcı
13	Hakkı Çorbacı	1 Öneri	Elektrik Süpürgesi
14	Harun Ünal	1 Öneri	Ütü Masası - Tost Makinası
15	Hüseyin Güllü	1 Öneri	Yemek Takımı, Kaşık, Çatal, Vitrin Grubu
16	İsmet Oluk	1 SİP Projesi	Klima
17	Kadir Kasap	1 SİP Projesi	Şarjlı El Süpürgesi
18	Kazım Almış	1 SİP Projesi	Çay Makinası
19	Mahmut Kuru	3 Ayrı SİP Projesi	Hali-Koltuk-Perde
20	Mehmet Açkyer	1 SİP Projesi	Çamaşır Makinası
21	Mehmet Demirel	1 SİP Projesi	Uydu Alıcısı
22	Mehmet Solak	4 Öneri	Buzdolabı

Sıra No	Adı - Soyadı	Çalıştığı Projeler	Kazandığı Ödüller
23	Mevlut Tozan	ODS 2005 Yılı İnsani Değer Ödülü (ÇSG)	Bulaşık Makinesi
24	Muharrem Gülcenbay	2 SİP Projesi	Uydu Alıcısı
25	Murat Aydoğan	1 SİP Projesi	Ev Telefonu
26	Murat Eskin	1 Öneri	Mikser
27	Murat Kaykın	1 Öneri	Tek Kişilik Yatak - Saat
28	Mustafa Karakoyun	2 Öneri	Elektrik Süpürgesi
29	Mustafa Öğmen	3 SİP Projesi	İnşaat Malzemesi
30	Mustafa Sayın	1 Öneri	DVD Oynatıcı
31	Mustafa Seven	4 Ayrı SİP Projesi	Fırın + Çamaşır Makinesi + TV
32	Ramazan Kostak	ODS 2006 Yılı Özel Ödülü, 1 Öneri	Derin Dondurucu
33	Recep Karakaya	1 SİP Projesi	Ev Telefonu
34	Recep Uz	5 Ayrı Öneri, 1 SİP Projesi	Mobilya + 3 Ad. Cep Telefonu + LCD TV + Sony Ev Sineması
35	Sadettin Aksoy	1 SİP Projesi	Uydu Receiver
36	Sayit Yücel	2 SİP Projesi	Cep Telefonu
37	Selami Çırak	1 Öneri	Ev Telefonu
38	Selami Elbaş	1 SİP Projesi	Çocuk Odası
39	Selim Özalbant	1 SİP Projesi	Koltuk Takımı
40	Serdar Karadeniz	2 SİP Projesi	Çanak
41	Ümit Oskay	1 Öneri	Ev Telefonu
42	Ümmühan Cibaroğlu	1 SİP Projesi	Cep Telefonu
43	Üzeyir Dündar	3 Öneri	Züccaciye
44	Veli Kaymaz	1 SİP Projesi	Çay Makinesi
45	Zekai Yıldırım	4 Öneri	LCD TV



## SATRAÇ TURNUVASI ÖDÜL TÖRENİ



2001 yılından bu yana düzenli olarak yapılan hem zeka hem de takım olarak mücadele etmeyi sağlayan gençlerin olumlu alışkanlıklar kazanması amacıyla düzenlenen turnuvasımız bu yıl 21-24 Aralık 2006 tarihleri arasında Pamukkale Üniversitesi Morfoloji Binasında gerçekleştirildi.

Satranç Turnuvasımızın Ödül Töreni ise 17 Ocak 2007 tarihinde Denizli Ticaret Odası konferans salonunda İl protokolü, Satranç Pamukkale Bölge Temsilcisi Sn. H. Hilmi DARI, DSO başkanı ve Genel Müdürümüz Sn. Müjdat KEÇECİ ile dereceye giren okulların yöneticileri, öğrenciler ve velilerinin katılımı ile büyük bir coşku içinde gerçekleştirdik. Bu turnuvada dereceye giren okulları kutlar, gelecek yıllarda buluşmayı dileriz.



### 1. KADEME

1. Kınıklı Basma Boya
2. 19 Mayıs İlköğretim Okulu
3. Okul Yaptırma ve Yaşatma İlköğretim Okulu

### 2. KADEME

1. Atatürk İlköğretim Okulu
2. Hürriyet İlköğretim Okulu
3. Arif Yalınkaya İlköğretim Okulu

### LİSE ve DENGİ OKULLAR

1. Denizli Anadolu Lisesi
2. Nevzat Karalp Anadolu Lisesi
3. Er-Bakır Fen Lisesi



## ER-BAKIR SATRANÇ KULÜBÜ BAŞARISI

4-12 Şubat 2007'de Antalya' da yapılan final maçları sonunda 2006-2007 satranç süper lig sezonu tamamlanmıştır. Satranç Takımımız 16 takımın yer aldığı İş bankası satranç liginde yaptığı 15 maç sonucunda 11 galibiyet 4 malubiyet elde ederek 4. sırada yer almıştır. Ancak 2. ve 5. masa sporcularımız olan Levan AROSHIDZE ve Nino KHURTSIDZE oynadıkları masalarda Türkiye 1., 10. masa oyuncumuz Selen SOP ise Türkiye 2. olarak dereceye girmişlerdir. Tüm oyuncularımızı tebrik eder, başarılarının önümüzdeki yıllarda artarak devam etmesini dileriz.



## PAYLAŞIM

22 Şubat 2007' de Genel Müdürümüz Sn. Müjdat Keçeci çalışanlarımız ile şirketimiz yemekhanesinde bir araya gelerek 2006 yılında şirketimiz yaşadığı başarıları, 2007 yılı hedefleri ile ilgili bilgiler verdi. Ayrıca üzücü bir olay sonucu kardeş şirketlerimizden birisinde meydana gelen yangın felaketi ve vefat eden arkadaşımız Hasan Kutlu ile ilgili paylaşımda bulunarak, aydınlık güzel ve sağlıklı bir 2007 dileğinde bulundu.

## KADINLAR GÜNÜ KUTLAMASI

Bu fikir ilk olarak 26-29 Ağustos 1910'da Kopenhag'da düzenlenen uluslar arası sosyalist kadınlar konferansında ortaya atılmıştır. Amacı Dünya barışının korunması, sosyal gelişim ve temel insan haklarının kullanılması için kadınların da eşit haklara sahip olmasıdır. Bizlerde dünya barışını güçlendireceği kabul edilen 8 Mart Dünya Kadınlar Gününü şirketimiz çalışanlarından bir bölümü ile birlikte şirket kütüphanemizde kutladık.



