

KURUMSAL DEĞİŞİM (DÖNÜŞÜM) PROJELERİNDE;
SONUCU BAŞARIYA GÖTÜREN 5 DOĞRU DAVRANIŞ
SONUCU BAŞARISIZLIĞA GÖTÜREN 5 BÜYÜK HATA



EĞİTMEN

MESUT BİRİCİK

İTÜ Gemi İnşaatı ve Gemi makina mühendisi (1985)

- Ford Otosan: 25 yıl (1988-2013)

- Kalite Dept. 8 yıl (mühendis ve şeflik görevleri)
- Motor Alan Müdürü 6.5 yıl (Üretim, Planlama, Bakım, Metot)
- İmalat Mühendislik Müdürü 2.5 yıl (Yatırımlar, Proje)
- Üretim Planlama Müdürü 5 yıl (Planlama, ikmal, lojistik)
- Üretim Planlama ve İşgüvenliği Müdürü 3 yıl

- Kale Pratt&Whitney: 8 ay (Operasyonlar Direktörü)

- Üretim, Bakım, Mühendislik, Planlama, Yatırımlar ve Proje

- Tirsan Kardan: 2.5 yıl (Genel Md. Yrd. Üretim)

- Üretim, Bakım, Mühendislik, Yatırımlar ve Proje

- Dönüşüm Danışmanlık ve eğitim hizmetleri (2017-.....)

- Tüm sektörlerde yönetim, proje ve yalın üretim danışmanlığı



DÖNÜŞÜM PROJELERİNİ BAŞARISIZLIĞA SÜRÜKLEYEN 5 BÜYÜK HATA



1) DEĞİŞİM SATIN ALINAMAZ! ANCAK KENDİNİZ DEĞİŞEBİLİRSİNİZ YADA DEĞİŞEMEZSİNİZ:

Bazı şirket sahipleri veya tepe yöneticileri değişim projeleri için bir danışman firma ile anlaştıklarında konuyu hallettiklerini düşünürler. Onların gözünde değişim artık yapılacaktır. Bu yapılabilecek en büyük hatadır. Değişimi satın alamazsınız, alabildiğiniz sadece rehberlik hizmetidir. Değişmek yada değişmemek, öğrenilen konuların çalışanlar tarafından sindirilmesine ve çalışan uygulamalarının etkinliğine bağlıdır. Çalışanların ikna edilmesi, danışmanın yönlendirilmesi ve gidişat performansının takibi ve gereken durumlarda müdahale etmek, tepe yönetimin öncelikli görevidir.



2) SABIRSIZLIK:

Değişim zaman ister. Kısa sürede yapılabilecekler, danışmanın bilgi ve tecrübesine dayanan eğitimler, sunumlar ve birkaç parlak iyileştirme projesinden ibaret olacaktır. Eğitimlerle sadece farkındalık sağlanır. Konunun çalışanlar tarafından benimsenmesi ve sahiplenmesi ilk uygulamalardaki başarıya, yönetimin yaklaşımlarına ve zamana bağlıdır. Bu esnada sabırla değişim projesi sürdürülmeli ve çıkan engeller uygun metotlarla çözülerek yola devam edilmelidir.

Değişim ve sürekli iyileştirme bilinci (Proaktif davranış tarzı) tüm çalışana yayılmadan proje bitirilir ise gelinen nokta sürdürülemez ve kısa sürede eski hale döner.



3) DEĞİŞİM SADECE ŞİRKETİN BELİRLİ KISIMLARINDA OLACAK GÖRÜŞÜ:

Proje süreçlerinin konuya bağlı olarak bazı bölümlerde pilot olarak başlaması doğaldır.

- Örneğin, ISO 9001 sistemi Kalite ve üretim bölümlerinde,
- Yalın dönüşüm üretimde
- ISG, üretim ve İK'da vb

Ancak ilerleyen zamanda uygun bir koordinasyon ekibi oluşturularak sipariştten teslimata tüm departmanlara ve süreçlere yayılmalıdır. Aksi takdirde yayılım ve kazançlar sınırlı olacağı gibi değişimden beklenen fayda sağlanamaz.



4) DEĞİŞİMİ AMAÇ OLARAK GÖRMEK:

Değişimi ne için yapmamız gerektiğini iyi kavramalıyız. Amacımız süreçleri iyileştirerek, şirketin karlılığını ve rekabetçiliğini arttırmak ve çalışanı, yeni kavramlar ile yetkinleştirerek ve sürekli iyileştirme bilincini yerleştirmek yoluyla başarının sürdürülebilirliğini sağlamaktır. Yani değişim bir amaç değil, şirketin kendini yenilemesi, sürdürülebilir gelişimi ve başarısı için bir araçtır.



5) ORGANİZASYONEL DÖNÜŞÜMÜ YAPMAMAK:

Değişim sadece süreçlerde olmamalı, yeni ve yalın süreçleri destekleyecek organizasyonel yapılanmada mutlaka kurulmalıdır. Bu yeni yapılanmada,

- Hiyerarşik kademeleri azaltan,
- İç iletişimi arttıran ve kolay ulaşılabilen
- Esnek ve değişimlere uyum sağlayabilen
- Departman ve görev bazlı değil, değer akışı mantığına uygun (zincir organizasyonlar)

Yönetim sistemleri tercih edilmelidir.



DÖNÜŞÜM PROJELERİNDE BAŞARIYI GARANTİLEYEN 5 DOĞRU DAVRANIŞ



1) YÖNETİMİN İNANCI VE LİDERLİĞİ

Projenin en önemli adımı budur. Tepe yönetim değişim eğitimlerini ilk alan, inanan ve ilk uygulayan yani rol model olmalıdır, iten değil çeken olmalıdır. Projenin her bir ana konusu için tepe yönetimden bir lider belirlenmeli ve şirketin değişim organizasyonu oluşturularak projenin sürdürülebilirliği garanti edilmelidir.



2) PARADİGMALAR YIKILMALI

Yok olması gerekenler;

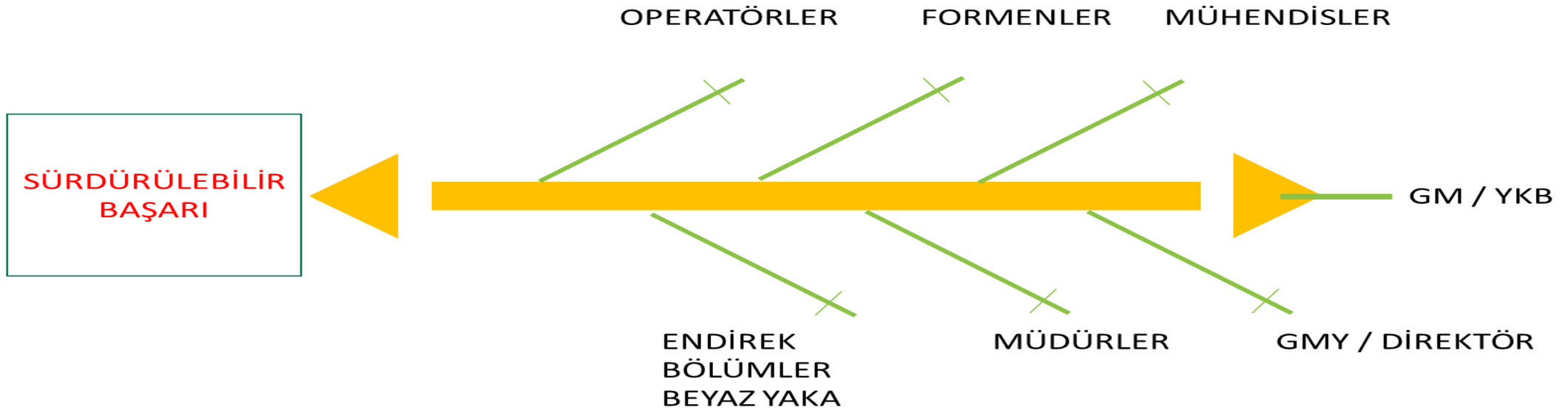
- Egolar
- Katı kuralcı yönetim tarzı,
- Konumuzun uzmanıyız,
- “Çok eski ve güçlüyüz” takıntısı,
- Çok yoğunuz veya zamanımız yok yaklaşımı

“ Bugüne kadar yaptıklarımızı tekrarlayarak farklı sonuçlar elde edemeyiz” Bu cümleyi Einstein kurmuştu hatırlarsanız. Alışkanlıklar tepeden tırnağa gözden geçirilmeli ve revize edilmeli. Bunu kavrayabilen kişi yada şirketler başarıya ulaşabiliyorlar.



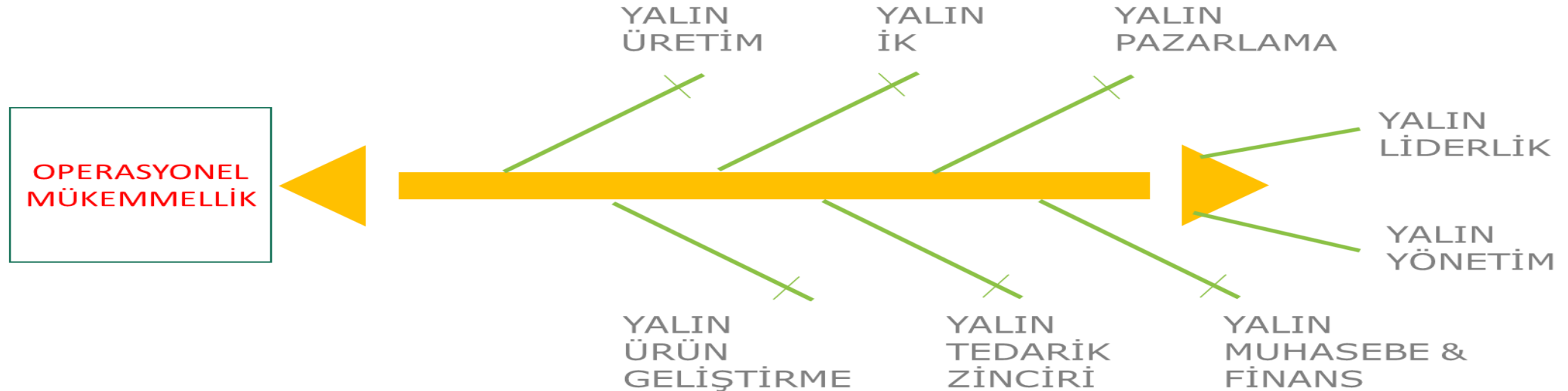
3) EN TEPEDEDEN EN ALTA KADAR YAYILIM

Değişim, genel müdürden, mavi yakanın tümüne kadar bir hedef ve amaç birliğini gerektirir. Her bir bireyin eksiksiz ve tam katılımını gerektirir. En tepeden başlayarak tüm seviyede çalışanlar eksiksiz olarak eğitilmeli, iyileştirme projelerinde yer almalı ve hedeflerle yönetim kapsamında hedefleri-aksiyonları belirlenmelidir.



4) ŞİRKETİN TÜM SÜREÇLERİNİ KAPSAMALI

Değişim, sipariştten satışa kadar tüm süreci kapsamalıdır. Her sürecin süreç analizi yapılarak proses adımları ortaya konmalı ve tüm bölümlerin katılımcılarını içeren matris iyileştirme ekipleri tarafından adımları titizlikle incelenmelidir. Bu ekipler yalınlaştırılmış yeni süreci tariflemeli ve bu hedefe ulaştıracak aksiyonları gerçekleştirmeliler.



