

EOQ MNB

EOQ Magyar Nemzeti Bizottság
Közhasznú Egyesület

EUROPEAN
ORGANIZATION
FOR
QUALITY 

Az EOQ nemzeti képviselője



KVALIKON

VEZETÉSI TANÁCSADÓ ÉS
RENDSZERFEJLESZTŐ KFT.

Innováció - Minőség - Versenyképesség" Konferencia

**„Vezetői Best Practice Fórum”
tapasztalatai**

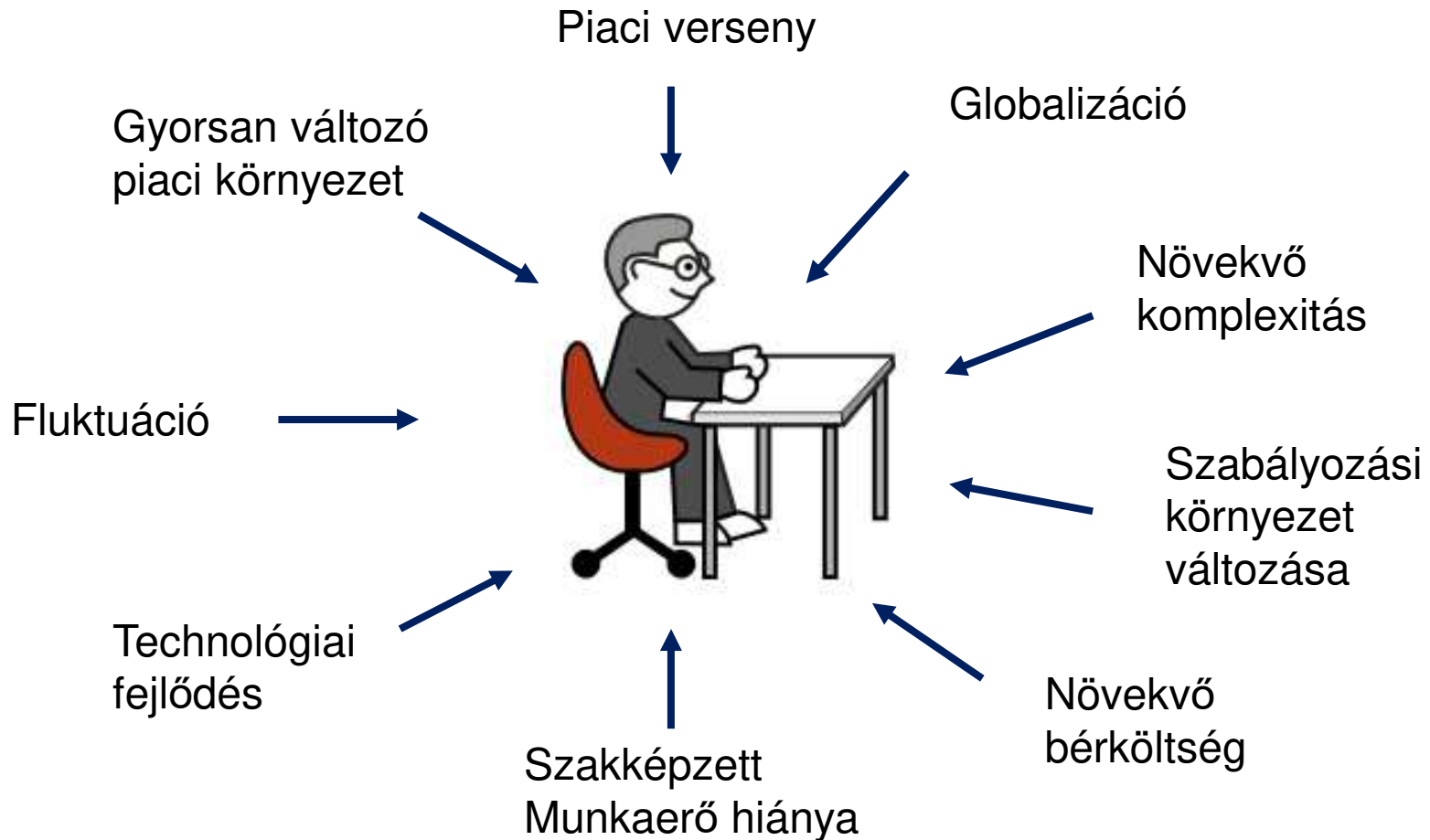
Dr. Németh Balázs
2019. Március 7.



