

TETRA B4LEAN

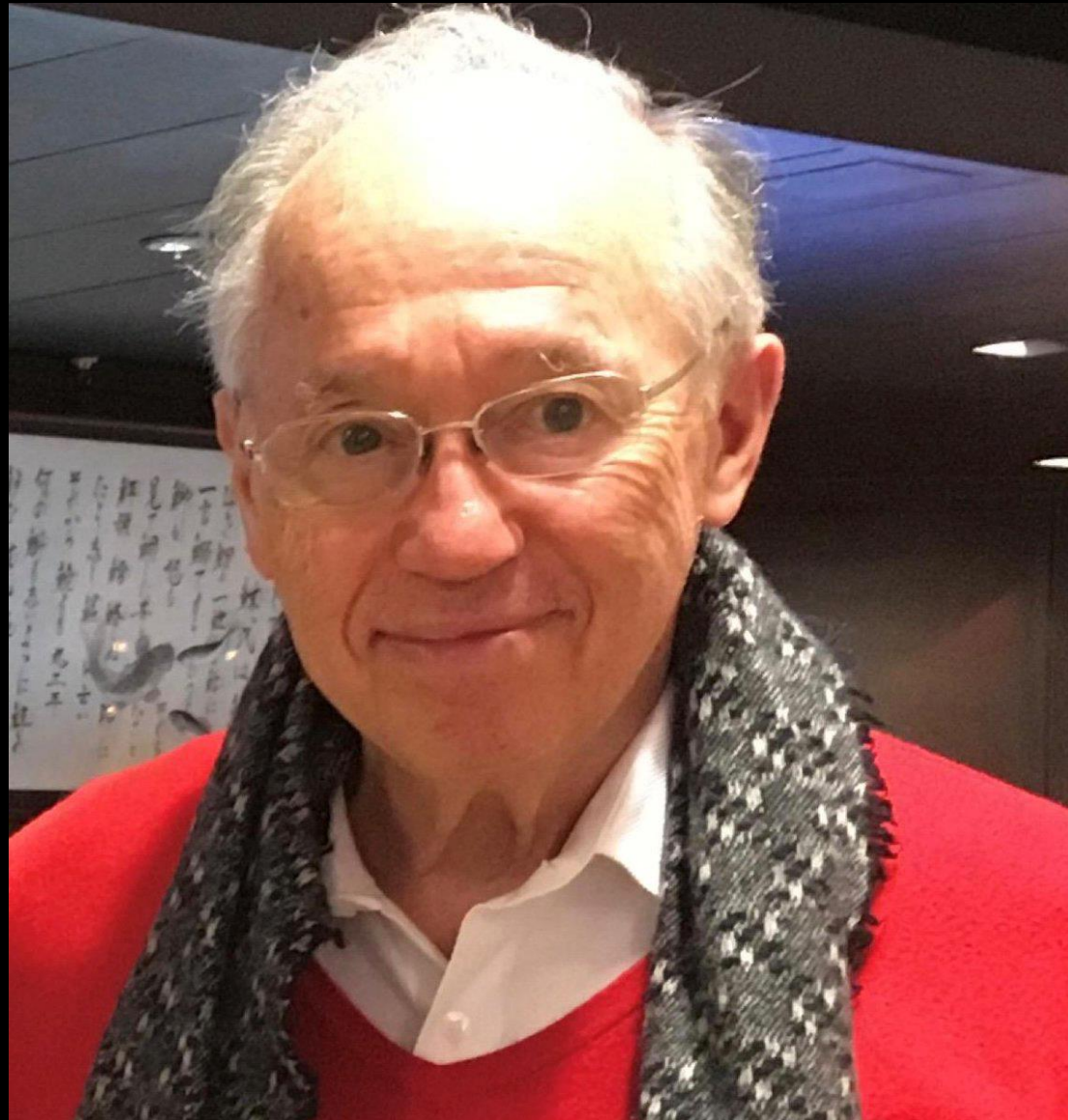


Jim Lippens

20 november 2018 - Diepenbeek

THE WAR FOR TALENT

NORMAN BODEK



“GODFATHER OF LEAN”

NORMAN BODEK:

“DE GROOTSTE VAN ALLE VERSPILLINGEN:

HET ONVOLDOENDE/VERKEERD
AANWENDEN VAN MENSELIJK
POTENTIEEL/TALENT”

**HOEVEEL %
WERKNEMERS
IN EUROPA
ZIJN GEËNGAGEERD?**

13%

**HOEVEEL %
WERKNEMERS
IN BELGIË
ZIJN GEËNGAGEERD?**

12%

WAT IS HET VERSCHIL IN PRODUCTIVITEIT
TUSSEN EEN **NIET-GEËNGAGEERDE**
EN EEN **WEL GEËNGAGEERDE**
MEDEWERKER?

- 45%

Wat is **DE KOST VAN
GEBREK AAN MOTIVATIE
per 100 werknemers?**

(Bij loonkost 50K€/j)

87 FTE * 45% verlies * 50K€

= 2 miljoen €/jaar

per 100 werknemers

SOCIALE IMPACT?

BELGIË:

KOST BURNOUTS
(6,4 MILJARD €)

>

TOTALE WERKLOOSHEIDSKOST
(5,4 MILJARD €)

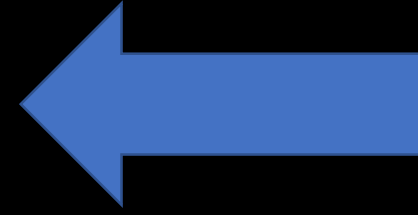
A bright yellow, multi-pointed starburst shape with a thin black outline, centered on a solid black background. The starburst has approximately 16 points of varying lengths, creating a jagged, explosive appearance.

120%

ALARM!

**Wordt het geen tijd
om (individuele) aandacht
te besteden
aan motivatie van medewerkers?**

33% higher profit
45% higher productivity
37% higher sales
300% more innovation
50% less safety incidents
66% less absenteeism
125% less burnout

