

Globe

+GF+

GF Kuruluşu Çalışanları için Globe Dergisi

03/22

Kartpostallar
dâhil



**Farklarımız, başarının temelini oluşturuyor.
GF dünyasından somut örnekler, yaşanan
çeşitliliğin ve kapsayıcılığın günlük hayatımızı
nasıl ileriye taşıdığını gösteriyor.**

KÜÇÜK BAŞARILARI KUTLAMAK

GF Machining Solutions'tan Kurt Schneider eleştirilerle ve baskıyla başa çıkma konusunda neler öğrendi? **23**

GELECEK BÜYÜK

GF Casting Solutions, yeni trendlerin şekillendirilmesine nasıl katkı sağlıyor ve üretimdeki verimliliği nasıl artırıyor? **26**

TUZLU SUDAN ENERJİ

Danimarka'dan SaltPower, nasıl GF Piping Systems'in yardımıyla ozmoz yoluyla temiz elektrik üretiyor? **32**

HELLO!

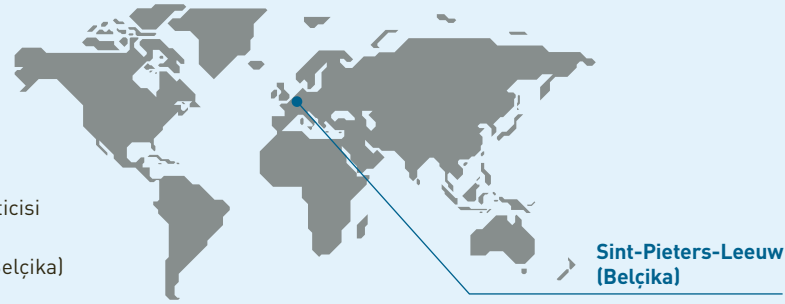
Büyük bir ailenin parçası

GF değerlerimizi günlük yaşamda nasıl uygulamaya koyarız? Hannelore Watelle, Belçika'daki henüz yeni kurulan ekibinde ilk saatten itibaren "Önemseme" deneyimini yaşadı.



Hannelore Watelle

Pozisyon: Endüstri Hesap Yöneticisi
Bölüm: GF Piping Systems
Fabrika: Sint-Pieters-Leeuw (Belçika)
GF'e giriş: 2022



Sint-Pieters-Leeuw
(Belçika)

Geçtiğimiz aylarda Belçika'daki GF Piping Systems'e birçok yeni çalışan katıldı. Yeni çalışanlardan beş kişi yukarıdaki fotoğrafta görülebilir. Ben de şanslı olanlar arasındaydım ve Endüstri Hesap Yöneticisi olarak işe başladım. Benden sonra bizi destekleyen Ülke Müdürümüz aramıza katıldı. Tabii biz de onu destekliyoruz. Hatta fotoğraf çekimimizde onu taşıdık!

Birlikte gülebiliyor ve fırsatları değerlendirilebiliyoruz fakat aynı zamanda

bir sorun olduğunda da birbirimizin arkasını kolluyoruz. Birbirini destekleyen ve önemseyen sadece bu insanlar değil, dünya çapındaki tüm çalışma arkadaşları birbirlerinin yanında. Bu hemen fark ediliyor. Veri merkezlerindeki yetkililerimiz, küresel ürün müdürlerimiz ve çok daha fazla kişi bunun bir örneği.

Bir sonraki GF Mystery Coffee'de onlarla buluşmayı dört gözle bekliyorum. Biz büyük bir GF ailesiyiz ve burada gördüğünüz bunun küçük bir kısmı. ■



Ya sen?

GF değerlerini günlük hayatta nasıl yaşıyorsun? Bunu bize bir fotoğrafla göster. Lütfen iyi çözünürlükte (~2 MB) fotoğrafı, burada neler görüldüğüne dair kısa bir açıklamayla birlikte aşağıdaki adrese gönder: globe@georgfischer.com

EDİTÖRDEN

İlham veren bir ortamda

Değerli çalışma arkadaşlarım,

Yıllık iznimizin başlamasından kısa bir süre önce, ailece sıcak yaz günlerini sahilde geçirmeye karar verdik ve Hollanda'da Utrecht çevresindeki güzel bölgeyi keşfettik. Fakat; farkında olmadığımız bir konu vardı. Tatilimiz "Onur Haftasına" denk gelmişti! Böylece kendimizi bir anda Amsterdam'da devasa renkli kalabalık dalgasının içinde bulduk. Şehirde yer yerinden oynuyor, kanallardaki parti tekneleri müziğin ritmiyle sallanıyordu. Ortam inanılmaz coşkuluydu. Kısacası, Avrupa'nın en büyük Onur Yürüyüşü etkinliğine gelmiştik! Bu tür büyük etkinlikler, çeşitliliğin hoş karşılandığını göstermenin kesinlikle en etkileyici yollarından biridir!

Bu izlenimler, beni GF hakkında düşündürüyor. Konfetiler ve rengarenk süslenmiş ofis cepheleri henüz günlük hayatın bir parçası değil. Peki, 19. yüzyılın başında kurulmuş bir sanayi şirketi olarak bugün çeşitlilik ve kapsayıcılık açısından ne durumdayız? Çeşitliliği hoş karşılama, şirketimizde ne derecede yer edinmiş? Birlikte varoluşumuz ne kadar çok yönlü ve ilham verici? Spotlight bölümünde bu sorularla karşılaşılıyor ve ele alıyoruz.

Baştan şunu söyleyebilirim: GF, henüz kısa bir süre önce çeşitlilik, katılım ve kapsayıcılık konusundaki yol gösterici ilkelerimiz için sağlam bir temel oluşturan holding çapındaki bir yönergeyi kabul etti.

Keyifli okumalar ve keşfetmeler!

Isabel Prose

Isabel Prose
Globe Proje Müdürü



GF'de çeşitlilik ve kapsayıcılık konusundaki deneyimleriniz nelerdir? Globe'un bu son sayısını nasıl buldunuz? Siz bu dergideki kartpostalları nasıl kullanacaksınız? İzlenimlerinizi bekliyoruz, bize şu adresten yazın: globe@georgfischer.com



Eski GF çalışanını kim tanıyor?

38. sayfada 1963 yılında GF'de mesleki eğitim almış bir çalışma arkadaşımızın fotoğrafını gösteriyoruz. Ne yazık ki adı bilinmiyor. Eğer onu tanıyorsanız ya da bir ipucunuz varsa, lütfen Globe redaksiyon ekibine bildirin: globe@georgfischer.com

KATKIDA BULUNANLAR

Pia Bublies

Haritalar, animasyonlar ve harika grafikler tasarlıyor. Yoğun olarak "Die Zeit" için ve şimdi de Globe için çalışıyor. **16**



Major Tian

Muhabirimiz Çin'de yaşıyor ve Şubat 2019'dan bu yana Globe için Asya'dan haberler yapıyor. **24 ve 30**



Ian Teh

Odak noktası bölümünün fotoğrafçısı National Geographic, The New Yorker ve Bloomberg için çalıştı. **08**



ODAK NOKTASI



08

Farklı ekipler daha yenilikçi ve verimlidir, ayrıca çalışanlar daha mutludur. Odak noktası konumuzda çeşitlilik ve kapsayıcılığa her açıdan bakıyor ve bu değerlerin GF'de nasıl uygulandığını ve şirketi nasıl ileriye götürdüğünü gösteriyoruz.

ÖNEMSEME

24

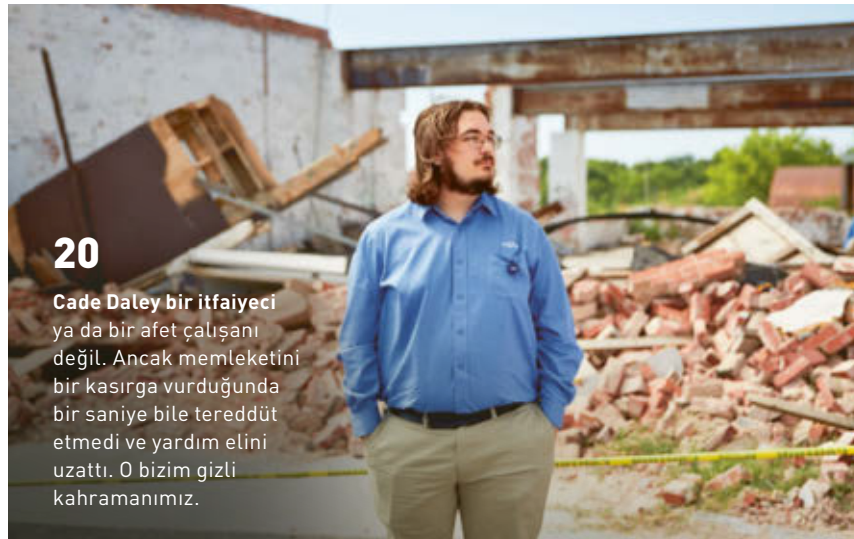
Ekibim: "İşbirliği belirsizliklere ve aksaklıklara karşı en iyi yanıttır."

Sean Yang
GF Casting Solutions'ta Satın Alma Şefi



20

Cade Daley bir itfaiyeci ya da bir afet çalışanı değil. Ancak memleketini bir kasırga vurduğunda bir saniye bile tereddüt etmedi ve yardım elini uzattı. O bizim gizli kahramanımız.



Globe'u çevrim içi de okuyabilirsiniz!

Globe'u yolda okumak için:
globe.georgfischer.com

YARATICILIK

26

Araba şasileri gittikçe daha az ancak aynı zamanda daha büyük parçalardan oluşuyor. Bu trend Big Casting olarak adlandırılıyor ve GF Casting Solutions bu trendin şekillendirilmesine katkı sağlıyor. Daha fazlasını "Pazarlarımız" bölümünde okuyabilirsiniz.



BAĞLANTI



32

Danimarka'daki SaltPower, GF Piping Systems yardımı ile elektrik üretecek. Heyecan verici detaylar "Müşterilerimiz" bölümünde.

37

GF Piping Systems'in şarap imalatındaki rolü ne? Cevap "İçinde GF var" bölümünde gizli.



SAYI 03/22

İÇİNDEKİLER

ODAK NOKTASI

08 Çeşitlilik ve Kapsayıcılık

Dünyanın dört bir yanından örnekler GF'in çeşitliliği nasıl uyguladığını ve desteklediğini göstermektedir.

16 Bilgilendirme grafiği

Grafiğimiz çeşitlilik ve kapsayıcılığın şirketlere nasıl ileriye taşıdığını gösteriyor.

18 Uzman görüşü

Bir çeşitlilik uzmanı, bir ekibin potansiyelinin en iyi nasıl ortaya çıkarılabileceğini açıklıyor.

19 Sizin görüşünüz

Dört GF çalışanı bize çeşitlilik ve kapsayıcılığın kendileri için ne anlama geldiğini anlatıyor.

ÖNEMSEME

20 Gizli kahramanım

Cade Daley, kasırgalar memleketini harap ettiğinde yardım etmekte tereddüt etmedi.

23 Yaşam boyu unutmayacağım deneyimim

GF Machining Solutions'tan Kurt Schneider baskı ve eleştirilerle başa çıkma konusunda çok şey öğrendi.

24 Güçlü bir ekip

Pandemi sırasında Çin'de yeni bir fabrika rekor sürede faaliyete geçti.

YARATICILIK

26 Pazarlarımız

GF Casting Solutions, otomotiv parçaları için yeni bir üretim trendini şekillendirmeye yardımcı oluyor.

29 Fikir laboratuvarı

GF Machining Solutions'un dijital platformu, günün her saati verimli müşteri hizmeti sağlıyor.

30 Sahada

Çin'deki bir GF fabrikası artık küçük geldiği için 280 kilometre uzakta rekor bir sürede yeni bir "süper fabrika" inşa edildi.

BAĞLANTI

32 Müşterilerimiz

SaltPower, GF'in yardımıyla osmoz yoluyla elektrik üretiyor.

36 Biliyor muydunuz?

GF Casting Solutions artık ürünlerinin resimlerini elde etmek için fotoğraflarını çektiğini zorunda değil. Bunun için veriler yeterli.

37 İçinde GF var

GF Piping Systems ürünleri Avustralya'da şarap imalatına yardımcı oluyor.

GİRİŞ/FİNAL

02 Hello

06 Kısaca

38 Zaman yolculuğu

39 Paydos

KISACA

Bir güneş enerjisi tesisi, Langnau'daki (İsviçre) GF Machining Solutions fabrikası için elektrik üretiyor.



Adım adım daha sürdürülebilir

GF Machining Solutions'un İsviçre fabrikaları, enerji verimliliği ve yenilenebilir enerjilerin kullanımı sayesinde sürdürülebilirliklerini geliştiriyor. Örneğin, Langnau fabrikasındaki stajyerler, sürdürülebilirliği artırmak için bir proje üzerinde çalışıyor ve bu proje kapsamında toplantı salonunun çatısına bir fotovoltaik sistem kurulmasına yardımcı oldu. Biel'deki genel merkezde de 2022 yılı sonundan itibaren bir güneş enerjisi tesisi elektrik verecek.

Losone'da yakın zamanda modernize edilmiş bir binanın açılışı yapıldı: Mevcut binaya eklenen yeni tesis, ısı emisyonunu azaltmak ve enerji verimliliğini optimize etmek için artık daha iyi bir yalıtıma sahip. Ayrıca ısıtma sistemi için artık petrol yerine doğal gaz kullanılıyor.

+ Daha fazla bilgi?

GF'de sürdürülebilirlik hakkında daha fazla bilgi edinmek ister misin? QR kodu seni doğrudan 2021 sürdürülebilirlik raporuna götürecektir.



Emniyetli başarı

Shawnee'deki (ABD) GF Central Plastics LLC emniyet alanındaki başarılarını kutluyor. 1.200.000 çalışma saati boyunca hiç arıza sürelerine yol açacak kaza yaşanmadı. Hatta Shawnee'deki bir departman beş yıl boyunca hiç yaralanma ya da olay yaşamadı. Artık tüm vardiyalar için bir emniyet komitesi var (fotoğraf). Fabrika, çalışmalarının karşılığını aldı. IK Zirvesi'nde Global Employer Engagement Award'ını ve VPP (Voluntary Protection Programs, Gönüllü Koruma Programları) için yeniden sertifikaya olarak ödüllendirildi. Oklahoma Safety Council tarafından Oklahoma'da iş emniyeti konusunda en iyi şirketlerden biri olarak Pinnacle Emniyet Ödülü verildi.



Herkes için yeni intranet - her zaman, her yerde

Yeni intranet ile GF, dünya çapındaki tüm çalışanlarına yönelik merkezi iletişim platformunu hayata geçiriyor. GF bu süreçte adım adım ilerliyor ve daha önce intranet erişimi olmayanlar dahil olmak üzere herkesin 2023'ten itibaren kademeli olarak intraneti kullanmasını sağlayacak. Uygulamaya erişim tarayıcı ve MS Teams üzerinden mümkün olacak. Uygulama, otomatik çeviri işlevi sayesinde tüm GF dillerinde kullanıma sunulacak. Herkes için erişim ile, departmanlar ve ulusal sınırlar arasında etkileşimin kolaylaştırılması amaçlanıyor.



