

Förbättringskompetens/mognad

En fullständigt ovetenskaplig analys baserad på ett antal års erfarenhet av svensk industri...

Av Ronny Brandqvist
QDC Förbättringskonsult AB



Kännetecknen:

- Kortsiktigt tänkande
- Accepterar vissa förluster, ”det är svårt att produceraa detta!”
- Anser inte att man behöver jobba mera med förbättringar
- Tycker man är bra på förbättringar**, att man gör det hela tiden, omedvetet...
- Är skeptisk till andras resultat ”säkert friserade siffror” eller slavarbete, hårt drillade stackare...
- ”Hur andra jobbar med förbättringar är helt ointressant”, våra processer är så speciella!
- ”Flashiga verktyg och metoder är bara skit, sunt förnuft duger gott”
- Tycker att kvalitetsarbete är: kontroller, justeringar, kassations och reklamationshantering
- Anser att **tuffare mål bara är en börda**
- Ser inte potentialer, bara problem**
- Jobbar enbart med akuta ”olycksfall” avs. kvalitet, underhåll, leverans mm inget förebyggande
- Känner sig drabbade av otur...(vecka efter vecka)
- Ser ej kopplingen mellan attityder, handling och resultat
- Var och en jobbar för sig, inget teamarbete**
- En ”stark” ledning som bestämmer och inte ser nån mening med att bjuda in övriga
- ”Hemliga” siffror och resultat, dålig insyn för de flesta anställda
- Hinner inte...måste jobba!**, har inga resurser
- Klagar på dåliga leverantörer eller ledningen, medarbetarna, kunder, vädret...
- Ser ingen mening i att mäta nåt speciellt förutom produktmätning för att ”säkra” kvaliteten



Förbättringskompetens



En bit på väg... Fas 2

Kännetecken:

- Intresserar sig för metoder och verktyg
- Inser att man måste ta tag i de problem som finns, att inget händer annars (tomten finns inte!)
- Förstår att allting har orsaker fast vi inte alltid känner till dem, haverier är inga tillfälligheter...
- Avsätter tillfälliga resurser i projektform för att lösa problem
- Nyfikna på hur andra jobbar och vilka resultat de uppnått, översätter till de egna processerna
- Ser nya mål som bra motivationsfaktorer och utmaningar**
- Inser att det finns oändligt mycket att ta tag i (världen har öppnat sig full av möjligheter!)**
- Börjar satsa på förebyggande; underhåll, kvalitetsarbete, säkerhet, mm.**
- Lägger tid på att analysera orsaker till dålig kvalitet, driftstörningar och andra förluster**
- Drivs positivt av att se resultaten utvecklas som en följd av arbetet
- Mera team-arbete, olika delar av organisationen utvecklar samarbeten sinsemellan**
- Eldsjälar driver arbetet framåt, jobbigt men kul!
- Ställer tydliga krav på leverantörer
- Man bjuder med fler människor i beslutsprocesser, ser medarbetare som starka tillgångar
- Chefen måste inte vara smartast!
- Nyfikna på mätresultat, överraskas av vilka feta potentialer som framträder**

Förbättringskompetens



Fortsättningen...

