

**SANAYİNİN HER ALANINDA
OTONOM DÜŞÜNEBİLEN VE
ÇALIŞABİLEN İNSANLAR
YARATMANIN ÖNEMİ!**



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 (2014)**

- Operasyonlar Direktörü (Üretim, Bakım, Mühendislik, Planlama, Yatırımlar ve Yeni Projeler)

➤ **Tirsan Kardan: 2.5 yıl (2014-2016)**

- Genel Md. Yrd. Üretim (Üretim, Bakım, Mühendislik, Yatırımlar ve Yeni Projeler)

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

- Tüm sektörlerde yalın yönetim, proje ve yalın üretim danışmanlığı



OTONOM SÖZLÜK ANLAMI

Otonomi, başka bir kişi ya da durumdan bağımsız karar verme, kendi kendini yönetebilme yetisi anlamına gelmektedir. Yunanca'dan gelen "auto" (öz, kendi kendine) ve "nomos" (kural,yasa) kelimelerinin birleşiminden oluşur. Gelişim psikolojisinde ise ahlaki, politik felsefede bilinçli, zorlanmamış karar verme kapasitesidir.

Bu açıklama ışığında otonom insan ise;

- Ahlak, ilişki ve davranışlarında aklın yol göstericiliğini tanıyan.
- Kendi kendini idare edebilen kimse anlamlarına gelmektedir.



OTONOM ÇALIŞANIN ANLAMI

Bir işletme hayal edin;

- Ürün yada hizmet kalitesini kontrol etmeye ihtiyaç kalmamış çünkü tüm çalışanlar görevlerinin gereklerinin ve sorumluluklarının bilincinde olarak hatasız yapıyorlar işlerini.
- Problem, arıza vb maliyet yükü getiren unsurlar minimize edilmiş.
- Yönetmelik kademeler asgariye indirilmiş çünkü çalışanlar denetlenmeye gerek kalmadan yapıyorlar işlerini.
- Sorunlar azaldığı için dünün konu edildiği toplantılarda azalmış. İnsanlar geleceği konuşmak için toplanıyorlar.

Hayal gibi değilmi? Ancak imkansız değil!



OTONOM ÇALIŞANIN ANLAMI

Bir çalışan hayal edin;

- Yaptığı işin altına imzasını atabilecek seviyede, kontrole ihtiyacı yok,
- Tüm sorumluluk ve yetkilerinin bilincinde, kontrole ihtiyacı yok,
- Hep daha iyisini yapabilmeyi düşünebiliyor, zorlamaya ihtiyacı yok,
- Şirketin marka imajına etkisinin bilincinde, hatırlatmaya ihtiyacı yok,
- İşini iyi yaptığında şirketinin de kendisinin de kazanacağını bilincinde.

Hayal gibi değilmi? Ancak imkansız değil!



MALİYETLERE ETKİSİ

“Kalite bir eylem değil, bir alışkanlıktır”

Aristoteles

Büyük usta otonom düşünebilen insanın önemini tam 2300 sene önce anlamış ve bu cümleyi söylemiş. Ancak bu sözündeki derin anlamın o zamandan beri bizler tarafından tam anlaşıldığını söyleyemeyiz. Anlaşılmış olsaydı bugünkü yönetim ve sistem kavramları baştan aşağı farklı, çok daha yalın ve sorunsuz olurdu.

Otonomlaşmayan eylem sürekli kontrol ihtiyacı doğurur ve bu yönü ile maliyet öngörür. İnsanları eğitmezseniz ve yetkinliklerini geliştirmezseniz otonomlaşmayan eylem boyutunda (talimatlar) kalırsınız ve eylemin sürekli denetimi gerekir. Yani eğitime ve gelişime harcamadığınızın çok mislini kontrol ve yönetime harcarsınız.

Otonomlaşmış eylem ise bir alışkanlık davranışıdır ve ilk öğrenme maliyetinden sonra harcama neredeyse sıfırdır. Alışkanlık bir kez sağlanabildiğinde bir daha kontrol gerektirmez.



MALİYETLERE ETKİSİ

Şirketler, patronlar, tepe yöneticiler otonom çalışanın anlamını ve etkinliğini kavrayamadıkları için çalışanlarını yönetmeye ve kontrole kalkışarak imkansızı başarmaya çalışıyorlar. İmkansız dedim çünkü insan yönetilemez!

- Müdürler
- Md Yardımcıları
- Şefler
- Formenler
- Usta başları ve Posta başları..... Ve daha bir çok kontrol amaçlı kademeler.

