

# TURUNCU

## Gündem

STILL ARSER KURUMSAL BÜLTENİ / SAYI 9

6.

**GO HANDS FREE**

STILL, AXL 15 iGo ile Tır Yükleme ve Boşaltma Süreçlerini Otomatikleştiriyor

14.

**MEKATROLİFT KURUCUSU ATILLA BALLI İLE ÖZEL RÖPORTAJ**

"30 yıldır tek marka, tek renk...  
STILL benim için sadece bir marka değil, bir geçmiş."

18.

**YOUNG TALENT PROGRAMI SONRASINDA STILL ARSER AİLESİNE KATILAN YETENEKLERLE RÖPORTAJ**

IT Uzmanı Oğuzhan Karakuş ve Sipariş Yönetim Uzmanı Uğur Çetinkaya



**STILL**  
**ARSER**

# İçindekiler

## Genel Müdürümüzden

STILL ARSER Genel Müdürü  
Turgut Kırış'tan Turuncu  
Gündem Okuyucularına

## Bizden Haberler

STILL ARSER, İş Süreçlerini ve  
Çalışan Gelişimini "Push it forward"  
Yaklaşımıyla Şekillendiriyor

## STILL'den Haberler

STILL, IFOY Award 2026'ya Özel  
Bir Projeye Finalist Oldu

## Röportaj

YOUNG TALENT PROGRAMI:  
Genç Yeteneklerin Gelişimiyle  
İlerleyen Bir Yolculuk

## Bayi Röportajı

Mekatrolift Kurucusu Atilla Ballı ile  
Özel Röportaj

## Özel Haber

STILL Tır Yükleme ve Boşaltma  
Süreçlerini Otomatikleştiriyor

## Turuncu Favorilerim

Minoa Pera, When They See Us, Kızlar ve  
Oğlanlar, Frankenstein, Mindhunter



## Turgut Kırış

STILL ARSER GENEL MÜDÜRÜ

Değerli Çalışma Arkadaşlarım,

**G** eride bıraktığımız dönemde, değişimin ve gelişimin birlikte şekillendiği yoğun ama bir o kadar da verimli bir süreci hep birlikte deneyimledik. Attığımız her adımda sahip olduğumuz bilgi birikimi, sahadaki deneyimimiz ve güçlü iş birliğimizle şirketimizi daha ileriye taşıdık.

Nisan ayında bizim için ayrı bir anlam taşıyan önemli bir buluşmaya da ev sahipliği yaptık. Yeni ofisimizde bayilerimizle bir araya gelerek gerçekleştirdiğimiz bayi toplantısı ortak vizyonumuzu güçlendirdiğimiz, karşılıklı güveni pekiştirdiğimiz ve geleceğe dair hedeflerimizi birlikte şekillendirdiğimiz değerli bir buluşma oldu.

Bayi ağımızın gücü, STILL ARSER' in sahadaki en önemli yapı taşlarından biri. Bu gücü daha da ileriye taşımak adına gerçekleştirdiğimiz bu tür buluşmaların, iş birliğimizi daha da derinleştirdiğine ve sürdürülebilir başarıya önemli katkılar sağladığına inanıyorum.

Yeni ofisimizle birlikte artan etkileşim, hızlanan iletişim ve güçlenen ekip yapımız; önümüzdeki dönemde hayata geçireceğimiz projeler için de önemli bir zemin oluşturuyor. Değişen pazar koşullarına hızlı uyum sağlayabilen, çözüm odaklı yaklaşımıyla fark yaratan bir organizasyon olarak yolumuza kararlılıkla devam ediyoruz.

Önümüzdeki süreçte de odağımız; verimlilik, sürdürülebilir büyüme ve

müşteri memnuniyeti olmaya devam edecek. Bu hedeflere ulaşırken en büyük gücümüzün sizler olduğunu bir kez daha vurgulamak isterim. Ortaya koyduğunuz emek, sahiplenme ve katkı, şirketimizin geleceğini şekillendiren en değerli unsurlardır.

Birlikte daha güçlü, daha hızlı ve daha etkili bir şekilde ilerleyeceğimize olan inancım tam.

Emeğiniz, katkınız ve bu yolculuktaki inancınız için hepimize teşekkür ederim.

Sağlık, başarı ve motivasyon dolu bir dönem diliyorum.

**Sevgi ve saygılarımla,  
Turgut Kırış**

# editörlerden

## Değerli Turuncu Gündem Okurları,

Bahar bazen bir mevsimden çok daha fazlasıdır. İçten içe büyüyen bir hareket, yeni bir sayfa hissi, insanın kendine yeniden yaklaşmasıdır. "Turuncu Gündem" de tam bu noktada doğuyor; her üç ayda bir kendini yenileyen ama özünü her zaman koruyan bir hikâye olarak.

Bu sayıda da aynı enerjiyi taşıyoruz. İçimizdeki üretme isteği, merak ve ilerleme arzusu sayfalara yansıyor. Her içerik, bir adım daha ileriye bakmanın, daha derin düşünmenin ve daha güçlü bir ifade kurmanın parçası. Çünkü bizim için gelişim, küçük ama kararlı adımlarla sürekli ilerleyen bir yolculuk.

Duruşumuz her zamanki gibi net ve güçlü. Kendine güvenen, ne yaptığını bilen ve her geçen gün daha da olgunlaşan bir çizgideyiz. Bu çizgi, sadece bir yayın anlayışı değil; aynı zamanda birlikte büyüyen bir topluluğun ortak sesi.

Turuncu, bu hikâyenin kalbi gibi... İçinde enerji var, cesaret var, hareket var. Her yeni sayıda bu enerjiyi yeniden yakalıyor, yeniden paylaşıyoruz. Her seferinde biraz daha genişleyen, biraz daha derinleşen bir anlatıyla karşınıza çıkıyoruz.

Bu sayıyı hazırlarken hissettiğimiz en güçlü şey şuydu: Her şey akıyor, değişiyor ve geliyor. Biz de bu akışın içinde kendi ritmini bulan, kendi yolunu çizen, güçlü bir yerdeyiz.

Şimdi bu yolculuğun bir parçası olarak sayfalar sizde. Okurken sadece içerikleri değil, o ruhu da hissetmenizi istiyoruz. Çünkü "Turuncu Gündem" her seferinde yeniden başlayan ama her defasında daha ileriye giden bir hikâye.

## Letibe Yeşim Uluç

Kurumsal İletişim ve Pazarlama Müdürü

## TURUNCU GÜNDEM Künye

STILL ARSER'in kurumsal iç iletişim dergisidir, parayla satılamaz.

*STILL ARSER, bir KION Group ve ARKAS Holding iştirakidir.*

### İmtiyaz Sahibi:

STILL ARSER İş Makinaları  
Servis ve Tic. A.Ş. adına  
Turgut KIRIŞ

### Sorumlu Yazı İşler Müdürü:

Letibe Yeşim ULUÇ

### Yayın Kurulu:

Turgut KIRIŞ  
Feridun ÇOĞALAN  
Gamze SARI  
Letibe Yeşim ULUÇ

### Katkıda Bulunanlar:

Gökçe Simnur ÜRKMEZ

### Yönetim Adresi:

Büyükbakkalköy, Samandıra Yolu  
No:24, 34858 Maltepe/İstanbul

**Web:** www.still-arser.com.tr

**E-posta:** info@still-arser.com.tr

**Yayın Türü:** Yaygın Süreli Yayın

**Yayın Sıklığı:** 3 Ay

### Yapım: Etriye B2B İletişim Ajansı

Pendik / İstanbul

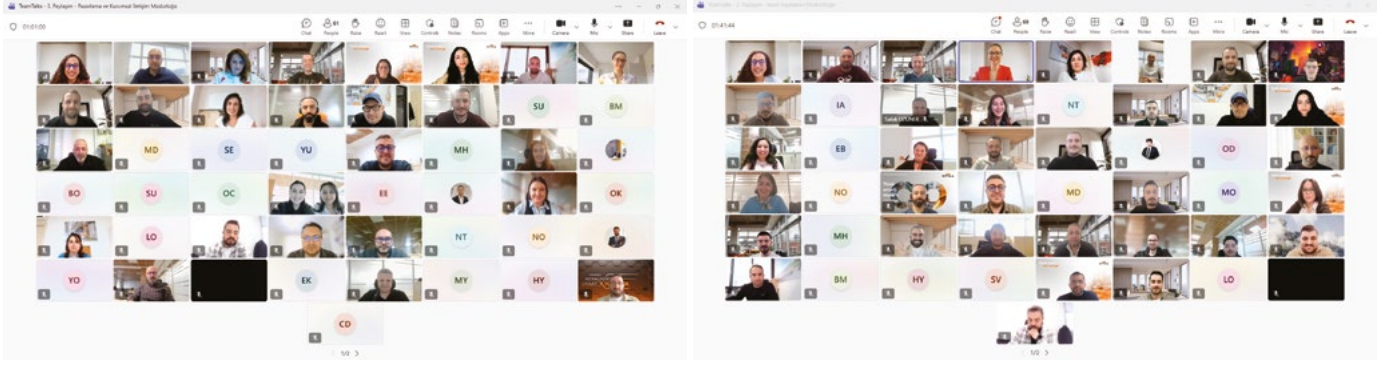
**Web:** www.etriyeiletisim.com

**E-posta:** content@etriyeiletisim.com

### Yayın Koordinatörü:

Oya EŞENLİ GAZİOĞLU

*\*Tüm yayın hakları STILL ARSER'e aittir, yazılar iktibas edilemez. Röportajlardaki ve makalelerdeki ifadelerin ve görüşlerin sorumluluğu beyanatı veren kişilere aittir.*



