

GÜVEN ÜRETENLERİN DÜNYASI

# KI X MIZI

Ekim • 2020

Söyleşi

**Abdullah Umaç**

**Tedarikçi Geliştirme**

Güncel

**Renkler'de**  
Değişim Devam Ediyor

**Logomuzu Yeniledik**

Ekonomi

**Renkler**  
**EBSO 100** **84.** Sırada

*Büyük Sanayi Kuruluşu Listesinde*

**Renkler**  
**2018 ISO ikinci 500**

*Büyük Sanayi Kuruluşu Listesinde*

**478.** Sırada

**renkler**

# KIRMIZI

**Renkler Makina ve Yedek Parça  
Sanayi ve Ticaret A.Ş. adına**

**Editör**  
Deniz Göllü

**Yazı İşleri**  
Begüm Karayılmazlar

**Katkı Sağlayanlar**  
Sevgi Açar, Abdullah Umacı, Eylem Bardakçı, Emre Öksüz, Halit Koçyiğit

**Yayın Türü**  
Kurum İçi İletişim, Süreli, Üç aylık

**Yayına Hazırlayan**  
XYZ

Yayınlanan yazı ve fotoğrafları yayma hakkı Renkler Makina ve Yedek Parça Sanayi ve Ticaret A.Ş.'ye aittir. Dergide yayınlanan yazılar, yazarların kişisel görüş, yorum ve tavsiyelerini içermekte olup tamamı ya da bir bölümü yayıncısının yazılı izni olmaksızın çoğaltılamaz ve yayınlanamaz.

**KI X MIZI**

# KIRMIZI

# içindekiler

Ekim • 2020 – Sayı 1

40  
years

06 40. Yıl

Renkler'in 40.yılına gururla kutluyoruz.



08 Renkler EBSO 100'de  
84. Sırada

Tüm Çalışanlarımız ve Paydaşlarımızla  
Güven Üretmek Büyümeye Devam  
Ediyoruz.



09 Güvenli Üretim Belgesi  
Almaya Hak Kazandık

TSE denetiminden geçerek Temmuz  
ayında Covid-19 Güvenli Üretim Belgesi  
almaya hak kazandık.

10 Logomuzu Yeniledik

Yeni logomuz; "sac ve metal işleme"  
konusundaki uzmanlığımızı, gücümüzü ve  
modern çizgileri ile "genç" ve "dinamik"  
kadromuzu simgelemektedir.

11 Yeni Fabrikamız  
Yakında Açılıyor

Sürekli gelişime ve yeniliğe açık olan  
bir firma olarak yeni fabrikamızın  
açılmasını sabırsızlıkla bekliyoruz.

13 Yeni Müşteri Portföyü

Portföyümüze yeni katılan müşterilerimiz;  
ABB, Festo ve Magirus.

14 Yeni Robot Yatırımımız

2020 yılı sonuna kadar robot sayımızı  
15'e çıkarmayı planlıyoruz.

15 Kaizen Projelerimiz

Punch kullanılabilirlik artırma, lazer çapak  
alma duruş süresini iyileştirme, robot-4  
tutucu (gripper) yenileme, upper baffle  
verimlilik artırma





## 18 Tedarikçi Geliştirme Söyleşi

Abdullah Umaç ile Soru Cevap İçerikli  
Söyleşi



## 20 Kuşak Araştırması

Günümüz çalışma hayatının kurallarını  
önceki kuşaklar yazdı, ancak Y kuşağı  
değiştiriyor.



## 26 Çalışma Hayatında Kadınlar

Kadınların hem iş hayatında hem de  
sosyal hayatta güçlendirilmesini  
destekliyoruz.



## 28 ROTA – Söyleşi

Eylem Bardakçı'dan Renkler Okuldan  
Takım Akademisi hakkında bilgi aldık.



## 24 Yurt Dışı Yeni İhracat Lokasyonları

2020 yılında Yunanistan, Tayland  
ve Güney Afrika'ya ilk ihracatımızı yaptık.

## 32 Söyleşi: Emre Öksüz

Emre Öksüz ile bisiklet sporu üzerine  
söyleşi

## 30 Kültür / Sanat / Gezi

İhracat Noktamız: Maastricht / Hollanda

## 34 Söyleşi: Halit Koçyiğit

Halit Koçyiğit ile balıkçılık üzerine  
söyleşi





# 29 Ekim

## Cumhuriyet Bayramımız

# Kutlu Olsun



## EDİTÖRDEN



**Deniz GÖLLÜ**  
*Renkler İş Geliştirme Şefi*

### Değerli Arkadaşlarım,

Renkler şirket dergimizin birinci sayısını sizlerle paylaşmanın heyecanını yaşarken ilk sayımız olması sebebi ile öncelikle dergimiz hakkında sizlere biraz bilgi vermek istiyorum.

Dergimizin ismi ile başlayalım... Kırmızı...

Kurumsal rengimizi dergi isminde kullanmaya karar verirken enerjimizden ve samimiyetimizden yola çıktık, bizi yansıtan güçlü ve pozitif yanlarımız ile dergimizin ismi de netleşmiş oldu. Dijital olarak web sitemizden de ulaşabileceğiniz dergimizi 3 aylık dönemlerde yayınlayacağız. Güncel konulardan, araştırma ve gezilerden bahsedeceğimiz dergimizde en çok da bizden haberler ile paylaşımlarımızı arttırıp beraber yürümeye, beraber gelişmeye ve büyümeye devam edeceğiz.

Her sene Ekim ayı ile beraber Renkler de yeni yılın bütçelerini yaptığımız bir önceki yılı yavaş yavaş kapamaya başladığımız aylara gireriz ve yeni planlar ile beraber umutlar yeşertiriz.

Bu sene tüm zamanlardan farklı ve nasıl geçtiğini anlayamadan yılı bitiriyoruz, bir anda kendimizi içinde bulduğumuz pandemi ile beraber yeni bir sosyal olgu da hayatımıza girdi: Sosyal Mesafe... Daha yakın bir zamana kadar sosyal medyanın ve teknolojinin hayatımıza çok fazla müdahale ettiğini, sosyal iletişimi bitirdiğini, insana dokunmanın ne kadar önemli olduğunu ve yüz yüze iletişimin yerini hiçbir şeyin tutamayacağını söyleyen uzmanlar şimdi 'iletişim'i yüz yüze gelmeden sosyal medya ve teknoloji aracılığıyla yapmamızı istiyor. Ve bunlar sadece birkaç ay içinde gerçekleşiyor.

Bir yandan koskoca yıl nasıl geçti derken diğer yandan da değişen hayatlarımız ile beraber yeni başlangıçlara hazırlanıyoruz.

Biz 2020 nin son aylarını yine umutlarımızı yeşerterek geçirelim ve bu yılı sağlıklı, mutlulukla, huzurla kapatalım, hepimiz için tek dileğim bu. Birbirimizin hayatlarına dokunmaya devam ettiğimiz güzel günlere...

Kıymetli vaktinizi ayırdığınız için çok teşekkür ediyorum. Keyifli okumalar dilerim.

## Değerli Mesai Arkadaşlarım,

Öncelikle dergimizin ilk sayısının özellikle 29 Ekim gibi anlamlı bir güne yetiştiren Deniz Göllü liderliğindeki dergi çalışma kurulumuza teşekkür ediyorum. Sözlerime bu önemli gün ile başlamak isterim; şahsım, yönetim ekibim ve yönetim kurulumuz adına; Tüm Renkler çalışanlarımızın, destek ekiplerimizin, tedarikçilerimizin, müşterilerimizin; en önemlisi de geleceğimiz olan evlatlarımızın “29 Ekim Cumhuriyet Bayramı” nı kutlarım.

2020'nin son dönemine geldiğimiz bu günlerde, aynı zamanda da firmamızın 40. Yılı'nı kutlamanın gururu içindeyiz. Hepinizin emekleri ile firmamız son 2 yılda ve özellikle de son sene, bir vizyon değişikliği yaşadığı, gelecek hedefleri doğrultusunda projeler hazırladığı ve hayata geçirmeye başladığı bir yıl oldu. Bu vizyon değişikliklerinin önemli bir adımı olan logo ve slogan değişiklikleri de gelinen noktanın aslında “görsel hale getirilmesi” adımı idi. Bu değişim sürecinde olmak, hepimizin olduğu gibi, beni de heyecanlandırdı ve heyecanlandırmaya devam ediyor. Bu değişimi birlikte yönettiğimiz, her kademedeki katkılarını ve desteklerini esirgemeyen; siz değerli mesai arkadaşlarımıza tek tek teşekkür ediyorum.

2020 yılının son günlerine girerken, genel bir değerlendirme yapmak gerekirse, bu yıl yaşanan ve benzeri daha önce tecrübe edilmemiş, global krize rağmen firmamız genel piyasa durumu göz önünde bulundurulduğunda süreci iyi yönetmiş, ek olarak da bunu finansal ve operasyonel sonuçlarına da yansıtmayı başarmıştır. Bu süreçte her bir mesai arkadaşım kendi sorumluluk alanında gerekli özveriye göstererek, hem içinde bulunduğumuz dönemi sağlıklı ve sürdürülebilir yönetme konusunda fayda sağlamış, hem de firmamızın uzun vadedeki stratejisine destek vermiştir. Tüm bu dönemdeki sonuçların da en önemli yansıması olarak, “2025 Vizyon” çalışmalarımızın önemli bir adımı, “Yeni Fabrika” konusunda da hız kesmeden konu ilerlemiş, idari kısımlarda son aşamaya gelmiştir, amacımız ve hedefimiz, 2021 de inşaata başlamak, 2021 sonu/2022 başı, yeni fabrikada üretime start verme hedefi de aynen korunmuştur. Yine firmamız 2020 yılında kapasite arttırımı ve teknoloji yatırımlarına devam etmiştir. Beraberinde sistemi sürdürülebilir kılmak için, IT altyapı yatırımları da beraberinde devam etmiştir.