Neden varlar bunlar? Sadece çalışanları ve yaptıklarını kontrol için!

Peki yapılan işe direk bir katkıları varmı? Hayır?

Gördüğünüz gibi işe direk katkısı olmadığı halde maliyetlere çok katkısı olan pek çok kademe ve insan.



MALİYETLERE ETKİSİ

Halbuki otonom çalışanların olduğu tesislerde olması gereken kademeler belli;

- Müdür
- Grup lideri
- Mavi yaka takım lideri.

Bunlarda kontrol amaçlı değil sadece direk çalışanların yapamadıklarına destek amaçlı. İşin daha iyi yapılması gereken teknik, eğitim ve sosyal desteği sağlıyorlar.



MALİYETLERE ETKİSİ

Şirketler ve yöneticiler kontrol amaçlı kompleks, verimsiz ve maliyet arttırmaktan başka bir etkisi olmayan sistemler kurmaya çalışıp büyük paralar ödüyorlar.

- Kalite kontrolcüler
- Arıza bakımcıları (TPM bakımcısı haricinde)
- Her türlü problem çözümü amaçlı görevlendirilen beyaz yaka çalışanlar (Proje grupları haricinde)
- Kamera sistemleri
- Çalışmayan öneri sistemleri
- Etkisiz memnuniyet endeks ölçümleri
- Pek çok gereksiz konuda alınan danışmanlıklar

Bunlar pasif ve reaktif konulardır ve bunların var olma nedeni otonom çalışmayanların yaptıkları hataları yakalamak, düzeltmek yada mutsuz çalışandan bilgi toplamaya çalışmaktır.

Biri bozuyor diğeri düzeltmeye çalışıyor ne büyük çelişki değilmi?

Hataların bedeli bir maliyet, bu kadrolar ve sistemler ayrı bir maliyet!

Sonuç; kocaman bir hiç!



NASIL YARATACAĞIZ?

Peki otonom çalışan nasıl yaratılır?

- Önce eğiterek yetkinliklerini arttırmak. Bilen insan düşünür ve yapabilir!
- Planlı rotasyonlarla çok yönlü ve birbirini anlayabilen insanlar yaratmak
- Yönetimde liderlik ve yönlendirme yaklaşımını hakim kılmak. Yöneticiler koçluk ve mentörlük yaklaşımı sergilemeliler.
- Her konuda ve her detayda standartlaşmayı sağlamak. İşlerin herkes tarafından aynı şekilde ve kalitede yapılabilir hale gelmesini sağlamak
- Her kademede gereken tüm yetki ve sorumlulukları vererek kendine güvenlerini arttırmak
- Her alanda sürekli iyileştirme ve proje yaklaşımını teşvik etmek
- Proaktif yaklaşıma değer vermek
- Değerlisin mesajı vermek, değerli olduğunu hissettirmek
- Şirket ve çalışan çıkarlarının ortak olduğu bir yönetim sistemi kurmak



ŞİRKETİN GELECEĞİNE ETKİSİ

Otonom çalışanlar ile;

- Kontrol, bakım vb ihtiyaçlar azalacağı için maliyetler düşecek
- Gereksiz kademeler azalacağı için maliyetler düşecek
- Uygunsuz ürün yada hizmet yüzdesi azalacağı için müşteri memnuniyeti artacak
- Sorunlar azalacağı için kaos azalacak çalışma ortamı ve çalışan motivasyonu iyileşecek
- Sorunlar azalacağı için geçmişi tamire değil geleceği oluşturmaya ve geliştirmeye yönelik projeler artacak



ŞİRKETİN GELECEĞİNE ETKİSİ

Dünya devleri bunu başararak bugünkü yerlerine gelebilmişler. Kimlermi?

- Toyota
- VW
- porsche
- Microsoft
- Apple
- Türkiye de FO, TOFAŞ, Pirelli, Penti ve daha pek çoğu....

Başarılarının temeli ve geleceklerinin güvencesi her alanda yarattıkları otonom çalışanlar!



SON CÜMLE

Otonom çalışanları olmayan patronlar ve şirketler hep dünle uğraşmaktan yarını düşünmeye fırsat bulamazlar.

Bu söz benden



SORU VE CEVAPLARINIZ

TEŐEKKÜRLER

Saygılarımla

Mesut Biricik



MESUT BİRİCİK İLETİŞİM BİLGİLERİ:

E-mail: mbiricik@donusumdanismanlik.com

Mobile: 0 532 441 02 22

www.donusumdanismanlik.com

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