# BAŞIMIZ SAĞOLSUN



Hasan KUTLU

15 Mayıs 1985 - 21 Şubat 2007

Emeği ile verimliliğimize katkı sağlayan çalışma arkadaşımız Hasan KUTLU yakalandığı amansız hastalık sonucu aramızdan ayrıldı.

Bizimle birlikte kısa süren çalışma yaşamında güzel anılar bıraktı. Kendisine Tanrı'dan rahmet, ailesi ve dostlarına baş sağlığı dileriz.

## KIDEM TÖRENİ

5 Aralık 2006 tarihinde gerçekleştirdiğimiz kıdem törenimiz ile ilgili bu fotoğraf bir dizgi hatası sonucu geçen sayımızda yayınlanamamıştır. Bu hatadan dolayı özür dileriz.

20. yılını dolduran arkadaşlarımız Ömer ÇETİN, İsmet OLUK, Mehmet KOYUNCU ve Ramazan TÜRKMEN plaket ve hediyelerini YK üyemiz Sn. Ali ABALIOĞLU'nun elinden aldılar.



## DEĞERLENDİRME MERKEZİ UYGULAMALARI

SHL Türkiye ile ortak yaptığımız çalışmalar sonrasında ortaya çıkan temel ve fonksiyonel yetkinliklerimizi çalışanlarımızda araştırdığımız, çıkan sonuçlar ile 2007 eğitim ihtiyacımızı ve eğitim takvimimizi belirleyeceğimiz değerlendirme merkezi çalışmalarımıza Ocak 2007 itibariyle başladık. Abalıoğlu Tekstil firmasında bulunan değerlendirme merkezimizde bir tam gün boyunca çeşitli mülakat ve simülasyonlarla yetkinlikleri ölçülen çalışanlarımıza uygulamadaki işbirlikçi tavırları ile teşekkür eder, çalışmalarımızın yeni dönemlerde devam edeceğini bildiririz.

ANOD DÖKÜM	
ELEKTROLİZ	
SÜREKLİ DÖKÜM	
BAKIM (MEKANİK ELEKTRİK)	
YARDIMCI TESİSLER	
AMBAR (SEYKİYAT - MALZEME)	
İNSAN KAYNAKLARI	
TEK TEL GRUBU VE KALAYLAMA	
ÇOK TEL GRUBU	
BÜKÜLÜ TEL GRUBU VE AKTARMA	
AMBALAJ VE FORKLİFT	
KALİTE KONTROL VE LABORATUAR	
90 GÜN BEYAZ, 180 GÜN MAVİ, 365 GÜN KIRMIZI 01/01/2006	

## İş Kazası Yapmayan Bölümlerimiz

1 Ocak 2006'da başlattığımız iş sağlığı ve güvenliği politikamız gereği çalışanlarımızın iş kazaları konusunda daha bilinçli ve dikkatli olmalarını sağlamak için bir yarışma başlattık. 90 gün iş kazası olmayan bölümleri beyaz, 180 gün iş kazası olmayan bölümleri mavi, 360 gün iş kazası olmayan bölümleri ise kırmızı bayrakla ödüllendirdiğimiz yarışma büyük bir heyecanla devam ediyor. İş kazası yapan kişilerin bayraklarının alındığı yarışmada başarı ile yarışmaya devam eden bölümlerimizi tebrik ederiz.

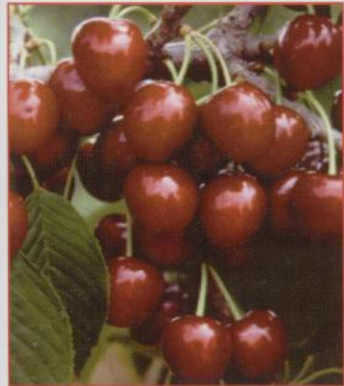






M. Akif TEMELCİOĞLU

# HONAZ



Honaz'ın ilk yerleşimi olarak bilinen Colossea antik kentine ait kalıntılar, Honaz dağı eteklerinde höyük üzerinde ve çevresinde görülebilmektedir. Kaynaklara göre M.Ö. 5. yüzyılda varolduğu bilinen antik kent, Hellenistik ve Roma çağlarından sonra, geçirdiği yer sarsıntıları ve savaşlar sonucunda tahrip olmuştur. Bizans döneminde Honaz dağının yamaçlarındaki kale içinde yeniden kurulan ve Honaz olarak anılan kent, bu dönemde önemli bir yerleşim ve dini merkez olmuştur. Türklerin Anadolu'ya gelişinden sonra Bizans ve Türkler arasında birkaç kez el değiştiren kent, 1207 yılından itibaren Türk egemenliğine geçmiştir. Beylikler döneminden sonra, Yıldırım Beyazıt zamanında Osmanlı egemenliğine girmişse de Timur badiresinden sonra, bir süre tekrar Germiyanogullarına geçmiş, 1428'den itibaren de tekrar Osmanlı Devleti'nin Anadolu Beylerbeyliği'ne bağlı bir şehir ve sancak merkezi olmuştur.

Honaz Cumhuriyet döneminde Denizli merkez ilçesinin bucağı iken, 1978 yılında ilçe statüsüne kavuşmuştur.

İlçe doğuda Bozkurt, batısında Denizli merkez ilçe, kuzeyde Çal ve Baklan, güneyde ise Serinhisar ilçesi ile sınırlıdır. İlçenin en önemli akarsuyu Aksu çayıdır. Ege bölgesinin de en yüksek noktası olan 2571 m.lik zirve ilçeye adını veren Honaz Dağı'nın doruğudur.

İlçenin iklimi, Akdeniz iklimini andırmakla beraber, kışları biraz daha sert geçer.

2000 yılı nüfus sayımına göre; merkez ilçe nüfusu 7.485, toplam nüfusu 25.833'dir.

İlçe ekonomisi tarım ve hayvancılığa dayanır. Küçükbaş ve kümes hayvancılığı ile başlayan ve süt inekçiliği ile genişleyen hayvancılık, bugün ilçe halkı için önemli bir geçim kaynağı durumundadır.

