

# Organisaation aivojen käyttöaste

TIISTAI 2.10.2018, KALERVO LAAKSOHARJU

Pienosuuskuntafoorumi

# Kalervo Laaksoharju



**Kalervo Laaksoharju**, Lean Leader  
Lean Transformation Consultant  
Lean Leadership –  
Teamwork, Process

+358 40 550 5057

[kalervo@lean-jto.fi](mailto:kalervo@lean-jto.fi)

[www.lean-jto.fi](http://www.lean-jto.fi)

**Sertifioitu:**

Lean Leader  
EFQM Assessor

**Työskentelykielet:**

Suomi  
Ruotsi

## **Pääasialliset konsultointialueet:**

Esimiesten ja tiimien oivalluttaminen ja valmentaminen

Lean Leadership kehittämisen toimintamallin rakentaminen ja valmentaminen

Organisaation ja esimiesten kehitystarveanalyysit ja esimiesten roolien kirkastaminen

Prosessien kehittäminen ja Lean tavan mukainen johtaminen

## **Tyypillisiä hankkeita:**

Lean ajattelun ja -toimintatavan koulutus

Esimiesten taitojen kehittäminen jatkuvassa parantamisessa ja ongelmanratkaisussa

Workshoppien vetäminen ja oppimislähtöisen valmennusprosessin ohjaaminen

Kehittämisen roadmapin luominen, kehittämisen ja käyttöönoton ohjaaminen

Esimiesten valmennustaitojen kehittäminen, miten opitaan ja miten opetetaan

## **Työhistoriaa:**

Liikkeenjohdon konsultti / Lean valmentaja 2009 -

Maajohtaja 2005 – 2009

Toimitusjohtaja / markkinointijohtaja / projektimyynti 1985 – 2005

# *”Mikä on Teidän organisaation aivojen käyttöaste”*



"Akinoro Hyodo,  
Toyota Plant Manager,  
Toyota Group Production System Development Team

# Kerron esimerkkejä Toyotasta – mutta.....

- Toyota ei ole täydellinen
- Pointti ei ole ”Toyota”
- Ei ole kyse Toyotasta – eikä autoista

## Vaan...

- Kyse on siitä miten opitaan, toimitaan ja johdetaan!
- Miten saadaan ihmiset ajattelemaan!

Mike Rother:

”Katsomme väärää asioita, kun katsomme mitä Toyota tekee – emmekä miten se opettaa”!

# Ulkopuolelta – ihon alle

- transformaatio = syvämuutos = liikkumista seuraavaan olotilaan



*Jotta voimme liikkua ja vakauttaa toimintaa, tarvitsemme määrätietoista systeemin, osaamisen ja taitojen rakentamista*

