

**NÆRINGS
FORENINGEN**

Gir kraft til vekst



NÆRINGS
FORENINGEN

Leandagen i Stavanger

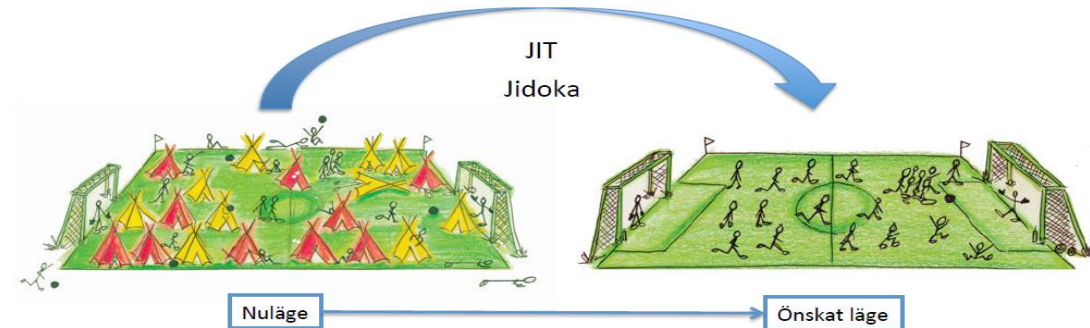
08.06.22

Hva skal man oppnå med LEAN ledelse & kultur?



NÆRINGS
FORENINGEN

Förändringsprocessen



Hva må jeg starte med først?

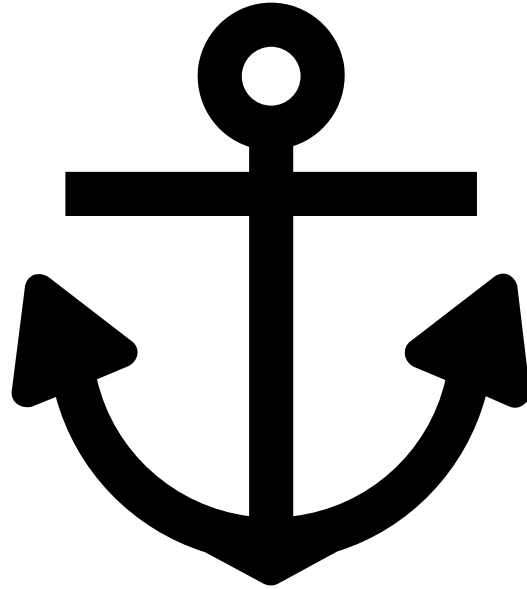
For å komme i gang med LEAN ledelse & kultur i bedriften?



NÆRINGS
FORENINGEN



Forankring



Neste steg - forankring!

Styrevedtak
for å forankre
LEAN
driftsstrategi i
selskapet





NÆRINGS
FORENINGEN

Neste steg - forankring!

Forankre LEAN driftsstrategi i ledergruppen, slik at hvert medlem praktiserer LEAN filosofien.



Neste steg - Jeg setter retning og iverksetter god endringsledelse for å forankre LEAN filosofien i eget team!



Forankre LEAN driftsstrategi i eget team, slik at hvert medlem praktiserer LEAN filosofien.



Krever mot, «stayer»-evne og tålmodighet

Eksempel

Trinn 3 lage plan for å oppnå visjonen



Strategi-plan 2022-2025

Hoved fokus for salg og marked

Hovedfokus produksjon og drift (leveringskjede)