5) DİRENÇLER DOĞRU YÖNETİLMELİDİR

Değişim süreci uzun ve risklidir. Şirketler değişim projesine girerken bunun uzun ve zahmetli olacağını bilincinde olmalılar. Özellikle başlangıç eğitimleri ve bilinçlenme, farklılığı kavrama sürecinde uzun bir süre hiçbir şey değişmiyor gibi gelecektir. Bu dönemde dirençler olacaktır ve doğaldır, çünkü değişmek zordur. Ancak direnç (muhalefet) doğru yönetildiğinde görülecektir ki, değişim, tepeden yuvarlanan kartopu gibi büyüyecek ve bir çığa dönüşecektir.

Dünyada başarıya ulaşan projeler incelediğinde genel olarak direncin iyi yönetildiği projeler oldukları tespit edilmiştir.



MESUT BİRİCİK İLETİŞİM BİLGİLERİ:

E-mail: mbiricik@donusumdanismanlik.com

Mobile: 0 532 441 02 22

www.donusumdanismanlik.com

[Linkedin](#) | [Facebook](#) | [Twitter](#) | [Youtube](#)



PAKET PROGRAMLAR.....	3
YALIN YÖNETİM YETKİNLİĞİ GELİŞTİRME PROGRAMLARI.....	3
HAT YÖNETİMİ SEVİYESİ YÖNETSEL YETKİNLİK GELİŞİM PROGRAMI	4
MÜHENDİS PERSONEL YETKİNLİK GELİŞİM PROGRAMI	5
YALIN ÜRETİM YETKİNLİĞİ GELİŞTİRME PROGRAMLARI.....	6
YALIN MÜHENDİS YETKİNLİK GELİŞİM PROGRAMI.....	6
YALIN OPERATÖR-TAKIM LİDERİ GELİŞİM PROGRAMI	7
TEKNİK YETKİNLİK GELİŞTİRME PROGRAMLARI	8
İMALAT (PROSES) MÜHENDİSLİĞİ YETKİNLİK GELİŞİM PROGRAMI.....	8
KALİTE SİSTEMİ YETKİNLİK GELİŞİM PROGRAMI	9
6 SİGMA UYGULAYICI YETİŞTİRME PROGRAMLARI	10
BEYAZ KUŞAK EĞİTİM PROGRAMI	10
SARI KUŞAK EĞİTİM PROGRAMI	11
YEŞİL KUŞAK EĞİTİM PROGRAMI	12
KARA KUŞAK EĞİTİMİ PROGRAMI	13
YALIN YÖNETİM EĞİTİMLERİ.....	14
YALIN DÖNÜŞÜM (YALIN DÜŞÜNCE, YALIN YÖNETİM, YALIN ŞİRKET) EĞİTİMİ	14
A3 PROBLEM ÇÖZME VE RAPORLAMA EĞİTİMİ	15
DEĞİŞİMİ ANLAMAK VE KURUMSAL DEĞİŞİMİN YÖNETİMİ EĞİTİMİ.....	16
DELEGASYON TEKNİKLERİ EĞİTİMİ	17
PERFORMANS GERİ BİLDİRİM TEKNİKLERİ EĞİTİMİ.....	18
GÖRSEL YÖNETİM TEKNİKLERİ EĞİTİMİ.....	19
LİDER-YÖNETİCİ VE YALIN LİDERLİK KAVRAMI (DEĞİŞİMLERDE EKİPLER NASIL YÖNETİLİR) EĞİTİMİ	20
STRATEJİK YÖNETİM (HOSHIN KANRI), HEDEFLERLE YÖNETİM EĞİTİMİ.....	21
ETKİLİ VE YALIN SUNUM-RAPORLAMA TEKNİKLERİ EĞİTİMİ.....	22
ZAMAN YÖNETİMİ VE ZAMANI ETKİN KULLANMA METOTLARI EĞİTİMİ	23
YALIN ÜRETİM EĞİTİMLERİ	24
YALIN ÜRETİM TEKNİKLERİ EĞİTİMİ (SİMÜLASYON OYUNLU VERSİYON)	24
5S GÖRSEL YÖNETİM EĞİTİMİ	25
PROBLEM ÇÖZME TEKNİKLERİ EĞİTİMİ.....	26
KAİZEN EĞİTİMİ	27
HAT DENGELEME EĞİTİMİ	28
TOPLAM ÜRETKEN BAKIM (TPM) -OTONOM BAKIM EĞİTİMİ.....	29
YERİNDE KALİTE (JIDOKA) EĞİTİMİ	30
DEĞER AKIŞ HARİTALAMA (SÜREÇ ANALİZİ-VSM) EĞİTİMİ.....	31

KABAN EĞİTİMİ.....	32
SMED – TEKLİ DAKİKALARDA MODEL DEĞİŞİMİ.....	33
KALİTE SİSTEMİ EĞİTİMLERİ.....	34
ISO 9001/ ISO 16949 BİLGİLENDİRME EĞİTİMİ	34
APQP/PPAP (İLERİ KALİTE PLANLAMASI) EĞİTİMİ	35
FMEA (HATA MODU ETKİ ANALİZİ) EĞİTİMİ	36
KONTROL PLANI HAZIRLAMA VE UYGULAMA EĞİTİMİ	37
MSA-ÖLÇÜM SİSTEMİ ANALİZİ BİLGİLENDİRME EĞİTİMİ	38
İSTATİSTİKSEL PROSES KONTROL (SPC) EĞİTİMİ.....	39
8D PROBLEM ÇÖZME TEKNİKLERİ EĞİTİMİ.....	40
MÜHENDİSLİK DEĞİŞİKLİKLERİNİN YÖNETİMİ EĞİTİMİ	41
ÜRÜN VE PROSES DENETİMLERİ EĞİTİMİ	42
İMALAT (PROSES) MÜHENDİSLİĞİ EĞİTİMLERİ.....	43
İLERİ DÜZEY MAKİNE, FİKSTÜR TASARIM TEKNİKLERİ EĞİTİMİ	43
TASARIMDA TOLERANSLANDIRMA VE ÖLÇÜLENDİRME TEKNİKLERİ EĞİTİMİ	43
YALIN (ÜRETİM VERİMİNİ ARTTIRAN) EKİPMAN TASARIMI KURALLARI.....	43

PAKET PROGRAMLAR

YALIN YÖNETİM YETKİNLİĞİ GELİŞTİRME PROGRAMLARI

Üst / Orta Seviye Yönetmel Yetkinlik Gelişim Programı

- Liderlik Kavramı Ve Yalın Liderlik- 1 Gün
- Kurumsal Değişimin Yönetimi- 1 Gün
- Performans Yönetimi (Beyaz Yaka)- 1/2 Gün
- Hedeflerle Yönetim- 1 Gün
- Görsel Yönetim (Andon-Obeya)- 1 Gün
- Delegasyon Yöntemleri- 1/2 Gün
- Performans Geri Bildirim Yöntemleri- 1/2 Gün
- Çatışma Yönetimi- 1/2 Gün
- Fasilitasyon (Yıkıcı Fikirlerin Çıkartılması)- 1 Gün
- Beyaz Yaka Seçme Ve Değerlendirme Yöntemleri- 1 Gün

KATILILMCI PROFİLİ

- Orta ve Üst seviye yöneticiler ve yön. Adayları

SÜRE

- 8 Gün

HAT YÖNETİMİ SEVİYESİ YÖNETSEL YETKİNLİK GELİŞİM PROGRAMI

- Liderlik kavramı ve yalın liderlik- 1/2 Gün
- Kurumsal değişimin yönetimi- 1 Gün
- Performans yönetimi (mavi yaka)- 1/2 Gün
- Hedeflerle yönetim- 1/2 Gün
- Görsel yönetim (Andon-Asakai-Obeya)- 1 Gün
- Delegasyon yöntemleri- 1/2 Gün
- Performans geri bildirim yöntemleri- 1/2 Gün
- Çatışma yönetimi- 1/2 Gün

KATILIMCI PROFİLİ

- Formen ve Ustabaşı

SÜRE

- 5 Gün

MÜHENDİS PERSONEL YETKİNLİK GELİŞİM PROGRAMI

- Problem Çözüm Teknikleri - 1 Gün
- Süreç Analizi (VSM-DAA)- 1 Gün
- Hedeflerle Yönetim- 1/2 Gün
- Görsel Yönetim (Andon-Obeya)-1/2 Gün
- Yalın Raporlama Ve Sunum Teknikleri- 1 Gün
- Liderlik Kavramı Ve Yalın Liderlik-1/2 Gün
- Kurumsal Değişimin Yönetimi-1 Gün
- Çatışma Yönetimi-1/2 Gün
- Fasilitasyon (Yıkıcı Fikirlerin Çıkartılması)- 2 Gün

KATILIMCI PROFİLİ

- Beyaz Yaka Personel ve Mühendisler

SÜRE

- 8 GÜN

YALIN ÜRETİM YETKİNLİĞİ GELİŞTİRME PROGRAMLARI

YALIN MÜHENDİS YETKİNLİK GELİŞİM PROGRAMI

- Yalın Dönüşüm-Yalın Düşünce- 1 Gün
- Yalın Üretim Teknikleri (Simülasyonlu)- 1 Gün
- 5S- 1 Gün
- SMED-Hızlı Model Değişimi- 1/2 Gün
- TPM-Otonom Bakım-1/2 Gün
- Hat Dengeleme (Yamazumi)- 1/2 Gün
- Kaizen Nedir, Nasıl Uygulanır? 1 Gün
- Problem Çözüm Teknikleri Nelerdir?- 1 Gün
- Yerinde Kalite Yöntemleri (Jidoka)- 1/2 Gün
- Süreç Analizi (VSM-DAA)- 1 Gün
- Hedeflerle Yönetim- 1/2 Gün
- Görsel Yönetim (Andon-Asakai-Obeya)-1/2 Gün
- Kanban (Yalın Malzeme Akışı)- 1 Gün
- Yalın Raporlama Ve Sunum Teknikleri- 1 Gün

KATILIMCI PROFİLİ

- Orta seviye Yöneticiler- Beyaz Yaka

SÜRE

- 11 Gün

YALIN OPERATÖR-TAKIM LİDERİ GELİŞİM PROGRAMI

- Yalın Üretim (Simülasyonlu)- 1 Gün
- 5S- 1/2 Gün
- SMED-Hızlı Model Değişimi- 1/2 Gün
- TPM-Otonom Bakım-1/2 Gün
- Hat Dengeleme (Yamazumi)- 1/2 Gün
- Kaizen Nedir, Nasıl Uygulanır- 1/2 Gün
- Yerinde Kalite Yöntemleri (Jidoka)- 1/2 Gün
- Yalın Hat Yönetimi- 1/2 Gün
- Hat Görsel Yönetim Panoları-1/2 Gün

