

Potansiyel

EKİM 2020 / SAYI: 24 BEYÇELİK HOLDİNG SÜRELİ YAYIN ORGANI



BEYÇELİK GESTAMP OTOMOTİV SIFIR ATIK BELGESİ ALDI

Beyçelik Gestamp Otomotiv Türkiye'de otomotiv sektöründe ikinci, Bursa sanayisinde ilk Sıfır Atık Belgesi alan firma oldu.

'BİR BURSA FİRMASINDAN DÜNYA FİRMASINA DÖNÜŞTÜK'

Beyçelik Holding Yönetim Kurulu Başkanı Faik Çelik, "Değerler Buluşuyor Tecrübe Konuşuyor" söyleşisine konuk olarak iş dünyasına dair tecrübelerini paylaştı.

WARMHAUS 150 BİNİNCİ KOMBİSİNİ ÜRETTİ

Warmhaus'un Bursa'daki fabrikasında üretilen 150 bininci kombi törenle üretim bandından çıktı. Fabrikada Warmhaus yöneticileri ve çalışanlarının katılımı ile bir tören gerçekleşti.



Uluslararası Tasarım Ödüllü Dünyanın En Küçük Kombisi*

MinerWa

Estetik ve teknolojinin buluştuğu uluslararası tasarım ödüllü **“Dünyanın En Küçük Kombisi MinerWa”**, şık tasarımı ve özel tasarlanan sınıfının en iyi komponentleri sayesinde boyutları ve ağırlığına göre en yüksek ısıtma gücünü sağlarken farklı renk seçenekleri ile modern yaşam alanlarında dekoratif esneklik sağlıyor.



* Kendi sınıfında

warmhaus.com 0850 225 15 15



Yeni normalde aldığımız önlemlerle, ülkemiz ekonomisine değer katmak için var gücümüzle çalışıyoruz

Tüm dünyayı etkisi altına alan Covid-19 nedeniyle zor ve benzersiz bir dönemden geçiyoruz. Bu sürecin en başından itibaren başta çalışanlarımız olmak üzere tüm paydaşlarımızın sağlığı ve güvenliği bizim her zaman önceliğimiz oldu. Bu kapsamda şirketlerimizde çok büyük titizlikle Sağlık Bakanlığımız ve Dünya Sağlık Örgütü'nün belirlediği kurallar çerçevesinde önlemlerimizi aldık. Gündemin seyriyle birlikte bu önlemleri güncelleyerek geliştiriyoruz. Yeni normale adapte olmak için çalışma modellerimizde de düzenlemeler yaptık. Bu düzenlemelerle, üretimimize ve faaliyetlerimize devam ediyor, ülkemiz ekonomisine değer katmak için var gücümüzle çalışıyoruz.

Bu dönemde çalışanlarımızın gelişiminin sürekliliğini sağlamak ve motivasyonlarını yüksek tutmak için Beyçelik Holding İnsan Kaynakları Direktörlüğü bu yönde yaptığı çalışmalarına dijital ortamda devam etti. Pek çok farklı konuda

yürütülen bu online eğitimlere katılımınızın her alanda kişisel gelişiminize katkı sağlayacağına gönülden inanıyorum.

Pandemi süreci dijitalleşme konusunda yürüttüğümüz çalışmaların ne kadar önemli olduğunu bizlere gösterdi. Beyçelik Gestamp'ta hali hazırda yürütülmekte olan SAP Dijital Dönüşüm Projesi'ni bu yıl Warmhaus şirketimizde de başlattık. Warmhaus'taki proje ile ilgili detaylı bir röportaj dergimizde yer alıyor.

Yukarıda kısaca değindiğim bazı başlıklar ve şirketlerimizde gerçekleştirdiğimiz çalışmalar ile ilgili pek çok farklı haberi dergimizin yeni sayısında okuyabilirsiniz.

Sağlıkla kalın.

Sevgi ve saygılarımla,

Baran ÇELİK

Beyçelik Holding Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı / CEO



BEYÇELİK HOLDİNG YÖNETİM KURULU BAŞKANI FAİK ÇELİK İLE SÖYLEŞİ

BEYÇELİK HOLDİNG YÖNETİM KURULU BAŞKANI FAİK ÇELİK, NİLÜFER ORGANİZE SANAYİ BÖLGESİ (NOSAB) VE NİLÜFER ORGANİZE SANAYİ BÖLGESİ İŞ ADAMLARI DERNEĞİ (NİLSAD) TARAFINDAN DÜZENLENEN "DEĞERLER BULUŞUYOR TECRÜBE KONUŞUYOR" SÖYLEŞİSİNE KONUK OLARAK İŞ DÜNYASINA DAİR TECRÜBELERİNİ PAYLAŞTI.

6



WARMHAUS 150 BİNİNCİ KOMBİSİNİ ÜRETTİ

WARMHAUS'UN BURSA'DAKİ FABRİKASINDA ÜRETİLEN 150 BİNİNCİ KOMBİ TÖRENLE ÜRETİM BANDINDAN ÇIKTI. 150 BİNİNCİ KOMBİ İÇİN FABRİKADA WARMHAUS YÖNETİCİLERİ VE ÇALIŞANLARININ KATILIMI İLE BİR TÖREN GERÇEKLEŞTİ.

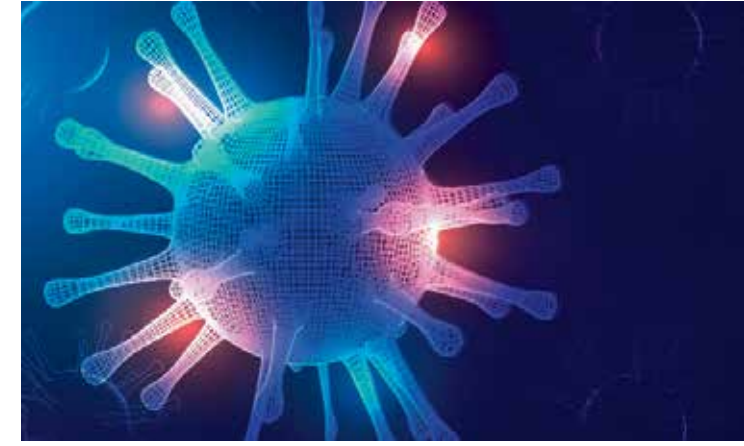
10



WARMHAUS'TA UÇTAN UCA DİJİTALLEŞMENİN ÖNCÜSÜ ÇALIŞANLARIMIZ OLACAK

WARMHAUS, A'DAN Z'YE TÜM SÜREÇLERİNİ DİJİTALLEŞTİRECEK BİR BÜYÜK DÖNÜŞÜMÜN STARTINI VERDİ. NİSAN AYINDA BAŞLATILAN 'WARMFORCE' ADIYLA YÜRÜTÜLEN SAP DÖNÜŞÜM PROJESİ, VERİMLİLİK İLE ÜRÜN VE HİZMET KALİTESİNİN YANI SIRA MÜŞTERİ MEMNUNİYETİNİ DE EN ÜST SEVİYEYE GETİRMİYİ HEDEFLİYOR. WARMFORCE PROJESİNİ, WARMHAUS GENEL MÜDÜRÜ M. KAĞAN TURAN VE WARMHAUS BİLGİ SİSTEMLERİ VE DİJİTAL DÖNÜŞÜM MÜDÜRÜ EBRU BULUT İLE KONUŞTUK.

14



BEYÇELİK ŞİRKETLERİNDE COVID-19 ÖNLEMLERİ

BEYÇELİK GRUP ŞİRKETLERİ KORONAVİRÜS (COVID-19) İLE İLGİLİ OLARAK SÜRECİN BAŞINDAN İTİBAREN ALDIĞI TÜM ÖNLEMLERİ EN YÜKSEK DÜZEYDE VE ÖZENLE UYGULAMAYA DEVAM EDİYOR.

18

İNDEKS...



SAHİBİ
Beycelik Holding Adına
Baran ÇELİK

GENEL YAYIN YÖNETMENİ
Selin KORAL

HABER MÜDÜRÜ
Meltem BİLMİŞ

DERGİ YAYIN KURULU
Ceren Yıldız, Tuğçe Yeşilkağıt,
Mahmut Bozdağ, Hale Pehlivan,
Hasan Palamut, Barış Tezer

YAZIŞMA ADRESİ
Işıktepe Organize Sanayi Bölgesi
Kahverengi Cad. No:13 16215 Nilüfer, Bursa
T: 0224 270 06 00
F: 0224 241 52 00 - 01
beycelik@beycelik.com.tr
www.beycelik.com.tr

HAZIRLIK-YAPIM
UMAR İletişim Hizmetleri Ltd. Şti.
Akbatı Yeşil Kule Rezidans Koza Mah. 1655
Sok. Kat: 2 D: 202 Esenyurt 34538 İstanbul
T: 0212 573 15 65
info@umariletisim.com
www.umariletisim.com

BASKI
Elma Basım Yayın ve İletişim
San. Tic. Ltd. Şti.
Halkalı Cad. No:164 B-4 Blok Sefaköy,
Küçükçekmece, İstanbul
T: 0212 697 30 30

BEYÇELİK HOLDİNG YÖNETİM KURULU BAŞKANI FAİK ÇELİK: BİR BURSA FİRMASINDAN DÜNYA FİRMASINA DÖNÜŞTÜK

Beyçelik Holding Yönetim Kurulu Başkanı Faik Çelik, Nilüfer Organize Sanayi Bölgesi (NOSAB) ve Nilüfer Organize Sanayi Bölgesi İş Adamları Derneği (NİLSAD) tarafından düzenlenen “Değerler Buluşuyor Tecrübe Konuşuyor” söyleşisine konuk olarak iş dünyasına dair tecrübelerini paylaştı.

Beyçelik Holding Yönetim Kurulu Başkanı Faik Çelik Nilüfer Organize Sanayi Bölgesi (NOSAB) ve Nilüfer Organize Sanayi Bölgesi İş Adamları Derneği (NİLSAD) tarafından düzenlenen, “Değerler Buluşuyor Tecrübe Konuşuyor” etkinliğine konuk oldu. Elif Sezgin moderatörlüğünde özel bir TV kanalında yayınlanan söyleşide Çelik, iş dünyasına dair tecrübelerinin yanı sıra

hakkında merak edilenleri de cevapladı.

Faik Çelik, küçük yaşlardan itibaren çalışmaya başladığını, önce karoser sonra da torna atölyelerinde çalışmasının ardından 1977 yılında torna kalıp üzerine ilk iş yerini 35 metrekairelik bir dükkanda açtığını söyledi. 1991 yılında ortağından ayrılıp 1998 yılında Çalı bölgesinde yer alan fabrikaya geçtiklerini

kaydeden Çelik, o süreci şöyle anlattı:

“Çalı’daki fabrikaya geçince yeni makineler aldık. 1994’deki krizde borcumuz yoktu. Yatırımlarımız tamamlanmıştı. Eğer kenarda paranız varsa yatırım yapmak için en iyi zamanın kriz dönemleri olduğunu düşünüyorum. Tek başına cesaretli olmak maalesef işe yaramıyor. 2002 yılında fabrikamız yetmemeye

başladı. Yeni bir yer ihtiyacı doğdu. Bursa OSB’ye gelmeye karar verdik. Ben aylarca Rusya’yı karış karış dolaşarak uygun makineleri getirdim.”

DÜNYA FİRMASI OLDUK

Her zaman için daha iyisini hedeflediğini belirten Faik Çelik “İşlerimiz büyüdükçe çalışan sayımız da birkaç yüzlerden bugün 5 bine ulaştı. İşinizi düzgün yapmanız gerekiyor. Bundan sonrası Allah’ın takdiri...”

Gestamp ile ortaklık sürecini de anlatan Çelik, “Dünyanın en büyük yan sanayi firmalarından birisiyle ortaklık kurduk. Önceden sadece Bursa firmasıyken şimdi bir dünya firmasına dönüştük” dedi. Beyçelik Holding’in diğer faaliyet alanları hakkında da bilgi veren Faik Çelik, iklimlendirme sektöründeki firmaları Warmhaus’u marka olarak büyütmeyi amaçladıklarını aktardı.

