

Hugo Boss Genel Müdürü Dr. Sezai KAYA:

Altı Sigma çalışmalarımızı ağırlıklı olarak proses yeterliliğinin zayıf olduğu alanlarda kullanıyoruz

Hugo Boss Genel Müdürü Dr. Sezai KAYA, Hugo Boss'daki Altı Sigma uygulamaları ile ilgili sorularımızı yanıtladı. Röportaj: 5 Aralık 2005

I Hugo BOSS olarak ne zaman ve neden Altı Sigma uygulamalarına başladınız?

I Altı Sigma çalışmalarımıza şirketimizde 2004 yılı sonunda başladık. Süreçlerimizdeki değişkenlikleri minimize etmek amacıyla yola çıktık.

I Altı Sigma uygulamalarınız Hugo BOSS süreçlerinde hangi seviyelerde, yayılım hedeflerinizi öğrenebilir miyiz?

I Başlangıç olarak 1. dalgadaki projelerimizde üretim gerçekleştirme süreçlerimize odaklandık. Ancak 2006 yılında üretim süreçlerimizin yanı sıra, lojistik ve insan kaynakları süreçlerimizi de kapsam içerisine dahil ettik.

I Altı Sigma Metodunun Hugo BOSS için sağladığı en temel avantajları özetleyebilir misiniz? Daha doğrusu Hugo BOSS'un kendine ait Operasyonel Mükemmellik Modelinde Altı Sigma'nın yerini anlatabilir misiniz? Altı Sigma konusundaki öncelikli hedefleriniz nelerdir?

I Hugo Boss İzmir olarak biz iyileştirme yaklaşımımızı sadece Altı Sigma üzerine dayandırmamaktayız. HBIM (Hugo Boss Improvement Management) diye adlandırdığımız Hugo Boss İyileştirme Yönetimi'nde üç temel noktaya odaklanıyoruz:

- a) HBTI genelinde yetenek havuzunu oluşturmak
- b) Öğrenen bir organizasyon yaratmak
- c) Kurumsal anlamda kayıpları ortadan kaldırmak

Bu bağlamda, temelini Toplam Kalite Yönetimi'nin oluşturduğu ve içerisinde Altı Sigma, Yalın Üretim Teknikleri ve TPM'in yer aldığı bütünsel bir sistem içerisinde faaliyetlerimizi gerçekleştiriyoruz.

Altı Sigma çalışmalarımızı ağırlıklı olarak proses yeterliliğinin zayıf olduğu alanlarda kullanmaktayız.

I Genel Altı Sigma uygulamalarında firmaların öncelikle Karakuşaklara sahip olduklarını görüyoruz. Hugo BOSS olarak neden önce Yeşilkuşaklarla uygulamaya başladınız?

I Altı Sigma faaliyetlerine Yeşilkuşaklarla başlamamızdaki en önemli neden, sistemin temel prensiplerinin, içerisinde departman yöneticilerinin de bulunduğu geniş bir grup tarafından anlaşılabilir şekilde şirket geneline yayılımının sağlanmasıdır. Böylece 2. dalgadaki

projelerde departman yöneticilerinin kendi bölümlerindeki projelere koçluk yapması hedeflenmektedir.

I Altı Sigma konusunda uygulamalarının 2. yıllarında devamlılık ve yeni projeleri yapma konusunda bazı firmalarda bir zafiyet görülebiliyor. Bu zafiyeti Hugo BOSS olarak nasıl aştınız?

I HBIM (Hugo Boss Improvement Management) kapsamındaki kurumsal kayıplarımız bizlere yeni iyileştirme projeleri oluşturma konusunda ışık tutmaktadır. Bu anlamda Hugo Boss olarak herhangi bir zafiyet yaşamadık.

I Altı Sigma projelerinin destek süreçlerinde uygulamalarının daha az olduğunu görüyoruz. Destek süreçlerinde projeler yapabiliyor musunuz?

I 2006 yılında İnsan Kaynaklarında “İşe alım süreç optimizasyonu” ve Lojistik süreçlerine yönelik olarak da “Hammadde Firelerinin Azaltılması” konularında projeler yapmayı planlıyoruz.

I Ekim ayı içinde Hugo BOSS Operasyonel Mükemmellik Günleri adında etkinlikler gerçekleştirdiniz. Bu başarılı organizasyonda neyi hedeflediniz ve sonuçları hakkında bilgiler verebilir misiniz?

I Operasyonel Mükemmellik Günlerini, kendi alanlarındaki en başarılı şirketlerin deneyimlerini paylaşabileceği bir platform olması amacıyla düzenledik. 325 davetli ile gerçekleştirdiğimiz etkinlik sonucunda aldığımız geribildirimler hedeflediğimiz sinerjiyi yarattığımızı doğruluyor.

I Hugo BOSS Operasyonel Mükemmellik Günleri etkinliğini devam ettirme konusunda ne düşünüyorsunuz?

I Operasyonel Mükemmellik Günlerine her yıl katılımcı sayısını arttırarak devam etmeyi düşünüyoruz.

I Altı Sigma uygulamalarına başlamayı düşünen kuruluşlara temel mesajınızı alabilir miyiz?

I Yapılmaması gerekenler:

- a) Proje Ekibine Bırakmak
- b) “Moda” Veya Yönetici Girişimi
- c) Örgütsel Desteksizlik, Kalıcı Systemsizlik
- d) Her Cephede Savaş
- e) “Ödül” Beklentisi veya “Tamam Vardık!”

I Sorularımızı yanıtladığınız için teşekkür ederiz.