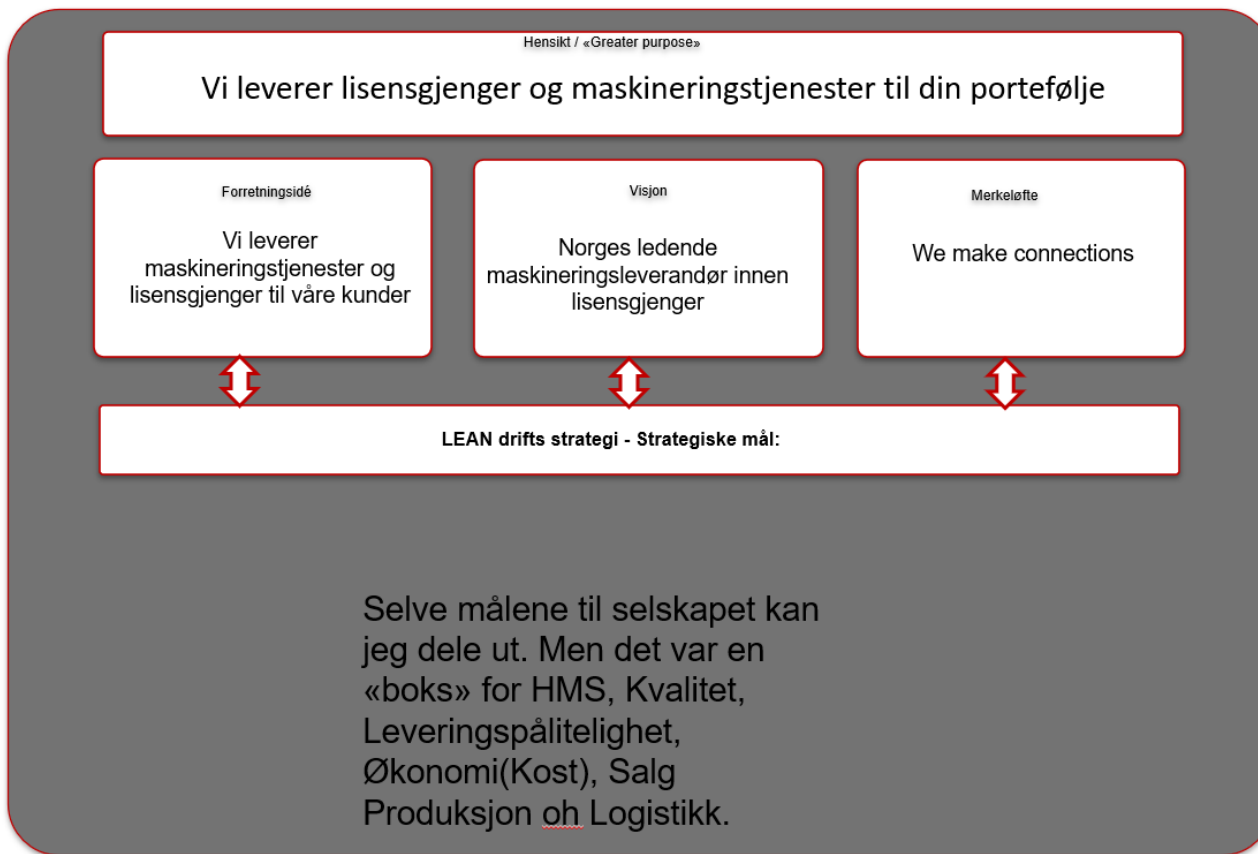
Hvordan skal vi gjennomføre salg/market:

Vi skal jobbe systematisk med fokus på totalløsninger og prioritere følgende kundegrupper & markeder:

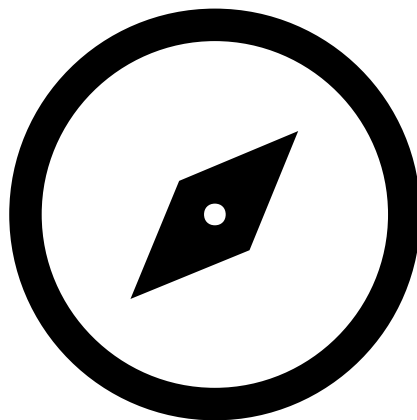
Hvilke prioriterte tiltak skal vi gjennomføre:

Vi skal jobbe aktivt og systematisk for å levere overlegen kundeverti ved minimum bruk av ressurser: Ferdig/ Ansvarlig

Trinn 3 lage plan for å oppnå visjonen



Kommunikasjon for å sikre retning og engasjement?



Viktig å sørge for god informasjon til de ansatte under endring!



God informasjon om hvor vi er og hvor vi skal (mål og plan)

Viktig å dele suksesshistorier som bygger opp under at vi er på riktig vei!



Jobbe tett med tillitsvalgte for å sikre gode prosesser og medvirkning.

Myndiggjøring og avklare ansvarsforhold er også et viktig moment! Både på organisasjonsnivå og individnivå.



NÆRINGS
FORENINGEN

Jeg er lojal til beslutninger og etterlever dem i enhver sammenheng



«Walk the talk»

**Som leder har jeg et brennende ønske om at teamet
skal lykkes (ikke fokus på kun lykkes selv)**



NÆRINGS
FORENINGEN

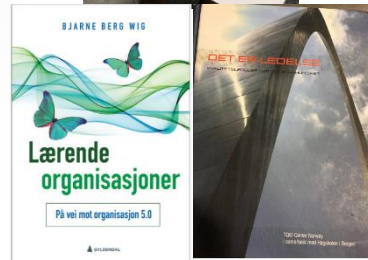


«Coachende lederstil»

Kompetansebygging



Leder som tar ansvar for å bygge opp egen kompetanse....



Systematisk opplæring av teamet

Ledelse er coaching!



Jobbe sammen mot felles mål

Lederens fokus og tankesett



Vi har alle vår komfortsone



Man bygger ikke kultur på Outlook eller i møterommet!