BAŞARI İÇİN EV YAŞAMINDA HUZUR ÖNEMLİ

Hayatta başarılı olmanın yolunun ev yaşamındaki huzurdan geçtiğini ifade eden Faik Çelik, “Başarıya giden yol aileden geçiyor. Daima cesur ve çalışkan olmak gerekiyor. İşinizi dürüstçe yapmanız lazım. Ayrıca insanların kazandıklarına şükretmesi gerekiyor. Bugüne kadar başaramadığım işlere girmedim. İş hayatında zorlandığım konu olmadı. En önemli nokta paran yoksa yatırım yapmamak” diye konuştu.



Faik Çelik Çekim Ekibi ile

BEYÇELİK HOLDİNG 3 ŞİRKETİ İLE İSO 500'DE

Beyçelik Holding, İstanbul Sanayi Odası tarafından hazırlanan “Türkiye’nin 500 Büyük Sanayi Kuruluşu” listesinde Beyçelik Gestamp Otomotiv ve Beyçelik Gestamp Şasi ile yer aldı. Warmhaus şirketi ise ISO İkinci 500 Büyük Sanayi Kuruluşu Listesi’nde yer aldı.



Faaliyet gösterdiği alanlarda emin adımlarla ve hız kesmeden çalışmalarına devam eden Beyçelik Holding, İstanbul Sanayi Odası (İSO) tarafından hazırlanan ve Türkiye'nin en büyük sanayi kuruluşlarının yer aldığı, "Türkiye'nin 500 Büyük Sanayi Kuruluşu" araştırmasının 2019 listesinde iki şirketiyle yer aldı.

İkinci 500 Büyük Sanayi Kuruluşu Listesi'nde ise bir Beyçelik Holding şirketi bulunuyor. Beyçelik Holding'in otomotiv sektöründe faaliyet gösteren şirketleri Beyçelik Gestamp Otomotiv ve Beyçelik Gestamp Şasi, "Türkiye'nin ilk 500 Büyük Sanayi Kuruluşu" listesinde yer alırken, iklimlendirmeye sektöründe faaliyet gösteren şirketi Warmhaus,

İkinci 500 Büyük Sanayi Kuruluşu Listesi'nde yer aldı.

Beyçelik Gestamp Şasi İkinci Listeden Birinciye Geçti

Türkiye’de şasi üzerine kurulu ilk ve tek fabrika olan Beyçelik Gestamp Şasi, gerçekleştirdiği atılımlar sonucunda, 2019 yılında İSO İkinci 500 Listesi’nden çıkarak İSO ilk 500 Listesi’ne 344. sıradan giriş yaptı.

BEYÇELİK GESTAMP CAPITAL 500'DE 238. SIRADA

Türkiye’de ilk defa bir aylık ekonomi dergisi tarafından gerçekleştirilen, en büyük 500 özel şirketin sıralandığı “Capital 500” araştırmasında Beyçelik Gestamp 238. sırada yer aldı.

[illegible]

Aylık ekonomi dergisi Capital, yıllık cirolarına göre Türkiye’de faaliyet yürüten özel şirketleri sıraladığı ‘Capital 500’ listesinin 23’üncüsünü tamamladı. 500 firmanın ciro, ihracat ve kârlılık rakamlarının bulunduğu listede Beyçelik Gestamp 238’inci sırada yer aldı.

Capital 500'de şirketlerin sektörel dağılımı göz önünde bulundurulduğunda, 66 şirketle listede en fazla yer alan sektör gıda-içecek olurken, ikinci sırada 52 şirketle enerji, üçüncü sırada 46 şirketle otomotiv sektörü yer aldı.

BEYÇELİK GESTAMP OTOMOTİV SIFIR ATIK BELGESİ ALDI

Beyçelik Gestamp Otomotiv Türkiye’de otomotiv sektöründe ikinci, Bursa sanayisinde ilk Sıfır Atık Belgesi alan firma oldu.

Beyselik Gestamp Otomotiv, Çevre ve Şehircilik Bakanlığı tarafından; israfın önlenmesi, doğal kaynakların daha verimli kullanılması, atık oluşumunun engellenmesi, atığın kaynağından ayrılarak geri dönüşüme kazandırılmasını kapsayan tüm sorumlulukları başarı ile yerine getiren kurumlara verilen Sıfır Atık Belgesi'ni almaya hak kazandı. Beyselik Gestamp Otomotiv, Türkiye'de otomotiv sektöründe ikinci, Bursa sanayisinde ise ilk Sıfır Atık Belgesi alan firma oldu. Beyselik Gestamp İSG Müdürlüğü tarafından yürütülen çalışmalar kapsamında öncelikle atıklar konusunda mevcut durumu analizi ve bu analize göre bir planlama yapıldı. Sıfır Atık Sistemi kurumda uygulanmadan önce, kurumdaki her birim dikkate alınarak ihtiyaç duyulacak tüm ekipmanlar belirlendi, listelendi ve uygulamaya geçilmeden önce temin edildi. Çalışanlar

için geri dönüşüm ve yeniden kullanım konusunda farkındalık eğitimleri düzenlendi. Ofis ve fabrika ortak alanlara atıkların farklı şekilde ayrıştırılmasına olanak sağlayan geri dönüşüm kutuları yerleştirildi ve kullanımı teşvik edildi. Sıfır Atık Sistemi'nin kurulumuna ait bütün aşamalar tamamlandıktan sonra Bursa İl Çevre Müdürlüğü yetkilileri saha denetimi gerçekleştirdi. Başarılı geçen denetim ardından Beşçelik Gestamp Sıfır Atık Belgesi'ni almaya

hak kazandı. İlk olarak Bursa Organize Sanayi Bölgesi'nde bulunan Beyçelik Gestamp Otomotiv lokasyonunda başlayan çalışmalar şirketin diğer lokasyonlarında da devam edecek. Çevre ve Şehircilik Bakanlığı'nca 2017'de başlatılan Sıfır Atık Projesi, sürdürülebilir kalkınma ilkeleri çerçevesinde atıkları kontrol altına almak, gelecek nesillere temiz ve gelişmiş bir Türkiye ile yaşanabilir bir dünya bırakmak amacını taşıyor.



WARMHAUS 150 BİNİNCİ KOMBİSİNİ ÜRETTİ

Warmhaus'un Bursa'daki fabrikasında üretilen 150 bininci kombi törenle üretim bandından çıktı. 150 bininci kombi için fabrikada Warmhaus yöneticileri ve çalışanlarının katılımı ile bir tören gerçekleşti.



Warmhaus, 150 bininci kombisinin üretim bandından inişini 25 Eylül Cuma günü Bursa'daki fabrikasında gerçekleştirdiği bir törenle kutladı. Törene Warmhaus yöneticileri ve çalışanları katıldı.

Warmhaus Genel Müdürü M. Kağan Turan, törende yaptığı konuşmada, "Radyatör üretimindeki tecrübemizi 2016 yılında cihaz üretimine taşıdık. Bu kadar kısa bir sürede 150 bininci kombiyi üretim bandından indiriyor olmaktan dolayı çok mutlu ve gururluyuz" dedi. Üretim kapasitesi 150 bin adet olan kazan ve kombi fabrikalarında bugüne kadar 20 farklı tip ve kapasitede cihazı tüketicilerle buluşturduklarını kaydeden Turan şunları söyledi:

"Kombi tarafında ürün gamımıza eklenen yeni ürünler ve aramıza katılacak yeni bayilerimiz ile yurt içinde pazar payımızı yüzde 7'ye çıkartacağız. Yurt dışında ise yüzde 100 yerli sermaye ile üretilen ürünlerimizle globalleşme stratejimiz kapsamında yeni pazarlara da girerek bu yılın sonunda ihracat yaptığımız ülke sayısını 25'e çıkartacağız. Kombi pazarını domine eden İtalya ve Almanya'da Warmhaus markamızla distribütörlerimiz üzerinden kombi satışı bulunuyor."

'FARK YARATAN ÇÖZÜMLER İÇİN VARIZ'

Warmhaus Genel Müdürü M. Kağan Turan Warmhaus'un kuruluşundan bu yana birçok yeniliğe ve başarıya imza attıklarının

altını çizerek sözlerine şöyle devam etti: "Her yaşam alanı için kaliteli, güvenilir, ulaşılabilir ve fark yaratan çözümler sunmak için varız. Türkiye'nin ilk Elektronik Gaz Adaptif Sistemli kombisini biz ürettik, kendi sınıfında dünyanın en küçük kombisi MinerWa'yı geçen yıl piyasaya sunduk. Bugün 24 kw'den 33 kw kapasiteye kadar farklı kombilerimiz bulunuyor. Müşterilerimizin ihtiyaçları, yeni neslin tüketim alışkanlıkları ve teknolojiye gelişmeleri göz önünde bulundurarak ürün geliştirme çalışmalarımızı yürüteceğiz."

150 bininci kombinin alkışlarla banttandırıldığı tören Warmhaus yöneticileri ve çalışanlarının günün anısına özel yapılan pastayı kesmeleri ve toplu fotoğraf çekimi ile sona erdi.



M. Kağan Turan Günün Anısına Kombiye İmza Atarken



Bando Takımı



Tüm çalışanlar kombiye imza attılar



Pastayı Fabrika Direktörü Murat Demirtaş ve Genel Müdür Kağan Turan Kesti

WARMHAUS MİNERWA KOMBİYE GERMAN DESIGN AWARD'DAN MÜKEMMEL ÜRÜN TASARIM ÖDÜLÜ

Warmhaus'un, tamamı Türk mühendis ve tasarımcılardan oluşan Ar-Ge ekibi tarafından geliştirilen, dünyanın en küçük kombisi unvanlı MinerWa, dünyanın en prestijli tasarım yarışmalarından biri olan German Design Award yarışmasında "Mükemmel Ürün Tasarım Ödülü" kazandı.



Fark yaratan inovatif ürünleri ve dijital çözümleri ile iklimlendirme sektörünün öncü firmalarından Warmhaus'un Ar-Ge ekibi tarafından geliştirilen ve kendi kapasitesinde dünyanın en küçük kombisi olan MinerWa, aldığı ödüllere her geçen gün yenisini ekliyor. MinerWa German Design Council (Alman Tasarım Konseyi) tarafından düzenlenen, Almanya'nın en prestijli tasarım yarışmalarından German Design Award ödüllerinde, "Excelent Product Design" (Mükemmel Ürün Tasarım) kategorisinde ödüle layık görüldü. Farklı

ülkelerden önde gelen tasarım uzmanlarından oluşan jüri, binlerce ürün arasından değerlendirme yaptı.

Bugüne kadar iF Design Award 2018, Design Turkey 2018 ve 2019 Red Dot Awards gibi önemli tasarım ödüllerine de layık görülen MinerWa'nın tasarımı ve yazılımı tamamen Türk mühendisler tarafından yapıldı. Estetiği fonksiyonellik ile birleştiren MinerWa 260x379x595 mm ölçüsü ve 0,058 metreküp hacmi ile kendi sınıfının en küçük ve hafif kombisi olması

özelliğini taşıyor. MinerWa, minimalist tasarımı ile her türlü yaşam ortamına kolaylıkla uyum sağlarken, kullanıcısına siyah, beyaz ve antrasit gibi farklı renk alternatifleri sunuyor. MinerWa'nın dokunmatik ön cam paneli kombiye zarif ve şık bir görüntü kazandırıyor.

1969 yılından beri sanayi, üretim ve tasarım kültürünü desteklemek amacıyla ve Alman devletinin desteğiyle düzenlenen "German Design Award" yarışmasının ödül töreni 19 Şubat 2021 tarihinde Almanya'da gerçekleştirilecek.

BEYÇELİK GESTAMP 'İŞ DÜNYASI AİLE İÇİ ŞİDDETE KARŞI' PROJESİNE DAHİL OLDU

Beyçelik Gestamp, Sabancı Üniversitesi Kurumsal Yönetim Forumu'nun, TÜSİAD'ın işbirliği, Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu (UNFPA) ile Sabancı Vakfı'nın desteğiyle başlattığı "İş Dünyası Aile İçi Şiddete Karşı" projesine dahil oldu.