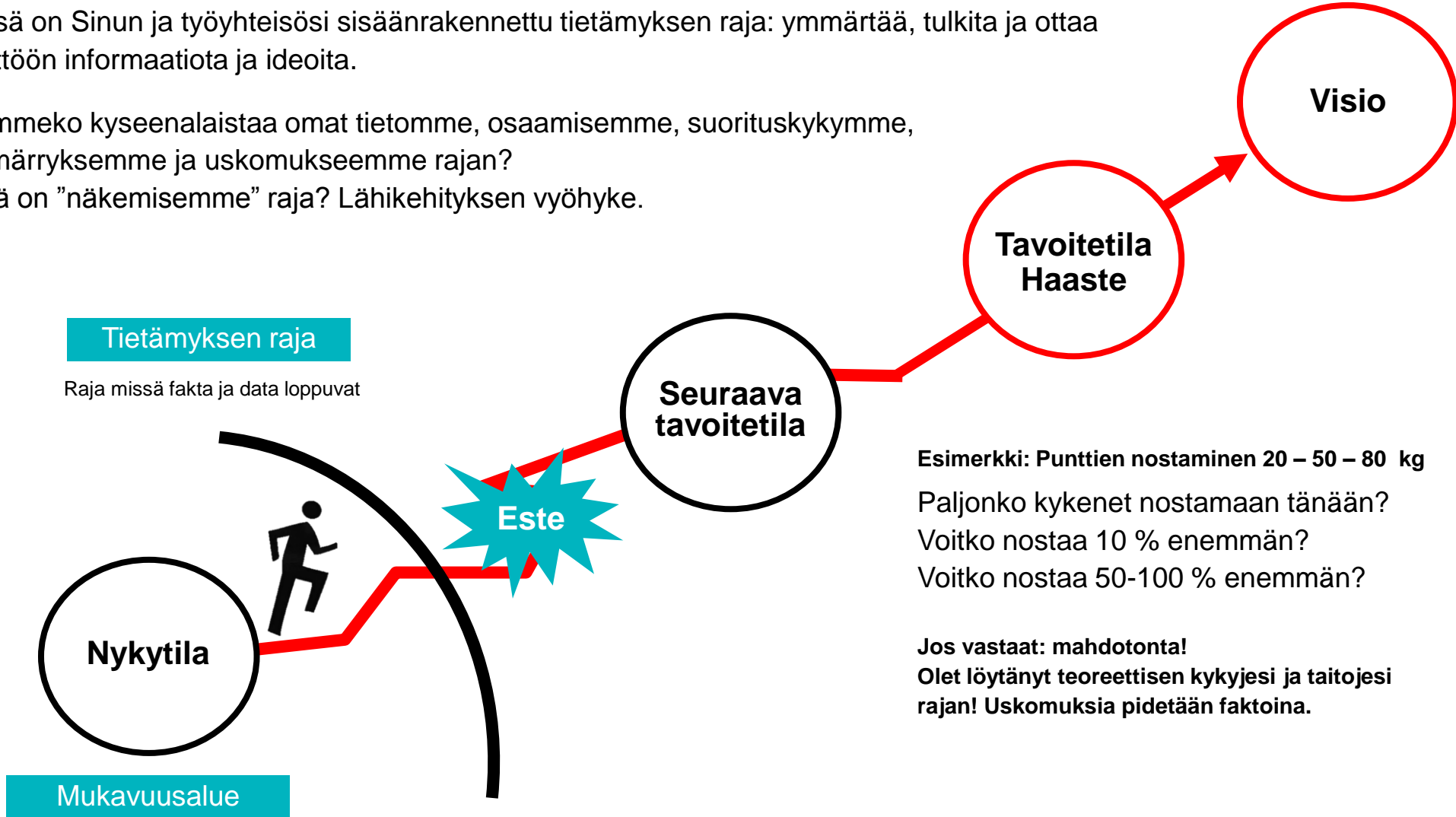
# Mikä estää meitä etenemästä?

Aina on olemassa jokin raja, mitä uskomme voivamme tehdä, tai mitä mahdollisuuksia näemme. Huomioi, että kyseessä on ihmisten kompetenssi.

Missä on Sinun ja työyhteisösi sisäänrakennettu tietämyksen raja: ymmärtää, tulkita ja ottaa käyttöön informaatiota ja ideoita.

Voimmeko kyseenalaistaa omat tietomme, osaamisemme, suorituskykymme, ymmärryksemme ja uskomukseemme rajan?

Mikä on ”näkemisemme” raja? Lähikehityksen vyöhyke.



Kompetenssi: asiantuntevuus ja ammatillinen pätevyys, osaaminen

# Miksi on tärkeätä tietää, missä tietämysrajat menevät?

Esimiehen ja työyhteisön tehtävä on löytää omat tietämysrajat ja jatkuvasti haastaa niitä!

Tietämysrajan siirtäminen on henkinen prosessi!

Tietämysrajan ylittämisessä tapahtuu yksikön ja organisaation oppimista!

Mitä Sinä tekisit, jos seisoisit pöydän reunalla?



# Miten etenemme tuon rajan yli?



”Aina kun kävelee pidemmälle, saa selville enemmän”

Taimi, 4 v.

Katsotko kalenteria vai kelloa?

Liikumme pieni askelin!  
Mikä on pieni askel?

JANUARY 2017						
Sun	Mon	Tue	Wed	Thu	Fri	Sat
1 New Year's Day Joulunpäivän muistaminen Can You Doodle?	2 Monday Morning Call	3	4	5	6 International Day of the Girl Lähtökäsi - O-Tie	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17 International Children's Day	18	19	20	21
22 Matti Luukkainenin syntymäpäivä Matti Luukkainenin syntymäpäivä	23 Matti Luukkainenin syntymäpäivä Matti Luukkainenin syntymäpäivä	24 Matti Luukkainenin syntymäpäivä Matti Luukkainenin syntymäpäivä	25	26	27	28
29	30	31 New Year's Eve Uuden Vuoden Ilta				





# Onko asiakas meille tärkein?

Monet organisaatiot keskustelevat siitä, mitä tarkoittaa ”**Asiakas ensin**”, eli miten he priorisoivat asiakkaiden tarpeet omiin tarpeisiinsa

- Miten toimintaa tulisi harjoittaa?
- Miten sitä todellisuudessa harjoitetaan?