**GÜNTAÇ KOCATÜRK**  
Renkler Genel Müdürü

2021 yılı için firmamız yine büyüme hedefi ile bütçe hazırlıkları yapmaktadır. Bu kapsamda vizyonumuzdaki Global müşteriler ile partnerlik çalışmalarında güzel sonuçlar elde edilmiş, yeni ihracat müşteri ve lokasyonları 2021'de başlamak üzere portföye eklenmiştir. Yine strateji ağacımızın önemli dallarından olan “sosyal sorumluluk” projelerinde de firmamız 2020 de önemli adımlar atmış ve atmaya devam edecektir. Bu kapsamda hem çalışanlarımız için hem de firma dışındaki çalışmalarımız 2020 sosyal sorumluluk hedeflerinin üzerinde gerçekleşmiştir. 2021'de de yine buraya bütçe ayırmaya devam edeceğiz. Tüm bu 2020 özet değerlendirme ve 2021 hedefleri doğrultusunda, firmamızın geleceğe dair hedefler koyabilmesinde ve sürdürülebilir başarılar elde edebilmesinde en önemli payın, siz değerli çalışanlarımıza ve tüm diğer paydaşlarımıza ait olduğunu biliyoruz. Bu vesile ile artık son dönemlerine geldiğimiz 2020 yılındaki özverili çalışma ve katkılarınızdan dolayı sizlere teşekkür ederiz. 2021 yılının sizler ve aileleriniz için öncelikle sağlıklı, başarılı ve huzur dolu bir yıl olmasını temenni ederiz.

Yeni vizyonumuz, logo ve sloganımız ile 2021'de de “güven üretmeye devam” edeceğiz... İyi ki varsınız..



# Yarım asırlık köklü bir geçmişi daha geride bıraktık

Renkler'in 40.yılıni gururla kutluyoruz. 1980'den bu yana dinamik çalışma kadromuzla birlikte, değerlerimize bağlı kalarak neredeyse yarım asırlık köklü bir geçmişi daha geride bıraktık.

400'den fazla çalışanımızla birlikte kurumsallaşma ve güvenilirliğin önem kazandığı sektörde, vizyonumuz ve misyonumuzdan şaşmayarak iz bırakmaya devam ediyoruz.

1980 yılında aile şirketi olarak kurulan, 2018 yılında Kros Otomotiv tarafından hisselerinin %100'ü devralındıktan sonra da gelişimini sürdüren Renkler, kurumsal bakış açısıyla birçok global firmanın "tercih edilen tedarikçisi" pozisyonunda yıllardır gelişimini sürdürmektedir.

Her geçen gün pazar payımızı arttırıp, katma değerli ürün üreterek ülke ekonomisine katkı sağlama hedefindeyiz.

20'den fazla ülke 40'tan fazla lokasyona yaptığımız ihracatta kalite, güven ve çözüm ilkelerini benimsiyoruz.

Müşterilerimize en iyi hizmeti verebilmek için 2011 yılında Manisa Organize Sanayi Bölgesi'nde ikinci fabrikamızı, 2013 yılında Kemalpaşa OSB'de üçüncü fabrikamızı faaliyete geçirdik. Ek olarak 2 tane lojistik alanıyla hizmet vermekteyiz.

Renkler olarak yıllar geçtikçe güçlenip, olumlu düşünme ve paylaşım ilkesi ile çelik gibi güçlenmeye ve gelişmeye devam ediyoruz.

Kuruluşumuzdan bu yana emeğini Renkler'in gelişimine adayan çalışanlarımıza çok teşekkür ederiz.

**40.yılımız kutlu olsun...**

40  
years

## EBSO LİSTESİNDE 84. SIRADAYIZ

# Bu başarımızı güven ve çözüm odaklı olmamıza bağlıyor, günden güne geliyoruz.

EBSO'nun 38 yıldır hazırladığı Üretimden Satışlara Göre 100 Büyük Sanayi Kuruluşu listesini açıklayan Yönetim Kurulu Başkanı Ender Yorgancılar, üretim ve ihracatın Türkiye'nin geleceği olduğunu, özellikle de gıda, tarım ve tarıma dayalı sanayi kollarının çok daha fazla önem kazanacağını söyledi.

EBSO Meclis salonunda düzenlenen toplantıda Yönetim Kurulu Başkanı Yorgancılar, ulusal ve uluslararası ekonomik verilerden COVID-19 salgınına kadar farklı konularda değerlendirmelerde bulundu. Pandemi sürecinden yatırım ve üretim kartlarının baştan karıldığını belirten Yorgancılar, yoğun hale gelen borçlanmanın önümüzdeki süreçte firmalardan ülke ekonomilerine kadar makro düzeyde en büyük risk olduğunu altını çizdi.

### Yatırımlar Geriledi

Türkiye'de yatırımların bir önceki yıla göre yüzde 12,4 oranında gerilediğini belirten Yorgancılar, "2019 yılı sanayici için kolay geçmedi. Bu yılın üçüncü ayından itibaren de virüs salgını nedeniyle yaşanan olağanüstü süreç başladı. Firmalar ellerindeki ekipmanlarla günü geçiştirmeye çalıştılar.

### Renkler Olarak Bu Listede 84. Sırada Yer Alıyoruz

100 firmanın 64'ü sadece İzmir'de üretim yapan firmayken 24 firma ise merkezi İzmir olup İzmir dışında da üretimi sürüyor. Bu başarımızı güven ve çözüm odaklı olmamıza bağlıyor, günden güne geliyoruz.



### Renkler, 2018 yılı ISO İkinci 500 Büyük Sanayi Kuruluşu Listesi'nde 478. Sırada Yer Aldı

"Türkiye'nin 500 Büyük Sanayi Kuruluşu" araştırmaları Türkiye ekonomisine tutulan güçlü bir ayna niteliğindedir. Söz konusu çalışmada kuruluşlar üretim ve satışlar büyüklüğüne göre sıralanırken, net satışlar, brüt katma değer, özkaynak, aktif toplamı, vergi öncesi dönem kar/zarar, faiz amortisman ve vergi öncesi kar/zarar, ihracat ve ortalama çalışan sayısı büyüklüklerine göre de sıralamaya tabi tutulmaktadır.



## GÜVENLİ ÜRETİM BELGESİ ALMAYA HAK KAZANDIK

# TSE denetiminden geçerek Covid-19 Güvenli Üretim Belgesi almaya hak kazandık.



*Kemalpaşa Fabrika*



*Manisa Fabrika*

Bildiğimiz üzere 2019 yılında Çin'de ortaya çıkan ve dünyayı etkisi altına alan Covid-19 ile ülkemizin tüm kuruluşları mücadele etmektedir.

Covid-19 Aralık ayının sonlarında solunum yolu belirtileri (ateş, öksürük, nefes darlığı) gelişen bir grup hastada yapılan araştırmalar sonucunda 13 Ocak 2020'de tanımlanan bir virüstür.

En çok 60 yaş üstü olanlar ve ciddi kronik tıbbi rahatsızlıkları olan insanları etkilemektedir.

Korunma yollarından en önemlisi, hasta insanlarla temas etmemektir. Ellerimizi sık sık yıkamalı, maskesiz dolaşmamalıyız.

Renkler olarak sürecin başından beri aldığımız üst düzey hijyen tedbirleri ile toplamda 5 lokasyonumuzda 400 çalışanımızın ve tüm paydaşlarımızın sağlığına önem veriyoruz.

Biz fabrikamızda belirlediğimiz alanlarda dezenfektan bulunduruyor, girişlerde ateş ölçerek maske dağıtıyoruz. Ayrıca fabrikalarımızda tüm alanlarımızda maske kullanımını zorunlu hale getirdik ve çalışanlarımızın tamamı bu kuralımıza uyuyor.

Kuruluşumuzun güvenilir ve hijyenik üretim kriterlerine uygunluğunu göstermek adına üretim alanlarımız, ofislerimiz, yemekhanemiz gibi alanlarda TSE denetiminden geçerek Temmuz ayında Covid-19 Güvenli Üretim Belgesi almaya hak kazandık.

## LOGOMUZU YENİLEDİK

### **Yeni logomuz; “sac ve metal işleme” konusundaki uzmanlığımızı, gücümüzü ve modern çizgileri ile “genç” ve “dinamik” kadromuzu simgelemektedir.**

Renkler, kurulduğu 1980 yılından bu yana sürekli gelişen üretim kabiliyetleri ile yurt içi ve yurt dışı sanayi sektörünün stratejik tedarikçilerinden biri olmuştur. Tüm çalışanlarımız, tedarikçilerimiz ve hizmet verdiğimiz müşterilerimizle birlikte birbirimize destek olarak her zaman daha iyinin peşinden koştuk.

Her zaman yenilikçi, gelişime açık olduğumuz için bu yıl logomuzda değişim yapmaya karar verdik.

Bu bağlamda 40. kuruluş yılımızı kutladığımız bugünlerde kullanmış olduğumuz mevcut şirket logomuzu, global bir marka olma yolundaki hedeflerimiz doğrultusunda güncellemiş bulunmaktayız.

Yeni logomuz; “sac ve metal işleme” konusundaki uzmanlığımızı ve “know-how” gücümüzü yansıtmasının yanında, modern çizgileri ile “genç” ve “dinamik” kadromuzu simgelemektedir.

Logomuzu genel görünümündeki soyut “R” harfi, sürekli gelişimi sağlayan “sağa doğru ok” ve sahip olduğumuz sorunsuz üretim teknolojisini vurgulayan “onay işareti” ile oluşturduk.

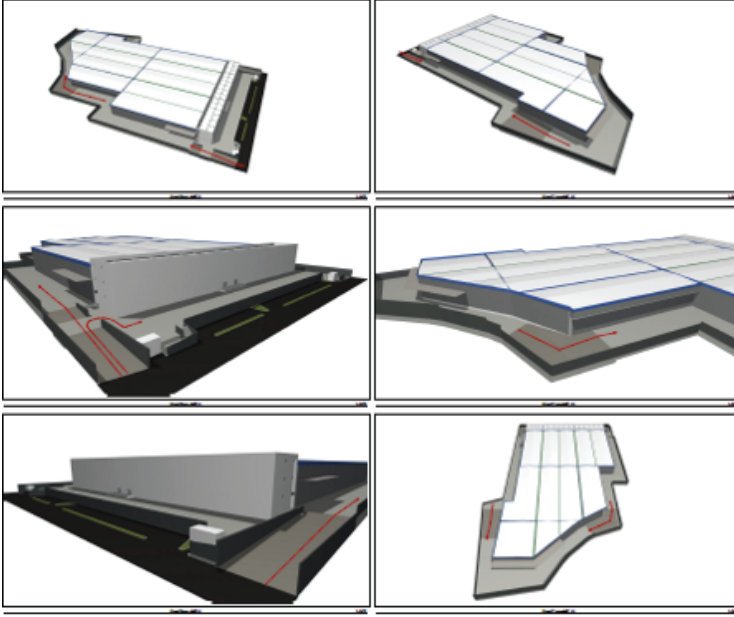
Enerji, tutku, güç ve hareketin rengi olan kırmızı firmamızın dinamizmini, verdiği pozitiflikle de firmamızın tüm paydaşlarıyla olan sıcak ilişkisini vurguladık.