## TeamTalks ile Ekipler Arası Bilgi Paylaşımını Güçlendiriyoruz

**1** KION Group tarafından globalde gerçekleştirilen 2024 ve 2025 Pulse Anketleri, organizasyon genelinde ekipler arası iletişimin güçlendirilmesi, kritik süreçlerin daha iyi anlaşılması ve iç müşteri farkındalığının artırılması yönünde önemli geri bildirimler sağladı. Bu doğrultuda, STILL ARSER İnsan Kaynakları ekibi olarak 2026 Ocak ayı itibarıyla yeni bilgi

paylaşım formatımız TeamTalks'u hayata geçirdik. TeamTalks, her departmanın yılda bir veya iki kez kendi süreçlerini şirket geneliyle paylaşmasını sağlayan bir iletişim platformu olarak kurgulandı. Uygulama kapsamında süreç akışları, paydaşlar, karşılaşılan zorluklar ve süreç çıktılarının ilgili ekip tarafından tüm çalışanlara doğrudan aktarılması planlanarak,

süreç şeffaflığının artması ve ortak anlayış kültürünün güçlenmesiyle organizasyonda daha bütünlük bir çalışma yapısının desteklenmesi amaçlandı. 2026 ilk çeyrekte Satış Sonrası Hizmetler, İnsan Kaynakları, Kurumsal İletişim ve Pazarlama departmanlarımız TeamTalks oturumlarını keyifle gerçekleştirdiler. Diğer oturumları da heyecanla bekliyoruz.



## 2

### Teknisyen Gelişim Programı Kapsamında Yeni Atamalar Gerçekleştirildi

Teknisyen Gelişim Programımız kapsamında 2025 ikinci döneminde belirlenen hedefleri ve kendilerine atanan teknik ve yetkinlik bazlı eğitimleri başarıyla tamamlayarak kademe geçişi onaylanan teknisyenlerimizin atamalarını gerçekleştirdik.

Sürekli öğrenme ve gelişim mottosuyla tüm teknisyen arkadaşlarımızın kariyer ve gelişim yolculuklarına eşlik edebilmekten mutluluk duyuyoruz.

## 3

### Ramazan Ayında Tüm Lokasyonlarımızda İftar Sofralarında Bir Araya Geldik

Her yıl olduğu gibi STILL ARSER olarak Ramazan ayında tüm lokasyonlarımızda birlik ve beraberlik duygusuyla kalabalık sofralar etrafında toplandık ve keyifli anılar biriktirdik.



### Teknisyen Gelişim Programı Kapsamında Stres ve Zaman Yönetimi Eğitimleri Gerçekleştirildi

Teknisyen Gelişim Programımız kapsamında 2026 ilk çeyrekte yetkinlik bazlı eğitimlerimize yüz yüze gerçekleştirdiğimiz Stres ve Zaman Yönetimi eğitimimiz ile güzel bir başlangıç yaptık. Sahada verimliliğimize etki eden iki önemli faktörden zaman ve stres yönetimini eğitimlerde edindiğimiz bilgi ve gerçekleştirdiğimiz uygulamalarla pekiştirdik.

## 4



## 5

### Departman Kahvaltıları ile Ekipler Arası Birlik ve Paylaşım Güçlenmeye Devam Ediyor

Aralık 2025'te hayata geçirdiğimiz departman kahvaltılarımız 2026 yılında da ekiplerimizin eşsiz misafirperverlikleri, yaratıcılıkları ve lezzetli sunumlarıyla devam ediyor. Sofralar heyecanla ve keyifle hazırlanırken takım olarak birlik ve beraberlik içerisinde hareket etmenin tadını çıkarıyoruz.





KION Supply Chain Solutions

## STILL ARSER, İş Süreçlerini ve Çalışan Gelişimini "Push it forward" Yaklaşımıyla Şekillendiriyor

**STILL ARSER, "Push it forward" yaklaşımıyla çözüm ortağı olarak hizmet sunduğu tüm ağda ve kurum içinde ilerlemeyi esas alan bir çalışma biçimiyle faaliyet gösteriyor; her çalışanın kendi rolüyle daha büyük bir akışa katkı sağlayarak işi ileriye taşıdığı bir yapı ile ilerliyor.**

İntralojistik sektöründe faaliyet gösteren STILL ARSER, KION Group'un global yaklaşımında "bir slogandan öte" olarak tanımlanan "Push it forward" anlayışıyla çalışmalarını sürdürüyor. Bu yaklaşım hareketin devam etmesini ve her adımın bir sonraki adımı mümkün kılmasını ifade ederken her çalışanın kendi rolüyle daha büyük bir akışa katkı sağlayarak işi bir adım ileri taşımasını esas alıyor.

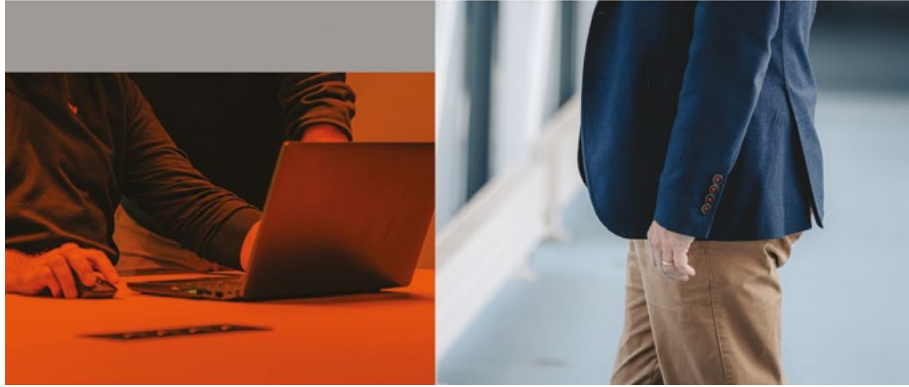
### **Operasyonel Sürekliliği ve Verimliliği Artıran, Her Rolün İş Akışını İleriye Taşıdığı Bir Yapı**

"Push it forward", STILL ARSER'de çözüm ortağı olarak hizmet sunduğu tüm ağ ile kurduğu iş ilişkilerinde somut

bir karşılık buluyor. Sağlanan ekipmanlar, servis ve bakım hizmetleri ile kiralama ve ikinci el çözümler; işin sahada kesintisiz ilerlemesini destekleyecek şekilde ele alınıyor.

Bu yaklaşım yalnızca bir ihtiyaca yanıt vermekle sınırlı kalmıyor, işin nasıl sürdürüldüğüne odaklanıyor. STILL ARSER'de süreç, doğru ekipmanın belirlenmesiyle başlıyor, kullanım koşullarına uygun devreye alma ile devam ediyor ve sahadaki performansı koruyacak bakım ve servis süreçleriyle bütünleşiyor. Gerekliğinde alternatif çözümler devreye alınıyor ve ekipmanın kullanım ömrü boyunca süreklilik esas alınıyor.

Bu yapı sayesinde ekipman, tek başına bir ürün olarak



değil, bir iş akışının parçası olarak ele alınıyor. Yapılan her müdahale, yalnızca mevcut durumu düzeltmek için değil, sürecin devamını güvence altına almak için gerçekleştiriliyor. Bu da çözüm ortağı olunan işletmelerin operasyonlarında kesintisiz akışı destekleyen ve bir sonraki adımı mümkün kılan bir ilerleme yaratıyor.

### **Gelişim, Her Bireysel Katkının Bütünü İleriye Taşdığı Bir Sürecin Parçası**

"Push it forward" yaklaşımı, kurum içinde çalışan gelişimi üzerinden şekilleniyor. STILL ARSER'de gelişim, işin ayrı bir parçası olarak değil, günlük iş akışının doğal bir uzantısı olarak ele alınıyor. Bu anlayış, her çalışanın kendi rolüyle ortaya koyduğu katkının, yalnızca bireysel bir gelişimle sınırlı kalmadığını; profesyonel olarak organizasyonun tamamını ileriye taşıyan bir etki yarattığını kabul ediyor.

STILL ARSER İnsan Kaynakları Direktörü Gamze Sarı, bu yaklaşımı şu sözlerle ifade ediyor: "Push it forward yaklaşımı bizim için bir söylem değil, iş yapış biçimimizin doğal bir parçası. Çalışanlarımızın gelişimini ayrı bir süreç olarak değil, yaptıkları işin içinde ilerleyen bir yolculuk olarak ele alıyoruz. Her bireysel katkının, daha büyük bir yapının ilerlemesine