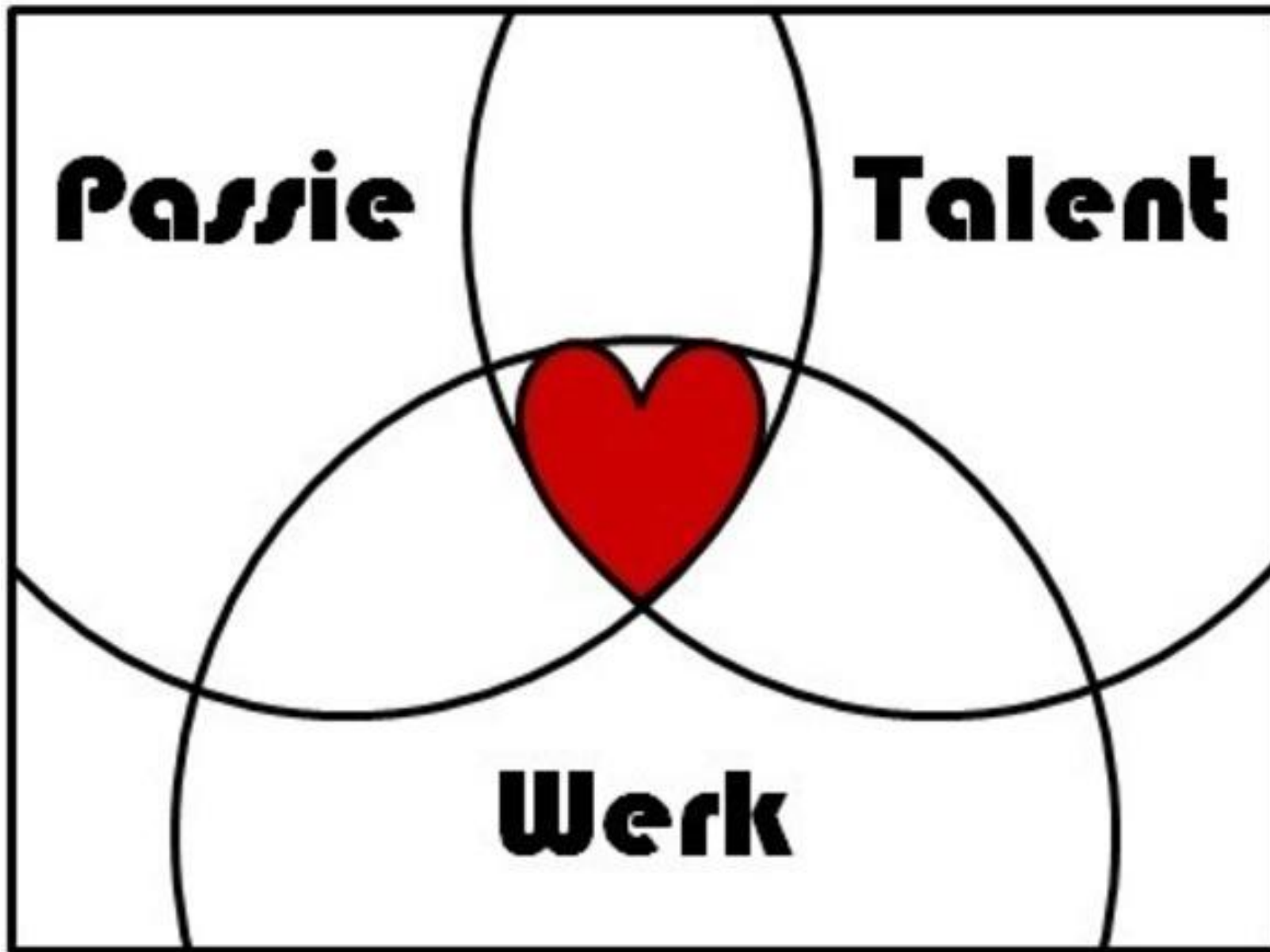


Source:

Babcock Mariné Clyde, Shawn Achor, HBR, Gallup, Hay Group, Forbes, McKinsey

**WAT ZIJN OORZAKEN
VAN DEMOTIVATIE?**

1. DE ORGANISATIE



DE JUISTE WERKOMGEVING?

**Zit jij in
(of bied je)
een stimulerende
omgeving?**

2. DE LEIDINGGEVENDE

Vakbonden en werkgevers pleiten samen voor extra opleidingen

Slechte baas? Drie keer zoveel kans op burn-out

Een slechte baas verdrievoudigt de kans dat u tegen een burn-out aanloopt. Dat blijkt uit een onderzoek bij 12.000 Vlaamse werknemers. De werkgevers en vakbonden willen daarom een systeem opzetten waarbij leidinggevendenden extra opleidingen krijgen.

● Extra opleidingen voor de baas over hoe hij empathisch en ondersteunend met zijn werkvolk kan omgaan. Het is een van de belangrijke speerpunten van het actieplan dat de vakbonden en werkgevers samen hebben opgesteld om ons werk 'werkbaarder' te maken. Want als het gaat om stress op het werk en burn-outs, hangt veel af van uw chef. Dat blijkt uit een nieuwe analyse die de Stichting Innovatie en Arbeid heeft uitgevoerd op de gegevens van de Werkbaarheidsbarometer. Die driejaarlijkse bevraging is het grootste onderzoek in Vlaanderen naar onze werkomstandigheden: 12.000 mensen vullen die enquête in. "We zien nu dat er enorme verschillen zijn naargelang de rol die de lei-



FOTO GETTY IMAGES/ISTOCKPHOTO

dinggevende speelt", zegt Frank Janssens van de Stichting Innovatie en Arbeid. "Bij wie goed begeleid wordt, kampt 9,7% van de werknemers met een burn-out. Bij wie niet voldoende steun krijgt van zijn baas, ligt dat op maar liefst 29,4%."

Drie keer meer kans op een burn-out dus als de baas u niet goed aanpakt. Daarmee is dat een belangrijkere factor in uw jobtevredenheid dan pakweg de files van en naar uw werk of

de hoeveelheid werk die u moet verzetten in een dag. "Er werd niet rechtstreeks naar gevraagd", zegt Janssens. "We leiden die relatie met de leidinggevende af uit de patronen in de antwoorden. Het gaat om een weldoorachte, grondige en internationaal aanvaarde analyse."

De Sociaal-Economische Raad Vlaanderen (Serv), waarin de vakbonden en de werkgeversorganisaties zitten, wil nu extra opleidingen organiseren voor leidinggevendenden om dat probleem aan te pakken.

Meer invloed dan ze denken

Die focus op de baas en hoe hij functioneert, is niet verkeerd, stelt professor Arbeidsgeneeskunde Lode Godderis (KU Leuven). "Bazen beseffen vaak niet welke impact ze hebben op hun personeel, ook in positieve zin. En in grote en kleine dingen. Een inentingscampagne tegen de griep bij het personeel? Het succes ervan hangt af van of de baas meedoet. Leidinggevendenden zijn cruciaal voor de motivatie en het engagement."

TOM LE BACQ

3. VERWACHTINGEN

Weet jouw organisatie wat

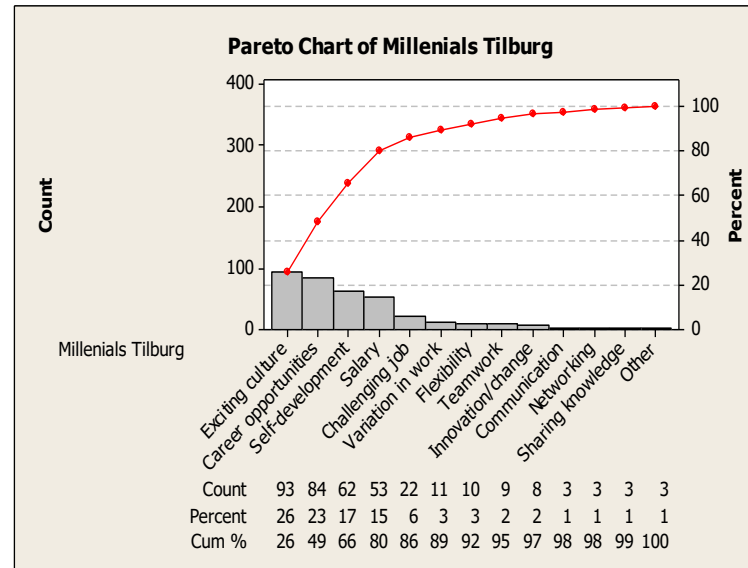
MILLENIALS

belangrijk vinden?