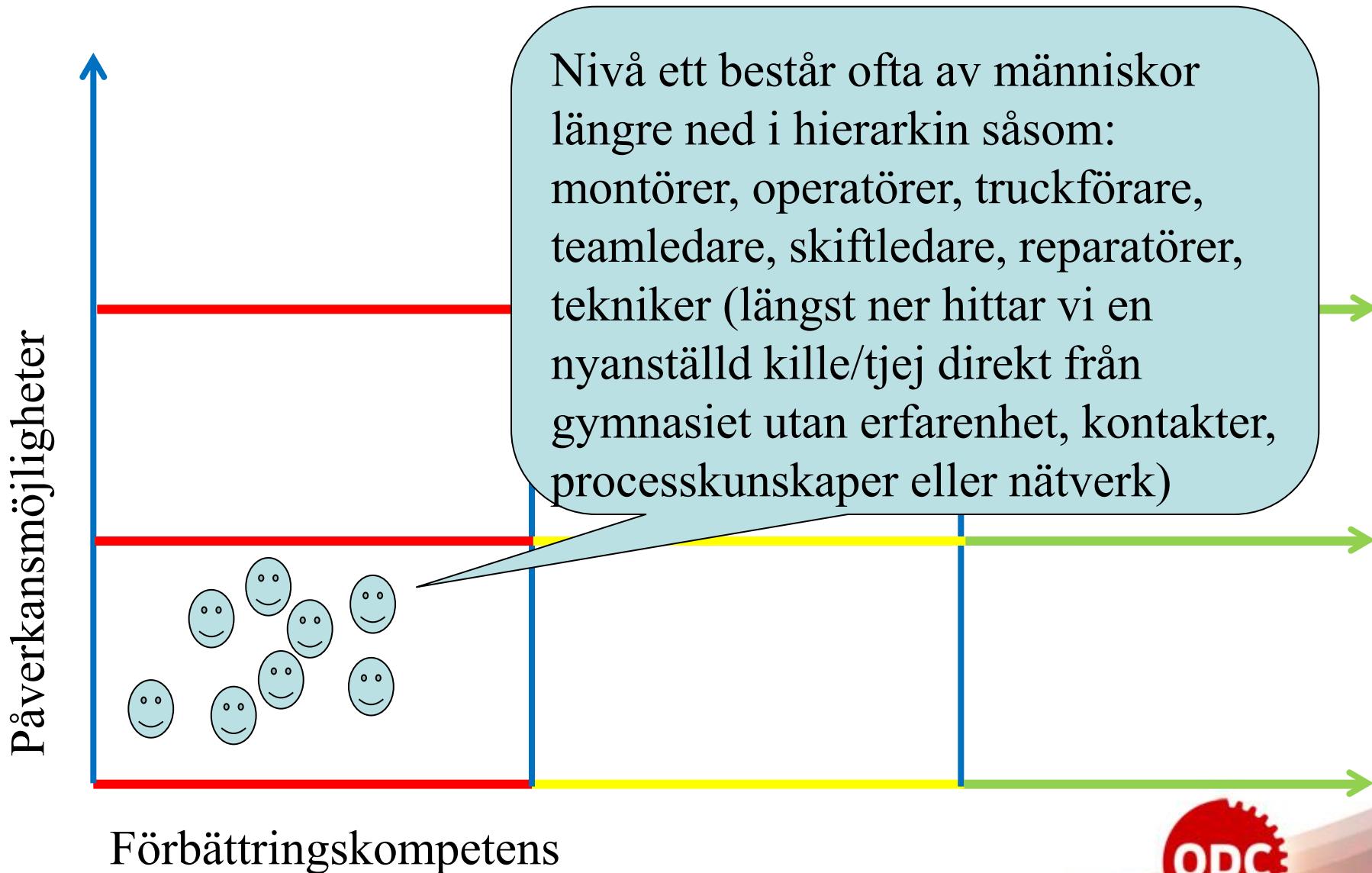
Fas 3