#### **İşte yeni logomuz;**



YENİ FABRİKAMIZ YAKINDA AÇILIYOR

## Sürekli gelişime ve yeniliğe açık olan bir firma olarak yeni fabrikamızın açılmasını sabırsızlıkla bekliyoruz.



Kurulduğumuz günden bugüne, gerek ürün gerekse hizmet çeşitliliğimizi arttırıp çözüm ortağı olarak referanslarımızı güçlendirerek kalitemizi sürekli arttırıp, müşterilerimize daha iyi hizmet vermeyi amaçladık.

Hem üretim kalitesini daha da artırabilmek hem de üretim hacminin artması ile birlikte daha büyük bir üretim alanına ihtiyaç duyuyoruz.

Önümüzdeki dönemde en büyük yatırım projemiz, tüm tesislerimizin bir çatı altında toplanacağı, toplam 37.000 m<sup>2</sup>, yaklaşık 27.000 m<sup>2</sup>'si kapalı alan olarak planlanan, yeni fabrika yatırımımız olacak. Yalın üretim akışına uygun, çevreye ve çalışanların ihtiyaçlarını göz önünde bulundurduğumuz yeni fabrikamız Kemalpaşa Organize Sanayi Bölgesi içerisinde yer alacak.

Sürekli gelişime ve yeniliğe açık olan bir firma olarak yeni fabrikamızın açılmasını sabırsızlıkla bekliyoruz.

# %45

**2020 YILI İLK YARISINDA**  
*GERÇEKLEŞTİRİLEN ÜRETİMİN*  
**İHRAÇ ORANI**



## YENİ MÜŞTERİ PORTFÖYÜ

### Portföyümüze yeni katılan müşterilerimiz; **ABB, Festo ve Magirus**

---

Renkler kurulduğu günden bu yana sac ve metal şekillendirme üzerine tüm süreçlerde kendini geliştirmiştir. Özel hat tasarımları ve kendi bünyesinde bulunan kalıphane ve yetkin tasarım ekibi ile mekanik montajlı ürün grupları konusunda Ege Bölgesi'nin en büyük yan sanayi üreticilerinden biri olmayı başarmıştır.

Firmamızda büyümeye yönelik çalışmalarımızdan bir tanesi de portföyümüzü genişletmek.

Müşteri portföyü artışı, rekabet üstünlüğü ve varlığının devamını sağlamak her işletmenin amaçları arasında yer almaktadır.

Biz de bu süreçte yurt içi ve özellikle yurt dışı fuarlara katılarak, müşteri araştırması yaparak global firma portföyümüzü genişletiyoruz.

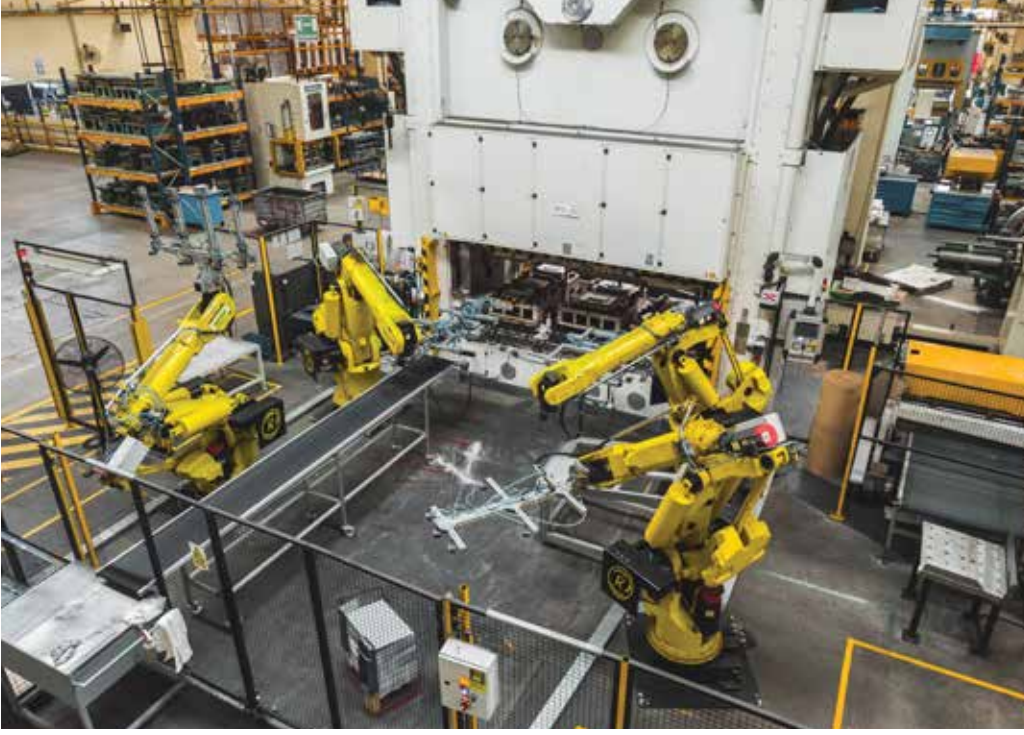
2020 yılı itibari ile portföyümüze yeni katılan müşterilerimiz;

**ABB, Festo ve Magirus.**



## YENİ ROBOT YATIRIMIMIZ

# 2020 yılı sonuna kadar robot sayımızı 15'e çıkarmayı planlıyoruz.



Firmamız otomasyon projelerine ve yatırımlara öncelik vermektedir. Hali hazırda 6'sı kaynak, 5'i transfer robotu olmak üzere toplam 11 robot 3 vardiya düzeninde çalışmaktadır.

Renkler olarak 2019 yılında büyümemize paralel 1,2 milyon Euro'nun üzerinde tezgah – ekipman yatırımı yaptık. Her yıl firmamızda yenileme ve kapasite artışları sebebi ile cironun yaklaşık %4'ü kadar yatırım gerçekleştiriyoruz. Bu bağlamda hedefimiz 2020 yılı sonunda robot sayısını 15'e çıkarmaktır.

Robot makinaların en önemli özelliklerinden biri işçilik maliyetini azaltıp karlılığı arttırmasıyken diğer özellikleri ise esnek ve hassas hareket edebilmeleridir. Robotlar özellikle insanlar için tehlikeli olabilecek ortamlarda ya da monoton, tekrarlayan ve sıkıcı işlerde çalışanlara önemli avantajlar sağlar.



# Punch kullanılabilirlik artırma, lazer çapak alma duruş süresini iyileştirme, robot-4 tutucu (gripper) yenileme ve upper baffle verimlilik arttırma.



Kaizen tanımı Japoncadaki “**kai**” değişim ve “**zen**” daha iyi anlamına gelen kelimelerden oluşup, sürekli iyileştirme anlamına gelmektedir.

Belirli bir zaman diliminde müşteri memnuniyetinin artırılması ve rekabet güçlerinin etkilenmesi amacıyla süreçlere yönelik, çalışan, süreç, zaman ve teknolojide yavaş yavaş; fakat çok sayıda hızlı bir gelişme sağlamayı ve maliyetlerde bir düşmeyi ifade eden bir kavramdır.

Üretim süreçlerini küçük fakat sürekli değişiklikler ile olduğundan daha iyi hale getirmektir. Sonuçların daha iyi ve sürdürülebilir olabilmesi, proseslerin iyileştirilmesine bağlı olduğu için kaizen, üretim prosesine öncelik tanıyan bir yöntemdir.

Biz Renkler olarak her zaman sorunları gizlemekten çok ortaya çıkarıp çözme hedefindeyiz. Her ortaya çıkan sorun, iyileştirme yapılacak bir alanı veya konuyu gösterir.

Yakın zamanda tamamladığımız Kaizen projelerimiz;

### Manisa Punch Kullanılabilirlik Artırma

Manisa - Lazer Çapak Alma Duruş Süresini İyileştirme

Kemalpaşa - Robot-4 Tutucu (Gripper) Yenilenmesi

Kemalpaşa - Upper Baffle Verimlilik Arttırma Kaizen Projesi

## KAIZEN PROJELERİMİZ

### Manisa Punch Kullanılabilirlik Artırma

Kullanılabilirlik kayıplarını tespit edebilmek için duruş detaylarını inceledik. En yüksek duruş süresinin ayar kaynaklı olduğunu tespit ettik.

Ayar kaynaklı duruşları iyileştirebilmek için SMED (Single Minute Exchange Of Dies) çalışmalarını başlatıp tezgah ekipman arızaları için BOYS (Bakım Onarım Yönetim Sistemi) talepleri detaylı bir şekilde inceleyip arızaların nerelerden kaynaklandığı tespit ettik.

Alınan aksiyonlar sayesinde arıza duruş oranlarında %75,9 iyileşme sağladık ve projenin yıllık kazancı 15.000 € olarak hesaplandı.



Aydınlatma



Takım Arabası



Multitool 5S

### Manisa - Lazer Çapak Alma Duruş Süresini İyileştirme

Mevcut durumu analiz ederken çapak probleminin üç farklı kategoride (Çapak, Cüruf, Microjoint) incelenmesi gerektiği tespit ettik.

Lazer tezgahını inceleyip müdahale edilebilecek parametreleri belirledik.

İşlem parametreleri için bir deney tasarımı (DOE- design of experimet) yaptık. 5 farklı kalınlıkta (1,5 mm/2 mm/2,5 mm/3 mm/4 mm), 4 farklı hammadde cinsinde (CRS/galvaniz/HRP/krom), 488 lazer deneme kesimi yaparak parametre değişimlerinin çapak oluşumları kayıt altına aldık.

Deney sırasında çapak oluşumunun nozzle yıpranması, optik kontrol/odak ayarları ve koruyucu camdan da etkilendiğini saptadık.

Projenin sonunda çapak alma işçilik süresinden (%69), ızgara sac maliyetinden, ağızlık(Nozzle), zımpara ve koruyucu cam maliyetinden toplam 9.000 € yıllık kazanç sağladık.



## KAIZEN PROJELERİMİZ

### Kemalpaşa - Robot-4 Tutucu (Gripper) Yenilenmesi



Tüm eksenlerde sağlamlığı sağlamak adına göbekten pim, boydan boya çektirme ve kanallardan cıvata/somun bağlantısı yaptık. Mevcut köşe bağlantıları iç köşe bağlantıları ile değiştirdik. Tutucunun (gripper) köşe noktalarından çektirme bağlantılar ile sıkıştırdık. Hava kaçağına sebep olan hatalı bağlantılar düzelterek pnömatik elemanlar temizledik.

