

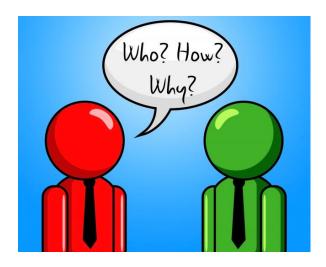


## 10 Eigenschaften, die ich in einem Lean Leader suche

Von Damon Baker Veröffentlicht am 28.03.17

Nachdem ich ein paar Führungskräfte interviewt habe und die Möglichkeit hatte, für einige der angesehensten Lean Unternehmen der Welt zu arbeiten, ist eine der Fragen, die mir oft gestellt werden, : "Damon, wir versuchen, eine schlanke Kultur in unserem Unternehmen aufzubauen... Welche Eigenschaften sollte ich in einem Lean Leader auf jeder Ebene suchen?" Im Folgenden finden Sie eine Liste der 10 Merkmale, nach denen ich bei der Einstellung eines Lean Leader suche:

- 1. Geist der Untersuchung Leader, die diese Eigenschaft besitzen, haben eine anhaltende Neugier und den Wunsch zu wissen und zu verstehen, wie die Dinge in der Welt funktionieren. Oft werden diese Personen die unbeantworteten Fragen in ihrem Kopf "Googlen", da sie nicht das Gefühl akzeptieren können, nicht zu wissen, warum die Dinge so sind, wie sie sind.
- Warum das wichtig ist: Selten akzeptieren diese Menschen den Status quo. Sie sind Change Agents, die sich nie mit unbeantworteten Fragen zufriedengeben, die ihrem Fortschritt im Wege stehen. Sie vertrauen, aber überprüfen. Sie werden ihre Hände schmutzig machen und die schwere Arbeit tun, die erforderlich ist, um den Prozess tief greifend zu verstehen, dass die Organisation fundiertere Entscheidungen treffen und bessere Ergebnisse liefern kann.



- 2. "Und/oder" Denker ist der Glaube, dass "es möglich ist, Ihren Kuchen zu haben und es auch zu essen." Von klein auf wird uns gesagt, dass wir Kompromisse eingehen müssen, um etwas auf eine bestimmte Art und Weise zu haben. Es erfordert einen offenen Geist und den Glauben, dass es möglich viel mehr ist, ohne ein Element dessen zu opfern, was wirklich erforderlich ist.
- Warum dies wichtig ist: Organisationen begnügen sich mit weit weniger als ihrem vollen Anspruch. Als Unternehmen ist es möglich, der kostengünstigste Produzent zu sein, mit großer Qualität und außergewöhnlicher Vorlaufzeit. Diese Personen nehmen diese Denkweise vollkommen an und sind stetig in ihrem Bemühen, Ergebnisse zu liefern, niemals den Prozess oder andere nicht zu optimieren.
- 3. Hohe Erwartungen Setzer Leader, die hohe Erwartungen setzen, haben den Code bei der Bereitstellung von Ergebnissen geknackt. Sie haben herausgefunden, dass sie, selbst wenn sie das "Stretch"-Ziel nicht erreichen, weiter voraus sein werden als alle anderen, die keines gesetzt haben. Sie erkennen auch, dass es wichtig ist, keine willkürlichen Ziele zu setzen, die für die Organisation, die genau den gegenteiligen Effekt haben können.
- Warum dies wichtig ist: Organisationen und Einzelpersonen neigen dazu, das Niveau der Erwartungen an sie zu erreichen, "gut" oder "schlecht". Die Erfüllung von hohen Erwartungen und die Änderung des Glaubens eines Menschen an das, was wirklich möglich ist, hat enorme Auswirkungen auf das Niveau der Anstrengungen, denn sie gehen von diesem Punkt an nach vorne und verändern so ihr geistiges Bild von dem, was "erreichbar" ist.

# We offer three kinds of service: GOOD - CHEAP - FAST

You can pick any two

GOOD service CHEAP won't be FAST GOOD service FAST won't be CHEAP

FAST service CHEAP won't be GOOD



- 4. Extreme Eigentümer Wenn ein Team nicht funktioniert, nehmen diese Personen die Vorstellung an, dass es so etwas wie ein "schlechtes" Team nicht gibt. Sie glauben, dass sie allein für die Arbeit verantwortlich sind, die das Team voranbringt. Sie übernehmen die Verantwortung und suchen nicht nach Wegen, andere für ihre eigene Situation verantwortlich zu machen.
- Warum das wichtig ist: Funktionsabteilungen innerhalb eines Unternehmens müssen Barrieren abbauen, aufeinander angewiesen sein und verstehen, wer von ihnen abhängt. Wenn sie auf das Prinzip des extremen Eigentums verzichten, unabhängig arbeiten oder gegeneinander arbeiten, können die Ergebnisse katastrophal für die Gesamtleistung des Unternehmens sein.
- 5. Gemba Fokussierte Problemlöser -Diese Leader erkennen die Bedeutung des Prinzips, dass, um einen Prozess wirklich zu verstehen, Sie an den Ort gehen müssen, wo die Arbeit getan wird. Das Konzept von gemba ist Teil einer größeren Philosophie, die als "3 Reals" bekannt ist. Sie müssen: 1) zum realen Platz gehen 2) die reale Sache beobachten, um 3.) die tatsächlichen Fakten und Daten zu erhalten.
- Warum das wichtig ist: Unternehmen treffen viel zu viele geschäftskritische Entscheidungen, die ausschließlich auf Meinungen, Anekdoten, Einmalsehen, "jahrelanger Erfahrung", begrenzten Daten oder Informationen, fehlerhafte Analysen und autokratische Richtlinien beruhen. Diese Führer bringen Ordnung in das Chaos und werden andere lehren, dasselbe zu tun.