Fuar dolu bir yaz mevsimi

Uzun bir aradan sonra, GF Casting Solutions tekrar tanınmış ticaret fuarlarında kendini gösterdi. Basınçlı döküm alanındaki en büyük ve en önemli ticaret fuarı olan Euroguss'ta, bölüm otomotiv sektöründeki müşterileriyle yoğun fikir alışverişinde bulundu. Ekip, CastForge'da Off-Highway sektöründeki çözümlerini ve Farnborough Uluslararası Havacılık Fuarı'nda hassas döküm ve eklemeli imalat portföyünü beğenilere sundu.

Culture Movement'da 1. dönüm!

Culture Movement bir yaşında. Bir yıl önce başlatıldığından bu yana, hareket giderek daha fazla çalışma arkadaşına ulaştı ve tüm hızıyla büyümeye devam ediyor. Culture Movement, GF'nin yeni değerlerini hayata geçirmeyi ve şirketteki Kazanma Kültürünü güçlendirmeyi amaçlıyor. Yürütülen bu hareket kapsamında, şu ana kadar tüm departmanlardan ve bölgelerden 200'den fazla değişim temsilcisi eğitim aldı. 1.100'den fazla çalışan, GF değerlerini günlük yaşamda nasıl uygulayabileceklerini ekipleriyle birlikte deneyimledi. Ancak henüz tamamlanmadı. Daha fazla etkinlik şu anda hazırlık aşamasında.

Dünya çapında Mystery coffee sohbetleri



Mystery Coffee ile küresel bağlantılar kurun! İlkbahardan bu yana, GF Pi-ping Systems çalışanları bu çağrıya yanıt verebiliyor ve "mystery coffee talk" olarak adlandırılan ortamı kullanarak henüz günlük çalışmalarında herhangi bir temas kurmadıkları, dünyanın dört bir yanında bulunan

bölmelerindeki çalışma arkadaşlarını rastgele tanıyabiliyorlar. Mystery Coffee, çalışanlara küresel ağlarını genişletmek için imkan sunuyor. Böylece çalışanlar birbirlerinden bir şeyler öğrenebilir, deneyimlerini paylaşabilir ve gelecekte daha verimli bir şekilde birlikte çalışabilirler.

Katılmak isteyenler şu adresten online kayıt yaptırabilir: <https://gfps.mysterycoffee.com/>

ERP TranS/4mation başlıyor

GF küresel ERP ortamını yeniliyor! ERP, 'Enterprise Resource Planning' anlamına geliyor ve GF iş proseslerinin temelini dijital platformlarda gösteriyor. ERP sistemlerinin inovasyonu ve otomasyonu, kârlı büyüme alanında Strateji 2025'e önemli bir katkı sağlayacak. ERP TranS/4mation, tüm bölümler tarafından paylaşılan GF çapında bir programdır. Program, BT ve iş dünyasından ekipler tarafından uygulanmakta olup yeni iş modelleri için teknolojik temel oluşturmak üzere tasarlanmıştır. Stay tuned!



900 kişi fabrika partisine katıldı



29 Eylül'de tüm departmanlardan yaklaşık 900 çalışan Schaffhausen (İsviçre) fabrika partisine katıldı. Korona nedeniyle verilen iki yıllık aranın ardından, nihayet yüz yüze buluşmalar için fırsat yeniden doğdu. Andreas Müller, Joost Geginat ve Carlos Vasto ortak bir konuşmayla konukları karşıladı. Culture Movement ekibi, katılımcıların heyecanla katıldığı bir ekip deneyiyle geceye sürpriz bir başlangıç yaptı.

GERİ BİLDİRİMİNİZ

Kıdemli çalışanlardan öğrenmek



SORU:

Sevgili Globe ekibi,

Globe'da uzun yıllardır aramızda olan çalışma arkadaşlarımızın özel doğum günlerini ya da yıl dönümlerini içeren bir bölüm olması güzel olurdu, hatta GF hakkında en çok neyi takdir ettiklerini ve belki de neyi daha az takdir ettiklerini ve nedenini kısaca özetleyen bir bölüm de yer alabilir. Böylece deneyimli çalışma arkadaşlarımızdan bir şeyler öğrenebilir ve kişisel içgörüler edinebiliriz.

Globe okuyucu anketi
2021
katılımcısı

CEVAP:

Değerli çalışma arkadaşımız,

İlham verici geri bildirim için çok teşekkürler. Globe ile başarmak istediğimiz çok önemli bir konuya değiniyorsun. Aramızdaki ve elbette yaş sınırlarının ötesindeki fikir alışverişini güçlendirmek. Şu anda bunu mümkün olan en iyi şekilde gerçekleştirmek için çeşitli olasılıkları değerlendiriyoruz. Deneyimli çalışma arkadaşlarımızın özel yıl dönümlerini kuşaklar arası yaklaşım için bir başlangıç noktası olarak kullanmak, kesinlikle daha somut bir şekilde değerlendirmek istediğimiz uygulanabilir bir fikirdir.

Her birinin ayrı heyecan verdiği çeşitli katkıları bulup yayınlamak için okuyucularımızdan gelen önerilere ihtiyacımız var.

Globe Yazı İşleri

Peki ya sen?

Senin de mi Globe hakkında bir geri bildirim veya Globe Yazı İşlerine sormak istediğin bir sorun var? O halde bize bir e-posta yaz: globe@georgfischer.com

D&I şirketlere ne kazandırır?

Rakamlarla çeşitliliğin ve kapsayıcılığın sağladığı fırsatlar
Sayfa 16

Neden D&I'ye ihtiyacımız var?

Şirketlerde çeşitlilik üzerine uzman röportajı
Sayfa 18

D&I'yi nasıl görüyoruz?

GF'de çeşitlilik ve kapsayıcılık üzerine dört görüş
Sayfa 19

Çeşitli ama bir GF

ODAK NOKTASI: Çeşitlilik ve kapsayıcılık (D&I) şirketleri daha yenilikçi, üretken ve başarılı kılar. GF, 34 ülkede 15.000'den fazla çalışanın potansiyelini ortaya çıkarma fırsatına sahip. Dünyanın dört bir yanından örnekler, şirketin çeşitliliği ve kapsayıcılığı nasıl desteklediğini gösteriyor.

Ortak hedefler, ülkeler ve diller arasında bir köprü görevi görüyor. Tıpkı GF Casting Solutions'ın küresel çevre ve iş güvenliği ekibinde olduğu gibi. Çin, Almanya, Avusturya, İsviçre ve Romanya'daki 13 GF tesisinden yaklaşık 25 çalışandan oluşan bu grup, Temmuz 2021'den bu yana tesislerimizin çevresel etkilerini optimize etmek ve bir güvenlik kültürünü teşvik etmek için çalışıyor. GF Casting Solutions Sürdürülebilirlik Ekibinden Zackary Welch, bazıları farklı kültürlerde binlerce kilometre uzakta yaşayan çalışma arkadaşlarıyla yapılan ilk video konferanslardan bu yana, ekibin çevrimiçi olarak güvene dayalı ve takdire değer bir işbirliği geliştirdiğini hatırlatıyor. "İlk beyin fırtınası oturumları, farklı dillerde ifade etmek bile hepimizin benzer zorluklarla karşı karşıya olduğunu gösterdi. Bu da çalışma arkadaşları arasında en iyi uygulama yaklaşımları ve somut öneriler hakkında giderek daha açık bir iletişim kurulmasına yol açtı" diyor. Kendisi, çerçeve koşulları esnek olduğu takdirde ekipteki çeşitliliğin büyük bir fırsat olduğunu kısa sürede fark etti.

Doğal olarak toplumun bir parçası olmak

Çeşitlilik; ırk, etnik veya ulusal köken, cinsiyet, cinsiyet kimliği, cinsiyet ifadesi, cinsel yönelim, yaş, sosyal sınıf, fiziksel veya zihinsel yetenek veya özellikler, dini veya etik değer sistemi ve siyasi inançlar veya birlikler dahil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere insanlardaki farklılıklar yelpazesi anlamına gelir. Kapsayıcılık, tüm insanların adil ve saygılı bir şekilde muamele gördüğü, fırsatlara ve kaynaklara eşit erişime sahip olduğu ve kuruluşun başarısına tam olarak katkı- →

Çeşitlilikten yararlanma

Kuala Lumpur'daki (Malezya) GF Piping Systems'te Michele Tey, Cathy Pang, Mahdi Malik ve Pazarlama Müdürü Nina Diethelm'den (soldan sağa) oluşan ekip gibi farklı ekipler, tam da bu kadar çeşitli olmaları sebebiyle birbirlerinden çok şey öğreniyor.

1: GF Casting Solutions sürdürülebilirlik sorumlusu Zackary Welch, Video Calls üzerinden ekibiyle görüşüyor.

2: GF Casting Solutions sürdürülebilirlik ekibi, 13 fabrikadan bir araya gelen toplam 25 çalışandan oluşmaktadır.

Yaklaşık

%36

oranında **ortalama-dan daha kârlı** olan şirketler, halihazırda çeşitliliğe önemli ölçüde odaklanan ve liderlik pozisyonlarında daha fazla kadın ve etnik çeşitliliğe sahip olan şirketlerdir. Sırf yönetim pozisyonlarında daha fazla kadının yer alması bile kârlılığı %25 oranında artırmaktadır.

“Özel koşullara karşı çalışılmamalı, bunlar entegre edilmelidir.”

Zackary Welch
GF Casting Solutions'ta
Sürdürülebilirlik Sorumlusu

da bulunmak için kendilerini güçlü hissettikleri bir çalışma ortamının yaratılmasını ifade eder. "Diversity wins: How inclusion matters" başlıklı çalışmaya göre, çeşitliliğe sahip ekipler daha üretken ve yenilikçi. Çeşitlilik gerçek bir başarı faktörü olarak kabul ediliyor. Ayrıca çalışanlar kapsayıcı bir ortama daha kararlı çalışıyor. Amaç, "unconscious biases" denilen bilinçsiz önyargıları bilinçli bir şekilde ele almak. GF, işe alım süreçlerinde yer alan çalışanlara yönelik "Women in Leadership" ve "Unconscious Bias" konulu eğitim programları gibi girişimlerle, çeşitliliğin güçlü yönleri konusunda farkındalığı artırmayı ve uygulamayı teşvik etmeyi amaçlamaktadır.

Bu bağlamda, uluslararası ekipler farklı düşünme ve çalışma biçimlerini beraberinde getirmekte, bu da sorunların çözümüne yönelik yaklaşımların da daha çeşitli olabileceği anlamına gelmektedir. Zackary, "Ekiplerin birbirlerini tanıma aşamasından sonra, değişime olan ilgi ve kendi içeriklerini sunma istekleri arttı" diyor.

Güven ortamı bu şekilde geliyor. Zackary, "Tüm ekip üyeleri birlikte bölüm içindeki sürdürülebilirlik sisteminin temelini oluşturuyor," diye açıklıyor ve devam ediyor: "Biz de bunun şirket için ne kadar önemli olduğunu ve tüm ekip üyelerinin bunda oynadığı önemli rolü farklı fabrikalardaki ekip üyelerinin bakış açılarıyla anlattık."

Yenilikler ve yeni içgörüler

Küresel açıdan aktif bir şirket olarak GF, birçok düzeyde daha fazla çeşitlilik ve kapsayıcılık konusunda kararlıdır. GF'de ilham, işbirliği ve yeniliğin gelişebileceği ve çalışanların en iyi performanslarını göstermeleri için güçlendirildiği çeşitli ve kapsayıcı bir çalışma ortamı yaratmak belirtilen hedeflerdir. GF Kurumsal Öğrenme ve Gelişim Başkanı Nesibe Bruggmann, "Çeşitlilik ve kapsayıcılığın yenilik ve yeni içgörüler getirdiğine ve kuruluşların kalitesini ve gücünü artırdığına inanıyoruz" diyor ve konuyla ilgili görüşlerine şu sözlerle devam ediyor: "Sağ-

%25

GF, **tüm yeni yönetim pozisyonlarının** yüzde yirmi beşinin kadınlarla doldurulmasını istiyor. Bu, 2025 yılı için kurumsal stratejinin hedefidir. Hedef, %30 ile henüz 2021 yılında aşılmıştır.

GF çeşitliliği ve kapsayıcılığını nasıl tanımlıyor?



Çeşitlilik

... ırk, etnik veya ulusal köken, cinsiyet, cinsiyet kimliği, cinsiyet ifadesi, cinsel yönelim, yaş, sosyal sınıf, fiziksel veya zihinsel yetenek veya özellikler, dini veya etik değer sistemi ve siyasi inançlar veya birlikler dahil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere insanlardaki farklılıklar yelpazesi kapsamaktadır.



Kapsayıcılık

..., tüm insanların adil ve saygılı bir şekilde muamele gördüğü, fırsatlara ve kaynaklara eşit erişime sahip olduğu ve kuruluşun başarısına tam olarak katkıda bulunmak için kendilerini güçlü hissettikleri bir çalışma ortamının yaratılmasını ifade eder.



Bilinçsiz peşin hüküm

... (İng. unconscious bias) ifadesi, farklı kişi veya grupların yetenek ve yetkinlikleriyle ilgili yapılan bilinçsiz önyargıları kapsar. Temelleri ve etkileyen faktörler şunlardır:

- Kişisel deneyimler
- Anlatılan diğer hikayeler
- Eğitim/yetiştirme
- Medya
- Kurumların etkisi
- Kültürel yapı
- Diğer dış etkiler



lıklı ve etkili bir çalışma ortamını teşvik etmenin yanı sıra bu, ekonomik açıdan da mantıklı." GF şirketler grubunun yönetimi, "Strategy 2025" in kapsamında iddialı hedefler belirlemiştir. Grup, özellikle yeni yönetim pozisyonlarının %25'ini kadınlarla doldurmayı hedeflemektedir. Bui Dünya Ekonomik Forumu'nun Küresel Global Gender Gap raporuna göre, mühendislik pozisyonlarının %20'sinin şu anda kadınlar tarafından doldurulduğu düşünüldüğünde iddialı bir hedef. 2021 için bu rakam zaten %30'a ulaşmıştı, dolayısıyla GF buradaki hedefini beş yıllık yolculuğun henüz ilk yılında aşmış oldu. Yönetim Kurulunun halihazırda üçte biri kadınlardan oluşmaktadır ve bir kadın çalışma arkadaşımız daha aday gösterilmiştir; yeni atanan üst düzey yöneticilerin %15'inin de kadın olması planlanmıştır. GF, çeşitliliği değerli bir yetenek, yaratıcılık ve yenilik kaynağı olarak görmektedir ve bu da daha iyi performans ve karar alma sürecine yol açmaktadır. Örneğin, küresel bir şirket olarak GF, çalışanlarına kariyerleri boyunca farklı ülkelerde iş ve yaşam tecrübesi kazanma fırsatını sağlıyor. GF ayrıca kendi Davranış Kurallarında belirtilen şeffaf değerlere de bağlıdır: Burada diğer hususların yanı sıra, karşılıklı saygı gösterileceği ve her türlü ayrımcılığın yasak olduğu yer almaktadır. GF, faaliyetlerinin tüm alanlarında çeşitliliği desteklemektedir. Bu destek aynı zamanda, işgücünün çalışma ortamındaki insanların çeşitliliğini daha iyi yansıtmasını, çalışanların işlerine bağlı ve işlerinden memnun olmalarını, kendilerini güvende hissetmelerini ve şirketin başarısına katkılarından dolayı değer görmelerini sağlamak için →



Zackary Welch

Pozisyon:
Sürdürülebilirlik Sorumlusu
Bölüm:
GF Casting Solutions
Fabrika:
Schaffhausen (İsviçre)
GF'ye giriş:
2017

rol ve sorumlulukları tanımlayan şirket genelindeki yeni GF D&I Politikasında da yansıtılmaktadır.