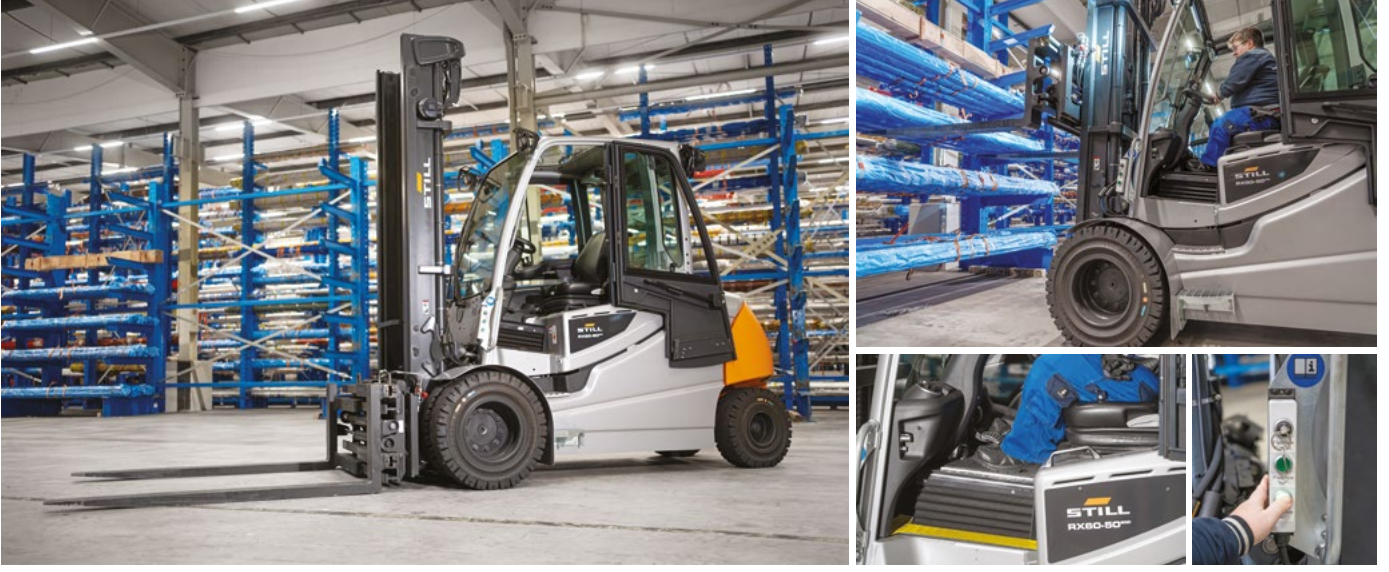
karşılık geldiğini biliyoruz. Teknik yetkinliklerden liderlik becerilerine kadar uzanan bu gelişim, sadece bireysel ilerlemeyi değil, ekipler arası iş birliğini de güçlendiriyor."

Bu doğrultuda son bir yıl içinde yürütülen eğitim ve gelişim çalışmaları, bu anlayışın kurum içindeki karşılığını oluşturuyor. 2025 yılı eğitim planı kapsamında sınıf içi ve online olmak üzere toplam 5958 saat eğitim gerçekleştirilirken, farklı ekipler için özel olarak kurgulanan gelişim programları hayata geçiriliyor.

Teknisyen Gelişim Programı ile teknik yetkinlikler sistematik olarak ilerletilirken, bayi satış ekiplerine yönelik programlarla ortak bir yaklaşım geliştiriliyor. Liderlik Pusulası Gelişim Programı ile yöneticilerin stratejik düşünme ve liderlik becerileri destekleniyor.

Eğitim içerikleri, teknik bilgi ve yetkinliklerin yanı sıra merak duygusu, özgüven, yeni yaklaşımları deneme cesareti, iş birliği ve stratejik bakış açısı gibi alanları kapsayarak çalışanların çok yönlü gelişimini destekliyor.

Kurum içinde hayata geçirilen TeamTalks oturumları ile departmanlar arası bilgi paylaşımı artarken, organizasyon genelinde daha bütünleşik bir çalışma yapısı oluşuyor.



## STILL, IFOY Award 2026'ya Özel Bir Projeye Finalist Oldu

# 1

STILL GmbH, özel olarak geliştirilen RX 60-50/600 elektrikli forklift çözümüyle IFOY Award 2026'da "Special Vehicle" kategorisinde finalistler arasında yer aldı.

Kısa boylu bir çalışanın operasyonlara tam katılımını sağlamak amacıyla geliştirilen araç, iki yıllık mühendislik sürecinin sonucu olarak ortaya çıktı. Ayarlanabilir sürücü alanı, ergonomik tasarım detayları ve kullanıcıya özel çözümler, güvenli ve verimli kullanım için temel oluşturuyor.

Geliştirilen çözüm, farklı kullanıcıların da aynı araçtan faydalanabilmesine imkân tanıyor. Bu sayede ek ekipman ihtiyacı ortadan kalkarken, filo yönetimi daha verimli hale geliyor.

STILL'in bu yaklaşımı, intralojistikte kapsayıcılık ve müşteri odaklı inovasyonun nasıl birlikte ele alınabileceğine dair güçlü bir örnek sunuyor.

## STILL, EXV-CB iGo ile Otomasyon Portföyünü Genişletiyor

# 2

STILL GmbH, otomasyon çözümlerini genişletmeye devam ederek EXV-CB iGo modelini ürün portföyüne dahil etti.

Yeni geliştirilen otomatik denge ağırlıklı yüksek kaldırma istifleyici, farklı yük taşıma ihtiyaçlarının bulunduğu operasyonlar için esnek bir çözüm sunuyor. Konsol çatallı yapısı sayesinde çeşitli yük taşıyıcılarının doğrudan yerden alınabilmesi mümkün hale geliyor.

1.400 kg taşıma kapasitesi, 3,8 metreye kadar kaldırma yüksekliği ve gelişmiş sensör sistemleriyle donatılan EXV-CB iGo, karma çalışma ortamlarında güvenli ve kesintisiz operasyon sağlıyor. VDA 5050 arayüzü ile mevcut sistemlere entegrasyon kolaylaştırırken, iGo easy altyapısı hızlı devreye alma imkânı sunuyor.

Bu modellerle STILL, intralojistikte otomasyon yatırımlarının daha erişilebilir ve ölçeklenebilir şekilde ilerlemesine katkı sağlıyor.



### 3

## Genç Yeteneklere Yatırımda Süreklilik: STILL Eğitim Programlarıyla Öne Çıkıyor

STILL GmbH, genç yeteneklerin mesleki ve kişisel gelişimini destekleyen eğitim programlarıyla intralojistik sektörde sürdürülebilir bir insan kaynağı yaklaşımı ortaya koyuyor.

Farklı yaşam hikâyelerine sahip gençleri bir araya getiren STILL, bireysel gelişimi merkeze alan yaklaşımıyla dikkat çekiyor. %90'ın üzerindeki yüksek çalışan bağlılığı oranı, bu yaklaşımın sahadaki karşılığını ortaya koyuyor. Teknik ve lojistik alanlarda kadın çalışan sayısındaki artış, şirket kültüründeki dönüşümün somut göstergelerinden biri olarak öne çıkıyor.

STILL'in eğitim anlayışı; esnek kariyer yolları, bireysel ihtiyaçlara göre şekillenen çalışma modelleri ve uzun vadeli gelişim planları üzerine kurulu. Şirket, genç çalışanların sorumluluk alarak deneyim kazanabilecekleri bir çalışma ortamı sunuyor.

Bu yaklaşım, intralojistikte nitelikli iş gücünün sürekliliği açısından dikkat çeken bir model oluşturuyor.



# YOUNG TALENT PROGRAMI: Genç Yeteneklerin Gelişimiyle İlerleyen Bir Yolculuk

Young Talent Programı ile başlıyor, öğrenmenin sahada karşılık bulduğu ve bireysel gelişimin organizasyonel ilerlemeye dönüştüğü bir deneyim ortaya çıkıyor. STILL ARSER’de her adım, bir sonrakini mümkün kılan bir yolculuğa dönüşüyor.

STILL ARSER’de gelişim, bireysel bir süreç olmanın ötesinde kurumun tamamını ileriye taşıyan bir yaklaşım olarak ele alınıyor. “Push it forward” anlayışıyla her çalışan, öğrendiklerini ve kazandığı deneyimi bir sonraki adıma aktaran bir yapının parçası haline geliyor. Young Talent Programı’ndan kadroya geçiş yapan Oğuzhan Karakuş ve Uğur Çetinkaya’nın hikâyeleri, bu yaklaşımın sahadaki karşılığını somut biçimde ortaya koyuyor. Öğrenmenin deneyimle, gelişimin katkıyla bulunduğu bu yolculuklar, STILL ARSER’in işveren markasını besleyen gelişim kültürünü yansıtıyor.



**Young Talent Programı’na katılmaya nasıl karar verdiniz? Sizi bu programa çeken ne oldu?**

**Oğuzhan KARAKUŞ:** Üniversitenin son sınıfında, kendimi geliştirebileceğim ve değer katabileceğim bir kurum arayışındaydım. Bu süreçte STILL ARSER’in Young Talent Programı ile karşılaştım. Programın sunduğu fırsatlar ve gelişim olanakları beni oldukça etkiledi ve başvuru yapmaya karar verdim. STILL ARSER’in kurumsal yapısı, gelişime açık bir ortam sunması ve katılımcılara sağladığı haklar, bu programa yönelmemde önemli rol oynadı.



'Bilmiyorum' deyip geçmek yerine mutlaka konunun üzerine gitmek, araştırmak çok önemli.

**Oğuzhan KARAKUŞ**  
STILL ARSER IT Uzmanı

**Uğur ÇETİNKAYA:** Üniversite 3. sınıf bitmeye yaklaşıyordu ve artık yavaş yavaş iş hayatının başlayacağını biliyordum. Bu yüzden hem kendimi geliştirebileceğim hem de işin mutfağında olabileceğim bir fırsat arayışı içindeydim. Young Talent Programı'nı gördüğümde daha önce sektör ile ilgili hiç fikrim olmadığı için duymadığım, STILL ARSER firmasını araştırmaya başladım. KION Group ve ARKAS Holding iş birliğini gördüğümde içinde olmak istediğim kurumsal bir organizasyon olduğunu fark ettim.

### Program sürecinde sizi en çok geliştiren deneyim veya proje hangisiydi? Neden?

**Uğur ÇETİNKAYA:** 2023 Temmuz'da staja başladığımda yeni alınan önemli bir ihalenin siparişleri çoktan iletilmiş sırada sipariş onaylarının SAP'ye girilmesi gerekiyordu. Aynı zamanda yeni siparişler de gelmeye devam ediyordu. Ekibe destek olabilmem için o zamanki yöneticimiz ve iş arkadaşımın çok hızlı bir şekilde SAP kullanım eğitimi aldıktan sonra sipariş onaylarının tamamını ben girmiştim. Yanlış hatırlamıyorsam ilk 2-3 hafta boyunca her gün sayısını hatırlayamadığım kadar çok sipariş onayı giriyordum. Bu sayede SAP kullanımı tarafında beni çok hızlı ve etkili şekilde geliştiren bir deneyim oldu.