Denizli Organize Sanayi Bölgesi, ilçe sınırları içerisinde kurulmuştur. İlçe ekonomisini olumlu yönde etkileyen fabrikalar, organize sanayi bölgesinin dolması nedeniyle Kocabaş kasabasına doğru kaymaktadır.

Meyvecilik, özellikle kiraz yetiştiriciliği en önemli tarımsal uğraşlardan birisidir. Sekize yakın tür ve üstün kalitesi ile kiraz, ilçenin sembolü durumuna gelmiştir. Honaz ilçesi, kiraz yetiştiriciliğinde ülkemizin önde gelen yerlerinden biridir. Yıllık rekoltesi 5-6 bin ton olarak gerçekleşen ve ilçenin ekonomisinde önemli yeri bulunan kiraz yetiştiriciliği halkın başlıca uğraşı durumundadır. Honaz Kiraz Festivali, kirazın öncelikle yurt çapında daha sonra yurt dışında tanıtılması amacıyla 1954 yılında başlayarak 1978 yılına kadar aralıksız düzenlenmiş ve bir süre ara verilerek 1991 yılından itibaren her yılın 10-11 Haziran tarihlerinde yeniden yapılmaya başlanmıştır.

Saygılarımla





Cumhur TOPAL

Merhaba,

Bugün biraz SAP sürecini ve Kalite Yönetimi(QM) Modülü'nde SAP'nin bize ne kazandırdığını kısaca anlatmaya çalışacağım.

Bildiğiniz gibi Er-Bakır kaliteli ürünü hızlı bir şekilde müşterisine ulaştırmayı hedeflemiş ve bu hedefi doğrultusunda yıllarca tükenmek bilmeyen bir enerjiyle birçok iyileştirmeler ve geliştirmeler yapmış ve yapmaya devam etmektedir. Bu iyileştirmelerin gerçekleştirilebilmesi için gereken her türlü manevi destek ve kaynak da Er-Bakır Yönetimi tarafından bizlere verilmektedir. Bu iyileştirmelerden bir tanesi ve belki de en büyüğü SAP projesi olmuştur. Kurumsal Kaynak Planlaması(ERP) programlarından bir tanesi olan SAP'yi Er-Bakır'da faaliyete geçirmek için başlatılan çalışmalar fiili olarak yüksek tempoyla 2006 Temmuz'undan bu yana devam etmektedir. Bildiğiniz gibi QM de dahil olmak üzere 6 ana modülü Ocak 2007'de ayağa kaldırmakla SAP'ye geçişimizin ilk aşamasını gerçekleştirdik. Böyle bir proje için öngörülen süre iyi ihtimalle 9 ay ile 1 yıl arasındayken bizler bu işi sadece 5 ay gibi çok ama çok kısa bir sürede tamamladık. Çok ciddi sıkıntılar da yaşadık elbette, zaman zaman umutsuzluğa kapıldığımız anlar da oldu. Ama özellikle Modül Liderlerinin birbirine kenetlenmesi ve bizlere yardımcı olan ekip arkadaşlarımızın müthiş destekleri ve özverili çalışmaları ile bu projenin altından başarıyla kalkmasını bildik. Ancak bu proje çeşitli aşamalarıyla 2009'a kadar sürececek uzun soluklu bir proje olduğu için her şeyin bittiğini ve mükemmelere ulaştığımızı söyleyebilmemiz elbette ki mümkün değil. Şu da bir gerçek ki her geçen gün daha iyiye gidiyoruz, SAP konusunda uzmanlığımız artıyor, artmaya da devam edecek.

Yazının başına dönersek, ben burada kurmakla ve doğru bir şekilde işlemlerini sağlamakla sorumlu olduğum Kalite Modülü ile ilgili kısa bilgiler vermek istiyorum.

Geçmişte yapamadığımız SAP ile yapabildiğimiz birkaç kritik noktadan bahsederek devam edersek ilki ve bence en önemlisi sistemin entegre bir yapıya sahip olması sayesinde Ocak 2007'den bu yana hiçbir müşteriye Kalite Kontrol'ün onayı olmayan bir ürün gönderilmemiştir ve bundan sonra da gönderilemeyecektir. Bir başka deyişle Kalite Kontrol'ün onaylamadığı bir ürünün irsaliyesinin kesilmesini engellediğimiz için hiçbir ürün onaysız gidemez. "Peki geçmişte Kalite Kontrol onaysız bir ürün müşteriye gidiyor muydu?" diye aklınıza bir soru gelebilir. Evet, maalesef oranı çok düşük de olsa eski sistemde bu tarz bir kontrolümüz olmadığı için zaman zaman insani hatalardan kaynaklanan bu tür olumsuzluklarla karşılaşmıştık. Bu anlamda SAP ile birlikte Er-Bakır'dan çıkan her ürün Er-Bakır'ın Kalite Kontrol Bölümünün güvencesiyle gönül rahatlığıyla müşteriye ulaşmaktadır.

Bir başka ve zaman kazandırıcı yeniliği de-ki bu yenilik yıllarca Kalite Kontrol'ün hayali olmuş- SAP ile birlikte hayata geçirdik. Bu yenilik hepimizin her gün gördüğü online El Terminali uygulamasıdır. Bu sayede, her binaya koyduğumuz kablosuz internet ağıyla çıkış onayı artık saniler içersinde doğru bir şekilde yapılabilir.

Başka bir yenilik ise şartnamelerdeki tüm bilgilerin SAP'ye aktarılması ve kullanımının kolay olmasıdır. Burada asıl amaç, şartnamelerin en geç 2009'da ortadan kaldırılması ve her türlü bilginin sistemden takip edilebiliyor olmasıdır. Bu sayede, hem şartname dağıtım sırasında harcanan vakitten hem de kullanılan kâğıttan tasarruf edilebilecektir. Bu uygulamayı hemen başlatmamamızın nedeni ise, hem kullanıcıların SAP'den şartname takibini yapmalarına alışmasını beklemek hem de elektronik imzanın henüz kullanıma alınmamış olmasıdır.

