



Fehér Ottó
kreatívátor

Fehér Kreatívfejlesztési Központ

Dokumentum azonosítás

Szerző és kiadó: Fehér Ottó

Cím: A Shinkaizen

Cím angolul: The Shinkaizen

1. kiadás: Budapest, 2022. március 1.

Verzió: v.1.0. - 2022. március 1.

Azonosító: FCDC-TCM-WL-27-v.1.0.

Url: www.tcm.hu

Copyright©2022 Fehér Ottó, Minden jog fenntartva.



A Shinkaizen

Kivonat

A Shinkaizen magyar fejlesztésű metodika. Jellemzőinek felsorolását követően a rendszer és a működtetési infrastruktúra tekinthető át. A tudás- és képességfejlesztés elemei után bemutatásra kerül az 5S rendszerbe történő beépítés.

Az eredet

A Shinkaizen magyar gyakorlat és tapasztalat alapján 2006-ban kifejlesztett gyorsított Kaizen technológia, amelyet elsősorban a Lean-nél vagy a Total Creative Management bevezetésénél alkalmaztak. Az elnevezés hangzásban a japán Shinkansen vonatra hasonlít, utalva ezzel a folyamatos fejlesztés gyorsaságára.

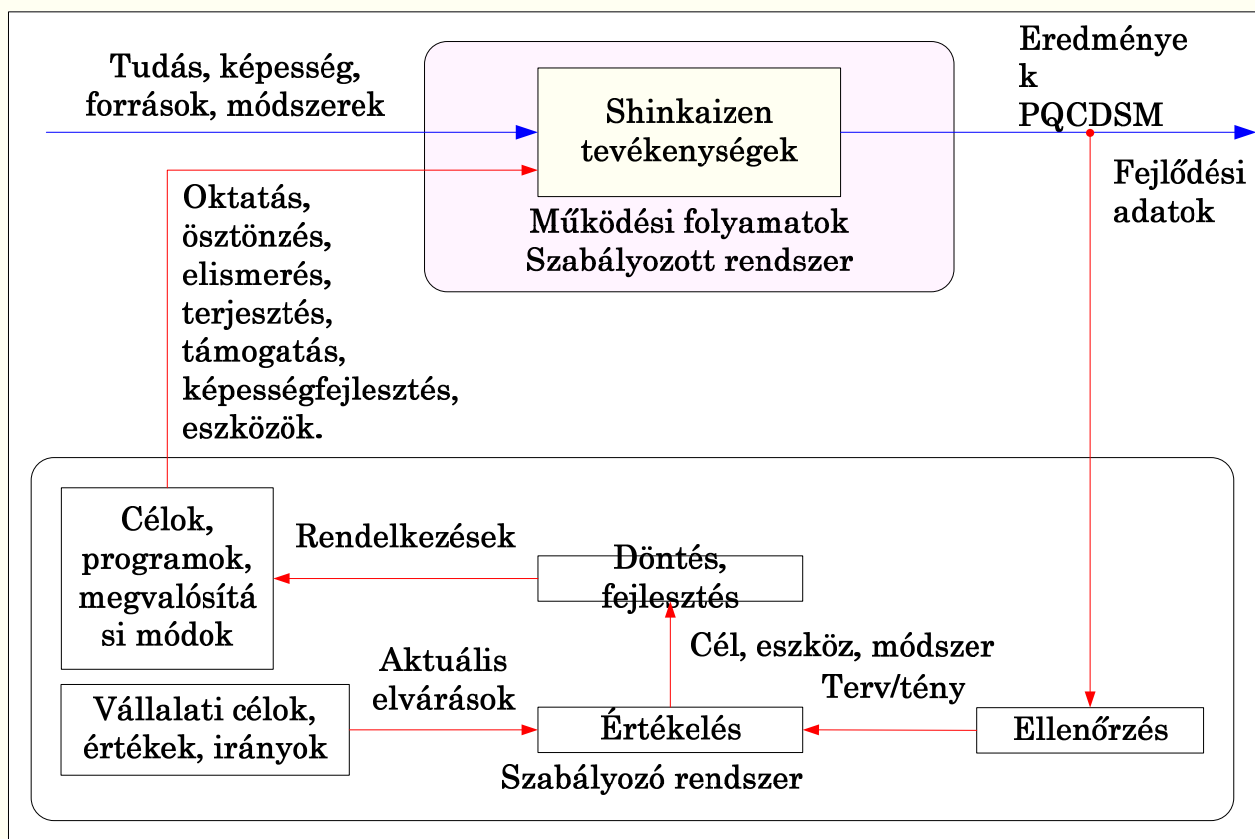
A kifejlesztés fő okai

- Az európai gyakorlatban nehezen volt tartható a dolgozók önkéntes, saját kezdeményezésen alapuló folytonos javítási, tökéletesítési tevékenysége,
- kevés idő állt rendelkezésre a team munkákra,
- a Kaizen alapvetően a kis lépésekkel, kevés anyagi ráfordítással történő folyamatos javítási tevékenységeket jelenti, amely önmagában kevés volt a piaci verseny kihívásainak teljesítésére,
- az intenzív fejlődés biztosításához erősebb vezetői kezdeményezésre és aktivitásra volt szükség,
- maximálisan ki kellett használni az emberek tudását és képességeit,
- adaptálni kellett a XXI. századi új lean (szinkron lean) Japánból érkezett filozófiát.

A Shinkaizen jellemzői

1. Magyarországi kultúrára épített rendszer.
2. A tulajdonosok és a felsővezetés által, központilag irányított a folyamatos fejlődés.
3. A fejlesztési célirányt a vezetés jelöli ki - megtartva és fenntartva az egyéni saját témájú kezdeményezéseket.