**Oğuzhan KARAKUŞ:** Program sürecinde beni en çok geliştiren deneyim şirketin taşınma projesinde aktif olarak görev almam oldu. Bu süreçte network ve altyapı çalışmalarında önemli sorumluluklar üstlendim. Taşınma sürecinin kısa bir zaman diliminde tamamlanması gerektiği için oldukça yoğun ve deadline odaklı bir çalışma temposu vardı. Network altyapısının kurulumu, internet bağlantılarının ve yedek hatların hazırlanması, şirket santralinin eski analog sistemden yeni bulut sisteme taşınarak devreye alınması ve ofis içinde tüm IT çevre birimlerinin çalışır hale getirilmesi süreçlerinde aktif rol aldım. Sıfırdan bir IT altyapısının kurulmasına katkı sağlamak hem teknik bilgi hem de problem çözme becerilerimi önemli ölçüde geliştirdi ve benim için çok değerli bir deneyim oldu.

**Eğitimler, mentor görüşmeleri veya saha deneyimleri arasında en çok hangi bölüm size katkı sağladı?**



Genç yeteneklere kesinlikle soru sormayı ve hata yapmayı tavsiye ederim.

**Uğur ÇETİNKAYA**  
STILL ARSER Sipariş Yönetim Uzmanı

**Oğuzhan KARAKUŞ:** Aldığım eğitimler ve sahada gerçekleştirdiğim çalışmalar, gelişimime önemli katkılar sağladı. Özellikle saha kurulumlarında edindiğim deneyimler, direktörüm ve müdürümün aktardığı tecrübeler ile İK tarafından verilen eğitimler hem teknik hem de kişisel gelişimimi destekleyen değerli kazanımlar sundu. Kullanıcıların yaşadığı problemleri çözerken bile her seferinde benim için yeni bir tecrübe ve öğrenme fırsatı oluşuyor. Bu sebeple en çok saha deneyimleri diyebilirim.

**Uğur ÇETİNKAYA:** Eğitimler staj dönemi boyunca yeni şeyler öğrenmeme olukça katkı sağladı. Mentor görüşmeleri yöneticilerimin anlattığı deneyimlerle ufku geliştirdi. Ama bir tanesini seçmek gerekiyorsa kesinlikle sahada olmayı seçerdim. İşin mutfağında olmak size sorumluluk aldırarak, pratik yaparak öğrenme sürecine ekstra katkı sağlıyor.

### **Bu süreçte sizi en çok zorlayan ama sonunda "iyi ki yapmışım" dediğiniz bir anı paylaşabilir misiniz?**

**Uğur ÇETİNKAYA:** İlk zamanlar bunca siparişin takibi, terminlere uyulması ve araçların farklı özelliklere ve hikâyeye sahip olup aynı anda yönetilmesi beni oldukça zorlamıştı. Ama işin sürecine alıştıktan ve sorumluluk alarak öğrenmeye başladığımda işin kontrolünü alarak daha iyi anlamaya başladım. Şimdi o zorluğu yaşadığım için iyi ki diyebiliyorum.

**Oğuzhan KARAKUŞ:** IT yönetiminin aslında bir talep (ticket) sistemi üzerine kurulu olduğunu zamanla daha iyi anladım. İlk başta kullanıcıların işlerini hızlıca çözmek için talepsiz ilerliyordum, ama bunun hem beni zorladığını hem de yaptığım işlerin görünür olmasını engellediğini fark ettim.

Şimdi ise talebi olmayan işi kabul etmiyorum. Başta kullanıcıya açtırmak zor gibi görünse de aslında en doğru yöntem bu çünkü tüm işlemler kayıt altına alınıyor ve denetimlerde, denetçiler talepleri ve kullanıcıları inceleyebiliyor. Nitekim bir yetki talebinde, tüm onayları sistem üzerinden göstererek sürecin doğru ilerlediğini rahatlıkla denetçiye kanıtlayabildik. O an "iyi ki talep açtırmışız" dedim. Talebi olmadan yetkiyi verseydik, sıkıntı olabilirdi.

### **Kadroya geçiş haberini aldığınızda neler hissettiniz? İlk düşündüğünüz şey ne oldu?**

**Oğuzhan KARAKUŞ:** Öncelikle kendimle gurur duydum çünkü aynı dönemde hem okulumu bitirmiş, lisans bitirme projemi tamamlamış hem de staj yaptığım yerden kadroya geçiş haberini almıştım. Bu benim için gerçekten gurur verici bir andı.

Ardından heyecanla birlikte küçük bir endişe de oluştu. "Acaba bu sürecin altından kalkabilecek miyim?" diye düşündüm ancak bu alanda severek çalışacağımı bilmek, aynı zamanda bana büyük bir mutluluk ve motivasyon sağladı.

**Uğur ÇETİNKAYA:** Balık burcu olmanın getirdiği yoğun duygusallığı iliklerime kadar yaşamıştım. Çok mutlu olmuştum ve oldukça gururlanmıştım. Bir sene boyunca verdiğim emeğin karşılığını almak güzel bir his. Sanırım ilk düşündüğüm şey, ilk maaşım ile ailemi nereye yemeğe götüreceğim olmuştu.

### **Yeni rolünüzde en çok heyecan duyduğunuz alan veya sorumluluk nedir?**

**Uğur ÇETİNKAYA:** Yaptığım işim somut bir şekilde görülebilir olması beni en çok heyecanlandıran şeyler arasında. Depoya gittiğimde ya da yolda ansızın STILL araçlarını gördüğümde "Bu aracı ben sipariş ettim, Türkiye'ye gelme sürecine katkı sağladım ve hikayesini biliyorum" demek beni heyecanlandıran ve motive eden şeyler arasında.

**Oğuzhan KARAKUŞ:** En çok heyecan duyduğum alanlar, IT altyapı ve sistem süreçlerinin yanı sıra projelerde aktif rol almak. Bir projenin baştan sona nasıl yönetildiğini görmek, hangi aşamaların kritik olduğunu öğrenmek ve test süreçlerinde yer almak benim için oldukça heyecan verici.

Yeni sistemleri görmek, keşfetmek ve mevcut yapıya entegre etmek; aynı zamanda şirkete katma değer sağlayacak projelere katkıda bulunmak

benim için büyük bir motivasyon kaynağı.

### **Genç yeteneklere veya programa başvurmak isteyenlere ne tavsiye edersiniz?**

**Oğuzhan KARAKUŞ:** Günümüz gerçekten bir teknoloji çağı. Bu yüzden genç yeteneklere en önemli tavsiyem; her zaman araştıran, öğrenmeye açık ve kendini geliştirmeye istekli olmaları. 'Bilmiyorum' deyip geçmek yerine mutlaka konunun üzerine gitmek, araştırmak çok önemli. Kendilerine değer katacak projelerle ilgilenmeleri, eğitim ve sertifika programlarına katılarak bilgi birikimlerini artırmaları büyük fark yaratır. Bunun yanında iletişim becerilerini geliştirmeleri ve asla içine kapanık olmamaları da kariyer yolculuklarında onları bir adım öne taşıyacaktır.

**Uğur ÇETİNKAYA:** Genç yeteneklere kesinlikle soru sormayı ve hata yapmayı tavsiye ederim. Kendi departmanlarında olsun farklı departmanlarda olsun herkes ile iletişim halinde kalarak süreçlerin nasıl yönetildiğini, işlerin nasıl yapıldığını konusunda fikir sahibi olmalarının, ileride kendilerine oldukça olumlu şekilde döneceğini düşünüyorum.

İletişim konusunda ekstra özen göstermeleri gerektiği düşüncesindeyim. Bir işi belki 1 seferde belki 5 seferde nasıl yapıldığını öğrenebilirler ama günün sonunda o işi başarılı bir şekilde yapacaklardır. İyi bir iletişime sahip olmaları onları öne çıkaracak etkenlerden biri olacaktır.

Ve son olarak da hata yapmalılar. Hata yaptıklarında kaybetmeyecekler, öğrenerek kazanmış olacaklar. O hatayı neden yaptığını, bir daha aynı hatayı yaparsa nasıl çözeceğini ve bu hatanın olmaması için ne gibi önlemler alınması gerektiğini öğrenecekler.



## STILL ARSER Bayi Buluşması'26 Gerçekleşti

9-10 Nisan tarihlerinde STILL ARSER Genel Merkez'de gerçekleştirdiğimiz bayi buluşmasında, STILL ARSER ailesi ile bir araya geldik. Türkiye'nin dört bir yanından gelen bayilerimizle iki gün boyunca kapsamlı değerlendirmeler gerçekleştirdik. Saha deneyimlerini, mevcut operasyonları ve önümüzdeki döneme ilişkin hedeflerimizi birlikte ele aldığımız toplantıda; iç lojistikte değişen ihtiyaçlar, teknolojik gelişmeler ve müşteri beklentileri doğrultusunda atılacak

adımlar üzerine verimli paylaşımlar yapıldı. STILL ARSER olarak, birlikte büyüdüğümüz iş ortaklarımızla kurduğumuz güçlü iletişimi ve ortak hedefler doğrultusunda ilerleyen iş birliğimizi sürdürmeye devam ediyoruz. STILL ARSER'in sahadaki gücünü temsil eden, buldukları bölgelerde yarattıkları değerle markamızı ileri taşıyan tüm bayilerimizle birlikte yol almaktan gurur duyuyoruz. Katılım sağlayan ve katkı sunan tüm iş ortaklarımıza teşekkür ederiz.

