

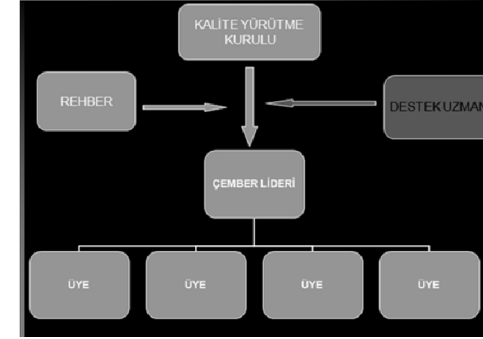
KALİTE ÇEMBERLERİ NEDİR ?

- İŞ İLE DOĞRUDAN İÇ İÇE OLAN ELEMANLARIN PROBLEMLERİN ÇÖZÜMÜ İÇİN HANGİ DEĞİŞİKLİKLERİN YAPILACAĞI VE BU DEĞİŞİKLİKLERİN NASIL APILMASI GEREKTİĞİ KONUSUNDA EN SAĞLIKLI BİLGİYE SAHİP OLACAKLARI DÜŞÜNÜLMEKTEDİR.

- YANİ BİR İŞİ KİM YAPIYORSA EN İYİ O BİLİR ANLAYIŞI ÖN PLANDADIR. DOLAYISI İLE YENİLİKLER VE İYİLEŞTİRMELER KONUSUNDA DANIŞILMASI GEREKEN KİŞİLER ÇALIŞANLARDIR.

- Kalite çemberlerini, işle ilgili problemleri çözmek üzere düzenli olarak toplanan aynı iş kolunda çalışan gönüllü insanlar oluşturur. Gönüllü katılımcılardan oluşması kalite çemberlerini diğer kalite gruplarından ayıran önemli bir özelliktir.

- Örgütlenme üst düzey bir yönetici, ona bağlı çemberi koordine eden ve yönlendiren, gerektiğinde himaye eden, grubun çalışmalarını kolaylaştıran bir destekçi, rehber, grup lideri ve üyelere oluşur.



- KALİTE YÜRÜTME KURULU ;
- Üst düzey yöneticiler, bölüm sorumluları ve rehberlerden oluşur.
- Ayda bir genel durum değerlendirmesi yapılır.
- Kalite çemberlerinin faaliyetlerini yönlendirecek politika ve hedefleri belirler ve uygular.
- Kalite çemberleri için rehberleri atar.
- Kalite çemberlerinin ihtiyaçlarını temin eder.
- Çemberlerden gelen raporları değerlendirir.
- Çember önerilerinin uygulanmasına yönelik karar verir.

- ÇEMBER ÜYE SAYISI, İŞ YERİ ŞARTLARINA BAĞLI OLARAK 3-15 KİŞİDİR.

- **KALİTE ÇEMBERLERİNİN AMAÇLARI :**

- 1) Kaliteyi geliřtirmek
- 2) Çalışanların motivasyonu ve katılımı geliştirmek
- 3) Ast-üst iliřkilerini geliřtirmek
- 4) Maliyetleri dūřürmek
- 5) İř gōrenlerin kōltūrōnū geliřtirmek

- **KALİTE ÇEMBERLERİNİN ÖZELLİKLERİ :**

- √ **Gōnōllōlōk**
- √ **Kendini geliřtirme**
- √ **Karşılıklı gelişme**
- √ **Būtōn ūyelerin katılımı**
- √ **Canlılık ve sōreklilik**
- √ **Grup etkinlięi**
- √ **ōdōllendirme**

- **KALİTE ÇEMBERLERİNİN FAYDALARI :**

- **ÇEMBERLERİN ŪÇ FARKLI FAYDASI VARDIR.**

- ŪYELERE
- İşVERENE
- FİRMAVA

- **ŪYELERE FAYDALAR:**

- Ōzgōven yōkselięi
- Sistematiik çalışma
- Etkinlikleri planlama
- Problem çōzme tekniklerini ōęrenme
- Problemleri ōnleyebilme
- Daha başarılı tanı koyma
- Gizli kalmış yeteneklerin ortaya çıkması
- İř tatmininde artma
- Yeni beceriler kazanma

• İŞVERENE FAYDALAR :

- KALİTENİN ARTMASI
- SATIŞLARIN ARTMASI
- KARIN ARTMASI

FİRMAYA FAYDALAR :

