

*Kdo se chce zlepšovat? A proč?*

Osmý typ plýtvání =  
nevyužívání schopností  
spolupracovníků



# Co nás čeká?

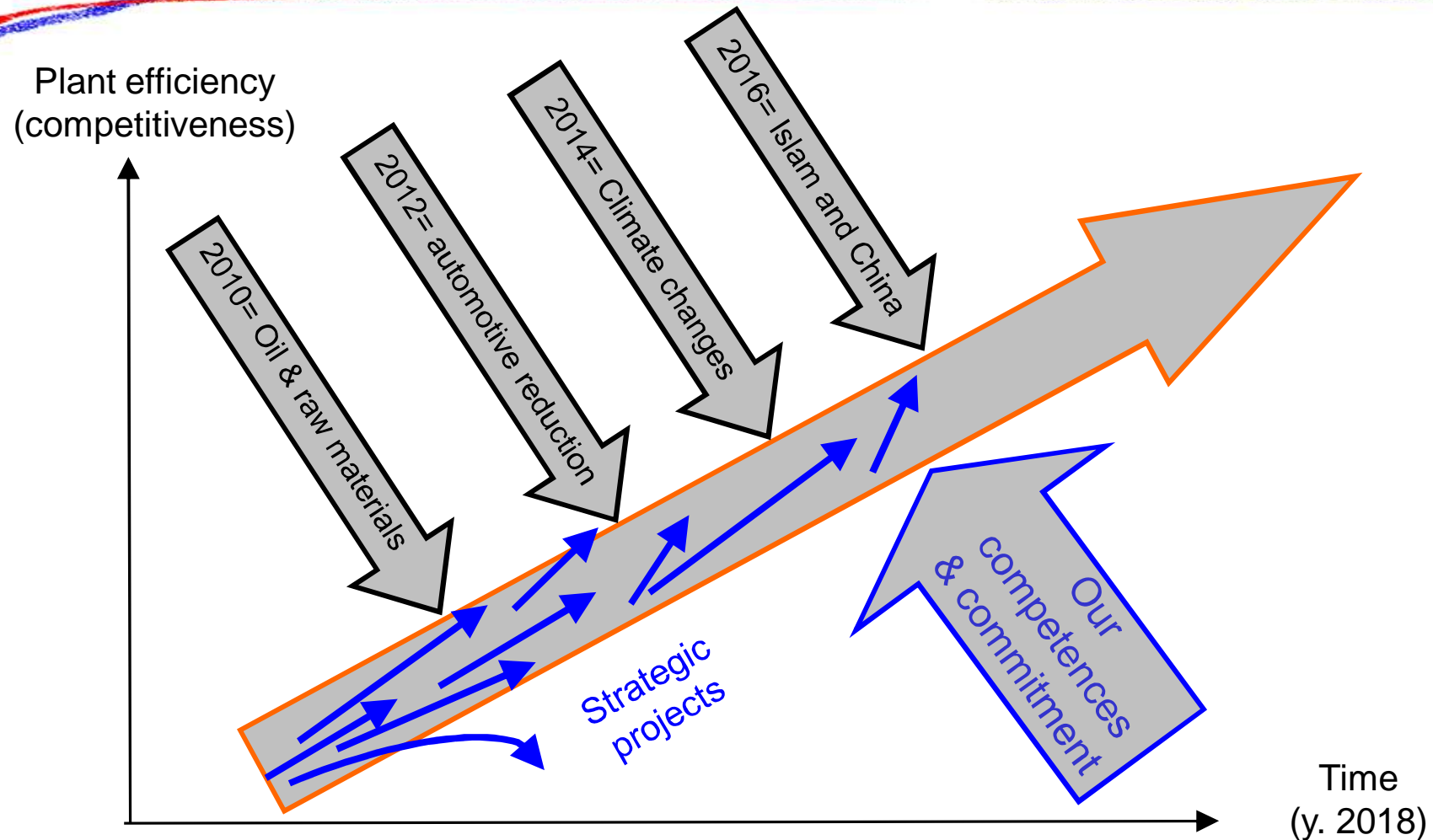
## Jaké jsou megatrendy v EU?