# Tek Marka, 30 Yıl: Mekatrolift'in Yolculuğu

**ATILLA BALLI**  
MEKATROLİFT KURUCUSU

“30 yıldır tek marka, tek renk...  
STILL benim için sadece bir marka değil, bir geçmiş.”



Bu dönem sahada birçok ilkin yaşandığı bir süreçti. Özellikle kiralama tarafındaki ilk projelerde aktif rol aldık. O dönemde birlikte çalıştığımız birçok arkadaş bugün hâlâ sektörde önemli görevlerde.

2007 sonunda farklı bir markada Türkiye Bölge Müdürü olarak görev aldım. Ancak STILL ile bağ hiçbir zaman kopmadı. Müşteri tarafında bu ilişki devam etti; bizi tanıdığı için STILL'i tercih eden birçok müşteri oldu.

Kendi işimi kurma sürecinde STILL ile tekrar bir araya geldik ve bayilik süreci başladı. 2011 yılında Mekatrolift'i kurduk. İlk yıllarda daha çok servis ve küçük ölçekli işler yaptık; zamanla satış, kiralama ve satış sonrası hizmetlerde daha geniş bir sorumluluk üstlendik.

2016 sonrası daha büyük bir alana geçtik. Ancak büyüyen iş hacmiyle birlikte alan ihtiyacı da arttı. Bu nedenle 2019'da 11,5 dönümlük arsaya satın alarak kendi tesisimizi planladık.

Yaklaşık 5 yıl süren sürecin ardından bugün kendi tesisimizde faaliyet gösteriyoruz.

## Mekatrolift'in kuruluş hikayesini ve STILL ARSER ile yollarınızın nasıl kesiştiğini anlatır mısınız?

**Atilla BALLI:** STILL ile yollarımızın kesişmesi 1997 yılına, Adana'ya dayanıyor. Adana Bölgesi'nde başladım, yaklaşık iki yıl orada çalıştım. 1999 yılında İzmir'e geçici destek için geldim.

O dönemde STILL vardı ancak ARSER henüz yoktu; organizasyon farklı yapılar üzerinden ilerliyordu.

2001 yılında ARSER'in yapılanmasıyla birlikte ekip olarak devralındık ve bu süreçte ARSER ile yolumuz başlamış oldu. 2003'e kadar teknik sorumluluk ve teknik şeflik görevlerini üstlendim, 2003-2007 arasında ise Bölge Müdürü olarak görev yaptım.

## BİR MARKAYLA DERİNLEŞEN YOLCULUK

### Peki, İzmir ve Ege bölgesinde STILL markasını temsil etmek sizin için ne ifade ediyor?

**Atilla BALLI:** Benim için çok şey ifade ediyor. STILL'in bendeki geçmişi, kızımın yaşından bile daha büyük. Tabiri caizse birinci çocuğum gibi. Tam 30 yıllık bir süreçten bahsediyoruz.

30 yıldır tek marka, tek renk ile ilerliyorum. Kanımı kessen turuncu akar derler ya, gerçekten öyle. Geçmişimiz, aldığımız eğitimler ve oluşan iş kültürümüz tamamen STILL üzerine kurulu.

Zaman zaman "Başka bir markayla da çalış." diyenler oldu. Ancak ben bölünmeyi sevmiyorum. Bir alanda iyiysem, o alanda derinleşerek devam etmenin daha doğru olduğuna inanıyorum.

Geçmişte Manisa bölgesini de bir süre biz yürüttük. Orayı toplardık ancak ekip iki bölgeyi aynı anda sürdürülebilir şekilde yönetmekte zorlandı. Bu nedenle devretme kararı aldık.

Sonrasında kendi bölgemize odaklanarak, hizmet kalitesini koruyacağımız bir yapı kurmayı tercih ettik.

### Bölgenizde en çok tercih edilen STILL ürün ve çözümleri hangileri? Bu tercihin arkasındaki ihtiyaçlar nelere dayanıyor?

**Atilla BALLI:** Ege Bölgesi'nde özellikle reach truck modellerine yoğun bir talep var. Bölgedeki depo yapıları bu tür ekipmanların kullanımına oldukça uygun. Bunun yanında RX serisi forkliftler de gıda ve üretim sektöründe yaygın olarak tercih ediliyor.

Akülü forklift tarafında güçlü bir konumdayız. Bu segmentte STILL'in ciddi bir karşılığı var.



“

30 yıldır tek marka, tek renk ile ilerliyorum. Kanımı kessen turuncu akar derler ya, gerçekten öyle.

”

Depo ekipmanlarında da talep mevcut ancak burada fiyat dengesi daha belirleyici hale geliyor. Müşteri kaliteyi biliyor, ancak satın alma aşamasında maliyet unsuru daha fazla öne çıkıyor.

Genel olarak ihtiyaç, operasyonu aksatmayacak güvenilir ekipman ve bu ekipmanı destekleyecek güçlü bir servis altyapısı.

### SAHADAKİ İHTİYAÇ: DOĞRU EKİPMAN, KESİNTİSİZ OPERASYON

### Satış sonrası hizmetlerde müşteri memnuniyeti için nasıl bir strateji izliyorsunuz?

**Atilla BALLI:** Bizim yapımızın temeli servis üzerine kurulu. Bugün geldiğimiz noktada en büyük katkıyı satış sonrası hizmetler sağladı.

Teknik ekibimizi tamamen kendi bünyemizde yetiştiriyoruz. Sahada deneyim kazanarak ilerliyorlar. Tek marka üzerine yoğunlaştıkları için zamanla çok daha hızlı teşhis koyabilen, sorunu doğru analiz edebilen bir ekip yapısı oluşuyor.

Müşteri tarafında beklenti oldukça net: operasyon durmamalı. Bunun için hızlı müdahale, doğru parça yönetimi ve gerektiğinde alternatif çözüm sunabilme kabiliyeti kritik.

### Hiçbir zaman müşterinin hattı durmuyor yani?

**Atilla BALLI:** Durmaması için maksimum çabayı gösteriyoruz. Elbette zorlandığımız durumlar olabiliyor.

Ancak bu gibi durumlarda müşteriyi tamamen durduracak bir noktaya gelmemek için alternatif çözümler üretiyoruz. Gerekirse geçici ekipman desteği sağlıyoruz.



Tabii tek marka ile çalışmanın dezavantajları da var. Bazen müşteri diyor ki:

"Biz globalde başka bir markayla çalışıyoruz, onu da sen getir, hizmeti sen ver."

Biz de açıkça söylüyoruz: "Biz STILL ile çalışıyoruz."

Bu noktada bazı fırsatları kaçırdığımız oluyor. Satın almacı sizi çok sever ama üst yönetim farklı bir marka tercih edebilir. Piyasada bu noktada esnek davranan çok firma var.

Ama biz bu noktada duruşumuzu koruyoruz. Dimdik ayaktaız ve STILL'in temsilcisiyiz. Bu da uzun vadede bize güçlü bir avantaj sağlıyor.

## İŞİ BÜYÜTEN ASIL GÜÇ: İNSAN VE KÜLTÜR

**Şimdi siz de bahsetmişsiniz... Ekibi sıfırdan yetiştiriyorsunuz. Mekatrolift ekibinin başarısında insan kaynağının rolü çok büyük. Peki ekibinizi nasıl motive ediyorsunuz?**

**Atilla BALLI:** Biz bir iş yeri olsak da kurumsala yakın bir yapımız var, ama aslında bir aileyiz. Abi-kardeş ilişkisi var. Ben kendimi baba gibi görürüm, onlar da benim çocuklarım gibi.

## STILL ARSER ile olan iş birliğinizin iş süreçlerinize ve büyümenize nasıl bir katkı sağladığını düşünüyorsunuz?

**Atilla BALLI:** STILL ARSER ile olan ilişkimizin büyümemize katkısı çok net. İlk başladığımız dönemde finansal olarak güçlü değildik. STILL ARSER'in desteği, arkamızda durması ve önümüzü açması sayesinde birçok kiralama projesini alabildik. Gücümüzün yetmediği noktalarda STILL ARSER'in desteğini hissettik.

Sonuçta bir yapının içindeyiz. Kredi, leasing ve finansman tarafındaki imkanlar da önümüzü açtı. Kiralama projeleri birbirini getirdi, servis hizmetimizin kalitesi de yeni müşterilerin kapısını açtı. Böyle döngüsel bir büyüme süreci oluştu.

Tek marka ile ilerlediğimiz için bilinirliğimiz de net oldu: STILL. Bu konuları Mustafa Bey'le de çok konuştuk. Piyasada her işi yapmaya çalışan, her markaya giren bir yaklaşım var. Ama bu durum beraberinde bir belirsizlik de getiriyor. Arızanın kaynağını anlamakta zorlanan, her işe giren bir yapı oluşabiliyor.

Bizim farkımız burada ortaya çıkıyor. Makinenin sesinden bile ne olduğunu

“  
Makinenin sesinden bile neyi olduğunu anlayabiliyoruz.

”

anlayabiliyoruz. Arızayı daha net teşhis edebiliyoruz. Çünkü odaklı çalışıyoruz. Ben bunu hep şöyle anlatırım: Kardiyologsan kalpten anlarsın, beyin cerrahıysan beyinden. Gidip başka bir alana girmezsin. Herkes kendi branşında derinleşmeli.