Vezetői kihívások



A megváltozott piaci környezet új kihívások elé állítja a vezetőket!



Verseny



Az erőforrásokért
A piacokért
Technológiában



Kérdések és dilemmák

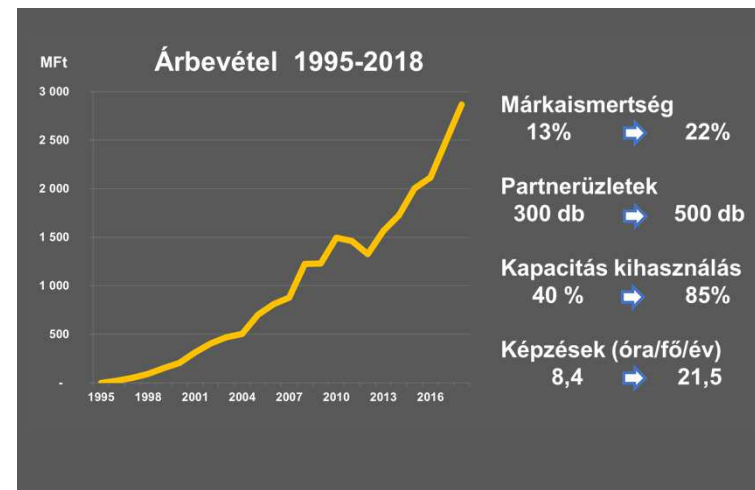
- Hogyan motiváljam a munkatársakat?
- Hogyan hozzam ki az emberimből a teljesítményt?
- Ki vállalja a felelősséget?
- Hogyan termeljük ki a bérnövekedés költségeit?
- Szakképzett munkaerő hiánya
- Kulcs emberek túlterheltsége
- Kevesebb menedzsment, több vezetés kell az embereknek
- Vevői elégedettség – Munkatársi elégedettség

Vállalati jó gyakorlatok



JÓKENYÉR
Ludwig & Mentési

- Brandépítés, Brand tudatosság
- JóStart program, egyéni fejlesztési program
- Lean és Kaizen bevezetés
- Éves személyes cékitűzések és bónusz
- Célrányos egyéni coaching
- „Az erős bizalom olyan, mint a Kovász a kenyérben, ami mindent összetart”





- Az nyer, aki a megfelelő munkaerőt: meg tudja találni - „be tudja vonzani” – meg tudja tartani
- A munkaerő megtartásban a közvetlen vezető szerepe kulcs fontosságú
- A munkahelyi légkör meghatározó
- Fix csapatok kellene
- Célok lebontása és nyomon követése
- Megfelelő ösztönzési rendszer

MAM Hungária

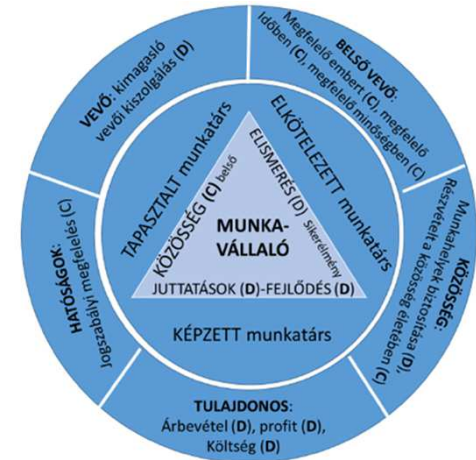


- Gondoskodás
- „Középpontban az ember”
- Beszélgetős, organikus szervezet (fogadó óra)
- Egy hajóban evezünk!
- Nyílt, őszinte kommunikáció - mondd el, hallgasd meg!
- Élmények - érezd jól magad!
- Egészség - vigyázz magadra!
- Oktatás folyamatosan - képezd magad!
- Új munkaidő modellek (kismama műszak...)
- Közösség építés