Hortum boylarını kısaltıp, fiziki olarak dağınık görünen devreyi sadeleştirdik. Farklı referanslar için farklı renkte hortumlar kullanıp müdahale süresini kısalttık. Yeni tasarım flanş ve tutucu imal edip Flanş tutucu (gripper) bağlantısı arasında titreşimi sönmüleyebilmek için pet yerleştirdik. Profillerin yüke doğrudan maruz kalmayan yüzeyleri boşaltıp toplam ağırlıktan kazanç elde ettik.

Projenin sonunda tutucu (gripper) tasarımını daha yalın hale getirdik. Tasarlanan tutucu (gripper) ile sistem hareket hızını %11 arttırdık. Arıza tespit süresini hızlandırdık. İlgili robotun duruş süresini %15,14 azalttık. Projemizin yıllık kazancını 3.000 € olarak hesapladık.

### Kemalpaşa - Upper Baffle Verimlilik Arttırma Kaizen Projesi

KKY04-2 parçayı sıkma pensi için yeni tasarım yaparak iç üretimde ürettik. Bu sayede kaynak kalitesini arttırdık.

Uç bileme makinasının hatalı açıda bilemediğini tespit ettik ve bakıma gönderdik. Haftalık ihtiyaçlarımızı belirleyip periyodik olarak elektrotların bilenmesini sağladık.

Üç vardiyada bir defa kasa değiştirecek şekilde kasa yerleşimi ve aparat yaptık. Çalışma metodu ve aparatı, FIFO (First in First Out – İlk Giren İlk Çıkar) mantığını göz önünde bulundurarak tasarladık. Duruş sürelerini azalttık.

Çalışma metodunda operatörün iş akışını düzenledik. Tedarikçi ile analiz çalışmaları yaparak gaz kalitesinin standartları içinde sevkiyat yapılmasını sağladık. Tüp değiştirme duruşlarını azaltmak için palet tüp yatırımı yaptık. Boş ve dolu tüplerin ayrıştırılması için 5S çalışmaları yaptık.

Projenin sonunda Upper Baffle kaynak istasyonunun üretim adetlerinde % 61 artış sağladık. Projenin yıllık kazancını 14.000 € olarak hesapladık.

# SÖYLEŞİ: TEDARİKÇİ GELİŞTİRME

Abdullah UMAÇ / *Tedarikçi Geliştirme Şefi*



"Her zaman Renkler'in menfaatlerini savunurken adalet duygusunu da koruma prensibimizi terk etmeden sürdürülebilirliği karşılıklı güven ile sürekli ayakta tutmaya çalışıyoruz."

**Abdullah UMAÇ**  
*Tedarikçi Geliştirme Şefi*

İşletmelerin başarılı bir şekilde faaliyet göstermeleri önemli ölçüde tedarik fonksiyonunun uygun işleyiş gösterebilmesine bağlıdır. Tedarik süreci bu açıdan tüm işletmeler için büyük önem arz etmektedir.

Doğru tedarikçilerle çalışmanın, işletmeler için hayati önem kazandığı günümüzün rekabet dünyasında, uygun tedarikçinin seçimi önemli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Tedarikçi seçimi firmaların faaliyet alanlarına göre değişir. Firmaların tedarikçilerden çeşitli beklentileri vardır. Bunlar kalite, fiyat uygunluğu, gerekli zamanda tedarik ve esneklik olarak söylenebilir.

Yan sanayi ihtiyaçlarımızda, dönem dönem karşımıza teknik kapasite ve kalite yeterlilik sorunları çıkıyor. Renkler olarak, yan sanayi teknik yeterlilik ve sürekli gelişim konusunda karşımıza çıkabilecek sorunları minimum seviyeye indirmek için 2 sene önce bünyemizde kurduğumuz tedarikçi geliştirme bölümü ile tedarikçilerimize destek veriyor, birlikte gelişiyor ve büyüyüyoruz. Özellikle bizim için stratejik konumdaki tedarikçilerimizi teknik eğitimlere davet ederek onların gelişimlerini destekliyoruz.

Renkler de Tedarikçi Geliştirme sürecini kuran ve hem sektöre hem de Renkler'e eşsiz katkılar sağlayan bölüm yöneticimiz Abdullah UMaç, sektörün ihtiyaçlarını ve bu yolda neler yaptıklarını anlattı.

## 1) Sizi biraz tanımak isteriz?

1980 Aydın doğumluyum, evliyim ve ailemizin bir ferdi dedigimiz Çakıl isminde bir kedi sahibiyim. Balıkesir Üniversitesi Makine Mühendisliği mezunuyum, profesyonel meslek hayatımın 16. Yılıni bitirmek üzereyim. Renkler'de ise neredeyse 5.yılım dolmuş olacak. Müzik ve spor kendime ayırdığım zamanların vazgeçilmezlerinden, yüzmeyi severim, koyu bir Beşiktaş taraftarıyım.

## 2) Renkler'in tedarikçi geliştirme süreçleri hakkında biraz bilgi verir misiniz? Temel faaliyetleriniz nelerdir?

Temel olarak müşteri ürününe doğrudan etki eden, Renkler bünyesi dışındaki tüm süreçlerin yönetimi diyebiliriz. Burada sürecin sağlıklı ilerlemesi ve devamlılığının sağlanabilmesi için tedarikçilerimizin performanslarını belirli periyotlarda ölçüyoruz, bu kıstaslar;

-Lojistik Performansı

-Kalite Performansı

-Satın alma performansı olarak 3 ayrı ana kategoride inceleniyor.

Lojistik ve Kalite performansları her ay, satın alma performansı ise 3 ayda bir ölçümleniyor, kalite PPM performansları her ay, genel performanslar ise her 3 ayda bir tedarikçimize hangi sınıflandırma içerisinde olduğu ve bu kategorilerdeki hedef puan ile kendi aldığı gerçek puan arasında bir kıyaslamamasını yapma imkanı veriyoruz.

Hedefin altında olan ilgili kategoride ise kendilerini iyileştirmeleri için nasıl bir yol izleyeceklerinin takibi yapmaya çalışıyoruz. Bunu da saha ziyaretleri, yerinde denetimler ve uzaktan toplantılar ile sağlayabiliyoruz.

Bünyemize yeni dahil olacak tedarikçilerin onaylı tedarikçi listemize eklenmeden önce denetimlerinin gerçekleştirilerek, denetim sonucu ilgili süreci tamamlamak da ana faaliyetlerimiz arasında.

Bunun yanında hizmet tedarikçileri diye adlandırdığımız ve bakım, insan kaynakları, kalite, lojistik-nakliye departmanlarımızın hizmet aldığı tedarikçilerimizi de yılda bir kez hangi departman hizmet almışsa kendilerinden değerlendirmelerini talep ediyoruz. Tabi ki bu süreçte de yine onların destekçisiyiz.

Diğer yandan yeni anlaşması sağlanan projelerde müşteri istekleri doğrultusunda numune çalışmalarının da dış süreçlerinin takibini üstleniyoruz. Ürünün numune sürecinden başlayarak seri üretime geçişine kadar ki tüm dış proseslerde proje ekibi ve kalite ekibimizin de destekleriyle müşteri isteklerine paralel şekilde ilerlemesini sağlıyoruz. Numune performanslarını da her ay proje birimimiz ile birlikte değerlendiriyoruz.

## 3) Renkler'de bu sistemi kurarken ne gibi zorluklar yaşadınız?

Aslında en büyük zorluğu bazı sistemsiz raporlamalarımızda ve bu raporları tedarikçiye sunma, ileme aşamasında yaşıyoruz. Manuel veri girişlerinden dijital ortamda veri tabanına bağlı modüller ile ilerleme hedeflerimiz var, bu projeyi Tedarikçi Portalı ile başlattık, ilerleyen süreçte IT birimimizin de desteği ile otomatik raporlama ve REKS (\*Renkler'in kendi yazılım yönetim sistemi) üzerinde bir modül ile manuel işlemlerden uzaklaşmayı hedefliyoruz.

# SÖYLEŞİ: TEDARİKÇİ GELİŞTİRME

Abdullah UMAÇ / *Tedarikçi Geliştirme Şefi*

## 4)Tedarikçiler nasıl değerlendirilmeli ve yönlendirilmelidir? Olumsuz yönlerin düzeltilmesi konusunda nasıl bir yöntem izlenmelidir?

Tedarikçilerimiz de aslında Renkler'in üretim sahası bizim gözümüzde, bu yüzden Renkler'in kendi üretimi ve üretim sonrası beklentilerinin tedarikçilerimizde de işliyor olmasını bekliyoruz. Tabi ki bu karşılıklı iş hacmi ve işin devamlılığını da yanında getiriyor ki bazı beklentiler finansal yatırımlarda gerektiriyor.

Daha önce de belirttiğim gibi ana değerlendirme kriterlerimiz teslimatı zamanında ve tam miktarında yapması ve istenen kalite düzeyinde üretim gerçekleştirmesi yönünde. Bu kriterler toplam değerlendirme puanının %40+%40 ını oluşturuyor. Geri kalan %20 lik kısımda ise fiyat disiplini, iletişim işbirliği ve maliyet iyileştirme çalışmalarındaki uyum ile değerlendiriyoruz.

Bütün bunların yanında çıkan kalitesel uygunsuzlukların aksiyon planı ve kök neden analizlerinin olduğu DÖF raporlarının zamanında kapatılması ve bize iletilmesi de değerlendirmelerimiz arasında.

Uygunsuzluklar ve hedeflerin yakalanamaması durumunda her 3 ayda bir yayınladığımız tedarikçi karnelerinde hedef altında kalan yönlerinin iyileştirilmesi için aksiyon planları talep ediyoruz ve takibini sağlıyoruz.

Dönemsel kalite sorunlarının tekrarını önlemek ve hata kök nedeni için tedarikçilerimizden çalışma talep ediyoruz. Devamı olursa saha ziyaretleri ve denetimler ile yönlendirmeler yapabiliyoruz.

## 5) Tedarikçilerinizden nasıl geri bildirimler geliyor?

Değerlendirme sonuçlarında geri bildirimler olumlu ve Renkler'e ayak uydurmayı hedeflemiş şekilde.

Daha çok numune aşamasında ve fizibilite aşamalarında geri bildirim alıyoruz, projenin başında ilgili birimlerimizin de desteği ile ürün üzerinde soru işaretlerini ortadan kaldırarak tüm konularda mutabık kalındığında müşteri isteklerini daha iyi yönetebileceğimizi düşünüyorum.