4. A gyors eredmények elérése áll mindig a középpontban.
5. Kölcsönösségen alapul, a vezetés elismeri a beosztottak erőfeszítéseit.
6. Az egyéni és csoportos tudás és képesség kihasználásán és fejlesztésén alapul a belső fejlődés.
7. Törekvés a szakterület legújabb fizikai és szellemi technológiáinak alkalmazására.

A Shinkaizen rendszere



1. ábra A rendszermodell

Az infrastruktúra

A Kaizen működtetésénél az egyik probléma az volt, hogy hogyan lehetne az emberek tudását és szellemi képességét folytonosan a vállalati fejlődés szolgálatába állítani. A „postaladás” módszer nem vált be, az ösztönzési rendszer hatása is egy idő után csökkent, további eszközöket kellett bevetni az aktivitás fenntartására. Ehhez egyrészt biztosítani kellett a megfelelő körülményeket és feltételeket, másrészt a spontán ötletelést irányítottá kellett tenni.

Mindezek alapját a megfelelő infrastruktúra adta: a fizikai-, a szellemi-, és az irányítási eszközrendszer.

A fizikai eszközrendszer magába foglalja a hely, az idő és a körülmények elemeit, a szellemi eszközrendszer felöleli a szellemi technológiákat, a tudásbázist, az élő tudás és képesség kihasználását és fejlesztését. Az irányítási eszközrendszer összefogja – többek között – az érték-, a cél- és az eredmény elemeket és az irányított motivációt.

Új megközelítések

A hagyományos Kaizen megváltoztatásához változtatni kellett a vezetői hozzáálláson és bizonyos elveken. Például a 7 lépéses problémamegoldáson is túl kellett lépni az azt meghaladó problémák megoldására, ugyanis minden problémának megvan a maga sajátossága, és a megoldásához azt a módszert kell kiválasztani, amellyel a legkönnyebben és a leggyorsabban lehet megszüntetni. Ki kellett terjeszteni a megoldást a mérhető veszteségeken és hiányokon túl az „alkotói” vagy fejlesztési problémákra, amelyeket nem lehet a 7 lépéses vagy a 8D-s módszerekkel megoldani.

A Shinkaizen problémakezelés 3 fő elve: mérés, megértés, megoldás.