Müşteri tarafında "Atilla Bey"iz ama içeride herkes "Atilla abi", "Ahmet abi", "Ayşe'cim", "Fatma'cım" diye hitap eder. Bu samimiyet bizim için önemli.

Bizde klasik bir hiyerarşi yok. "Önce müdüre git, sonra direktöre çık." gibi bir yapı yok. Herkes gelip rahatlıkla "Abi müsait misin, bir şey konuşabilir miyiz?" diyebilir.

Ben bu işin çıraklığından geldiğim için, birinin yürüyüşünden bile sıkıntısı olduğunu anlarım. Sahaya gönderirken de ona göre yönlendiririm. Kimin hangi işi daha iyi yapacağını bilirim. Bu da ekip için bir güven oluşturur. Arkalarında bir güç olduğunu hissederekler.

Hep şunu söylerim:"Niyetin iyi ise ben senin arkadayım. Ama farklı bir niyet varsa, onu da hemen anlarım."

Teknik tarafta da yönlendirme yaparım. Müşteri arar, "Arkadaş geldi, bir dokundu, arızayı buldu." der. Bu geri dönüşler ekip için ciddi bir motivasyon kaynağı oluyor.

Sosyal tarafta da birlikte vakit geçirmeye önem veriyoruz. Bazen öğle arasında küçük organizasyonlar yapıyor. Ortak alanlarımız var; masa tenisi oynanıyor, birlikte zaman geçiriliyor. Daha da geliştirmeyi düşünüyoruz.

Hafta sonları da ekip kendi içinde planlar yapıyor. Bazen balığa gidiyorlar,



bazen farklı aktiviteler oluyor. Bu ortam, iş dışında da bağı güçlendiriyor.

Ben hep şuna inanırım: Bir çocuğa nasıl davranıyorsan, çalışanına da öyle davranmalısın. Ben çırakken patronumdan hep şunu beklerdim: "Gelse de bir sırtımı sıvazlasa..." Şimdi o konumdayım ve bunu yapmaya çalışıyorum.

Tabii burada personelin kalitesi de önemli. Çok yatırım yaptığınız, yetiştirdiğiniz insanlar oluyor. Zamanla ayrılanlar da oluyor. Bu işin doğasında var. Bazen gurur duyuyorsunuz, bazen zorlanıyorsunuz.

### Müşteri beklentilerinde son yıllarda nasıl bir değişim gözlemliyorsunuz?

**Atilla BALLI:** Genelde tek cümleyle özetleyeyim: Müşteri en iyi kaliteyi, en iyi hizmeti ve en düşük fiyatı aynı anda istiyor. Biz de bunun dengesini kurmaya çalışıyoruz.

Eskisi gibi kârlılık yok. Maliyetlere bakıp gerektiğinde fedakârlık yapıyoruz. Ama müşteri sadece fiyata değil, arkasındaki yapıya da bakıyor. "Biz STILL'iz, ARSER'iz, Mekatrolift'iz, 30 yıllık geçmişimiz var." diyebiliyoruz. Bu da önemli bir güven unsuru.

Sahada özellikle ikinci el ve kiralama tarafında güçlü bir hakimiyetimiz var.

Bölgedeki ihtiyaçların büyük kısmını biliyoruz. Bu da bize avantaj sağlıyor. Ama müşteri artık her şeyi sorguluyor. Referans, finansal durum, garanti şartları... Hepsi masada. Dijitalleşmeyle birlikte fiyat karşılaştırması da çok kolaylaştı.

Bizim en çok zorlandığımız nokta fiyat. Çünkü kullandığımız parça orijinal, işçilik ve ekipman maliyetli. Bu şartlarda merdiven altı yapılarla rekabet etmek mümkün değil.

"Bu fiyata yap" denildiğinde, o seviyeye inmek için kaliteden ödün vermek gerekir. Bu da bizim yaklaşımımıza uymaz. Bu yüzden zaman zaman iş kaybediyoruz. Ama duruşumuz net: Biz kaliteli hizmetten vazgeçmeyiz.

### SAHADA ÖĞRENİLEN BİR MESLEK

**Peki şimdi biraz anılara götüreyim sizi... Unutamadığınız bir anınız var mı?**

**Atilla BALLI:** O zaman şöyle anlatayım: Adana Bölgesi'nden buraya destek için geldim. Büyük bir müşterimizde çözülememiş, kenara bırakılmış birçok forklift vardı.

Buraya geldiğimde Öykü henüz 2 aylıktı. Konak'ta yaklaşık 7 ay otellerde kaldım. Hafta sonu gelip Pazar sabahı geri dönüyordum.



çok yoğun. Bölge büyüktü, destek sınırlıydı; çoğu şeyi kendi imkânlarımızla yürütüyorduk. Günlerce sahada kaldığımız, uzun süre şehir dışında olduğum dönemler oldu.

Öykü küçükken ben çoğu zaman yanında değildim. Eşim arardı, telefonda konuşurduk. Sesi duyunca rahatladığını hissederdim ama fiziksel olarak yanında olamadığım çok an oldu.

Bir gün bana "Babacım hatırlıyor musun, sinemaya gitmiştik..." dedi. Düşündüm, hatırlayamadım. Sonra kendisi söyledi: "Hatırlayamazsın, çünkü hiç gitmedik." O an insanın içinde bir şey kalıyor.

Üniversite döneminde teknik konulara ilgisi vardı. Biraz yönlendirdim, mekatronik okudu. Başta isteyerek girmedim ama zamanla sürecin içine dahil oldu, sorumluluk almaya başladı.

Bizim iş kolay değil; sürekli hareket, saha, müşteri, stres... Ama içine girdikçe bırakması zor bir iş. Ben de zamanında her işi yaptım, sahada öğrendim.

Bugün baktığımda o zorlu dönemlerin bizi bugüne hazırladığını görüyorum. Mekatrolift'in geldiği noktada o emeğin payı büyük.

Ve işin gerçeği şu:

Bu işten kopmak kolay değil.

Bazı arızalar gerçekten çok zorluyordu. "O arızayı mutlaka ben çözeceğim." diyordum. Çünkü o dönemde arkamızda bir destek yapısı yoktu. Yüzmeyi kendi kendimize öğrendik.

40 saate yakın uykusuz kaldığım zamanları hatırlıyorum. Olmuyor, tekrar deniyorsun... Gerekirse başka şehirden parça alıp geri dönüp tekrar deniyorsun.

Bu müşterimizde üç vardiya boyunca sahada kaldığım oldu. Öğlen girip ertesi gün çıktığımı bilirim. Bir gün eve gitmem gerekirken iş yerine geldiğimi hatırlıyorum. Nasıl geldiğimi bilmiyorum.

Ama arızayı çözmüş olmanın verdiği bir mutluluk var.

Bu dönemler benim için çok önemli. "Yapamadım" demek bana hâlâ zor gelir. Yapabileceğim bir şeyi kendim çözmek isterim.

Bu yaklaşım satışta da geçerli. Tütün sektöründe çok aktiftik.

O süreçte "Atilla hangi markadaysa biz onunla çalışırız." diyen müşteriler oldu. Farklı teklifler de geldi ama kabul etmedim.

Ben bir yerde çalışıyorsam sözüm vardır. Başka yere gitmek bana doğru gelmez.

“

Bugün baktığımda o zorlu dönemlerin bizi bugüne hazırladığını görüyorum. Mekatrolift'in geldiği noktada o emeğin payı büyük.

”

### **Peki kızınızla birlikte çalışmak nasıl bir duygu?**

**Atilla BALLI:** Bu biraz özel bir konu...

Öykü'nün çocukluğunu çok yaşayamadım. O dönemler



## Peki, babayla çalışmak nasıl bir şey?

**Öykü BALLI:** Başlangıçta babamla çalışmak benim için oldukça güç bir süreçti. Henüz evlenmediğim o dönemde hem evde hem de şirkette sürekli beraberdik; aynı odayı paylaşıyor, mesaimizin her dakikasını birlikte geçiriyorduk. Bu kadar yoğun bir birliktelik inanılmaz zorlayıcıydı.

Bir kız çocuğu için babasının onayı çok değerlidir; babanızın söylediği olumlu bir söz motivasyonunuzu yüz katına çıkarırken, eleştirel bir yaklaşımı sizi bir o kadar sarsabiliyor. O dönemlerde tam olarak ortak bir zemin bulamadığımız için moralim çok bozuluyordu. Bu gerginliğin baba-kız ilişkimize zarar vermeye başladığını hissettiğimde, anneme ağlayarak gidip "Artık çalışmayacağım" dediğim anlar çok olmuştur.

Babam haklı olarak, "Sen benim kızımsın, her zaman en iyisi olmalısın" beklentisi içindeydi; ancak ben o dönemde işin dinamiklerine henüz bu denli hakim değildim. Sonrasında gelişen sağlık sorunları nedeniyle, profesyonel anlamda tecrübe sahibi olmadığım bir süreçte birçok sorumluluk bana devroldu. Ya babamın geçmişteki çalışma yöntemlerini referans alarak ya da başkalarından destek alarak her şeyi bizzat yapmak durumunda kaldım. Şirket bünyesinde herhalde görev almadığım pozisyon kalmadı; daha "patron" olamadım ama her kademedede emek verdim.

## Peki, bu yeni yerle ilgili biraz daha detay alabilir miyiz? Kaç metrekaRELİK bir alan? Hangi bölümlerden oluşuyor? Bu yeni tesis, iş yapış biçiminize nasıl katkı sağlayacak?

**Atila BALLI:** Toplamda 11,5 dönümlük bir alandan bahsediyoruz. Açık ve kapalı alanları birlikte

düşündüğümüzde, hem bugünkü ihtiyaçları karşılayan hem de ileride büyümeye imkân tanıyacak bir yapı kurmaya çalıştık.