GF'de yetenekler - geçmişlerine bakılmaksızın - sistematik olarak tespit edilmekte, stratejik yedekleme planlaması uzun süredir uygulanmakta ve yüksek potansiyelli çalışanlara yönelik programlar vardır. GF'deki birçok girişim, çalışanların özel gelişimini teşvik eder. Örneğin Women@GFPS ile şirket, GF Piping Systems'teki kadınlar için bir ağ oluşturdu ve "Mystery Coffee" formatı kapsamında çalışanları dünyanın her yerindeki çalışma arkadaşlarıyla temasa geçmeye ve daha önce tanışmadıkları insanları tanımaya davet ediyor. Yakın zamanda yapılan bir çalışan anketine göre, çalışanların en az %80'i GF'yi bir işveren olarak tavsiye etmekte ve bu sebeple yapılan çalışmaların işe yaradığını kanıtlamaktadır.

"Biz yalnızca kendimizi farklı karakterlere sahip insanlar olarak görüyoruz ve herkes kendi tarzında katkıda bulunuyor".

Domingo Balangue
GF Machining Solutions'ta
Üretim Başkanı



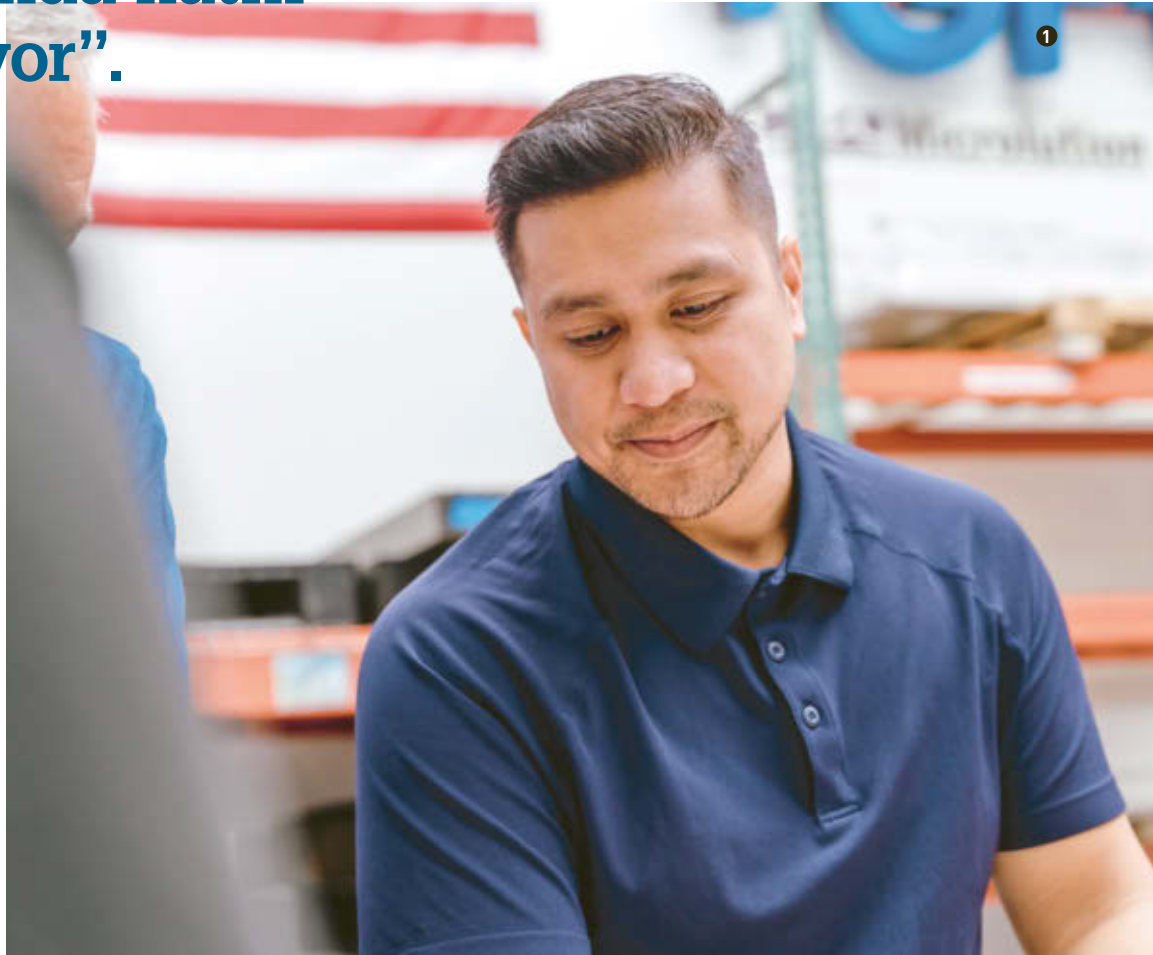
Domingo Balangue

Pozisyon: Üretim Başkanı
Bölüm: GF Machining Solutions
Fabrika: Chicago (ABD)
GF'ye giriş: 2018

Güven veren çalışma ortamı

Nesibe, "Ancak çeşitlilik ve kapsayıcılık yalnızca insan kaynaklarıyla ilgili değil, aynı zamanda liderlikle de ilgilidir ve genel kurumsal gelişimin bir parçasıdır" diyor. "Liderlik, farklılıkların gelişmesini ve değerlerinin artmasını sağlamak için en önemli koşuldur. Bir işveren olarak GF, yalnızca çeşitli ekipler oluşturmak için değil, aynı zamanda tüm çalışanlar için herkesin duyulduğunu, tanındığını ve yer verildiğini hissettiği, sürekli olarak güven veren, kapsayıcı ve psikolojik olarak güvenli bir çalışma ortamı yaratmak için çaba göstermektedir." Ancak bu şekilde herkes elinden gelenin en iyisini yapabilir ve potansiyelini geliştirebilir. Zihinsel ve bedensel engelli çalışma arkadaşlarımız da elbette sürece entegre edilmektedir. ABD'de GF, bu kişilerin mesleklerinde çalışabilmelerini ve bunu GF'de uygulamayı destekleyen kuruluşlarla birlikte çalışmakta. İsviçre'de birçok GF fabrikası düzenli olarak engelli kişilerin çalıştığı atölyelere sipariş vermektedir.

ABD'deki GF Piping Systems'in Müşteri Hizmetleri Müdürü Julie Malizia'ya göre çeşitlilik, GF'nin daha da gelişmesi için önemli bir temel oluşturuyor. Julie, çalışanlar ve müşterilerle olan günlük temaslarında sürekli olarak bir konunun farkına varıyor. "Geçmişimiz ne olursa olsun hepimizin aynıyız. Hepimiz umutları ve hayalleri, başarıları ve başarısızlıkları olan insanlarız. Bizleri farklı kılan bireysel deneyimlerimizdir." Çeşitliliğe sahip bir ekibin müşterilerin ihtiyaçlarını daha iyi anlayabileceğini söylüyor.



1



Mariana Mankova

Pozisyon: Depo Teknisyeni
Bölüm: GF Machining Solutions
Fabrika: Chicago (ABD)
GF'ye giriş: 2018



Pablo Valentin

Pozisyon: Makine Teknisyeni
Bölüm: GF Machining Solutions
Fabrika: Chicago (ABD)
GF'ye giriş: 2019



Milan Bjelanovic

Pozisyon: Makine Teknisyeni
Bölüm: GF Machining Solutions
Fabrika: Chicago (ABD)
GF'ye giriş: 2019



2



3

1: GF Machining Solutions'ta Üretim Başkanı olarak Domingo Balangue, sabahları günün iş akışını görüşüyor.

2: Chicago ekibi üyeleri farklı geçmişlere sahip.

3: Sağdan sola: Mariana Mankova, Pablo Valentin ve Milan Bjelanovic birlikte çalışıyor.

Farklı karakterlere sahip insanlar

Chicago'da GF Machining Solutions, farklı geçmişleri şirketteki pek çok çalışanı temsil eden dört kişilik bir ekibe sahip. Makine teknisyeni olan Milan Bjelanovic'in 22 yıllık mesleki deneyimi var. Ayrıca dans etmeyi ve bisiklete binmeyi seviyor. Depoda sevkiyat ve teslimatı denetleyen bir Depo Teknisyeni olan Mariana Mankova, ülkesi Bulgaristan'da profesyonel bir dansçıydı ve bir yetişkin olarak ABD'ye taşındı. Fabrikada çalışan sadece altı kadından biri. Başka kültürlerden insanlarla iletişim kurmanın ona ilham verdiğini söylüyor. Pablo Valentin'in ailesi Meksika'dan geliyor. Boş zamanlarında çocuklara beysbol koçluğu yapan Pablo, GF'de Kıdemli Makine Teknisyeni olarak günlük üretimin devam etmesini sağlıyor.

Domingo Balangue, Üretim Başkanı olarak sabahları hepsini bir araya getirerek ilgili günün iş akışını görüşüyor. Domingo Filipinli ve GF'ye 2018 yılında katıldı. "Biz yalnızca kendimizi farklı karakterlere sahip insanlar olarak görüyoruz ve herkes kendi tarzında katkıda bulunuyor" diye açıklıyor. "Örneğin, Milano sessiz bir karaktere sahip. Bu yüzden o bir şey söylediğinde herkes dinler çünkü söyledikleri kesin önemlidir." Domingo için çeşitlilik, herkesin özel beceri ve deneyimleriyle katkıda bulunması anlamına geliyor: "Bir sorunu çözmek istiyorsak, ekipteki herkesin önerilerine açığız. Bu süreçte elbette cinsiyete ya da ten rengine bakmıyoruz, sadece en iyi tavsiyeyi arıyoruz." Aralarındaki farklılıkları, birbirleriyle işin dışında konuştuklarında daha fazla hissediyorlar. Mariana anlatıyor: "Noel'i farklı şekillerde ve hatta farklı günlerde kutluyoruz, ancak bu konuda fikir alışverişinde bulunuyor ve birçok paralel du- →



“Birlikte sinerji yaratmak ve bu sinerjiyi kullanmak istiyoruz. Ekip çok çeşitli; bu sayede birbirimizden çok şey öğreniyoruz.”

Nina Diethelm
GF Piping Systems
Asya İş Birimi Pazarlama ve İletişim Yöneticisi

rum keşfediyoruz. Nereden geldiğimiz ya da hangi dilde büyüdüğümüz önemli değil. Biz sadece iyi insanlarız.”

Ebeveyn izni dönüştürme terfi

Nina Diethelm, bir kişinin özel koşullarının değil, performansının ne kadar önemli olduğunu da söyleyebilir. Oğlu Yurii'nin doğumundan sonra ebeveyn iznindeyken o o zaman ki patronu arayıp nasıl olduğunu ve şirkete döndüğünde yönetim pozisyonunda görev almak isteyip istemediğini sordu. “Hayatının bu evresindeki pek çok arkadaşına iş görüşmelerinde ‘saatli bomba’ muamelesi yapılırken, özellikle bu durumda bana çok fazla yeni sorumluluk verildi” diyor ve devam ediyor; “Bu benim için çok büyük bir güven göstergesiydi.” Bu fırsatı değerlendirdi ve yarı zamanlı bir pozisyonla işe geri döndü. Nina, 2017 yılında GF’de Çevrimiçi Pazarlama Müdürü olarak çalışmaya başladı. 2018 yılında iş için Tokyo ve Singapur’a seyahat etti. Diethelm, “Oradaki insanlarla sohbetlerden ve farklı kültürlerden o kadar keyif aldım ki hemen Asya’da daha uzun bir süre ya-



Nina Diethelm

Pozisyon:
Pazarlama ve İletişim Yöneticisi, Asya İş Birimi

Bölüm:
GF Piping Systems

Fabrika:
Kuala Lumpur (Malezya)

GF’ye giriş:
2017

şamak istediğimi düşündüm” diyor. Yarı İsviçreli, yarı Filipinli olan kocası Steve de bunu hayal edebiliyordu. Oğlu iki buçuk yaşındayken Nina, Schaffhausen’dan (İsviçre) Malezya’ya taşınma fırsatı elde etti. “Bu macera beni anında heyecanlandırdı ve konfor alanımızı terk edip ailece Malezya’ya taşınmaya karar verdik.” Mart 2022’den beri orada yaşıyorlar. Nina şöyle diyor: “Bir saniye bile pişman olmadım.”

Ekip olarak katılım sağlandı

GF’nin değerlerini her zamankinden daha fazla hissediyor: “Önemsemek bir ekibin parçası olmaktır anlamına gelen ‘Caring is about being part of a team’, GF’de gelecekte uygulanacak bir şartname değil, ancak uzun zamandır uygulanıyor.” En başından itibaren yeni çalışma arkadaşları ile iyi bir uyum sağladı. Nina, Asya İş Birimi Pazarlama ve İletişim Yöneticisi olarak, yerel açıdan ve aynı zamanda Çin, Avustralya, Singapur, Endonezya, Kore, Tayvan ve Japonya’daki çalışma arkadaşları ile birlikte çalışmaktadır. Ekipte çok fazla

1: Nina Diethelm (sağda) ekibinde Cathy Pang gibi çalışanların farklı deneyimlerinden faydalanıyor.

2: Malezya ekibi (soldan sağa): Michele Tey, Cathy Pang, Mahdi Malik, Nina Diethelm ve Ronnie Soon.



çeşitlilik var. Örneğin bazıları sadece birkaç yıldır pazarlama alanında çalışıyor ve başka uzmanlık alanlarını geliştirirken, diğerleri yıllarca bu mesleğin içinde. Sırf bu sayede bile birbirimizden oldukça fazla şey öğreniyoruz.” Endonezya’da ve kısmen Malezya’da din konusu meslekte Avrupa’ya kıyasla çok daha büyük bir rol oynuyor; “Burada çok sayıda Müslüman yaşıyor. Toplantıların namaz vakitlerine denk gelmeyecek şekilde ayarlanmasını uygun buluyorum.”

Nina Diethelm için Malezya şimdiden ikinci evi gibi hissettiriyor; “Buradaki herkes benim için işleri kolaylaştırdı. GF Malezya’da kendimi İsviçre’de olduğu gibi evimde hissediyorum.” Diethelm, yaşadığı deneyimler sayesinde, çeşitliliğin olduğu bir ortamda kapsayıcılığın ancak bir ekip olarak sağlanabileceğini öğrendi. “Burada kiminle çalıştığımın bir önemi yok. Herkes birbirine yardım ediyor ve destek oluyor.” Farklılıkları kabul etmek, takdir etmek ve kucaklamak, çeşitliliği GF ve çalışanları için bir başarı faktörü haline getiren şeydir. ■



CEO NE SÖYLÜYOR?