Beyçelik Gestamp, toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadının güçlenmesi ile ilgili gerçekleştirdiği çalışmalar kapsamında bir projeye daha dâhil oldu. Beyçelik Gestamp, mayıs ayında Sabancı Üniversitesi Kurumsal Yönetim Forumu'nun, TÜSİAD'ın işbirliği, Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu (UNFPA) ile Sabancı Vakfı'nın desteğiyle şirketlerin, çalışanlarının yakın ilişkide maruz kaldıkları şiddete karşı harekete geçmelerini sağlamaya yönelik olarak başlattığı "İş Dünyası Aile İçi Şiddete Karşı" projesine katıldı. Proje, iş dünyasında kadına yönelik şiddet konusunda farkındalık yaratmayı ve kadınların iş hayatına katılımını daha etkin ve verimli hale getirmek için destek mekanizmaları ve yöntemleri oluşturmayı hedefliyor. Beyçelik Gestamp da bu yıl dâhil olduğu proje kapsamında aile içi şiddet konusunda bir şirket politikası oluşturacağını taahhüt etti. Proje kapsamında ilk aşamada Beyçelik Gestamp Kurumsal İletişim Yöneticisi Meltem Bilmiş ve İnsan Kaynakları Uzmanı Aybike Akgün, Sabancı Üniversitesi



Kurumsal Yönetim Forumu tarafından verilen Politika Oluşturma Rehber Eğitimleri'ni online aldı. Rehber eğitimlerin ardından, üç modül olarak planlanan Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eğitici Eğitimi'ne katılacak olan şirket temsilcileri eğitimlerini kasım ayında tamamlayacak.

EŞİTLİK KOMİTESİ ÜYELERİ POLİTİKA ÇALIŞTAYI DÜZENLEDİ

Beyçelik Gestamp Eşitlik Komitesi üyeleri, uygulanabilir, sürdürülebilir ve eşitlik planı ile uyumlu Toplumsal Cinsiyet Eşitliği taslak politikasını oluşturdu.

Beyçelik Gestamp'ın toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadının güçlenmesine yönelik gerçekleştirdiği çalışmaları geliştirmek ve sürdürülebilir kılmak amacıyla şirketin farklı birimlerinde görev alan çalışanlardan gönüllü olarak oluşturulan Eşitlik Komitesi'nin üyeleri, 24 Temmuz tarihinde online olarak gerçekleştirilen çalıştayda bir araya geldi. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikası oluşturmak için düzenlenen çalıştayda üyeler "Politikamızın Amacı Ne Olmalı" ve "Politikamızın Olmazsa Olmazları Nedir" sorularına yanıt aradı. Komite Danışmanı Burcu Üzümcüler yönetiminde gerçekleşen çalıştay sonunda taslak bir politika oluşturuldu. Uygulanabilir, sürdürülebilir ve eşitlik planı ile paralel bir politika oluşturan üyeler, 2021 yılı sonunda politikayı yayınlamayı hedefliyor.



WARMHAUS GENEL MÜDÜRÜ M. KAĞAN TURAN: WARMHAUS'TA UÇTAN UCA DİJİTALLEŞMENİN ÖNCÜSÜ ÇALIŞANLARIMIZ OLACAK

Warmhaus, A'dan Z'ye tüm süreçlerini dijitalleştirecek büyük dönüşümü başlattı. Nisan ayında başlatılan ve 'Warmforce' adıyla yürütülen SAP dönüşüm projesi, verimlilik ile ürün ve hizmet kalitesinin yanı sıra müşteri memnuniyetini de en üst seviyeye getirmeyi hedefliyor. Warmforce projesini, Warmhaus Genel Müdürü M. Kağan Turan ve Warmhaus Bilgi Sistemleri ve Dijital Dönüşüm Müdürü Ebru Bulut ile konuştuk.



SAP projesi yatırımına girişirken ne tür parametreleri gözettiniz? Başlangıç açısından Warmhaus için bu yatırımın önemi neydi?

Bu yıl şirketimiz için en kritik projelerden birisi bizim için Warmforce SAP Dijital Dönüşüm Projesi oldu. Bu yatırımımızı pandemiye rağmen bu yıl hayata geçirme yönündeki kararımızı değiştirmedik. 2021 yılında tamamlanması planlanan projemiz ile üretimden tutun satış sonrası hizmetlerimize kadar tüm iş süreçlerimizi uçtan uca tek bir sisteme taşıyor olacağız. Bütün süreçleri entegre ederek verimliliğimizi artırmayı, ürün ve hizmet kalitemizi daha da artırarak müşteri memnuniyetini en üst seviyeye getirmeyi hedefliyoruz.

Projenin isimlendirilmesi hakkında da konuşabilir miyiz? Warmforce ismi nasıl ortaya çıktı ve bu dönüşüm açısından nasıl bir anlam taşıyor bu isim?

Proje ekibi ile birlikte ekip ruhunu yakalamak ve ismiyle bize enerji vermesi adına; proje ekibi tarafından belirlenen isimler arasından oylanarak Warmforce ismi projeye verildi.

Warmforce proje ekibinin gücünü ve enerjisini temsil ediyor.

Warmforce projesinin kısa ve geniş vadede firmaya ne tür katkılarda bulunmasını bekliyorsunuz?

Süreçlerin dijitalleşmesi ile birlikte süreçlerde standartlaşma, kurumsal tüm bilgilerin tek sistem üzerinde toplanması ve kurumsal hafızanın oluşması ve veri doğruluğunun sağlanması, süreçlerin birbirleri ile ilişkili ve entegre çalışması, üretim karar destek sistemlerinin müşteri ihtiyaçlarına paralel planlanması, müşterilerimize farklı servisler ve hizmetler sunulması dolayısı ile müşteri memnuniyetinde artış sağlanması, tutarlı ve güçlü bir altyapı ile büyüme hedeflerinin desteklenmesi gibi katkıların bulunmasını hedefliyoruz.

Ebru Hanım öncelikle SAP yazılımları hakkında genel bir fikir edinerek başlayalım. SAP nedir? Bir yazılım, bir şirketin işleyişinde ne gibi sonuçlara yol açabilir?

SAP (System Analysis and Program Development) dünyada lider kurumsal iş yazılımları üreten ağırlıklı Kurumsal Kaynak Planlama (ERP) konusunda 1972 yılından bugüne kadar özellikle üretim yapan



SAP Ekibi İstanbul



SAP Ekibi Bursa

firmaların tercih ettiği bir paket yazılımdır. Şirketler Muhasebe, Satış, Satın Alma, Üretim, Lojistik ve diğer tüm süreçlerini SAP ile yönetip dijitalleştirebilmektedir. Günümüzde SAP ERP (S4/Hana ya da R3) çekirdek modülleri yanı sıra Success Factors (İK Süreçleri), C4C/ Hana (Satış Modülleri), Business Analytics (Raporlama ve Veri Yönetimi Modülleri) gibi birçok ürün ailesi ile müşterilerine hizmet vermektedir. Şirketlerin süreçleri gereği oluşan bilgi birikimi ve büyük veri akışının yönetilmesi, anlamlı veri öbeği haline getirerek yönetilebilir verilere dönüştürülür. Bu sayede yönetim için güçlü bir karar destek aracı haline gelir. Şirketin tüm süreçlerinin uçtan uca dijitalleşmesi sağlar. Rakipler arasında rekabet fırsatı oluşturur. Süreçlerde standartlaşmayı sağlaması belli başlı kazanımlarıdır.

Warmforce projesi şirketiniz için hangi aşamada? Sürecin tamamlanması için belirli bir takviminiz var mı?

Warmforce SAP Projesi'ni 15 Nisan 2020 tarihinde resmi olarak proje ekibinin katılımı ile dijital ortamda gerçekleştirdiğimiz toplantımızla başlattık. Projenin kilometre taşlarını oluşturduğumuz planı Hazırlık, Keşfetme, Gerçekleştirme, Uygulama ve Canlı Geçiş olmak

üzere 5 bölüme ayırdık. 1 Ocak 2021 tarihinde S4Hana ve C4C / Hana Modüllerinin tümünü canlı kullanıma almayı planlıyoruz.

Uçtan Uca dijital bir dönüşüm hedefliyorsunuz. Bu Warmhaus'ta neleri değiştirecek?

Uçtan uca dijital dönüşüm projelerimizi iki gruba ayırıyoruz. Warmforce SAP Projesi ve paralel sürdürdüğümüz SAP ile entegre olacak şekilde nonSAP projelerimiz. SAP Projelerimiz; S4Hana Projemiz ile kurumsal kaynak planlama süreçlerimizi, C4C / Hana Projemiz ile müşteri bacağındaki süreçlerimizi, Non SAP Projelerimiz; (MES) Üretim Yönetim Sistemleri Projemiz ile üretim süreçlerimizi, WH APP Uygulamaları Projelerimiz ile son kullanıcılarımız olan tüketicilerimiz ve yetkili satıcılarımıza yönelik sadakat sürecini ve Tedarikçi Portali Projemiz ile tedarikçi ve tedarik sürecimizi devreye almayı ve bu sayede uçtan uca dijitalleşmeyi planlıyoruz.

Warmforce, çalışanlar için ne anlama geliyor? Onların çalışma koşulları ve kariyer gelişimi açısından ne ifade ediyor?

Heyecan, gelişim, kariyer planlama, emek ilk aklıma gelenler. Bu proje



sadece şirket için değil çalışanlarımız için de faydalı bir proje. Bizim için çalışanlar bu değişimin öncüleri. Uluslararası düzeyde tercih gören ve dünyada sektör bağımsız özellikle büyük ölçekli firmaların kullanmakta tercih ettiği ERP programı SAP yazılımının şirketimizin süreçlerine kattığı en iyi pratiklerin yanı sıra çalışanlar tarafından da öğrenilmesi ile çalışanların bu konuda kendi kariyer gelişimlerine büyük katkı sağladığını düşünüyorum.

BEYÇELİK GESTAMP “İŞ’TE BİRLİKTE” TOPLANTISINA KATILDI

Beyçelik Gestamp, PERYÖN tarafından toplumsal cinsiyet eşitliği temelinde insan kaynakları süreçleri oluşturularak istihdam konusunda yaşanacak ayrımcılığın önüne geçilmesi amacıyla başlatılan İş’te Birlikte Projesi’nin toplantısına katılarak bu doğrultuda yaptığı çalışmaları aktardı.

Türkiye İnsan Yönetimi Derneği (PERYÖN) kurumlarda toplumsal cinsiyet eşitliği temelinde çeşitliliği ve çoğulculuğu önemseyen insan kaynakları süreçleri oluşturularak istihdam konusunda yaşanacak ayrımcılığın önüne geçilmesi amacıyla başlattığı “İş’te Birlikte” Projesi kapsamında 29 Temmuz’da Bursa’da yuvarlak masa toplantısı gerçekleştirdi. İstanbul’dan sonra ikinci olarak Bursa’da düzenlenen toplantıya Beyçelik Gestamp adına Kurumsal İletişim Yöneticisi Meltem Bilmiş katıldı. Proje kapsamında İstanbul, Adana, İzmir ve Bursa olmak üzere belirlenen şehirlerde yuvarlak masa toplantıları organize edilmesi ve bu toplantılar neticesinde elde edilen verilerden bir rehber hazırlanması amaçlanıyor.



BEYÇELİK GESTAMP’TAN ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ ROKET TAKIMINA DESTEK

Beyçelik Gestamp, Bursa Uludağ Üniversitesi öğrencileri tarafından kurulan Uludağ Roket Takımı’nın “İstikbal” isimli roket projesine destek veren şirketler arasında yer aldı.