Hva hindrer deg fra å innta rollen som Sensei

Komfortsonen 

Brannslukking 

Blir tatt av dagen 

Prioritering 

Høy terskel, Gemba fanger og engasjerer deg, slik at du ikke får gjort noe annet den dagen

Janteloven (skal jeg kommer der å...)

Den klassiske bedriftskulturen

*”Arbeidere skal bygge biler,
lederen/funksjonæren skal ta beslutninger
og fikse alle problemer”*



Think

Managers
Plan on Desk.



Do

Workers
Do it.

Henry Ford
Frederick Winslow Taylor



Kulturen i Toyota



Taiichi Ohno – Toyota

Toyota managers
should be sufficiently
engaged on the factory
floor that they have to
wash their hands at
least three times a day.

- Taiichi Ohno

Krittet er kanskje den beste formen for ledertrening



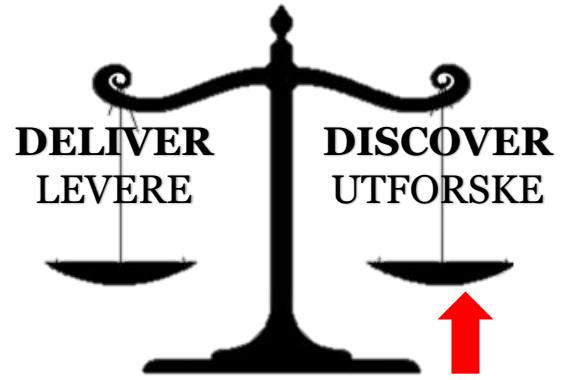
Discovery vs. Delivery



GAMMEL KULTUR
FOKUS PÅ LEVERING
VI HAR IKKE TID



NY KULTUR
BALANSE
VI TAR OSS TID



Hvordan gjør man dette?

Konsulenten har løsninger og verktøy – **HVORDAN?**



Senseien har spørsmål og skaper tanker – **HVORFOR?**



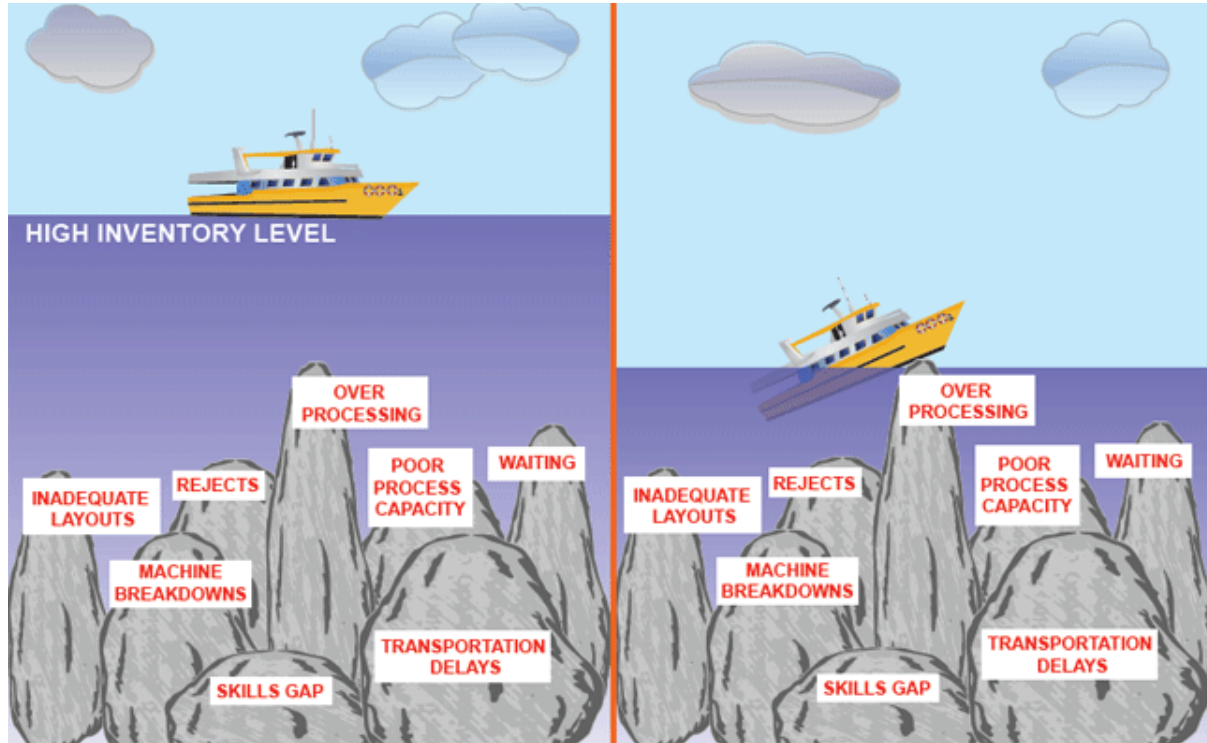
*Vær en person som lærer organisasjonen å bruke hodet
-ikke gjennom å gi svar, men å stille spørsmål!*

Gemba

Highlight value of Gemba instead in relation to discovery, using it as a means to ask coaching questions to doers, etc...