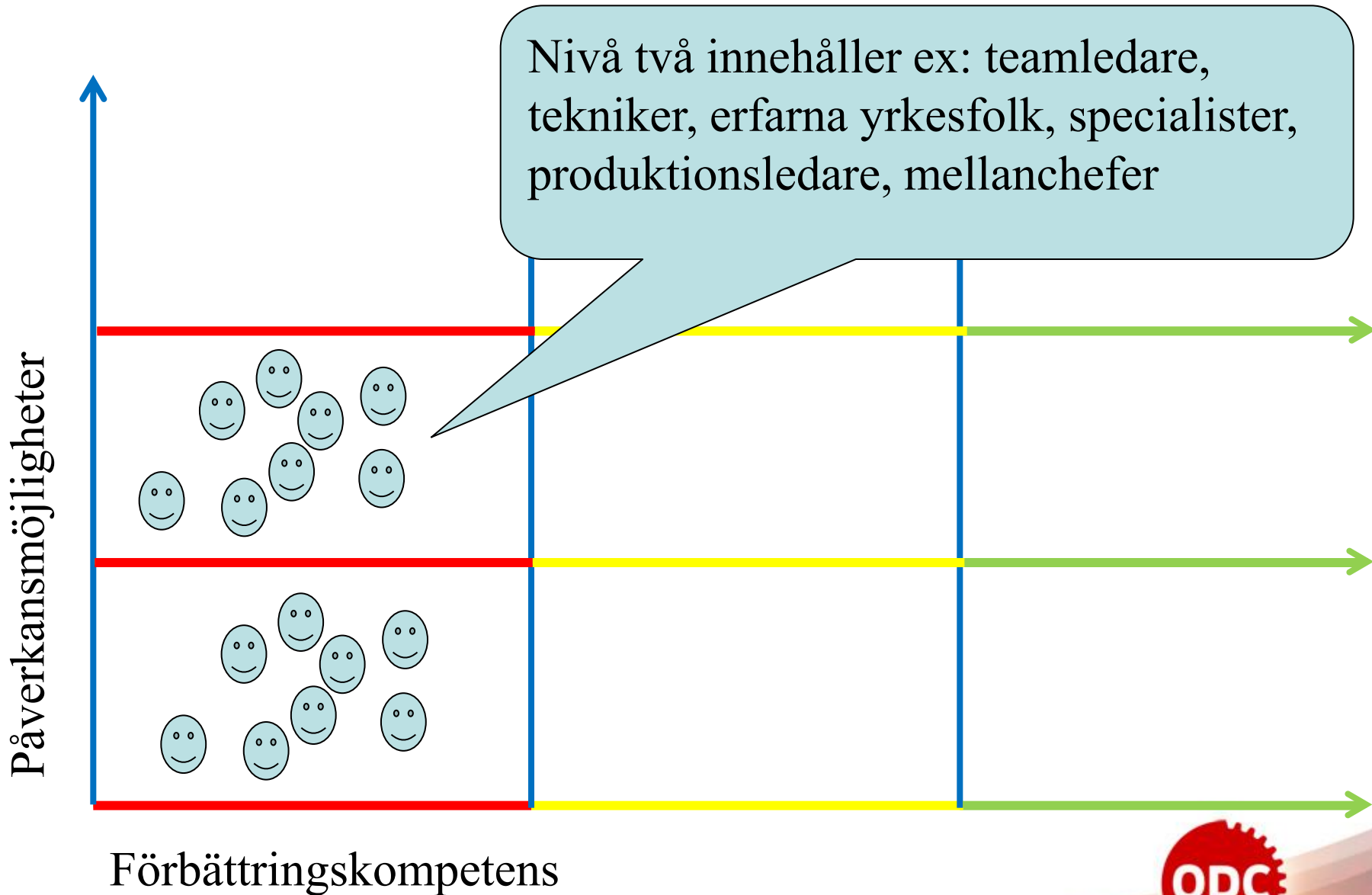
Kännetecken:

