

Lean och ledningsgruppsutveckling

Drivkraften bakom de flesta förändringar är behovet att öka effektiviteten, att öka organisationens förmåga att prestera. Detta innebär att stora krav ställs på en effektiv styrning av verksamhet och verksamhetsutveckling. Många organisationer väljer Lean som paradigm för förbättringar. Vår ambition i vårt samarbete med kund, är att ge ledningsgrupp och organisation förmåga att säkra önskade effekter genom att korrekt identifiera, vidta och följa upp åtgärder. Vi fokuserar på träning av ledningsgruppens förmåga att styra, och på organisationens förmåga till förändring.

Att styra åt rätt håll

Vi definierar styrning som

En aktiv handling där man vidtar åtgärder som leder mot önskvärda resultat, baserat på aktuell och korrekt information om nuläget, och på insikter om hur olika åtgärder påverkar "systemet" – dvs organisation, flöde/process och infrastruktur, och de egenskaper dessa uppvisar.

Vi konstaterar också att alla verktyg för effektiv styrning finns inom ramverket Lean.

Vi använder verktygen från Lean för att skapa en korrekt bild av nuläget. Det handlar om att kartlägga och analysera flöden, skapa orsaksmodeller, identifiera slöserier samt identifiera verksamhetens potential. Därefter kan man planera, vidta och följa upp åtgärder – vilket initialt innefattar konsolidering av arbetssätt och flöden – för att närma sig verksamhetens nuvarande potential. Ledningsgrupp och organisation tränas under arbetet i användning av förbättringsprocess och förbättringsmetoder. Vi utnyttjar i detta sammanhang också på ett proaktivt sätt GrandeZZas principer för förändringsledning samt beteendeträning för att utveckla gruppens kollektiva förmåga.

Ledningsgruppen tränar sitt beteende

Beteendeträningen utgår från det faktum att verksamhetsutveckling innebär förändring, och förändring handlar i sin tur i grunden om mind-set och uppvisat beteende. Vi utnyttjar forskning och etablerade modeller, som tex Kollektiv Förmåga och Skriver-Säger-Gör, som bas för ständig reflektion och öppen feed-back.

GrandeZZas erbjudande avseende Lean och ledningsgruppsutveckling innefattar således stöd i att etablera och använda välbeprövade metoder och verktyg från såväl Lean som Grupputveckling.

GrandeZZa kan ta olika roller för att stötta arbetet – allt från att vid separata tillfällen agera bollplank och inspiration, via att driva workshops och arbetsmöten till att fullt ut operativt projektleda ett implementationsarbete.

Hur går det till?

VAD	HUR	BETEENDETRÄNING PARALLELLT MED STEGEN TILL VÄNSTER
Skapa insikt om verksamheten man leder i termer av dess nuvarande förmåga och vad denna förmåga faktiskt beror av	Kartlägga, dokumentera och analysera verksamhetsflöden Analysera variationer hos nyckelegenskaper Analysera samband mellan nyckelegenskaper Analysera slöserier samt orsakskopplingar till nyckelegenskaper	VAD: skapa en ökad kollektiv förmåga i ledningsgruppen och ökad generell förmåga till förändring – baserad på en lärande organisation
Skapa insikt om verksamhetens nuvarande potential samt en realistisk målbild för verksamhetsutveckling	Värdering av systemets nuvarande förmåga och potential i relation till syfte och optimeringsgrund för verksamheten och dess värdeflöden. Identifikation och värdering av problem och orsaker till värdeförluster Formulering av mål enligt SMARTC	HUR: Träning på reflektion och feed-back, initialt i relation till etablering av konsekvent beteende, individens förhållande till gruppen samt gruppens förhållande till individen
Skapa förmåga att identifiera och välja rätt åtgärder för att nå målbild	Identifikation och värdering av åtgärder baserat på orsakssammanhang och kostnader i relation till optimeringsgrund och mål	Träning i ett gruppinternt arbetsätt baserat på PDCA, framförallt med fokus på "P", för att säkerställa effektivitet och relevans
Skapa förmåga att strukturera och planera för att utföra, följa upp och värdera dessa åtgärder	Projektplanering och projektuppföljning	

The essence of management:

Knowledge about the System

Knowledge about variation

Knowledge about model

Knowledge about people and psychology

W. Edwards Deming