

Nieuwsbrief november 2007

Inhoudsopgave		
Kort nieuws		2 De lean netwerk bijeenkomst
1 Oude wijn in nieuwe zakken?		3 De kracht van visualisatie (in competentie management)

Kort nieuws

Kennis module TeamToolkit gereed



De 2^{de} module van TeamToolkit is gereed. Met deze module zijn medewerkers zelf in staat om 1-punt-lessen te maken en te delen. De software is gebaseerd op *open source* software. De module wordt gratis geleverd bij de training.

De training is bestemd voor medewerkers (3 x 3 uren) en leidinggevendenden (5 x 3 uren). Richtprijzen € 3000 resp. € 5000.

- 10 tot 50 medew. € 99,- / jaar
- 51 tot 100 € 175,- / jaar
- 101 tot 300 € 275,- / jaar
- 301 tot 750 € 399,- / jaar

Verbeterteam handboek leverbaar

In de afgelopen maanden is het handboek voor verbeterteamleden gemaakt. Dit is een handleiding waarbij in 10 bijeenkomsten een probleem volledig wordt opgelost. Het is tevens een werkboek waarin alle teamleden hun aantekeningen maken. Het aanleren van deze methode wordt hier ca. 30% mee verbeterd. Ook is de begeleiding hierdoor dubbel zo werkzaam.

- 20 x 12 cm
- 24 pagina's full-color
- Uitvoerbaar met uw eigen logo
- Vanaf € 30 voor een verbeterteam

5S-instructieboek vernieuwd

Deze zomer is het 5S-instructieboek verbeterd:

- Lagere prijs € 6 ipv € 20
- Meer inhoud 28 pag ipv 20
- Groter formaat 20x12cm ipv 15x10cm

Verkrijgbaar per 10 stuks in www.theleanstore.nl

5^{de} druk Lean handboek

Vanaf begin mei is de 5^{de} druk van het Lean handboek beschikbaar. Er zijn wijzigingen in het TPM-deel, visueel management, en meer. De prijs is nog steeds ongewijzigd (sinds 2005).

Abonnement op Lean Nieuwsbrief

Vanaf 1 maart kunnen bedrijven zich abonneren op een maandelijkse nieuwsbrief over Lean Manufacturing. Deze nieuwsbrief kunt u vrij gebruiken binnen uw bedrijf en wordt voorzien van uw logo. Wilt u een proefexemplaar, stuur svp een e-mail aan mark@markontarget.nl

De kosten zijn afhankelijk van het aantal medewerkers in uw organisatie:

Nieuwe klanten

MoT werkt heeft weer enkele nieuwe klanten.

- Een bedrijf dat materialen voor de bouw maakt met ca. 150 medewerkers. Opdracht: Van functioneel naar FLOW
- Een grote machinebouwer. Opdracht: 5S-werkplek in montage
- Internationale voedingsmiddelen bedrijf. Opdracht met een groep internationale adviseurs

Vacatures & stagiaires

MoT02/03-ICT HBO'er starter die nieuwe activiteiten mee op wil starten

MoT01-Wtb/Bdk HBO of WO starter die gedurende 4 jaren bij veel verschillende bedrijven het vak leert

Verkoper van trainingen en materialen

voor meer info mark@markontarget.nl



1 Oude wijn in nieuwe zakken?

Door Mark van Bokhoven

Elke paar jaren is het blijkbaar nodig om een methode op te pakken, van MANS, TQM, TPM, JIT, autonome teams, 6Sigma, Kaizen en Lean tot De laatste nieuwe is ORM (Quick Respons Manufacturing). Zijn al deze methodieken anders? Voegen ze weer wat nieuws toe en breiden ze het resultaatgebied uit? Of is het gewoon bezigheidstherapie à la verdeel-en-heers?



De guru's van deze wereld (Drucker, Mintzberg, Hammer,) definiëren sinds lange tijd de succesfactoren voor organisaties. In de afgelopen 50 jaren zijn hier geen grote veranderingen opgetreden. In alle technieken en methoden worden deze succesfactoren vertaald in stappenplannen, pilaren en cirkels.

De diverse methoden leggen steeds een andere nadruk. Herontwerpen van het bedrijfsproces . Kwaliteitskringen. Eigenaarschap. Verspillingen verminderen. Waarde stroom analyse. Gebalanceerde doelen. Uiteindelijk gaat alles over :

- Actie gericht
- Lange termijn
- Gedisciplineerd
- Procesgericht
- Feitelijk

En dit alles gericht op toegevoegde waarde voor de klant.