Beyçelik Gestamp, Bursa Uludağ Üniversitesi öğrencileri tarafından 2019 yılında kurulan Uludağ Roket Takımı’nın “İstikbal” adını verdikleri roket projesine destek oldu. “İstikbal Göklerdedir” vizyonu ile yola çıkan takım mühendislik bölümlerinde öğrenim gören 14 kişiden oluşuyor. Beyçelik Gestamp’ın ana sponsorları arasında yer aldığı Uludağ Üniversitesi Roket Takımı, TEKNOFEST 2020 Alçak İrtifa Roket Yarışması’nda Ön Tasarım Raporu, Kritik Tasarım Raporu, Test Hazırlık Raporu ve Atış Hazırlık Raporu aşamalarını başarıyla geçerek finalist oldu. 1-13 Eylül tarihleri arasında Tuz Gölü Atış Alanı’nda gerçekleştirilen yarışmada atış yapmaya hak kazanan topluluk yarışmayı başarıyla tamamladı. Bu yıl üçüncüsü düzenlenen roket yarışmasına toplam 516 takım başvuru yaptı. Rapor değerlendirme aşamalarını başarıyla tamamlayan 82 takım finalist olmaya hak kazandı.

WARMHAUS BLOG AÇILDI

Kombi, kazan ve radyatör kullanımının yanı sıra iklimlendirme sektörü ile ilgili pek çok yararlı makalenin de yer aldığı Warmhaus Blog açıldı.



İklîmlendirme sektörünün öncü şirketlerinden Warmhaus, kombi, kazan ve radyatör kullanımı konularında tüketicileri doğru bilgilendirmek ve bilinçlendirmek amacıyla ağustos ayında Warmhaus Blog’u açtı. www.warmhaus.com.tr/tr/blog

adresinde yer alan blogda Yaşam, Kombin Ustaları ve Kullanıcı Gözüyle başlıklarında bölümler yer alıyor. Yaşam bölümünde, eve doğru kombi nasıl seçilir, kombiyi geceleri nasıl ayarlamalıyım gibi sorulara yanıtlar yer alırken Kombin

Ustaları bölümünde basit arızalar için yapılması gereken işlemler, Kullanıcı Gözüyle kısmında ise müşterilerin Warmhaus ürünleri ile deneyimlerine yer veriliyor. Tüm ürünler için kullanıcı kılavuzlarına da blog üzerinden ulaşılabilir.

BEYÇELİK GESTAMP DİJİTALLEŞME KOMİTESİ KURULDU

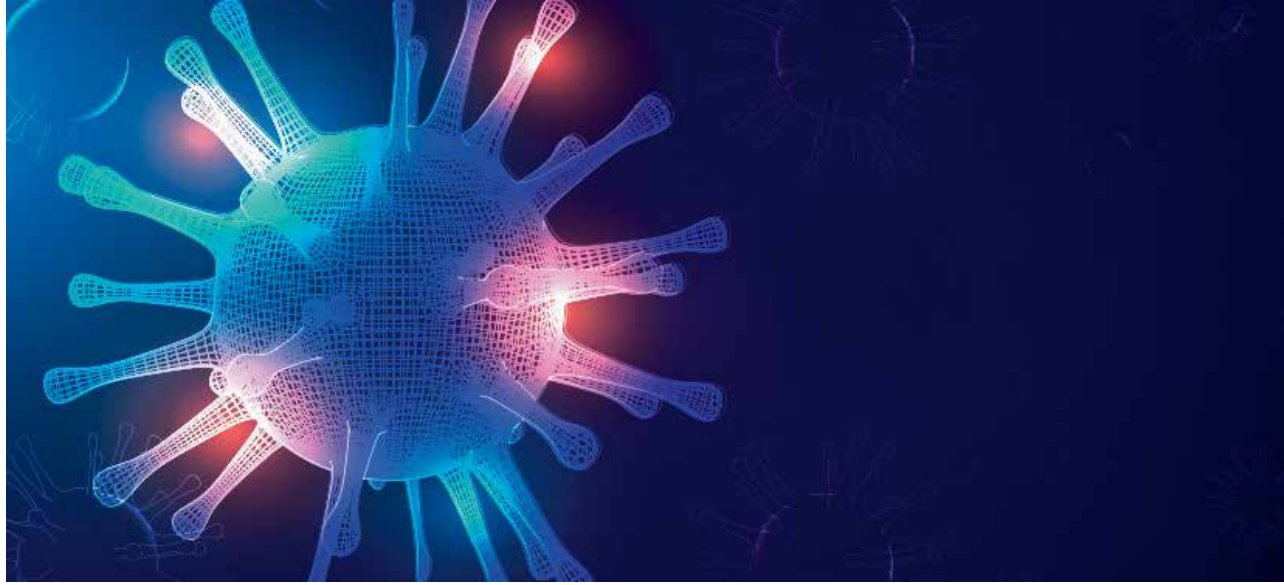
Beyçelik Gestamp dijital dönüşüm çalışmalarını, iş planı ve uygulamaları kapsamında düzenli olarak koordine etmek ve uygulamak için Dijitalleşme Komitesi kurdu.

Beyçelik Gestamp büyüme ve sürdürülebilirlik vizyonuna paralel olarak, süreçlerindeki verimliliği artırmak amacıyla dijital dönüşüm projesini başlatmıştı. Bu çalışmaların planlarını düzenli olarak koordine etmek ve uygulamak amacıyla Dijitalleşme Komitesi kuruldu. Kurumsal dönüşüm çalışmaları, robotik süreç otomasyonları, dijital iş gücü,

nesnelerin interneti, yapay zekâ ve makine öğrenmesi gibi konularda çalışacak olan komite, firma içinde farklı bölümlerin temsilcilerinden oluşuyor. Düzenli olarak toplantılarla bir araya gelen ekip üyeleri kurum içinde hayata geçirilmesi muhtemel projeleri değerlendirip projelerin kaynak ve yürütülmesi süreçlerini planlıyor.

BEYÇELİK ŞİRKETLERİNDE COVID-19 ÖNLEMLERİ

Beyçelik Grup şirketleri Koronavirüs (Covid-19) ile ilgili olarak sürecin başından itibaren aldığı tüm önlemleri en yüksek düzeyde ve özenle uygulamaya devam ediyor.



Beyçelik Grubu bünyesinde bulunan ve farklı alanlarda faaliyetlerini sürdüren tüm şirketler Koronavirüs (Covid-19) salgını ile ilgili olarak sürecin en başından bu yana çalışanlarının sağlığı için hijyen ve iş güvenliğinin sağlanması yönünde Sağlık Bakanlığı'nın tavsiyeleri doğrultusunda tüm önlemlerini aldı. Alınan tüm önlemler ilk günden itibaren özenle uygulanmaya devam ediyor, gelişmeler doğrultusunda sürekli güncelleniyor.

Sürecin en başında şirketler öncelikle bünyelerinde bir kriz ekibi oluşturdu. İnsan Kaynakları liderliğinde İSG ve Kurumsal İletişim Bölümlerinden oluşan ekipler her gün yapılacak çalışmaları belirledi, takip etti, raporladı. Çalışanlara özel iletişim hatları kuruldu.

Ofis ve görev içeriklerine göre bazı saha çalışanları için evden çalışma ve/veya dönüşümlü çalışma modeli uygulamasına geçildi. Fabrika içerisinde eğitim, toplantı,

bayi ziyareti gibi geniş katımlı aktiviteler iptal edildi. Fabrika girişleri tek bir kapıdan yapılacak şekilde değiştirildi. Ofisler ve üretim alanlarındaki çalışma ortamları sosyal mesafeye göre düzenlendi. Vardiya başlangıçlarında tüm çalışanların ateş ölçümleri yapılırken tek kullanımlık maske ve eldiven kullanımına da başlandı. Fabrikalarda belirlenen yerlere çok sayıda antiseptik solüsyon (el dezenfektanı) yerleştirildi.

Servis araçlarının sayısı artırılarak, araç içi doluluk oranları yüzde 50'yi geçmeyecek şekilde yeniden organize edildi. Çalışanlar kendilerine SMS yolu ile bildirilen koltuk numaralarında yolculuk ediyor. Koronavirüse karşı alınan önlemler kapsamında fabrikalarda yurt içi ve yurt dışı yüklemeleri için gelen TIR şoförleri için izole edilen özel alanlar oluşturuldu. Yemekhanelerde ortak kullanılan sürahi ve baharat setleri kaldırıldı, tek kullanımlık çatal-bıçak-kaşık setlerinin kullanımına başlandı.

Sandalyeler numaralandırıldı ve her çalışana oturacağı yer numaraları bildirildi.

Tüm alanlarda su sebilleri kaldırıldı, tek kullanımlık kapalı suya geçildi. Hijyen koşulları gereği çay servisi kaldırıldı. Fabrikalarda soyunma odaları ikiye bölünerek çalışanların yakın temasının önüne geçildi. Ortak kullanım alanlarının günlük temizlikleri sıklaştırıldı. Duyuru panoları ve e-mail yolu ile tüm çalışanlara virüsten korunma yolları ve almaları gereken önlemler hakkında detaylı bilgilendirilmeler yapıldı.

Haziran ayında yeni normale geçişle birlikte, işe dönüşün güvenli şekilde sağlanması için özel kılavuzlar ve tanıtım filmleri hazırlandı.

Dünya Sağlık Örgütü ve Sağlık Bakanlığı'nın açıkladığı kural ve önlemler doğrultusunda çalışanların sağlığı ve güvenliği için tedbirler en yüksek seviyede alınmaya devam ediyor, çalışanlar düzenli olarak bilgilendiriliyor.



BİZDEN

21 BEYÇELİK GESTAMP KOŞU TOPLULUĞU RUNATOLIA MARATONU'NA KATILDI

Beyçelik Gestamp Koşu Topluluğu 15. Uluslararası Runatolia Maratonu'na katıldı. Topluluk takımlar kategorisinde 115 takım arasında 10. sırada yer almayı başardı.

22 BEYÇELİK HOLDİNG ŞİRKETLERİ 23 NİSAN'I 'EVDE KAL'AN ÇOCUKLARLA KUTLADI

Beyçelik Holding şirketleri, 23 Nisan Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı kapsamında bu yıl, koronavirüs salgını nedeniyle evlerinden çıkamayan çocuklar için, online tiyatro gösteriminden resim yarışmasına dek bir dizi etkinlik gerçekleştirdi.

24 WARMHAUS'TAN ÇEVRE TEMALİ RESİM YARIŞMASI

Warmhaus, 5 Haziran Dünya Çevre Günü kapsamında, çalışanlarının çocukları için "Gezegelimizin Sağlığı: Dünyayı Korumak, Geleceğini Korumak" konulu bir resim yarışması düzenledi.

28 WARMHAUS, KAIZEN PERFORMANSLARINI ÖDÜLLENDİRDİ

Warmhaus cihaz fabrikası üretim bölümü ile radyatör fabrikası üretim ve teknik hizmetler bölümündeki çalışanlardan dereceye giren Kaizen sahiplerine ödülleri verildi.



BEYÇELİK GESTAMP KOŞU TOPLULUĞU RUNATOLIA MARATONU'NA KATILDI

Beyçelik Gestamp Koşu Topluluğu 15. Uluslararası Runatolia Maratonu'na katıldı. Topluluk takımlar kategorisinde 115 takım arasında 10. sırada yer almayı başardı.

Beyçelik Gestamp Koşu Takımı, 1 Mart 2020 tarihinde Antalya'da düzenlenen 15. Uluslararası Runatolia Maratonu'na katıldı. Antalya Kültür Parkı önünden başlayan koşuya, 40 ülkeden, 800 profesyonel sporcu ve yaklaşık 10 bin kişi katılım gösterdi. Beyçelik Gestamp koşu takımı 115 takım arasında 10. sırada yer aldı. 13 koşucu ile maratona katılan takım 10 kilometrelik zorlu parkurda mücadele verdi. Beyçelik Gestamp takımı, ilk kez katıldığı maratonda 115 takım arasından yarışı 10. sırada tamamlamayı başardı.



BEYÇELİK GESTAMP BASKETBOL TAKIMI ŞİRKETLER ARASI BASKETBOL TURNUVASI'NDAYDI

Beyçelik Gestamp Basketbol Takımı Şirketler Arası Basketbol Turnuvası'na katıldı.