## 6) 2 senedir Renkler Tedarikçi günü yapıyorsunuz. Bize biraz bu süreci anlatır mısınız?

Tedarikçi Günleri'ni düzenlemeye 2 sene önce başladık, ilki büyük bir katılımı ve oldukça verimli geçti, Renkler'deki satınalma ve tedarikçi geliştirme yıllık faaliyetleri hakkında bilgi verme ve stratejik paydaşlarımız olan tedarikçilerimiz ile yüz yüze iletişim kurma fırsatımız oldu, yaklaşık 250 tedarikçi ki bu sayı sadece çok sık iletişime geçtiğimiz, hizmet aldığımız tedarikçi sayısıdır, yarısına yakını ile sıcak temas kurabilme fırsatımız oldu. Üst yönetim ve ilgili departman yöneticileri Renkler'in vizyon ve misyonunun yanı sıra, değerli paydaşlarımız olan tedarikçilerimizden beklentilerimiz hakkında bilgiler verdi. Performanslarını üst düzeyde tutan paydaşlarımıza plaketlerini taktik ettik. Bu organizasyon sonrası çok güzel geri bildirimler aldık,

sektörün öncü firmalarından biri olarak böyle bir organizasyonun bölgede düzenleyen nadir kuruluşlardan biri olduk. İkincisinde de katılım oranı yüksekti, fakat bu ilk seneye kıyasla, daha çok bilgilendirme toplantısı adı altında yaptığımız bir organizasyon oldu. Bu sene içinde de 3.sünü gerçekleştirme hedefimiz vardı ancak pandemi nedeniyle ertelemek zorunda kaldık. Bunun yerine ciroda üst sıralarda yer alan stratejik tedarikçilerimiz ile üst yönetimimizin de katılımı ile online toplantılar gerçekleştirdik, bu süreçte bu tür organizasyonlara devam etmeyi düşünüyoruz.

## 7) Pandemi zamanlarında ne gibi zorluklar yaşıyorsunuz?

Tüm Dünya'yı negatif etkileyen pandemi maalesef tedarik faaliyetlerimizi de olumsuz etkiledi. Pandemi sürecinin başlaması ile beraber risklerimizi ölçmek ve yönetebilmek adına tedarikçilerimizin bu süreç içerisinde ki pozisyonlarını doğru şekilde anlamamızı sağlayan bir anket çalışması yaptık, hem yerli hem yabancı tedarikçilerimizden aldığımız geri dönüşler ile oyun planımızı hazırlayarak riskli gördüğümüz noktaları kontrol altına alarak gelecekte oluşabilecek riskleri asgari seviyeye indirebilmek için alternatif tedarikçiler yarattık.

Çok sık yaptığımız saha ziyaretleri ve tedarikçi denetimlerimizi kısıtlamak zorunda kaldık, çok zorunlu ve kritik ziyaretlerimizi de aldığımız önlemler ile yapmaya devam ediyoruz. Tedarikçilerimizin fabrikalarımıza ziyaretleri de pandemi öncesi gibi değil şu anda, Özellikle denetimlerimizin pandemi sürecine adapte edilmesi yönünde bir takım aksiyonlar almayı düşünüyoruz. Uzaktan denetimler ile dokümantasyon sürecini yönetmeyi, proses ve çalışma alanları denetimlerini ise yerinde görüp denetlemeyi tamamlama üzerinde planlarımız mevcut, bu süreçte planlarımızı ve aksiyonlarımızı pandemi gidişatına ve şartlarına adapte etmemiz zaruri gibi gözüküyor.

## 8) Tedarikçi, alıcı (müşteri) ilişkilerinde güven artırıcı ve azaltıcı (zedeleyici) unsurlar nelerdir?

Tabi ki alınan/verilen işin devamlılığını sağlamak her iki taraf için de güven artırıcı bir unsur şüphesiz. Mevcut iş potansiyelini, ticari şartları korumak ve devamlılığını sağlamak alıcı ve satıcıyı ince çizgide sağlam tutabiliyor. Bunun yanında kalite sorunları, termin sürelerinde aksamalar, numune üretim şartlarının seri üretimde negatif değişkenlikler göstermesi, ticari şartların çok sık değişkenlik göstermesi ve hatta tedarikçideki kontak kişilerin istihdam sirkülasyon oranındaki artış güven azaltıcı unsurlara girebiliyor.

Her zaman Renkler'in menaatlerini savunurken adalet duygusunu da koruma prensibimizi terk etmeden sürdürülebilirliği karşılıklı güven ile sürekli ayakta tutmaya çalışıyoruz.

Bize güvenen ve değerli eğitim imkanlarıyla gelişimimizi ayakta tutan yönetimimize teşekkür ediyoruz.

## KUŞAK ARAŞTIRMASI

**Günümüz çalışma hayatının kurallarını önceki kuşaklar yazdı, ancak Y kuşağı değiştiriyor.**



### X, Y ve Z Kuşağı Çalışanları ve Yönetim Tarzları

Global düzeyde yapılan çalışmalarda aynı dönemde yaşamış, aynı olaylardan etkilenmiş bireylerin bir takım benzer tutum ve davranışları ortaya çıkmıştır. Bu da beraberinde kuşak kavramının ortaya çıkmasına sebep olmuştur.

Günümüzde ise çalışma hayatında başarılı bir yönetim, kuşaklar arasındaki farklılıkları anlamak ve bu farklılıklara göre yönetimi sağlamak ile mümkün olabilir. Bir kuşağı anladığımız zaman, o kuşağın içinde bulunduğu dönem hakkında da birçok veri elde ediyoruz.

Her neslin hayattan ve iş hayatından beklentileri, oluşturduğu dengeler, iletişim stilleri, bakış açıları farklı olduğu için şirketlerin de kuşaklar arası farklılıkları analiz etmesi ve iyi yönetmesi gerekiyor.

Farklı araştırmalarda dönemlerde küçük farklılıklar olsa da genel kabulde kuşak ayrımını 2020 yılı itibari ile şöyle yapıyoruz.

|                             |                                                              |
|-----------------------------|--------------------------------------------------------------|
| 1946 yılı öncesi doğanlar   | : Sessiz Kuşak (74 yaş üstü)                                 |
| 1946-1964 arasında doğanlar | : Baby Boomers yani Bebek Patlaması Kuşağı (56-74 yaş arası) |
| 1965-1980 arasında doğanlar | : X Kuşağı (40-55 yaş arası)                                 |
| 1981-1999 arasında doğanlar | : Y Kuşağı (21-39 yaş arası)                                 |
| 2000-2010 arasında doğanlar | : Z Kuşağı (10-20 yaş arası)                                 |
| 2011-2020 arasında doğanlar | : Alfa Kuşağı (10 yaş altı )                                 |



## KUŞAK ARAŞTIRMASI

**Sessiz Kuşak (1946 yılı öncesi doğanlar);** Eğitim olanaklarından çok fazla faydalanamamış, dünyanın hızlı değiştiğine ve doğanın çok fazla tahribatına şahitlik etmiş, içimizde en temiz suları içmiş, en doğal besinleri yemiş insanlar topluluğudur.

**Çalışma Hayatında;** Geleneklere bağlı olmayı, emek vermeyi, istikrarlı, uzun yıllar çalışmayı, sadakat ve saygı içerisinde ilerlemeyi yerleştirmiş olan kuşaktır.

**Baby Boomers yani Bebek Patlaması Kuşağı (1946-1964 arasında doğanlar);** Onlar, tanımlanmış mesleklere sahip olan, arabaların çoğalmalarına şahitlik eden, makina kontrollü ulaşım olanaklarından faydalanan, köylerden kentlere gerçekleşen hızlı göçleri yaşayan, dünyadaki önemli olayları hisseden ve bu olayların içinde yer alan, düşüncelere, ideolojilere önem veren, bunların mücadelesini veren insanlardır.

**Çalışma Hayatında;** kendilerinden olmayan diğer kuşaklarla da en iyi anlaşılan kuşaktır. İş odaklı yaklaşıma sahiptirler.

**X Kuşağı (1965-1980 arasında doğanlar);** Teknolojik gelişmelerin ve kültürel temasların hız kazanması ile beraber teknoloji ve geleneksel arasına sıkışan dönemin insanlarıdır. Onlar, kendilerini toplumdan soyutlayan ve siyasi görüş ayrılıklarının mevcut olduğu ortamlarda büyüyen ve bu tavırları sürdüren, dünya genelinde sınırların aşılma başladığını çok net hisseden insanlar grubudur. Modayı takip eden, popüler kültürle tanışan, görsel medyanın etkileri gören, daha iyi yaşam şartlarına sahip olmak için daha az çocuk sahibi olmak isteyen, paraya daha çok önem veren, çalışkan, sadık, disiplinli, kamu kurumlarında çalışmanın daha güvenilir olduğunu düşünen, teknolojiye uyum sağlayan insanlar topluluğudur.

**Çalışma Hayatında;** X Kuşağı, edindiği yaşam deneyimleri ile kendi geleceklerini garanti altına almayı tercih etmektedir. Kadınların iş hayatına katılımlarının yüksek oranda arttığı bir dönemdir. İşte çalışırken ciddiyetle çalışmayı seven, kurallara uyan bir kuşaktır. Sonuç odaklı yaklaşıma sahiptir.

**Y Kuşağı (1981 - 1999 arasında doğanlar);** “Sokakta oyun oynayarak büyüyen son kuşak” olarak tanımlayabileceğimiz Y kuşağı, isteklerini zorlanmadan açıklayabilen, özgürlüğüne düşkün, eğlenceyi seven insanlardır. Y kuşağının özgüvenleri yüksek, girişimci, bağımsız, işbirliğine önem veren ancak bencil bireylerdir. Bu neslin bireyleri; iletişim ve medya teknolojileri ile dijital teknolojileri genellikle daha yoğun kullanır.

**Çalışma Hayatında;** her şeyi anlamlandırmaya çalışan, neden sorusunu her durumda soran özgür bir kuşak olarak karşımıza çıkar. Yüksek risk alma potansiyeline sahip olan bu kuşağın aynı zamanda kendine güvenleri de yüksektir. Eski kuşaklar Y kuşağı için sorumluluk sahibi değil, sadık değil dese de yapılan araştırmalarda Y kuşağı kendini sadık ve sorumluluk sahibi olarak tanımlamıştır. Onlar için sadık olma tanımı kendi hayallerine ve kendi değerlerine sadık olmak, öncelikli olarak kendisine ait sorumluluğunu yerine getirmektir. Gelişime önem verirler, kendilerini ifade edebilecekleri, söz sahibi olacakları ortamlarda bulunmak isterler. Süreç odaklı yaklaşıma sahiptirler.