SIMON CÉG



- Munkavállaló a középpontban
- Folyamatszempléletű modell (HR)
- Ember – Termék - Profit
- Munkatársi ajánló program
- Törzsgárda
- e-learninget használnak narrálva
- Exit interjú
- "Játékgár"



Szvetelszky Zsuzsa

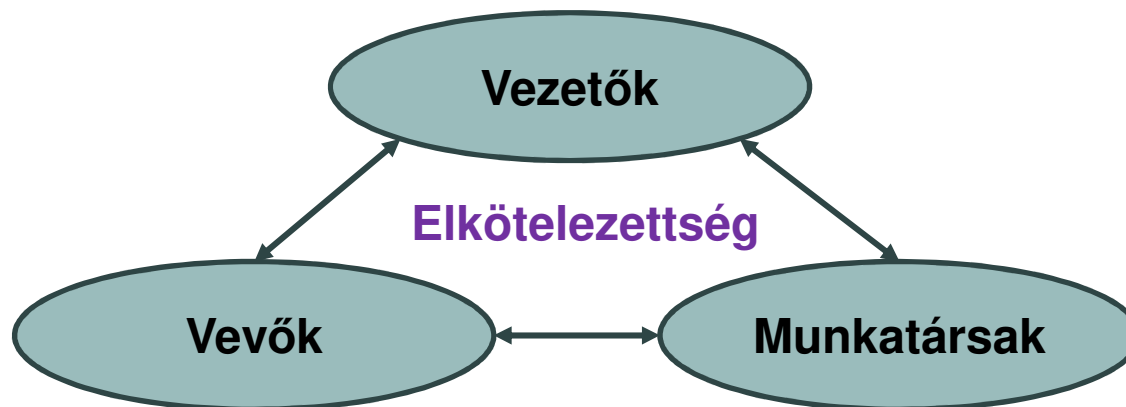


- Egyidejűség és egyterűség
- A közösség megtartó ereje rendkívül nehezen forintosítható, de nagyon erős!
- Célszerű folyamatosan figyelni az informális kommunikációt
- Az informális kommunikációval 10-20%-al csökkenthető a fluktuáció
- A kommunikáció egy juttatás
- Szép elbocsátás

Az elégedettségtől az elkötelezettségig



- Elég -e manapság, ha elégedettek a munkatársaink?
- Mi kell az elkötelezettséghez?
- Mi kell a vevői elkötelezettséghez?



Mi a vállalatok legfontosabb erőforrása a 21. században?