- Hospodářská krize, pokles výroby aut do r. 2011
- I přesto nové regulace EU (snížení hlučnosti, spotřeby paliva...)
- To urychlí další přesuny výroby aut a subdodávek do Číny a postsovětských republik
- Změny klimatu → sucho a záplavy, energetická nedostatečnost, voda dražší než ropa
- Demografické změny – více jak 50% voličů v EU nebude mít evropské kořeny
- Trvalý nedostatek talentovaných lidí v chudších regionech



# Řešením je neustálé zlepšování, tj. neustálé učení

„Vždy připraven na jakékoliv průšvihy!“



# Co vidím jako největší problém zlepšování?

Jaké odpovědi jsem dostal k dnešní konferenci



- Dělníci: Vlezte mi na záda s vaším zlepšováním! Nechce se mi přemýšlet. Přišel jsem si vydělat peníze, neotravujte...
- Technici, které jsem osobně zval:
  - „Omlouvám se, na konferenci nemůžu přijít, děláme právě nějaké zkoušky ve výrobě“, nebo
  - „Musím jet do druhého závodu“,
  - nebo prostě „Mám moc práce, nemůžu!“ (= nemám zájem poslouchat nějaké pitomosti o tom, jak se věci dají dělat jinak a lépe)
  - „Na konferenci o **budoucnosti zlepšování** nemám čas, musím **ted'** pracovat na snižování nákladů!“



# Jak se mění svět?

Máme dva různé typy spolupracovníků?



- Řada lidí pociťuje **stále stoupající tlak** na to, aby pracovali efektivněji („dokonaleji“),

ale **současně** pociťuje i stále stoupající nemožnost **využít celé své nadání** a inteligenci.

- Na druhé straně řada lidí nemá zájem o nějaké zlepšování, rozšiřování práce, obohacování práce, sebeuplatnění v zaměstnání. Jejich **KREATIVITA A TOUHA PO ZLEPŠOVÁNÍ**, jejich mysl a city nejsou v zaměstnání přítomny. Chtějí pouze prodat svou práci nebo svůj čas za peníze, které jim umožní v klidu přežít.
- Neplýtváme, když neumíme tyto lidi zapojit?



# Půjde to bez lidí?

## Bez jejich myšlení a cítění?



- Můžeme snít o robotizaci a „zhasnuté továrně“ (výrobě bez lidí), ale stejně k tomu potřebujeme lidi – takové lidi, kteří to vymyslí, zavedou, budou udržovat a ZLEPŠOVAT!
- Dá se udělat „hra v zaměstnání“ přitažlivější, než „dračí doupě“?
- Každý očekává v zaměstnání nějakou hodnotu. Dají se tato očekávání a různé hodnoty vzájemně harmonizovat? Umíme pracovat s emocemi a očekáváními našich lidí? Umíme vzbuzovat v našich lidech dostatek pozitivní energie?



# Počítačové město neřesti vydělává miliony dolarů

(Lidé jsou ochotni platit svou krví za pohádky o sexu a násilí)

Nová hra trhá prodejní rekordy a na špici britské herní hitparády vydržela celých pět týdnů. Nyní se začala prodávat i v Česku. Jedna z nejočekávanějších her tak překonala předpovědi hned během prvního týdne prodeje.



# Japonka zabila virtuálního manžela. Jde za to za skutečné mříže.

Třiačtyřicetiletou Japonku natolik rozběsnil virtuální rozvod s virtuálním manželem v on-line hře Maple Story, že se připojila pod jeho heslem k jeho účtu a virtuální osobu zabila. Tento virtuální čin ji ale přivedl do skutečné vazby.

"Rozvedl se se mnou beze slova varování. Hrozně mě to rozčílilo", řekla vyšetřovatelům žena, která je ve skutečném životě učitelka hry na klavír.





**„Pokud si nainstalujete naší novou hru, zajistíme Vám zdarma i nainstalování čipu do Vašeho mozku, pro plný a nerušený zážitek!“**



# How to Kill an Organization

## *Toyota: Unmotivated or Ill-equipped employees*

- **Hikikomori** (japonsky doslova „odtrhnuvší se“). Dle japonské úřední definice je hikikomori člověk, který se ve svém domově (často jen pokoji v domě svých rodičů) izoluje od lidské společnosti na dobu delší než šest měsíců. Takřka nevychází z bytu či pokoje, většinou ve dne spí, zatímco aktivní je v noci, žije ve virtuálním světě televize a počítačových her. Autorem termínu a také předním expertem na tento fenomén je psycholog Tamaki Saitó, dle jehož odhadu je hikikomori v Japonsku už asi 20% chlapců a mladých mužů.
- **Proto Toyota zlepšila způsob výběru nových zaměstnanců, aby rozpoznala ty, kteří jsou vůbec schopni nějaké motivace. Investice do výběru a vývoje lidí jsou důležitější než investice do výběru a vývoje strojů...**



# Jak lze motivovat lidský stín?

Touží stín po neustálém zlepšování?