**Z Kuşağı (2000-2010 arasında doğanlar);** Bu kuşağın özelliklerinin temelinde, diğer nesillerle kıyaslandığında, “daha az sosyal olma isteği” yatıyor. Onların oyuncakları tablet ve cep telefonudur. Çoğu bunlarla büyümüştür. Erken yaşlardaki en büyük hayalleri cep telefonuna sahip olmaktır. İlerleyen yaşlarında internet hayatlarının büyük bir kısmını kaplamıştır. Sonuç odaklı yapıları ile hızlı ve pratiktirler. Edilgen olmak yerine katılımcı ve aktif olmayı tercih ederler. Bencil ve benmerkezcidirler. Takım olma, uzlaşma ve paylaşım konularında problemler yaşayabilirler.

**Çalışma Hayatında;** diğer kuşaklardan ayıran en belirgin özelliği teknolojiyle büyümüş olmalarıdır. Yapay zeka ve robotikleşme içeren teknolojik dönüşümlerin ortasında doğmuşlardır, bilgiye hızlıca erişim sağlayabilirler. Özgüvenli ve daha önceki nesillere göre bilgileri daha hızlı işleyebilmektedirler, fakat takım olabilmek becerilerinin yetersiz olduğu da öngörülmektedir.

**Alfa Kuşağı (2011- 2020 arasında doğanlar);** Dijital yüzeylerde yaşamaya alışmış insanlar grubudur. O yüzden dijital yüzeylere dokunmak, onlar için en temel eylem ve motivasyondur. Fiziksel aktiveler yani dokunarak iş yapma biçimleri daha fazla gelişmiştir. Onlar, insanlardan ziyade yapay zeka ile arkadaşlık edecekler. Diğer kuşaklara göre daha az insani temasa sahip olacaklar. Kendi kendilerine yetebilecek olan bu kuşağın çalışma hayatını konuşmak için biraz daha zamanımız var.

## KUŞAK ARAŞTIRMASI



### Renkler 35 yaş ortalaması ile Y kuşağında bir şirket.

O sebeple çalışma hayatında Y kuşağına biraz daha detaya inelim.

Y kuşağının sorgulayıcı bir nesil olduğunu söylemiştik, dolayısı ile bu grupta değerlendirilen çalışanlara açıklayıcı tavırda yaklaşmakta fayda var. Yaptığı işin neden ve sonuçları Y kuşağı için önemli. “İştir, yaparım” anlayışından ziyade “Bu işi neden yapıyoruz; niçin bu şekilde yapıyoruz, kime ve neye faydası olacak” soruları ile sorgulayan anlayışa sahipler.

Y kuşağı diğer kuşaklar gibi “çalışmak için yaşamak” veya “yaşamak için çalışmak” yerine hayatı yaşayabilmek için çalışıyor. Onlara özgürlük verin ve esneklik tanıyın. Y kuşağı kariyer yapmak istiyor, ancak bunu yaparken hayatlarını bu uğurda feda etmek istemiyorlar.

Yöneticileri tarafından bakıldığında, Y kuşağı bir şey istediğinde ve hayır dediğinizde, “Çünkü ben öyle söylüyorum.” deyip geçmeyin, neden olmayacağını anlatın. Onların bu soruları size yöneltmeleri otoritenize karşı çıktıkları anlamına gelmiyor, sadece bir şeyleri daha iyi anlamaya çalışıyorlar.

Adalet duygusu çok yüksek olan Y kuşağı, bunu çalışma hayatında da arıyor.

Y kuşağı, bağlı olduğu yöneticisinde kendisini geliştirecek düzeyde yetkinlik ve liderlik özelliklerini görmeyi bekliyor. Kendisine bir şey katmayacağını düşündüğü yöneticisi ile çalışmaya devam etmeyi düşünmüyor; ilk yönetici şirketten ayrılmak için gayet yeterli bir sebep olabiliyor.

Rotasyon ise diğer bir beklenti; kısa zamanda farklı işlerde, projelerde veya birimlerde çalışmak Y kuşağı için kişisel gelişimine katkı sağlayacak etkili bir araç.

Y kuşağı oldukça özgüvenlidir ve hemen her işi yapabileceklerine inanırlar. Onlara görev verdiğinizde o iş için hazır olup olmadıklarına bakın ve ihtiyaçları olan şeyleri verin, bu sayede yüksek bir performans sergileyebilirler çünkü her şeyi daha hızlı ve daha iyi yapmak istiyorlar.

## KUŞAK ARAŞTIRMASI

Bireyselliklerini takdir edin, onlara değer verdiğinizi gösterin. Y kuşağını dikkate aldığınızı göstermek için karar alma süreçlerine onları dahil etmek etkili bir yöntem olabilir.

Y kuşağı iş yerlerinin bir miktar zorlayıcı olmasını bekliyorlar. Kolay işlerde performanslarını tam anlamıyla kullanamayacakları için motivasyonları düşecektir. Unutmayın, özgüveni yüksek olan bu insanlar kolay işlerle tatmin olmayacaklardır.

Y kuşağı için misyon ve vizyon oldukça önemlidir. Bunları çalışanlarınıza açık bir şekilde anlatırsanız neye hizmet ettiklerini görüp firmayı daha çok benimseyeceklerdir.

Y kuşağı bir şeyler başarmaya oldukça hevesli ve istekli bir nesildir. Onlara bir şeyler yapmak için fırsat tanır, tecrübe kazandırırsanız bunun işyerinize katkısı oldukça yüksek olacaktır.

Y Kuşağına hitap edebilen ve başarılı olarak ayrılan yöneticiler, kişileri kararlara ortak eden, daha demokratik karar mekanizması kuran, ekip üyeleri ile ast üst bariyerini ortadan kaldırabilmiş ve ekip üyeleri için hareket alanı bırakanlar olacak.

Özetle diyebiliriz ki yıllar geçtikçe kuşaklar değişiyor ve her kuşağın kendine özgü özellikleri ile çalışma hayatından beklentileri de değişiyor. Her geçen gün varlığını iş hayatında daha da hissettiren, 10 yıl sonra iş hayatının insan kaynağının %75 i oluşturacak olan Y Kuşağı ile birlikte bireyler ve şirketlerin de değişmesi kaçınılmaz görünüyor.

**Günümüz çalışma hayatının kurallarını önceki kuşaklar yazdı, ancak Y kuşağı değiştiriyor.**



## Her yeni ihracatta kendimizi geliştiriyor, daha da büyüyörüz.

İhracat bir malın yabancı ölkelere döviz karşılığı yapılan satışdır. Firmaların pazar payını genişletmede çok büyük rolü olduğu gibi ölkeler ekonomisinde de önemli bir yeri vardır. İhracat aynı zamanda istihdam yaratıp işsizliğin azalmasını da sağlar. Böylelikle ticari dengelerde de bir iyileşme söz konusu olacaktır.

İkinci Dünya Savaşı sonrasında birçok ölkeler ekonomisi kapılarını dış dünyaya açmaya başlamıştır. İlk dönemlerde gelişmiş ekonomiler arasında başlayan eğilimin zamanla gelişmekte olan ekonomiler arasında da yayılması, küreselleşme eğilimini 1980 sonrasında hızlandırmıştır. Küreselleşmeyle birlikte sermayenin ve malların serbest dolaşımı ile uluslararası ticaret ve yabancı yatırımlar daha serbest hale gelmiştir.





## YURT DIŞI YENİ İHRACAT LOKASYONLARI



Türkiye, Cumhuriyetin kuruluşundan 1980 yılına kadar dış ticaret hacminin artırılması için pek çok kez girişimlerde bulunmuş bu çerçevede yasal düzenlemeler ve uluslararası kuruluşlarla anlaşmalar yapılmıştır. 1980 yılındaki 24 Ocak Kararlarıyla birlikte ise dış açılma gayretleri daha ileri boyutlara taşınmış ihracata dayalı bir ekonomik büyüme modeli benimsenirken dış ticaret liberalleşerek yabancı sermayeye yatırım kolaylıkları sağlanmıştır.

Günümüzde ihracata yönelik verilen teşvikler, ihraç pazarlarının geliştirilmesi ve dünya ihracatındaki payının artırılması ve uluslararası piyasalara açılan firmaların rekabet güçlerinin artırılması açısından önem taşımaktadır.

Biz Renkler olarak ihracata önem veriyoruz, bununla beraber her geçen gün yeni ülkelerle olan ihracat payımızı da arttırarak büyümeyi hedefliyoruz.

Ülkemizin ekonomisine de katkıda bulunarak, uzmanlığımız olan metal şekillendirme alanında sistem üretici olarak dahil olduğumuz tüm sektörlerde katma değeri yüksek ürünler ile pazar payımızı artırma hedefindeyiz.

Gelişen ve güçlenen yapımızla beraber 2020 yılında Yunanistan, Tayland ve Güney Afrika'ya ilk ihracatımızı yaptık. Polonya ve Avusturya bölgesinde bulunan müşterilerimize çıkışlarımızı arttırdık.

Özellikle içinde bulunduğumuz pandemi sürecinde yeni lokasyonlara ihracat yapabilmek dünyanın dört bir yanına ürünlerimizi gönderebilmek bizler için bir gurur.

2020 yılı itibariyle 6 kıtada 25 den fazla ülkeye ihracat yapıyoruz. Son 3 yılda %24'den %45'e çıkardığımız ihracat oranımızı, yeni ülkeleri de listemize katarak, 2025 yılında %65'e çıkarmayı hedefliyoruz.

Bunun için yurt dışında çeşitli fuarlara katılıyor, müşterilerimize daha iyi hizmet verebilmek ve kalitesel anlamda da süreklilik sağlamak için dış ticaret seminerlerine katılıyoruz.

Her yeni ihracatta kendimizi geliştiriyor, daha da büyüyoruz.

### **Kadınların hem iş hayatında hem de sosyal hayatta güçlendirilmesini destekliyoruz.**



Kadınlar eski çağlardan bu günlere gelirken her dönemde çalışmalarıyla ve emekleriyle varlıklarını ortaya koymuşlardır. Başlangıçta çocuk bakımı ve ev işleri ile sınırlı olan kadın, öncelikle ekonomik nedenlerle daha sonra geçen zamanla kazandığı ekonomik özgürlüğün kendisine kazandırdığı kimlik ile çalışma hayatında ücretli çalışanlar arasında kendine yer edinmeye başlamıştır.

Kadınların çalışma hayatına girmesiyle aile içerisinde özgürleştirirken, iş ortamında karşılaştıkları ayrımcı uygulamalardan dolayı çeşitli sorunlar yaşamaya başlamış, engellerle karşılaşmışlardır.