Beyçelik Gestamp Aktif faaliyetleri kapsamında geçen yıl kurulan Beyçelik Gestamp Basketbol Takımı şirketi temsilen, kurumsal şirketlerin çalışanlarından oluşan basketbol takımlarının katılımıyla organize edilen turnuvalara katılmaya devam ediyor. Beyçelik

Gestamp Basketbol Takımı ilk kez katıldığı Şirketler Arası Basketbol Turnuvası'nda ilk grup maçlarını Oyak Renault, Bilberk Isı Sistemleri, Turkcell ve Aktaş Holding ile yaptı. Grubundan çıkan takım turnuva devamında yeni eşleşmeler ile mücadeleye devam edecek.

BEYÇELİK ŞİRKETLERİ 23 NİSAN'I 'EVDE KAL'AN ÇOCUKLARLA KUTLADI

Beyçelik şirketleri, 23 Nisan Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı kapsamında bu yıl, koronavirüs salgını nedeniyle evlerinden çıkamayan çocuklar için, online tiyatro gösteriminden resim yarışmasına dek bir dizi etkinlik gerçekleştirdi.



Beyçelik şirketleri, 23 Nisan Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı'nı kutlamak üzere gerçekleştirdiği faaliyetler kapsamında, bu yıl koronavirüs salgını nedeniyle evlerinden çıkamayan çocuklar için bir dizi etkinlik planladı. Beyçelik Holding 23 Nisan günü, çocukların düşlerini gerçekleştiren düş ustası Floyd Usta ve onları çocuklara ulaştıran Düş Postacısı Barnie'nin hikâyesini anlatan çocuk tiyatrosu

"Floyd Ustanın Düşler Atölyesi"ni Beyçelik Holding'in Youtube hesabından yayınladı.

Beyçelik Gestamp Resim Yarışması

Beyçelik Gestamp da, bayrama özel resim yarışması düzenledi. Beyçelik Gestamp çalışanlarının 5-8 ve 9-12 yaş grubundaki çocuklarının katıldığı yarışmanın konusu "Temiz Dünya Sağlıklı Yaşam" oldu. Yarışmada,

içinde bulunduğumuz salgın koşullarında çocukların sağlıklı yaşam üzerine düşünceleri ve bilgilerini, hayal güçlerini kullanarak resimle ifade etmeleri hedeflendi. Faik Çelik Kız Teknik ve Meslek Lisesi Grafik Bölümü öğretmenlerinin de yer aldığı jüri tarafından dijital ortamda değerlendirilen resim yarışması sonucunda dereceye girenlere çeşitli hediyeler verildi.

Beyçelik Gestamp Resim Yarışması Kazananlar

5-8 Yaş Kategorisi



9-12 Yaş Kategorisi





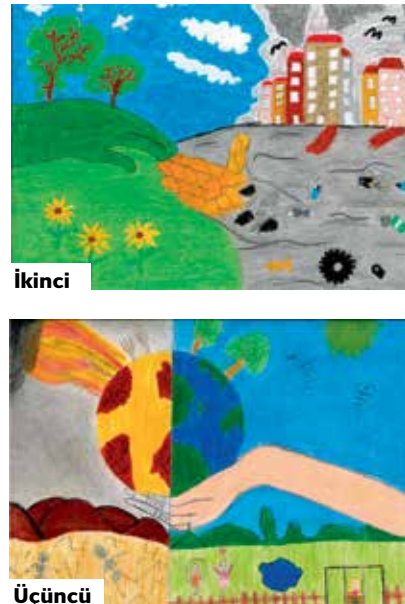
WARMHAUS'TAN ÇEVRE TEMALİ RESİM YARIŞMASI

Warmhaus, 5 Haziran Dünya Çevre Günü kapsamında, çalışanlarının çocukları için "Gezegelimizin Sağlığı: Dünyayı Korumak, Geleceğini Korumak" konulu bir resim yarışması düzenledi.

Warmhaus, her yıl 5 Haziran Dünya Çevre Günü dolayısıyla gerçekleştirdiği resim yarışması geleneğini bu yıl da devam ettirdi. "Gezegelimizin Sağlığı: Dünyayı

Korumak, Geleceğini Korumak" konu başlığıyla gerçekleştirilen yarışmaya çalışanların 6-12 yaş arasındaki çocukları katıldı. Warmhaus İnsan Kaynakları tarafından düzenlenen yarışma kapsamında birinci, ikinci

ve üçüncü seçilen resimlerin sahiplerine bisiklet hediye edilirken, yarışmaya katılan tüm çocuklara da katılımlarından dolayı sertifika ve çevre ile ilgili bir hikaye kitabı hediye edildi.



Üçüncü

BEYÇELİK GESTAMP AKTİF, FAALİYETLERİNE EVDE DEVAM ETTİ

Beyçelik Gestamp, çalışanlarına yönelik olarak Beyçelik Gestamp Aktif çatısı altında düzenlediği sosyal aktiviteleri Covid-19 önlemleri kapsamında online ortama taşıdı.

Beyçelik Gestamp çalışanlarına yönelik olarak düzenlediği tiyatro, bisiklet, futbol, basketbol, masa tenisi ve koşu toplulukları gibi aktivitelerin tümünü Beyçelik Gestamp Aktif çatısı altında yürütüyor.

Beyçelik Gestamp Aktif çatısı altında yürütülen çalışmalara, Covid-19 önlemleri kapsamında

mart ayından bu yana ara veren Beyçelik Gestamp, kültür-sanat ve spor faaliyetlerini online ortama taşıdı.

Çalışanlar evde yaptıkları kültür, sanat ve spor faaliyetlerini videoya çekerek Kurumsal İletişim Bölümü ile paylaştı. Kurumsal İletişim e-posta adresinden tüm çalışanlara iletilen videolar karantina

sürecinde sosyal bir etkileşim sağladı. Tiyatro Topluluğu Üyeleri online izlenebilecek tiyatrolar, koşu takımının üyeleri ise evde yapılabilecek antrenmanlar konusunda çalışanlara önerilerde bulundu. Masa tenisi topluluğu üyeleri evde nasıl masa tenisi oynayacaklarını anlatırken, bisiklet topluluğu üyeleri evde pedal çevirmeye devam etti.





GESBEY'DE TAKIM LİDERLERİ GELİŞİM PROGRAMI BAŞLADI

Gesbey İnsan Kaynakları Departmanı pek çok farklı konu başlığında eğitimleri içerecek olan Takım Liderleri Gelişim Programı'nı başlattı. Program yılsonuna kadar devam edecek.

Gesbey İnsan Kaynakları Departmanı, Takım Liderleri'ne yönelik olarak bir gelişim programı hazırladı. Program hazırlanmadan önce İnsan Kaynakları Bölümü Takım Liderleri ile bir araya gelerek bir analiz yaptı ve gelişim alanları ortaya çıkarıldı. Yapılan analize göre;

- İSG
- Problem Çözme Teknikleri
- Maliyet Bilinci
- Temel Bilgisayar Kullanımı
- Etik Kod

- Empati

- Temel Excel

- 5S Yönetimi

- Etkili İletişim İş Kazaları ve Yasal Prosedürler

- Temel Liderlik

- Meslek Hastalıkları

- Çatışma Yönetimi Planlama ve Organizasyon Temel İş Kanunu gibi konuları içeren kapsamlı bir eğitim programı hazırlandı. Eğitimlerin yıl sonuna kadar devam etmesi planlanıyor.



WARMHAUS'TAN ÇALIŞANLARA 'TATLI' SÜRPRİZ

Warmhaus İnsan Kaynakları Bölümü çalışanları için sürpriz bir etkinlik düzenledi.

Gün geçtikçe çalışan motivasyonunun önemi daha çok anlaşıyor. Warmhaus İnsan Kaynakları Bölümü de bu kapsamda pek çok çalışma yürütüyor. Covid-19 önlemleri çerçevesinde çalışmalarını farklılaştıran İnsan Kaynakları birimi, son olarak çalışanlar için saat

16.00'da yapılan çay molasına tatlı bir sürpriz ekledi. Enerjiyi yükseltmek ve hafta sonuna girerken çalışanları biraz gülümsetebilmek amacıyla sürpriz olarak çayla birlikte masalara dağıtılan tatlılar çalışanlar tarafından çok beğenildi.

GESBEY MESLEKİ EĞİTİMLERE DEVAM EDİYOR

Gesbey Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) sertifikalandırma çalışmaları kapsamında çalışanlarını "Gazaltı Kaynakçılık" ve "Köprülü Tavan Vinci" sertifikalandırma süreci devam ediyor.

Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) kapsamında bulunan "Gazaltı Kaynakçılık" sertifika başvuruları, Gesbey tarafından Gönen Çıraklık Eğitim Merkezi'ne yapıldı. 99 kişilik kaynakçı ekibine öncelikle kaynakçılık konusunda kalfalık belgesi alınacak, daha sonra da gerekli eğitimlerin tamamlanması ile ustalık belgesinin alınması için başvurulacak. İlk aşamada kalfalık belgesi için ağustos ayında yazılı ve uygulamalı eğitimlerden başarı ile geçen çalışanlar "Kalfalık Belgesi" almaya hak kazandı. MYK kapsamına giren diğer bir sertifikalandırma süreci ise "Köprülü Tavan Vinci" için oldu. 104 kişilik aktif tavan vinci kullanan ekibin temmuz ve ağustos aylarında sınavları tamamlandı. Uygulamalı sınavda da başarılı olan çalışanlara MYK tarafından "Köprülü Tavan Vinci Operatörlüğü" belgesi verilecek.



WARMHAUS, KAIZEN PERFORMANSLARINI ÖDÜLLENDİRDİ

Warmhaus cihaz fabrikası üretim bölümü ile radyatör fabrikası üretim ve teknik hizmetler bölümündeki çalışanlardan dereceye giren Kaizen sahiplerine ödülleri verildi.



Kombi Kaizen Ödül Töreni

Warmhaus sürekli gelişim ve iyileştirme odaklı çalışmalarına devam ediyor. İyileştirme çalışmaları kapsamındaki faaliyetlerini Kaizen sistematigi altında yürüten Warmhaus, bu çerçevede dereceye giren çalışanları için periyodik olarak ödül törenleri düzenliyor. Cihaz ve panel radyatör fabrikalarındaki üretim ve teknik hizmetler bölümündeki çalışanların Kaizenleri değerlendirilerek belirlenen puanlama sistematigi ile puanlandı ve dereceye giren Kaizen sahipleri ödüllendirildi. Çalışanlara ödülleri İnsan Kaynakları Müdürü Hale Pehlevan takdim etti.



Radyatör Fabrikası Kaizen Ödül Töreni



Radyatör Kaizen Ödül Töreni

Cihaz Üretim Fabrikası Şubat-Mart-Mayıs 2020 Performans Değerlendirme Sonuçları

Gökhan İnece

Yavuz İpek

Mustafa Çetinkaya

Samet Arşın

Ekrem Dak

Sedat Yılmaz

Ocak-Haziran 2020 Kaizen Değerlendirme Sonuçları

Sedat Yılmaz ve Hakan Kırıcı (Birinci Vardiya)

Erhan Köksalan ve Ahmet İzgi (İkinci Vardiya)

Radyatör Fabrikası Kaizen Değerlendirme Sonuçları

Ahmet Kılıç

Erhan Doğan

Yusuf Deniz

Yılmaz Çetiner

Özkan Güler

Erdal Taştan

Aytekin Adıgüzel

Teknik Hizmetler Kaizen Değerlendirme Sonuçları

Ramazan Demirayak

Ferdi Dönmez

TÜM GELİŞİM ETKİNLİKLERİ 'BEYÇELİK GELİŞİM YOLU' ÇATISINDA TOPLANDI:

#gelisiminicinhareketegec

Beyçelik Grup şirketlerindeki çalışanların gelişiminde sürekliliği sağlamak ve motivasyonlarını yüksek tutmak için Beyçelik Holding İnsan Kaynakları ekibi tarafından tasarlanan tüm aksiyonlar "Beyçelik Gelişim Yolu" çatısında birleştirildi. Beyçelik Gelişim Yolu'nun mottosu ise #gelisiminicinhareketegec



Beyçelik Holding İnsan Kaynakları tarafından yapılan online eğitimlere ait bir ekran görüntüsü

Beyçelik Holding İnsan Kaynakları ekibi tarafından, çalışanların gelişiminin sürekliliğini sağlamak ve motivasyonu yüksek tutmak için tasarlanan gelişim aksiyonları "Beyçelik Gelişim Yolu" adıyla tek bir çatı altında toplandı. Mottosu "#gelisiminicinhareketegec" olarak belirlenen Beyçelik Gelişim Yolu, yetkinlik değerlendirme süreciyle başlayıp gelişim planlamayla devam eden gelişim yolculuğunda farklı araçlar ve platformlarda gelişim fırsatları sunuyor. Biiz İK portalında yer alan bu eğitimlere telefon, tablet gibi internet bağlantısı olan tüm cihazlardan erişim sağlanabiliyor.