Başka bir yenilik ise, gerek şikayetlerde gerekse firma içi izlemelerde kullanmak amacıyla SAP'nin entegre

bir sistem olmasından faydalanılarak, bir ürünün izlenebilirliğini o ürün için kullanılan katoda kadar tek tuşla izleyebilmemiz her aşamadaki tüm fiziksel ölçüm sonuçlarının gözlenebiliyor olmasıdır. Bu raporla artık bu bilgileri derlemek için harcadığımız vakitten tasarruf etmekte ve eskiye göre çok daha sağlıklı sonuçlar alabilmekteyiz. Bu yenilik de olası şikâyetlerde müşteriye çok daha hızlı ve doğru geri dönüş verebilmemizi sağlamakta, müşteri memnuniyetini artırmaktadır.

Burada daha fazla detaya girmek elbette mümkün değil. Kalite Güvence olarak yaptığımız ve yapacağımız irili ufaklı çok daha fazla yenilikler var ve olmaya devam edecek. Ben kendimce ve Er-Bakır açısından direkt müşteriye ilgilendiren, müşteri memnuniyetini artırıcı çarpıcı birkaç örnek vermekle yetineceğim.

Son söz olarak, artık Kurumsal Kaynak Planlaması yapabileceğimiz bir sisteme çok büyük emeklerle, hatta kişisel fedakârlıklarla geçtik. Şu anda sistemde her türlü yorumu yapabileceğimiz, her türlü veriyi alabileceğimiz bilgi tabanı oluşmuş durumdadır. Eksiklerimiz de var elbette, katetmemiz gereken yol da uzun. Bundan sonrası onu geliştirmek, istediğimiz verileri alabilmektir. Şu açık ki bu yolculuk uzun ve yorucu. Bu nedenle sadece modül liderlerinin gayretleriyle yolun sonuna ulaşmak mümkün değil. Bir çeşit maraton diyebiliriz bu yolculuğa. Bu maratonun sonuna bayrağı almaya hazır arkadaşlarımızın da katkılarıyla daha da başarılı bir şekilde ulaşacağımıza hiç şüphem yok.

Bu yazı aslında QM Modülünü sizlere tanıtmak için kaleme alınmıştır ama ben yine de projede "buraya kadar nasıl geldik bulunduğumuz noktadan sonrasında ne yaparsak daha başarılı oluruz" hakkındaki kişisel fikirlerimi sizlerle paylaşmak istedim. Eminim diğer Modül Lider'leri de sizlere modüllerinin çarpıcı geliştirmelerini anlatmak ve kişisel duygularını, görüşlerini paylaşmak için gelecek sayılarda sizlerle olacaktır.

Saygı ve Sevgilerimle,

## SAP'A GEÇİŞ

Tuncay AYDIN



Her kurum bulunduğu sektörde rekabet edebilmek için, tüm birimlerince yürütmekte olduğu iş süreçlerini mükemmelleştirmek için çaba gösterir. Bu amaçla operasyonel verimliliğini artırmak ki bu maliyetlerin düşmesi, tedarikçi ve müşteri ilişkilerinin iyileşmesi, karlılığın artması ve sonuç olarak pastadaki payının artması demektir, için yöntemler araştırır. Maksimum verimliliğe erişmek, kurumun tüm birimlerinin kendi sorumluluklarındaki iş sürecini yerine getirebilmeleri için birlikte çalışarak, doğru ve eş zamanlı ortak bilgiyi paylaşımları ile mümkündür.

ERP "Kurumsal Kaynak Planlama (Enterprise Resource Planning)" kurumların servis, kalite ve karlılığını arttırmak için departmanlar arası planlama ve koordinasyonu iyileştirme ve geliştirmeye yarayan üzere dizayn edilmiş bilgi sistemidir. Bir işletmenin üretimden satışa, satın almadan muhasebeye dek uzanan iş süreçlerinin ortak bir platformda bir araya getirildiği ve işletmenin farklı fonksiyonlarını ortak bir çatı altında bütünleştirmeyi öngören yazılımlardır.

ERP, bir kurumun kendi iç süreçlerini bütünleşik bir yapıda gerçekleştirmeye imkân tanırken, işin kurum sınırları dışına taşan kısmının da desteklenmesini sağlar. Bu iki süreci birleştiren ERP çözümlerinin genel karakteristikleri iş süreçlerini tanımlanması, modüler yapıda ve entegre olması, müşterilerine, iş ortaklarına ve tedarikçilerine kadar uzanması ve kurumun tüm iş fonksiyonlarını desteklemesi olarak özetlenebilir.

ERP uygulamasının güzel yanı, içerisindeki tüm fonksiyonların entegre bir yapıda çalışmasıdır. Bu özelliğe sahip olmayan

bir çözüm, iş süreçlerinin bütününe kapsayamaz. Modüler yapının önemi, ERP uygulamasını satın alma ve kurma sürecinde daha da ön plana çıkar. Bir kurum, ERP uygulamasının sahip olduğu fonksiyonların tümünü kullanmak istemeyebilir. Bu nedenle modüler yapı istenilen fonksiyonları istenilen zamanlarda kullanmayı mümkün kılar.

Yenilikçi ve yaratıcı yöntemlerle modern üretim ve yönetim tekniklerini uygulayarak, dünyada bakır iletken kullanan sektörlere kaliteli ürünler sunan saygın bir dünya şirketi olmak misyonunu benimseyen şirketimiz, bu doğrultuda bünyesindeki kurumsal kaynak planlaması uygulamasını(ERP) dünya lideri SAP sistemine geçirmek için yeni bir projeye imza attı.

Proje sayesinde Er-Bakır bünyesinde iş süreçlerini daha iyi planlayabilmek, izlemek, yönetebilmek ve raporlayabilmek için hızlı ve etkin kararlar alınabilecek bir ortam oluştu ve bu sayede şirketimizin rekabet avantajı arttı.

Hedeflerimiz arasında şirket içi izlenebilirliğin etkinleştirilip iş süreçlerinde hızın ve kalitenin artırılması olan proje kapsamında MM (Malzeme Yönetimi), SD (Satış Dağıtım), CO (Maliyet Muhasebesi), FI (Mali Muhasebe), AA (Duran Varlıklar Muhasebesi), PP (Üretim Planlama), QM (Kalite Yönetimi), HR (İnsan Kaynakları) modüllerini canlıya geçirerek şirketimize esneklik, izlenebilirlik, tanımlı işler ve süreçler, sağlıklı maliyet ve karlılık analizleri, güvenlik, bütünleşik sistemler katmış olduk.