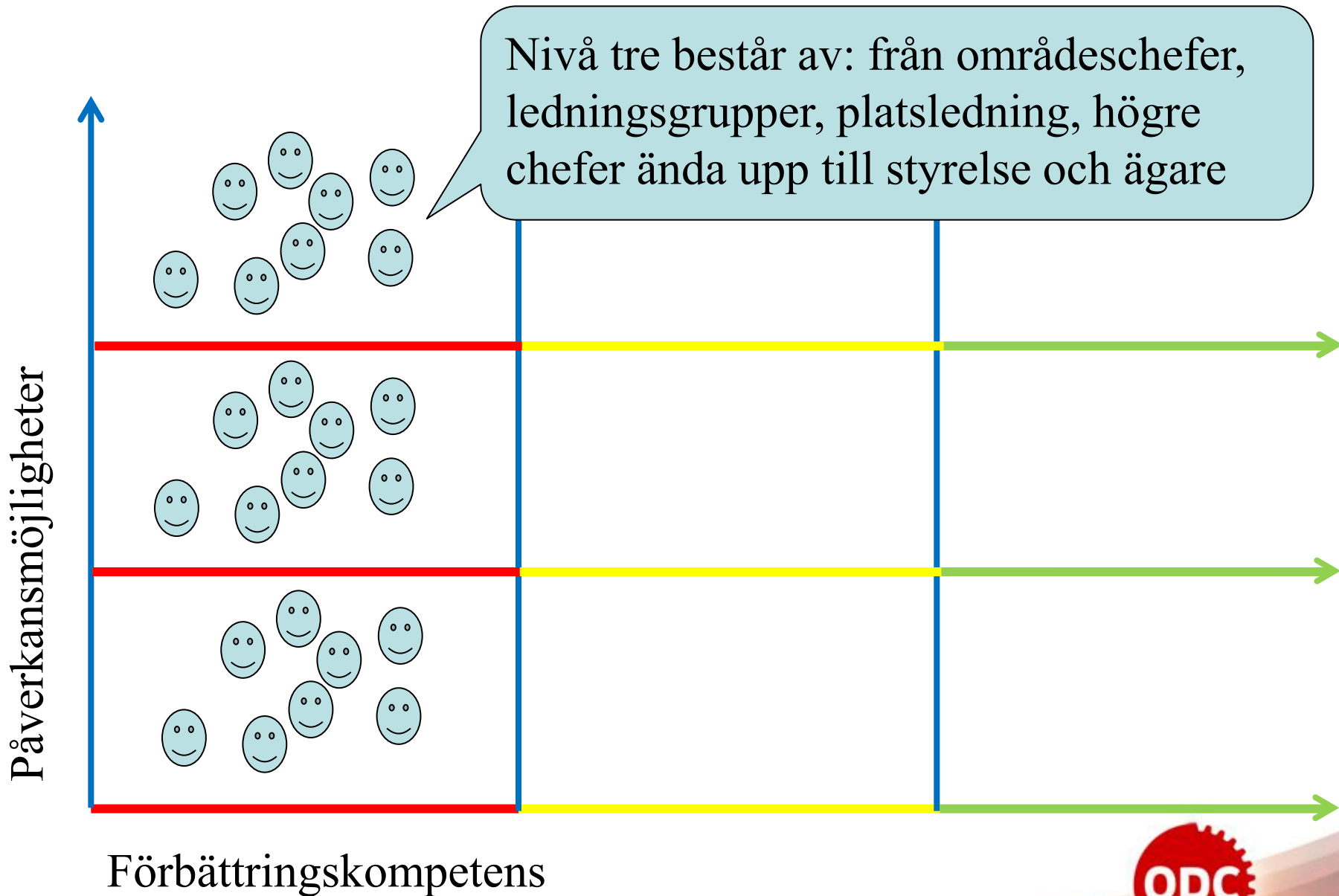
- Förstår att potentialerna aldrig tar slut!**
- Avsätter **permanenta resurser** för att hela tiden ifrågasätta och flytta fram positionerna
- Har hela tiden ett utbyte av erfarenheter med andra företag
- Utvecklar egna metoder, verktyg, rutiner när man inte hittar saker att kopiera
- Övervägande delen av tiden läggs på förebyggande, utvecklande arbete**
- Haverier, driftstörningar, olyckor, leverans och kvalitetsproblem blir mer och mer sällsynt**
- Målstyrning är självklart ett sätt att bli bättre
- Permanenta team med representanter från olika funktioner styr verksamheten**
- En öppenhet präglar verksamheten vad gäller planer, resultat, beslut
- Alla avdelningar, stödfunktioner & staber driver förbättringsarbete internt och tvärfunktionellt
- Alla medarbetare ses som viktiga spelare, mindre hierarki-tänk
- Leverantörerna bjuds med i utvecklingen (för allas bästa)
- En stark medvetenhet om betydelsen av att mäta, ”mäter vi inte så vet vi inte”...