Kadının üretime katılımının önündeki en büyük engel ise, doğurganlığı, analığı, ev işleri ve çocuk bakımının toplumsallaşmamasıdır. Özelleştirme uygulamalarıyla beraber de bu durumu işten atılmalarında gerekçesi haline gelmiştir. Kadın istihdamı; ücretsiz, yarı zamanlı çalışma, tarım işçiliği, parça başı üretim, emek yoğun imalat sanayi ve ev işlerinin devamı olarak görünen hizmet sektöründe yoğunlaşmaktadır.

Birçok ülkede kadın haklarına dair yapılan yasal düzenlemelere rağmen kadınların siyasal, sosyal ve ekonomik hayata katılımlarının önünde maalesef ki hala engeller bulunmaktadır.

Türkiye’de de bu çok farklı olmamakla beraber toplumsal yaşam biçimi büyük ölçüde erkeğin eve gelir getirdiği, tek kazananlı aile modeline dayanmaktadır. Buna karşın, ekonomide sık tekrarlanan krizler nedeniyle erkeğin işsiz kalma ihtimali de çok yüksektir. Ayrıca, sadece işsizlik nedeniyle değil, iş kazaları, hastalık ve iş göremezlik gibi durumlarda da tek kazananlı haneler yoksulluğa itilirler. Bugün tüm dünyada yoksullukla mücadele stratejileri arasında, tek kazananlı hane modelinin yerine çift kazananlı hane modeli teşvik edilmeye çalışılmaktadır. Kadının istihdama katılmasıyla çift kazananlı modeline geçilmesi, kadınların ev içinde daha çok söz sahibi olma imkânını artırırken, hanenin gelir düzeyini yükseltecek; kadınların, yaratıcılıklarını, becerilerini ve yeteneklerini geliştirecek, yoksulluk riskini azaltacaktır.

## ÇALIŞMA HAYATINDA KADINLAR

Eski çağlardan günümüze kadar kadınlara yüklenen toplumsal rol gereği sabır, uysallık ve itaatkarlık özellikleri, vasıfsız, düşük ücretli, emek yoğun, rutin, sıkıcı, dikkat gerektiren ve hünere dayalı işlerde yoğunlaşmalarına sebep olmaktadır. Toplumun kendisine yüklediği rollere uygun olarak, güler yüz, el becerisi, toplumsal konulara ilişkin işler yahut kadınların ev içi sorumluluklarının ev dışındaki bir uzantısı olarak görülen eğitim, bakım ve temizlik işleri genel anlamda “kadın işi” olarak geçmektedir.

Kadınların çalışma hayatına daha çok sayıda ve etkin şekilde katılabilmeleri için alınacak önlemlerin başında, geleneksel aile yapısının eşitlikçi ilişkilerle yenilenmesi ve kadına özgü mesleklerle ilişkin yargıların ortadan kaldırılması gelmektedir.

Firmamızda işe alım ve daha sonrasında kariyer gelişimlerinde eşitliğe önem veriyoruz. Önemli olan işi yapabilecek doğru insanı o pozisyona oturtabilmek. Burada kadın/erkek ayrımı doğru değil, kişinin yetkinlikleri önemli.

İşe alım sırasında kişinin yaşı, medeni durumu, çocuğu olup olmadığı gibi konular asla bir kriter olmamalı ve biz de bu konuda çok hassas davranıyoruz. Bir kadının iş hayatında hakkını bulabilmesi için mutlaka iş yeri ve ailesi tarafından desteklenmesi gerekiyor. Bu sadece kadına bazı konularda taviz ya da yan haklar vermekle olmaz. Bakış açımızı hem kadın hem de erkekler için eşitlememiz gerekiyor.

Biz Renkler olarak, sağlıklı düşünen ve bunları uygulayan dünyaya bir adım daha yaklaşmak için kadın çalışanlarımızı iş hayatına tutundurmaya çalışıyor ve önlerine engeller koymuyoruz.

Kadının hem iş hayatında hem de sosyal hayatta güçlendirilmesini destekliyor, bunun için de her türlü proje ve desteğe hazır olduğumuzu belirtmek istiyoruz.

Kadın çalışan sayısı ve oranları firmamızda özel olarak takip edilen verilerden bir tanesidir. Faaliyet gösterdiğimiz ağır metal sanayi sektörüne rağmen son 2 yılda mavi yaka da bu oranı %15 seviyelerine, beyaz yaka da ise %42 seviyelerine getirdik. Bununla beraber her departmanda (beyaz yaka) minimum %35 kadın çalışan hedefimiz vardır, yani her 3 kişiden 1 i kadın olmalıdır.

***“Kadının hem iş hayatında  
hem de sosyal hayatta  
güçlendirilmesini  
destekliyor, bunun için de  
her türlü proje ve desteğe  
hazır olduğumuzu  
belirtmek istiyoruz.”***

## SÖYLEŞİ: ROTA

Eylem Bardakçı / İnsan Kaynakları Sorumlusu



“Çalışmaya yarı zamanlı olarak başlayan arkadaşlarımızın geleceğini şekillendirmede büyük bir adım olarak gördüğümüz ROTA, her sene yeni mezunlar vermeyi hedeflemektedir.”

Eylem Bardakçı

Açılımı Renkler Okuldan Takıma Akademisi olan ROTA, projemiz, edindiğimiz tecrübeleri yarınlara umutla taşıma yolunda, yeni mezun ve öğrencileri de istihdam sürecimize katarak başarılı bir genç nesil yetiştirme hedefimizle oluşturulmuştur.

2019 yılında ilk tohumlarını attığımız ROTA, İİBF ve Mühendislik bölümleri 4.sınıf öğrencileri ve yeni mezunlara yönelik bir projedir. Çalışmaya yarı zamanlı olarak başlayan arkadaşlarımızın geleceğini şekillendirmede büyük bir adım olarak gördüğümüz ROTA, her sene yeni mezunlar vermeyi hedeflemektedir.

Bu projeyi faaliyete geçirirken, 2008 yılından bu yana faaliyet gösteren ve Milli Eğitim Bakanlığı'ndan kalite ödülleri alan çıraklık birimimizden, her yıl 40 öğrenciyi mezun etmiş, örnek teknik nitelikler ve sosyal becerilerle donatılmış ve nitelikli istihdam eğitimi almış olmasından ilham aldık. Biz ne kadar mutlu ve donanımlı bir nesil yetişirse o kadar ilerleyebileceğimiz düşüncesindeyiz. Bu yüzden gençlerimize faydalı olabilecek her türlü projeye açtık. Hep birlikte, güzel yarınlara derken ROTA projesinin hayata geçirilmesinde büyük bir özveri ile çalışan insan kaynakları ekibimizden Eylem Bardakçı ile süreci değerlendirdik.

### ROTA fikri ilk nasıl ortaya çıktı, nasıl gelişti?

Renkler olarak üniversitelere ve genç istihdamına çok önem veriyoruz. Tam bu noktada ne yapabiliriz diye düşündük ve 4. Sınıf, yeni mezun ya da yüksek lisans yapan öğrencilere yönelik bir part time program üzerine yoğunlaştık. Bu fikirle yola çıktık ve sonucunda ROTA ortaya çıkmış oldu.

### Bize ROTA yı daha detaylı anlatır mısınız?

Tam açılımı Renkler Okuldan Takıma Akademisi. Üniversitelerin İİBF ve Mühendislik fakültelerinde 4. Sınıf okuyan, yeni mezun veya yüksek lisans yapan kişilere yönelik bir program. Süresi 6 Ay ila 11 ay arasında değişiyor. İlk etabı 6 ay, daha sonrasında kişinin ve departmanın onaylaması ile beraber 11 aya kadar uzatılabilir.

Renkler'in yetenek havuzu olarak gördüğü bir süreç, hem Renkler adına hem de ROTA'ya dahil olan kişi adına çok verimli bir süreç, yeni mezun veya mezun olacak olan kişiler deneyim kazanmış oluyor ve bu gelecek için gerçekten önemli bir adım, mesleki gelişimlerine katkısı olan bir süreç. Aslında ROTA bir noktada Renkler'in geleceğini şekillendiren adaylar barındırıyor ve meslek hayatına katıyor diyebiliriz.

### ROTA sürecine bu güne kadar kaç kişi dahil oldu?

Şuana kadar 15 ROTA çalışanımız oldu, şuanda aktif devam eden 12 kişilik bir kadromuz var. Bazı bölümlerde alımlarımız devam ediyor.

### Bu ekibin bir parçası olmaya gönüllü adaylarımız ROTA ya nasıl başvurabilir, görüşme süreci nasıl ilerliyor?

Kariyer.net'de her daim olan ilanımıza başvuru yapabilirler, ekstra bize telefon yolu ve eposta yolu ile ulaşabilirler. ROTA alım sürecinde, öncelikle ihtiyaç olan pozisyon için adaylarımızı süzuyoruz, daha sonra İnsan Kaynakları tarafından yetkinlik bazlı mülakatımızı gerçekleştiriyoruz, bir sonraki adım ise teknik departman görüşmesi. Bu süreçlerin sonunda ROTA adayımıza gerekli bilgileri verip işbaşı sürecini başlatıyoruz. ROTA işe alım süreci beyaz yaka işe alım süreci ile paralel şekilde yürümektedir. Adaylar, aynı zamanda eğitim süreçleri devam ederken profesyonel bir mülakatı da deneyimlemiş oluyorlar.

### ROTA çalışma süresinin tamamlanması akabinde Renkler bünyesinde tam zamanlı olarak işe başlama şansı var mıdır?

Program sonunda kesin bir geçiş durumu söz konusu değil ancak diğer sorularda da bahsettiğim gibi, biz bu süreçte ROTA çalışanlarımızı yetenek havuzu olarak görüyoruz. Bu nedenle departmanlar İnsan Kaynaklarına pozisyon talebi ile ulaştığında, yetenek havuzumuz olan ROTA'ya bakıyoruz. Bu bizim için çok kıymetli.



## SÖYLEŞİ: ROTA

Eylem Bardakçı / İnsan Kaynakları Sorumlusu



Zaten şuana kadar 3 arkadaşımız da tam zamanlı çalışmaya geçiş yaptı. Hatta departmanları da paylaşacak olursam, Proje, Üretim ve Proses Geliştirme ve İyileştirme departmanlarında arkadaşlarımız tam zamanlı mühendis olarak çalışıyorlar şuan.