Proje ile birlikte Er-Bakır, oluşacak gelişmelere ve değişmelere kolay uyum sağlayan yapı kazanıp proje bitiş tarihinden sonra da proje sayesinde gelişme ve değişim sürekli devam edecek, kendini yenileyip yeni projelere imza atacak.

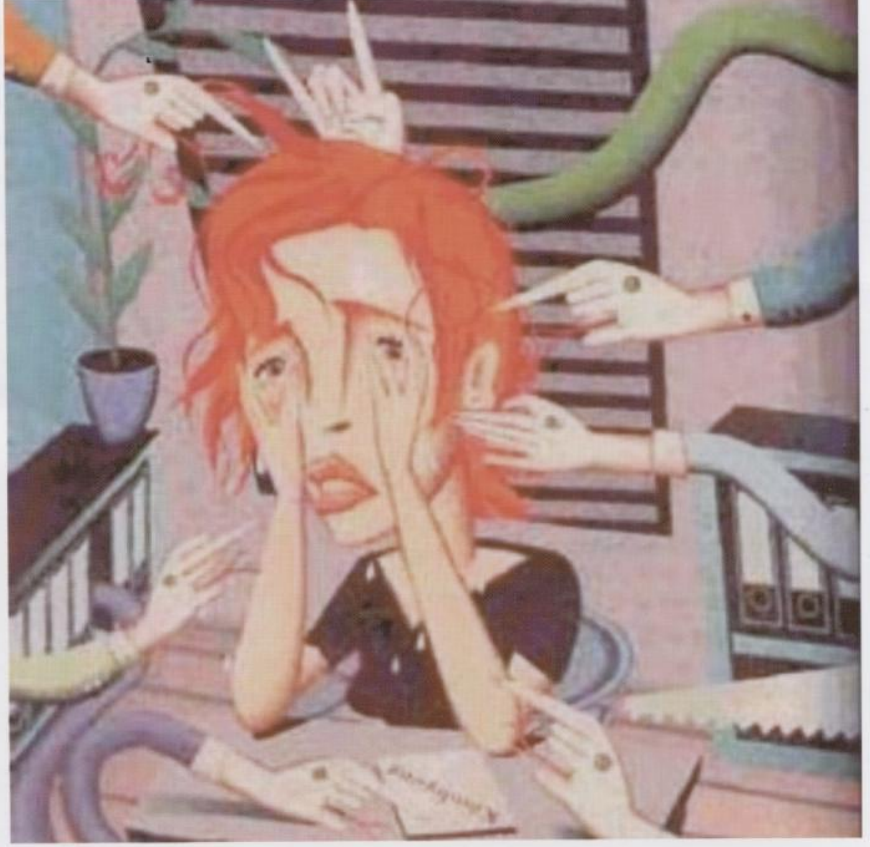




Elçin PALAMUTÇU

Herkese tekrar merhaba,

Yeni yatırımları ile her geçen gün büyüyen ve gelişen organizasyonumuza her gün yeni çalışma arkadaşları katılıyor. Yeni bakış açıları ile şirketimize katılan, şirket kültürümüz ve şirket yapımız ile yeni tanışan bu arkadaşların aramızda var olması ve yeni dönemlerde bu alımlar ile büyümemizin devam edecek olması bizler için oldukça mutlu edici bir olaydır. Yeni arkadaşların katılımı bizler ve gelen kişiler için güzel bir değişimdir. Saksısını değiştirdiğimiz bir çiçeği düşünün. Yeni yerine alışması, ayak uydurması çok da kolay olmayacaktır. Veya senelerdir aynı köşede duran TV'nizin yerini değiştirdiğinizi hayal edin. Değişim güzeldir. Değişimle birlikte gelişim daha da güzeldir. Eminim TV izlemek sizin için daha farklı ve daha zevkli bir hal alacaktır.



İşte yıllar sonra eğitim hayatından yeni çıkmış ya da başka işyerlerinde çalışarak şirketimizin iç yapısını henüz tanımamış, yaptığı işte deneyim seviyesi belki sizden düşük ya da yüksek bir çok yeni arkadaş ile çalışmaya başlıyoruz. Bu noktada çalışma hayatının var olduğundan beri yaşanan ancak farkına varılmayan veya üstünde fazla düşünülmemiş bir olay işyerinde duygusal taciz yaşanma riski başlamaktadır.

İngilizce Mobbing olarak bilinen, Türkçe'ye "İşyerinde Duygusal Şiddet", "Kuşatma", "Duygusal Taciz" olarak çevrilen kelime bir kişinin diğer bir kişi üzerine baskı kurması anlamı taşımaktadır. Yani her işyerinde, çalışanların sinirlendiği, stresin doruk noktaya çıktığı ve bu bağlamda kızgınlığın kötü sözlere dönüştüğü, tartışmaların yaşandığı, sırf şefi etkilemek için

anlık olarak meslektaşını yerici sözlerin söylendiği zamanlar olmaktadır. Aslında bu davranışlar, kural olarak duygusal tacizi oluşturmazlar. Tartışma ve kıskançlık insanın doğasında vardır ve günlük geçici bu tür davranışlar duygusal tacizi oluşturmazlar. Mobbing, sistematik olarak bireyin iş yaşamında psikolojik tacize uğramasıdır. Burada davranışın kaynağı bir olaya değil, bir kişiye odaklanmıştır. Duygusal tacizin belirleyici özellikleri; kasıtlı olarak yapılması, sistematik olarak tekrarlanması ve uzun bir zamandan beri (en azından altı ay) devam ediyor olmasıdır.

Bu terimi ilk keşfeden ve gündeme getiren Alman psikolog Dr. Heinz Leymann'dır. Uzman psikolog tam 45 ayrı mobbing davranışı tanımlamıştır. Duygusal taciz davranışlarına örnekler vererek işyerimizde bu olgunun varlığı

hakkında ölçümde bulunabiliriz.

## **1. Grup: Kişinin kendini göstermesini engelleyen durumlar:**

Üstünüz kendinizi gösterme olanaklarınızı kısıtlıyor, sözünüz sürekli kesiliyor, yüzünüze bağırlıyor ve yüksek sesle azarlanıyorsanız, yaptığınız iş sürekli eleştiriliyorsa mobbing yaşıyorsunuzdur.