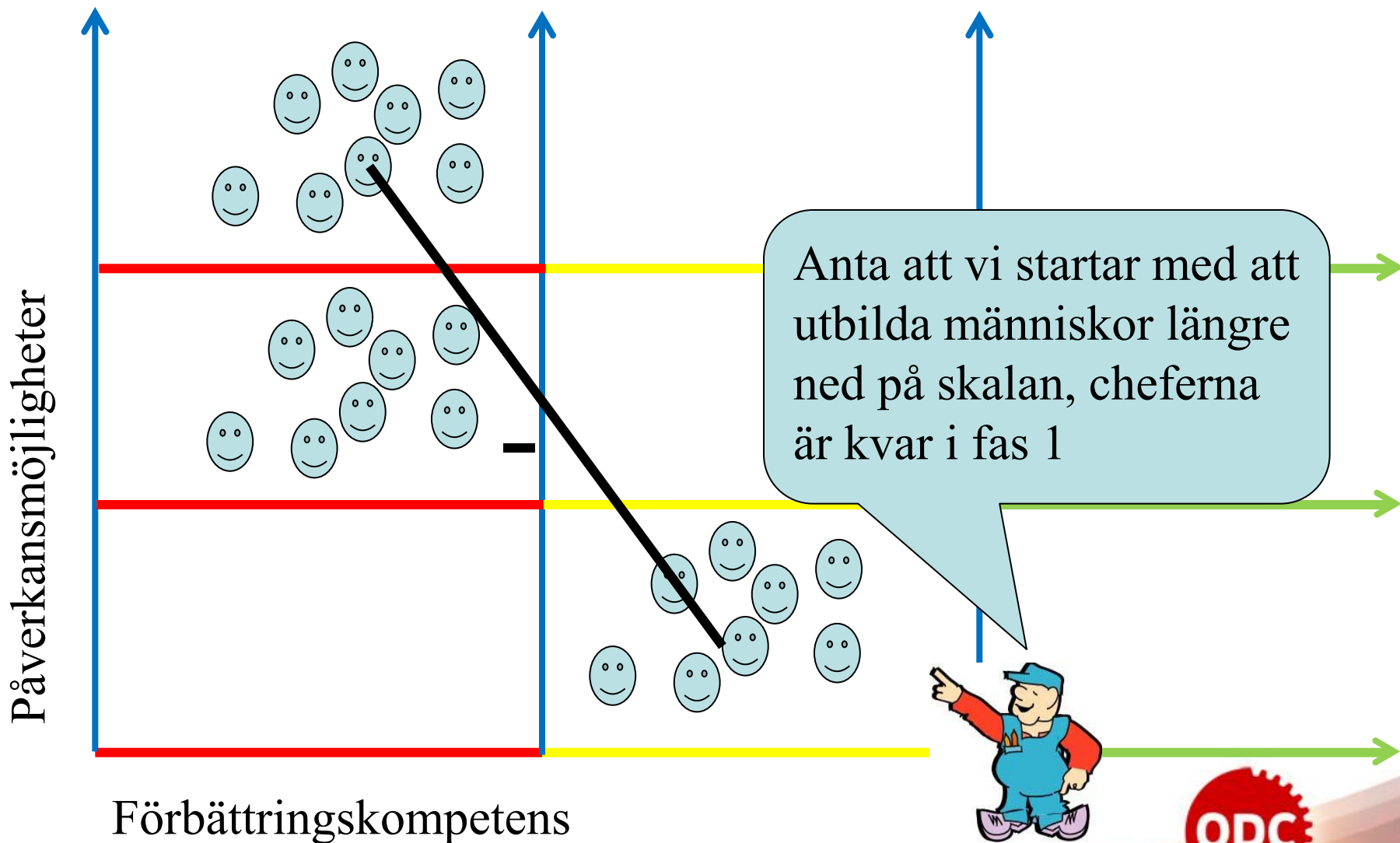
Förbättringskompetens

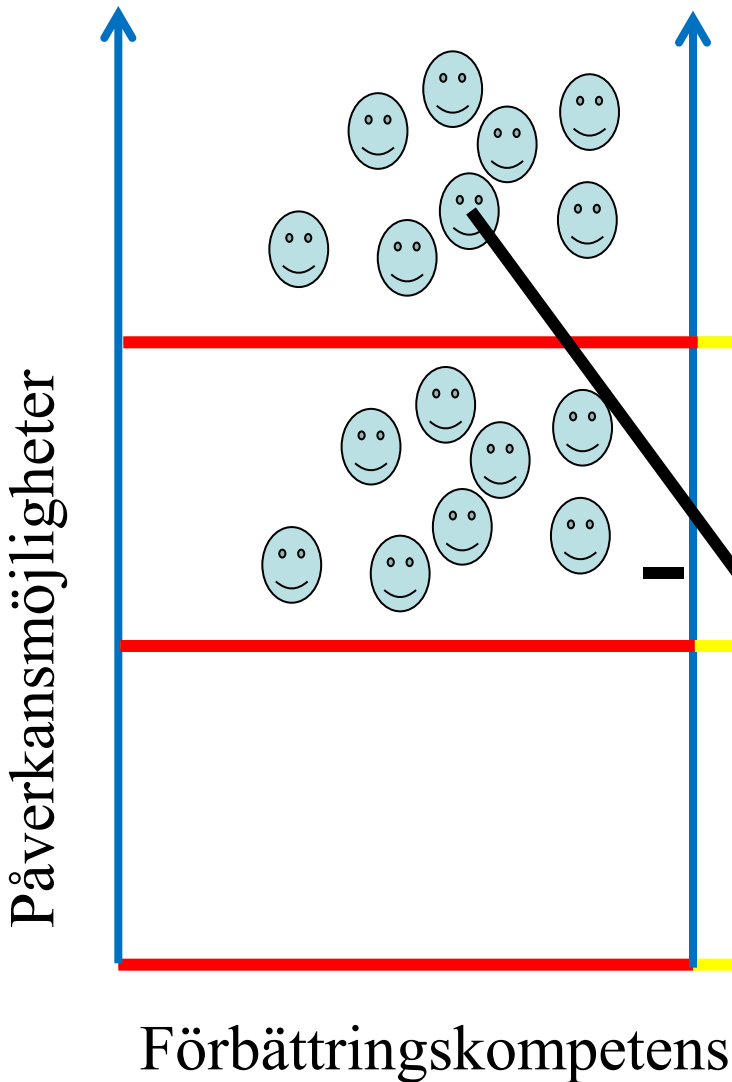






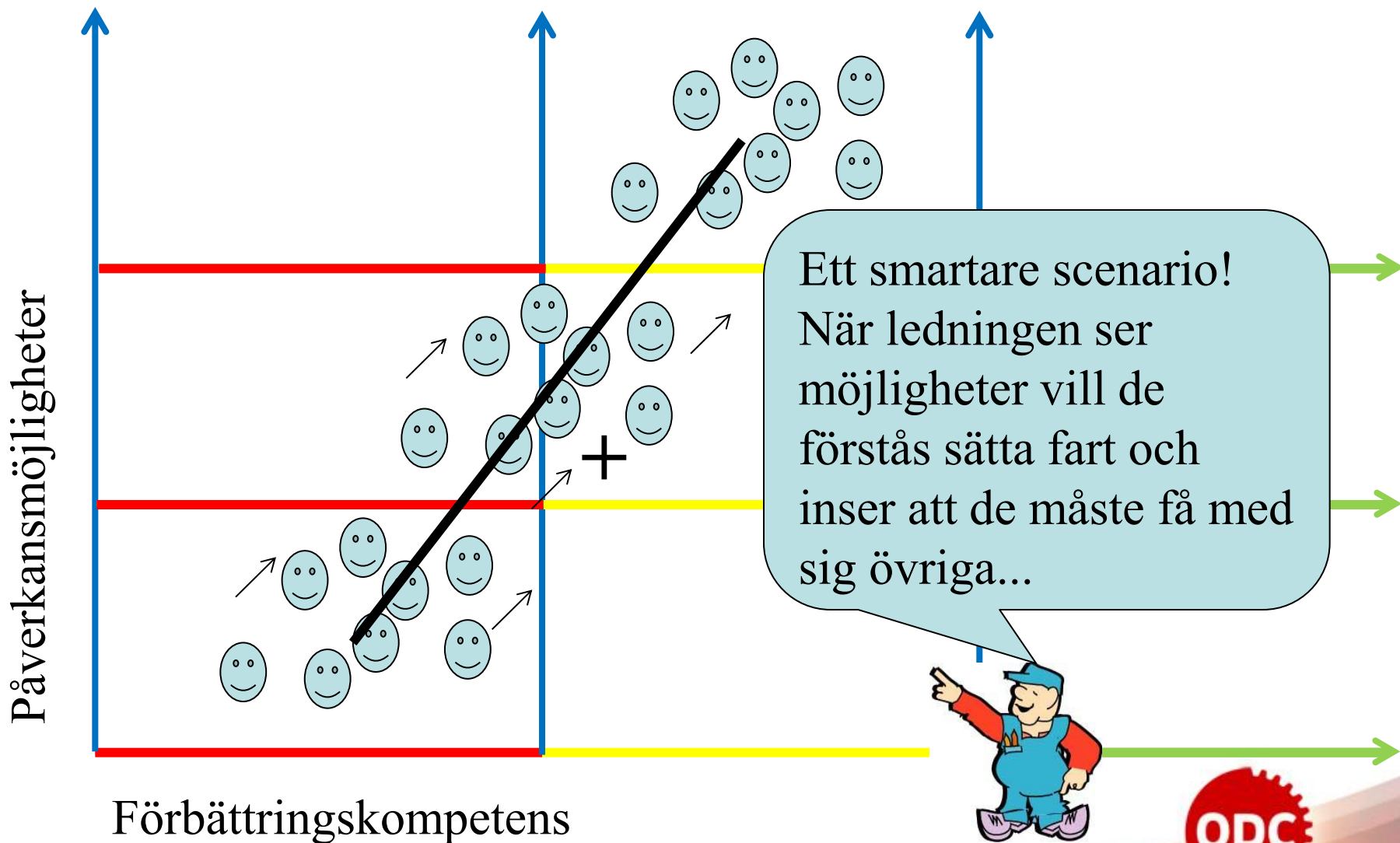