RESULTAAT ENQUÊTE

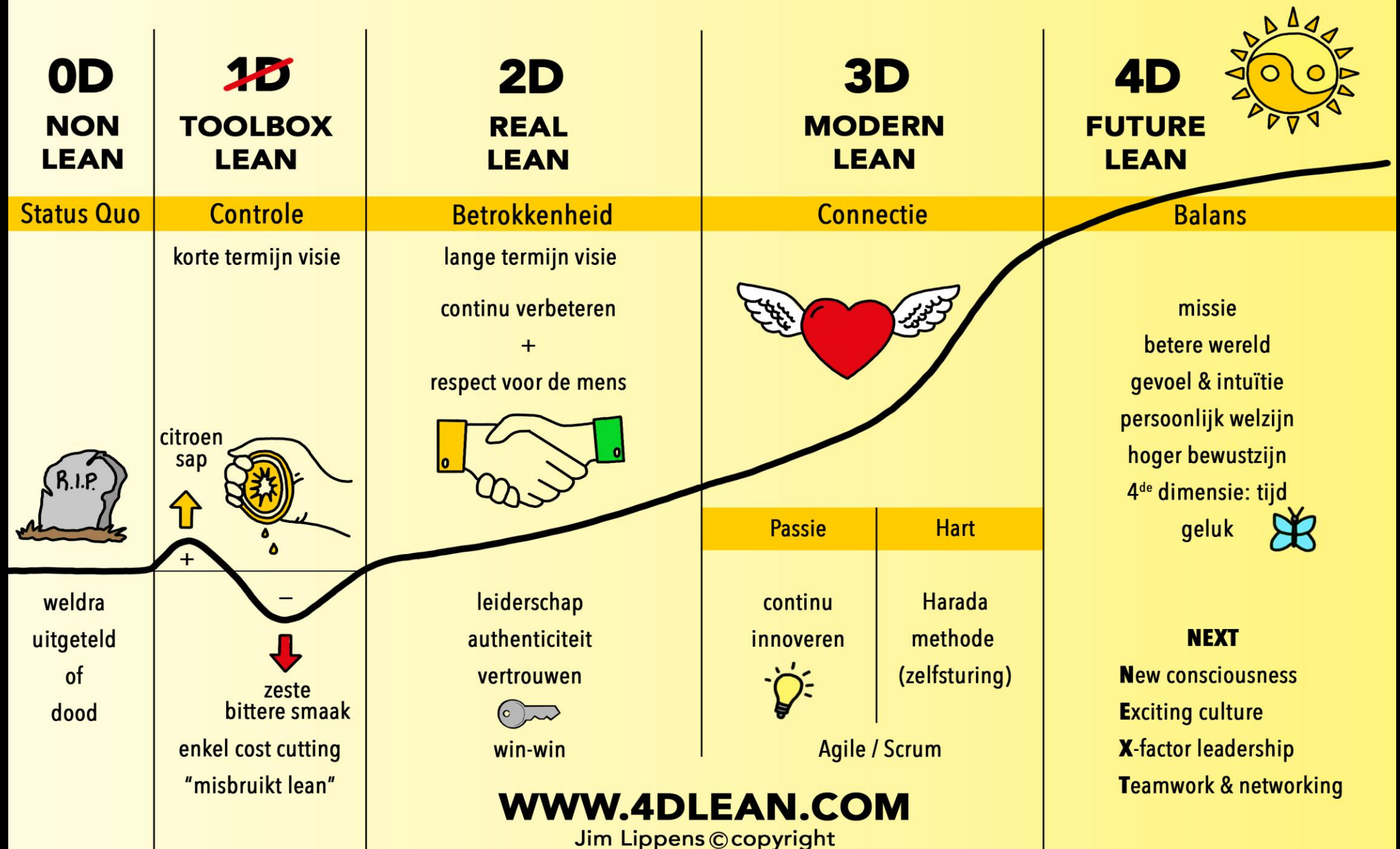


- 1. “Exciting culture”**
- 2. Carrière mogelijkheden**
- 3. Zelfontwikkeling**
- 4. Aantrekkelijk loon**