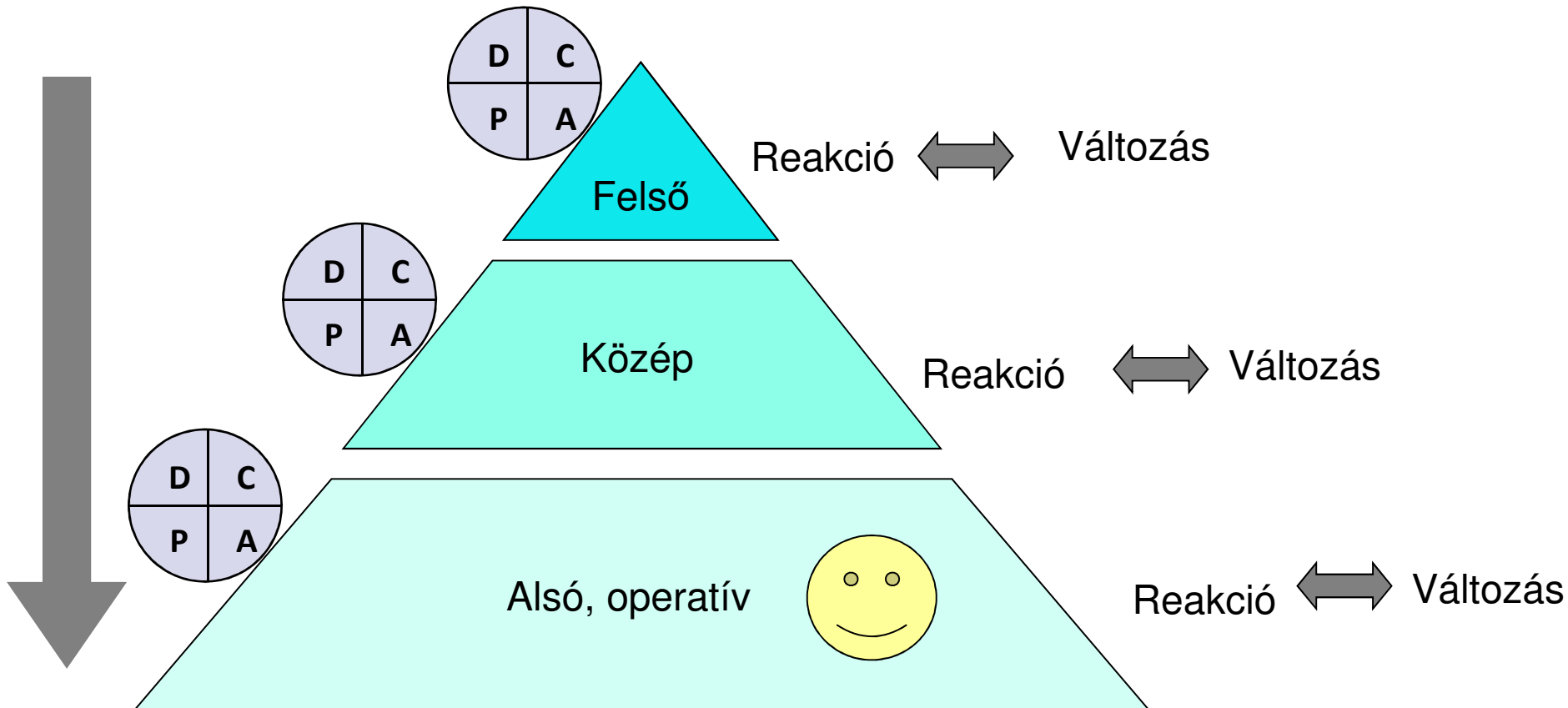
- Az ember!
- A Lean filozófiában a 8. veszteség a ki nem használt emberi képesség
- Az emberek bevonásának egyik leghatékonyabb módszere a **KAIZEN**