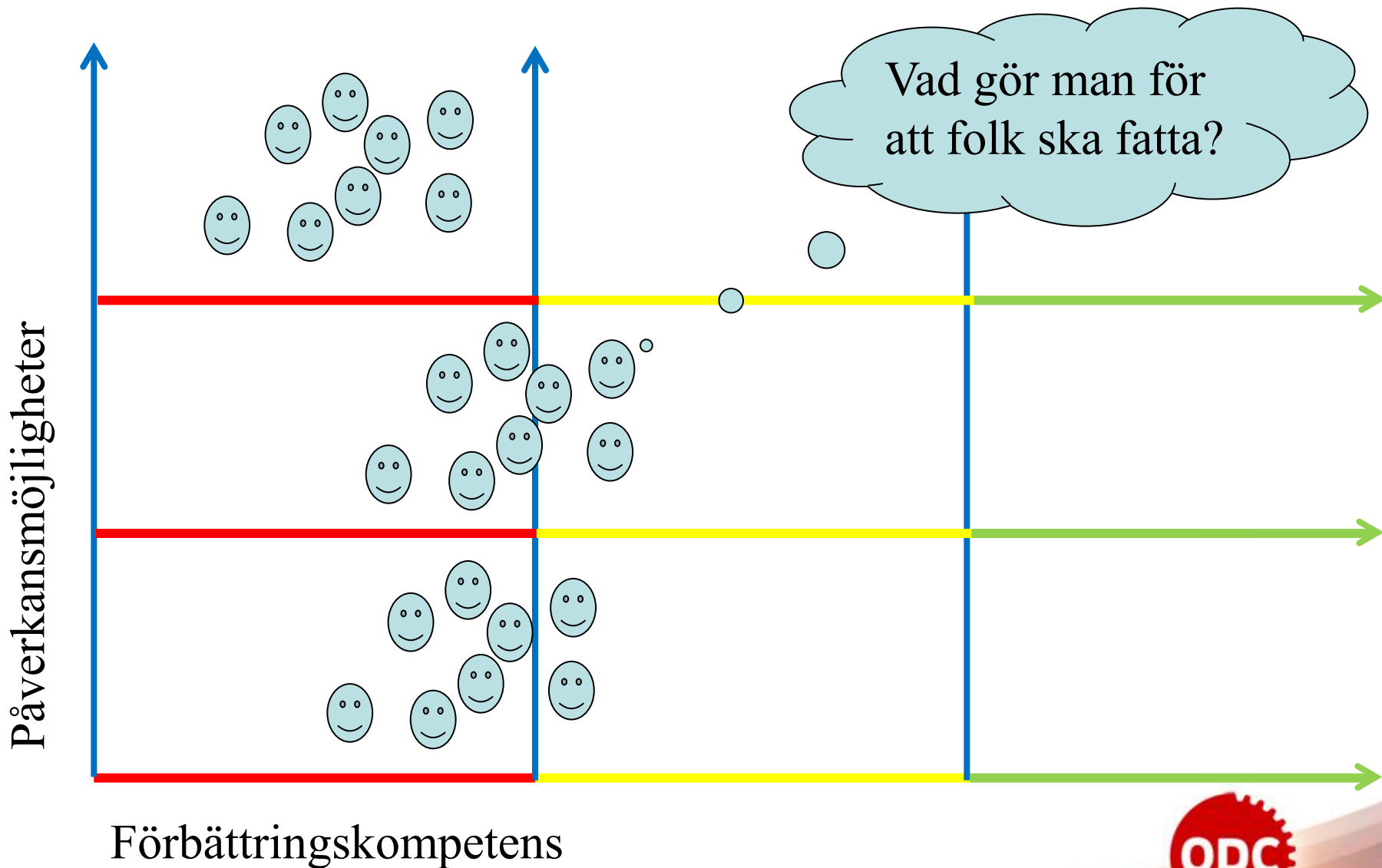


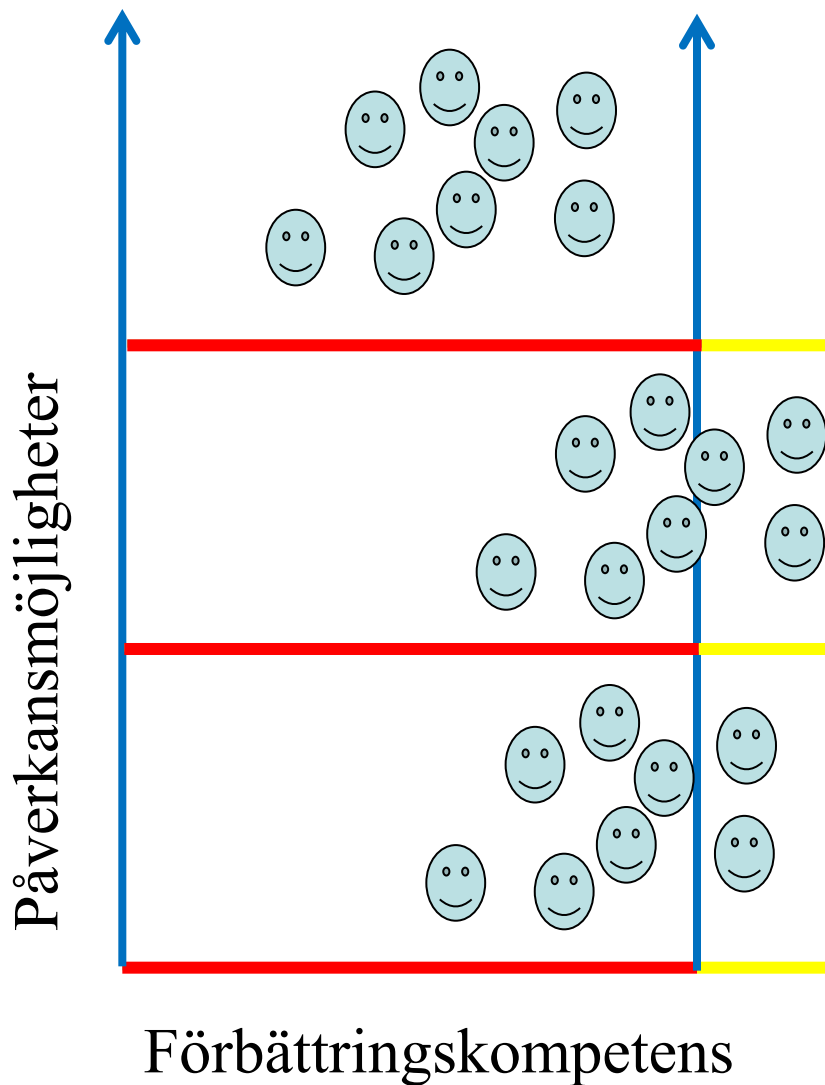


Eftersom ledningen står för besluten, resurstillsättande och strategisk planering så blir det oerhört svårt för människor längre ned på rankingen att styra vad man jobbar med vilket skapar frustration ifall man nu ser goa potentialer som bara väntar på att bli plockade...









Visa resultat!
Det biter!
Ju högre upp i hierarkin
man kommer desto
viktigare blir resultaten

