

## “YALIN İK”

### *“Yalın İK “ Sizin İçin Anlamı Nedir?”*

Günümüze kadar ulaşan ön yargıya göre “Yalın sadece üretimde uygulanır” algısı “Yalın” kelimesinin kapsamını kısıtlamaktadır. Oysaki Yalın, bir bütünü iyileştirmeyi hedeflemektedir.

Yalın Düşünce; Katma Değersiz ayrıntıları ortana kaldırarak, zorunlu katma değersiz ayrıntıları ise iyileştirerek daha değerli sonuçlar yaratmaya yönelik çevik bir yönetim yaklaşımıdır. İşi yapan kişilerin bütün bilgilerini ve becerilerini azami seviyede değerlendirerek; müşteri açısından beklenen en yüksek değeri, asgari düzeydeki kaynak kullanımı ile üretmek ve sunmak için kullanılan yaklaşımın, ilke ve araçları kümesidir.

İK ve Yalın nasıl bir araya gelebilir? Neye hizmet eder? gibi düşünceler birbirini kovalamaya başlar. Peki kafanıza takılan soruları kalemim yettiği kadarıyla cevaplamaya başlayalım...

### *Yalın İK Kavramı Nasıl Oluşturdu?*

Bilgi toplumuna geçiş ve küreselleşme eğilimleri, işletmeleri ‘canlı kalabilmek’ ve değişen koşullara uyum sağlayabilmek için daha esnek, daha yalın, daha küçük, daha dinamik, hareket kabiliyeti daha yüksek yapı arayışlarına yönlendirmektedir. Hızlı değişim ise beraberinde hızlı karar verme ve adaptasyon yeteneği gerektirmektedir. İşletme yönetimleri de, bu yeteneklerini geliştirebilmek için hiyerarşik kademelerin fazlalığından, organizasyonel safralardan ve prosedür fazlalıklarından arınmaya çalışmaktadırlar (1).

Bu gerçek, aslında her kurum için kritik önem taşıyan İnsan Kaynakları Yönetimi konusunu, “yalın dönüşümü” kurumsal strateji olarak benimsemiş şirketler açısından özellikle odaklanması gereken bir alan durumuna getirmektedir. Bu sebepten dolayı İK uzmanları kuruluşun hareket ettiği yönü anlamaları liderlik etmelerine yardımcı olmaları gerekir. Şirketlerce yalınlaşabilmek için başlangıç noktasının “İK süreçlerinin belirlenip ve israfların yok edilip ya da azaltılmasını sağlayarak işgücü kaynağının en verimli şekilde kullanılmasının sağlanması” rahatlıkla söylenebilir(2).

*“ Hayatlarının önemli bir kısmını bize sunan çalışanlarımızın zamanını verimli kullanmadığımız takdirde ömürlerini heba etmiş oluruz.”*

**Eiji TOYODA**

### ***Yalın süreci İK ile birleşirse;***

- Görev tanımlarındaki gereksiz sorumlulukların elemine edilmesi ve sistemli bir organizasyon yapısının oluşturulması ile doğru işlere doğru çalışanların yerleştirilmesi,
- Çalışanların yaptıkları işlerdeki israfın ortadan kaldırılması ve sağlıklı bir iş yapışın oluşumu için çalışanların gerekli yetkinlik/yetkinlere sahip olmaları gerekliliği,
- Çalışan bağlılığının artırılması için aidiyet duygularının ve motivasyonlarının en üst seviyede tutulması sağlanabilecektir.
- İK da yapılan işlerin/gelişmelerin Score Card ile hızlı görülmesi sağlanır. Aksi bir durum oluştuğunda ise bu sefer hızlı aksiyon alınmasını sağlamaktadır.
- ‘Yalın Düşünce sadece Üretim Departmanı’nda uygulanır’ ön yargısını değiştirmektedir.
- Yalının, organizasyonun her departmanı ve bireyi ile bir bütün olduğu kültürü gelişir.

Doğru faaliyetlere odaklanarak ve çalışanları aynı hedefe hizalayarak (Hoshin), fırsat ve tehditlere cevap vermek mümkün olur. Şirketin bir takım olarak hedefine ulaşması ve çalışanın gelişimi eş zamanlı ilerler ve birbirini destekler. Bu durumda da yalın bir şirketin çalışanlarından bekledikleri, sorumluluk üstlenmeleri, yaptıkları ve yapılan işlerle ilgili görebildikleri tüm israfları tespit edip, şirketin stratejik yapısına uygun şekilde yok etmek, her zaman daha iyiyi arayan bir kültürün oluşmasıdır.