KATILIMCI PROFİLİ

- Mavi Yaka Personel

SÜRE

- 5 Gün

TEKNİK YETKİNLİK GELİŞTİRME PROGRAMLARI

İMALAT (PROSES) MÜHENDİSLİĞİ YETKİNLİK GELİŞİM PROGRAMI

- İleri Düzey Makine, Fikstür Tasarım Teknikleri- 5 Gün
- Tasarımda Toleranslandırma Ve Ölçülendirme Teknikleri- 2 Gün
- Mühendislik Değişikliklerinin Yönetimi- 1 Gün
- Yalın (Üretim Verimini Arttıran) Ekipman Tasarımı- 1 Gün
- Yalın Proje Yönetimi (Obeya)- 1 Gün

KATILIMCI PROFİLİ

- Mühendisler ve Dizayn Sorumluları

SÜRE

- 10 Gün

KALİTE SİSTEMİ YETKİNLİK GELİŞİM PROGRAMI

- ISO 9001/ ISO 16949 Bilgilendirme- 2 Gün
- APQP /PPAP– 1 Gün
- FMEA - 2 Gün (Proses İle İlgili Uygulama Yapılırsa 3 Gün)
- Kontrol Planı Hazırlama- 1 Gün
- Ölçüm Sistemi Analizi (MSA) Bilgilendime – 1 Gün
- SPC (İstatiksel Proses Kontrolü)- 1 Gün
- Mühendislik Değişikliklerinin Yönetimi- 1 Gün
- Problem Çözme Teknikleri (Balık Kılçığı, 8D, 6 Panel) – 1 Gün
- Ürün Ve Proses Denetimleri- 1 Gün

KATILIMCI PROFİLİ

- Beyaz Yaka Personel

SÜRE

- 10-12 Gün

6 SİGMA UYGULAYICI YETİŞTİRME PROGRAMLARI

BEYAZ KUŞAK EĞİTİM PROGRAMI

Hafta	Gün	Konu	Faz
1	1	TÖAIK Modeli	Tanımlama
1	1	Proje Seçim Kriterleri	Tanımlama
1	1	SIPOC Süreç Şeması – Workshop	Tanımlama
1	1	Müşterinin Sesi ve İşin Sesi VoC – VoB	Tanımlama
1	1	Beyin Fırtınası Metodu	Tanımlama
1	1	Balık Kılçığı Analizi	Tanımlama
2	1	1.Hafta Tekrar	
2	1	Veri Toplama Planı	Ölçüm
2	1	Veri Tipleri	Ölçüm
2	1	İstatiksel Terimler	Ölçüm
2	1	Normal Dağılım	Ölçüm
2	1	Grafik Analizler	Ölçüm
2	1	SMED	Ölçüm
2	1	OEE	Ölçüm
3	1	2.Hafta Tekrar	Analiz
3	1	Detaylı Proses Analizi	Analiz
3	1	Akış Diyagramları	Analiz
3	1	Değer Akış Analizi	Analiz
3	1	5S	Analiz
4	1	3.Hafta Tekrar	
4	1	DoE – Deney Tasarımı Felsefesi	İyileştirme
4	1	Sürekli İyileştirme	İyileştirme
4	1	SPC – İstatiksel Proses Kontrol	Kontrol
4	1	Hata Önleme	Kontrol
4	1	Görsel Kontrol	Kontrol
4	1	Sınav	

SARI KUŞAK EĞİTİM PROGRAMI

Hafta	Gün	Konu	Faz
1	1	Yalın 6 Sigma Felsefesi	Tanımlama
1	1	Proje Seçim Kriterleri	Tanımlama
1	1	SIPOC Süreç Şeması – Workshop	Tanımlama
1	2	Müşterinin Sesi ve İşin Sesi VoC – VoB	Tanımlama
1	2	Sebeup-Sonuç Matrisi – Workshop	Tanımlama
1	2	Veri Toplama Planı	Tanımlama
1	2	Değer Akış Analizi - VSM	Tanımlama
2	1	1.Hafta Tekrar	
2	1	Minitab’a Giriş	Ölçüm
2	1	Temel İstatistik ve Normal Dağılım	Ölçüm
2	2	Ölçüm Sistem Değerlendirme	Ölçüm
2	2	Ölçüm Sistem Değerlendirme – Workshop	Ölçüm
2	2	Yeterlilik Analizi	Ölçüm
3	1	2.Hafta Tekrar	
3	1	Detaylı Proses Haritası	Ölçüm
3	1	5S	Ölçüm
3	1	SMED	Ölçüm
3	2	Kaizen	Ölçüm
3	2	Kolerasyon	Analiz
3	2	Çoklu Değişkenler Analizi	Analiz
4	1	3.Hafta Tekrar	
4	1	Deney Tasarımı Felsefesi	İyileştirme
4	1	Kalite Kontrol Önce ve Sonra Analizleri	İyileştirme
4	2	SPC – İstatiksel Proses Kontrol	Kontrol
4	2	Hata Önleme	Kontrol
4	3	Görsel Kontrol	Kontrol
4	3	Sınav	

YEŞİL KUŞAK EĞİTİM PROGRAMI

Hafta	Gün	Konu	Faz
1	1	Yalın 6 Sigma Felsefesi	Tanımlama
1	1	Proje Seçim Kriterleri	Tanımlama
1	1	SIPOC Süreç Şeması – Workshop	Tanımlama
1	2	Müşterinin Sesi ve İşin Sesi – VoC – VoB	Tanımlama
1	2	Sebeup – Sonuç Matrisi – Workshop	Tanımlama
1	2	Değer Akış Analizi – VSM	Tanımlama
1	3	Veri Toplama Planı	Ölçüm
1	3	Sınav	
2	1	1.Hafta Tekrar	
2	1	Minitab’a Giriş	Ölçüm
2	1	Temel İstatiksel ve Normal Dağılım	Ölçüm
2	2	Grafik Analizler	Ölçüm
2	2	Ölçüm Sistem Değerlendirme – Workshop	Ölçüm
2	3	Nicel ve Nitel Verilerde Yeterlilik Analizi	Ölçüm
2	3	SMED	Ölçüm
2	3	Sınav	
3	1	2.Hafta Tekrar	
3	1	Kolerasyon	Analiz
3	1	Çoklu Değişkenler Analizi	Analiz
3	2	Hipotez Testlerine Giriş	Analiz
3	2	Nicel Veri – Ortalamalar Hipotez Testi	Analiz
3	2	Nicel Veri - Varyans Testi	Analiz
3	2	Nitel Veri – Oran Testi	Analiz
3	3	Çoklu Grup Ortalamaların Karşılaştırılması – ANOVA	Analiz
3	3	ANOVA – Workshop	Analiz
3	3	Çekme Sistemleri	Analiz
3	3	Sınav	
4	1	3.Hafta Tekrar	
4	1	Güç ve Numune Sayısı	Analiz
4	1	Basit ve Çoklu Regresyon – Workshop	Analiz
4	2	Deney Tasarımı Felsefesi	İyileştirme
4	2	Deney Tasarımı / Genel Lineer Model – Workshop	İyileştirme
4	3	SPC – İstatiksel Proses Kontrol	Kontrol
4	3	Sınav	

KARA KUŞAK EĞİTİMİ PROGRAMI

Hafta	Gün	Konu	Faz
1	1	Yalın 6 Sigma Felsefesi	TÖAİK Modeli
1	1	Finansal Analiz	Proje Seçim Kriterleri
1	1	SIPOC Süreç Şeması	Workshop
1	2	Müşterinin Sesi VoC - VoB	Sebeup-Sonuç Matrisi
1	2	Değer Akış Analizi - VSM	Veri Toplama Planı
1	3	Ürün Başına Hata ve TSV	Minitab'a Giriş
1	3	Temel İstatiksel ve Normal Dağılım	Ölçüm
1	4	Grafiksel Analizler	MSA – Ölçüm Sistem Değerlendirme
1	4	MSA – Workshop	Ölçüm
1	5	Yeterlilik Analizi	SMED
1	5	Sınav	Ölçüm
2	1	1.Hafta Tekrar	
2	1	Kolerasyon	Çoklu Değişkenler Analizi
2	2	Merkezi Limit Teoremi	Hipotez Testlerine Giriş
2	2	Güven Aralıkları	Nicel Veri – Ortalamalar Hipotez Testi
2	3	Nicel Veri – Varyans Testi	Nitel Veri – Oran Testi
2	3	Ortalamalar Karşılaştırma - ANOVA	Rassal Bloklama
2	4	Güç ve Numune Sayısı	Çoklu Regresyon
2	5	İkili Lojistik Regresyon	Çekme Sistemleri
2	5	Sınav	Analiz
3	1	2.Hafta Tekrar	Deney Tasarımı
3	2	Tam Faktöriyel Deneyler	Workshop
3	3	2K Faktöriyel Deneyler	Merkez Nokta ve Bloklama
3	4	Kesirli Faktöriyel Deneyler	Çözünürlük ve Etkilerin Çakışması
3	5	Sınav	İyileştirme
4	1	3.Hafta Tekrar	Kovaryans Analizi
4	2	Tepki Yüzey Metodu	İstatiksel Toleranslandırma
4	3	Çoklu Çıktı Optimizasyonu	Analitik Parti Büyüklüğü
4	4	Güvenilirlik Analizi	İyileştirme
4	5	SPC – İstatiksel Proses Kontrolü	İyileştirme
4	5	Sınav	Kontrol

YALIN YÖNETİM EĞİTİMLERİ

YALIN DÖNÜŞÜM (YALIN DÜŞÜNCE, YALIN YÖNETİM, YALIN ŞİRKET) EĞİTİMİ

Yalın sistemin temeli olan bu eğitimde aşağıdaki temel 3 kavram irdeleniyor. Yalın dönüşümün neden gerekliliği olduğundan başlayan ve yalın değer zincirine kadar uzanan uzun ve zorlu yolculuğu anlatıyor.

YALIN DÖNÜŞÜM: Yalın sistemin insan ayağı. Operasyonel dönüşümün (Yalın üretimin) gerçekleşebilmesi için mental ve yönetsel dönüşüm şart. İnsanlar inanmazsa değişmezler.

YALIN DÜŞÜNCE:

- AMAÇ: Müşteriye mükemmel değer sunmak
- YÖNTEM: İsraflardan arındırılmış mükemmel prosesler, İnsan odaklı yönetim
- İNSAN: Odaklanmış, yetkin, motive, sorumlu
- SONUÇ: Karlılık, rekabet gücü, büyüme, refah

YALIN YÖNETİM: Değerin akışı esasına göre düzenlenmiş, hiyerarşi mümkün olduğu oranda azaltılmış organizasyonel yapı.

YALIN ŞİRKET: Üretimden Muhasebeye tüm süreçlerde yalın uygulamaların düzenli yapıldığı ve yalın bilincin tüm çalışanlar tarafından sahiplenildiği şirket.

İÇERİK

- Hızlanan değişimde ayakta kalabilecek miyiz?
- Bizi bugüne getiren bildiklerimizle nereye kadar gidebileceğiz?
- Acımasız global rekabet ortamında etoburmu yoksa otoburmu olacağız?
- Paradigmalarımız en büyük sorun
- 9 büyük israfı nasıl önleriz?
- Makine-İnsan-Metot-Malzeme dörtlüsü yalınlaşmalı
- Operatörlerin en az %25 zamanı boşa geçiyorsa, ne kadar paramız boşa gidiyor farkında mıyız?
- Küçülerek büyümeyi ve azalarak artmayı öğrenmeliyiz
- Yönetim döngüsü tersine dönmeli
- Başarının yolu mavi yakayı geliştirmek
- Kazan-kazan tek sürdürülebilir yöntem
- İnsana saygı ve değerli kılma işin temeli
- Şeffaflık öne çıkan değer
- Yöneticilik değil liderlik
- Maslow ihtiyaçlar teorisi?
- Herzberg'in iki faktör teorisi
- Değer akışına dayalı yönetim tarzı
- Problem çözüm tarzımızın değişimi
- Süreç analizine dayalı sürekli iyileştirme yaklaşımı

KATILIMCI PROFİLİ

- Tüm beyaz yaka yöneticilere, beyaz yaka çalışanlara ve mavi yaka yöneticilere uygundur.

