

## Uitwerkingen oefeningen

>> Taktijd berekenen

Wat is de taktijd (afgerond op minuten) en waarom?

$7 \text{ uren} \times 2 \text{ ploegen} \times 5 \text{ dagen} = 70 \text{ uren} = 4200 \text{ minuten}$

$10 \text{ minuten} \times 2 \text{ ploegen} \times 5 \text{ dagen omstellen} = 100 \text{ minuten}$

$Taktijd = 4100 / 730 = 5.62 \text{ minuten} \rightarrow \text{afronden naar beneden! Dus } 5 \text{ minuten}$

*Het omstellen van machines wordt niet meegenomen in de productietijd, omdat dit in principe geen verspilling is. Verstoringen van machines en aanvoer van componenten is wel een verspilling. In de berekening van takt wordt de verspilling gezien als productietijd en het omstellen wordt niet gezien als productietijd. Afronding wordt gedaan naar beneden, want bij afronding naar boven kan de productie van 730 hometrainers niet worden gehaald; per hometrainer zou dan 0.38 minuten productietijd te kort zijn.*

>> Bezwaren vanuit medewerkers tegen standaarden?

Bedenk welke mogelijke bezwaren er mogelijk zijn op het moment dat de werkwijzen (flink) gestandaardiseerd moeten worden in een organisatie omdat er nu geen standaarden zijn?

- Al voldoende bekend met de standaarden en afspraken
- Taakverarming (minder creatief / minder ruimte / minder inspelen op specifieke situaties)
- Veel werk om de standaarden te maken en actueel te houden
- Minder makkelijk omschakelen naar andere producten / vernieuwing van producten

>> Voorbeelden van poka yoke in jouw directe omgeving?

- Maatvoering van brievenbussen omdat te grote brieven niet kunnen worden verwerkt
- Een printer die aangeeft dat de inkt bijna op is (waarom geeft een printer niet aan dat het papier bijna op is?)
- Zonneschermen die automatisch oprollen als er te veel wind staat (en dan kapot kunnen gaan)
- Een GSM die in een batterij spaarstand komt zodat je nog wel kan bellen (in nood)
- Een GSM die aangeeft dat er water in de USB poort zit zodat je beter niet kunt opladen



>> Opbouw van een veranderverhaal. Wat zou jij vertellen en hoe zou je dit vertellen?

Essentiele elementen in een veranderverhaal zijn:

- Waarom gaan we dat doen? Marktaandeel minder / omzet gelijk / geen winst

- |   |  |
|---|--|
| - Wat gaan we doen?                     | Lean implementeren                             |
| - Hoe gaan we dat doen?                 | Met interne specialisten                       |
| - Wat verwacht ik van jullie?           | Actief participeren / tijd maken / suggesties  |
| - Wat kunnen jullie van mij verwachten? | Leerproces ook voor mij / vragen / hulp / open |

Over het algemeen zijn er verschillende thema's die aanspreken bij medewerkers. Het zou misschien vreemd zijn om al deze thema's te verwerken in het verhaal; zeker als dit geforceerd wordt. Maar het geeft wellicht aanknopingspunten voor het verhaal. Het kan ook sterk zijn als medewerkers hun eigen thema's / hun eigen veranderverhaal kunnen aangeven. Mogelijke thema's zijn:

- Maatschappij -> zeker bij overheden, charitatieve organisaties of organisaties gericht op milieu
- Klant -> door problemen van de klant aan te geven of de beoordeling van klanten; ik heb eens een verhaal gehoord van een klant die het liefst een baksteen door het raam van de organisatie wilde gooien, maar vanwege begrijpelijke morele redenen deze maar elke dag per post ging opsturen.... naar het antwoordnummer van de organisatie.
- Team -> samen aan de slag om te verbeteren / betere samenwerking
- Eigen persoon -> baanzekerheid / opleiding en ontwikkeling van medewerkers

Om verbinding te maken met de aanwezigen is het goed om het verhaal dicht bij jezelf te houden, en om vanuit de eigen omgeving een passend verhaal te vertellen met enige impact op jezelf. Hoe ben je daar mee om gegaan. Bijv. een verhaal over sport, studie, familie, vakantie.