Peter Drucker’a göre, “Kültür Stratejiyi Sabah Kahvaltısında Yer”. Bu sebepten firmayı ileriye taşımak istiyorsak yapılan işin kültürünü oluşturmamız şarttır. Nitekim yapılan araştırmalarda yalın yönetim uygulamalarıyla elde edilecek başarının önündeki en büyük engelin, çalışanların yalınla ilgili bilgi yetersizliği, kültür eksikliği ve becerilerinin gelişmemişliği olduğu ortaya konmuştur (3).

Bu yüzden sürekli eğitimlere her düzeyde devam edilmeli, zihniyet değişimi gerçekleştirilmelidir (4). Yalın yönetimin, iş güvenliğine önem vermesi, eşitlikçi karakteri (yani beyaz yakalı çalışanları ve mavi yakalı çalışanların benzer statüye sahip olmaları), özenle seçilmiş ve yüksek nitelikli işgücü ve iyileştirme süreçlerinde yönetimin çalışanların fikirlerine değer vermesi ile çalışanlara olumlu bir çalışma iklimi oluşturmaktadır (5). İşletmenin yalın hale gelmesi, yalın işletme olması, yalın düşünen çalışanlar olmadan imkânsızdır Yalın üretim veya yalın yönetim ancak, problem çözücü takımlar, çalışanların iyileştirmelere dönük öneri getirebileceği bir sistem, otoritenin merkezden tabana yayılması ve çok fonksiyonlu çalışanların kullanılması ile mümkün olabilir (6).

Mehtap SOYLU KAHRAMAN

Yazarın Kısaltılmış Özgeçmişi:

1993 doğumlu Mehtap Soylu Kahraman 2016 Erciyes Üniversitesi Endüstri Mühendisliği Bölümü mezunudur. 2015 yılında Kalite ve Üretim Mühendisi olarak başladığı profesyonel çalışma hayatına 2019 yılından bu yana İK Bölümü'nde Eğitim ve Kariyer Uzmanı olarak devam etmektedir.

Kalite Mühendisi olarak çalıştığı yıllarda sorumlu olduğu Kalite Güvence noktalarındaki Kalite Yönetim Sistemleri, kalibrasyon, Risk analizi, CPK, CTQ, DFMEA konularında uzmanlık kazanmıştır.

Üretim Mühendisi olarak çalıştığı yıllarda sorumlu olduğu hatlarda Kaizen, 5S, Poka Yoke, SMED, Hat Dengeleme çalışmalarında bulunmuştur.

Yataş firmasında çalışanların yetkinlik düzeyini arttırmak ve takip etmenin yanı sıra Operasyonel Mükemmellik Sistemi'nin, İK Alan sorumlusudur. Süreç akış sisteminin oluşturulması ve İK Departmanı'nın geliştirilmesi projelerinde yer almıştır.

*Kaynaklar:*

1. Düren, Z. (2002). *2000'li Yillarda Yönetim*. Alfa Yayınları.
2. Rodgers, R., & Wong, J. (1996). Human factors in the transfer of the 'Japanese best practice' manufacturing system to Singapore. *The International Journal of Human Resource Management*, 7(2), 455. <https://doi.org/10.1080/09585199600000138>
3. Omran, A., & Abdulrahim, A. (2015). Barriers to prioritizing Lean construction in the Libyan construction industry. *Acta Technica Corviniensis-Bulletin of Engineering*, 8(1), 53.
4. Yasukawa, K., Brown, T., & Black, S. (2014). Disturbing practices: Training workers to be lean. *Journal of Workplace Learning*, 26, 392–405. <https://doi.org/10.1108/JWL-09-2013-0068>
5. Saurin, T., & Ferreira, C. (2009). The impacts of lean production on working conditions: A case study of a harvester assembly line in Brazil. *International Journal of Industrial Ergonomics - INT J IND ERGONOMIC*, 39, 403–412. <https://doi.org/10.1016/j.ergon.2008.08.003>
6. Lyons, A. C., Vidamour, K., Jain, R., & Sutherland, M. (2013). Developing an understanding of lean thinking in process industries. *Production Planning & Control*, 24(6), 475–494. <https://doi.org/10.1080/09537287.2011.633576>