A3 PROBLEM ÇÖZME VE RAPORLAMA EĞİTİMİ

Yalın dönüşüm süreci içinde faydalandığımız yalın araçlar/teknikler ile onların sürdürülebilir uygulaması arasındaki boşluğu doldurmak için bir yaklaşıma, bir araca ihtiyacımız var. Yalın yönetim sisteminin özünü oluşturan A3 analizi, bu ihtiyacımızı karşılayan mükemmel bir araçtır. Bir taraftan problemlerimizi çözmeye çalışırken, bir taraftan da problem çözümleri geliştirmemize olanak sağlayan ve şirkete öğrenmeyi yönetme imkânı sağlayan A3 aracı Toyota'da geliştirildi ve bugün birçok yalın uygulayıcı tarafından birçok alanda farklı amaçlarla kullanılıyor. Bu eğitimde A3 aracının farklı alanlardaki kullanımı örneklerle anlatılacak, bir yönetim aracı olarak kullanımı öğretilecektir.

İÇERİK

- Giriş – yalın dönüşüm yolculuğunda A3'ün yeri
- Problemlere yaklaşım – klasik yöntem, yapılan hatalar
- A3 ile problemlere yaklaşım, A3'ün kullanım amaçları
- A3'ün kullanım alanları ve formatları
- Öneri A3'ü, Problem çözme A3'ü, Durum gözden geçirme A3'ü
- Bilgilendirme A3'ü, Politikaların yayılımında A3
- Raporlama ve gözden geçirmede A3 kullanımı
- A3 hazırlarken dikkat edilecek noktalar, A3 ile iyi problem çözümleri yetiştirme

KATILIMCI PROFİLİ

- Her seviyeden yöneticiler, problem çözümleri

SÜRE

- 1 Gün

DEĞİŞİMİ ANLAMAK VE KURUMSAL DEĞİŞİMİN YÖNETİMİ EĞİTİMİ

Dünyanın, teknolojilerin, yaşam şekillerinin gittikçe hızlanan değişimi hem insanları hemde şirketleri zorluyor. Kişilerde stres artıyor, şirketlerde maliyetler artıyor. Yani yaşamak her geçen gün daha zor hale geliyor.

Bu eğitimde, değişimi oluşturan doğal ve ana nedenler, nasıl başa çıkacağız, kişisel ve kurumsal olarak nasıl yöneteceğimizi öğreniyoruz.

Sabah Seansı: Kişisel değişim

- Big Bang'den bugüne değişim yolculuğumuz.
- Teknolojideki değişim hızlanıyor
- Değişimi fark edemeyen ünlüler ve gelecekle ilgili öngörüler
- Hızlanan değişimin bize getirdiği yükler ve bu yüklerle nasıl başa çıkarız?
- Hangi yolu seçeceğiz?
- Kişisel değişim yolculuğumuzu nasıl yönetebiliriz?

Öğlen Seansı: Kurumsal değişim

- Rekabetçi ortamlarda, değişimi yönetemeyenler, kendilerini değiştirilmiş olarak buluyorlar.
- Kurumları değişime zorlayan etkenler
- Kurumların değişime tepkileri
- Globalizasyon ve glocalizasyon kavramı (global oynayıp lokal düşünmek)
- Kurumlarda değişimin sonuçları
- Kurumsal değişimin yol haritası
- Kurumlarda değişimi yönetmek

Öğreneceğimiz Yöntemler:

- Değişimleri Şirket Kültürünün Bir Parçası Haline Getirin
- Değişimi Güçlendirin
- Çabuk Kazanımları Gerçekleştirin
- Engelleri Ortadan Kaldırın
- Değişim Yönünde Vizyonu Oluşturun
- Vizyonun İletişimini Yapın
- Değişim Yönünde Güçlü Bir Birliktelik Oluşturun
- Değişim için Aciliyet Duygusu Yaratın
- Muhalefeti Yönetmenin önemi
- Değişime Tepki Grafiği

KATILIMCI PROFİLİ

- Tüm beyaz Yaka yöneticilere ve beyaz yaka çalışanlara uygundur

SÜRE

- 1 Gün

DELEGASYON TEKNİKLERİ EĞİTİMİ

Türk dil kurumuna göre; Bir yöneticinin işin niteliğine ve çalışanın özelliklerine göre kimi konuları çalışanın yapması için yetki devretmesine delegasyon denir.

Ancak tecrübeler gösterir ki aslında delegasyon karışık bir süreç izler. Hem yöneticiden hem çalışandan hem de işten kaynaklanan birtakım özellikler yetki devrinin gerçekleştirilmesini zorlaştırabilir.

Bu karmaşık yapının çözülebilmesi için delegasyon süreçlerini ve gerek yönetici açısından gerekse çalışan açısından psikolojik engellerini bilmek gerekir.

Delegasyon kaldıraç etkisi yaratır, var olan enerjiyi başkalarının enerjisiyle çoğaltma olanağı sağlar.

Bir değil birkaç kişinin ortak aklı ile grup dinamiği yaratır.

Yapmaktan yönetmeye geçmenin en önemli aşamasıdır ve bu açıdan yönetim becerilerinin gelişmesine katkı sağlar.

Yine yapmaktan kontrol etmeye geçmiş olunur ki bu yönetici açısından zaman ve enerji kazanımı demektir.

CEVAP BEKLEYEN SORULARIMIZ?

- Sorsan herkes yapabildiğini sanır, ancak işyerlerinde en kolay görünen ve en sık hata yapılan zor konu!
- Sorumluluk senin ne demek?
- Yetkimi delege edilir yoksa sorumluluk mu?
- Sadece yetki devri yeterlimi?
- En sık hata yapılan konuların başında geliyor.
- İş verme ile delegasyon arasındaki fark!
- Yapacağım ama devredebileceğim kimse yok diyorsan halin kötü!
- Verdim gitti yeterlimi?

İÇERİK

- Delegasyon Temel İlkeleri
- Delegasyonun Kuralları:
- Delegasyonun İş Boyutundaki Kuralları:
- Delegasyonun İnsan Boyutundaki Kuralları:
- Yöneticinin rolü:
- Yönetici delegasyonda şunları yapmalıdır.
- Hangi işler delege edilir?
- Hangi işler delege edilmez?
- Delegasyonun Önündeki Psikolojik Engeller:
- Yönetici Açısından delegasyon
- Çalışan Açısından delegasyon

KATILIMCI PROFİLİ

- Tüm beyaz Yaka çalışanlara uygundur

SÜRE

- ½ Gün

PERFORMANS GERİ BİLDİRİM TEKNİKLERİ EĞİTİMİ

Çalışanları kaybetmenin en kolay yoludur yanlış yapılan performans geri bildirimi. Ağzınızdan çıkanlar veya mimikleriniz sizi rezilde edebilir, vezirde! Bu eğitimde pozitif performans geri bildirim tekniklerini öğreniyoruz. Ayrıca pozitif ve negatif geri bildirim örnek videoları izleyerek bilgiler pekiştiriliyor.

İÇERİK

- Gözü çıkartmadan kaş yapabilme sanatı!
- Şirketin beklentileri neler?
- Çalışanın beklentileri neler?
- Etkili ve olumlu iletişim nasıl kurulur?
- Negatif performanslarda nasıl davranacağız?
- Pozitif performans nasıl bildirilir?
- Karşımızdaki anlamak ve empati kurabilmek!
- Hedef kaybetmek değil, durumu öğrenmesini sağlamak ve değişime yönlendirmek!
- Kişiye dönük eleştirisel ancak yapıcı açıklamalar
- Negatif geri bildirim sonrasında davranış değiştirilmesi
- Geri bildirimin çalışan üzerindeki etkileri
- Geri bildirimin şirket performansı üzerindeki etkisi

İTERAKTİF EĞİTİM DETAY PLANI (Tam gün versiyonu):

- Sabah seansı
- Geçmiş örnekler üzerinden konuyu irdeleme ve geri bildirim temel kurallarını öğreniyoruz.
- Öğleden sonra
- Grup çalışması yöntemi ile geri bildirim örneklemesi yapılıyor.
- Son saatte örneklemeler hep birlikte yorumlanıyor.

KATILIMCI PROFİLİ

Tüm beyaz Yaka çalışanlara uygundur

SÜRE

- Uzun versiyon 1 gün- kısa versiyon (Delegasyon teknikleri eğitimi ile birlikte) 1/2 gün)

GÖRSEL YÖNETİM TEKNİKLERİ EĞİTİMİ

Görsel yönetim, en basit anlatımı ile doğduğumuz andan itibaren kullanabildiğimiz özelliğimiz olan görerek öğrenmeyi işimize adapte ederek zaman kazanmaktır.

Harf ve rakamlarla beyni zorlamaya gerek yok. Şekli veya grafiği göster yeter. Bazen bir grafiğin veya fotoğrafın anlattığını bir makale yazsan anlatamayabilirsin.

Yalın yönetim şeffaflığı öngörür. Gidişattan herkes, her an haberdar olabilmelidir. Herkes yaklaşık aynı bilgi seviyesinde olmalıdır ki anlaşmak ve iletişime geçmek kolay olsun.

Görsel yönetimin üst seviyede olduğu bir fabrikada iletişim eksikliğinden kaynaklanan hatalar azalır, arama ve sorma ihtiyaçları neredeyse yok olur. Çünkü her an tüm bilgiler gerekli gözün önündedir.

Görsel yönetim teknikleri eğitiminde önce görselliğin önemini ve daha sonra yalın üretim tekniklerinin en önemlilerinden sayılan bazı yöntemleri görsel örnekleriyle ve uygulama detaylarını adım adım izleyerek öğreniyoruz.

İÇERİK

- Görsele yatkınlığımızın kaynağı?
- Görselliğin önemi ve etkisi?
- Obeya nedir, nerelerde ve nasıl uygulanır?
- Yalın iletişim, Asakai ve Gemba kavramları nedir nasıl uygulanırlar?
- Andon nedir, nerede ve nasıl uygulanır?
- Operasyon noktalarında görsel yardımcılarının önemi.
- 5S işin temelidir. Olmazsa olmaz.
- TPM ve 5S görsel oditlerinin önemi
- Şeffaflığın önemi.
- Yüzlerce görsel örnek

KATILIMCI PROFİLİ

- Tüm beyaz yaka yöneticilere, çalışanlara ve mavi yaka yöneticilere uygundur

SÜRE

- 1 Gün

LİDER-YÖNETİCİ VE YALIN LİDERLİK KAVRAMI (DEĞİŞİMLERDE EKİPLER NASIL YÖNETİLİR) EĞİTİMİ

Yöneticilik ve Liderlik tüm dünyada çok tartışılan bir kavram. Aralarındaki farklar bazı noktalarda çok az bazı noktalarda çok fazla. Yöneticilik veya liderlik hangi durumlarda avantajlar sağlıyor? Lider yönetici nedir? Peki ya yalın liderlik? Bunu yeni kavramı biliyor muyuz?