Kuva ei liity esimerkkiin

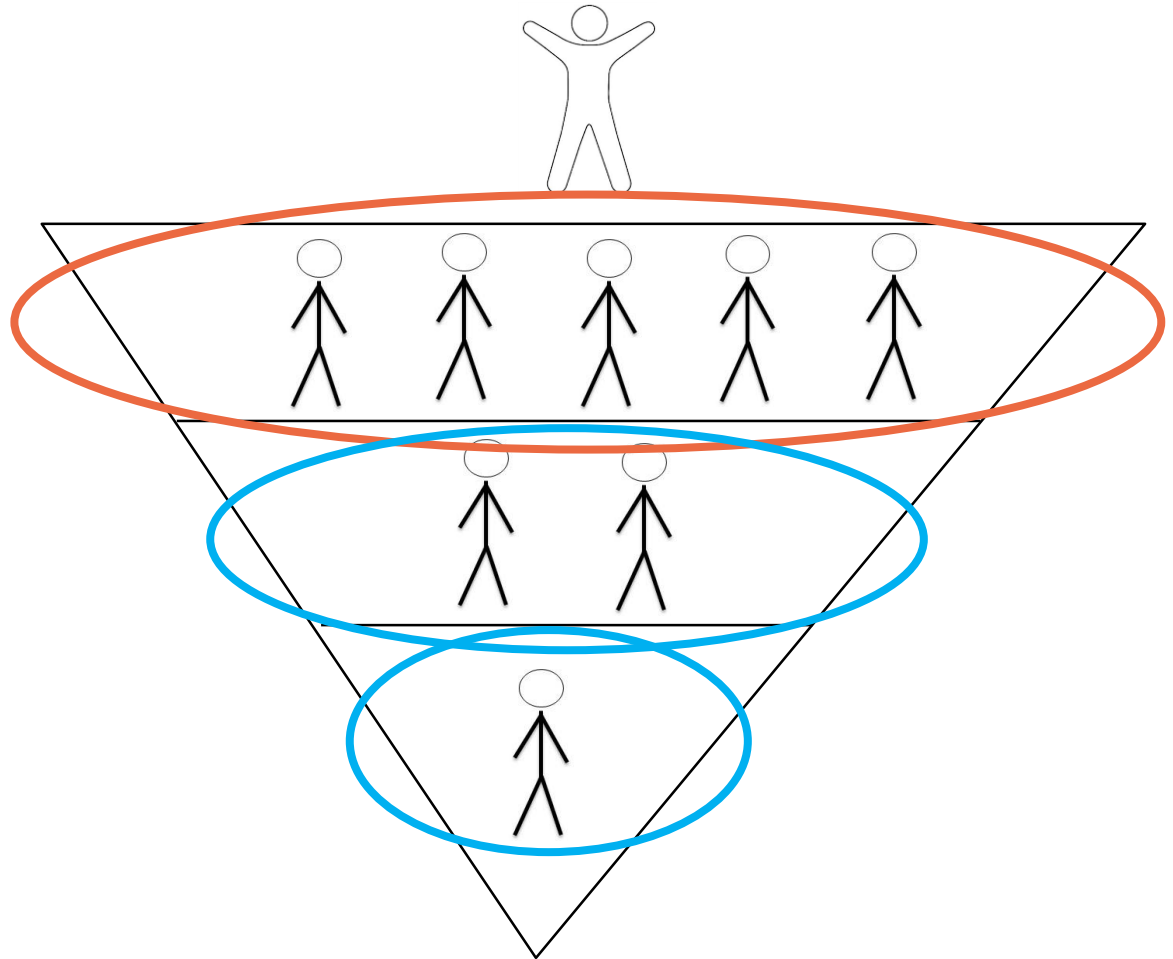
Asiakkaat ja markkinat haastavat meitä jatkuvasti kehittymään

# Onko minulla onnistumisen edellytykset työssäni?

Me tuotamme arvoa!

Mikä on roolini etulinjan työntekijöiden tukemisessa?

Miten minä luon systeemin ja mahdollistan jatkuvan kehittymisen?