HET

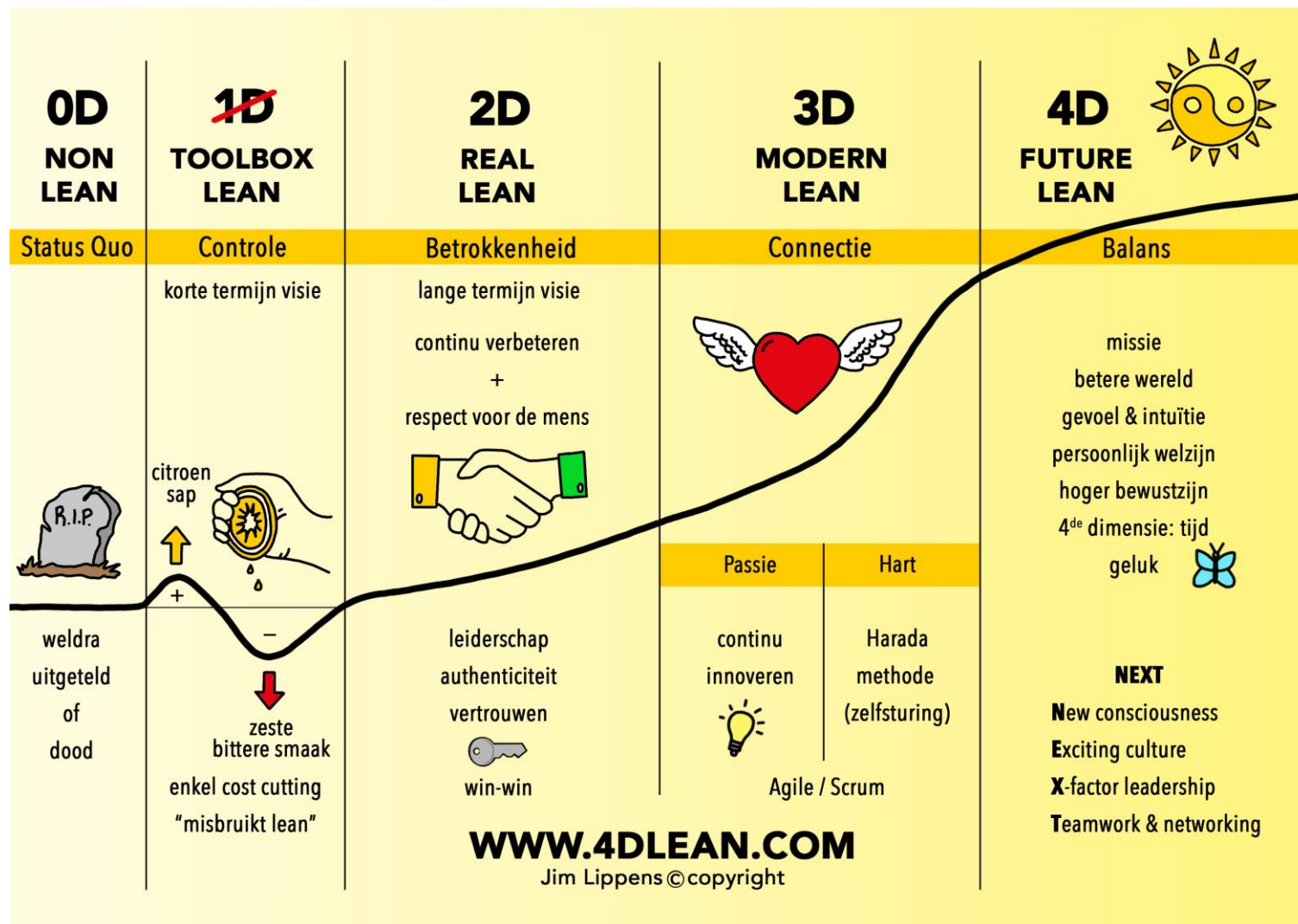
4D LEAN

MODEL



WWW.4DLEAN.COM

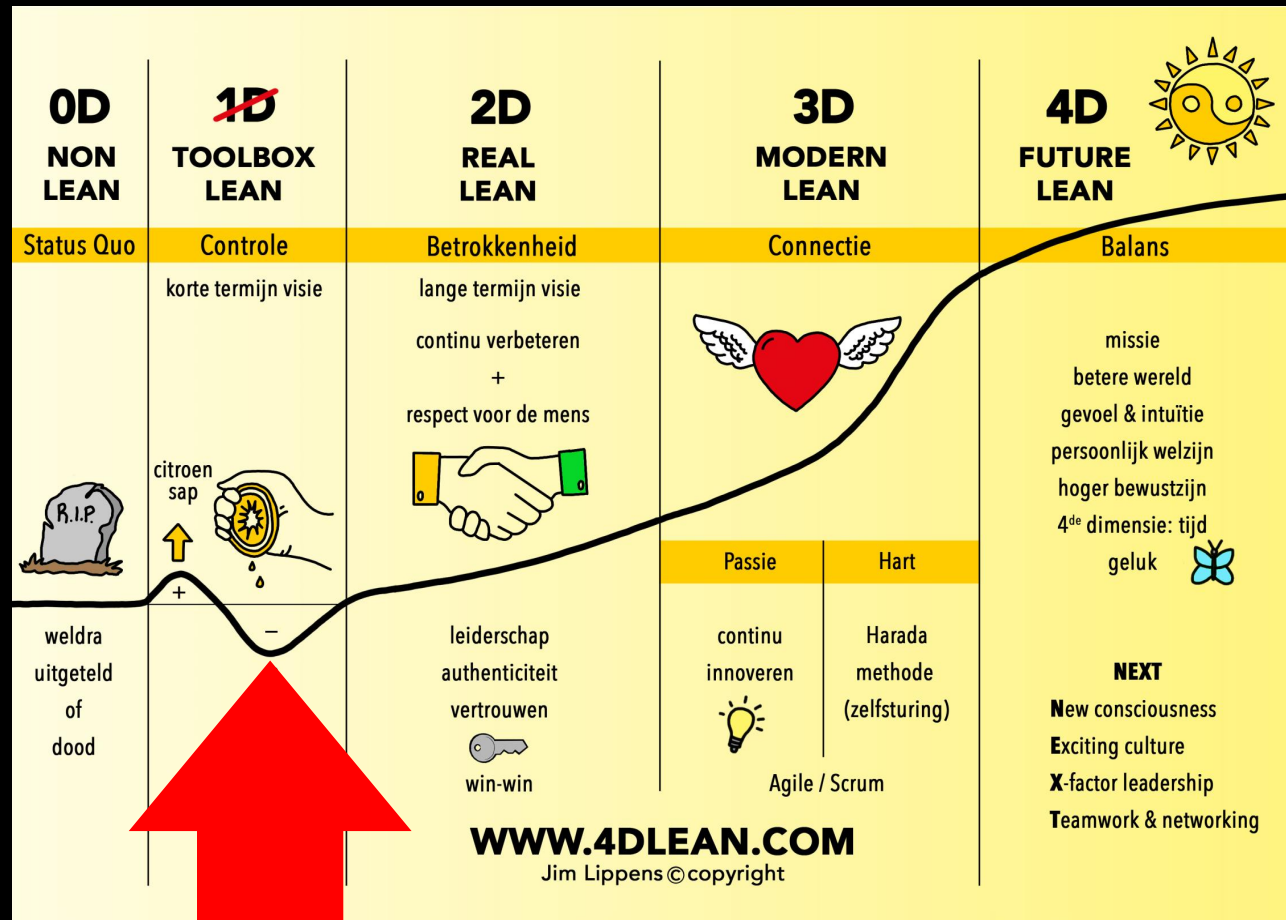
Jim Lippens ©copyright



0D = laat het
 1D = ik moet
 2D = ik mag
 3D = ik wil
 4D = ik ben

1D





STAKING ??

KOOS JE BEDRIJF VOOR 1D EN IS HET PERSONEEL (HET) MOE?

‘Krankzinnige timing’ van taken postbodes: 5,66 seconden om een brief te posten

Vandaag om 03:00 door Frank Posen - [Print](#) - [Corrigeer](#)



2017: 25% VERLOOP

2D



VERBETERING / LEAN:

GEMAKKELIJKER, BETER, SNELLER, GOEDKOPER



LEARN FROM THE BEST

RITSUO SHINGO



LEAN LEIDER

Success

20% Skills

80% Attitude



DEVELOPING LEAN LEADERS AT ALL LEVELS

A PRACTICAL
GUIDE



JEFFREY K. LIKER
with GEORGE TRACHILIS

LEAN LEIDER

- 1) LEER ZELF BIJ: **ZELFONTWIKKELING**
- 2) COACH & ONTWIKKEL ANDEREN
- 3) VOER DAGELIJKSE VERBETERINGEN UIT
- 4) COMMUNICEER VISIE, TARGETS & DOELEN

GEEF HET VOORBEELD

**Hoeveel % van je netto
inkomen spendeerde je
in 2018
aan zelfontwikkeling?**

(Advies is: 10-25% ...)



EEN LEIDINGGEVENDE HEEFT

MAAR

TOEGEVOEGDE WAARDE

ALS HIJ/ZIJ

ZIJN/HAAR MEDEWERKERS

BETER MAAKT

1^e voorwaarde:

VERTROUWEN

Wat vind je de meest positieve verandering het voorbije jaar ?



1).....
.....

2).....
.....

3).....
.....

Wat stoort je ? Wat zou er nog verbeterd kunnen worden ?



1).....
.....

2).....
.....

3).....
.....

VERTROUWEN, BETROKKENHEID, ZORG

CREËER

EEN 2D OMGEVING



JULI 2017 | UITGAVE 08 | WWW.CORDEEL.EU

cordeel
VAKMANSCHAP | AUTHENTICITEIT | OPLOSSINGSGERICHT

SPECIAL

CORDEEL
HOOFDKANTOOR



ARMELIETESSEN KLOOSTERSITE | LEAN UPDATE | LANDEXPLO ZELE



6 | LEAN



TEKST: JIM LIPPENS

Vijf maanden na introductie van Lean begint men beetje bij beetje vertrouwd te raken met de nieuwe termen en aanpak, die moeten leiden tot de vooropgestelde 'Cordeel waarden'. Dit is een proces van vallen en opstaan, van twee stappen vooruit, één achteruit. Het is dan ook logisch dat de nieuwe aanpak tijd vergt en het is normaal dat de nieuwe

7 verbeterprojecten werden gedefinieerd en worden in fasen gepresenteerd. Momenteel is de 'analyse fase' voorbij, en starten we aan de 'verbeterfase' (uitvoering der acties).