BEYÇELİK GELİŞİM YOLU ETKİNLİKLERİ

- LİDERLİK PROGRAMI:

Etkinlikler kapsamında ilk olarak

2019 yılında Yöneticiler İçin Liderlik Programı başladı. Liderlik programında, pandemi nedeniyle ara verilen yüz yüze eğitimler sanal ortamda devam etti. Yönetimsel ve liderlik konularında destekleyecek yetkinlik modeli ile şekillendirilen Beyçelik Liderlik Programı; Beyçelik grup şirketlerinin büyüyen organizasyonunu geleceğe taşıyacak liderlerde ortak bir liderlik kültürü oluşturmayı amaçlıyor.

- ONLINE WEBINARLAR:

Beyçelik Gelişim Yolu etkinlikleri kapsamında, Belirsizlik Döneminde Duygusal Dayanıklılık; Masa Başı Çalışmanın Bedenimize Etkileri ve Ofis Ergonomisi; Öğrenmeyi Öğrenmek; Değişim Yönetimi ve Değişime Liderlik ve Sahici Diyaloglar gibi tüm çalışanların katılımına açık

online webinarlar düzenleniyor. Bu webinarlar kaydedilerek, katılamayanlar ve tekrar dinlemek isteyenler için online kütüphaneye ekleniyor.

- İLHAM VERİCİ KONUŞMALAR

SERİSİ: Gelişim Yolu aynı zamanda gelişimin iletişim kanalı olarak düşünülüyor. Şirketlerde konusunun uzmanı çalışanlar ile webinarlar düzenlenerek İlham Verici Konuşmalar serileri yapılması planlar arasında yer alıyor.

- EĞİTİCİ VİDEOLAR: Davranışsal yetkinliklere yönelik ve ilham veren eğitici videolar hazırlanıyor ve bu videoların konu başlıkları, tamamen Beyçelik kültür, yetkinlik seti ve ihtiyaçlarına yönelik seçiliyor. Beyçelik yetkinliklerine ve kültürüne uygun olarak seçilen videolar online kütüphaneye ekleniyor.

- ZORUNLU EĞİTİMLER ONLINE

ORTAMDA: Biiz İK portalında çalışanların istedikleri zaman ulaşabilecekleri ve istedikleri kadar tekrarlayabilecekleri yasal olarak alınması zorunlu olan KVKK (Kişisel Verilerin Korunması Kanunu), Etik Eğitimi ve İSG gibi eğitimlerde yer alıyor.

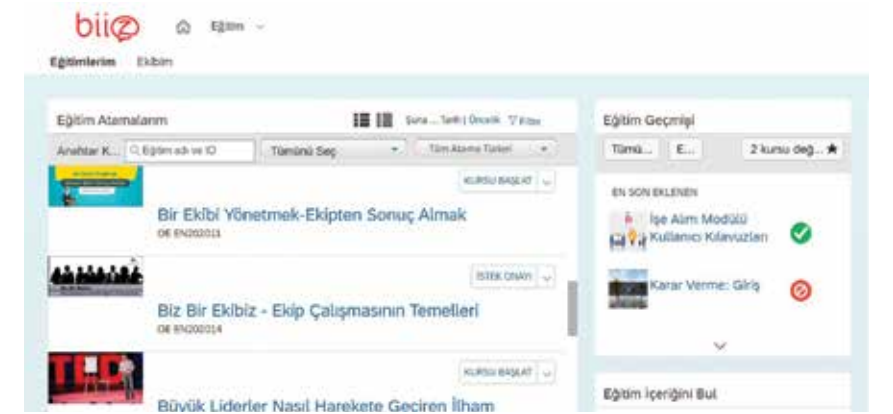
- İÇ EĞİTİMLER: İç kaynaklardan faydalanılarak hazırlanan e-eğitimler biiz İK portalından paylaşıyor. Yetkinlik değerlendirme raporundan yola çıkarak oluşturulan bireysel gelişim planlama sürecinde ise kritik ayrıntıların ve tüyoların paylaşıldığı Bireysel Gelişim Planlama Eğitimi; yönetici seviyesi için stratejik insan kaynakları planlama sürecinde yol gösterici Yetenek Yönetimi Eğitimi tamamen Holding İnsan Kaynakları ekibinin bilgi birikiminden (know how) yararlanılarak hazırlandı. Beyçelik Gelişim Yolu tasarlanırken şirketlerin mevcut süreçleri ile entegre edilmesi temel alındı. Bu kapsamda davranışsal yetkinliklere ek olarak şirketlerin teknik yetkinlikleri doğrultusunda yer alan iç eğitimlerden 5S, Kaizen, Çevre Yönetimi, Kalite Yönetimi, İlk Yardım Eğitimi, Ürün Eğitimleri de biiz İK portalında yer alıyor. Çalışanların davranışsal ve teknik yetkinlik gelişimi aynı platform üzerinden takip edilip raporlanabiliyor.

- TEMEL BECERİ GELİŞTİRME

VE TEKNİK EĞİTİMLERİ: Gelişim Yolu aktiviteleri kapsamında sahada görev alan çalışanlar için şirketlerin ihtiyaçları doğrultusunda belirledikleri kaynak, montaj gibi temel beceri geliştirme eğitimleri yapılıyor. Sahada çalışıp ilk seviye yönetici olan çalışanlar için teknik, davranışsal ve yönetsel eğitimler kurgulanıyor.

- ONLINE KÜTÜPHANE:

Yetkinliklere dayalı e-kitaplardan oluşan bir online kütüphane oluşturuldu. Bu kütüphane, yeni e-kitaplar eklenerek güncelleniyor.



Yönetici seviyesindeki çalışanlar için, stratejik insan kaynakları planlama sürecinde yol gösterici bir eğitim olarak tasarlanan Yetenek Yönetimi Eğitimi tamamen Holding İnsan Kaynakları ekibinin bilgi birikiminden (know how) yararlanılarak hazırlandı.

- KİŞİSEL VE MESLEKİ GELİŞİM

KURSLARI: Çalışanların kişisel ve mesleki gelişimi için genel katılıma açık katılabilecekleri online kurs ve eğitimler paylaşıldı.

- ÇALIŞANLARA AKADEMİK

DESTEK: Yüksek lisans ve doktora yapmak isteyen çalışanlar için Bahçeşehir Üniversitesi ile anlaşma yapıldı ve MBA de dahil tüm programlar için Beyçelik'e özel indirim oranı belirlendi.

- UZAKTAN EĞİTİM (E-EĞİTİM):

Her bir yetkinliği kapsayan ve hem yetkinliği tanımayı hem de geliştirmeyi hedefleyen, örnek vaka uygulamaları ile zenginleştirilmiş uzaktan eğitim sürecine ilişkin adım atıldı. Davranışsal yetkinliklerin yanı sıra MS Office uygulamalarının kullanım eğitimi gibi eğitimler de dahil edildi. Bunların, 2020 son çeyreğinde devreye alınması planlanıyor. Süreçte hangi eğitimi almak istedikleri çalışanın kendi isteğine bırakıldı. Bu sayede çalışanlar gelişim planları doğrultusunda eğitim planlamalarını yapabilme fırsatı elde ediyor.

- YABANCI DİL DESTEĞİ: Yabancı dilini geliştirmek isteyen çalışanlar için dil okulları ile anlaşmalar yapılarak çalışanlar için özel indirimler alınıyor.

ÇALIŞANLARDAN DÜZENLİ GERİ BİLDİRİM ALINIYOR

Sürecin verimliliğinin artırılması ve beklentilerin, memnuniyetin anlaşılması amacıyla geri bildirim anketleri uygulandı. Gelen geri bildirimler doğrultusunda süreçte düzenli olarak zenginleştirmeler yapılıyor. Gelişim Yolu etkinliklerinin çeşitlendirilmesi en temel hedeflerden biri. Bu kapsamda şirket iç eğitimleri ile birlikte çalışma planlanarak mevcut süreçlerde e-eğitim haline dönüştürülebilecek bilgilerin neler olabileceği üzerine çalışmalar yapılıyor. Sürecin zenginleştirilmesinde iç eğitimlerin sürece aktif olarak dahil edilmesine öncelik veriliyor. Çalışanlara yönelik anketlerin sürdürülmesi ve çalışanların beklentileri doğrultusunda podcast, farklı içeriklerde e-eğitim gibi paketlerin etkinliklere eklenmesi planlanıyor.

Çalışanların beklentilerini anlamak için nabız ölçme anketlerine devam edilecek. Çalışanların beklentileri doğrultusunda podcast, farklı içeriklerde e-eğitim gibi paketlerin eklenmesi planlanıyor.

EKİP OLMANIN GÜCÜ

Ekip çalışması ve takım ruhuna sahip olmak günümüzde sinerjinin önemine inanan ve sürdürülebilir başarıyı hedefleyen kurumlarda en çok üzerinde durulan konulardan biridir.

Konuk Yazar: Aybike Akgün / Beyçelik Gestamp İnsan Kaynakları Uzmanı

Ekip Olmak Nedir?
Ortak bir amacı olan ve ortak hedefler için çalışan, üyelerin kişisel başarısı diğer üyelere bağlı olan, üzerinde anlaşma sağlanmış, sinerji yaratılmış, ortak bir inanç ve değerler sistemine sahip olan, üyelerin bilgi ve becerilerinin birbirini tamamladığı bireyler topluluğudur.

Ekip Olmanın Önemi

Bir orkestraya benzetilebilecek ekip çalışması ve takım ruhuna sahip olmak günümüzde sinerjinin önemine inanan kurumlarda en çok üzerinde durulan konulardan biridir. Değişimin bir parçası olabilmek, geleneksel kalıplardan uzaklaşabilmek için vizyona giden yolda hedefleri gerçekleştirmek adına uyumlu bir ekip ve bu ekibi iyi yöneten bir lider olması önemlidir. Şirketlerde üzerinde çalışılması gereken bir işi uygulayabilmek için bile farklı bölümlerle, departmanlarla, farklı şirket gruplarıyla hatta bazen rakiplerle bir araya gelinip ekip oluşturulması gerekebilir. Özellikle de konfor alanından çıktığımız, dijitalleşmenin ön planda olduğu bu günlerde teknoloji sayesinde insanlar çok farklı şekillerde (sosyal medya iletişim becerileri) çalışmaktadır. O nedenle bilgi, problem çözme ve uygulamanın bir araya getirilebilmesinin başarısı, iyi ekip çalışmasına, iş birliğine ve esneklik becerilerinin iyi olmasına bağlıdır. Dijitalleşmenin sonucu olarak ekip şeklinde çalışabilmeyi başarmak insanlara karmaşık organizasyon çözümleri geliştirmelerine de yardımcı olmaktadır. Çağ ekip çalışması çağıdır. Ekip çalışmasının yüksek performans gerektiren işlerde başarıya ulaşabilmesi ve ideal bir ekip olmak için birbiri içine geçmiş 3 erdem vardır.

Alçakgönüllü Olmak: Büyük ekip oyuncularını aşırı egodan ya da mevki kaygısından yoksundur. Başkalarının katkılarını dile getirmede aceleci, kendilerinininkine dikkat çekmekte yavaşlardır. Övgüyü paylaşırlar, kendileri yerine ekibi öne çıkarırlar, başarıyı bireysel değil kolektif olarak tanımlarlar.