**Kaizen**



Self-Development

改善



Change Own Actions to  
Develop Mindset

**Kairyo**

Continuous Improvement

改良



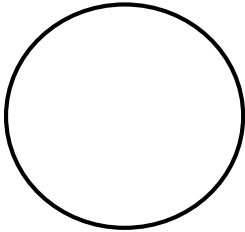
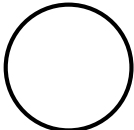

Physical Improvement to  
Workplace and Equipment

Kaizen´illa on syvempi merkitys. Kaizen tarkoittaa yksilön käyttäytymisen muutosta voidakseen auttaa toisia.

Kairyo – jatkuva parantaminen. Tällä tarkoitetaan fyysisiä muutoksia työpisteeseen ja välineisiin.

# Kolme Kaizen tasoa

- tasojen tunnusmerkit -

Vähän Isoja asioita		Strategiset muutokset Suuri, radikaali muutos Organisaatio, arvovirta Yli osastorajojen Kumppanit	Ylimmän johdon työkalu
Harvoja Keskikokoisia asioita		Työpajatyypinen Arvovirta, osasto Yli osastorajojen	Rajatun prosessin muutos
Useita Pieniä asioita		Oma työ - työympäristö Lupa ja mahdollisuus tehdä Pieni riski, helppo, halpa	Kaikki, joka päivä

**Viikkoja, kuukausia**

**3-5 päivää**

**1-4 tuntia**

- Kaikaku, System Kaizen

- Työpajatyypinen
- Arvovirta, osasto
- Yli osastorajojen
- Viikko Kaizen
- Kaizen Bliz, Event

- Oma työ - työympäristö
- Lupa ja mahdollisuus tehdä
- Pieni riski, helppo, halpa
- Parannus Kaizen
- Kaizen Teian

- Tehtaan laajennus
- Uudet tuotantolinjat
- Tietojärjestelmä

- Osaston layout muutos
- Uusi työmenetelmä
- Työalueen uudistus

- Työpisteen kehitys
- Järjestely, turvallisuus
- Työohjeen muutos

Montako toteutettua parannusaloitetta organisaatiossanne syntyy kuukaudessa?

Onko Teillä tavoite, montako kehitysaloitetta tulisi syntyä? kpl/hlö/kk?

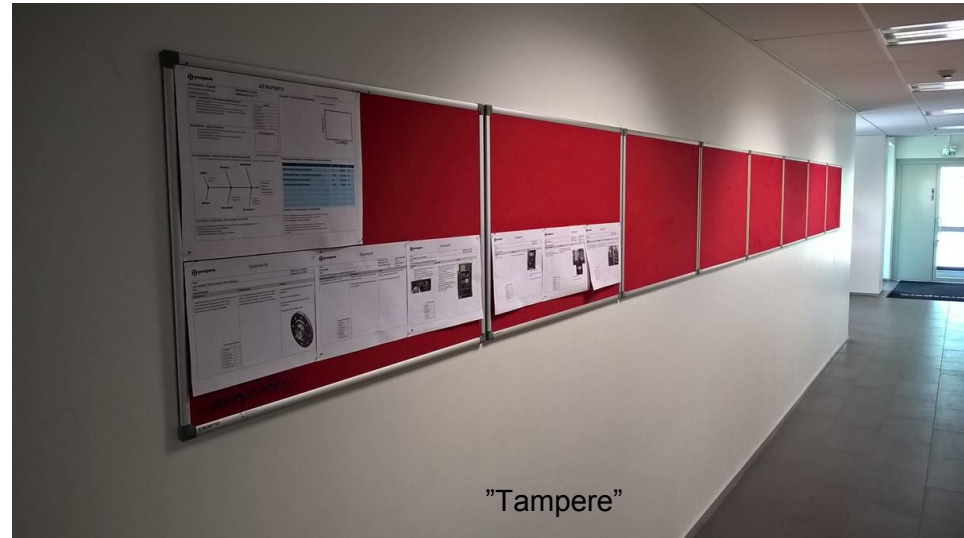
Miten luotte systeemin, jotta tämä olisi mahdollista?



Tilanne ennen:		Tilanne jälkeen:	
<b>ENNEN</b>		<b>JÄLKEEN</b>	
Vaikutukset/hyödyt:			
Nimi/Tiimi	Osasto	Pvm	Saavutetut hyödyt:

# Kaizen seinä

- teemme parantamisen näkyväksi



- ✓ Joka päivä
- ✓ Jokainen
- ✓ Joka tasolla



***KIITOS!***