

ŞİRKETLERDE YALIN KRİZ YÖNETİMİ



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

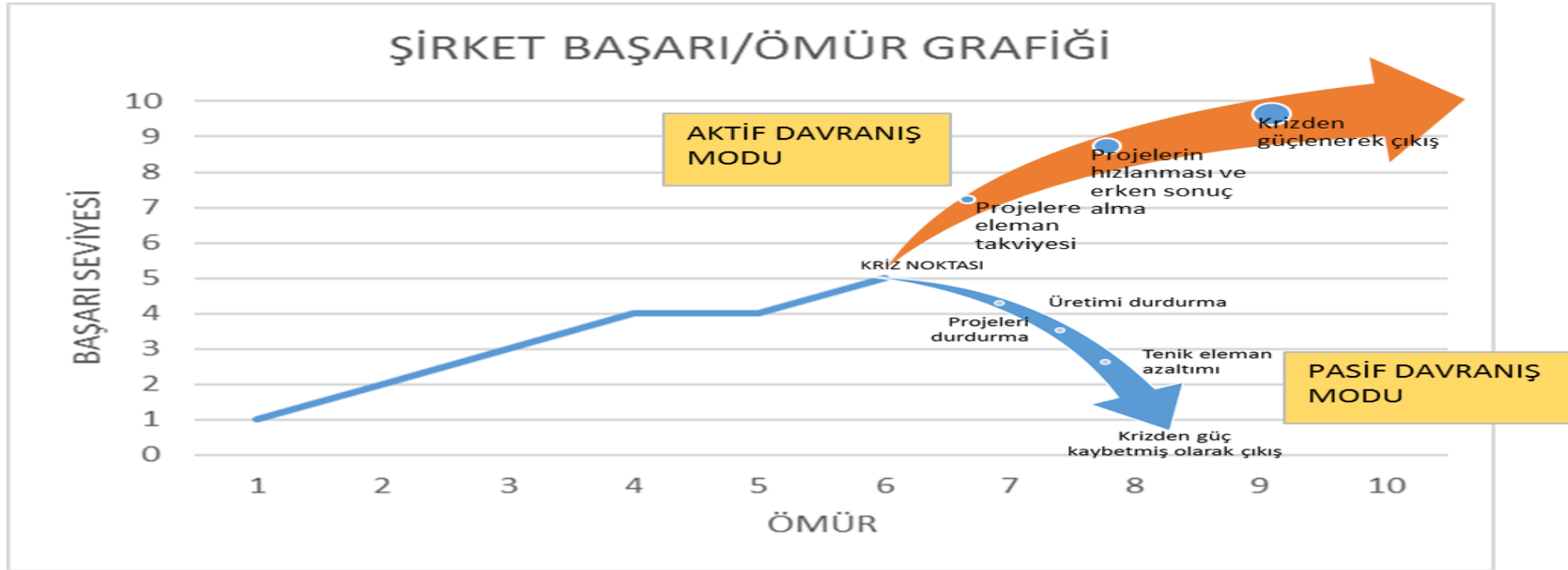
- Dönüşüm Danışmanlık ve eğitim hizmetleri (2017-.....)

- Tüm sektörlerde yönetim, proje ve yalın üretim danışmanlığı



ŞİRKETLERDE YALIN KRİZ YÖNETİMİ

Kriz dönemleri şirketler için kırılma noktalarıdır. Davranış tarzlarına bağlı olarak aşağıya veya yukarıya kırılırlar. Bunu aşağıdaki şekil ile tarifleyebiliriz.



ŞİRKETLERDE YALIN KRİZ YÖNETİMİ

Ana olarak iki tarzda davranış formatına sahiptir.

- Kendini koruma modu: PASİF DAVRANIŞ MODU
- Krizi fırsata çevirme modu: AKTİF DAVRANIŞ MODU

Gelin bunları detaylarını ayrı ayrı inceleyelim



ŞİRKETLERDE YALIN KRİZ YÖNETİMİ

PASİF DAVRANIŞ MODU: Kendini koruma tarzı veya içgüdüsel davranış denebilir.

- Üretim dahil tüm süreçler durur
- Tüm bütçeler sıfırlanır ve harcamalar durur
- Projeler, eğitimler dahil her şey durur
- Her seviyeden eleman çıkarımı yapılarak krizin bitmesi beklenir

Peki yalın düşünce bu konuda ne diyordu?

“ Mevcut durumunu koruyarak hayatta kalamazsın. Sürekli değişmek, gelişmek, büyümek zorundasın. Aksi halde otobur olursun yani çeviklere, etoburlara yem olursun”



ŞİRKETLERDE YALIN KRİZ YÖNETİMİ

PASİF MOD'UN SONUÇLARI:

- Gelişim ve ilerleme durur
- Çalışanlarda motivasyon kaybı oluşur
- Çalışan bağlılığı ve güven duygusu azalır
- Kriz sona erse dahi değerli beyin güçleri, gelecek korkusu nedeniyle yeni iş arayışına girerler
- Bilgi, tecrübe ve entellektüel birikim kaybı oluşur.
- Krizden belirli bir süre sonra pazar ve müşteri kayıpları başlar



ŞİRKETLERDE YALIN KRİZ YÖNETİMİ

AKTİF DAVRANIŞ MODU: Krizi fırsata çevirme tarzı. Genel davranış şekilleri.

- Üretim ve bağlı süreçler durur
- Arge-Ürge başta olmak üzere proje ve eğitim harcamaları bütçe kapasitesi çerçevesinde sürer. Bu şekilde çalışan yetkinliğinin arttırılması hedeflenir.
- Projelere her bölümden yetkin eleman takviyesi yapılarak proje ekipleri güçlendirilir ve proje süreçleri hızlandırılır.
- Maddi olanaklar sonuna kadar zorlanarak, kısmi çalışma vb yöntemler uygulanarak veya üretim ile direk bağlantılı minimum seviyede eleman çıkışı uygulanarak eleman kaybı minimumda tutulur



ŞİRKETLERDE YALIN KRİZ YÖNETİMİ

AKTİF MOD SONUÇLARI:

- Gelişim ve ilerleme hızlanarak devam eder
- Çalışanlarda motivasyon kaybı oluşmaz veya minimum olur.
- Çalışan bağlılığı ve güven duygusu artar
- Projelere verilen ek personelden dolayı bilgi, tecrübe, yetkinlikler ve entellektüel birikim artar.
- Kriz sona erdiğinde şirket güçlenmiş ve rakiplerinin bir adım önündedir.
- Tabiki tüm bunların getirdiği ciro artışı ve sürdürülebilir başarı



ŞİRKETLERDE YALIN KRİZ YÖNETİMİ

BİR KAÇ SÖZ İLE SUNUMUMUZU BİTERELİM

- HAYATTA KALANLAR EN GÜÇLÜLER DEĞİL DEĞİŞEN ŞARTLARA EN ÇABUK UYUM SAĞLAYANLARDIR

CHARLES DARWIN

- 21 YÜZYILIN KAZANANLARI DEV ŞİRKETLER DEĞİL, ÇEVİK VE YENİLENME HIZI YÜKSEK ŞİRKETLER OLACAKTIR

JACK WELCH



ŞİRKETLERDE YALIN KRİZ YÖNETİMİ

MESUT BİRİCİK İLETİŞİM BİLGİLERİ:

E-mail: mbiricik@donusumdanismanlik.com

Mobile: 0 532 441 02 22

www.donusumdanismanlik.com

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