“Rasyonel adamlar (sıradan olanlar) kendilerini çevreye uydurmaya çalışır, kural tanımayanlar (sıra dışı ve üstü olanlar) ise çevreyi kendilerine uydurmaya çalışır, işte bütün gelişmeler bu kural tanımayan adamların sayesinde ortaya çıkar”.

Bernard Shaw

Büyük Usta Shaw’ın dediği gibi şirketlerin fark yaratabilmeleri için farklı düşünebilen insanlara ihtiyacı var. Bu eğitimde organizasyondaki sıra dışı kişileri ön plana çıkartmayı ve normal kişilerin içindeki sıra dışı özellikleri yakalamayı, geliştirmeyi öğreniyoruz.

İÇERİK

Sabah Seansı:

- Tanınmış lider ve yöneticiler (Grup Çalışması)
- Yönetici nedir, Lider nedir?
- Liderlerin temel özellikleri
- Lider ve yönetici standart davranış şekilleri arasındaki farklar (Grup Çalışması)

Öğlen Seansı:

- Genel Liderlik tarzları
- Yalın lider davranış şekilleri (Grup çalışması)
- Ekip ruhu oluşturmak
- Proaktiflik
- Değişimde öncü
- Rol model olmak
- Ekip ruhu
- Analiz yeteneği
- Egoların etkisi
- Kaybedersek ben, kazanırsak biz
- Kazan-Kazan ilişkisi

KATILIMCI PROFİLİ

- Tüm beyaz yaka ve mavi yaka yöneticilere uygundur

SÜRE

- 1 Gün

STRATEJİK YÖNETİM (HOSHIN KANRI), HEDEFLERLE YÖNETİM EĞİTİMİ

Stratejik Yönetim: (Hedeflerle Yönetim): Bir organizasyonun ne yaptığını, varlık nedenini, gelecekte ulaşmak istediği hedefleri ortaya koyan bir yönetim tekniğidir. Şunların cevabını arar;

- Neyi,
- Ne Zaman,
- Nasıl,
- Hangi Gereksinimlerle (Kaynaklarla),
- Ne Kadar Maliyete Yapacağım?
- Neleri Kontrol Edeceğim,
- Hangi Durumda Nasıl Tedbirler Alacağım

AŞAĞIDAKİ KAVRAMLARIN ÜZERİNE İNŞA EDİLİR

- Stratejilerini tüm topluluğa yayamazsan başarıya ulaşamazsın
- Hedefi olmayan gemi hiçbir limana ulaşamaz!
- Ölçemezsen yönetemezsin
- Periyodik takibin önemi
- Şirkete katkıyla orantılı kazanç sağlarsın
- Ülkü ve kader ortaklığı yaratmak bağlılığın temelidir

İÇERİK

Sabah seansı:

- Vizyon, misyon, strateji ilişkisi
- Hoshin Kanri? Stratejilerin yayılımı
- Hedeflerle yönetim nedir?
- Hedeflerin oluşturulması

Öğlen seansı:

- Performans kartı oluşturulması
- Master plan oluşturulması
- Periyodik takip toplantıları
- Performans yönetimi nedir?
- Performans değerlendirmeleri
- Performans geri bildirimleri

KATILIMCI PROFİLİ

- Tüm beyaz yaka yöneticilere, beyaz yaka çalışanlara ve mavi yaka yöneticilere uygundur

SÜRE

- 1 Gün

ETKİLİ VE YALIN SUNUM-RAPORLAMA TEKNİKLERİ EĞİTİMİ

Dünya çalışkan, zeki ancak yaptıklarını sunamadığı için başarısız görünen insanlarla dolu. Ne anlattığından daha çok nasıl anlattığını önemli. Hedefe ulaşmanın yolu, en yalın şekilde anlatabilmekten ve en kısa zamanda anlaşılabilmekten geçiyor. Senin anlatma gücün karşındakinin anladığı kadardır.

İÇERİK

Sabah seansı:

- Eğitime katılanlar iki gruba ayrılacaklar ve verilen bir konuda her grup bir sunum hazırlayacak. Gruplar daha sonra sunum yapacaklar.
- Eğitim seansı
- Görselliğin önemi nereden geliyor? İnsanlar neden görsele yatkın?
- Öğrenme şekillerine göre kalıcılık yüzdeleri?
- Hedef grubun tanımlanması
- Amacın belirlenmesi

Öğlen seansı:

- Görsellik ne kadar?
- Yalınlık nasıl olmalı?
- Yalın sunumda ve raporlamalarda dikkat edilecek noktalar
- Sabah yapılan sunumların tekrar incelenmesi ve grup olarak yorumlanması

KATILIMCI PROFİLİ

- Tüm beyaz yaka yöneticilere, beyaz yaka çalışanlara ve mavi yaka yöneticilere uygundur

SÜRE

- 1 Gün

Not: katılımcıların interaktif grup sunum çalışması için diz üstü bilgisayar veya tablet getirmeleri gereklidir.

ZAMAN YÖNETİMİ VE ZAMANI ETKİN KULLANMA METOTLARI EĞİTİMİ

Hemen hepimizin sorunu zamansızlık! İşlere yetişememeyi, bir türlü spor yapamamayı, kitap okuyamamayı, gezememeyi, sosyal faaliyetleri ve hobileri bir türlü yapamamayı hep buna bağlamaz mıyız? Acaba doğrumu zamanımızın yetmediği? Yetmiyor mu yoksa doğru tüketmeyi mi bilmiyoruz?

Aşağıdaki örneklerle bakarsak ikincisi doğru galiba!

- Bill Gates ayda 4-5 kitabı nasıl okuyabiliyor?
- Atatürk'ün ömrü boyunca 4.000 kitap okuduğu söylenir! Onca savaşın ve işin arasında, yepyeni bir devleti kurma çabaları içinde, nasıl yaptı bunu?
- Modern çağ dev şirket CEO'larının çoğu entelektüel ve sportmen görünümlü insanlar. Nasıl zaman buluyorlar bunlara?

Bunun cevabını arıyorsanız bu eğitim yardımcı olabilir belki size!

İÇERİK

- Zamanı yönetmek değil, doğru tüketmek!
- Yut o kurbağayı
- Ne yaptığın değil ne zaman yaptığın önemli
- Hayır da bazen hayır vardır!
- Kendine zaman ayırabiliyormusun?
- Hayat hep çalışmak mı?
- Başarılı ile başarısız belirleyen önemli 5 dakikalar?
- Zaman yutan teknolojiler?

KATILIMCI PROFİLİ

- Tüm beyaz yaka çalışanlara uygundur

SÜRE

- 1 Gün

YALIN ÜRETİM EĞİTİMLERİ

YALIN ÜRETİM TEKNİKLERİ EĞİTİMİ (SİMÜLASYON OYUNLU VERSİYON)

Diğer yönetim felsefelerinin aksine Yalın Sistem, genel fikir ve kavramların ötesinde somut teknikleri de ortaya koyarak kavramların hayata geçirilmesini mümkün kılar. Belirli teknikleri uygulamaksızın Yalın Üretim sistemi çalıştırılmaz. Bu eğitim modülü yalın kavramları uygulanabilir kılan teknikler hakkında genel bir fikir vermeyi hedeflemektedir.

Bu teknikler endüstride geniş oranda kullanılmakla birlikte bazılarının beklenen faydayı sağlayamadıkları dikkate alındığında amaç ve araç ilişkisi önem kazanmaktadır. Yalın Teknikleri uygulamak ve uygulatmak için içselleştirmek ve geniş kitlelerce benimsenmesini sağlayabilmek kilit noktadır. Bazı konuları kavramsal olarak anlamak mümkün olabilir; ancak interaktif uygulamalar ve simülasyonlar, bu kavramları güçlendiren etkili bir deneyimdir.

Tekniklerin uygulama detayları için ayrı eğitimler mevcuttur.

Yalın Üretim Teknikleri, Yalın Düşünce'yi oluşturan araçları öğrenmek isteyen veya Yalın Düşünce hakkında bilgi sahibi olup Yalın Teknikleri bilgisini pekiştirmek ve işletmelerindeki çalışanlara etkili bir şekilde benimsetmek isteyen herkesin katılabileceği bir eğitimidir

İÇERİK

- Kaizen; Sürekli İyileştirme
- Jit; Tam Zamanında Üretim
- Vsm; Değer Akışı Haritalama
- Tek Parça Akış Ve U-Hücre
- Çekme Sistemleri, Fifo Ve Süpermarket
- Kanban, Milk Run
- Smed; Model Dönüş Süresinin Kısaltılması
- 5s; Problem Kaynaklarını Yok Etme
- Yamazumi: İş Ve Kapasite Dengeleme
- Poka-Yoke; Hata Önleyici Düzenekler
- Jidoka; Otonomasyon
- Görsel Yönetim
- Standart İş

Oyunlar

- Bina yapmak
- Uçak Yapmak
- 5S'in önemi

Kazanılacak Yetkinlikler

- Yalın üretim teknikleri hakkında bilgi
- Teknikleri kullanarak başarılabilecek iyileştirmeleri anlayabilme
- Detaylı eğitim ihtiyaçlarını belirleyebilme

KATILIMCI PROFİLİ

- Tüm beyaz yaka yöneticilere, beyaz yaka çalışanlara ve mavi yaka yöneticilere uygundur

SÜRE

- 1 Gün

5S GÖRSEL YÖNETİM EĞİTİMİ

Adından anlaşılacağı üzere görsel tekniklerin üst düzeyde kullanıldığı ve anlatıldığı bir eğitim. Bol görsellerle uygulama detaylarının her adımı anlatılarak yalın üretimin temeli olan 5S öğreniliyor.

5S Tekniği bir iş yerinin artık ihtiyaç duyulmayan malzemenin kaldırmasına (**ayıklama**), verimliliği ve akışı optimize etmek (**düzenleme**) için öğeleri düzenlemek, sorunları daha kolay tanımlamak (**temizleme**), renk uygulamak alanı temizlemek için yardımcı olur. Diğer alanlarla tutarlı kalmak için kodlama ve etiketleme (**standartlaşma**) ve iş yerini uzun vadede (**disiplin**) organize tutacak davranışlar geliştiren bir tekniktir.