GF daha çeşitli hale geliyor

GF’yi harika bir şirket yapan nedir? Bunun, her gün işe motivasyon ve iddialı hedeflerle gelen, kendilerini kucaklayan ve bireyselliklerine ve yaşam yollarına saygı duyan bir çalışma ortamı bekleyen 15.000’den fazla çalışan olduğuna inanıyorum. Küresel bir şirketin yöneticileri olarak, özgünlüğün önemli olduğu ve yaşı, cinsiyeti veya kişisel inançları ne olursa olsun her bireye gelişme fırsatının verildiği bir ortam yaratmaktan sorumluyuz.

Şirketi nasıl kapsayıcı bir şekilde yönetebiliriz? İnsanlara, onların deneyimlerine, geçmişlerine ve görüşlerine, gerçek anlamda ilgi duymak muhtemelen bunun temel koşuludur. Örneğin ben, etkileşimde bulunduğum her insanı merak ediyorum, çünkü bu benim için her zaman yeni fikirler, öneriler ve dünyaya farklı bakış açıları edinmek için bir fırsat. İnsanları kendilerini ifade etmeye ve düşüncelerini tartışmaya teşvik etmeliyiz; güven bu bağlamda çok önemli bir rol oynuyor. Bu güveni adil davranarak ve psikolojik güven oluşturarak yaratıyoruz. Son olarak, kendi bilinçsiz önyargılarımızın farkında olmalı, onları dışarıda bırakmalı ve engelleri kaldırmak için çalışmalıyız.

GF’de çeşitlilik ve kapsayıcılık, çalışanların yaratıcılığının geliştirilmesinde de rol oynamaktadır. Üretimden genel merkeze kadar ekiplerimiz sürekli olarak yeni fikirler ve inovasyonlar üretiyor. Çeşitlilik içeren bir GF, aynı zamanda kapsayıcıdır. Bunlar, birlikte tam potansiyelimize ulaşmamızın yollarından biridir. ■

Andreas Müller
CEO GF

%20

Bir denetim kurulu-
lunda %20’den fazla
kadın olduğunda,
bir şirketin inovas-
yondan elde ettiği
gelir daha yüksektir.

Çeşitlilik gerçek, kapsayıcılık ise eylemdir. Neden her ikisine de ihtiyacımız var?

Çeşitlilik ve kapsayıcılığın şirketler için faydaları nelerdir? Peki GF'nin durumu nedir? Rakamlarımız ve olgularımız durumumuzu gösteriyor.

GF nasıl gelişiyor?

%30

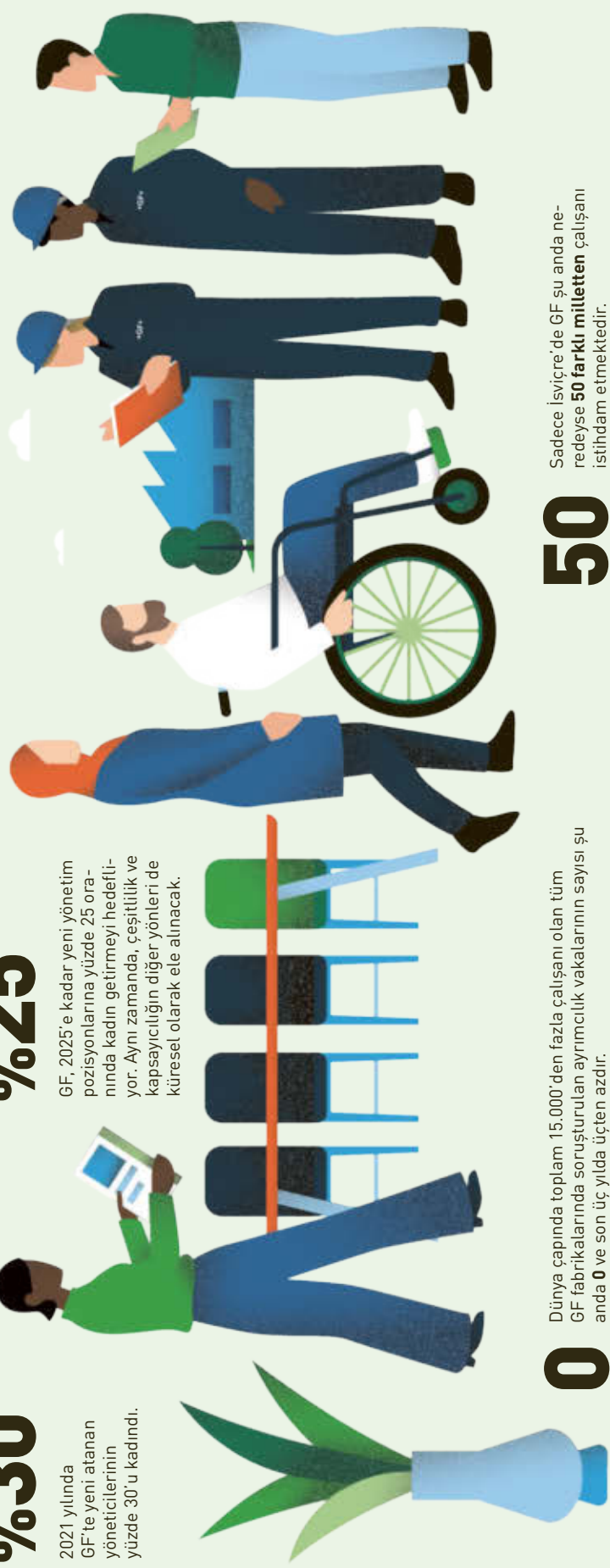
2021 yılında GF'ye yeni atanan yöneticilerinin yüzde 30'u kadındır.

%25

GF, 2025'e kadar yeni yönetim pozisyonlarına yüzde 25 oranında kadın getirmeyi hedefliyor. Aynı zamanda, çeşitlilik ve kapsayıcılığın diğer yönleri de küresel olarak ele alınacak.

2021 yılında GF'de bir engelli bulunan **115 çalışan** istihdam edilmiştir. Ayrıca GF, engelli bireylerin çalıştığı atölyelerden 2,5 milyon İsviçre Frangı tutarında sipariş almıştır.

GF Machining Solutions, Asya'daki fabrikalarında **11 farklı ülkeden** istihdam etmektedir.

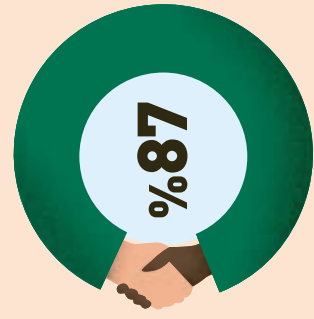


0 Dünya çapında toplam 15.000'den fazla çalışanı olan tüm GF fabrikalarında oluşturulan ayrımcılık vakalarının sayısı şu anda **0** ve son üç yılda üçten azdır.

50 Sadece İsviçre'de GF şu anda ne-redeyse **50 farklı milletten** çalışanı istihdam etmektedir.

Çeşitlilik ve kapsayıcılık sayesinde daha iyi performans

Yönetim pozisyonlarında daha fazla kadın bulunan şirketlerin kâr etme olasılığı ortalamaya göre **%25 daha yüksek**. Etnik çeşitlilik dikkate alındığında, değer **%36** kadar yüksektir.



Farklı ekipler **%87** oranında daha iyi kararlar alır.

Kapsayıcı şirketlerin pazar lideri olma olasılığı **1,7 kat** daha fazladır.

Çeşitliliğin ve kapsayıcılığın boyutları



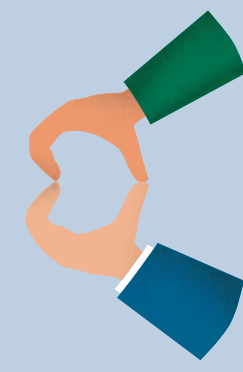
Şirketlerin %95'i daha fazla çeşitlilik elde etmek söz konusu olduğunda kadınlara odaklanmaktadır.

Çalışanlar çeşitliğe ve kapsayıcılığa değer veriyor

%67

Oranında çalışan, çeşitlilik içeren bir işgücünün önemli olduğunu söylüyor.

Bir ankete göre, 1.300'den fazla katılımcının **%80'i** için bir şirketin kapsayıcılığı ne kadar önem verdiği şirket seçiminde önemli bir faktördür.

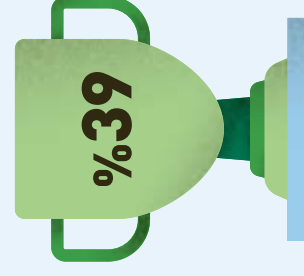


İnovasyon faktörleri olarak çeşitlilik ve kapsayıcılık

%19

Yönetim ekiplerinde ortalamamın üzerinde çeşitlilik olduğunu bildiren şirketler, ortalamamın altında yönetim çeşitliliğine sahip şirketlere kıyasla **%19** daha yüksek inovasyon cirosu elde etmiştir.

Bir ankete göre, katılımcıların **%39'u** çeşitlilik ve kapsayıcılığın pazarda bir rekabet avantajı oluşturduğuna inanmaktadır.



Çeşitlilik azınlık- lara yönelik bir program değil

Çeşitlilik içeren ve kapsayıcı bir çalışma ortamı, bir şirketin başarısı için önemlidir. Hans Jablonski, röportajında şirketlerin kendilerini en iyi şekilde nasıl konumlandırabileceklerini açıklıyor.

Çeşitlilik ve kapsayıcılık bir şirket için neden başarı faktörleridir?

Hans Jablonski: Şirketlerin iş ortamı oldukça karmaşık ve dinamiktir. Bu, işgücü ve satış piyasasının demografik verileri açısından da böyle. Kültürler arasındaki artış, karma yaş gruplarından oluşan ekipler, geleneksel değerlerin ve toplumsal cinsiyet rollerinin sorgulanması ve sosyal sürdürülebilirlik bunun bazı yönleridir. Buna göre, çeşitlilik yönetiminin birçok faydası vardır. Çok yönlü yetenekler, şirketlerin yetenek havuzunu zenginleştirir. İşgücü çeşitliliği ile, müşteri çeşitliliği kitlesine daha iyi ulaşılabilir. Karma işgücü yeni pazarlarda daha başarılıdır. Sürdürülebilir ve başarılı inovasyonların olasılığı da karma ekiplerde daha yüksektir. İşgücü çeşitliliğine sahip şirketler daha kozmopolit bir imaj çizer ve daha cazip iş ortaklarıdır. Son olarak, tüm yeteneklerin keşfedilmesi ve kabul görmesi, yüksek motivasyonu ve bağlılığın artmasını sağlar.

Bir şirket ne zaman inandırıcı bir şekilde kapsayıcı ve çeşitlidir?

Şirketler kapsayıcı olduğunda çok çeşitli yetenekler ele alındığını hissediyor ve gemide kalmak için motive oluyorlar. Bunun başarılı olup olmayacağı ya da nasıl başarılı olacağı, her şirketin incelemesi gereken bir konudur.

Teknoloji şirketlerinde birçok meslek geleneksel olarak erkekler tara-

findan yapılıyor. Burada çok yönlü ve kapsamlı bir ortam nasıl yaratılabilir?

Daha çok homojen olan ekipler, çalışma ortamının ve koşullarının başka kişiler için de cazip olup olmadığını kendi içlerinde sorgulamalıdır. Amaç, ekipteki herkesin kendi potansiyeliyle yüzde 100 katkıda bulunabilmesidir. Ekipler karıştırıldığında, nihayetinde asıl üyeler de çeşitliliği bir zenginlik olarak algılar. "Teknik mesleklerde kadın yok" argümanı artık geçerli değil. Şirketler giderek artan bir şekilde kız çocuklarını MBDT (matematik, bilgi teknolojileri, doğa bilimleri, teknoloji) konularını daha kariyer seçimi aşamasında tercih etmeleri için motive ediyor ve bunda da başarılı oluyor. Cazip bir şirket olarak tüm cinsiyetler tarafından rağbet görmek önemlidir.

Çeşitlilik ve kapsayıcılığın,dünyanın dört bir yanında birçok etnik köken ve sosyal geçmişin bir araya geldiği lokasyonlara sahip uluslararası alanda faaliyet gösteren şirketlerde

hayata geçirilebilmesi için ne gerekmektedir?

Bu şirketlerde kültür ve kariyer davranışları açısından genellikle genel merkezin hakimiyeti söz konusudur. Örneğin, uluslararası proje ekipleri ya da kültürlerarası mentorluk yoluyla gerçekleştirilen bir değişim ve diyalog, burada yalnızca her iki tarafa da iyi içgörüler kazandırmakla kalmamış, aynı zamanda daha iyi sonuçlar elde edilmesini de sağlamıştır.

Sayın Jablonski, siz beyaz, erkek ve Batı Avrupalısınız. Neden çeşitlilik ve kapsayıcılık hakkında konuşuyorsunuz?

"Çeşitlilik" azınlıklara yönelik bir program değildir, herkesi ilgilendirir. Her bireyin kendi rolünün farkında olması gerekir; diğerleriyle ortak yönlerini ya da onları diğerlerinden ayıran yönlerini bilmelidir. Dünyanın her yerinden liderleri, kendilerinden farklı insanlara başarılı bir şekilde liderlik etmeleri konusunda destekliyorum. ■

UZMAN GÖRÜŞÜ



Hans Jablonski

Pozisyon: Kıdemli Global Danışman ve Jablonski Business Diversity danışmanlık şirketinin sahibi. Almanya'daki ilk çeşitlilik yöneticilerinden biri ve Charta der Vielfalt (Çeşitlilik Sarti) derneğinin kurucularından biriydi.

Geçmiş: Ford Motor Company, bp plc, Roland Berger Strategy Consultants ve Commerzbank gibi şirketlerde insan kaynakları ve organizasyonel gelişim alanlarında 20 yıl çalışmıştır.

Uzmanlık alanı: Çeşitlilik ve kapsayıcılık. Aranılan bir danışman, açılış konuşmacısı ve makale ve kitap katkıları yazarıdır.

SIZIN GÖRÜŞÜNÜZ

Çeşitlilik ve kapsayıcılıktan ne anlıyorsunuz?

Görünüşe göre kapsayıcılık ve çeşitlilik şu sıralar herkesin dilinde. Peki bu değerler iş bağlamında ne anlama geliyor? Farklı bölgelerden dört GF çalışanı kişisel yanıtlarını veriyor.

Rachel Greasby:

"Kapsayıcılığın beraberinde getirdiği kültürü seviyorum. İnsanlar işlerine, güvenle ve memnuniyetle gelebilir, kendilerine ve şirketin ihtiyaçlarına uygun şekilde çalışabilirler. Çeşitlilik; farklı fikirleri bir masada buluşturur, bunlar bir iş yerinin daha iyi olmasını sağlayan olumlu ve zorlayıcı görüşler olabilir."



Pozisyon: Genel Müdür
Bölüm: GF Piping Systems
Fabrika: Coventry (Birleşik Krallık)
GF'ye giriş: 2022

Irina Frost:

"GF'de olmayı seviyorum çünkü muhtemelen şimdiye kadar çalıştığım en fazla çeşitliliğe sahip şirket! İş yerinde çok yönlülük; tartışmamızı ve sorunlarımızı çözmemizi sağlayan bir ilham, enerji ve açıklık kaynağıdır. GF'de saygıya dayalı bir kültür ve herkesin gelişmekte özgür olduğu ve başarılı olabileceği bir ortam yaratık."