1. Mérés, a sajátosságok megtapasztalása.

2. Megértés, a megnyilvánulások, a keletkezések, a változások, a mozgatórugók sajátosságainak, a látható és a nem látható jelenségek működési mechanizmusának és összefüggéseinek az átlátása.

Másképp kell értelmezni és megérteni egy szubjektív- és egy objektív problémát.

Akkor nyilvánítható megoldhatónak a probléma, ha a megértett probléma kritériumai teljesítettek.

3. Megoldás

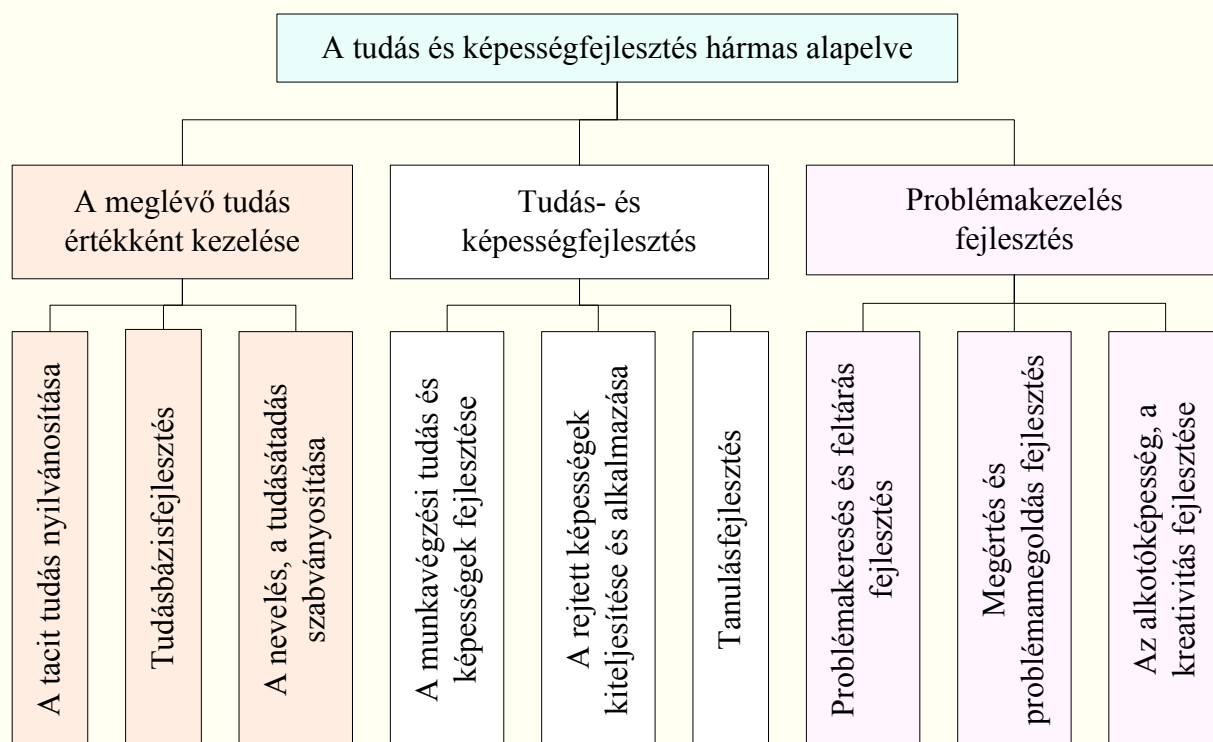
A megoldási mód és a cél kiválasztásánál is gondosan kell eljárni, más módszereket kell alkalmazni például a selejt csökkentésére és mást a bevétel növelésére.

A problémakezelésnél a jól bevált W modell elveinek betartására kell törekedni, így biztosítható, hogy a helyes megoldás mellett a lehető leggyorsabban jöjjön az eredmény.

A tudás és képességfejlesztés

A hagyományos oktatások sok időt vehetnek igénybe, ezért egyrészt egy gyorsabb tudásbevitelre és alkalmazási képességre kellett törekedni (pl.: szútra típusú tanítás), másrészt ki kellett használni az elmékben lévő rejtett tudást. Előtérbe kerültek a gyors eredmények eléréséhez szükséges módszerek.