5S UYGULAMA KAZANIMLARI:

- İsrafların Azaltılması (Maliyetlerin azalması, Kapasitenin Artması)
- İş Kazalarında Azalma (Arttırılmış İş Güvenliği)
- Arızalarda Azalma (Daha İyi Bakım)
- Fire ve Hatalarda Azalma (Daha Yüksek Kalite)
- Setup Sürelerinde Azalma (Daha Fazla Ürün Çeşitliliği)
- Gecikmelerde Azalma (Teslimat Performans Artışı)
- Şikayetlerde Azalma (Müşteri Memnuniyeti)
- Sıfır Kırmızı Etiket (Müşterilerin memnun olduğu, çalışanların daha fazla saygı ve güven duyduğu sürekli büyüyen bir işletme)

İÇERİK

- 5S'in Kavramsal Anlamı
- Uygulama Adımlarının Detayları
- Disiplin Sağlamak için Öneriler
- 5S Tekniği Uygulama Takvimi
- 5S Faaliyetlerine Karşı Gösterilen Dirençler
- 5S Faaliyetlerinde Önemli Köşe Taşları
- Atölye de 5S uygulamaları
- Ofiste 5S uygulamaları

KATILIMCI PROFİLİ

- Tüm çalışanlara uygundur

SÜRE

- Beyaz yaka 1 gün—Mavi yaka ½ gün

PROBLEM ÇÖZME TEKNİKLERİ EĞİTİMİ

Kaizen Kavramı ve Problem Çözme Teknikleri Eğitiminin Amacı

Rekabetin acımasız etkisinin günden güne daha çok hissedildiği iş dünyasında sorunları hızlı ve doğru çözmek ve doğru karar verme becerileri, yönetim ve liderlik açısından son derece önemlidir. Problem çözmek için doğru karar verme yeteneğini iyileştiren, birden çok teknik / yöntem bulunmaktadır. Problem türüne en uygun yöntemleri seçmek ve ekibin bu konudaki yetkinliğini geliştirmek en önemli unsurdur. Orta ve alt düzey yöneticilerde ve teknik personelde analitik düşünme yetkinliğini geliştirmek, sorun tartışmaktan çok çözüm konuşabilen ekipler oluşturabilmektir

Problemin Tanımlanması (Pareto analizi)

En önemli ve ilk adım problemin ne olduğunu doğru tanımlayabilmektir. Herkesin anlayabileceği netlikte tanımlama araçlarının başında Pareto analizi gelmektedir.

Kök Neden Analizi (5 Neden analizi-Balık kılıcı tekniği)

Problemin tanımı yapıldıktan sonra sıra problemi oluşturan nedenleri bulmaya gelir. Kök Neden Analizi çalışmasında ortaya çıkan sonuçlar problemin belirtileri değil kök nedenleri olmalıdır. Kök neden bulmadan çözüme ulaşırsak sonuç başarısızlık ve problemin tekrar hortlaması olacaktır.

İyileştirme Fikirlerinin Üretilmesi (Beyin Fırtınası)

En iyi çözümler tüm beyinlerin ortak çalışmasından çıkar! Bu aşamada kullanabileceğimiz önemli problem çözme tekniği beyin fırtınasıdır. Birden çok problem çözme fikri ortaya çıktıktan sonra iyileştirme fikirlerinden; olası etkisi, uygulanabilirliği, riskleri sistematik olarak değerlendirilerek maksimum fayda minimum maliyet ve riske sahip olanı seçilir.

Çözümlerin Uygulanması ve Hedef Sonuç Kontrolü

Aksiyonların devreye alınmasının akabinde elde edilen sonuçların doğruluğu ekip ile değerlendirilir.

Standartlaştırma ve yaygınlaştırma

En son ve en önemli adım problemin tekrarlaması önleyecek görsel standartların tarifenmesidir. Aksi takdirde yapılan iyileştirmeler bir süre içinde etkinliğini kaybedecektir. Devamında standart uygulamalar işletmenin tümüne yayılır.

Raporlama ve sunum

En az problemi çözmek kadar, sunmak ve bunun standart formatta ortak arşiv haline getirilmesi de önemlidir. Yaygın olarak kullanılan kaizen sunum formatları hangi durumlarda ve nasıl kullanılırlar, raporlama yöntemleri nelerdir?

İÇERİK

- Önce sonra, 7 adım ve 10 adım kaizen raporlama teknikleri nasıl kullanılırlar
- 5 Niçin tekniği nedir? Örnek çalışma ile pekiştirme
- Pareto analizi nasıl yapılır?
- Grup çalışması ile pareto analizi pekiştirme
- Balık kılıcı
- Grup çalışması: Balık kılıcı pekiştirme
- Beyin fırtınası
- Grup çalışması: Beyin Fırtınası kavramını geliştirme

KATILIMCI PROFİLİ

- Tüm beyaz yaka yöneticilere, çalışanlara ve mavi yaka yöneticilere uygundur

KAİZEN EĞİTİMİ

Kaizen (Sürekli İyileştirme) felsefesi, Toyota mucizesinin altında yatan en önemli unsurların başında gelmektedir. Kaizen (Sürekli İyileştirme) çalışmalarında, şirket insan kaynağının tüm yaratıcı ve problem çözücü kapasitesinin şirket hedeflerinin elde edilmesine yönlendirilmekte olduğunu görüyoruz. Çalışan insanın motivasyonunun ve bağlılığının artmasındaki en önemli faktörlerin başında çalışanların iyileştirme çalışmalarına aktif katılımları gelmektedir. Kaizen (Sürekli İyileştirme) çalışmaları bu bakımdan da hayati önemdedir.

Yalın yolculukta amacımız, tüm kurum çalışanlarının katılımı sayesinde; kalite, maliyet ve teslimat, süre, moral ve iş güvenliği performansının el birliği ile sürekli iyileştirilmesidir. Bunun sistematik şekilde gerçekleştirilebilmesinin aracı olan Kaizen'in (Sürekli İyileştirme) nasıl uygulanacağı bu eğitimde anlatılmaktadır.

İÇERİK

- Türkiye'de İş Dünyasının Durumu
- Kaizen; Tanımı, Bizim İçin Bir Çözüm Olabilir mi?
- Kaizen Yaklaşımının Açıklanması
- Ekip Çalışması, Problem Çözme Teknikleri
- Gözlem Yapma, Veri Toplama ve Ölçüm
- Neden-Neden Analizi, Türkiye'de Uygulanan Kaizen Türleri
- A3 Raporlama
- 10 Adım Kaizen Metodu, Politikaların Açılımı – Kaizen

KATILIMCI PROFİLİ

- Her seviyeden tüm şirket çalışanları

SÜRE

- 1 Gün

HAT DENGELEME EĞİTİMİ

Tipik bir fabrikada ara ürünler fabrikasyon ve/veya montaj proseslerinden geçerek nihai ürün haline dönüşürler. Çeşitli iş adımları, iş istasyonları ve operatörler arasında dağıtılarak malzeme akışının problemsiz bir şekilde tamamlanması öngörülür. Ne var ki proses içi mükemmelliği sağlamak üretimin tamamının mükemmel olduğu anlamına gelmez. Çünkü işletmelerde prosesler arasında karşılaşılan problemlerin çoğu iş istasyonları ve prosesler arası koordinasyonun eksikliğinden ileri gelmektedir. Proses bazlı israfı görebilmenin yolu proseslerden oluşan bütünsel yapıyı incelemekte saklıdır.

Montaj bantları prosesler arası koordinasyonun optimize edilmesi gereken birimlerdir. Buna rağmen montaj hatlarındaki israfı görmek ve montaj hatlarında sürekli akışın sağlanması, işletmelere büyük zorluklar yaşatmaktadır. Yalın Üretimin beş temel ilkesinden biri olan Sürekli Akış Yaratmanın en önemli koşullarından biri de mükemmel proseslerden oluşan montaj hatları ile sağlanır.

İÇERİK

- Klasik problemleri üretim modelinden tek parça akışlı yüksek etkinlikteli hat modeline geçiş
- Malzeme akışının ve zaman etüdünün görsel olarak incelenmesi
- İş Dengeleme modellerinin karşılaştırmalı analizi
- Çizelge ve diyagramlar yardımıyla iş dengeleme
- Çalışma ortamını simulasyon yardımıyla daha farklı bir gözle görebilme

KATILIMCI PROFİLİ

- Montaj hattı kurulumunda, iş akış süreçlerinin analiz edilip iyileştirilmesinde ve zaman etüdünde rol alacak üretim ve ilgili birimlerde çalışan yönetici, mühendis ve teknik elemanlar.

SÜRE

- 1 Gün

TOPLAM ÜRETKEN BAKIM (TPM) -OTONOM BAKIM EĞİTİMİ

Toplam Üretken Bakım (Total Productive Maintenance-TPM), makinaların sıfır arıza ve sıfır durus ile kesintisiz üretim yapmasını hedefleyen proaktif makine yönetim sistemidir. Yalın Üretimle tüm fabrika akışı optimize edilirken, paralelinde üretimi yapan makine ve hatlarda sürekli üretimde kalmayı maksimize etmenin yolu TPM uygulaması ile mümkün olur. TPM Sisteminin uygulanmadığı fabrikalarda, makinaları sürekli üretimde tutmak için 3-4 kat daha fazla işçilik ve yedek parça harcanır. Bu eğitimde işletmelerde Toplam Üretken Bakım (TPM) Sisteminin devreye alınması için gerekli tüm bilgiler anlatılmaktadır.

İÇERİK

PLANLI BAKIM (ÖNLEYİCİ BAKIM): Geçmiş arıza bilgilerine dayanarak arıza tekrarını önleyici periyotlarda bakım planları yapma ve uygulama esasına dayalı bir yöntemdir. Bu yöntemin amacı arızaları sıfırlamaktır.

İYİLEŞTİRİCİ BAKIM (GELİŞTİRİCİ BAKIM): Önleyici bakımlardan elde edilen analizlere dayanarak bakım periyotlarını uzatacak iyileştirmeleri gerçekleştirmeye dayanan bakım yöntemidir. Bu yöntemin amacı bakım sürelerini ve maliyetlerini azaltmaktır. Bu yöntemde problem çözüm teknikleri uygulanmaktadır ve eğitimde kısaca anlatılacaktır.

KESTİRİMCİ BAKIM: Tüm tesisi etkileyen merkezi sistemlerde ve arızası büyük duruşlara neden olabilecek önemdeki tezgahlarda yapılan periyodik titreşim, ses, ısı vb. ölçümlere dayalı checkup sistemidir. Uzman kuruluşlarca sabit periyotlarda gerçekleştirilir ve elde edilen dataların gidişatına bakılarak bakım kararı verilir.

OTONOM BAKIM: Tezgâh operatörlerinin vardiyalık olarak yaptıkları basit kontrol, yağlama, temizliklerin tümüne otonom bakım adı verilir. 7 adımda gerçekleştirilir. Bu eğitimde tüm uygulama adımlarını öğreneceğiz.

GÖRSEL İÇERİKLER:

- Fabrikalarda yaşanmış arıza, sonuç ve maliyet örnekleri
- Otonom bakım kartları ve check list örnekleri
- Otonom bakım çalışması sunum örnekleri
- Otonom bakım liste örnekleri
- TPM genel aksiyon planı örnekleri

KATILIMCI PROFİLİ

- Tüm üretim yöneticilerine ve mühendislerine, bakım çalışanlarına ve mavi yaka hat yöneticilerine uygundur

SÜRE

- 1 Gün

YERİNDE KALİTE (JIDOKA) EĞİTİMİ

Yerinde Kalite felsefesi değeri üreten (isi yapan)kişinin her defasında isini sıfır hatayla, hep doğru yapmasını amaçlayan bir üretim ve yönetim biçimidir. Kaliteyi kaynağında yani yerinde sağlayan bu anlayış, kontrol ve tamirler olmadan müşteriye hatasız (sıfır hatalı) ürün göndermeyi sağlar. Bu teknikte tüm çalışanlar kendi ürettikleri ürünlerin kalitesinden tam sorumludurlar.