Pozisyon: Stratejik Tedarik Yöneticisi
Bölüm: GF Machining Solutions
Fabrika: Biel (İsviçre)
GF'ye giriş: 2012

Steven Zhao:

"Çeşitlilik ve kapsayıcılık ufku genişletti. Farklı profesyonel geçmişlere sahip insanlarla iletişim kurarak ve birlikte çalışarak ilham alabiliriz. Kapsayıcı bir çalışma alanında herkes güçlü yönlerinden en iyi şekilde yararlanabilir. Eşit şartlarda tavsiye verebilir veya yardım alabiliriz."



Pozisyon: Bakım Departmanında Norm ve Teknoloji Süpervizörü
Bölüm: GF Casting Solutions
Fabrika: Suzhou (Çin)
GF'ye giriş: 2009

Carrie Schaller:

"Çeşitlilik ve kapsayıcılık benim için işimde kabul ve özgürlük anlamına geliyor. Kim olduğumdan ya da ne yaptığımdan utanmaya gerek yok. GF'nin bu değerler çerçevesindeki kültürü yalnızca benim için daha iyi bir çalışma ortamı yaratmakla kalmıyor, aynı zamanda yenilik yapmama ve çalışma arkadaşlarım tarafından güvende ve desteklenmiş hissetmeye de yardımcı oluyor."



Pozisyon: Culture Movement ve Talent Management Stajyeri
Bölüm: Georg Fischer Ltd
Fabrika: Schaffhausen (İsviçre)
GF'ye giriş: 2022

Hata kültürü sayesinde başarı

Kurt Schneider zaman baskısı ve eleştirilerden ne öğrendi?

Sayfa 23

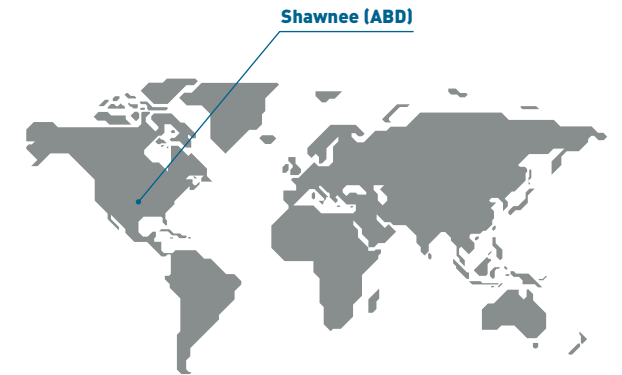
Pandemide ekip çalışması

Çin'de rekor sürede yeni bir fabrika açıldı

Sayfa 24

Güvenebileceğin bir adam

GİZLİ KAHRAMANIM: Cade Daley'nin afet görevlisi ya da sağlık görevlisi olarak hiçbir eğitimi yoktu. Ancak bir kasırga memleketini harap ettiğinde, yardım etmek için bir saniye bile tereddüt etmedi.



Kasırgalara alışmak mümkün mü? Cade Daley'i dinlerken bu izlenime kapılabilirsiniz. Memleketi ABD'nin Oklahoma eyaletinde ki Seminole kasabasında yaşayan 21 yaşındaki genç, daha önce de birkaç hortuma tanık olmuştu. "Genelde kasırgaların bir mevsimi vardır. Mayıs ayı, en kuvvetli oldukları zamandır. Tanıdığım herkes için en önemli konu bu oluyor" diyor Cade. Bölgedeki insanlar haber programlarını açıyor ve bütün gün gündemi takip ediyor. Genellikle de gerçekten bir kasırga uyarısı gelir ve kasabada sirenler çalmaya başlar. Cade, "Buradaki çoğu insanın ya bir sığınağı var ya da sığınağı olan birini tanıyor. Sığınakları yoksa pek çok insan küvete uzanıp üzerini döşekle kapatıyor," diye ifade ediyor.

Kasırgalar bu Mayıs ayında sert vurdu

Cade Daley, Shawnee, Oklahoma'daki GF Piping Systems'da Junior Systems BT Yöneticisi olarak çalışıyor. Cade, 8.000 kişinin yaşadığı küçük bir kasaba olan Seminole'de büyüdü. 4 Mayıs 2022'de Oklahoma'yı saatte 217 kilometre hıza ulaşan toplam on iki hortum kasıp kavurdu. Saat 19 sularında Cade'in memleketi Seminole'de de bir kasırga meydana geldi ve birkaç çatıyı söküp aldı, evleri yıktı ve ağaçları kökünden söktü. Cade, "Seminole kasabası geçmişte kasırgalardan →



↑ Seminole kasabasında birçok ev, yaz başında meydana gelen kasırgalar nedeniyle yıkıldı.

Cade Daley

Pozisyon:
Junior Systems BT
Yöneticisi

Bölüm:
GF Piping Systems

Fabrika:
Shawnee (ABD)

GF'ye giriş:
2021



hiç ciddi derecede etkilenmemişti," diye hatırlıyor. "Bu neredeyse bir efsaneydi. Kasabada hiç hortum olmayaçağını söylemişlerdi. Bunun şimdi gerçekleşmiş olması birçok bölge sakini için bir şok oldu." Cade, yerel halktan gelen yardım çağrılarını ve yardımcı arandığını duyduğunda hiç tereddüt etmedi. Ertesi gün arabasına bindi ve yardım etmek için Shawnee'den Seminole'ye 110 kilometre yol kat etti.

BT becerileri ile afet yardımı

BT Uzmanı, yetkililere yardım teklif etti. BT ve teknoloji becerilerine ek olarak, yardıma ihtiyacı olan kişiler için geçici bir çağrı merkezi kurmak amacıyla çevrimiçi "Google Voice" hizmetini kullandı. Etkilenen çeşitli yerleri kategorize etmek için bir liste hazırladı ve bunları hasarların ciddiyetine göre önceliklendirdi. Sınıflandırma, her bir afet bölgesinde ihtiyaç duyulan yardım ve ekipman türüne göre yapılmıştı. Görevi sırasında Cade, Oklahoma Acil Durum Yönetimi ve sahadaki iç güvenlik bakanlığı görevlisiyle koordinasyon sağladı. Bu sayede sadece birkaç saatin sonunda çok sayıda gönüllü yardımcıya ve profesyonel yardımcıya afet yardımı için öncelikli yerleri gösteren bir harita sunulabildi.

Hasarlar neredeyse tamamen onarıldı

Cade gibi çok sayıda gönüllünün muazzam çabaları sayesinde şiddetli kasırgadan birkaç hafta sonra Seminole'deki enkazın çoğu kaldırılabilir. Bununla birlikte, kasabanın bazı bölgelerinde hala çok sayıda sakini etkileyen önemli hasarlar bulunmaktadır. Halk da şoku yavaş yavaş atlatıyor. Cade'i en çok etkileyen şey yerel halkın işbirliğiydi. "Bir yerde işimiz bittiğinde, bazen sokağa çıkıp yürüyerek ilerliyorduk. Böylece az ileride yardıma ihtiyacı olan diğer insanlara ulaşıyor ve onlara yardım ediyorduk. Sadece birkaç dakika içinde bu insanlarla uzun zamandır tanışıyor muysunuz gibi hissediyordunuz." İnsanlara yardım etmek Cade için her zaman önemli olmuştu. Üniversitede öğrenciyken haftada iki-üç kez bir aşevinde gönüllü olarak çalış-

← Çok sayıda gönüllünün yardımıyla fırtınadan kaynaklanan hasar hızla onarıldı.

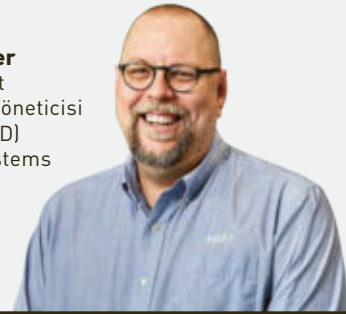
→ Cade Daley, çalışma arkadaşları arasında güvenilir ve çok yardımsever olarak kabul edilir.

mış, bir Food Bank'te ve Kurtuluş Ordusu'nda görev almıştı. Cade Daley çok yönlü, özverili çalışmalarından bahsederken genellikle başını biraz öne eğiyor ve alçak sesle konuşuyor. Yardım ettiği insanların düşündüklerinin aksine o, yaptıklarından önemli bir olay değilmiş gibi bahsediyor. Yardım etmek onun için son derece doğal bir şey. ■

O BENİM KAHRAMANIM, ÇÜNKÜ:

"Cade benim için bir kahraman çünkü Oklahoma'daki bir felaket sırasında toplum üyelerine yardım etmek için hiçbir çabadan kaçınmadı."

Charles Miller
Business Unit
Amerika BT Yöneticisi
Shawnee (ABD)
GF Piping Systems



Ya sen?

Hangi çalışma arkadaşın senin için gizli bir kahraman? Nedenlerini belirterek globef@georgfischer.com adresine bir e-posta yaz.

YAŞAM BOYU UNUTMAYACAĞIM DENEYİMİM

Başarı için bir hata kültürüne ihtiyaç var

Kurt Schneider, iş hayatında ve özel hayatında zorluklara aşına biri. Kariyeri boyunca birçok defa yoğun baskı altında ve eleştirilerle başa çıkmak zorunda kalmış. Bunlardan çok şey öğrenmiş.



Kurt Schneider

Pozisyon: TU Milling Geliştirme Müdürü
Bölüm: GF Machining Solutions
Fabrika: Biel (İsviçre)
GF'ye girişi: 2004

Kurt Schneider, 2010 yılında GF Machining Solutions'ta TU Milling araştırma ve geliştirme departmanının başına terfi etti. Bu, beklentiler ve zorluklarla dolu bir kariyer hamlesi. "Departman, o dönemde ağır eleştirilere maruz kalmıştı. Son teslim tarihlerine uyulmadığını ve maliyetlerin aşıldığını hatırlıyor. "O zamanlar, teslim tarihlerine uymak için tasarımları üretime çok erken veriyorduk. Bu süreçte tasarım hataları keşfedildi."

Ekip, çalışma tarzında büyük değişikliklerin yapılması gerektiğini fark etti. "Dışarıdan başarılı olma baskısı ve zaman baskısı vardı fakat aynı zamanda ekip içindeki kendi proseslerimizin de sorgulanması gerekiyordu. O zamanlar, bir makinenin hangi sürede ve biçimde geliştirildiği konusunda bazı zorlukları

tahmin ederken daha gerçekçi olmamız gerekiyordu." 2013'te departman ve proje yönetimi ile yapılan kapalı bir toplantıda tamamen yeni bir iş akışı geliştirildi. O zamandan beri her proje on iki haftada bir teste tabi tutuluyor. Çünkü "teslim tarihlerine uymak için ekibi sürekli olarak yeniden organize etme esnekliği gerekiyor." Her çeyrek yılda bir düzenlenen planlama gününde, proje müdürleri ve departman müdürleri sorunları görüşür. Kurt, "Bunun ardından sorunları ele alıyor veya yaklaşımımızı düzeltiyoruz" diyor.

Planlama toplantıları öncesinde proje müdürleri çalışanları ile görüşür, çünkü "işin ilerlemesinin gerçekçi bir değerlendirmesi söz konusu olduğunda, uzman olan proje müdürü değil çalışandır". Bu durum ise çok fazla güven ve sorunsuz işleyen bir hata kültürü gerektirir. "Büyük resmi gözden kaçırmıyoruz ve artık uzun süre yanlış yönde ilerleme gibi bir tehlike söz konusu değil." Tam da bu nedenle, projeler artık genellikle zamanında tamamlanıyor. Hedeflere belirlenen sürede ulaşma oranı, değişikliklerin uygulanmaya başladığı tarihten bu yana yüzde 50'den yüzde 80'e çıktı.

Kurt, henüz GF'deki ilk günlerinde yoğun baskı altında zorluklarla başa çıkma becerisini öğrenmişti. Makine ve Endüstri Mühendisi olan Kurt, 2004 yılında Mekanik Geliştirme Müdürü olarak GF iştiraki Step-Tec'te çalışmaya başladı. Daha işe başlar başlamaz, büyük miktarlarda müşterilere teslim edilmiş olan bir milde 25 farklı hata keşfedildi. Bu hataların ortadan kaldırılması bir kaç yıl süren ayrıntılı bir ça-

alışma gerektirdi ve müşterinin sürekli yoğun baskısı altında gerçekleşti. Bu süre zarfında Kurt, özel hayatında da son derece zor bir durumla başa çıktı ve her zaman hem işine ayırdığı vakti hem de ailesine ayırdığı vakti dengelemeye çalıştı. Kendisi bugün, "O zamanlar kendimi tanıdım," diyor. Çevresindekilerin desteğinin yanı sıra, asla pes etmemek ve her zaman pozitif düşünmek onun için daima önemliydi. Yardımlaşmanın ve küçük başarıları kutlamanın önemli olduğunu öğrendiğini söylüyor. Kurt o zamandan beri fitness antrenmanlarıyla ve dağ bisikletiyle stresini dengeliyor. "Kendinizi tanımak ve profesyonel işlerin kişiselleştirilmesine izin vermemek önemlidir. Bu şekilde baskıyla başa çıkmak, kendini yansıtmaya devam etmek, hataları kabul etmek ve düzeltmek mümkündür." ■



Ya sen?

Çalışma arkadaşlarıyla hangi yaşam deneyimini paylaşmak istersin? Bizimle iletişime geç: globef@georgfischer.com

Tüm olumsuzluklara birlikte göğüs germek

GÜÇLÜ BİR EKİP: Pandemi sırasında yeni bir tesisin işleme alınması zordur. Bunun için üst düzey bir ekip gerekir. GF Casting Solutions'ın Shenyang'daki yeni tesisi, böyle bir ekip sayesinde 12 aydan kısa bir sürede inşa edildi.

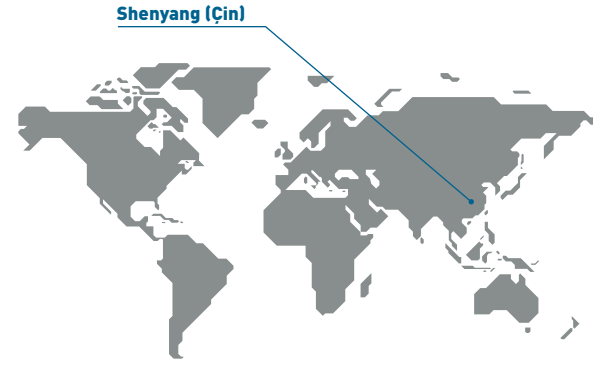
GF Casting Solutions'ın Çin'deki Satın Alma Şefi Sean Yang, "İşbirliği, belirsizliklere ve aksaklıklara verilecek en iyi yanıttır," diyor. Kendisi, Shenyang'daki yeni tesis için yeni sistemlerin ve makinelerin satın alınmasından sorumlu. Bakım ekibinden Bin Lu, ekipman imalatından Zhihua Zhang ve Shenyang'daki bakım ekibinin yeni çalışanı Renlong Geng ile birlikte ekip, benzeri görülmemiş zorlukların üstesinden gelmek ve tesisin zamanında açılmasını sağlamak için sıkı bir işbirliği içinde çalıştı. Çin'in kuzeydoğusunda büyük bir sanayi ken-

ti olan Shenyang şehri, Suzhou'daki önceki GF fabrikasından 1.600 kilometreden daha uzakta bulunuyor. Bununla birlikte, GF'nin bölgedeki birçok müşterisine yakın olması, burayı nakliye maliyetlerini azaltmak ve GF'nin CO₂ ayak izini iyileştirmek için ideal bir konum haline getiriyor.

