

Hej!

Mer och mer hör man att Lean inte är ett projekt, att det är viktigt att utgå från sin egen verksamhet och att det inte långsiktigt fungerar att bara införa verktyg som t ex 5S. Många förespråkar att det krävs värderingar som bas för att införa lean. Att man bör skapa sina värderingar och "produktionshus" innan organisationen påbörjar sin lean transformation.

Personligen tror jag att det är fel att fokusera för mycket på värderingar i början av en lean transformation. Risken är att man fastnar i konferensrummet och inte genomför saker i verkligheten. Om vi ser på föredömet Toyota så har de definierat både värderingar, filosofi m m. Se bara deras [Guiding Principles](#) och deras [produktionssystem](#).

Om vi ser hur Toyota har jobbat med värderingar så baserar de sig på grundaren av Toyota, uppfinnaren och industrialisten Sakichi Toyoda (1867-1930). Sakichi började utveckla manuella vävstolar och strävade sedan efter att frigöra sin mamma och mormor från det hårda manuella arbetet genom att automatisera vävstolen. Det gjorde han, och bland alla hans uppfinningar fanns en särskild mekanism som automatiskt stoppade vävmaskinen när en tråd i varpen gick av. Det utvecklades sedan till ett större tänkande som sedermera blev en av de två pelarna i Toyotas Produktion System, Jidoka! Jidoka innebär att det skall vara rätt från början, att kvalitet byggs in och att man utformar verksamheten så att medarbetarna inte är bundna till en maskin utan istället kan utföra värdeadderande arbete.

Sakichis filosofi och syn på arbetet handlade mycket om att med flit och hederligt arbete så kunde man förbättra sig. Sakichi hämtade mycket av sin inspiration av Samuel Smiles bok [Self-Help](#) från 1859.

Sedan har filosofin och tankarna utvecklats med tiden, t ex utvecklades [Toyota Way 2001](#) och deras Guiding Principles 1992 vilka sedan uppdaterades 1997.

Utvecklingen av Toyotas värderingar och produktionsfilosofi har skett i takt med att man har haft nya utmaningar och utifrån dessa förbättrat sin verksamhet. Det är inget färdigt paket med värderingar som tagits fram av en ledningsgrupp, utan en filosofi som skapas genom att göra.

Det är genom att göra som invanda arbetssätt förändras, då bygger man nya värderingar och en ny kultur i organisationen. Så småningom kan den sammanfattas i ett värderingsdokument, produktionshus eller liknande, men då som något som växer fram i organisationen. De generella lean principerna duger alldeles utmärkt som vägledande principer i början av en transformation.

Hur börjar man då att göra? Följande artikel, tycker jag ger bra fördjupning kring det för en service verksamhet: [Att implementera Lean](#).

Bifogar även lite info om intressanta Lean aktiviteter, m m efter sommaren:

- John Seddon har lång erfarenhet samt sunda tankar om Lean inom kommuner och sjukvård. Han kommer till Sverige för en "[Master Class](#)", det går även att

ta del av hans kunskap via [youtube](#), se även följande svenska [exjobb](#) som förklarar lite mer kring Vanguards metod.

- Lean konferens för [offentlig sektor](#)
- Lean Forum har sin [årliga konferens](#) i oktober med många spännande talare även inom service
- Lean Kurs för [sjukvård ute i verkligheten](#)
- [Lean Service fördjupning](#) på Lean forskningsinstitutet LERC på Cardiff Universitet i England November

Trevlig sommar

Joakim Hillberg

[Revere AB](#)

För er som inte vill fortsätta få nyhetsbrevet [Klicka här för att avregistrera din adress](#).
Om du vet någon mer som är intresserad så kan ni [maila mig](#) den personens e-mail.