A 2. ábra mutatja a képességfejlesztés elemeit.

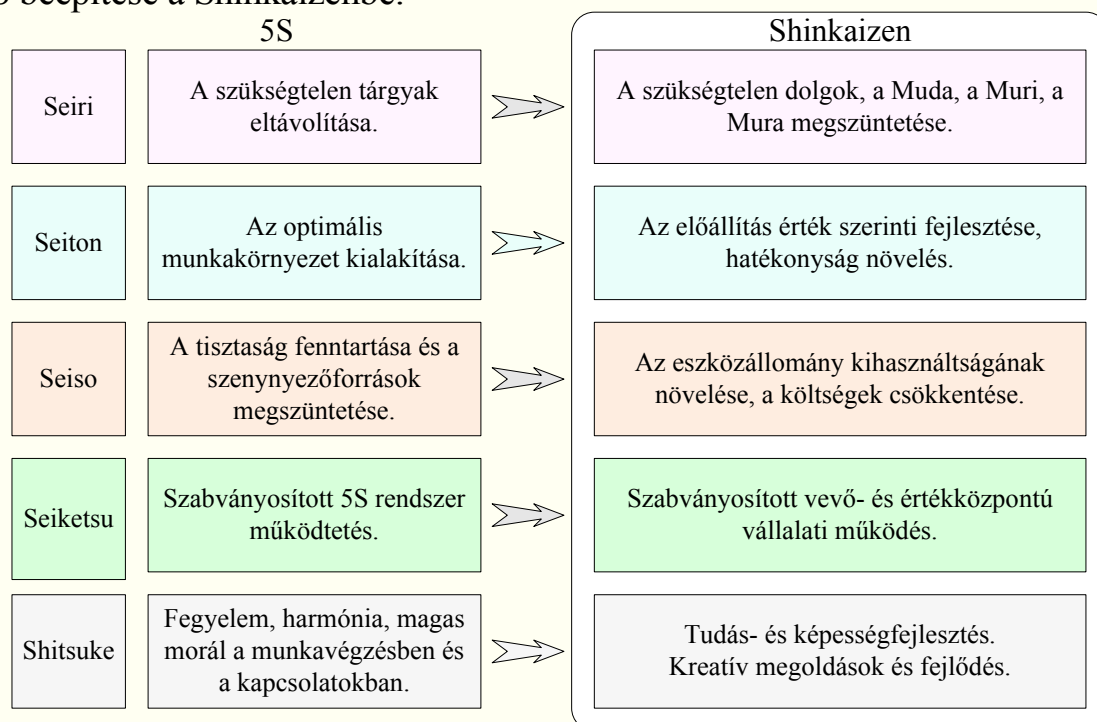


2. ábra A képességfejlesztés 3-as alapelve

A Shinkaizen beépülése más rendszerekbe

Az önálló alkalmazás érdektelenné vált, mert jöttek a vevők által elvárt szervezési és vezetési irányzatok, például az 5S, a TPM, a Lean, a TCM, és ezekbe építve lehetett továbbfejleszteni a rendszert.

Az 5S beépítése a Shinkaizenbe.



3. ábra Az 5S és a Shinkaizen kapcsolata

Összefoglalás

A japán módszerek magyarországi alkalmazásának kezdetén indokolt volt – ahogy Shiba professzor is tanította – a saját út kifejlesztése, mert jelentős különbségek voltak a magyar és a japán megközelítések és vállalati kultúrák között. Időközben a világ átvette a japán szervezési technológiákat, ma már standard vevői elvárás jó néhány módszer működtetése. Véleményem szerint sok vállalatnál gyenge pont maradt továbbra is az alkalmazottak folyamatos javítási kezdeményezésének fenntartása és a képességeik teljes körű vállalati hasznosítása, erre lehet segítség a Shinkaizen néhány eleme.

Változáskezelés

Verzió	Dátum	Leírás	Érvényesítés
v.1.0.	2022. 03. 01.	Első változat Internetre	Fehér Ottó