Çözüme giden alışılmadık yollar

BMW ve Volvo gibi dünyanın önde gelen markaları için hafif otomotiv parçaları üreten yeni Shenyang tesisinin temeli 1 Temmuz 2020 tarihinde atıldı. O sırada

↓ Soldan sağa: Çalışma arkadaşları Sean Yang, Zhihua Zhang ve Bin Lu bir iş hakkında konuşuyor.



← Sean Yang ve Bin Lu Shenyang'daki yeni fabrikada bir tesisi incelediyor.

↓ 2021'in Sonbaharında GF Casting Solutions'un Shenyang'daki yeni tesisi üretime başladı.



COVID-19 pandemisi tüm hızıyla yayılıyordu ve bu da standart tedarik sürecini lojistik anlamında bir kâbusa dönüştürüyordu. Sean, "Planımız, bir nevi Suzhou tesisindeki teknolojiyi Shenyang'a kopyalamaktı," diyor ve devam ediyor: "Ancak bir sorunumuz vardı; Yeni tesisin kapasitesini artırmak için önemli bir cihazı yeniden yapılandırmamız gerekiyordu." Cihazın asıl üreticisi Avusturya'da bulunduğu için, GF'ye yeni bileşenlerin tedarik edilmesi on iki ay kadar zaman alabilirdi.

Sean, "Planımıza sadık kalmamız gerekiyordu, bu yüzden alışılmadık bir şey denedik," diye açıklıyor. Suzhou'daki çalışma arkadaşlarından teknik destek alan ekip, parçaların çoğunu yerel üreticilerden tedarik etme ve bunun yerine ekipmanı Çin'de monte etme fikrini oluşturdu. Avusturyalı üretici, yerel ortağının gözetim için getirilmesi koşuluyla yöntemi nihayetinde kabul etti. Bu durum, çok sayıda tarafın yer aldığı karmaşık bir işbirliğine dönüştü. Ortak çalışmada GF, Avusturyalı üretici ve bunun Çin'deki teknik ortakları ve Sean ile ekibinin bulunduğu yeni Çinli tedarikçiler yer aldı. "Yeni monte edilen cihazların teknik kalite gerekliliklerimizi karşıladığından emin olmak için gece gündüz birlikte çalışmamız gerekiyordu. Çok fazla bileşen vardı. Durum, araba hala çalışırken lastik değiştirmek gibiydi" diye hatırlıyor Sean.

Çin içinde de lojistik sorunlarla karşılaştık. COVID-19 pandemisi sırasında yaşanan kapanmalar nedeniyle üretim malzemelerinin teslimatı kesintiye uğradığında, ekip geçici bir lojistik merkezi olarak yakınlardaki bir kasabada bir depo kiralamak zorunda kaldı. Hava durumu da bir zorluk oluşturuyordu. Bölgedeki soğuk hava şartları nedeniyle, kış sezonu boyunca inşaat çalışmalarına zaman zaman ara verilmek zorunda kaldı ve bu da zaten sıkışık olan programın daha da sıkışmasına sebep oldu. Ancak tüm çabalara değdi. Yeni ekipman, kalite kontrolünden vaktinde geçti ve yeni tesise başarıyla monte edildi. Shenyang tesisi Ekim 2021'de üretime başladı ve o zamandan bu yana kapasitesini istikrarlı bir şekilde artırıyor.

İyi yağlanmış bir makine

GF'de 15 yıldır çalışan Sean, özellikle stresli durumlarda ekibi bu kadar işbirlikçi ve verimli kılan unsurun performans odaklı bir kültür olduğuna inanıyor. "Ortak

bir hedefimiz var: Müşterilerimize mükemmel ürünler sunmak istiyoruz. Bu nedenle herkes motivasyonlu bir şekilde çalışıyor ve bazen iş tanımlarımızın ötesine geçen inisiyatifler kullanmaktan çekinmiyor."

Kültür o kadar bulaşıcı ki, Renlong Geng gibi yeni çalışanlar GF çalışma tarzına hızla uyum sağlayabildi. Sean, etkili ve kapsamlı bir eğitim sisteminin mevcut ve yeni çalışanlar arasında sorunsuz bir çalışma ilişkisine de büyük katkı sağladığını belirterek şöyle diyor: "Günümüzde tüm eğitim ve öğrenim çevrimiçi olarak yapılabiliyor ve pandemi zamanlarında bunun çok faydalı olduğunu gördük."

Sean, tesisin önümüzdeki aylarda kademeli olarak tam kapasiteye ulaşmasını bekliyor ve sözlerine şunları ekliyor: "Bu, bizi müşterilerimize yakın olma ve dünyanın neresinde olurlarsa olsunlar onlara aynı yüksek kaliteli ürünleri sunma hedefimize yaklaştıran bir adımdır." ■



Sean Yang

Pozisyon: Satın Alma Şefi
Bölüm: GF Casting Solutions
Fabrika: Suzhou (Çin)
GF'ye giriş: 2007



↑ Bin Lu, Zhihua Zhang ve Sean Yang'ın yanı sıra çalışma arkadaşları Renlong Geng (resimde en sağda) de ekibe dâhil oldu.

Rekor sürede müşteri hizmetleri

GF müşteri iletişimi ni nasıl yeniden icat ediyor?

Sayfa 29

Yeni "süper fabrika"

Çin'deki bir fabrika artık küçük geliyordu. Yeni bir fabrika gerekiyordu.

Sayfa 30

Gelecek büyük

PAZARLARIMIZ: Araba gövdeleri eskiden birçok ayrı parçanın monte edilmesiyle bir araya getirilirdi. Gelecekte, bir otomobil gövdesi daha az sayıda ve daha büyük hafif yapısal parçalardan oluşacak. Bu, ağırlığı azaltıyor ve GF Casting Solutions'ta da üretimde verimliliği artırıyor.

Neredeyse başka hiçbir sektör şu anda otomotiv sektörü kadar değişime uğramıyor. Bu durum, her şeyden önce araç elektroniği için geçerli. Örneğin Volkswagen, şu anda otomobillerinin yazılımında 10 ila 100 milyon satır koda sahip. Ancak basında çıkan haberlere göre, şirket yakında 200 ila 300 milyon kod satırı olacağını hesaplıyor.

Big Casting'in faydaları nelerdir?

BT sistemleri ve elektronikler giderek daha karmaşık hale gelirken, Big Casting araç gövdesi için müşteri tarafındaki karmaşıklığı azaltıyor. Sac metalden veya ekstrüzyondan yapılmış birçok ayrı parça yerine, kalıp döküm makineleri örneğin araç ön bölümün bir kısmını veya bir arka yapıyı tek seferde üretiyor. Daha az sayıda parça kullanımının ve iş adının birçok avantajı var. Hata olasılığının azalması ve daha az israf ile para ve enerji tasarrufu sağlıyor. Daha büyük bileşenler mükemmel bir uyum sağlıyor ve ilgili araç modeline ve müşteri gereksinimlerine göre özel olarak uyarlanıyor.

GF Casting Solutions, birkaç ayrı bileşeni tek bir büyük bileşene entegre etmek için çeşitli geliştirme projeleri üzerinde çalışıyor. Bu da, otomatik olarak gerekli münferit aletlerin miktarını ve kaynak gibi birleştirme tekniklerinin karmaşıklığını azaltıyor. GF Casting Solutions'ta Baş Teknoloji Sorumlusu (CTO) Frank Gensty, "Büyük bir basınçlı döküm makinemiz var ve orada bileşen tek bir atışla üretiliyor. Strateji 2025 projesimize uygun olarak Big Casting'i istikrarlı bir şekilde uyguluyoruz. Mümkün olan her yerde, bileşenleri 4.400



↑ Bu basınçlı döküm tesisi Big Casting de yapabiliyor. Tesis, Altmärkt'teki (Avusturya) GF fabrikasında bulunuyor.

tonluk büyük basınçlı döküm makineleri ile üretilebilecek şekilde geliştiriyoruz" diyerek konuyla ilgili bilgi veriyor. Böylece müşterinin tesisindeki parçaları ve montaj adımlarını bağlamak için birleştirme süreçleri önemli ölçüde optimize ediliyor.

Üretim süresi yarıya indi

Big Casting'in bir diğer avantajı da zamandan tasarruf edilmesi: Frank, "Araç üreticileri komple bir araç ön ya da araç arka bölümünü bir araya getirdiklerinde, →

Resim, farklı üreticiler için GF Casting Solutions'tan çeşitli araba gövdesi bileşenlerinin bir derlemesini göstermektedir.

→ Büyük parçaların kullanımı ile montaj adımlarından tasarruf etmek artık mümkün.



bir aracın üretim süresini büyük ölçüde kısaltabiliyor” diyor. Böylece tipik bir orta sınıf araç 25 saat yerine sadece 10 saatte üretiliyor. Daha büyük parçaların üretimi ve bunların montajı da müşteri tarafında tesis teknolojisinde ilgili ayarlamalarının yapılmasını gerektiriyor. Frank’a göre, birçok müşteri mevcut analog teknoloji-den mümkün olan en iyi verimi elde etmek için kullanılabilecek kalıp döküm makineleri için maksimum bir üst sınır belirlemiş durumda. Aynı şekilde bu, örneğin daha büyük parçaların taşınması ve depolanması söz konusu olduğunda lojistik tarafında da uyarlamalar yapılması anlamına geliyor. Big Casting’leri üreten makineler de doğal olarak büyüyor ve ağırlaşıyor. Bu da bir fabrikanın altyapısı üzerinde doğrudan bir etkiye sahip.

İtici güç sürdürülebilirlik

GF Casting Solutions, daha fazla sürdürülebilirlik için üretimin sürdürülebilirliği hakkında doğru bilgi sağlayabilmek üzere CO₂ Calculator adını verdiği bir hesap makinesi geliştiriyor. Frank açıklıyor: “Her müşterimiz GF’de üretilen dökümün CO₂ ayak izi hakkında kesin bilgi alacak. Bunun avantajı, geliştirme aşamasındaki bileşenleri uygun şekilde önceden simüle etmek için de kullanabilmemiz.” Big Casting trendi otomotiv endüstrisinde hala oldukça yeni olmasına rağmen, GF şimdiden bu trendi aktif olarak şekillendiriyor. Frank, “Bunu uygulamanın ve müşterilerimiz için hafif yapı, işlevsel entegrasyon, performans, ekonomik verimlilik ve eko-



Frank Gensty

Pozisyon: Baş Teknoloji Sorumlusu (CTO)
Bölüm: GF Casting Solutions
Fabrika: Schaffhausen (İsviçre)
GF’ye giriş: 2020

lojik açılardan her durumda ideal çözümü geliştirmenin ortasındayız” diyor. CTO’ya göre, Avrupa’daki üç büyük araç üreticisi Big Casting’e güveniyor. “Henüz stratejilerini tam olarak açıklamamış olan bazı şirketler var. Ayrıca, geleneksel araç üreticileri 4.400 tonluk bir makinenin teknik sınırını maksimum derecede kullanacaktır” diyen Frank, büyüyen pazardaki mevcut durumu analiz ediyor.

GF, üretimin mümkün olduğunca yerel olarak gerçekleştirilebilmesini sağlamak için Avrupa ve Asya’da üçer adet kalıp döküm tesisi işletiyor. GF, kısa bir süre önce ABD pazarına da hizmet verebilmek için merkezi Meksika’da bulunan ve hafif dökümler konusunda uzmanlaşmış bir dökümhane olan Bocar Group’la da işbirliği yapmaya başladı Frank Gensty, “Daha iyi olmaktan asla vazgeçmiyoruz. İnovasyon yoluyla büyüme GF’deki DNA’mızın bir parçası” diyor. ■

Big Casting’in arkasında ne var?

Big Casting terimi, araç gövdeleri için özellikle büyük yapısal dökümlerin üretimini tanımlamaktadır.

3

Avrupa’da özellikle üç büyük araç üreticisi şu anda Big Casting’e güveniyor. Bunlar Volvo, Tesla ve Ford Avrupa. Diğer üreticiler hala kararsız, ancak trendi yakından takip ettiklerini söylemek mümkün.

300

otomobil giderek daha fazla yazılım bileşeninden oluşuyor. Bir Volkswagen şu anda yazılımında 10 ila 100 milyon satır koda sahip. Ancak yakında 200 ila 300 milyon satır kod olacak.

10

Big Casting uygulaması, halihazırda otomobil üreticileri için üretimde önemli ölçüde zaman tasarrufu anlamına geliyor. Bu durum gelecekte daha da artabilir. Bu şekilde, tipik bir orta sınıf araç 25 saat yerine yalnızca 10 saatte üretilebilir.

Elektrikli otomobiller için özel döküm

Elektrikli otomobiller, tahrik alanında içten yanmalı motorlu araçlardan farklı bileşenler gerektirir; dökümde bunlar örneğin akü gövdeleri veya elektrikli motor gövdeleridir. Magnezyum ve alüminyumdan üretilmiş hafif yapısal bileşenler (Front End Carrier veya Rear Side Member) tüm aracı daha hafif hale getirir.



Bu otomobil parçası, Big Casting işlemi kullanılarak üretilmiş. Bir bagaj kapağının çerçevesi.

FİKİR LABORATUVARI

Günün her saatinde dijital müşteri hizmetleri

GF Machining Solutions’un bir yazılım paketi, müşterilerin makineleri için daha hızlı ve daha verimli bir şekilde yardım almalarını sağlıyor. Dijital Hizmetler İş Geliştiricisi David Labadie, rConnect’ten sorumlu ve hizmet çözümünü açıklıyor.



Seamless Support:

GF Machining Solutions müşterileri, hizmet taleplerini doğrudan makinenin kullanıcı arayüzünden gönderebilir.



Live Remote Assistance:

Uzman bilgisi parmaklarınızın ucunda. Live Remote Assistance yardım hattı ile GF çalışanları müşterilerin makineleri için uzaktan onarım hizmeti sunabiliyor.



24/5 hizmet:

Küresel müşteri hizmetleri ağına bağlandığı için, örneğin İtalyan bir müşteri artık mesai saatleri dışında ABD ekibinden destek alabiliyor.

Zorlu görev:

rConnect yazılım paketi mevcut olmadan önce müşteriler GF Machining Solutions’ın Müşteri Hizmetleri departmanı ile e-posta veya telefon yoluyla iletişime geçiyordu. Ancak yanıt beklemek değerli olan zamana mal oluyor ve telefonda verilen bilgiler pek de doğru olmuyordu. Müşterilerin ve GF uzmanlarının daha hızlı ve daha verimli bir şekilde iletişim kurmasını sağlayacak ve doğru uzaktan tanılama sunacak dijital çözümler geliştirmek istedik.