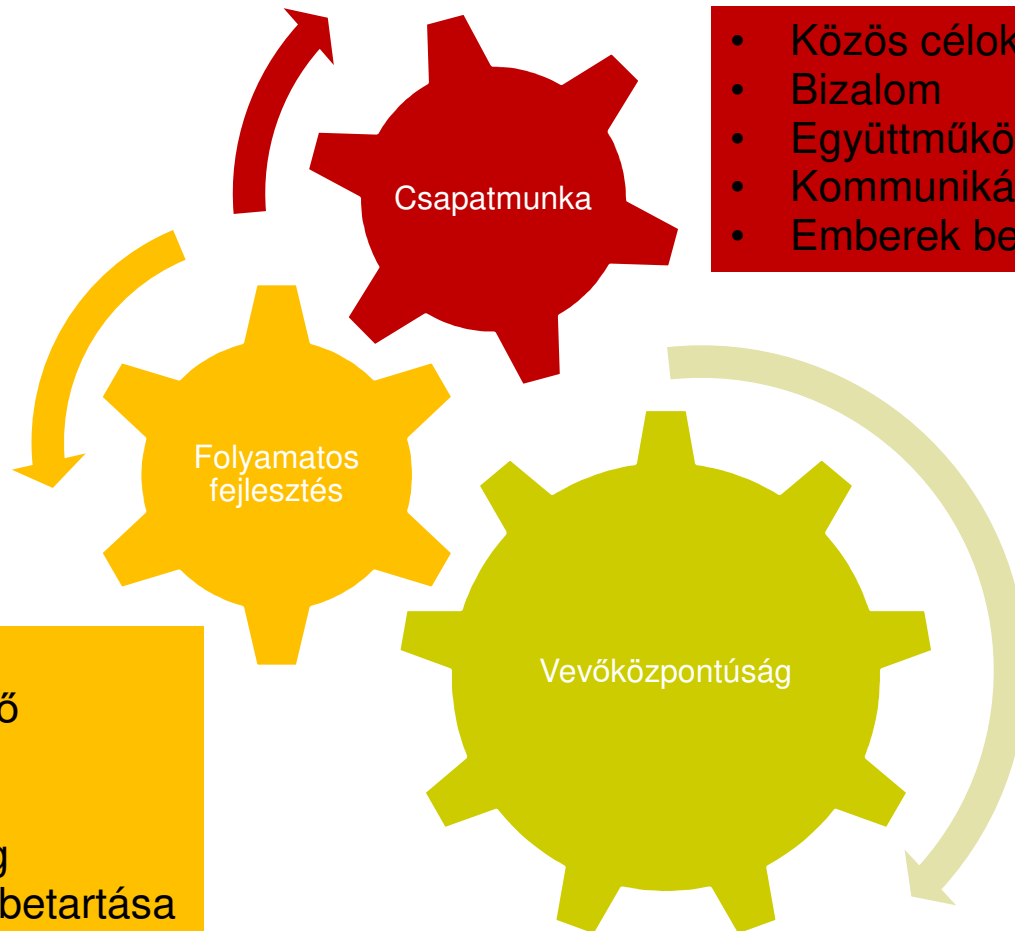
Szervezeti rugalmasság, reakcióképesség



Emberek bevonása – a problémákat a keletkezés és regisztrálás helyén próbáljuk meg időben kezelni



Kaizen szemlélet



- Közös célok
- Bizalom
- Együttműködés
- Kommunikáció
- Emberek bevonása

- Folyamatszemplélet
- Tények alapján történő döntéshozatal
- Mérés
- Problémaérzékenység
- Fegyelem, szabályok betartása
- Jó gyakorlatok megosztása, sztenderdizálása