Nieuwe technieken zijn flauwekul?

Maakt de bovenstaande conclusie dan dat elke nieuwe techniek onzin is? Maakt dit de manager of directeur tot een met alle winden mee waaiende meeuw?

Nee

Om dit beeld te voorkomen is het wel nodig om de achtergrond van een nieuwe term te benadrukken. De meeste bedrijven streven reeds lang naar dezelfde doelen. Deze worden niet altijd even duidelijk gecommuniceerd en in prioriteitstelling is de keuze ook niet altijd even duidelijk. Een nieuwe term kan vervolgens voor extra verwarring zorgen.

Benadruk de doelen en leg uit wat het middel is!

.Laat uw team kopen. Het allergrootste deel van uw team is het eens met de hoofdactiviteiten van uw bedrijf. Naar mate beslissingen over meer uitvoerende zaken gaan neemt de discussie toe. Filip Vandendriessche – schrijver van o.a. Leidinggeven zonder bevelen – geeft een duidelijke handleiding en maak gebruik van elk nieuw inzicht om uw doelen te bereiken.

Literatuurtip: Filip Vandendriessche Leidinggeven zonder bevelen ISBN-13: 9789055944590 €25 bij o.a. managementboek.nl



2 Lean Netwerk #3 te Wychen op 16 november



Op vrijdag 16 november is de 3^{de} lean netwerk bijeenkomst in Wychen. Zo'n 25 mensen van 15 bedrijven krijgen een bedrijfsronddgang met de nadruk op Lean. Daarna zijn er 3 parallelle workshops over het creëren van focus bij directie (1) en bij direct leidinggevendenden (2) en het belang van kennis en de praktische sturing ervan (3). Wilt u de resultaten hiervan zien, stuur dan een mail aan mark@leannetwerk.nl



3 De kracht van visualisatie (in competentie management)

Door: Mark van Bokhoven

Vaak krijg ik de vraag hoe ik een bepaald probleem op zou lossen. Op productie gebied of technische diensten is me dat dan wel duidelijk. Bij engineering, magazijnen, medische toepassingen of in kantoren is dat niet altijd vanzelfsprekend. Ik ben er intussen wel van overtuigd dat visualisatie hierbij het verschil maakt. **Waarom?? Omdat visualisatie een 3-tal zeer gewenste effecten heeft.**

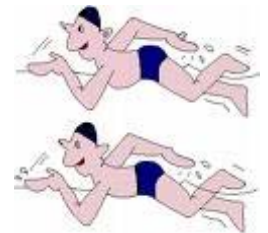
5S en visualisatie

Sinds jaar-en-dag is 5S-werkplekorganisatie een basiselement van alles dat met Lean, WCM, OE, TPM etc. te maken heeft. De omgeving zodanig inrichten dat de hersencapaciteit voor beheersing zeer beperkt kan worden. De vrije energie kan dan worden gebruikt voor reactie op de afwijkingen en het verbeteren van de processen (door de omgeving).

S3 Seiketsu staat en valt met de visualisatie van standaarden zodanig dat deze controleerbaar worden en wel in **1 oogopslag**.

Visualisatie = duidelijkheid geven

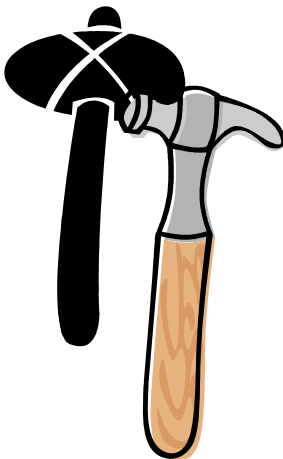
1 plaatje zegt meer dan 1000 woorden, is een vaak gehoorde uitspraak. In de praktijk wordt dit in vele situaties toegepast. In verkeer en noodsituaties wordt deze kracht onderkent. Op plaatsen waar veel mensen met gelijksoortige vragen of behoeften komen worden ook veel visualisaties toegepast. Ook verschillende nationaliteiten, opleidingsniveaus, leeftijden e.d. begrijpen de visualisaties.



Zoek de verschillen

Visualiseren = kopiëren

schaduwbord



Door gereedschappen te visualiseren maak je eigenlijk een kopie maken. Door deze kopie wordt het gemakkelijker om te zien wat er afwijkt. Iets wat er niet is, zie je ook niet. Omdat de kopie vastzit, zal deze niet zo snel verdwijnen.

