

Vejlby 21. december 2015

Jørgen Kroer, SEGES

LEDELSESPRINCIPPER OG LEAN

Den Europæiske Landbrugsfond for Udvikling af Landdistrikterne:
Danmark og Europa investerer i landdistrikterne

Ministeriet for Fødevarer,
Landbrug og Fiskeri



Den Europæiske Landbrugsfond
for Udvikling af Landdistrikterne

LDP 2020



LEAN EN METODE

LEAN EN METODE

- Hvad der skaber værdi for kunden, Hvem er kunden og hvad vil kunden have
- Identificer værdiskabende og fjern ikke-værdiskabende aktiviteter Værdistrømsanalyse der beskriver de sammenhængende aktiviteter
- Skab flow omkring værdiskabende arbejdsgange så produktionstrin følger naturligt efter hinanden
- Skab træk (pull) fra kunden i stedet for push. Du kan først høste når marken er klar ikke når du har tid.
- Arbejd konsekvent på at fjerne spild som alle de aktiviteter der ikke retter sig mod kunden

LEANVÆRKTØJER

- 5S analyser byg arbejdsplads op omkring effektive processer involver medarbejdere
- Standardiser hvordan skal bestemte opgaver udføres
- Opbyg produktions flow og gør det synligt
- Synlig ledelse formuler smarte mål og delmål simpelt tydeligt og gå i dialog med medarbejdere
- Kaizen opsaml og realiser forbedringer (tavlemøder)
- Gemba go-look-see Gå ud hvor tingene sker
- PDCA Systematik
- Poka- Yoke Udvikl mekanismer der reducerer fejl

FEJLTYPES

- Fejl og defekter
- Lager
- Overproduktion
- Ventetid
- Unødige produktionstrin
- Unødige bevægelser
- Unødvendig transport
- U-udnyttede kvalifikationer

- <https://www.youtube.com/watch?v=CJSZj9bShAI>

FLOW

- På egen krop

FORANDRINGSPROCESSER

- Hvad er forandringer
- To og to lav en forandring

FORANDRINGSPROCESSER

Forandringsprojekter med lean giver ofte nye udfordringer både fordi:

- Lean går så tæt på den enkeltes arbejde,
- Succesen er meget afhængig af den enkeltes medvirken.

Derfor kan medarbejderne bliver usikre overfor og det vil være vigtigt for dem at få svar på fundamentale spørgsmål som f eks_

- Hvad skal gevinsten ved lean bruges til?
- Skal der ske afskedigelser eller besparelser?
- Hvad skal der ske med mit job?
- Er det ledelsen og konsulenterne som skal bestemme det hele?
- Bliver mit hidtidige job forkastet som spild?
- Bliver der plads til mennesket i det fremtidige 'leanede' system?