## **2. Grup: Sosyal ilişkilere saldırılar:**

İş arkadaşlarınız sizinle konuşmazlarsa (öğle yemeğine siz haricinde diğer tüm arkadaşlarınızın çağırılması hatta birlikte gitmeleri), kimseyle konuşamazsanız, başkalarına ulaşmanız engellenir sanki orada değilmişsiniz gibi davranılırsa mobbingin yaşıyorsunuzdur

## **3. Grup: İtibarınıza saldırılar:**

İnsanlar arkanızdan kötü konuşuyor, asılsız söylentiler ortada dolaşiyor, gülünç durumlara düşürülüyorsanız mobbing yaşıyorsunuzdur.

## **4. Grup: Kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumuna saldırılar:**

Size verilen işler geri alınıyorsa, sürdürmeniz için anlamsız işler veriliyorsa, işiniz sürekli değiştiriliyorsa mobbing yaşıyorsunuzdur.

## **5. Grup: Kişinin sağlığına doğrudan saldırılar:**

Fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlanıyorsanız, fiziksel şiddet tehditleri yapıyorsa mobbing yaşıyorsunuzdur.

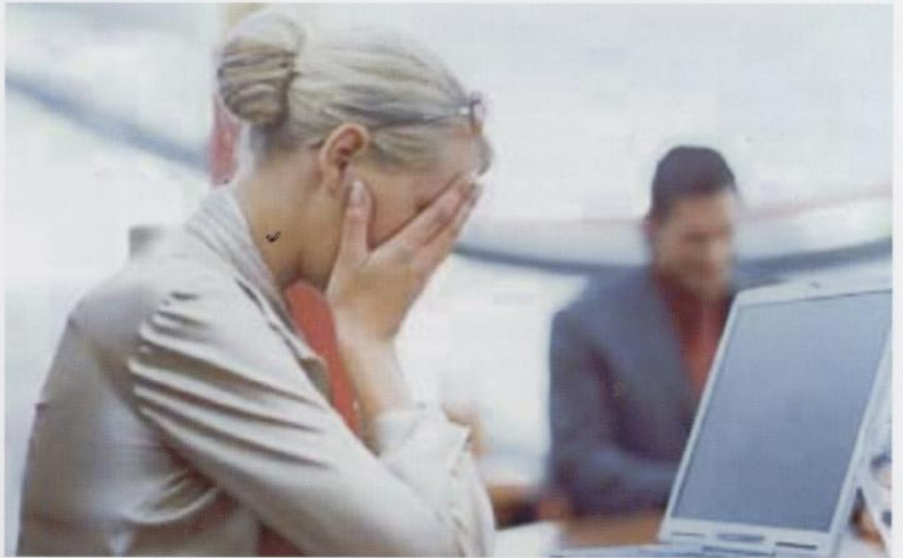
Çalışma arkadaşları tarafından şu ya da bu sebeple dışlanan bazen aşağılanan bu kişilerde uykusuzluk, iştahsızlık depresyon, sıkıntı, endişe, hareketsizlik, ağlama krizleri, unutkanlık, alınganlık, ani öfkelenme, suskunluk, yaşama arzusunun kaybı, daha önce sevdiği şeylerden doyum almama gibi bir takım davranış ve düşünce değişiklikleri gözlemlenebilir.

Türkiye'nin de üyesi olduğu Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), işyeri şiddeti tanımını sadece fiziksel hareketlerle sınırlamayıp bunun yanında pasif ve psikolojik hareketleri de içerecek biçimde genişletmektedir. Yani; şiddet, sadece kaba biçimi ile fiziksel

özellikte olmayıp, ekonomik, siyasal ve psikolojik niteliklerde de olabilmektedir.

Duygusal taciz kişinin astı ya da üstü tarafından da yapılabilmektedir. Yani müdürünün işten ayrılması için onun işlerini engelleyen bir çalışan da taciz uygulayıcısı olabilir. Amerika'da 9000 kamu çalışanı üzerinde yapılan araştırmada, kadın çalışanların %42'sinin, erkek çalışanların %15'inin son iki yılda duygusal tacize uğradığı, bunun 180 milyon \$'a mal olduğu belirtiliyor. Ve intiharların %10'unun duygusal taciz nedeniyle yaşandığı bildiriliyor. 4857 sayılı iş kanununda duygusal tacize yer verilmiş ancak konuya direkt bağlı bir madde bulunmamaktadır. Hala Yargıtayda olan dava konuları bulunmaktadır. Gereken önemin hem kanunlarımızca hem de şirket yönetimleri açısından verilmesi gerektiği, konunun ortaya çıkardığı sonuçlar incelendiğinde oldukça açık bir şekilde görülebilecektir.

Çok fazla önem vermediğimiz bu konu; bir yakınımaya uygulandıktan sonra ve yaşadığı zorlukları, aldığı yaraları bire bir yaşadıkten sonra benim de ilgimi çekti. Altı ay ayrıntılı çalışma yaptığım bu konu, tacizin başlama nedenleri, gelişimi ve sonuçları açısından oldukça önemlidir. Samimi, paylaşımcı ve alçakgönüllü çalışma ortamımızın her zaman birlik içinde devam etmesini, insana saygının öncelikle kendine saygıdan başladığı ilkesi ile temenni ediyorum. İlginize teşekkür ederim.





NECMETTİN DURSUN

### Bize Kısaca Kendinizi Tanıtır mısınız?

Evlüyüm ve bir çocuk babasıyım. Eşim Havva ev hanımı, oğlum Bahattin Can, Yenişehir Z.Abaloğlu İlköğretim Okulu 2. sınıf öğrencisidir.

### Neden Er-Bakır'ı Tercih Ettiniz?

Er-Bakır'ı tercih etmemde en önemli etken babamın da Er-Bakır'da çalışıyor olması.

Ben askerden döndüğümde Er-Bakır hakkında beni bilgilendirdi ve hedefleri olan bir şirket olduğunu anlattı. Babamın telkiniyle 8 Haziran 1988 tarihinde Er-Bakır ailesine katıldım ve o zamandan beri Elektroliz Bölümünde Vinç Operatörü olarak çalışıyorum. Burada çalışmaktan dolayı çok mutluyum. Allah herkese nasip etsin.