Verim katmak ve tutkuyla çalışmak: Güçlü bir iş ahlakına sahip

olmak demektir. Böyle insanlar her zaman için daha fazlasını ararlar ve böyle insanların hemen hemen çoğu daha çok çalışmaya zorlanmaları gerekmez. Çünkü kendi kendilerine motive ederler ve gayretlidirler. Sürekli olarak bir sonraki adımı ve bir sonraki fırsatı düşünürler.

Duygusal zekâyâ sahip olmak: Kişiler arası etkileşimde uygun ve farkında olabilmek becerisiyle ilgilidir. Zeki insanlar genellikle bir grup ortamında neler olup bittiğini ve diğerleriyle nasıl en etkili biçimde etkileşebileceklerini ve insanın dinamiklerini, bir şeyleri nasıl söyleyip,

yapıp çevrelerindeki kişiler üzerinde olumlu bir sonuç alabileceklerini bilirler. (Kitap: İdeal Ekip Oyuncusu Patric Lencioni)

Sonuç olarak

Ekip çalışması giderek daha çok talep edilen bir eğilim olmakla beraber, dikkat edilmesi gereken noktalar gözden kaçırıldığında avantajlarından çok dezavantajlarının yaşanabileceği bir insan topluluğudur. Bu nedenle ekip çalışmasını benimsemek, yaygınlaştırmak ve iyi bir ekip olabilmek bir organizasyonun genel sağlığını derinden etkilemekte ve kurumun etkinliğine büyük katkı sağlamaktadır.

İyi Bir Ekip Oluşturma Basamakları

Tutkuyla bağlanan bir iş üzerinde büyük emek sarf ederek bu temel taşlarla çalışan insan grubu, ekip oluşturma basamaklarını da kullanarak tıpkı bir yapbozun parçaları gibi birbirinden farklı fakat birbirlerini tamamlayan bir bütüne dönüşebilirler. Bu basamaklar aşağıdaki gibidir;

1 Ekip misyon ve amacının belirlenmesi: Ekip üyeleri arasında değerlerin ve yönelimlerin etkili iletişimi gerekir. Takım vizyonu ve ekibin varoluş nedeninin açık olarak tanımlanması üyeler açısından geliştirici; ekip çalışmasında ise motivasyon sağlayan bir değerli çıktıya ilişkin paylaşılmış bir fikirdir. Eğer ekip üyeleri paylaşılmış bir vizyona sahipse; ekipten beklenen yaratıcı çıktıların oluşması için gereken bireysel beceri, uzmanlık ve yetenek havuzları oluşur. Bu havuzun oluşumu işleme yönetimini ekip çalışmasına yöneltten önemli güdülerden birisidir.

2 Ekip içi rollerin dağılımı: Ekip içinde rollerin görüşülmesi, ekip etkinliğine olumlu yönde katkılar yapmaktadır. Üyeler ekibin bütünsel işinin adil ve kişisel becerilere uygun şekilde dağıtılmasını isterler. O nedenle roller açıkça tanımlanıp, ekip üyeleri suçlamadan ve savunmaya geçmeden performans analizi yapılmalıdır. Böylece görevlerin yerine getirilmesinde enerji kaybı yaşanmamış olur.

3 Ekip çalışma süreçlerinin tanımlanması: Ekip çalışma süreçleri; etkili toplantı yönetimi, karar verme, problem çözme, çatışmaları fırsata çevirme gibi birlikte çalışma becerilerini içerir. Ayrıca bireylerin tanınma, çalışmalara katılma, kabul görme ihtiyacı da ekip çalışmasındaki etkileşimin genel kalitesini belirleyen bir etken olduğu için bu adımların iyi tanımlanması gerekmektedir.

4 Ekip içinde anlayış ve işbirliğinin geliştirilmesi: Ekip çalışmasının kritik adımlarından birisi farklı bilgi, deneyim ve becerilere sahip kişilerin ortak amaç ve hedefleri başarmak üzere bir araya getirilmesidir. Üyeler arası ilişkilerin güçlü olması için en başından içten ve açık bilgi alışverişi, yüksek performans beklentisinin ifade edilmesi, geri bildirim verilmesi ve gelişmiş güven duygusu yaratılması önemlidir.

5 Ekipler arası ilişkilerin düzenlenmesi: Aynı kurumdaki farklı ekipler arasındaki ilişkiler, ekip üyelerinin bireysel davranışlarından, ekip normlarından ve ekibin geçmişinden etkilenir. Bunun "Biz ve onlar" duygusuna kapılmadan yapılması rekabet yerine iş birliğinin gerçekleşmesini sağlar. Böylece katılımcıların, ekip içindeki öğrenme süreçleri ve imkânları sayesinde kendi beceri, yetenek ve uzmanlıklarını geliştirme ve çeşitlendirme fırsatlarını bulmaları kolaylaşmaktadır. (Ekip Liderlerinin El Notları: Prof. Dr. Acar Baltaş)



Melik Özmen
Beyçelik Gestamp
Dış Lojistik Uzmanı

'VARİŞ ÇİZGİSİNDEN GEÇTİĞİNİZDE KENDİNİZİ BİRİNCİ GİBİ HİSSEDİYORSUNUZ'

Bizden Biri köşemizin bu sayıdaki konuğu, Beyçelik Gestamp Tedarik Zinciri Bölümünde Dış Lojistik Uzmanı olarak çalışan Melik Özmen. Özmen ile amatör futboldan atletizme uzanan spor tutkusunu, koşmanın kendisine neler kattığını ve yoğun iş temposuyla düzenli spor faaliyetlerini bir arada nasıl sürdürebildiğini konuştuk.

Bize kısaca kendinizden ve Beyçelik Gestamp'daki görevinizden bahsedermisiniz?

1991 Bursa doğumluyum. İlkokul ve liseyi Bursa'da, üniversiteyi ise Ankara Gazi Üniversitesi'nde okudum. Beyçelik Gestamp'da 2015 yılının başında başladığım Tedarik Zinciri Bölümünde Dış

Lojistik Uzmanı olarak görevime devam ediyorum

Atletizme olan ilginiz nasıl başladı? Türkiye'de genellikle futbol, basketbol gibi takım sporları daha çok ilgi görüyor ve atletizm gibi sporlara bu branşlardan geçiş yapılıyor. Sizin geçmişinizde böyle bir detay var mı?

Her çocuk gibi, çocukluk

dönemimde benim de toplumda daha popüler olan sporlara, özellikle futbola ilgim vardı. Bir dönem amatör olarak futbol oynadım fakat daha sonra okul sebebiyle devam edemedim. Şu an futbolu sadece izlemekle yetiniyorum. Atletizme olan ilgim ise üniversite yıllarımda başladı. Başlarda sadece sağlık için koşuyordum. Daha sonra kendimce yapmış olduğum koşular bana yeterli



gelmemeye başladı. Kendimi geliştirebileceğimi düşündüm, profesyonel bir yarışa katıldım ve bu yarış ile maceralarım başlamış oldu.

Hangi yarışlara katıldınız ve ne tür sonuçlar aldınız?

Sayıp yarışa katıldım diyebilirim. Fakat aklımda kalan yarışların başında ilk yarışım olan 2011 yılında koştuğum Bursa Büyük Atatürk Koşusu ve Beyçelik Gestamp Koşu Takımı olarak ilk defa koştuğumuz ve takım yarışlarında 1.'lik elde ettiğimiz 2019 yılındaki Bursa Eker I Run Koşusu gelir. İlk maraton koşum olan İstanbul Avrasya Maratonu da benim için ayrı bir yer taşıyor, bunu da unutamam çünkü 42 bin 195 metre koşmak kolay değildi. Şahsi olarak resmi yarışlarda ilk 3'e girerek derece yapamadım, fakat kendi derecelerimi sürekli yeniliyorum. Dereceğim arasında en iyileri, 10 km'yi 36 dakika 27 saniyede, 15 km'yi 57 dakika 52 saniyede, yarı maratonu (21 km) 1 saat 16 dakika 11 saniyede ve maratonu (42 bin 195 metre) 3 saat 22 dakikada koştuğum sürelerdir.

Bir atlet, koştuğu yarışmayı başarıyla tamamladığında neler hisseder? Fiziki bir başarıyla elde ettiğiniz manevi deneyimden söz eder misiniz bize biraz?

Koşucular için yarış başarıyla bitirmek demek o yarış sağlıklı bir şekilde bitirmek demektir. Sağlıkla bitirdiğim her yarışın varış çizgisindeki manevi tat gerçekten anlatılmaz, yaşanması gereken bir duygudur. İster birinci ister sonuncu, varış çizgisinden geçtiğinizde kendinizi zaten birinci gibi hissediyorsunuz. Bitiş çizgisindeki kalabalık sizi daha da motive ediyor. Bitişe yaklaştıkça ister istemez hızınız artıyor ve yorgunluk hissi kalmıyor. Özellikle bir önceki rekorunuzu geçtiyseniz sizden mutluluğu yok...



Profesyonel iş yaşantınızla koşma tutkunuzu nasıl uyumlu hale getiriyorsunuz? Antrenman yapmak, yarışlara katılmak bir hayli zaman istiyor olmalı, nasıl başarıyorsunuz bunu yoğun iş temposunda?

Gerçekten yoğun bir iş temposuyla çalışıyoruz ama bu antrenmanlarıma engel olmuyor. Kendime yıllık yarış takvimi belirliyorum. Her yıl ortalama 15-16 resmi yarışa katılıyorum. Her yarışın antrenman programı

da ayrı oluyor tabi. Yarışlar genelde bahar ve kış aylarında oluyor. Hazırlanmadan da yarış koşmak neredeyse imkânsız. Antrenmanlar gerçekten ciddi zaman alıyor. Bu sebeple antrenmanlarımı yaz aylarında sabah işe gelmeden yapıyorum. Uykuyu zaten pek fazla sevmiyorum bu yüzden de zorlanmıyorum. Bu sayede güne daha zinde ve mutlu başlamış oluyorum. Çevremden bunu nasıl başardığımı sorusunu çok duyuyorum, ama bence herkes bunu denemeli. Kış aylarındaki antrenmanlarımı ise iş çıkışında yapıyorum. Bu ise benden günün bütün yorgunluğunu ve stresini alıyor. Eve gittiğimde daha güzel bir uyku için vücudumu da hazırlamış oluyorum. En uzun antrenman mesafem ise 'hafta sonu uzun' diye adlandırdığımız antrenmanlarda koştuğum 54 km'dir. Bu antrenman sırasında arkadaşlarımızla sohbet ederken koştuğumuzu unutmuşuz.

Koşmak gerçekten özgürlüğünüzün olduğunu fazlaca hissettiren bir spor, engeli olmayan herkese tavsiye edebilirim. Ama benim gibi bir tempoya girecekseniz mutlaka bir doktora görünmelisiniz. Her şeyden önce sağlık...



'GÜZEL HAVALAR'IN SEKTÖRÜ: İKLİMLENDİRME

Metalden ilaca, gıdadan mobilyaya dek neredeyse tüm sektörler iklimlendirme çözümlerine ihtiyaç duyuyor. Bu ihtiyacın gelecekte de devam edeceği, hatta artacağı konusunda uzmanlar hemfikir. Geleneksel ihtiyaçların yanında yüksek teknolojiye 'akıllı' ve çevre dostu 'yeşil' sistemlerin ortaya çıkardığı talep, iklimlendirme sektörünün geleceğine yön verecek gibi görünüyor.



En eski zamanlardan beri insanlar serinlemek ya da ısınmak, gıda ürünlerinin sıcaktan bozulmasını, soğuktan donmasını önlemek için çeşitli yollar geliştirmeye çalıştılar. Yaşadıkları yerleri ısıtmaya, soğutmaya, havalandırmaya yarayacak teknikler ve cihazlar geliştirdiler. Ancak sanayi devrimiyle birlikte, özellikle kalabalık fabrikalar ve diğer işyerlerinin 'iklim' sorunları bu konudaki arayışları artırdı ve 19. yüzyıldan itibaren iklimlendirme bir sektör haline gelmeye başladı. 20. yüzyılda ise iklimlendirmeye ilişkin ilk sistemli tarif geldi: "İnsanların ihtiyaç duyduğu sıcaklık, nem, temizlik, hava kalitesi ve hava sirkülasyonunun kontrolü."