- Ürün kalitesinde artma
- Araç ve gereçlerin etkin kullanımı
- İletişimde artma
- Daha iyi eğitilmiş işgücü
- Daha etkili ekip çalışması
- Güven ortamı oluşması
- İşe katılım ve motivasyon
- İş güvenliğinde artma

REHBER;

- Grup amaçlarına nasıl ulaşabileceklerini ve bunun için nelerin gerekli olduğunu belirlerler.
- Lideri yetiştirirler ve rol değişimleri sırasında psikolojik destek verir.
- Lider ve yatırımcılara geri besleme sağlar.
- Liderlere işlerini daha kolay yapmaları için yardımcı olur.
- Çember üyesi olmayan kişiler arasında çeşitli bilgiler vererek, bir gönüllü grup oluşturmaya çalışır.
- Örgüt içinde kurulan birden çok çemberle ilişki kurup koordinasyon sağlar.
- Çember faaliyetlerine yönelik ilk plânlama çalışmalarını gerçekleştirir.

LİDER ;

- Toplantıların tarihlerini ve gündemlerini saptamak
- Çember üyelerini eğitmek
- Grubu teşvik edici ve etkinliklere katılımı sağlayacak ortamı yaratmak
- İlk toplantılarda üyeleri toplamak
- Öneriler toplayarak, üyelerle birlikte çemberin üzerinde çalışacağı sorunu belirlemek
- Sorunların analizinde uygun teknikleri belirlemek
- Çemberin çalışmalarıyla ilgili olarak bağlı olduğu üstlere bilgi vermek

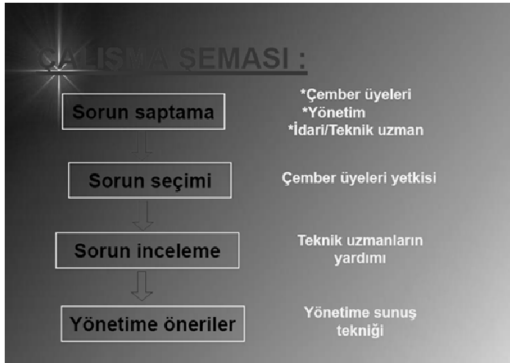
- DESTEK UZMANI;
- Kalite Çemberleri, çalışmalarını esnasında gerek duyulması halinde, belirli bir konuda ilgili uzmanlardan yardım alabilir.
- İstenen yardım verildikten sonra destek uzmanının görevi sona ermiş olur ve çember çalışmalarından ayrılır.

- ÇEMBER ÇALIŞMA AŞAMALARI :
- KURULUŞ
- KONU BELİRLEME
- PİLOT PLAN
- GENİŞLEME
- BÜYÜME
- OLGUNLUK

Çalışılacak konunun seçimi

- ✓ Çember üyelerinin önerileri
- ✓ Yöneticilerden gelen öneriler
- ✓ Diğer çemberlerden gelen öneriler
- ✓ Diğer çalışanlardan gelen öneriler

Çalışma Yöntemleri	
SORUN	ÇÖZÜM YÖNTEMİ
Çalışanların yönetimle olan ilişkilerinin yeterli olmaması	- Rehberlik sistemi - Çalışan Güvenliği Komitesi - Takdir ve ödüllendirme sistemi
İyileştirme çalışmalarında yeterli bilgilendirme olmaması	- Öneri ve teklife bildirim sistemi revizyonu - Rehberlik sistemi - Olay inceleme sistemi - Sürekli iyileştirme faaliyetleri - Eğitim ve tanıtım çalışmalarını
Çalışanların iyileştirme çalışmalarına sistemine güvenmezlikleri	- Rehberlik sistemi - Olay inceleme sistemi - Performans puanı sistemi - İyileştirme sonuçlarının süresinin kısaltılması
Çalışanların takdir edilmeyecekleri düşünceleri	- Performans puanı sistemi - Takdir ve ödüllendirme sistemi
Öneri ve iyileştirmelerin geç sonuçlandırılması	- Öneri ve teklife bildirim takip sistemi - Rehberlik sistemi - İyileştirme sonuçlarının süresinin kısaltılması



- Başarı göstergeleri 6 grupta toplanabilir
 1. Miktar : Adet % ... ' den büyük, ... 'den küçük
 2. Kalite : daha iyi, ... özellikte, güvenilir
 3. Zaman : süre, aralık
 4. Davranış : beğeni / ortam / algılanma
 5. Maliyet : % daha ucuz
 6. Kaynaklar : iş gücü azalması, verimlilik, daha az kayıp / hurda vb.