### Genç Er-Bakırlılar'a Tavsiyeleriniz Nelerdir?

Yeni gelen arkadaşlar Er-Bakır'ın güvenilir bir şirket olduğunu ve ileriki yıllar için hedefleri olduğunu unutmasınlar. İşlerini doğru yapmalarını ve Er-Bakır'a sahip çıkmalarını tavsiye ederim.

Saygılarımla



NECMETTİN AYGÜL

### Bize Kısaca Kendinizi Tanıtır mısınız?

1964 Çine/Aydın doğumluyum. Meslek Yüksek Okulu Makine Ressamlığı bölümü mezunuyum. Evli ve iki kız babasıyım. Eşim ev hanımı. Büyük kızım Kazım Kaynak Lisesi İngilizce Bölümü 10. sınıfta, küçük kızım Hacı Ahmet Paralı İlköğretim Okulunda 6. sınıfta öğrenci.

### Neden Er-Bakır'ı Tercih Ettiniz?

Er-Bakır'da işe başlama hikayem biraz ilginçtir. Ben bir başka işletmeye iş için başvuruda bulunmuş ve kabul edilmişim. Bu sırada Er-Bakır'da çalışmakta olan bir büyüğüm iş aradığımı sonradan duymuş, beni aradı ve kesinlikle burada çalışacaksın dedi. Ben de 1 Haziran 1988 tarihinde Er-Bakır Mekanik Bakım bölümünde bakım operatörü olarak işe başladım. Gelişip büyüyen Er-Bakır'da 1999 yılında yeni montajına başlanan Contirod Tesisinde çalışmaya başladım. Hala Contirod Bölümünde vardiya amiri olarak çalışmaya devam etmekteyim.

### Genç Er-Bakırlılar'a Tavsiyeleriniz Nelerdir?

Er-Bakır'da çalışmak bir ayrıcalık ve bu ayrıcalığı elde etmek için işine, insanlara ve çevreye saygılı olmak gerekir. Bunları yerine getirdikten sonra uzun yıllar Er-Bakır'da çalışmaya devam edebilirsiniz.

Saygılarımla

## Yemek Tarifi

### Rulo Köfte

#### MALZEMELER:

1 kilo kıyma,  
150 gram irmik,  
2 çay kaşığı karabiber,  
2 çay kaşığı kimyon, 2 tane yumurta,  
1 tane kuru soğan ve bir miktar tuz.

#### YAPILIŞI:

Kıymayı ve tüm malzemeleri karıştırarak yoğurun. Köfte kıvama geldiğinde rulo yaparak fırında kızartın. Kızarmış köfteyi dilimleyerek tepsiye dizin ve üzerini soslayarak tekrar fırına sürün. Yemeğinizi patates püresiyle birlikte servise sunun.

*Afiyet olsun.*

Bu sayımızda, beğenerek yediğimiz rulo köftenin tarifini aşçıbaşımız Nusret Faruk Özel'den aldık

## Şiir

### İŞTE HAYAT

Hayatın anlamı kalbinden geçer  
Beynin çalışıyorsa, birazcık düşünebiliyorsan  
eğer  
Aklınla kalbin aynı şeyleri söylüyorsa  
İşte o zaman yaşıyorsun demektir.

Kalbinle aklın bağımsız ise  
Kalbin başka, aklın başka şeyler söylüyorsa  
İki kelimeyi bir araya getiremiyorsan  
İşte o zaman vay haline vay.

Sevilmeyi biliyorsan eğer  
Elbet sen de seveceksindir  
Sevgi karşılıksızsa eğer  
İşte o zaman bir şeyler ters demektir.

Var oluş sebebini biliyorsan, değer veriyorsan  
Yok olacağını da biliyorsun demektir  
Göz pınarların kurumamışsa, ağlayabiliyorsan  
İşte o zaman hayatı biliyorsun demektir.

FERRUH OYMAK  
Elektroliz

## AILEMİZE YENİ KATILANLAR



Hüseyin Emre  
1 Ocak 2007  
Hikmet-Ali ERGEN



Ömercan  
5 Şubat 2007  
Fatma-Recep ÇİNİZ



Bilgehan  
5 Ocak 2007  
Aysel-Cengiz AKÇAY

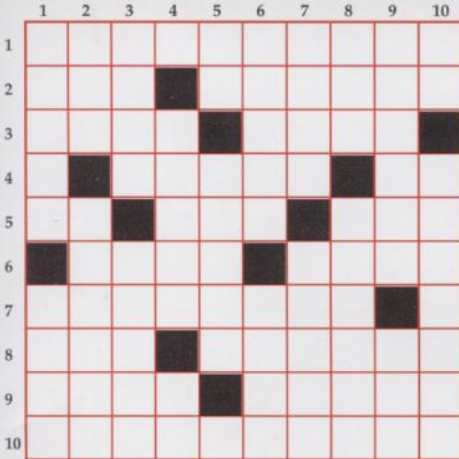


Zeynel Yiğit  
14 Ocak 2007  
Şenem-İsmet KATAR



Harun Alp  
9 Mart 2007  
Cemile - Nevzat KART

## KARE BULMACA



### SOLDAN SAĞA

- 1- 1907-1962 yılları arasında yaşadı. 7 yaşlarında klarnet çalmaya başladı. Uzun yıllar radyoda ve sahnelerde devrinin en iyi klarnet sanatçısı olarak ün yapan bestecimiz.
- 2- Sınır nişanı. / Verim, Ürün.
- 3- Semirtme. / Yeniçeri taburu.
- 4- Belirti, iz. / Sudan'ın plaka işareti.
- 5- Boru sesi. / Gelecek, istikbal. / Anadolu'da kurulmuş eski bir uygarlık.
- 6- Kavisli, kısa, uç bölümü geniş bir tür kılıç. / Vezir
- 7- Karagöz oyunundaki kambur cücenin adı.
- 8- O yer. / Süresince, zarfında.
- 9- Büyük anne. / Atar damar.
- 10- Tedavi etmek. / Bir sayı.