**ROTA ile beraber şirketimizde çalışmaya başlayan genç arkadaşlarımıza bu süre zarfında hem kendileri için, hem de Renkler için fayda sağlayabilecek önerileriniz nelerdir?**

ROTA çalışanlarımız için bu süreç gerçekten çok verimli ve değerli. Renkler'in de çok önem verdiği bir süreç bu. Aslında geleceğe ilk adımlarını atmış oluyorlar diyebiliriz, o nedenle bu süreci verimli kullanabilmek çok önemli. Özel sektörü, fabrikalardaki süreçleri henüz daha üniversite eğitimi devam ederken veya yeni mezunken, bir mühendis ya da uzmanmış gibi deneyimlemenin önemini ve değerini bilerek bu süreci değerlendirmeleri gerekir. Bu sayede daha fazla katma değerli bir süreç geçirilebilir.





# Hollanda'nın en eski kentlerinden birisi: Maastricht

Maastricht Hollanda'nın Limburg ilinin merkezi olan bir kenttir. Maas nehri üzerinde yer alan kent Belçika'ya komşudur. Hollanda'nın en eski kentlerinden biridir.

Maastricht nispeten küçük bir kasaba (nüfusu yaklaşık 122.000 ve alanı yaklaşık 60 kilometrekare) olsa da, şehir başkentin atmosferi ve büyük uluslararası bir merkez tarafından ayrılıyor. Hollandaca, Fransızca ve Almanca ile yerel lehçe burada önde gelen dillerdir. Şehir, kültür, tarih, anıtlar, folklor ve geleneklerden zengindir.

Maastricht, Hollanda'nın en eski anıt kenti (anıt sayısı bakımından Amsterdam'dan sonra ikinci sırada olan Maastricht), ilk piskopos şehri, en eski sanayi kenti, kentin en eski şehridir.

Maastricht ılıman bir iklime sahiptir. Kış ayları biraz soğuk ve kar yağışlı geçmektedir. Bu yüzden buraya seyahat edilebilecek en ideal zamanlar haziran ve ağustos ayları arasındadır.

Şehir küçük olduğu için ulaşımı çok kolaydır. Yürüyerek ya da bisikletle istediğiniz yerleri gezebilirsiniz. Yemek kültürü olarak çok zengin bir içeriğe sahip değildir. Stroopwafel, Hollanda çikolatası ve Gouda peyniri en meşhur yiyeceklerindendir. Ulaşım içinse İzmir'den uçakla Düsseldorf (Almanya)'ya gidip oradan 1-1,5 saatlik bir araba yolculuğuyla Maastricht'e gidebilirsiniz.



**Aziz Servatius Hazinesi**  
Hollanda'nın en eski Roma Katolik Kilisesi



### Bonnefanten Müzesi

Hollanda'nın en önemli sanat koleksiyonlarına sahip olan müzedir.



### Our Lady Bazilikası

1000 yıllarında inşa edilmiş, Hollanda'nın en görkemli yapılarından biridir.



### Wilhelminabrug ve Aziz Servaasbrug Köprüleri

1930'lu yılların başında Maas Nehri'nin üzerine inşa edilmiş bir köprüdür.



### Romantik Valkenburg

Tepede bulunan kalesi nehir boyunca uzanan evleri ve kaplıcaları ile popüler bir tatil beldesidir.

Festivaller ve gece hayatı açısından çok renkli olan bu şehirde, başlıca iki festival vardır.

**Holi Fusuion:** Renkli tozların fırlatıldığı Hindistan temelli bu festival Eylül ayında yapılmaktadır.

**Maastricht Carnaval:** Yerel halk ve turistler caddeleri renkli ve farklı kıyafetle doldururlar. Şubat ayı boyunca birkaç gün sürer.





## SÖYLEŞİ: BİSİKLET SPORU

Emre ÖKSÜZ / Pres Bölümü Çalışanı – Kemalpaşa Fabrika

**Katıldığım en güzel etkinliklerden bir tanesi ise UNESCO Dünya Mirası Yolunda Bisiklet Turu etkinliği.**

---



### 1) Sizi biraz tanımak isteriz?

15.08.1993 Aydın, Germencik doğumluyum. Açıköğretim lisesi öğrencisiyim. 3 yıldır Renkler'de çalışıyorum.

## SÖYLEŞİ: BİSİKLET SPORU

Emre ÖKSÜZ / *Pres Bölümü Çalışanı – Kemalpaşa Fabrika*

### 2) Bize yaptığınız işle ilgili biraz bilgi verebilir misiniz?

Pres bölümünde çalışıyorum. Metal parçaları kalıp veya diğer kesici - delici olan aletlerle yiv açıp, zımbalayıp, güç preslerini çalıştırıyorum.

### 3) Renkler’de sizi motive eden şeyler nelerdir?

Renkler’de çalışma arkadaşlarım ailem gibi. İhtiyacım olan her konuda desteklerini esirgemiyorlar. Burası okul gibi kendime çok şey katarak mesleğimde ilerlemeye çalışıyorum.

### 4) Bize hobilerinizden bahsedebilir misiniz?

Genel anlamda birçok hobim var diyebiliriz. Bunlardan bazıları kampçılık, balıkçılık, dalgıçlık, at biniciliği ve ok atma. Benim için en önemli olanı ise bisiklet sporu.

### 5) Kaç yaşından itibaren bisiklet sporu yapmaya başladınız? Süreç nasıl ilerledi? Bize zorluklarından bahseder misiniz?

18 yaşından beri bu sporu yapıyorum. Spora bir bisiklet grubunu görüp ilgimi çekmesiyle başladım. Merak ettim ve ne gibi aktivitelerde bulunduklarını araştırdım. Grubun lideriyle iletişime geçtim ve başlamış oldum. Öncelikle kendime uygun fiyatlı bir bisiklet aldım, şehir içinde kısa mesafe turları yapmaya başladım. Daha sonra kendimi yıllar içinde geliştirerek daha iyi bir bisiklet alıp şehirlerarası turlara katılmaya başladım.

Katıldığım en güzel etkinliklerden bir tanesi ise UNESCO Dünya Mirası Yolunda Bisiklet Turu etkinliği.

En büyük zorluğu bisikletle yüksek dağlara çıktığınızda tekerleğinizin patlama ihtimali olması. Onun dışında ekstra olarak yediklerinize dikkat etmeniz gerekiyor. Hangi sporu yaparsanız yapın bu en önemli adımlarından bir tanesidir zaten. Onun dışında benim için başka zorluğu yok, severek yapıyorum.

### 6 )Bu spora başlamak isteyenlere neler tavsiye edersiniz?

En önemlisi satın alacağınız bisikleti iyi seçin, bisiklet hem türüne hem fiziksel yapınıza hem de maddi imkanlarınıza göre size uygun olmalı. Onun dışında geri kalan en önemli şey ise güvenliğinize dikkat etmek ve kasksız bisiklete binmemek.

## SÖYLEŞİ: HOBİ

Halit KOÇYİĞİT / Üretim Destek Operatörü – Manisa Fabrika

**Bence en önemlisi de avlanabilir balık boylarını bilerek bilinçli avlanmaktır.**

---



### 1)Sizi biraz tanımak isteriz?

22.07.1978 Manisa / Köprübaşı doğumluyum. Anadolu Teknik ve Meslek Lisesi mezunuyum 25.07.2017 tarihinden beri Renkler’de çalışıyorum. Evli ve 2 çocuk babasıyım.



## SÖYLEŞİ: HOBİ

Halit KOÇYİĞİT / Üretim Destek Operatörü – Manisa Fabrika

### 2) Bize yaptığınız işle ilgili biraz bilgi verebilir misiniz?

Üretim destek operatörü olarak çalışmaktayım. Üretim alanında kullanılan sarf malzeme ve bağlantı elemanlarının talep ve sistemsal hareketleri, ret ve hurda takibi ve sistemsal hareketleri, üretim depolarının günlük raporlanması ve üretim ekibine elimden geldiğince destek olmaya çalışıyorum.

### 3) Renkler’de sizi motive eden şeyler nelerdir?

Renkler’e başladığım 2017 yılından bugüne kadar Renkler’in değişimi ve gelişmesi beni çok gururlandırıp motive ederek ileriye dönük umutla bakmamı sağlıyor.

### 4) Bize hobilerinizden bahsedebilir misiniz?

En önemli hobim balık tutmak. Bunun yanında futbol, kampçılık, dağcılık ve bahçemde çiçekler ve ağaçlarla ilgilenerek vakit geçirmeyi çok seviyorum.

### 5) Kaç yaşından itibaren balıkçılık yapmaya başladınız? Süreç nasıl ilerledi? Bize zorluklarından bahseder misiniz?

13-14’lü yaşlarda yaşadığımız yer olan Köprübaşına yakın bulunan Demir Köprü Barajında aile büyükleriyle beraber balıkçılık serüvenim başladı. Oltalı balıkçılığıyla başladığım için balık oltaya takılıp çekerken balığın suyun içerisinde sağa sola gitmesi ve kaçırmamak adına oltayı hızla çekmek çok güzel bir duygu olduğunu anlayarak balıkçılık bende farklı bir iz bıraktı.

Daha sonra balıkçılık ile bilgiler toplama ve hangi balığa nasıl olta ve yem kullanılması gerektiğini araştırarak öğrendim. Bu araştırmalarımı uygulamak adına arkadaş guruplarıyla farklı yerlerde avlanmaya başladık. Çay ve nehir gibi akan su, baraj ve deniz gibi farklı yerlerde farklı tekniklerle avlanma yaparak bilgi ve tecrübelerimi geliştirdim.

Balıkçılığın zor tarafları benim için birinci sırada hava şartları geliyor. Avlanma yapılacak yerin durumu ve hava şartlarını 1 gün önce gözden geçirmek ve şartlara göre yanınıza alacağınız malzemeleri belirlemek çok önemli olacaktır. Diğer bir tavsiyem ise hiçbir zaman yalnız olarak balık avına gitmeyin mutlaka yanınızda en az 1 kişi olmalıdır. Balıkçılığın bir diğer zor tarafı da beklemektir. Oltaya balığın takılmasını beklemek bazı avcılar zorlar ve balıkçılığı bırakanların birçoğunun sebebi budur.

### 6) Bu hobiye başlamak isteyenlere neler tavsiye edersiniz?

Öncelikle hangi suda hangi balık avlanacaksa malzemeleri o doğrultuda seçmelisiniz. Sabırlı ve sakin olmalısınız. Bence en önemlisi de avlanabilir balık boylarını bilerek bilinçli avlanmaktır. Balıkçılık günümüzde günün ve haftanın stresini atabileceğiniz ailenizle veya arkadaşlarınızla güzel bir gün geçirebileceğiniz aktivite haline getirebilirsiniz. Deneyin pişman olmayacaksınız...



# KIRMIZI

Ekim 2020

Kırmızı Dergisi Bir Renkler Yayınıdır