Proses:

2017 yılında yapılan rConnect yazılım paketinin lansmanında pazar analizleri kullanıldı ve daha sonraki geliştirme aşamalarında tasarım odaklı düşünme yöntemi eklendi. Hizmeti sürekli olarak

en üst düzeye çıkarmaya odaklandık. Kısa bir süre öncesine kadar hizmet, GF ekibinin çalışma saatlerine bağlıydı. Ancak 2022 yılının ortalarından beri günün her saatinde hizmet verilmektedir.

Sonuç:

rConnect yazılım paketi çeşitli dijital hizmetler sunmaktadır. Yeni Seamless Support işlevi ile müşteri yalnızca bilgisayar veya akıllı telefon aracılığıyla herhangi bir yerden talep gönderme seçeneğine sahip olmakla kalmıyor, aynı zamanda artık makinenin kullanıcı arayüzünden de GF uzmanlarıyla sohbet edip, Whiteboard ve kamera aracılığıyla iletişim kurabiliyor. Canlı uzaktan yardım hattı ile GF uzmanları makineyi uzaktan kontrol edebiliyor. Günün 24 saati “Extended Remote Support” hizmeti için dünyanın her yerinden yerel müşteri hizmetlerini ağına bağladı. ■

David Labadie

Pozisyon: Dijital Hizmetler İş Geliştiricisi
Bölüm: GF Machining Solutions
Fabrika: Meyrin (İsviçre)
GF’ye giriş: 2001



Gelecek için bir "süper fabrika"

SAHADA: GF Piping Systems, 1997 yılından beri Çin'de temsil edilmektedir. Şanghay'daki önceki fabrika çok küçük geldiği için üretimin taşınması gerekti. Departman, bu devasa ülkenin en güzel şehirlerinden biri olan 280 kilometre uzaklıktaki Yangzhou'ya taşındı.

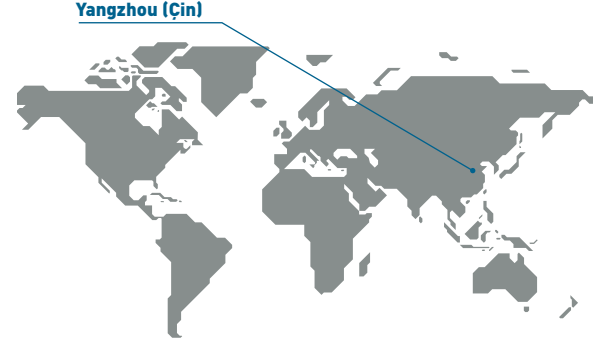
Batıda ki Sarı Tuna Kalesi'ne eski dostum veda ediyor. Siste ve ilkbaharın açan çiçekleri eşliğinde Yangzhou'ya doğru yola çıkıyor. Yalnız yelkenler, uzak gölgeler mavi boşlukta kaybolup gidiyor. Gördüğüm tek şey, ufkun sonsuzluğuna süzülen Yangtze nehri.

Yaklaşık 1.300 yıl önce, ünlü Çinli şair Li Bai, Yangzhou'ya seyahat eden arkadaşına bu dizelerle veda etti. Şehir, antik Çin'in en güzel ve en zengin bölgelerinden biriydi ve Bai'nin satırları insanların hala Çin'in doğu-

sundaki şehri ziyaret etmesine sebep olacak kadar ününü koruyor. Ancak 2022 yazında Yangzhou'ya Kalite Müdürü ve Geçici Müdür olarak gelen Yafeng He'nin hedefi, bölgeyi görmekten çok daha fazlasıydı.

Yangzhou'da son teknoloji üretim sistemlerine ve en gelişmiş enerji tasarrufu teçhizatlarının bazılarını sahip yeni bir "süper tesis" henüz inşa edilmişti. Yafeng'in görevi yeni fabrikayı mümkün olan en kısa sürede üretime hazır hale getirmektir. Şu anda GF Piping Systems'in

↓ Yangzhou'daki yeni fabrika, eski tesisin kapasitesini önemli derecede aşıyor.



← Yangzhou'da üretilen borular enerji sektöründe kullanılıyor.

→ Yafeng (ortada) geleceğe yönelik bir işgücü oluşturuyor.

Asya'daki en büyük ve en verimli tesisi olan fabrika, Asya-Pasifik bölgesindeki GF müşterilerine PPH ve PVC borular ve çelik takviyeli plastik flanşlar dâhil olmak üzere geniş bir ürün yelpazesi tedarik edecek. Fabrika halihazırda faaliyette ve kapasitesi kademeli olarak artırılacak.

Bir büyüme geleneği

Şangay'da bulunan önceki fabrika, GF'nin Çin'deki en büyük bölümünün istikrarlı büyümesine tanıklık etmişti, ancak çeyrek yüzyıl boyunca sonlarına gelmişti. Sekiz ekstrüzyon hattı, dokuz enjeksiyon kalıplama makinesi ve 8.000 metrekaarelik kiralık bir depoya sahip yaklaşık 5.000 metrekaare büyüklüğündeki fabrika, artan talebi karşılamak için yeterli değildi. Yangzhou fabrikası 31.800 metre kare büyüklüğünde ve 15 ekstrüzyon hattı ve 30 enjeksiyon kalıplama makinesi ile sayıyı neredeyse ikiye katlamış olacak. Yangzhou Tesisi, ayrıca çalışanların fiziksel iş yükünü azaltan otomatik sistemlere sahip 24 metre yüksekliğinde bir depoya sahip. Böylece, aynı sayıda kişiyle son dere büyük bir üretim kapasitesi idare edebilir. Yafeng, "Daha kalifiye iş gücü istihdam ediyoruz ve onlara birkaç aylık eğitim veriyoruz, çünkü daha fazla makine kullanmaları gerekiyor. Bu da geleceğe yönelik

"Yangzhou tesisi, GF'nin sürdürülebilirlik konusundaki küresel kararlılığının bir kanıtı."

Yafeng He
GF Piping Systems Çin'de Kalite Müdürü ve Yangzhou fabrikasının Geçici Müdürü

bir işgücü oluşturulmasına yardımcı oluyor," diyor.

Her açıdan "süper"

Fabrika, GF'nin 2025 stratejisini uyguluyor. 2.000 metrekaarelik bir ön üretim salonu ve 500 metrekaarelik bir temiz odaya sahip olan fabrika, poliviniliden florür ya da kısaca PVDF ürünleri gibi daha karmaşık ve özelleştirilmiş ürünler de üretebiliyor. Bu borular, genellikle yarı iletken üreticileri tarafından ve enerji endüstrisinde kullanılıyor. Yafeng gururla, "Yangzhou'da artık endüstriyel ve ticari uygulamalar için 8 ila 400 milimetre çaplarında boru sistemleri de üretebiliyoruz," şeklinde açıklıyor. Bunun daha önce mümkün olmadığını söyleyerek devam ediyor: "Bu, Çin'de daha yüksek katma değerli bir segmente girmemizi ve birçok yerel rakibe fark atmamızı sağlıyor".

Önümüzdeki on yıl için hazır

GF Piping Systems, hem konstrüksiyon hem de işletme için "National Green Building Level 2"ye başvurmuştur. Bu, Çin'deki endüstriyel binalar için en yüksek derecedir. Örneğin hava kompresörlü ısı geri kazanım sistemi, duş suyunu ısıtmak için hava sıkıştırma özelliğini kullanarak enerji tüketimini %90'a varan oranda azaltıyor. Yağmur suyu toplama sistemi de tasarrufa yardımcı oluyor. Bu sistemle tuvalet sifonundan sulamaya kadar su tüketimi %80 oranında azaltılabilir ve bu da yılda 6.900 ton suya karşılık gelir. Genel olarak, fabrikanın 2022 yılında CO₂ ayak izini 700 tonun üzerinde azaltması bekleniyor. Yafeng, "Yangzhou tesisi, GF'nin sürdürülebilirlik konusundaki küresel kararlılığının gerçek bir kanıtı" diyor.

Departmanın, önümüzdeki yıllar için hazır olduğunu düşünerek şöyle söylüyor: "Tasarım sürecinde Avrupa ve ABD'deki çalışma arkadaşlarımızdan çok şey öğrendik". "Tesisin süreç boyunca geliştiğini ve nihayet gözlerimizin önünde inşa edildiğini görmek harika bir deneyimdi."



Yafeng He

Pozisyon:
GF Piping Systems Çin'de Kalite Müdürü ve Yangzhou fabrikasının Geçici Müdürü
Bölüm:
GF Piping Systems
Fabrika:
Yangzhou (Çin)
GF'ye giriş: 2011

Kamera yoksa, çekim de yok

Görüntüler yalnızca
veri setlerinden
nasıl oluşturuluyor?

Sayfa 36

İçinde GF var

Bir parça
GF içeren günlük
ürünler

Sayfa 37

→ Tatlı su ve tuzlu su,
elektrik üretilirken
tanklardan pompalanır.



Tuzlu sudan temiz enerji

MÜŞTERİLERİMİZ: Sonsuz bir temiz enerji kaynağından yararlanabilseydik nasıl olurdu? SaltPower osmoz yoluyla CO2 içermeyen elektrik üretmek için GF Piping Systems ile ortaklık kurmak istiyor.

Enerji tüketimi ve endüstriyel proseslerden kaynaklanan küresel CO₂ emisyonları, 2021 yılında bir önceki yıla göre %6 oranında bir artışla tüm zamanların en yüksek seviyesi olan 36,3 gigaton'a (Gt) ulaşmıştır. Artış, COVID-19 salgını nedeniyle 2020'de yaşanan yavaşlamanın ardından ekonomide yaşanan canlanmayı yansıtmaktadır.

SaltPower, 2015 yılında Danimarkalı mühendis, mucit ve iş adamı Jørgen Mads Clausen tarafından kurulmuştur. Küresel ısınma sorunlarına yenilikçi bir yaklaşım getiren Danimarkalı bir Start-up şirkettir. Şirketin bu zamana kadar örneği görülmemiş olan sistemi, osmozun gücüyle emisyonuz enerji üretmek için dünyanın en bol kaynaklarından biri olan tuzlu suyu kullanıyor.

SaltPower, ilk prototipini tasarlarken geleneksel çelik borulara göre daha sürdürülebilir ve dayanıklı alternatiflere ihtiyaç duyuyordu. GF ile daha önce Semco Maritime ile yürüttükleri bir projede çalışmış olan SaltPower, GF Piping Systems'i resmi tedarik ortağı olarak görevlendirdi. SaltPower CEO'su Lars Storm Pedersen, görüşlerini "GF en başından bu yana iş modelimize inandı ve bir Start-up şirketi olarak öncülük ederken bile bizi destekledi" diye ifade ediyor ve ekliyor. "GF'nin gelişmiş boru bileşenleri ve sürdürülebilirliğe odaklanması, pilot projelerimizin büyük başarısı için kritik öneme sahipti."

Tuz ile enerji üretimi

SaltPower, %100 emisyonuz elektrik üretmek için doğal osmoz prosesini kullanmaktadır. Bu sistem, içinden yalnızca suyun geçebileceği kadar küçük gözeneklere sahip bir membrandan iki ayrı tanktan tatlı su ve tuzlu su pompalıyor. Doğal bir denge sağlamak amacıyla, tatlı su otomatik olarak membrandan geçiyor ve farklı tuz oranlarını dengelemek için tuzlu suyla karıştırıyor. Bu kontrollü su aktarımı, haftanın yedi günü

→ Start-up şirketi SaltPower, tuzlu sudan elektrik üretiyor. Bunun için GF Piping Systems'in plastik boruları kullanılıyor.



Tuzlu su nasıl enerjiye dönüşür?



SaltPower konsepti şu şekilde çalışıyor: Bir sistem, içinden yalnızca suyun geçebileceği kadar küçük gözeneklere sahip bir membrana ayrılmış iki tanktan tatlı su ve tuzlu su pompalıyor. Doğal bir denge sağlamak amacıyla, tatlı su otomatik olarak membrandan geçiyor ve farklı tuz oranlarını dengelemek için tuzlu suyla karıştırıyor. Bu kontrollü su aktarımı bir türbini çalıştıran basıncı oluşturuyor ve böylece elektrik üretiyor.



← GF'den Michael Adamsen (sağda) ve SaltPower'dan Lars Storm Pedersen geleceğin enerjisi üzerinde çalışıyorlar.

yirmi dört saat boyunca elektrik üretmek için bir türbini çalıştıran basıncı oluşturuyor. Sistemin tek yan ürünü tuzlu su olduğundan bu, büyük miktarlarda tuz üreten ya da tüketen işletmeler için sürdürülebilir bir enerji çözümüdür.

Değerli bir ortaklık

SaltPower şu anda endüstriyel kullanıma yönelik ilk sistemini sunmak için GF'nin bileşenlerini kullanıyor. GF, iki su kaynağını birbirine bağlayan pompalama hücrelerinde kullanılan armatürler, küresel vanalar ve sensörlerle birlikte PVC borular tedarik ediyor. GF Piping Systems'ten Michael Adamsen, Bölge Satış Müdürü olarak OEM'lere (orijinal ekipman üreticileri) ve diğer müşterilere destek sunuyor. Adamsen, konfor ve proses soğutma alanındaki projelerden sorumlu ve 2017'den bu yana SaltPower ile yapılan işbirliği yönetiyor. Michael çelik borulardan plastik borulara geçişin nasıl birçok benzersiz avantaj sunduğunu şöyle açıklıyor: "GF'nin plastik boruları tuz oranından etkilenmiyor ve benzer çelik borulardan 25 yıla kadar, yani beş kat daha uzun bir süre dayanıyor. Ayrıca PVC borular, çelik borulara göre çok daha küçük CO₂ ayak izine sahip. Bu da maliyetleri düşürdükleri, kaynakları korudukları ve yaşam döngüleri boyunca emisyonları önemli ölçüde azalttıkları anlamına geliyor."

SaltPower'ın sistemleri 100 kilowatt nominal güce sahip ve yalnızca 6mx15m ebadında. Şirket, birden fazla sistemi birbirine bağlayarak daha yüksek kapasitelere de ulaşabileceğini söylüyor. Bu durum, farklı büyüklükteki tesislerin temel yükünü karşılamak için temiz bir güç kaynağı sağlayabilir.

Temiz enerji için el ele

SaltPower, birkaç yıl süren araştırma ve geliştirme çalışmalarının ardından kısa süre önce ilk ticari sisteminin satışını gerçekleştirdi ve şimdi Avrupa çapında üretim yapmayı planlıyor. Lars Storm Pedersen, bu ilk ticari siparişin gerçekleştirilmesiyle birlikte SaltPower'ın temiz enerji sektöründe kalıcı bir etki yaratmaya hazır olduğuna inanıyor. Pedersen, "Güneş ve rüzgâr gibi yenilenebilir enerji kaynakları enerji dönüşümünde çok önemli bir rol oynamaktadır ancak doğal gereği düzenli olarak temin edilemiyor" diyor. "GF'nin boru bileşenlerini kullanan SaltPower, yılın 365 günü, günün her saati temiz elektrik üretebilir ve dünyanın gelecekte ihtiyaç duyacağı şey de budur."

