

YOU DON'T

BUILD A BUSINESS

~ YOU BUILD PEOPLE ~

AND THEN PEOPLE

BUILD THE BUSINESS

Continu verbeteren gaat niet vanzelf

Beschrijving

[et_pb_section fb_built="1? _builder_version="3.0.47?][et_pb_row _builder_version="3.0.48? background_size="initial" background_position="top_left" background_repeat="repeat"][et_pb_column type="4_4? _builder_version="3.0.47?][et_pb_text _builder_version="3.0.74? background_size="initial" background_position="top_left" background_repeat="repeat"]

Samen continu verbeteren

Continu verbeteren, je hoort het overal en elke organisatie is er wel mee bezig.

Soms uit noodzaak of een tijdelijk verbeterprogramma.

Maar zou het niet gewoon in het DNA van iedere organisatie moeten zitten.

De mens is namelijk geweldig is staat om met veranderingen om te gaan als je kijkt naar de evolutie maar ook naar het gemak waarmee we bijvoorbeeld de mogelijkheden mobiele telefonie hebben opgezogen.

Organisaties bestaan uit mensen (ja echt) dus daar zit een enorm potentieel

Continu verbeteren gaat niet vanzelf

In de theorie kunnen we dit uitleggen met de Plan Do Check Act cirkel. Je maakt een plan en voert het uit. Maar wat dan?

De kracht zit hem juist in de evaluatie en eventuele bijsturing.

Toch zie je vaak dat de "check" fase niet goed wordt uitgevoerd of soms helemaal afwezig is.



Een beetje jammer toch, je steekt ergens energie in maar je weet niet of het iets oplevert.

Kun je zo als organisatie groeien en continu verbeteren?

Continu verbeteren gaat om mensen

LEAN management moet in mijn beleving grotendeels gericht zijn op gedrag en de wil om samenwerken van mensen in een organisatie.

Mensen maken het verschil en dus ook de slagkracht van een organisatie. Als organisaties dus willen groeien, zullen ook de mensen moeten groeien. Als mensen continue verbeteren, verbeteren je ook continu de organisatie. Op persoonlijk vlak maar naar elkaar toe.

En dan bedoel ik niet persoonlijk gedrag standaardiseren (de eenheid worst) maar harmoniseren.

Als je de Check van de PDCA Deming cirkel op persoonsniveau toepast wordt het nog concreter.

**YOU DON'T
BUILD A BUSINESS
~ YOU BUILD PEOPLE ~
AND THEN PEOPLE
BUILD THE BUSINESS**

Continu verbeteren, Uhuh!

Je vraagt om een beoordeling of reactie, oeps je moet je dus kwetsbaar opstellen.

Tja, continu verbeteren gaat nu eenmaal niet vanzelf.

Heeft de ontvanger het bericht van de zender goed begrepen, wil je het wel horen?

Deze overdrachtsmomenten zijn de gouden momenten in de organisatie. Op dat moment win of verlies je mogelijk de wedstrijd.

Elkaar begrijpen is het moeilijkste wat er is.

Continu verbeteren, en respect !

Soms maak je het mee dat medewerkers zo beschadigd zijn door zaken uit het verleden dat ze al helemaal niet meer open staan om te ontvangen.

Je kunt dan geven (= zenden) wat je wilt.

Het zal nooit binnenkomen.

Dat is waarom wederzijds vertrouwen een basisvoorwaarde is om LEAN management succesvol en duurzaam uit te kunnen rollen binnen een organisatie.

Dat is ook de reden dat er geen standaard implementatieplan kan zijn voor een organisatie.

Je zult de LEAN reis in harmonie moeten brengen met de actuele situatie.

Niet langs de menselijke problemen maar er doorheen.

Met als doel een blijde medewerker en een super organisatie.

Dus vooral blijven geven maar vergeet ook niet te nemen.

Categorie

1. Continu verbeteren
2. Leiderschap

Tags

1. iso9001
2. kwaliteitsmanagement
3. lean
4. PDCA

- 5. samenwerken
- 6. verbeteren

Datum aangemaakt

2021/06/12

Auteur

anton_s

default watermark