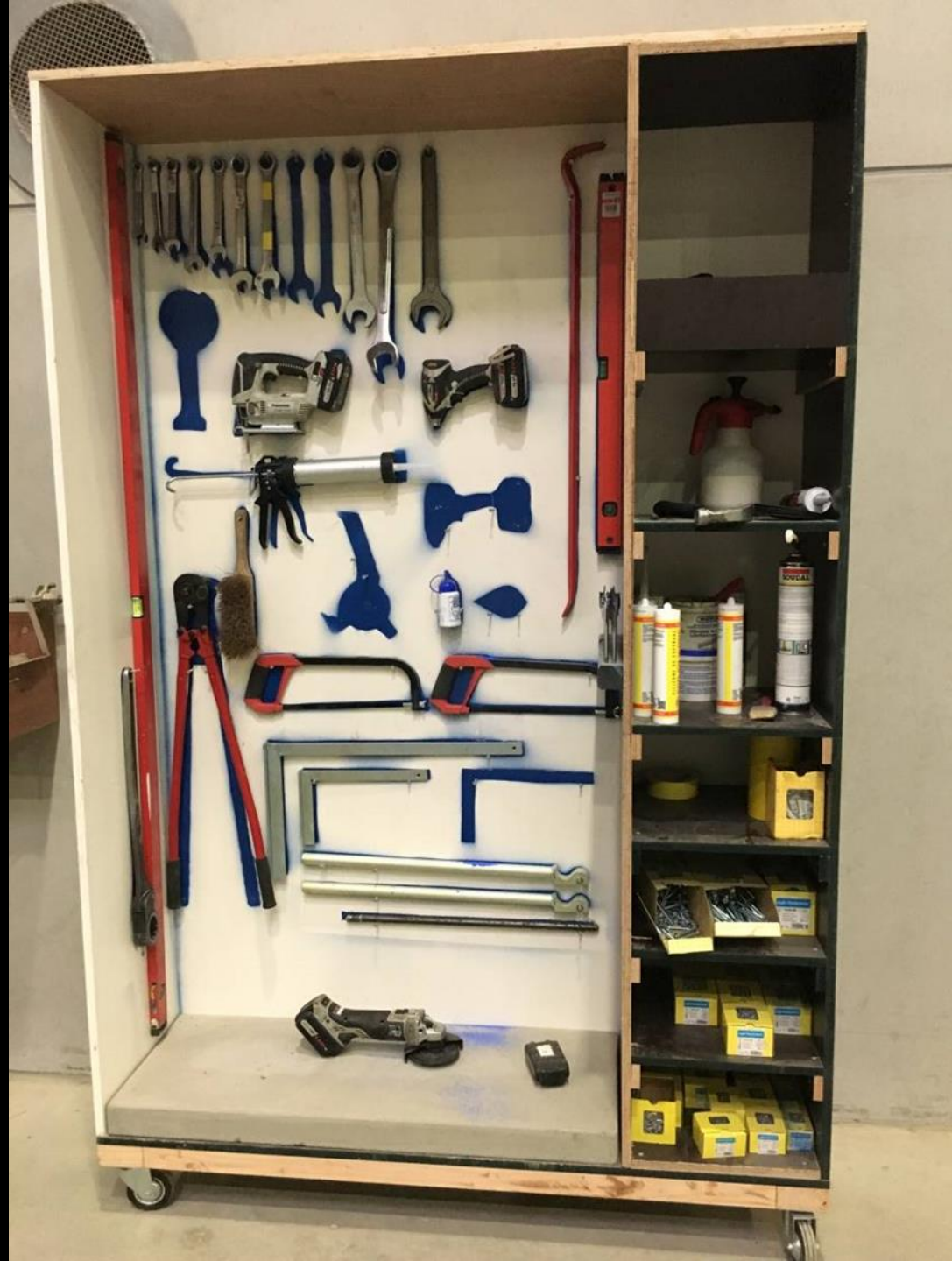




VOOR



NA







PROBLEM SOLVING

3-10-20
1-10-20
1-10-20
1-10-20

TO DO	DOING	DONE	CHECK	TARGET	RESULT
			3/10	0/10	

TO DO	DOING	DONE

TO DO	DOING	DONE	CHECK	TARGET	RESULT
			18/18	MAX 100%	

TO DO	DOING	DONE

TO DO	DOING	DONE	CHECK	TARGET	RESULT
			4/4	MAX 100%	

TO DO	DOING	DONE

TO DO	DOING	DONE	CHECK	TARGET	RESULT
			10/10	MAX 100%	

TO DO	DOING	DONE

TO DO	DOING	DONE	CHECK	TARGET	RESULT
			10/10	MAX 100%	

TO DO	DOING	DONE

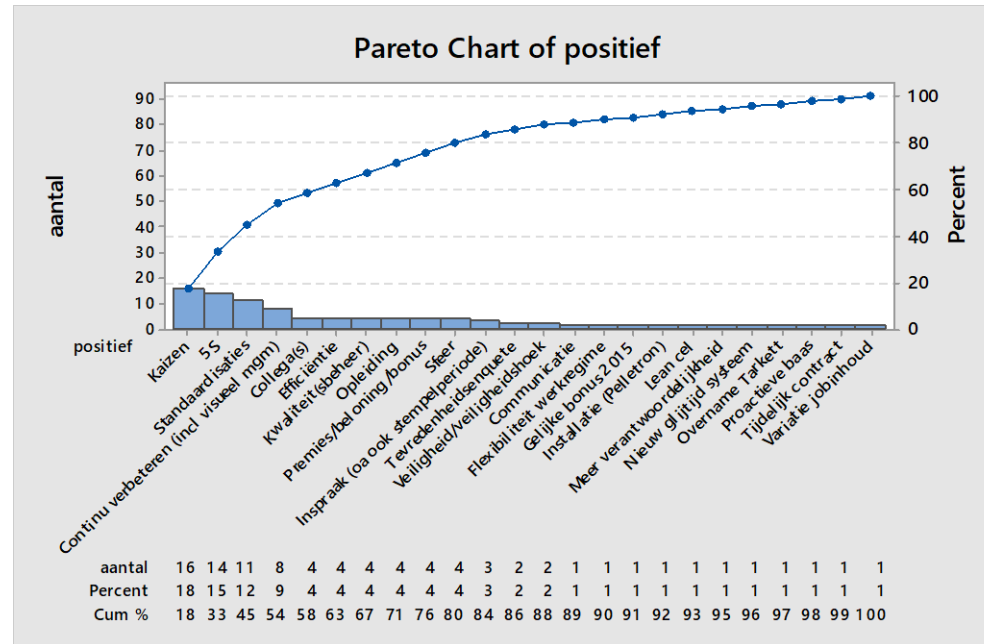
TO DO	DOING	DONE	CHECK	TARGET	RESULT
			10/10	MAX 100%	

TO DO	DOING	DONE



	VEILIGHEID	ORDE EN NETHEID	MAATVOERING	PLANNING	AFWERKING	AFSPRAKEN NALEVEN	SOCIALE DOCUMENTEN
CORDEEL							
APM							
NAPATEC							
DIBLOBOUW							
Imtech							
Imtech							

RESULTAAT ENQUÊTE



JAAR 1

1. Kaizen
2. 5S
3. Standardisatie
4. Continu verbeteren (incl. visueel mgm)

JAAR 2

1. Training
2. Inspraak
3. Kwaliteit
4. Excellente sfeer

3D

SEMCO ENQUETE



Appendix C

Van onderen: hoe Semco-werknemers hun chefs beoordelen

De volgende vragenlijst wordt elke zes maanden anoniem door alle Semco-werknemers ingevuld als onderdeel van het beoordelingsproces van hun chefs. De vragen worden gewogen naar belangrijkheid en de resultaten worden bekendgemaakt. Een score van 80 uit een maximum van honderd is het gemiddelde.

1. *Hoe reageert de betrokkene wanneer een werknemer een kleine vergissing maakt?*
 - a. Hij reageert geërgerd en wil over de fout niet praten
 - b. Hij reageert geërgerd, maar is bereid erover te praten
 - c. Hij constateert de fout en praat er constructief over
 - d. Hij negeert de fout en besteedt alleen aandacht aan belangrijker zaken.
2. *Hoe reageert de betrokkene op kritiek?*
 - a. Slecht, die negeert hij
 - b. Slecht, die wijst hij af
 - c. Redelijk goed
 - d. Goed, die accepteert hij.
3. *Betrokkene is*
 - a. altijd gespannen
 - b. meestal gespannen, maar soms ontspannen
 - c. meestal ontspannen, maar soms gespannen
 - d. altijd ontspannen.
4. *Betrokkene is*
 - a. onzeker
 - b. vaker onzeker dan zelfbewust
 - c. vaker zelfbewust dan onzeker
 - d. zelfbewust.

BOTTOM UP EVALUATIE

Van 2D naar 3D

CONTINU INNOVEREN

“RED MONKEY KAIZEN”

RED Monkey !!!	nr :
Naam : 	Datum :
VOORSTEL :	
EFFECT :	

RED Monkey !!!	nr :
Naam : 	Datum :
VOORSTEL :	
CRITERIA : 1) INNOVATIEF RODE AAP 2) WEERSTAND - 'DAT KAN NIET' - 'DAT MAG NIET'	
EFFECT : 3) WIN-WIN SITUATIE	