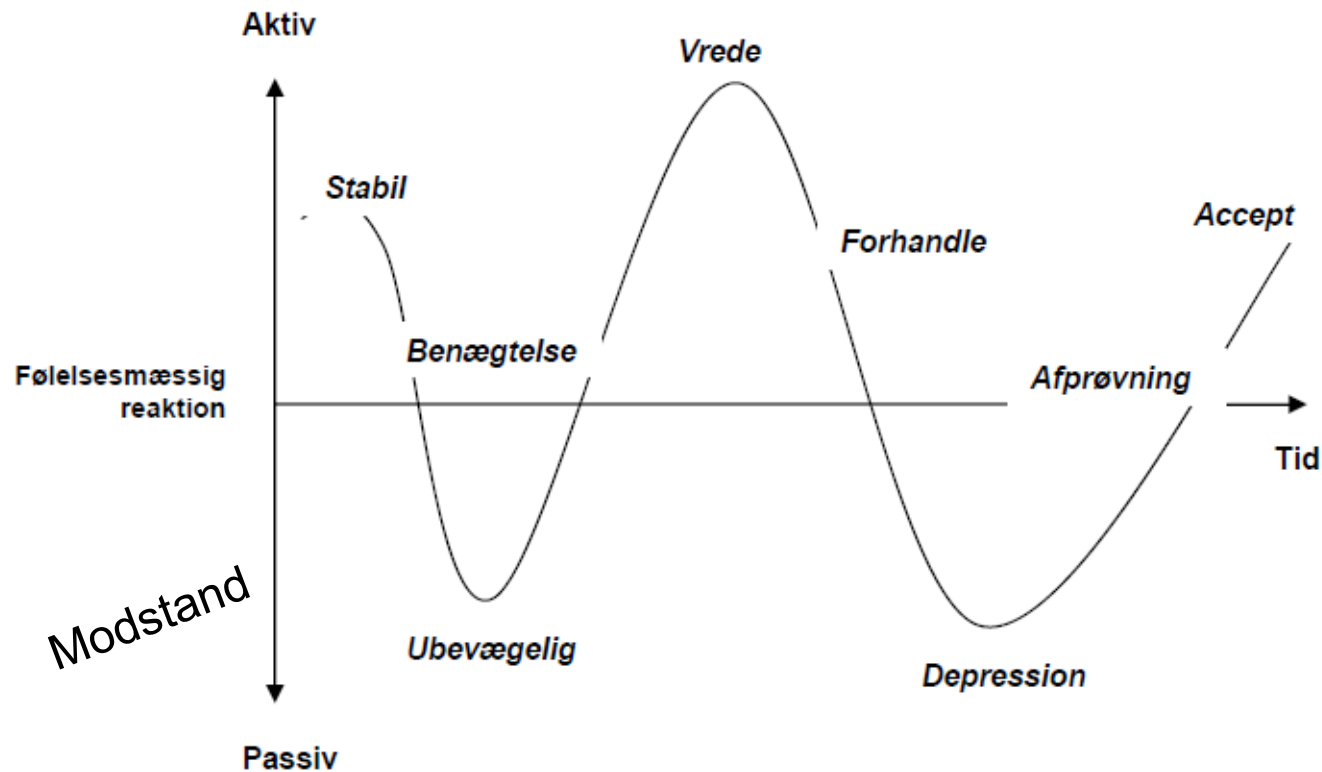
FORANDRINGSLEDELSE

Aktivitet	ELEMENTER
Motivere forandringen	Etablere en parathed for forandringerne Arbejde med modstand
Skabe en vision	Danne en forestilling om fremtiden
Etablere "politisk" støtte	Identificere centrale interesser påvirke
Lede overgangen	Planlægge aktiviteter Sikre tilslutning
Fastholde momentet	Skaffe ressourcer Støtte og kompetencer Hjælpe ny adfærd

DET DOBBELTE BOGHOLDERI

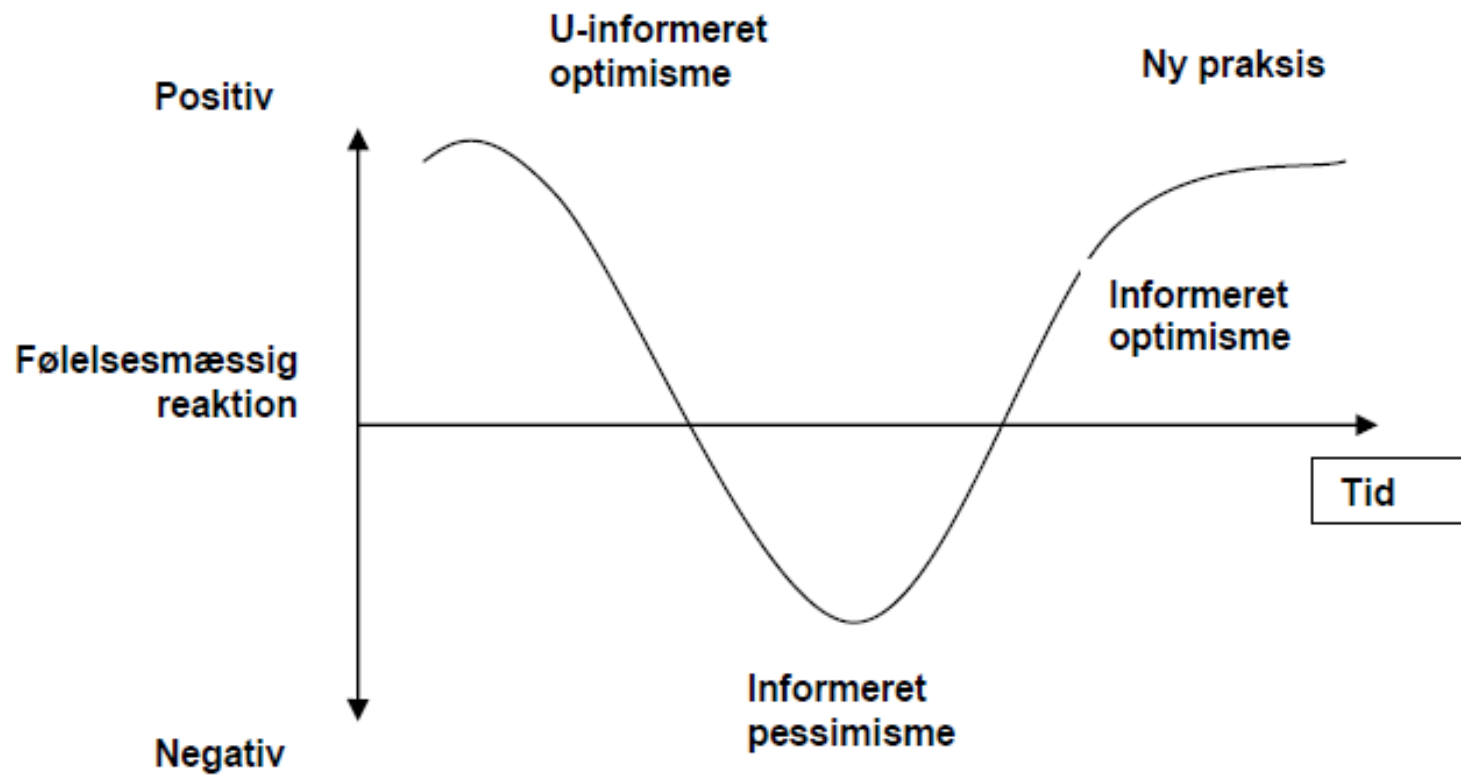
- Nuværende situation
 - Hvad er jeg glad at give afkald på
 - /Hvad er jeg ked af at give afkald på?
- Nye situation
 - Hvad er glæder jeg mig til
 - Hvad bekymrer mig

REAKTION PÅ FORANDRINGER



Jensen 2009

REAKTIONER PÅ FORANDRINGER



Over tilslutning

Jensen 2009