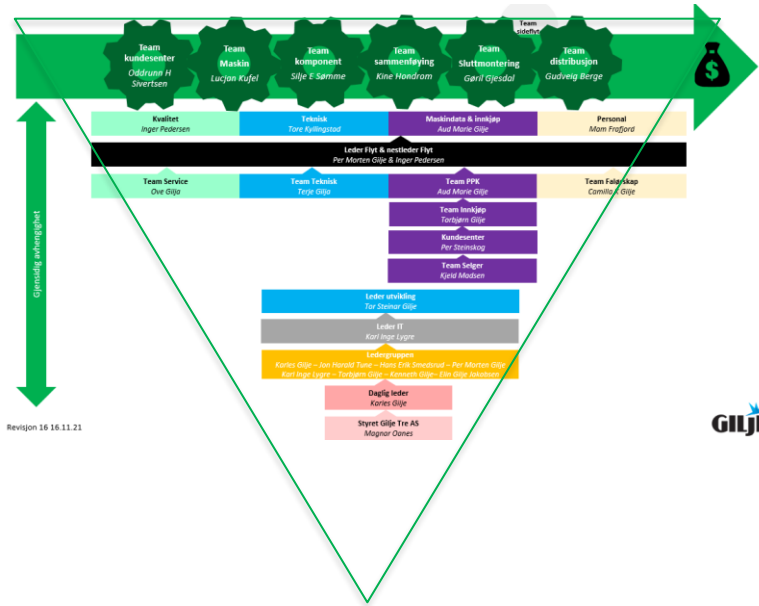
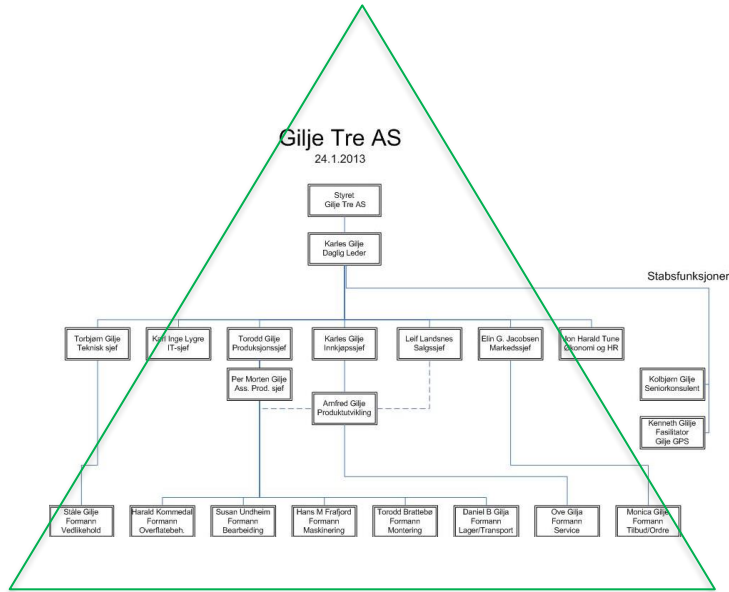


Fokuser på at kundeverti skal flyte



...dette avdekker problemene i prosessen

Snu pyramiden



Med riktig lederskap blir man en bedrift som dyrker mennesker



Ledelse er en forutsetning for å lykkes med å bygge denne kulturen

Oppsummering

1. Lean handler om å gjøre mennesker i stand til å forstå problemer i flyten
2. Lean verktøy (som for eksempel 5s) skal brukes for å løse problemer i flyten.
3. Skap en transparent flyt og en sterkt allergi mot problemer!

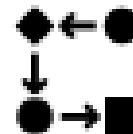


Oppsummering

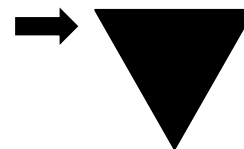
1. Kundeverti skal flyte



2. Flyteeffektivitet får frem potensiale, avdelinger er konstruerte grenser



3. Lederen må være der det skjer, skape kultur for å lære av feil





NÆRINGS
FORENINGEN

“

"Keep it simple.
Make it visual.
Trust your people
to make the
right decisions."

Michael Ballé