Yerinde Kalite sisteminde hata önlemeye yönelik planlama yapılır ve problem oluşmadan önlem alınır ama yine de hata oluşursa, oluşan hataların kök nedeni bulunur ve tekrarı önlenir. Bu eğitimde Japon firmalarının 1950'li yıllardan bu yana kaliteyi sürekli geliştirerek dünyanın en kaliteli ve hatasız ürünlerini üretmesini sağlayan Yerinde Kalite sisteminin temel ilkeleri, teknikleri, çalışan boyutu ve uygulama planı anlatılacaktır.

İÇERİK

Sabah seansı:

- Müşteriye mükemmel değer sunmak
- Kalitesizliğin nedenleri
- Çalışanın ürün kalitesi üzerindeki önemi
- Bölümlerin kalite üzerindeki etkisi
- Neden ilk seferde doğru?
- İlk seferde doğrunun adımları

Öğlen seansı:

- %100 kalitenin önemi
- Standart işin önemi
- Etkin problem çözme
- Etkin kontrol
- Hatasızlaştırma yöntemleri
- Poka yoke nedir?
- Jidoka nedir?
- Poka yoke örnekleri

KATILIMCI PROFİLİ

- Tüm beyaz yaka yöneticilere, beyaz yaka çalışanlara ve mavi yaka yöneticilere uygundur

SÜRE

- 1 Gün

DEĞER AKIŞ HARİTALAMA (SÜREÇ ANALİZİ-VSM) EĞİTİMİ

Yaşlandıkça vücudumuz nasıl yağlanıp çevikliğini yitiriyorsa, üretim proseslerimiz ve endirekt süreçlerimizde zaman içerisinde, çok iyi analiz edilmeden eklenen gereksiz işlem adımlarının, kontrollerin vb unsurların etkisiyle hantallaşıp çevikliklerini yitirmektedirler. Yani bir anlamda süreçlerimiz ve proseslerimiz de yaşlandıkça yağlanmaktadır.

Yıllardır çok sayıda gözlemlerime ve uygulamalara dayanarak vardığım sonuç, hiçbir süreç veya prosesin faydalı (karlı) ömrünün 5 yıldan uzun olmadığıdır. Hızlanarak değişen teknoloji ve sistemlerin getirdiği yaşlanma etkisinin yanında, yıllar içinde karşılaşılan problemlerde çok iyi analiz edilmeden alınan tedbirlerin getirdiği eklemeler, süreç ve proseslerin adımlarını arttırmakta, süreleri uzatmakta ve kısacası hantallaştırıp verimsizleştirmektedir.

Çözüm nedir? Tabiki diyet yapmak! Süreçlerin diyeti olur mu diye soracak olursanız, cevabım, tabiki olur demek olacaktır. Nasıl ki tıbbi diyetler ile vücudumuzdan her gün belirli oranda yağ eriterek organlarımızdan uzaklaştırıyorsa, süreç diyetinde de (Mevcut Durum Analizi-VSM-DAA) yağlı bölgeleri tespit edip, uygun çözümleri (Yalın üretim teknikleri) uygulayarak onları sürecimizden uzaklaştıracağız ve olumsuzluklardan bir bir kurtulacağız. Yağsızlaşarak (Lean) çevik olacağız. Gereksiz maliyetlerden kurtulup, sürdürülebilir karlılık ve başarıya ulaşmamız mümkün olacak.

UZUN VERSİYON:

- 1. Gün:**
 - Yalın düşünce nedir? İsrarlar nelerdir?
 - Değer nedir? Değerin akışı? Değer akış analizi temelleri
 - Örnek vaka çalışması: Üretim tesisi mevcut durum değer akışı haritalama temel teknikler
- 2. Gün:**
 - Gelecek durum değer akışı haritalama temel teknikler
 - Üretim akış sistemleri
 - Kanban nedir ve çeşitleri? Sürekli akış tekniği? Karma üretim? Seviye üretimi?
 - Örnek vaka çalışması: Üretim tesisi gelecek durum değer akışı haritalama temel teknikler
 - Endirekt departmanlarda değer akış analizi temelleri
 - Örnek vaka çalışması: Endirekt departman mevcut ve gelecek durum değer akışı haritalama çalışması

KISA VERSİYON:

- İsrar nedir? Değer nedir? Değerin akışı? Değer akış analizi temelleri
- Örnek vaka çalışması: Üretim tesisi mevcut durum değer akışı haritalama temel teknikler
- Örnek vaka çalışması: Üretim tesisi gelecek durum değer akışı haritalama temel teknikler
- Endirekt departmanlarda değer akış analizi temelleri
- Örnek vaka çalışması: Endirekt departman mevcut ve gelecek durum değer akışı haritalama çalışması

KATILIMCI PROFİLİ

- Tüm beyaz yaka yöneticilere ve beyaz yaka çalışanlar

SÜRE

- Uzun versiyon 2 gün- kısa versiyon 1 gün

KABAN EĞİTİMİ

KANBAN üretim ve malzeme akışını kontrol etmek için kullanılan; üretim proseslerine neyi, ne zaman, ne kadar üreteceklerini ve nereye göndereceklerini söyleyen bir üretim yönetimi aracıdır.

KANBAN ile ürün ve bilgi akışı birlikte ele alınır, ayrı bir stok yönetimi gerekmez, fazla üretim engellenir ve israfların en aza indirilmesi sağlanır.

İÇERİK

- KANBAN sistemi tanımı
- KANBAN sistemi ile ilgili kavramlar
- KANBAN çeşitleri
- KANBAN sisteminin çalışma kuralları
- Yalın Üretim Sistemi içinde KANBAN'ın yeri
- KANBAN sistemi ile ilgili hesaplamalar
- KANBAN-MRP-ERP ilişkisi
- Diğer üretim akış sistemleri: Sürekli Akış, FIFO, CONWIP, Sıralı Çekme.

KATILIMCI PROFİLİ

- Kanban sisteminin şirket içinde kurulması ve uygulanması adımlarında rol alacak üretim ve ilgili birimlerde çalışan yönetici, mühendis ve teknik elemanlar

SÜRE

- 1 Gün

SMED – TEKLİ DAKİKALARDA MODEL DEĞİŞİMİ

SMED Eğitimi, Yalın Üretim sisteminde stokların azaltılması, akışın sağlanması, küçük partilerle üretimin gerçekleştirilebilmesi son derece önemlidir. Bu hedeflere ulaşılabilmesi için önümüzdeki en büyük engel yüksek hazırlık/model değişim süreleridir. Bu sürenin kısaltılması için geliştirilen SMED – Single Minute Exchange of Die (Tekli Dakikalarda Model Değişimi) aracı ilk kez Japonya’da Shigeo Shingo tarafından ortaya konmuştur. Bu teknik sayesinde daha küçük partiler halinde üretim yapabiliyor, hatta “tek parça akışı”na geçebiliyoruz. Böyle bir yetenek kazanmış fabrika, ara stoklarından kurtulabiliyor, işletme sermayesi ihtiyacı azalıyor, müşteri taleplerine cevap verme süresi kısalıyor. Seminerde SMED uygulamasını kuruluşuna taşıyacak ve yerleştirecek uzmanların bilgilendirilmesi amaçlanmaktadır.

İÇERİK

- SMED Öncesi Üretim
- SMED’in Esasları
- SMED’i Uygulayabilmek İçin Teknikler
- Temel SMED Uygulamaları
- SMED’i İç ve Dış Setup’a Ayrı Ayrı Uygulamak
- SMED’i Anlamak, SMED’in Getirisi
- SMED Konusunda Yanlış Uygulamalar – Yapılması Gerekenler
- Fabrikalarda SMED’i Uygulamak

KATILIMCI PROFİLİ

- Kuruluşlarda, kalıp/model değişimi ile ilgili tüm personel, yöneticiler, mühendisler, teknisyenler, usta ve işçiler

SÜRE

- 1 Gün

KALİTE SİSTEMİ EĞİTİMLERİ

ISO 9001/ ISO 16949 BİLGİLENDİRME EĞİTİMİ

Bilgi, teknoloji ve iletişim alanında yaşanan gelişmeler kıyasıya bir rekabete ve ekonomik bir yarış içerisine sürüklemektedir. Ekonominin küreselleşmesi, rekabetin kapsam ve sınırlarını . Müşterilerimiz artık daha bilinçli, daha bilgili hale gelmiş ve müşteri beklentileri en üst seviyeye ulaşmıştır. Artık müşteri beklentilerinin de ötesine geçmek gerekmektedir. Değişim hızı artmış, değişime ve değişim hızına ayak uyduramayan kuruluşların ayakta kalabilmesi çok zor hale gelmiştir. Bu nedenle kalite standartlarına uyum işletmelerin olmazsa olmazıdır.

KAZANIMLARI:

- Müşteri memnuniyeti sağlar
- Maliyetleri denetim altına alır
- Kayıpları ve hataları en aza indirir
- Sürekli gelişimi sağlar
- Verimliliği artırır
- Karlılığı artırır
- Müşterilerinizden güven duygusu oluşturur.
- Etkili rekabet imkanı verir
- Çalışanların motivasyonunu artırır.
- İç ve dış müşterilerle olan iletişimini güçlendirir.

İÇERİK

- ISO/TS Standartlarının amacı nedir?
- İşletmeler neden ihtiyaç duyarlar?
- Kazanımları nedir?
- Standart adımları

KATILIMCI PROFİLİ

- Beyaz yaka çalışanlara ve mavi yaka hat yöneticilerine (En az lise mezunu) uygundur

SÜRE

- 2 Gün

APQP/PPAP (İLERİ KALİTE PLANLAMASI) EĞİTİMİ

APQP, adını İngilizce “Advanced Product Quality Planning” kelimelerinin baş harflerinden alır ve Türkçe karşılığı “İleri Ürün Kalite Planlaması”dır.

PPAP, üretim ve yığılma malzemelerin, üretim parçası onayı için genel şartları tanımlar.

Eğitimin amacı, günümüzde otomotiv zinciri içinde bulunan şirketlerin, yeni ürün devreye alma sürecinde uymakla yükümlü oldukları, otomotiv sektörü dışındaki şirketlerde de kullanımı gün geçtikçe artan İleri Ürün Kalite Planlaması konusunda, katılımcıların bilgi ve becerilerini artırmak, bu planlama sürecindeki tanım ve uygulamaları, pratik uygulamalar yardımıyla somutlaştırmaktır.

İÇERİK

- APQP Amacı
- Yeni ürün devreye almada müşteri odaklılık
- Yeni ürün devreye alma süreci
- APQP Esasları
- APQP Aşamaları
- PPAP amacı
- PPAP Aşamaları
- PPAP Onay Seviyeleri

KATILIMCI PROFİLİ

- Üretim, Mühendislik, Ürün Geliştirme, Kalite Mühendis ve Teknisyenleri için uygundur

SÜRE

- 1 Gün

FMEA (HATA MODU ETKİ ANALİZİ) EĞİTİMİ

Hata Türleri Etkileri Analizi (HTEA) uluslararası ismiyle **Failure Mode Effect Analysis (FMEA)**, bir hizmetin/ürünün devreye alma aşamasında veya yaşam döngüsünde karşılaşılabilecek risklerin problemlerin önceden tahmin edilerek bu problemler oluşmadan önlem alınmayı hedefler.