HR BELEID



NIEUWE PRODUCTEN



NIEUWE MACHINES



NIEUWE DIENSTEN/BUSINESS

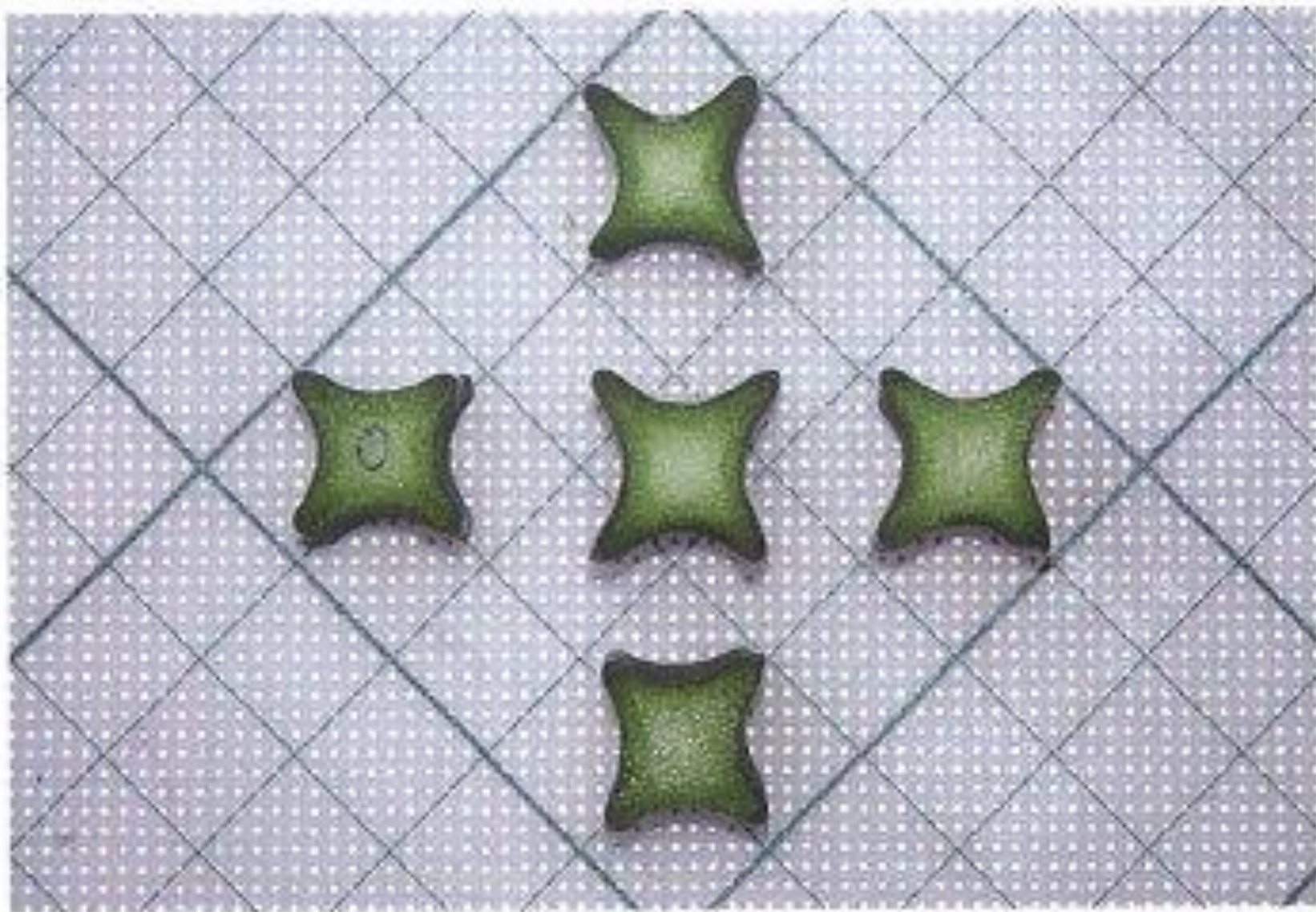


Ideaal :

Werknemers zijn zo zelfsturend dat ze zelf de toekomstige producten bedenken en begeleiden van idee tot uitvoering/productie.

TIJDENS
LUNCH BREAK





Cissus quadrangula:



3 PATENTEN



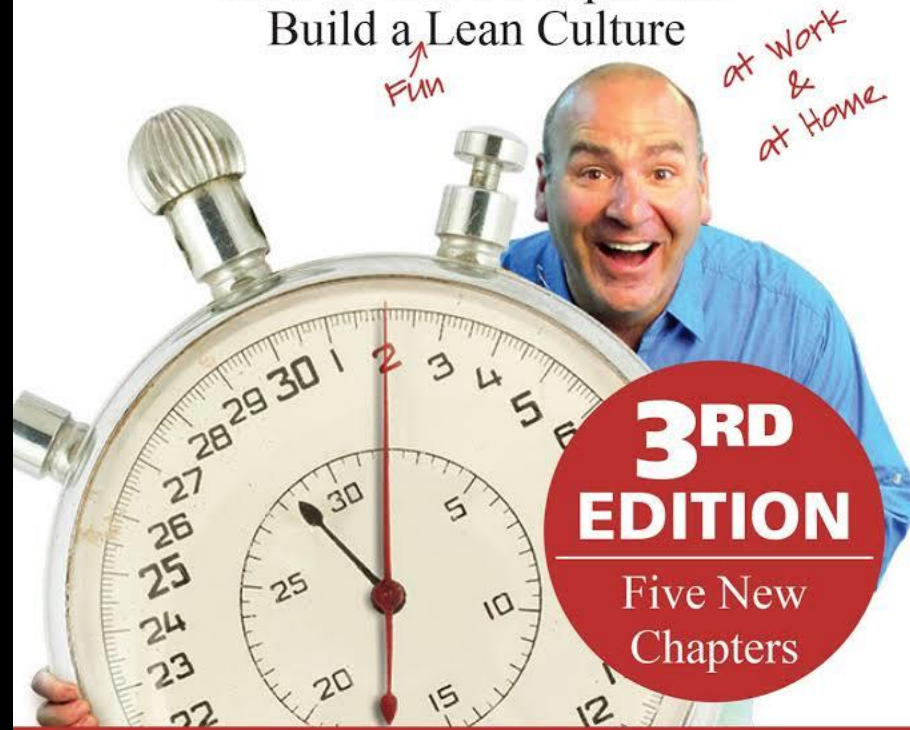


VOLG NIEUWE TRENDS

2 SECOND LEAN

2 Second Lean™

How to Grow People and
Build a Lean Culture



Paul A. Akers

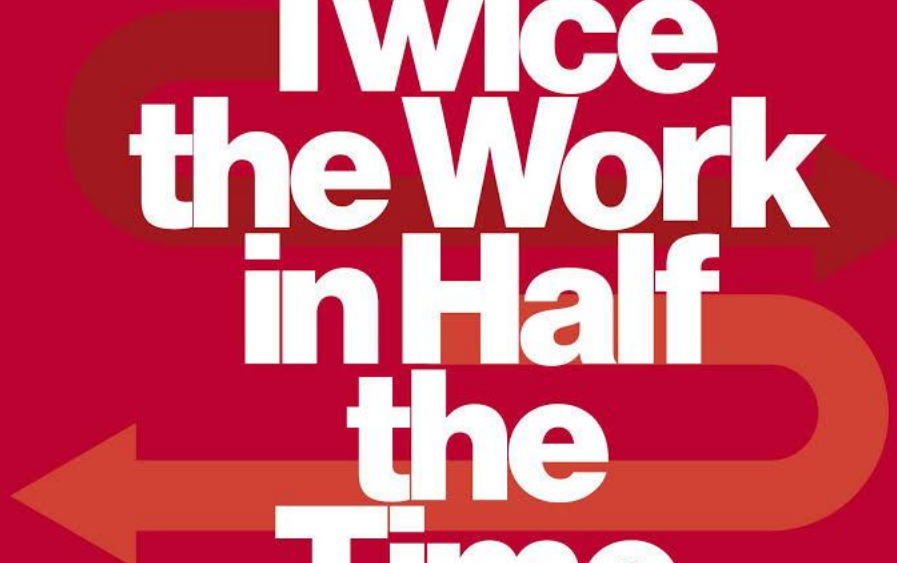
**“LEAN must be
SIMPEL & FUN”**





VOLG NIEUWE TRENDS

SCRUM



SCRUM **The Art of** **Doing** **Twice** **the Work** **in Half** **the** **Time**

JEFF SUTHERLAND

Co-creator of Scrum

J.J. SUTHERLAND

PLANNING

PRODUCT BACKLOG
Wk 47

SPRINT W 40

DOING

DONE (= VERSTUJD NAAR PL)

OPTIEERING

WACHTEN OP PL:

STATUS ?