Proje sürecinde sadece mevcut ihtiyaçlara değil, ileride oluşabilecek ihtiyaçlara da hazırlıklı olacak şekilde planlama yaptık. Servis alanları, yedek parça bölümü, idari ofisler ve müşteri karşılama alanları birbirini destekleyecek şekilde konumlandırıldı.

Özellikle servis tarafında daha düzenli ve kontrollü bir akış oluşturmak önemliydi. Araç girişi-çıkışları, çalışma alanları ve ekiplerin hareket alanları bu doğrultuda planlandı. Bu da sahadaki operasyonların daha hızlı ve daha verimli ilerlemesini sağlıyor.

Müşteri tarafında da daha konforlu bir yapı oluşturduk. Gelen müşterinin süreci daha rahat takip edebileceği, iletişimin daha sağlıklı kurulabileceği bir ortam hedefledik.

Bu yeni tesisin en büyük katkısı, işimizi daha sistemli ve daha kontrollü bir şekilde yürütebilmemiz oldu. Önceden alanın sınırlı olduğu durumlarda bazı süreçleri daha zor yönetiyorduk. Şimdi ise hem operasyonel verimlilik hem de ekip organizasyonu açısından çok daha rahat bir yapıdayız.

Aynı zamanda bu yatırım, bizim bu işi uzun vadeli gördüğümüzün de bir göstergesi. Yani sadece bugünü değil, önümüzdeki yılları da düşünerek atılmış bir adım.

## STILL ARSER ailesinin bir parçası olmak sizin için ne ifade ediyor?

**Atila BALLI:** Biz bayiyiz diyoruz ama aslında kendimizi her zaman bu yapının bir parçası olarak gördük. Zaten bu işin içinden geldiğimiz için o aidiyet hâlâ devam ediyor. Bugün müşteri ziyaretine gittiğimizde kendimizi "STILL'den geliyoruz" diye tanıtırız. Kartvizitimizde de STILL yazar. Çünkü



sahada temsil ettiğimiz yapı tek ve net.

Tabii zaman içinde farklı bakış açıları oldu ama bugün geldiğimiz noktada ilişkilerin daha sağlıklı bir zemine oturduğunu söyleyebilirim. Bölgedeki ekiplerle ve yönetimle iletişimimiz iyi. Herkes elinden geleni yapmaya çalışıyor.

Bizim tarafta en önemli konu şu: Müşteri bize güveniyor. O güveni korumak için elimizden geleni yapıyoruz. "Ben bayiyim, bu başka bir yapı" gibi bir ayırım hiçbir zaman yapmadık. Satışta da, kiralamada da, satış sonrası hizmetlerde de aynı şekilde hareket ediyoruz.

Bazen hızlı aksiyon almak gereken durumlar oluyor. Müşterinin işi durduğunda bekleme şansı olmuyor. O noktada çözüm üretmek gerekiyor. Gerekirse kendi imkânlarımızla devreye giriyoruz, süreci devam ettiriyoruz. Çünkü müşteriyle kurulan ilişkiyi sürdürülebilmek bizim için çok önemli.

Şunu net söyleyebilirim: Biz hem kendi adımıza hem temsil ettiğimiz yapı adına sahada güçlü durmaya çalışıyoruz. Bu yaklaşım da uzun vadede güveni ve iş sürekliliğini beraberinde getiriyor.



## STILL Bir Dünya İlki Sunuyor: AXL 15 iGo, Tır Yükleme ve Boşaltma Süreçlerini Otomatikleştiriyor

STILL, AXL 15 iGo ile tır yükleme ve boşaltma süreçlerini otonom hale getirerek depo otomasyonunda uzun süredir sınırlı kalan bir alanı dönüştürüyor; üstelik bu dönüşümü yükleme alanında herhangi bir sabit güvenlik altyapısına ihtiyaç duymadan mümkün kılıyor ve "Go Hands Free" yaklaşımını sahada somut hale getiriyor.

### Otomasyon Artık Yükleme Alanında

Depo içi taşımada otomasyon yaygınlaşıyor olsa da tır yükleme ve boşaltma operasyonları bugüne kadar bu dönüşümün dışında kalıyordu. Bu süreçler, değişken saha koşulları, sınırlı alan, farklı treyler yapıları ve yüksek güvenlik gereksinimleri nedeniyle standartlaştırılması en zor operasyon adımları arasında yer alıyor. Bu nedenle otomasyon yatırımları çoğunlukla depo

içi akışlarla sınırlı kalıyor, yükleme rampasında yürütülen operasyonlar ise uzun süredir manuel yapılarla yönetiliyor.

STILL Satış ve Servisten Sorumlu Genel Müdürü Dr. Florian Heydenreich bu konuda şunları söylüyor: "AXL 15 iGo ile intralojistikte uzun süredir var olan bir boşluğu dolduruyoruz. Tır yükleme ve boşaltma süreçlerini ilk kez standartlaştırılmış ve geniş ölçekte uygulanabilir hale getiriyoruz.



## Birçok Sektör İçin Uygun

AXL 15 iGo; yüksek palet hacmine sahip, standart yükleme yapılarıyla çalışan sektörler için uygun bir çözüm olarak öne çıkıyor. 3PL hizmet sağlayıcıları, gıda ve perakende lojistiği şirketleri ile üretim firmaları başlıca kullanım alanları arasında yer alıyor.

1.500 kg'a kadar taşıma kapasitesi ve 2 m/s'ye kadar hız ile endüstriyel gereksinimleri karşılıyor. VDA 5050 standart arayüzü ve filo yönetim sistemi ile ölçeklenebilir entegrasyon sağlanırken, açık API yapısı sayesinde depo yönetim sistemleriyle uyumlu şekilde çalışıyor. AXL 15 iGo, "Go Hands Free" yaklaşımıyla birlikte intralojistikte otomasyonu yalnızca bir teknoloji yatırımı olarak değil, operasyonel verimliliği destekleyen bir çalışma biçimi olarak konumlanıyor.

Çözümümüz, mal kabul ve sevkiyat süreçlerini daha verimli, daha güvenli, daha öngörülebilir ve daha güvenilir hale getiriyor. Bu süreçlerin standardizasyonu, tekrar edilebilir iş akışları oluşturuyor. Bu da süreç stabilitesini ve şeffaflığını önemli ölçüde artırıyor. Aynı zamanda bu çözüm, intralojistiğin tüm alanları için ölçeklenebilir otomasyon çözümleri sunma stratejimizin önemli bir parçasını oluşturuyor."

STILL ARSER Satış Direktörü Feridun Çoğalan ise çözümün sahadaki etkisini şu sözlerle değerlendiriyor: "Yükleme alanı; zaman baskısı, personel eksikliği, gece çalışması ve zorlu saha koşullarıyla yönetilmesi en zor operasyon noktalarından biri olarak öne çıkıyor. Yaz ve kış aylarındaki sıcaklık farkları, dar alanlar, değişen treyler yapıları ve yüksek güvenlik gereksinimleri bu süreci gün geçtikçe daha da zor hale getiriyor. AXL iGo ile bu değişken ve zorlayıcı yapı, standart ve kesintisiz bir akışa dönüşüyor. Bu sayede müşterilerimiz daha öngörülebilir, daha güvenli ve daha verimli operasyonlar yönetiyor. 'Go Hands Free' yaklaşımı da sahada tam olarak bu dönüşümü ifade ediyor."

### 35 Dakikada 30 Palet: Otonom, Esnek, Güvenli

AXL 15 iGo otonom alçak platformlu transpalet, tır yüklemesi ve boşaltma

süreçleri için geliştiriliyor. Birlikte çalışan iki araç, yaklaşık 35 dakika içinde bir treylere 30 EPAL paleti otonom olarak yükleyebiliyor.

Gelişmiş konumlandırma ve güvenlik sistemleri sayesinde araç, treyler içindeki koşulları algılıyor ve paletleri hassas şekilde yerleştiriyor.

Sabit güvenlik ekipmanlarına ihtiyaç duymadan çalışması, çözümün mevcut operasyonlara hızlı ve esnek şekilde entegre edilmesini sağlıyor.

### Dar Alanlarda Güvenlik ve Hassasiyet İçin Akıllı Teknolojiler

AXL 15 iGo, güvenli kullanım ve hassas navigasyon sağlamak amacıyla iki farklı teknolojiyi bir arada kullanıyor. Treyler dışında 3D görsel SLAM teknolojisi ile konumlanıyor. Tırın beklenmedik hareketleri sensörler aracılığıyla algılanıyor ve sistem otomatik olarak duruyor. Treyler içinde LiDAR tabanlı konumlandırmaya geçiliyor ve santimetre hassasiyetinde çalışma sağlanıyor.

LiDAR güvenlik tarayıcıları, kamera sistemleri ve uyarı sinyalleri sayesinde insanlar ve engeller güvenilir şekilde algılanıyor. Entegre 3D palet tanıma sistemi ise farklı konumlanmış paletlerin güvenli şekilde taşınmasına imkân tanıyor.





# Turuncu Favorilerim

Her birimizin günlük hayatın içinde kendine ait küçük durakları var. Bazen bir kitapta, bazen bir filmde, bazen de yeniden gitmek istediğimiz bir yerde buluyoruz kendimizi. Turuncu Favorilerim, STILL ARSER ekibinin bu kişisel keşiflerine yer vererek işin ötesindeki dünyayı görünür kılıyor. Bu bölümde ekip arkadaşlarımızın önerileriyle farklı ilham kaynaklarını keşfederken, bir-birimizi daha yakından tanıma fırsatı buluyoruz.