De visualisatie is daarmee een platte, vereenvoudigde weergave van een situatie. Wel een weergave die getrouw moet zijn. Een kopie zoals bij nevenstaand schaduwbord is een slecht voorbeeld.

Visualisatie = beeld vormen

Bij visualisatie van gereedschappen, locaties en andere bestaande zaken ligt de nadruk op het verminderen van menselijke belasting om afspraken en regels te onthouden. Bij visualisatie van toekomstige situaties is het lastiger

Competentie management en/of functioneren

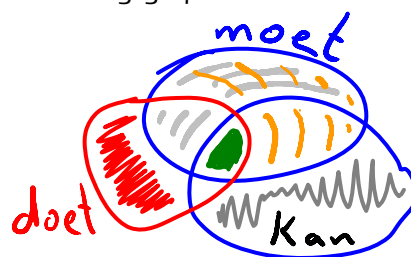
Ben Tiggelaar zegt in Intermediair 49 (dec 2006) over functioneringsgesprekken het volgende: *Veel leidinggevend en medewerkers doen slechts voor de vorm mee aan de rituele formulierendans.*

De klachten hierover die hij uit de praktijk heeft gehaald zijn:

1. Vaagheid van doelen
2. Te veel aandacht voor zwakke punten
3. 1 gesprek per jaar is veel te weinig
4. Te weinig ruimte voor dialoog
5. Combinatie van functionerings- en beoordelingsgesprekken

Uiteindelijk gaat het natuurlijk om als persoon, team en organisatie te zorgen voor toegevoegde waarde en de groei hiervan. Op elk niveau draait het om:

- Kunnen
- Moeten
- Doen
- En ook willen



Verboden



Opleiden 1



Opleiden 2



Aansturen



Extra vaardig



Goed



De wil van persoon en organisatie zijn de basisvoorwaarden. De overige factoren moeten binnen het team tot op zekere hoogte overlappen.

Noodzaak voor competentie management

Bij sommige organisaties is competentie management erg eenvoudig. De bezetting is:

1. Zeer ervaren
2. Heeft geen verloop
3. Hoeft zich niet te ontwikkelen (statische markt)
4. Niet in staat zich te ontwikkelen

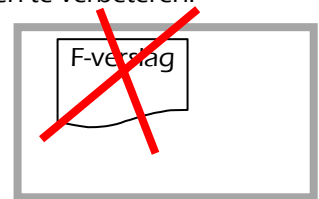
Bij andere organisaties is competentie management zeer onoverzichtelijk:

1. Hoog personeelsverloop
2. Veel vernieuwing in de processen
3. Meer wettelijke eisen aan vaardigheidsbewijzen
4. Van medewerkers wordt groei en verbetering verwacht
5. Teams moeten als geheel en zelfstandig functioneren

Visualisatie voor organisaties, teams en medewerkers

Indien competentie management in een organisatie van belang is dan blijkt dat uit de zichtbaarheid ervan. Toch is bij de meeste bedrijven niet zichtbaar wie er werken en wat ze kunnen. Dan is het logisch gevolg dat ook de kennisontwikkeling niet zichtbaar is. Onzichtbare programma's zijn bijna niet te sturen en te verbeteren. Daarom geldt de lijfspreuk "zichtbaar = stuurbaar = verbeterbaar".

Het zichtbaar maken is niet een kwestie van functioneringsverslagen op de borden hangen. Bij functioneren gaat het over hoe goed iemand haar of zijn functie doet en gaat doen. De zwaarte van de taken wordt gemeten aan de tijd en risico van de taak. Wat is dan gemakkelijker om op taak/uitvoeringsniveau te kijken naar de kwaliteit van het werk.



De medewerker-functie-taak matrix.

Hierin staan per medewerker de taken voor de verschillende werkgebieden beoordeeld. Ook persoonlijke eigenschappen en kennis van missie en visie kunnen worden opgenomen.

Bedrijfsoverzicht tot persoonlijke scorekaart

Het hulpmiddel dat door MoT is ontwikkeld als onderdeel van de TeamToolkit levert zichtbaarheid voor bedrijven van 100 000 medewerkers tot teams van 15 personen. Het onderhoud is buitengewoon eenvoudig. Hierbij maken we onderscheid in een aantal niveaus, van database (hoog) tot excellijst met papieren scorekaart (laag).

De doelstelling van dit hulpmiddel is vooral om de kennis en de ontwikkeling inzichtelijk te maken zodat er besluiten op kunnen worden genomen.

Wilt u meer weten, bel dan voor een demonstratie.