### YUKARIDAN AŞAĞIYA

- 1- Bir ay adı. / Üzerinde yazılı miktarda paranın, belirli bir kimseye, kuruluşa ödeneceğini belirten senet.
- 2- İdrardaki azotlu madde. / Kokusu hardala benzeyen bir savaş gazı.
- 3- Derince çanak. / Kastamonu'nun bir ilçesi.
- 4- Bir tarafa yatırma. / İlaç, deva.
- 5- Hareket merkezi. / Bilgisayar oyunu.
- 6- Kuram, nazariye. / Teyyare.
- 7- Kabe ziyareti. / Sarı.
- 8- Kesintiden sonra kalan miktar. / Hafif yel.
- 9- Çarşılarda aynı işi yapan esnafın bulunduğu bölüm. / Düzen, hile.
- 10- Bir nota. / Bulaşıcı bir hastalık, kuşpalazı.

## SATRANÇ



Sultanbaev - Boet

1:0, 1923.

Beyaz oynar kazanır.  
Ama nasıl?

" 20 Temmuz 2007, 15:00' e kadar çözümü bize yazılı olarak getiren çalışanlarımız arasında kura çekimi yapılarak süpriz ödül verilecektir"

### Geçen Sayıdaki Kare Bulmacanın Çözümü

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	L	E	M	İ	A	T	L	I	T
2	E	M	A	Y	E	A	S	R	İ
3	Ş	R	O	Ü	L	K	E	R	
4	K	A	K	N	E	M	A	Z	A
5	E	L	A	K	E	Ş	İ	N	
6	R	A	İ	S	R	A	İ	L	
7	V	E	L	İ	A	H	T	M	
8	Ş	E	B	E	K	A	İ	L	E
9	O	R	A	N	İ	P	N	O	Z
10	K	E	T	Ç	A	P	A	T	E

### Geçen Sayıdaki Satrancın Çözümü

CEVAP = 1. ... Va1 + 2. Şxh1 Ab3++ 3. Şb1 Ka1#

# TEMEL YETKİNLİKLERİMİZ

## BİZ BİR TAKIMIZ

**Takım ruhu yaratmak için elimizden geleni yaparız.**  
(Er-Bakır; çalışanlarının ortak amaç için bir arada takım olmanın bilincini koruyarak çalışmalarını bekler)

**Birbirimize yardımcı olur destek veriz.**  
(Er-Bakır; çalışanları, birbirlerinin işlerini kolaylaştırmak, zorluklarından üstesinden gelmeleri için yardımcı olmak ve gerektiğinde birbirlerini savunmak bilinciyle çalışırlar)

**Kurumumuzun çıkarları kişisel çıkarlarımızın önündedir**  
(Er-Bakır; çalışanlarının, öncelikle şirketin, sonra departmanın, sonra takımının ve en son kendi çıkarını ön plana almasını bekler)

**Birbirimizi anlar kendimizi başkasının yerine koyarız (empati)**  
(Er-Bakır; çalışanlarının, takım arkadaşlarına anlayışla yaklaşmalarını, birbirlerini anlamak için çaba göstermelerini bekler)

**Kurumun yararına olacak bilgiyi doğru kişilerle ve zamanında paylaşıyoruz.**  
(Er-Bakır; çalışanlarından, sahip oldukları bilgileri zamanında ilgili kişilerle paylaşmalarını bekler)

## BİZ DEĞİŞİR GELİŞİRİZ

**Biz hatalarımızdan öğreniriz ve gelişiriz**  
(Er-Bakır; çalışanlarından yaptıkları hataların sorumluluğunu üstlenip, bunları tekrarlamamak için çaba göstermelerini bekler)

**Biz değişime açık davranırız ve gelişiriz**  
(Er-Bakır; çalışanlarından, organizasyonun gelişimi için yeni öneriler getirerek, performansı yükseltmek ve yetersiz çalışma alışkanlıklarını değiştirmek için değişim fırsatlarını farketmelerini bekler)

**Biz farklı kültürlere saygı duyar, öğrenir ve gelişiriz.**  
(Er-Bakır; çalışanlarından, dünyanın farklı kültürlerine saygı duymasını, yaşadığı her oları bir öğrenme fırsatı olarak kullanmasını ve daima kendisini geliştirmesini bekler)

**Biz tüm gücümüzle ve hevesle çalışırız ve gelişiriz**  
(Er-Bakır; çalışanlarından, organizasyonun gelişim amaçları doğrultusunda gerektiğinde normal mesai dışında da heves, istek ve özveriyle çalışmalarını bekler)

## BİZ SORUMLULUKLARIMIZIN FARKINDAYIZ

**Biz verdiğimiz kararların sorumluluğunu üstleniriz**  
(Er-Bakır; çalışanlarından, işlerinin gerektiği kararları verdikten sonra bu kararları savunmasını ve sonuçlarını kabul etmesini bekler)

**Müşterilerin ihtiyaçlarını karşılar memnuniyetini sağlarız**  
(Er-Bakır; çalışanlarından, gerçek işvereni olarak müşteriye kabul etmesini ve koşulsuz memnuniyetini sağlamasını bekler).

**Etik kurallara, prensiplerimize ve yaşam değerlerimize sahip çıkarız**  
(Er-Bakır; çalışanlarından devamlı olarak etik ve ahlaki değerlere uyum içinde hareket etmelerini, diğerlerini de bu doğrultuda hareket etmeye teşvik etmelerini ve amaçlarına ulaşırken etik ve ahlaki değerlerden ödün vermemelerini bekler)

**Toplumsal sorumluluklarımızın farkındayız ve yerine getirmek için elimizden geleni yaparız**  
(Er-Bakır; çalışanlarından toplumsal ve ahlaki değerleri daima gözönünde tutarak karar almalarnı bekler)

**Yasal sorumluluklarımızın farkındayız ve yerine getiririz.**  
(Er-Bakır; çalışanlarından, pozisyonun yasal sorumluluklarını anlamalarını ve yerine getirmelerini, diğerlerini eğitip, onların da kendi yasal sorumluluklarını yerine getirmeleri için teşvik etmelerini bekler)

**Söylediğimiz, düşündüğümüz ve yaptığımız tutarlıdır**  
(Er-Bakır; çalışanlarından, gizliliği muhafaza etmelerini, başkalarıyla yaptıkları anlaşmalara bağlı kalmalarını ve anlaşma yaparken amaçlarını açıklıkla ortaya koymalarını, kişileri kasıtlı olarak yanlış yollara sevk etmemelerini, adil ve tutarlı bir şekilde davranarak, güven aşılamalarını bekler)