## Berkay YEĞEN

STILL ARSER Kıdemli  
E-ticaret Uzmanı

**Mekân:** Minoa Pera

Karşıya geçtiğimde uğramaya çalıştığım bir mekan tavsiyesinde bulunmak isterim. Eğer uğramadıysanız kesinlikle öneririm, kendinizi iyi hissedeceğiniz bir yer.

<https://www.instagram.com/minoapera/>



## Furkan KOÇ

STILL ARSER Key Account  
Satış Sorumlusu

**Dizi:** When They See Us

Netflix platformundaki When They See Us (Bizi Gördüklerinde), 1989'da New York Central Park'ta işlemedikleri bir suçla (koşucuya saldırı) itham edilen, 14-16 yaşlarındaki beş siyahi ve Hispanik gencin (Central Park Beşlisi) gerçek hikâyesini anlatır. 4 bölümlük mini dizi, gençlerin ve ailelerinin yaşadığı hukuk mücadelesini, ırkçılığı ve yanlış mahkûmiyet sürecini konu alır.



## Letibe Yeşim ULUÇ

STILL ARSER Kurumsal İletişim  
ve Pazarlama Müdürü

**Tiyatro Oyunu:** Kızlar ve Oğlanlar

Zeynep Dinsel'in sahnelediği Kızlar ve Oğlanlar oyunu, modern ilişkileri ve toplumsal cinsiyet rollerini etkileyici bir dille anlatan tek kişilik güçlü bir performans. Duygusal derinliği ve çarpıcı anlatımıyla beni derinden etkiledi. Tek perdelik oyunda gözümü sahneden alamadım. Etkilendim ama ağlamadım :) Ağlamadım diyorum çünkü oyun sonunda ağlayan çok seyirci vardı. Şiddetle tavsiye ediyorum. Bu arada + 16 yaş sınırı var. Benim gibi çocukları götürmeye kalkmayın :)

Bu arada Zeynep Dinsel 25. Afife Jale Tiyatro Ödülleri'nde 'Yılın En Başarılı Kadın Oyuncusu' ödülünü almıştır.





## Emre ÇELİK

*STILL ARSER Anadolu Bölge Müdürü*

**Film:** Frankenstein

**"Frankenstein bir korku filmi değil, bir ayna. Ve o aynada gördüğümüz şey canavar değil, biziz."**

Herkese merhaba!

Bu yeni sayıda güncel filmlerden 2025 yapımı Frankenstein filmi tavsiye ederek kısa bir analiz yapmak istedim. Filmin bu sene 3 dalda Oscar kazanmış olması dikkatleri yeniden üzerine çekmeye yetti.

Filmin afişine bakıldığında klasik bir canavar filmi olarak düşündürse de yönetmenin Guillermo del Toro olması benim ön yargı ile yaklaşmamı engellemiştir. Çünkü hepimiz Frankenstein'i tanıdığımızı zannediyoruz ama Guillermo del Toro'nun senaryosu bilinen o hikâyeye hattını anlatmıyor. Film her ne kadar fantastik kurgu ile tasarlanmış olsa da senaryonun içeriğinde canavarın, insani yönlerini, yönetmenin auteur bakış açısıyla kendi tarzını yansıttığını belirgin bir şekilde hissettiriyor.

Bu filmde canavar doğmayı seçmiyor. Var olmayı seçmiyor ama var olmak zorunda kalıyor. Tam da bu kısımda film bizi varoluşçuluğun kalbine

götürüp bize şu soruyu soruyor: Bir varlık doğduğu anda yalnızlığa mahkûmsa, suç kimindir?

Film, Mary Shelley'nin romanına en yakın ama en duygusal uyarlamalardan birisidir. Guillermo del Toro, hikâyeyi klasik bir korku anlatısı olmaktan çıkarıp, varoluşsal bir dram haline getiriyor.

Jean Paul Sartre'e göre insan önce vardır, sonra kim olacağını kendisi belirler. Ama Frankenstein'in canavarı bu özgürlüğe sahip değildir. O var olur ama kim olacağına başkaları karar verir.

Del Toro bu projeyi yıllardır, 'bir gün çekmek istediğim film değil, çekmezsem eksik kalacağım bir hikâye' olarak tanımlıyor. Sete giren herkes de bunu hissediyordu. Burası bir film platosu değil, sanki yaşayan bir organizmaydı.

Del Toro, çekimlerin ilk gününde ekibe şunu söylüyor. 'Burada korku yapmıyoruz. Burada bir varlığın dünyaya uyum sağlayamama acısını çekiyoruz.' Bu yüzden set, alışıldık bir disiplinle değil, neredeyse ritüel gibi işliyordu. Canavarın olduğu sahneler için özellikle sette sessizlik sağlanmış. Çünkü Del Toro'ya göre canavar gürültüde değil, sessizlikte nefes alıyordu. Jacob Elordi canavar kostümüyle sete ilk çıktığında kimse alkışlamamış ve konuşmamış. Bu karakterin dışlanmışlığını daha çekimdeyken hissettirmek için yapılan bilinçli bir tercihti. Set dışında bile Jacob Elordi bazı oyuncularla çok az temasta bulunuyordu. Bu bir metot oyunculuk şovu değildi. Bu karakterin dışlanmışlığını setin ruhuna bulaştırma çabasıydı.

Filmin en ikonik sahnelerinden biri olan yaratılış anı, planlandığından daha kaotik çekilmiş. Del Toro bu sahnede kusursuzluk istemiyordu çünkü Frankenstein'in yaptığı şey de kusursuz değildi.

Filmin başrollerinde Oscar Isaac, Jacob Elordi, Mia Goth paylaşıyor ama bu filmde başrol aslında bir karakter değil, yalnızlıktır. Del Toro'nun sinemasında canavar hiçbir zaman kötü değildir. Kötülük, genelde toplumun bakışında gizlidir. Bu filmde de aynı şeyi görürüz. Canavar şiddete meyilli değildir, şiddet ona öğretilmiştir.

Oscar Isaac, Victor Frankenstein'i bir deli bilim insanı olarak değil, kontrol manyağı bir idealist olarak oynuyor. Tanrı olmak istemiyor belki ama sorumluluk almadan bir yaratılış gerçekleştirmek istiyor.

Jacob Elordi'nin canavar performansı ise filmin kalbi. Az konuşuyor ama çok şey anlatıyor. Bakışlarıyla soruyor beni sevmek neden bu kadar zor?

Mia Goth ise Elizabeth karakteriyle filmdeki tek gerçek empati noktası. Ama onun bile merhameti sınırlı. Çünkü toplum, merhameti bile dozunda ister.

Bu film aslında bizlere şu soruyu soruyor. Bir varlığı yaratıp terk edersen, sonuçlarından kim sorumludur? Toplum, kendisine benzemeyeni dışladığında, dışlanmış olan masum kalabilir mi?

Del Toro'nun cevabı net. Canavarlar laboratuvarında değil, ilgisizlikte doğar. Bu yüzden film korkutmuyor, rahatsız ediyor. Çünkü insanı işaret ediyor. Ve belki de bu yüzden filmde çıkan herkes aynı şeyi söylüyor. 'Bu film korkutucu değil, rahatsız edici. Çünkü çok insani.'

Bu film bir korku filmi değil, bir ayna. Ve o aynada gördüğümüz şey canavar değil, biziz. Del Toro'nun filmlerinin senaryolarında hikâyeye hattının yanı sıra asıl anlatılmak istenen alt metinde akar. Bu durum izleyiciyi filme dahil eder.

Filmi izlemeyenlere tavsiye ederim. İzleyenlere de bir de bu perspektiften tekrar izlemelerini salık verir, iyi seyirler dilerim.



## Gökçe Simnur ÜRKMEZ

*STILL ARSER Kurumsal İletişim ve Pazarlama Uzman Yardımcısı*

**Dizi:** Mindhunter

Suç davranışlarının sadece "kötülük" ile açıklanamayacağını, bazı kişilik bozukluklarıyla yakından ilişkili olabileceğini bugün biliyoruz. Peki bu bakış açısı ne zaman ve nasıl ortaya çıktı? Mindhunter tam da bu sorunun izini süren bir yapım. Dizide FBI bünyesinde kurulan özel bir birimin seri katillerle birebir görüşmeler yaparak onların zihinsel dünyasını, çocukluklarını ve tekrar eden davranış örüntülerini anlamaya çalışmasına tanık oluyoruz. Suçu çözmekten çok, suçlu davranışını anlamaya odaklanan bu yaklaşım, izleyiciye oldukça rahatsız edici ama bir o kadar da gerçekçi bir deneyim sunuyor. Gerçek olaylara dayanması diziyi daha da çarpıcı hale getirirken, oyunculuk performansları da bu psikolojik derinliği kusursuz bir şekilde taşıyor. Eğer suç psikolojisine ilgi duyuyorsanız, bu dizi sizi sadece izlemekle kalmayıp düşündüren bir yolculuğa çıkaracaktır.



**STILL ARSER  
AİLEMİZ**

**AYTEKİN DAMAK**  
*STILL ARSER Saha Teknisyeni*

*Metehan*

03.03.2026

**ALPER UYAR**  
*STILL ARSER Atölye Teknisyeni*

*Asil Aslan*

12.04.2026

**ALİ BÖLÜK**  
*STILL ARSER Atölye Teknisyeni*

*Umay*

17.04.2026

**YETKİN OTURMUŞ**  
*STILL ARSER Güney Anadolu  
Bölge Satış Müdürü*

*İpek*

21.04.2026

  
**STILL**  
**ARSER**

# KURUMSAL BÜLTEN

**TURUNCU**  
*Gündem*

  
**STILL**  
**ARSER**