- **NEET** (Not currently engaged in Employment, Education or Training) = mladí lidé 16-19 let, kteří nemají zájem o práci ani studium.
- **Freeters** = mladší lidé 18-35 let, odmítají pracovat trvale na jednom místě, hledají nenáročná krátkodobá zaměstnání na částečný úvazek (termín se poprvé objevil v roce 1987)
- V USA, GB a dalších západních zemích konstatují obecný úpadek rukodělnosti.
- V Moskvě většina mladých zdravých mužů chce dělat manažery nebo ochranu.



# Co s tím?

- Už i do našich podniků přichází čím dál víc mladých lidí, kteří nemají dostatečnou zručnost, protože nemuseli v dětství cvičit své ruce při různých ručních pracích (pokud nepočítáme počítačovou myš; dokonce si už ani neumí ubalit joint).
- Také k nám přichází čím dál víc mladých lidí, které je těžké motivovat, protože svoji osobnost ztratili někde v televizi nebo v počítači ve virtuálním světě a do práce už chodí jen jejich stín.



# H. Maslow (1908–1970, americký psychoterapeut) popsal vývoj potřeb člověka jako pyramidu



# Co potřebujeme pro zdravý vývoj?

## Co je to pokrok?



- Ochočený indický slon se stává neposlušný a nakonec umírá, pokud nemá možnost se učit stále nové věci.
- Lidské batole je protivné, pokud se nudí, tj. nemá nic, co by je zaujalo, když nemá možnost objevovat a učit se stále nové věci.
- Celý vesmír se stále vyvíjí. Pokud se nějaká entita nechce nebo nemůže dále vyvíjet, stává se abnormálním problémem pro celek a nakonec vyhyne.
- Vývoj, zdokonalování, zlepšování – je jedním z principů zabudovaných v přírodních zákonech.
- Ve zdravém lidském podvědomí působí jako jedna ze základních tužeb touha po štěstí, po dalším a dalším zlepšení svého stavu, tj. touha po dokonalosti. To se projevuje i v historii lidstva, v mýtech, pohádkách, umění, i v bibli.



# Co potřebujeme pro zdravý vývoj?

## Co je to pokrok?



- Ze zprávy jednoho technika o jednom ambiciózním projektu v našem podniku:

„... Závěrem bych rád řekl jednu věc, přes mnohé vypjaté a na první pohled naprosto beznadějné situace, se podařilo většinu potíží a dětských nemocí úspěšně vyřešit. S odstupem doby na celý projekt vzpomínám velmi rád, všichni zainteresovaní jsme měli příležitost naučit se spoustu nových věcí a postupů. Přes všechna trápení, stresy a dohady bych do toho šel hned znova, těším se na další podobný projekt.“




## Ještě pár poznámek na závěr



- Velmi lehce přesvědčíme lidi, že zlepšovat se nevyplatí (stačí je chvíli otravovat s papírováním a složitými slovy).
- Zlepšování začíná vždy zlepšováním sebe samého. Poznávat své vlastní niterné procesy a zlepšovat je → to nám pak umožňuje lépe poznávat a zlepšovat i procesy kolem sebe.
- Zlepšování = rozvoj vědomí o nějaké věci i o sobě, rozvoj sebevědomí.





- 
- Naučme se, jak neplýtvat potenciálem svých spolupracovníků! Naučme se, jak je probudit a jak využít všechny jejich schopnosti.



# Co potřebujeme, pokud chceme něco zlepšit?

Respektovat zákony *Change managementu*



+

-

- |                                 |                                |                      |
|---------------------------------|--------------------------------|----------------------|
| 1. <b>Tlak na změnu</b>         | (Musíme s tím něco udělat)     | -Takhle to stačí)    |
| 2. <b>Pozitivní prostředí</b>   | (Změna je vítaná)              | -Hlavou proti zdi)   |
| 3. <b>Vize</b>                  | (Víme co bychom chtěli)        | -Nevíme co chceme)   |
| 4. <b>Co z toho budu mít já</b> | (To by se mi líbilo)           | -Proč bych to dělal) |
| 5. <b>Schopní lidé</b>          | (To se naučíme)                | -Na to nemáme)       |
| 6. <b>Realistický plán</b>      | (Víme jak)                     | -To jsou jen sny)    |
| 7. <b>První pozitivní krok</b>  | (To je dobré, takto by to šlo) | -Nikdo nic neudělá)  |