IN PROD

LLI

SHE

EBI

KSC

GDH

7410
6885
6490X

6885

7410

6530

7400

6165
7390

[Pink sticky note]

[Yellow sticky note]

[Blue sticky note]

[Light blue sticky note]

[Green sticky note]

[Pink sticky note]

[Yellow sticky note]

[Blue sticky note]

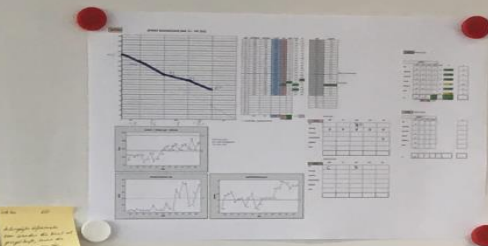
[Light blue sticky note]

[Green sticky note]

[Yellow sticky note]

[Green sticky note]

[Yellow sticky note]



W32 W33

7315
7410

6885

7410

6530

7390
7400
6165

7390

Wk 39

Wk 38

Wk 37

Wk 36

Wk 35

Wk 34

7315
7410

6885

7410

6530

7390
7400
6165

7390

7390

7390

7390

7390

7390

7390

7390

7390

7390

7390

7390

IN PROD

[Pink sticky note]

6885 - W33
- W34

7410 - W34

6530 - W32
- W33
- W34

7390 - W32
7400 - W33
6165 - W34

7390 - W33

ELPT

INTERRUPTS

7390

7390

7390

7390

7390

7390

7390

7390

7390

VOLG NIEUWE TRENDS

DE HARADA METHODE

(= het grootste effect binnen 4D Lean)

DE HARADA METHODE

De sleutel tot succes ben je zelf !

'Zelfsturendheid'

de menselijke kant van Lean



Takashi Harada
Norman Bodek



Jim Lippens



Interviews met: Jeffrey K. Liker, auteur van *The Toyota Way*
Robert D. Miller, Director *Shingo Prize*
John Allen, President *Total Systems Development*



**HOE DOE JE MENSEN
ECHT OPENBLOEIEN?**

MASLOW'S HIERARCHY OF NEEDS



ZELFREALISATIE:

- 1. EEN DOEL (O.B.V. PASSIE/TALENT)**
- 2. EEN STIMULERENDE OMGEVING**

DE HARADA METHODE

DOEL + BALANS

**WAT IS HET DOEL
IN JOUW LEVEN?**



REALISEER

EEN KORTE TERMIJN DOEL

& VIND BALANS



Your comfort
zone





DODENTOCHT – 100 KM

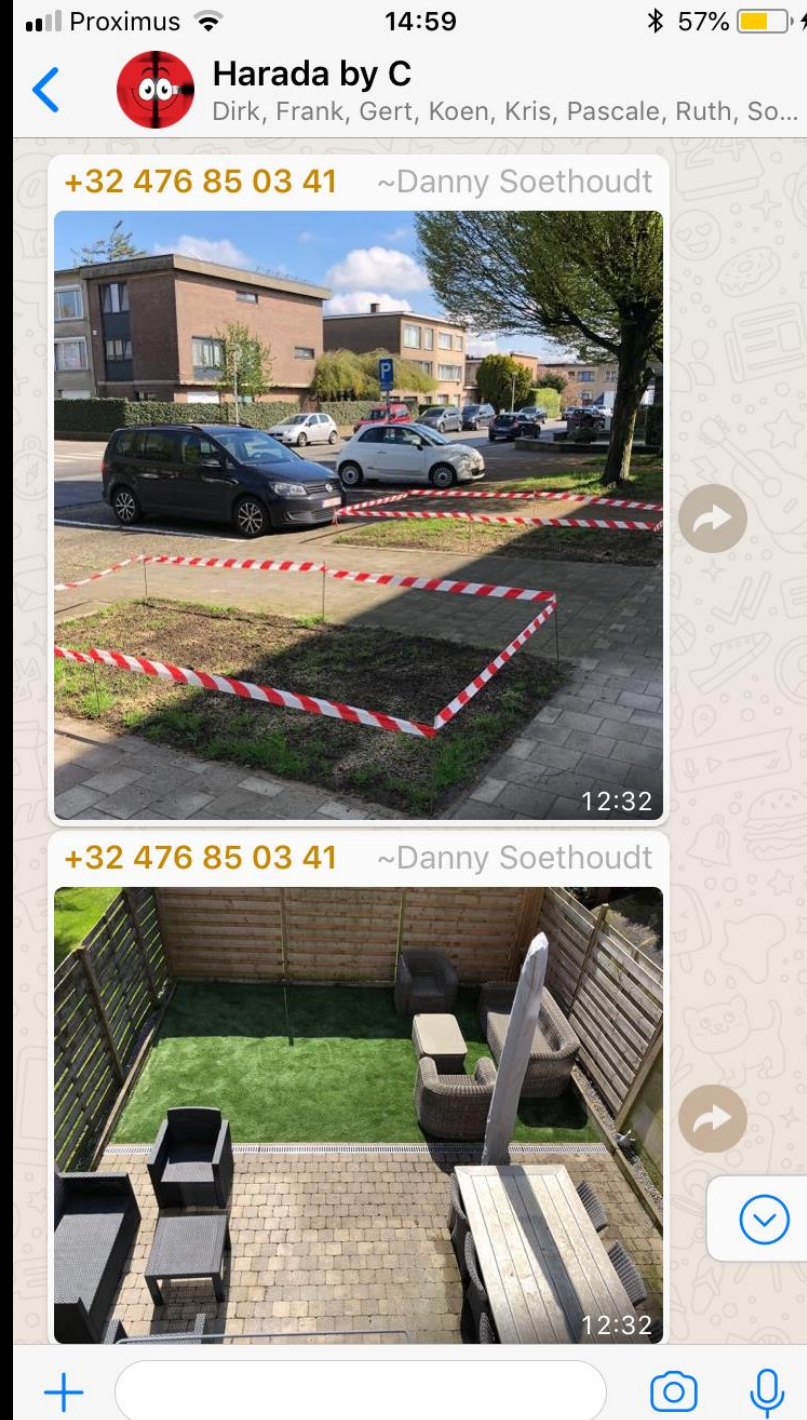


VOOR: 80,1 kg



NA: 70,3 kg





KWETSBAARHEID

JOOST CALLENS

DE KWETSBAARE LEIDER

BOUWSTENEN VOOR
PERSOONLIJKE
ONTWIKKELING
EN LEIDERSCHAP



LANNOO
CAMPUS

3D

=

CONNECTIE



EMOTIE > RATIO

4D

USING
BUSINESS
..... AS A
FORCE GOOD

EVOLUTIE RICHTING BETEKENIS-ECONOMIE

Circulair zorgwonen – Toontjeshuizen

Geschreven op 2 Februari 2018



Fantastisch nieuws! Durabrik heeft eind vorig jaar groen licht gekregen van Vlaanderen Circulair voor haar project “**Circulair zorgwonen – Toontjeshuizen**”.

Het verhaal van Toon



Maak kennis met Toon. Toon is 16 en geboren met een hersenletsel. **Maar wat als Toon 18 jaar is?** Hoe gaat het dan verder met hem? Wie zal er dan voor hem zorgen? Toon is niet alleen. In Vlaanderen wachten meer dan 10 000 mensen op gepaste zorg en ondersteuning, waarvan 65% al langer dan 2 jaar. Op deze vraag wil Toontjeshuis graag een antwoord bieden. In het filmpje hiernaast vertelt Toon hoe hij een Toontjeshuis ziet.