Geçtiğimiz yüzyıl, sanayileşme ve onunla birlikte seyreden kentleşmenin yanı sıra ürün ve insanların yolculuklarının olağanüstü arttığı bir yüzyıl olarak iklimlendirme sektörünün de ortaya çıktığı ve farklı alt segmentlerde çeşitlenerek büyüdüğü bir yüzyıl oldu. Günümüzde ise iklimlendirme, inşaatın tarıma, ulaşımdan sanayi üretimine dek pek çok farklı

sektörle etkileşimde olan büyük bir sanayi haline gelmiş bulunuyor. Ve sağlık ve konforla ilişkisi kapsamında, gündelik yaşamımızın giderek daha da ayrılmaz bir parçası haline geliyor.

AKILLI VE YEŞİL BİNALAR

İklimlendirme sektörü ısıtma, havalandırma, soğutma ve hava şartlandırma olmak üzere 4 alt başlık altında inceleniyor. İnşaat, üretim, soğuk zincir, ulaşım ve

tarım olmak üzere beş temel sektörle etkileşimde bulunan iklimlendirme için en kritik öneme sahip sektör ise inşaat. İnşaatla yönelik talep arttığında, bu durum diğer birçok sektörün de büyümekte olduğunu, talep azaldığında ise tam tersini işaret eder. Bu durum iklimlendirme sektörü için de geçerlidir. İklimlendirme sektöründe faaliyet gösteren firmaların ürünlerinin müşterisi büyük oranda inşaat



sektörüdür ve inşaat sektöründeki eğilimler iklimlendirme sektörü ürünlerini şekillendirmektedir.

Günümüzde inşaat sektöründeki en önemli trend akıllı şehirler ve dolayısıyla akıllı binalar. İnsanlık, arızasını kendi tespit edebilen, birbirleri ile iletişim kurabilen binalar ve şehirlere doğru ilerlerken başta ısıtma olmak üzere tüm iklimlendirme faaliyetleri de bundan etkileniyor. Isıtma sistemlerinin konut alanlarında kapladığı hacmin azaltılmasından, otomatik ısıtma ve soğutma mekanizmalarına dek bir dizi faktör bu açıdan önem taşıyor. Ayrıca ısıtma ve soğutma sistemlerinin estetik dizaynı da konut sektörü için giderek artan bir öneme sahip oluyor. Warmhaus'un tamamen yerli mühendisler tarafından geliştirilen ve kendi alanında dünyanın en küçük kombisi olarak dikkat çeken modeli MinerWa, gerek hacim avantajı, gerekse pek çok ödül almasını sağlayan zarif tasarımıyla sektörün öncü ürünlerinden biri.

İnşaat ve konut sektöründe bir başka önemli trend ise çevreyle dost yeşil binalar... Geri dönüşümlü, tekrar kullanılabilir ve yenilenebilir malzemelerden daha çevre dostu ve sürdürülebilir yapılar üretmeyi hedefleyen 'yeşil bina' trendi, inşaatla bağlantılı diğer sektörlerin de geri dönüşümlü, tekrar kullanılabilir ve yenilenebilir materyal kullanımını gerekli hale getirmektedir. İklimlendirme sektörü ve bu sektör tarafından üretilen ürünler de bu eğilimden etkileniyor. Sektörde çevre dostu ürünlerin rekabet şansı artıyor.

ISITMA: ATEŞİN BULUNMASINDAN BERİ

İklimlendirme sektörünün en önemli unsurlarından olan ısıtma, doğal şartlardan daha konforlu hava ve iklim şartları üretmek amacıyla kapalı ve açık alanların sıcaklığının artırılmasını sağlayan süreçler ve cihazları kapsıyor. Bu yönüyle ısıtma, atalarımızın ateşi kontrol



TÜRKİYE ISITMA ÜRÜNLERİNDE EN BÜYÜK İHRACATÇILAR ARASINDA

İklimlendirme Sanayi İhracatçıları Birliği'nin verilerine göre, küresel ısıtma ürünleri ticaretinin hacmi 2018 yılı itibarıyla 71,9 milyar ABD dolarına ulaştı. Türkiye'nin ticaret hacmi bu ürün grupları için aynı dönemde 1,6 milyar ABD Doları olarak gerçekleşti. Türkiye bu ürün grubunda en büyük 8'nci ihracatçı ve 21'nci ithalatçı konumundadır. Sektörde en büyük 10 ithalatçı ülkenin 7'si Türkiye'nin de en çok ihracat yaptığı ülkelerin arasında yer alıyor.

altına alarak yaşadıkları yerleri ısıtmak ve yiyeceklerini pişirmek için kullanmaya başlamalarından bu yana gelişen tarihi bir sektör olarak da değerlendirilebilir. Zira ısıtma endüstrisinin ilk uygulamaları, açık ortamda yakılan alevden yayılan enerjinin çeşitli amaçlarla kullanılması olmuştur. Açık havada yakılan ateşler, ev sistemlerinin ortaya çıkmasıyla beraber kapalı alandaki karbon emisyonunu azaltmak amacıyla şömine benzeri ocakların içinde yakılmaya başlandı ve yan ürün olarak çıkan gazların uzaklaştırılması için geliştirilen baca sistemleri, ısıtma endüstrisinin gelişiminde atılan ilk önemli adımlardan biri oldu. Sobaların keşfi, yakıt olarak odun yerine kömürün kullanılması, buhar ve sıcak su kazanları ile sağlanan alternatif ısıtma yöntemleri, kalorifer sistemlerinin gelişimi gibi adımlar bugünkü yüksek teknolojiye ve çevre dostu kombi sistemlerine kadar varmış durumda. Metalürji tesislerinden ilaç fabrikalarına, süt pastörizasyonundan mobilyacılara

dek neredeyse tüm sektörler, üretim süreçlerinde iklimlendirme çözümlerine ihtiyaç duyuyor. Bu ihtiyacın gelecekte de devam edeceği, hatta artacağı konusunda uzmanlar hemfikir. Geleneksel ihtiyaçların yanında yüksek teknolojiye 'akıllı' ve çevre dostu 'yeşil' sistemlerin ortaya çıkardığı talep, iklimlendirme sektörünün geleceğine yön verecek gibi görünüyor. Bunların yanında, tüm üretim sektörlerinin üzerinde bulunan enerji verimliliği ve dijitalleşme baskısı, hem iklimlendirme sektörüne olan ihtiyacı artırıyor, hem de bizzat iklimlendirme sektörünü de enerji verimliliği ve dijitalleşme adımlarına zorluyor. İklimlendirme sektörü, müşterilerinin değişen ihtiyaçlarına cevap verebilmek için kendi dijitalleşme sürecini de hızla tamamlamalı ve değişen müşteri taleplerine göre yeni ürün geliştirme yeteneğine kavuşmalı. Sektörün öncü firmaları şimdiden bu adımları atmaya başlamış durumda.

KORONAVİRÜSE KARŞI BESLENME REHBERİ

Aslında tüm enfeksiyonlara karşı bağışıklığı güçlü tutmak ilk adımdır. Koronavirüse karşı da beslenmenizde dikkat edeceğiniz kurallarla dirençli olabilirsiniz. İşte Covid-19'a karşı bağışıklığınızı güçlü tutmanın yolları. **ACIBADEM**

Covid-19'dan korunmak için ne yapılmalı?

Yeni tip koronavirüs, diğer virüs tipleri gibi bağışıklık sistemi zayıf veya kronik hastalığı olan kişileri daha çok etkiliyor. Bu durumda öncelik; bağışıklığı güçlendirmek ve kronik hastalıkların etkilerini kontrol altında tutmaktır. Bazı etmenler serbest radikallerin dokulara zarar vermesine sebep olur. Etkilerini kontrol altında tutmamız gereken etmenler şunlardır:

- ✓ Stres
- ✓ Kötü beslenme ve buna bağlı vitamin-mineral eksikleri
- ✓ Aşırı egzersiz
- ✓ Alkol
- ✓ Sigara
- ✓ Çevre kirliliği

Covid-19'a yakalanmadan önce beslenme alışkanlıklarını düzeltmek ve bağışıklığı güçlendirmek öncelikli amaçtır. Koronavirüse yakalanma durumunda ise aynı sağlıklı alışkanlıkları devam ettirip birkaç ek uygulama daha yapılması uygundur.

KORONAVİRÜSE KARŞI BAĞIŞIKLIĞINIZI BÖYLE GÜÇLENDİRİN

Covid-19'a karşı bağışıklığı güçlendirmek için her gün beslenmenizde yer vermeniz gereken bazı kaynaklar vardır. Bu

kaynaklar şöyle sıralanabilir:

C vitamini: Vücutta antioksidan görevi gördüğü için hücre hasarlarını onarmada ve vücut direncini artırmada etkilidir. Bu nedenle günlük beslenmenizde portakal, limon, kivi, maydanoz, yeşilbiber, brokoli, turp, ananas, mevsiminde kırmızı kapa biber ve yeşilbiber yer verin.

E vitamini: Özellikle yıpranan kas dokularını onarmada etkilidir. Güçlü kaslar da güçlü bir metabolizma, yani dirençli bir vücut demektir. Bu nedenle günlük beslenmenizde kuru yemişler, avokado, brokoli, ıspanak gibi E vitamini kaynaklarına da yer vermek gerekir.

Antioksidanlar: Vücudunuzun doku hasarları, kronik hastalıklar ve dış etkenler (virüs vb) ile savaşma gücünü artırır. Likopen, isoflavon, polifenoller gibi birçok çeşidi var. Renkli ve çeşitli beslediğiniz durumda birçok antioksidanı alabilir ve bağışıklığınızı güçlendirebilirsiniz. Yabamersini, mevsiminde domates, havuç, enginar, kırmızı lahana, pancar ve yeşil çay en güçlü antioksidanların başında gelir.

Omega 3: Vücutta enfeksiyon oluşumunda ve enfeksiyonun ilerlemesinde engellenmesinde büyük destekçidir. Omega 3'ün vücutta üretiminin olmaması nedeniyle dışarıdan alınması gerekir. En iyi kaynakları; balık, ceviz, keten

tohumu ve mevsiminde semizotudur.

Probiyotik ve prebiyotikler:

Bağırsak dostumuzdur. Bağırsaklar 2'nci beyin olarak vücut direncinden ve bağışıklıktan sorumludur. Bağırsak floramızın bütünlüğünü korumak için sağlıklı ve dengeli beslenmeli; yararlı bakterilerin gelişimi için onlara prebiyotik lifler vermeliyiz. Bunun için de günlük beslenmemizde kefir, peynir gibi probiyotik yiyeceklerle ve yulaf, tam tahıllar, kuru baklagiller gibi prebiyotik kaynaklara yer vermeliyiz.

Çinko: Bağışıklık sistemini destekleyen başlıca minerallerden biridir. İmmün sistemindeki hücrelerin doğru oluşumunda ve gelişiminde görevlidir. Bu nedenle çinkodan zengin kabak çekirdeği, tam tahıllar, yulaf ve badem gibi besinleri tüketmeyi unutmayın.

D vitamini: İmmün sistemi destekleyici, enfeksiyon önleyici ve vücut direncini artırıcı etkisi bulunur. Yiyecekler ile alımı zor olduğundan hekiminize danışıp test yaptırarak, onun uygun gördüğü şekilde D vitamini desteği alabilirsiniz.

Doğal antibakteriyel

yiyecekler: Covid-19 oluşumunu ve Covid-19'un etkilerini azaltmada yardımcı olurlar. Bu besinlerin başında sarımsak, soğan, bal, ekinezya, zencefil ve karanfil gelir.



SOSYAL MEDYADA DA BİRLİKTEYİZ!

Şirket haberlerimizden yeni çıkan ürünlerimize, faydalı bilgilerden sürpriz yarışmalarımıza kadar birçok konudan haberdar olmak için sosyal medya hesaplarımızı takip edin!



YouTube Warmhaus Official Twitter warmhausoff Facebook Warmhaus Official LinkedIn Warmhaus Instagram warmhausofficial



www.beycelik.com.tr

Takipte Kalın