GF, CO₂ emisyonlarındaki artışı göz önünde bulundurduğunda, bu sürdürülebilir enerji çözümünü geliştirmek için SaltPower ile birlikte çalışmaktan gurur duyuyor. Danimarkalı şirketin hızla büyümesi beklenirken, bu başarılı işbirliği daha temiz ve daha yeşil bir gelecek için yeni bir temel oluşturuyor. ■



Lars Storm Pedersen

Pozisyon:
CEO

Şirket:
SaltPower

Fabrika:
Sønderborg
(Danimarka)



RÖPORTAJ

Yüz yüze

SaltPower geliştirme sırasında ne gibi zorluklarla karşılaştı?

Lars Storm Pedersen: Sistemimiz %26 tuz içeriğine sahip su pompalamaktadır, bu nedenle korozyona eğilimli oldukları için çelik boru kullanımı sorun teşkil eder. Ayrıca, müşterilerimiz CO₂ ayak izimiz konusunda giderek daha fazla endişe duymaktadır. Bu yüzden, sürdürülebilirliğimizi artıracak bileşenlere ihtiyacımız vardı.

GF zorlukların üstesinden nasıl gelebildi?

Michael Adamsen: GF'nin tuza dayanıklı plastik boruları ve bileşenleri, çelik borulardan yaklaşık 25 yıla kadar, yani beş kat daha uzun bir süre dayanır. Daha uzun ömürlü olmaları doğal kaynaklardan tasarruf sağlar ve ayrıca çok daha hafif ve kurulumu daha kolay oldukları için bakım maliyetlerini oldukça düşürür.

İşbirliğinin en çok takdir ettiğiniz yönü nedir?

Lars Storm Pedersen: GF, maliyetlerimizi ve çevresel etkimizi azaltmamıza önemli ölçüde katkıda bulunan profesyonel ve güvenilir bir ortak. GF'nin plastik boruları küçük bir CO₂ ayak izine ve çok uzun bir kullanım ömrüne sahip, bu da bizi temiz ve sürdürülebilir enerji sağlama misyonumuzda destekliyor.

Ortaklık gelecekte nasıl devam edecek?

Michael Adamsen: İşbirliğimiz, şu ana kadar son derece başarılı oldu ve SaltPower kısa bir süre önce endüstriyel kullanıma yönelik ilk tesisini sattı. Bu ilerlemeden dolayı son derece gururluyuz ve SaltPower'a gelecekteki sistemler için plastik bileşenlerimizi tedarik etmeye devam edeceğiz. ■



Michael Adamsen

Pozisyon:
Bölge Satış Müdürü

Bölüm:
GF Piping Systems

Fabrika:
Taastrup (Danimarka)

GF'ye giriş:
2012

BİLİYOR MUYDUNUZ?



Yalnızca veri setlerinden videolar ve görüntüler

GF Casting Solutions sürekli olarak yeni döküm parçaları üretmektedir. Bunları broşürler ve web siteleri için fotoğraflamak eskiden çok zaman alıyordu. Product Viewer sayesinde bu durum değişiyor. Product Viewer yazılımı hakkında olgular şöyledir:



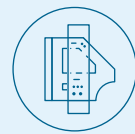
Product Viewer yazılımı, döküm parçanın üretimi için her halükarda oluşturulan bilgisayar destekli tasarım (CAD) veri setlerini 3D görselleştirme yardımıyla yüksek kaliteli, baskıya hazır görüntülere dönüştürüyor. Bu, daha önce yalnızca 3D veri setleri olarak var olan veya henüz tasarım aşamasında olan yeni parçalar için de geçerli. Bu şekilde 360 derece videolar da oluşturulabiliyor.



GF, öncülük yaparak **Feynsinn firmasının bir pilot projesi olan** bu yazılımı dünyada test eden ilk şirkettir. Böylece GF Casting Solutions'ın ürünleri, Product Viewer yardımıyla özellikle ticaret fuarlarında resim ve video olarak ilk kez gösterilen ürünlerdir. Bunlar basılı olarak kataloglarda ve el ilanlarında, posterlerde ve afişlerde ya da ilgili web sitelerinde yer almaktadır.



Şimdiye kadar, çoğunlukla büyük olan döküm parçaların fotoğraf çekimi için üretim sahasından stüdyoya taşınması gerekiyordu, bu da zaman ve paraya mal oluyor ve taşıma nedeniyle çevreyi kirliliyordu. Şimdi **veriler içeri aktarılıyor**, pozlama ayarlanıyor ve böylece videolar veya resimler oluşturuluyor. Yapay görüntülerin kalitesi yeterince yüksek olduğu sürece uzak veya yakın çekim olması fark etmez.



Yazılım ayrıca **döküm parçalarının enine kesitlerini** de görüntüleyebilir, örneğin soğutma kanalları veya yapılar gibi boşlukların olduğu bileşenleri doğru bir şekilde tasvir eder. Önceleri bir bileşenin bu amaçla her zaman kesilmesi gerekiyordu, bu da parçayı kullanılmaz hale getiriyordu. Gelecekte böyle bir ıskarta ürün olmayacak. Product Viewer böylece yalnızca zamandan tasarruf sağlamakla kalmıyor, aynı zamanda GF'de sürdürülebilirliğe de katkıda bulunuyor.

2,5 GB

Product Viewer ile şimdiye kadar oluşturulan en büyük dosya 2,5 gigabyte boyutundaydı. Burada, neredeyse tamamı GF Casting Solutions tarafından üretilen hafif metal sektöründen parçalar içeren bir gösteri aracının video materyali söz konusuydu. Otomobilin modeli artık fiziki olarak da Schaffhausen'deki (İsviçre) GF Casting Solutions showroomunda sergileniyor.

İÇİNDE GF VAR

Sağlığınıza!

Birçok uzman ve gurme için şarap sadece bir içki değil, bir yaşam biçimidir. Kaliteli şaraplar dünyanın her yerinde çok popülerdir. GF'in ürünleri de olgun üzümlerin iyi şaraba dönüştürülmesine katkı sağlıyor.



Biliyor muydun?

- COOL-FIT 4.0 sisteminin boruları **metal borulara göre yüzde 65'e kadar daha hafiftir**. Bu borular, sonuç olarak binanın statikğine daha az yük bindirirken taşınmaları ve kurulumları da daha kolaydır.
- COOL-FIT 4.0 sistemi, geleneksel sistemlere göre yüzde 30 daha fazla enerji verimliliğine sahiptir. **Düşük ısı iletkenliği** ve entegre köpük yalıtımı sayesinde daha düşük bir ekolojik ayak izi elde eder.
- Borular ve bağlantı parçaları korozyona uğramayan bileşenlerden oluşur ve bu nedenle **bakım gerektirmez**.

Melbourne'e bir saatten daha az kuzeydoğu mesafede, küçük tepelerden oluşan ve Avustralya'nın en iyi bilinen şarap bölgelerinden biri olan Yarra Vadisi bulunuyor. Zonzo Estate şaraphanesi, burada GF'nin desteği ile Chardonnay ve Pinot Noir dahil olmak üzere en iyi şarapları üretmektedir. Isıtma ve soğutma, mayanın en uygun koşullarda fermente olabilmesi

için çok önemlidir. Bu noktada devreye GF Piping Systems'in COOL-FIT 4.0 boru sistemi girer. Zonzo Estate, şarap üretiminin soğutma devresi ve tüm üretim tesisinin soğutulması ve ısıtılması için COOL-FIT 4.0 sistemini kullanmaktadır. Tesis için özel olarak geliştirilen soğutma devresinde -5 °C sıcaklıkta bir glikol ve su karışımı sirküle edilmektedir. Sabit sıcaklıklar,

şarap üretiminde oldukça önemlidir. Genellikle fermantasyon tanklarının soğutulması gerekir. Ancak bazı durumlarda şarabı fermente ederken ısıtmak da gerekebilir. COOL-FIT 4.0 hatları, önceden izole edilmiştir ve minimum enerji kaybına sahiptir. Bu nedenle enerji açısından son derece tasarrufludurlar. ■



ZAMAN YOLCULUĞU

1963

Pozisyon: Teknik Ressam
GF'ye mesleki giriş: 1961
Fabrika: Schaffhausen (İsviçre)

Detaylara önem veren iyi bir göz

Fabrika fotoğrafçısı Max Graf, "GF Mitteilungen" adlı personel dergisinde tamamı kadınlardan oluşan teknik ressam çiraklık sınıfıyla ilgili bir haber için 1963 yılında bu fotoğrafı çekmiştir. Eski GF çalışanı, çizim tahtasında cetvel, ölçek ve pergel ile çalışmaktadır.

Kadın ressamlar, üretim bileşenleri için ayrıntılı ve atölye çizimleri yapmaktaydı. GF, 1950'lerden bu yana başlarda yalnızca bordro memuru veya teknik ressam gibi ofis işlerinde olmak üzere kadınlara eğitim vermektedir. GF'de atölye işlerinde çalışan ilk kadınlar ise 1972 yılında model yapımcısı olarak işe başlamıştır.

PAYDOS

Futbol ile gelen arkadaşlık

Ben Chan, GF'deki çalışma arkadaşlarıyla haftada bir futbol oynuyor. Ekip sadece işte değil aynı zamanda sahada da birlikte çalıştığı için çalışma arkadaşları artık arkadaş oldu.

Son yedi yıldır her Salı günü birlikte futbol oynuyoruz. Normalde GF çalışanları arkadaşlarıyla bir takım oluşturur ve müşteriler de karşı takımı oluşturur.

Resimde, satış departmanından Michael Wu (solda) ve amiri Richard Shum (ortada) ile birlikte bir gol için tezahürat yapıyorum. Gol atmak için

beceri, fiziksel yatkınlık ve elbette takım çalışması gerekir. Geçenlerde bir takım arkadaşımız için kutlama yaptık. Uzun yıllar bir müşteri için çalıştı. Emekli olduğunda kupa ve pankart hediye ederek birlikte bir akşam yemeği organize ettik. İşte ben buna sonsuza dek dostluk derim.

Ben Chan

Pozisyon: Cross Technology Ürün ve Satış Destek Müdürü

Bölüm: GF Machining Solutions

Fabrika: Dongguan (Çin)
GF'ye giriş: 2004



Peki ya sen?

Sen mesai sonrası neler yaparsın? İyi çözünürlükte (~2 MB) bir fotoğrafı, fotoğrafta neler görüldüğüne dair kısa bir açıklamayla aşağıdaki adrese gönder: globe@georgfischer.com



KÜNYE

SAYI 03/22

Yayınlayan

Georg Fischer Ltd
 Beat Römer, Konzernkommunikation
 Amsler-Laffon-Str. 9
 CH-8201 Schaffhausen
 Tel.: +41 (0) 52 631 1111
globe@georgfischer.com

Proje ekibi

Marta Falconi (baş redaksiyon),
 Isabel Prose (proje yönetimi),
 Carsten Glose (redaksiyon şirketler grubu),
 Susanne Düggelin (redaksiyon GF Piping Systems),
 Klara Kaefer (redaksiyon GF Casting Solutions),
 Johanna Lüder (redaksiyon GF Machining Solutions)

Uygulama

Axel Springer Corporate Solutions GmbH & Co.KG
 Nicole Langenheim (proje yönetimi),
 Anika Berger, Philipp Blanke (editörler),
 Jennifer David (sanat yönetmeni),
 Anne Schälke (fotoğraf düzenleme)

Çince yayının basımı

DE Druck Europa GmbH

Diğer yayınlara basımı

optimal media GmbH

Resimlerin kaynağı

Kapak: Petrut Calinescu, Jamie Kelter Davis (2), Ian Teh (4), Matt Smith, Arthur Bondar, Abhijeet Gurjar, Cosmin Cimil, Tasarım: Julia Zimmermann; S. 2-3: özel (2), Eisenbibliothek, çizim: Uli Knörzer; S. 4-5: Jamie Kelter Davis, Michael Ryan, Charlie Neuschwander, Getty Images/Sean Gladwell, Nik Hun-

ger/GF, Sebastian Vollmert; çizimler: Uli Knörzer (3); S. 6-7: GF (5); S. 8-15: Ian Teh (3), Rusty Williams (3), Jamie Kelter Davis (7), GF; S. 16-17: Pia Bublies; S. 18-19: Rose Time, özel (4); S. 20-23: Charlie Neuschwander, picture alliance/ ZUMA Press Wire/Brett Conner, çizim: Uli Knörzer; S. 24-25: Michael Ryan, Philippe Roy; S. 26-29: Nik Hunger/GF, GF (4); S. 30-31: Michael Ryan; S. 32-35: Sebastian Vollmert; S. 36-37: GF, Shutterstock/Will Howe; S. 38-39: Eisenbibliothek, özel; S. 40: Samsung; çizim: Uli Knörzer; Kartpostallar: Lea Einbrodt

Globe yılda üç kez

Almanca, İngilizce, Fransızca, İtalyanca, Romence, Portekizce, Türkçe ve Çince dillerinde yayınlanıyor. Her sayıdan toplam 11.000 nüsha basılıyor.

01/23 no'lu bir sonraki sayının **son redaksiyon tarihi** Aralık 2022 ay sonu.



Teşekkürler!

Bu sayıda hikayelerini bizimle paylaşan ve bunu gerçekleştirmemizde bize destek olan tüm GF çalışma arkadaşlarımıza teşekkür ederiz.



Konuların

Dünya çapındaki tüm GF çalışanlarının bilmesi gereken heyecan verici bir hikayen mi var? O halde bize yaz!

Globe Yazı İşleri Ekibi mesajını merakla bekliyor!
Bize bir e-posta yolla:

globe@georgfischer.com



Geri bildirimim

Bu sayıda en çok beğendiğin ne oldu? Neleri iyileştirebiliriz? Geri bildirimlerini almaktan memnun oluruz.



Globe Ekibi (soldan sağa):

Isabel Proske, Klara Kaefer, Susanne Düggelein, Carsten Glose, Marta Falconi, Johanna Lüder



Çekiliş

globe@georgfischer.com adresine **31 Aralık 2022** tarihine kadar **Hello!, Gizli kahramanım, Yaşam boyu unutmayacağım deneyimim** veya **Paydos** bölümleri için bize e-posta gönderenler arasında yapılacak çekilişte kazananlara **Samsung Galaxy Watch Active 2 hediye ediyoruz.**

Sen de katıl ve bir sonraki Globe'da yer alma fırsatını kaçıрма!

Bu sayının kazananı:

Pisano Massimo, GF Machining Solutions, Biel (İsviçre)

Katılım koşulları

Çekiliş, Georg Fischer Ltd (GF) tarafından düzenlenmektedir. Tüm GF kuruluşu çalışanlarının katılma hakkı bulunmaktadır. Katılımcılar kazandıkları takdirde isimlerinin yayınlanacağını kabul ederler. Kazanan, son başvuru tarihine kadar alınan tüm katılımlar arasından kura ile seçilecektir. Ödülün nakit olarak ödenmesi mümkün değildir. Yasal süreç hariç tutulmuştur. Yarışmaya katılarak bu hüküm ve koşulları kabul etmiş olursun. Verilerin yarışma çerçevesinde işlenecektir. Daha fazla bilgiyi GF web sitesindeki veri koruma yönetmeliklerinde bulabilirsin (<https://www.georgfischer.com/privacy-statement-de>).



Globe'u çevrim içi de okuyabilirsin!

Güncel Globe sayısını internette Almanca, İngilizce ve Çince dillerinde keyifle okuyabilirsin:

globe.georgfischer.com