Risk odaklı olan bu metodoloji süreç adımlarını değerlendirirken temel adımları;

- Süreçte oluşabilecek hatanın sisteme zarar verme ŞİDDETİ,
- Süreçte oluşabilecek hatanın sistemde meydana gelme SIKLIĞI,
- Süreçte oluşabilecek hatanın sistem içerisinde YAKALANABİLİRLİĞİ'dir.

Bu mevcut değerlendirme kriterlerine göre süreç adımları gözden geçirilir ve analiz sonucunda firma açısından uygun olmayan adımlar için önlemler alınır.

Hata Türleri Etkileri Analizi metodolojisinin teorik olarak firmanıza aktarılması ve bu metodolojinin ister dizayn ister proses FMEA olsun pratik uygulamalar ile desteklenmesidir.

Hata Türleri Etkileri Analizi FMEA, HTEA'nin Faydaları

- Oluşabilecek problem risklerinin önceden belirlenmesi.
- Karşılaşılabilecek risklerin derecelendirilerek büyük olandan küçük olana doğru engellenmesi
- Sürecin yaşam döngüsü boyunca oluşabilecek risklerin kontrol altında tutulması.
- Kalite Yönetim Sistemine katkıda bulunulması.

KATILIMCI PROFİLİ

- Üretim, Mühendislik, Ürün Geliştirme, Kalite Mühendis ve Teknisyenleri için uygundur

SÜRE

- 2 Gün

KONTROL PLANI HAZIRLAMA VE UYGULAMA EĞİTİMİ

Kontrol Planı, ürünlerin ve proseslerin **kontrol** sistemlerinin yazılı olarak tanımlanmasıdır. Tek bir **Kontrol Planı**, aynı tip proseslerle ve aynı tip kaynaklar kullanılarak üretilen ürün grupları için kullanılabilir.

Etkin bir hata tür ve etkileri analizi iyi bir kontrol planının temel girdisidir. Bu iki disiplini bir arada ve etkileşim içinde vererek, müşteriye hatasız ürün göndermenin altyapısı verilmektedir.

İÇERİK

- Kalite Kontrol Sistematiği
- Kontrol Planları Hazırlanırken Dikkat Edilecek Unsurlar
- Kontrol Planı ve FMEA İlişkisi
- Prototip Kontrol Planı Hazırlanması
- Ön Seri Kontrol Planlarının Hazırlanması
- Seri Üretim Kontrol Planlarının Hazırlanması

KATILIMCI PROFİLİ

- Üretim, Mühendislik, Ürün Geliştirme, Kalite Mühendis ve Teknisyenleri için uygundur

SÜRE

- 1 Gün

MSA-ÖLÇÜM SİSTEMİ ANALİZİ BİLGİLENDİRME EĞİTİMİ

Ölçmek, ölçülen veriyi bilgiye dönüştürmek ve karar verirken bu bilgiyi kullanmak etkili yönetimin temelidir. İşte bu noktada ölçüm sonuçlarının güvenilirliği büyük önem kazanmaktadır. Kuruluşlar ölçüm sonuçlarının güvenilirliğini artırmak için Ölçüm Sistemleri Analizi MSA tekniğinden yararlanmalıdır. MSA eğitimi katılımcılara aşağıdaki yetkinlikleri kazandırmayı amaçlar;

- Ölçüm Sistemleri Analizi (MSA) ile ilgili kavramları ve teknikleri öğretmek,
- Kendi kuruluşlarında Ölçüm Sistemleri Analizi (MSA) sistemini kurmaları ve uygulamaları için yetkinlik kazandırmak.

İÇERİK

- Ölçüm Sistemi nedir?
- MSA nedir?
- MSA neden gereklidir?
- Temel Kavramlar
- Hassasiyet & Doğruluk (Precision & Accuracy)
- Tekrar Edilebilirlik (Repeatability)
- Tekrar Üretilirlik (Reproductibility)
- Eğilim (Bias)
- Doğrusallık (Linearity)
- Kararlılık (Stability)
- Çözünürlük (Resolution)
- Gage R&R (Nicel MSA) ve uygulama adımları
- Attribute R&R (Nitel MSA) ve uygulama adımları

KATILIMCI PROFİLİ

- Üretim, Mühendislik, Ürün Geliştirme, Kalite Mühendis ve Teknisyenleri için uygundur

SÜRE

- 1 Gün

İSTATİSTİKSEL PROSES KONTROL (SPC) EĞİTİMİ

Proses tasarımı kapsamında faydalanan ve proses kontrol amacıyla kullanılan istatistiksel teknikler konusunda, katılımcıların bilgi ve becerilerini artırmak, bu yöntemle ilgili tanım ve uygulamaları, pratik ve kuruma özel örnekler ve uygulamalar yardımıyla somutlaştırmaktır.

İstatistiksel Proses Kontrol (SPC) uygulamalarının amacı, kazanımları, uygulandığı alanlar ve yöntemleri konularında bilgi verilirken, bu adımlar pratik uygulamalar ve örnek çalışmalarla somutlaştırılır.

EĞİTİM İÇERİĞİ

- Temel İstatistik Kavramları
- Histogram
- İstatistiksel Proses Kontrol
- Cp, Cpk Parametreleri
- Proses Yeterlilik Hesaplamaları
- Kontrol Diyagramları
- Nicel Veriler
 - Xort-R/S Kartı
 - I-MR-R/S Kartları
- Nitel Veriler
 - P Kartı
 - NP Kartı
 - C Kartı
 - U Kartı

KATILIMCI PROFİLİ

- Üretim, Mühendislik, Ürün Geliştirme, Kalite Mühendis ve Teknisyenleri için uygundur

SÜRE

- 1 Gün

8D PROBLEM ÇÖZME TEKNİKLERİ EĞİTİMİ

Bu eğitimi alan katılımcılar 8D Problem Çözme Teknikleri ile ilgili kavramları ve yöntemleri öğrenecekler ve kendi kuruluşlarında “8D Problem Çözme Teknikleri” sistemini kurmaları ve uygulamaları için yetkinlik kazanabileceklerdir.

Problemler kuruluşlar için gelişim, ilerleme ve iyileştirme fırsatlarıdır. Problem çözme kültürünün kuruluşun her seviyesinde davranış biçimi haline gelmesini sağlamak. Kuruluşların özellikle müşteri memnuniyetini ve verimliliğini düşüren problemlerinin çözülebilmesi, tekrarının önlenmesi ve sürekli iyileştirmenin sağlanması için 8D temel problem çözme tekniğini katılımcılara aktarmak. Bu yaklaşımların ve diğer tekniklerin örnek uygulamalar göstererek anlaşılmasını sağlamak.

İÇERİK

- Problem Nedir, Ne değildir?
- Problem Çözme Aşamaları
- Problemin Analizi
- Problem Çözme Teknikleri (Beyin Fırtınası, Balık Kılçığı, 5 Niçin vb.)
- Problem Çözme Adımları ve Teknikleri Arasındaki İlişkiler
- 8D Tekniği Adımları
- Uygulama Örnekleri

KATILIMCI PROFİLİ

- Tüm Beyaz Yaka için uygundur

SÜRE

- 1 Gün

MÜHENDİSLİK DEĞİŞİKLİKLERİNİN YÖNETİMİ EĞİTİMİ

İşletmelerinizde üretilen ürünü etkileyecek birçok değişiklikler yaşıyoruz. Ürün, süreç, malzeme, layout , tezgah, ölçüm yöntemi gibi... Tüm bu değişikliklerde değişiklik süreci nasıl yönetilir? Değişiklikler nasıl kontrol edilir?

İÇERİK

- Mühendislik Değişikliği Nedir?
- Değişiklik Devreye Alma Aşamaları Nelerdir?
- Değişiklik Türüne Göre Ürün Doğrulama Faaliyetleri
- Değişiklik Sonrası Proses doğrulama
- Değişiklik Sonrası Doküman Yönetimi
- Değişiklik Sonrası Onay Süreci

KATILIMCI PROFİLİ

- Üretim, Mühendislik, Ürün Geliştirme, Kalite Mühendis ve Teknisyenleri için uygundur

SÜRE

- 1 Gün

ÜRÜN VE PROSES DENETİMLERİ EĞİTİMİ

Denetim, yönetim faaliyetlerinin kabul edilen plana, belirlenen talimatlara, konulan ilkelere uygun olarak etken bir şekilde yapılıp yapılmadığının kontrolüdür. Denetim denilince akla ilk gelen bağımsız kişiler yada genelde işletmelerde Kalite birimidir. Peki süreç böyle mi olmalı? Yoksa işletmenin her birimi kendi kendini kontrol edebilir duruma mı gelmelidir? Her soru her işletmeye, her sürece uygun mudur?

Bu eğitimde denetim/doğrulamalar nasıl ve kimler tarafından yapılır, ihtiyaçlara nasıl belirlenir işletmenizin ihtiyaçları doğrultusunda uygulamalı olarak sunulmaktadır.

İÇERİK

- Ürün/Proses Denetimi Kavramı
- İşletmenin İhtiyacının Belirlenmesi
- Ürün /Proses Denetimlerinin Soru Listelerinin Hazırlanması
- Özel Proses Denetimleri (Isıl İşlem, Kaynak v.b)
- Denetim Planı
- Denetim Prosedürleri/Yöntemleri
- Raporlama
- Düzeltici Faaliyetler
- Denetim Planlayıcısının Nitelikleri ve
- Denetçilerinin Nitelikleri

KATILIMCI PROFİLİ

- Üretim, Mühendislik, Kalite, Yalın Üretim Sistemi Mühendis ve Teknisyenleri için uygundur

SÜRE

- 1 Gün

İMALAT (PROSES) MÜHENDİSLİĞİ EĞİTİMLERİ

İLERİ DÜZEY MAKİNE, FİKSTÜR TASARIM TEKNİKLERİ EĞİTİMİ

Komplex sistemlerin düşünceden devreye almaya kadar geçen detaylarını yurdumuzdaki en kompleks tezgah tasarımlarını yapmış ustadan öğreneceksiniz.

KATILIMCI PROFİLİ

- Ekipman tasarım-dizayn bölümlerinde çalışan mühendisler ve teknik ressamalar için uygundur

SÜRE

- 5 Gün

TASARIMDA TOLERANSLANDIRMA VE ÖLÇÜLENDİRME TEKNİKLERİ EĞİTİMİ

Geniş kadrolu ve çok çeşitli ürünler tasarlayan ekiplerde tasarımı takibi ve anlamayı kolaylaştıran numaralandırma, ölçümlendirme ve toleranslandırma standartlarının kurulmasını yurdumuzdaki en kompleks tezgah tasarımlarını yapmış ustadan öğreneceksiniz.

KATILIMCI PROFİLİ

- Ekipman tasarım-dizayn bölümlerinde çalışan mühendisler ve teknik ressamalar için uygundur.

SÜRE

- 2 Gün

YALIN (ÜRETİM VERİMİNİ ARTTIRAN) EKİPMAN TASARIMI KURALLARI

Üretimde verimliliği arttıran, işçilik kayıp zamanlarını azaltan, iş kazası risklerini minimize eden tekniklerin kullanımını anlatan bir eğitimidir.

KATILIMCI PROFİLİ

- Ekipman tasarım-dizayn bölümlerinde çalışan mühendisler ve teknik ressamalar için uygundur

SÜRE

- 1 Gün