- Értékteremtés
- Vevő Hangja (VoC)
- Belső vevő
- Visszacsatolás
- Partnerség

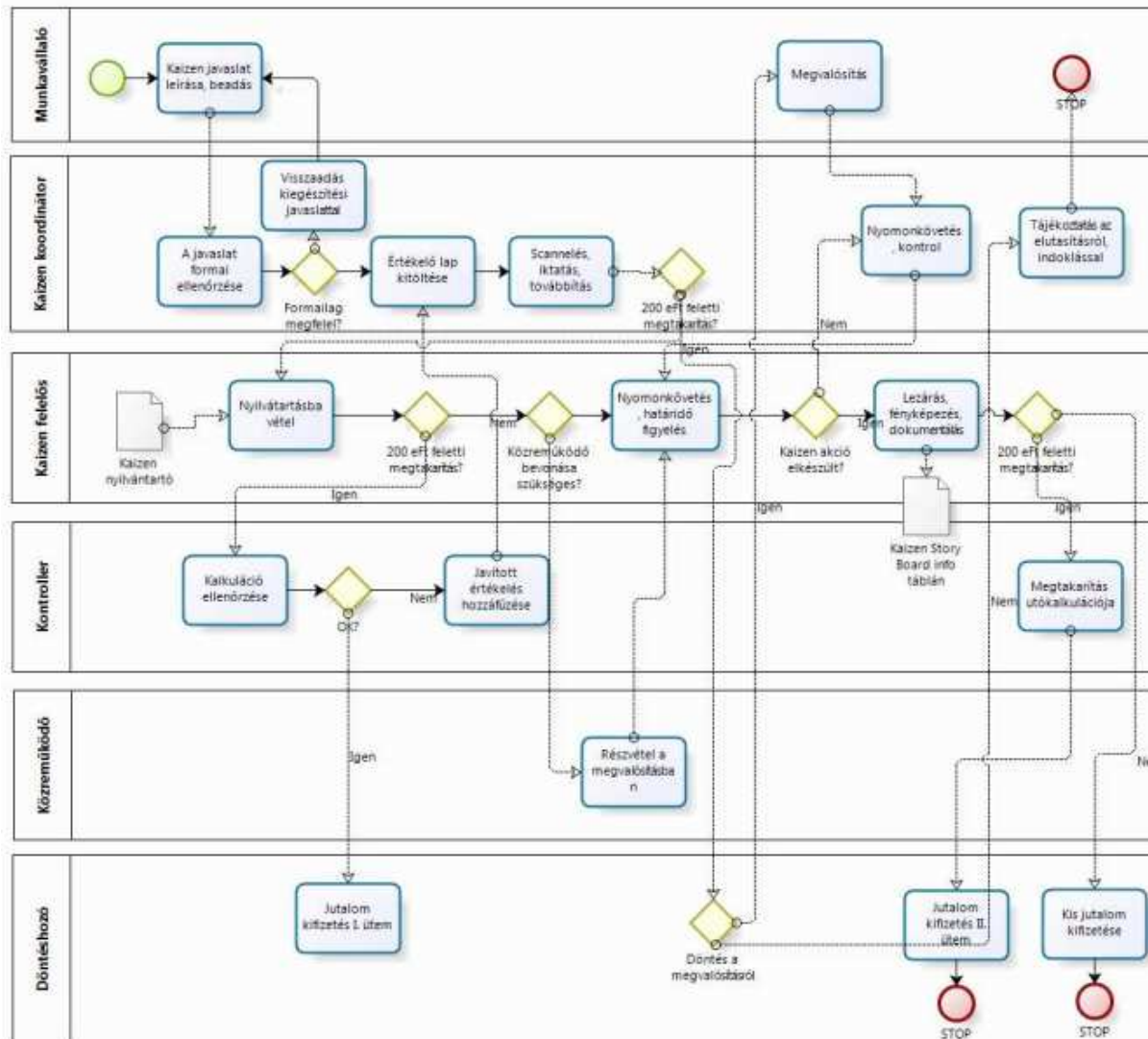


KAIZEN javaslatok

- Fejlesztés a saját területünkön
- Új megoldás
- Bizonyítottan működő megoldás
- Írásban benyújtva



Kaizen folyamat





Dátum

Tevékenység	Probléma	Javaslat	Várható eredmény
Dokumentumok egyszerűsítése	Ügyfél számára nehezen áttekinthető a sok szerződés	A jogosultsági szerződés és az Internet bank igénylőlap egy dokumentumon való feltüntetése	Ügyfél elégedettség, időmegtakarítás

Kaizen előtt

Kaizen után

1. dokumentum: Jogosultsági szerződés

2. dokumentum: Igénylőlap

1. dokumentum: Jogosultsági szerződés és Igénylőlap

Vezetők szerepe



- Hoshin Kanri „True North”
- Példamutatás
- Feltételek biztosítása (Stabil működés)
- Sensei (Coaching)
- 5 Miért?
- Hansei + Kaizen
- Yokoten
- A3, dokumentált célok, tapasztalatok



„Mielőtt autókat építenénk, először vezetőket kell építenünk”

A Kaizen, mint szervezetfejlesztési eszköz



- A Kaizen segíti a munkatársak bevonását
- A Kaizen segítségével jobban menedzselhetők a változások, azokat a munkatársak jobban elfogadják
- A Kaizen lehetőséget ad a folyamatok finomhangolására, folyamatos fejlesztésére
- A Kaizen segíti a tudás megosztását és a munkatársak kompetencia fejlesztését
- A Kaizenen keresztül gyakorlati tudásra tesznek szert a kollégák
- A Kaizen erősíti a problémamegoldó képességet, az együttműködést és a felelősségvállalást
- A Kaizen segíti a változásokhoz való rugalmas alkalmazkodást
- Lehetőséget kell biztosítani az új ismeretek gyakorlatban történő kipróbálásra, ezen keresztül válhatnak gyakorlattá és meggyőződéssé az új módszerek



Útravaló

- Nem elég a jót tudni, akarni, de tenni is kell érte!
- Minden ötlet, javaslat annyit ér, amennyi abból megvalósul!



JUST DO IT.



További információ

Kvalikon Kft.

Budapest, 1125 Istenhegyi út 63/B

Telefon: (06-1) 201 12 35, 489 0003

email: kvalikon@t-online.hu

honlap: www.kvalikon.hu

www.leanforum.hu