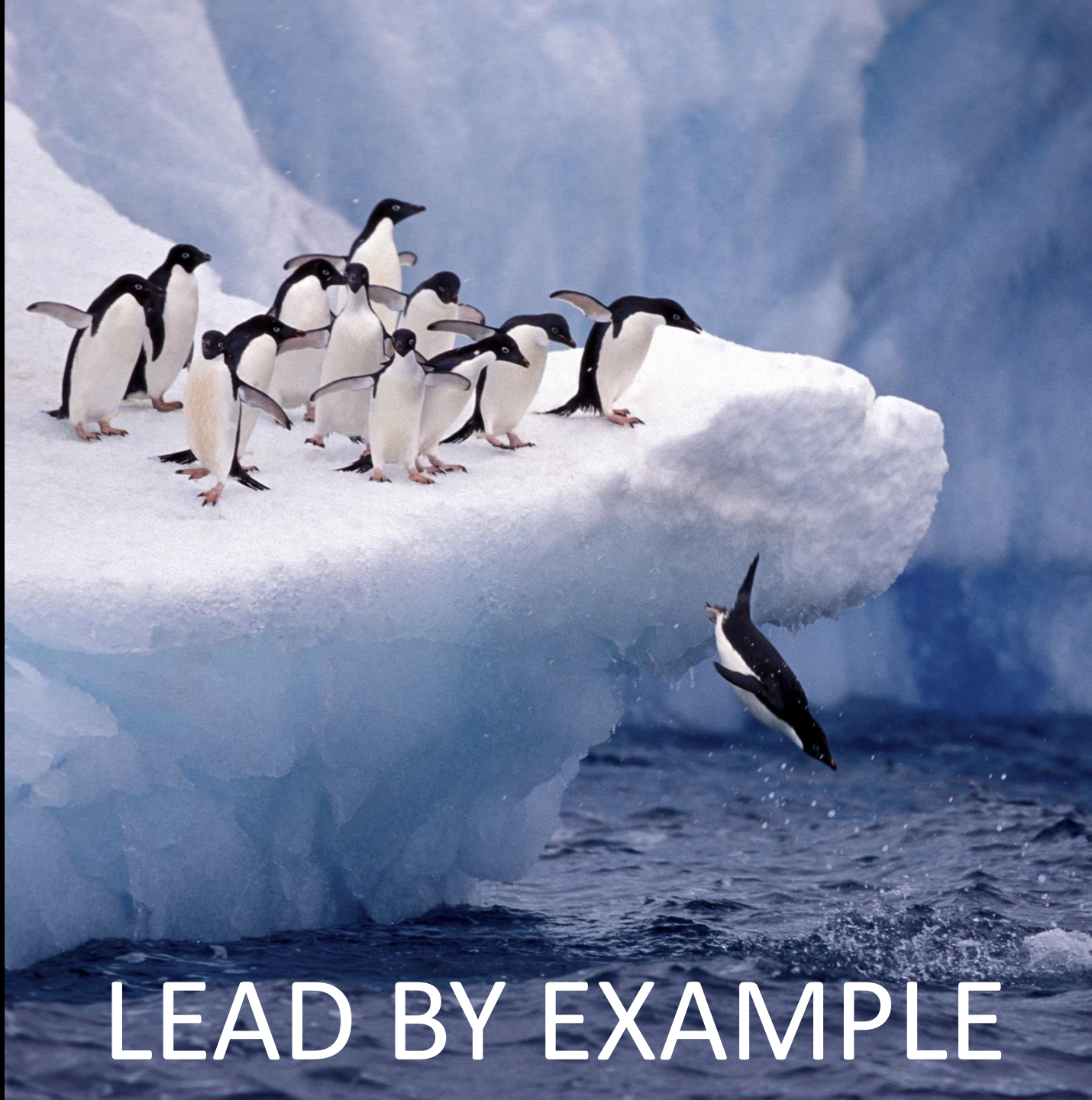
Als bewoner



Alle volwassenen met een beperking zijn welkom om te wonen in een Toontjeshuis. Er wordt een vragenlijst en behoefteanalyse opgemaakt van de groep waarbij er gekeken wordt naar de noden van de bewoners en op maat daarvan wordt een groep samengesteld. Zo wordt er gezorgd voor alle zorg en ondersteuning die er nodig is.



**In elk huis worden alle
aanwezige talenten ingezet
zodat iedereen iets kan
betekenen voor elkaar.**

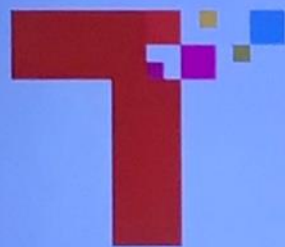


LEAD BY EXAMPLE



First Harada Class at Toyota

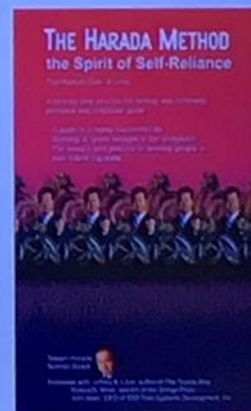
May 9-10 2018



TOYOTA
connected



TOYOTA



Principle #14 – Become a learning organization through relentless reflection and continuous improvement.

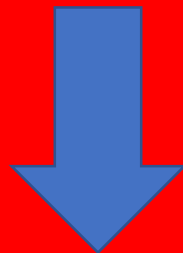


TOYOTA DALLAS

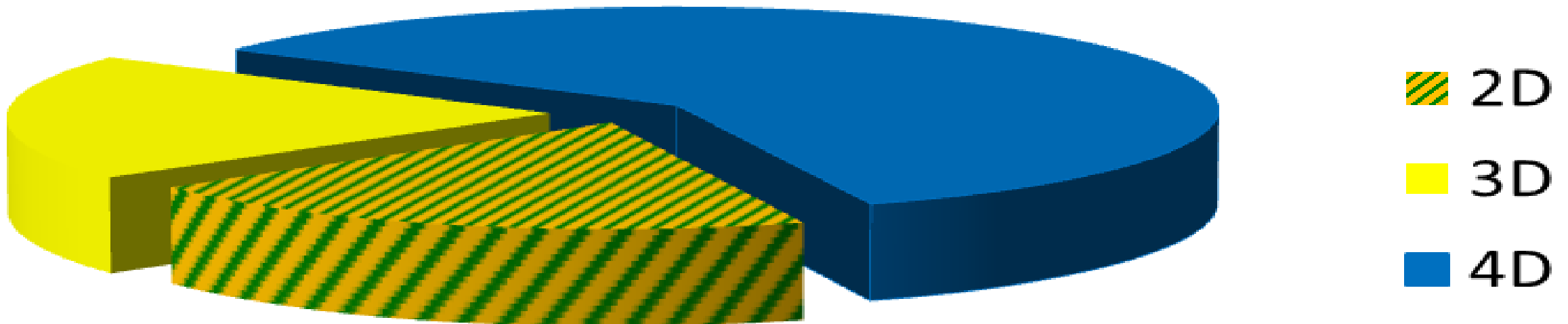
ADVIES

OM DE CONCURRENTIE

TE KLOPPEN:



MAAK JE EIGEN IDEALE “PIZZA”



**MET ZELF GEKOZEN %
2D, 3D en 4D VAKKEN**

Boek “de Harada methode”

Voor **België**: Standaard boekhandel online

Paperback: <https://www.standaardboekhandel.be/seo/nl/boeken/personeel-organisatie/9789463183178/jim-lippens-norman-bodek-takashi-harada/de-harada-methode>

Hardcover: <https://www.standaardboekhandel.be/seo/nl/boeken/personeel-organisatie/9789463184885/jim-lippens-harada-norman-bodek-takashi-harada/de-harada-methode>

Voor **Nederland**: Mijnbestseller.nl

<https://www.mijnbestseller.nl/shop/index.php/catalogsearch/result/?q=jim+lippens>

Eerstvolgende 2-daagse Harada opleiding (door Jim zelf gegeven)

23-24/01/19: Beveren (B)

30-31/01/19: extra sessie (B)

7-8/02/19: Londen (UK)

14-15/03/19: Venetië (I)

Mail voor extra info: **jim@4DLean.com**

Ook in-house trainingen in bedrijven mogelijk