- 6. Schärfen Sie die Säge Sie sind in der Regel lebenslange Lernende und führen eine aktive Liste von persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten, Schulungsveranstaltungen, Bücher zu lesen und Orte zu besuchen. Sie können klar artikulieren, was ihre Stärken und Schwächen sind, und können auf konkrete Maßnahmen hinweisen, die sie in diesem Moment haben, um ihre Entwicklung.
- Warum das wichtig ist: Wissen ist Macht; noch wichtiger ist Wissenstransfer Macht. Die Organisation, die in der Lage ist, die kollektiven Talente und Fähigkeiten ihrer Mitarbeiter zu nutzen und dies bewusst und prozessorientiert zu teilen, wird ihre Konkurrenz übertreffen... Ohne Frage.
- 7. Ein "Geber", kein "Nehmer" Die "Nehmer" sind Menschen, die versuchen, so viel wie möglich von Menschen zu bekommen und so wenig wie möglich im Gegenzug beizutragen, da sie denken, dass dies der kürzeste und direkteste Weg ist, um ihre Ziele zu erreichen. "Geber" wollen anderen helfen, indem sie eine Einführung machen, Ratschläge geben, Mentoring oder Wissen teilen, ohne Hintergedanken.



- Warum das wichtig ist: Nehmer sind giftig für Ihre Organisation. Sie tun sich schwer, in Teams zu arbeiten oder funktionsübergreifend effektiv zusammenzuarbeiten. Sie sind in der Regel diejenigen, die am wenigsten arbeiten, schlecht vorbereitet zu Sitzungen kommen und Verpflichtungen nicht nachkommen. Im Laufe der Zeit verlieren die Menschen den Respekt vor "Nehmern", wenn sie beginnen, ihre egoistischen Motivationen für Dominanz, Kontrolle, Auszeichnungen und monetären Nutzen aufzudecken.
- 8. Strategische Denker Strategische Denker haben die Fähigkeit, die linke (logische) und rechte (kreative) Seite ihres Gehirns zu verwenden. Sie können Strategien in konkrete Aktionsplanschritte mit Meilensteinen, Metriken und Eventualitäten umwandeln. Sie überwachen Trends, stellen Verbindungen zu nicht verwandten Daten her und antizipieren die nächsten Schritte des Wettbewerbs. Sie sind erstaunlich bewusst und wahrnehmbar, fast so, als ob sie um Ecken sehen können.
- Warum das wichtig ist: Strategische Denker helfen der Organisation, sich von dem "nicht erfundenen hier"-Syndrom zu befreien. Sie sind Veränderungskatalysatoren und inspirieren zu einer t zum Handeln, trotz des Komfortniveaus aller anderen, die genau dort bleiben wollen, wo sie sind. Ihr Blick auf den Markt, Kunden, Wettbewerb, Trends und externe Treiber ist ein wertvolles Licht für Unternehmen, die

Vorn bleiben möchten. Es gibt ihnen die Möglichkeit, sich an kritischen Punkten des Konjunkturzyklus neu zu erfinden.

**9. Begabungsförderer** - Diese Leader glauben, dass der primäre Zweck ihrer Rolle als Leader ist, neue Leader zu entwickeln. Sie führen sinnvolle Entwicklungsdiskussionen, setzen Ziele und verfolgen



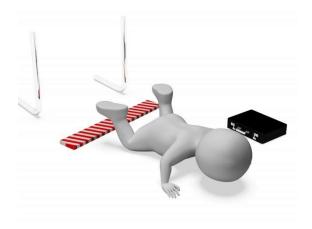
Fortschritte, stellen Ressourcen



Bereit und übernehmen eine aktive Rolle im Karriereweg ihres Teams und um gleichzeitig die kritischen Anforderungen der Organisation aufeinander abzustimmen.

- Warum das wichtig ist: Diese Personen sind fast immer Ihre "Nettoexporteure" von Talenten in der gesamten Organisation. Ihr Engagement für die Entwicklung der Fähigkeiten und Kenntnissen anderer hat einen enormen Einfluss auf die strategischen Ziele des Unternehmens und die Fähigkeit, im Laufe der Zeit konsistente Ergebnisse zu liefern.
- 10. Bereitschaft zu Versuchen & zu Scheitern Diese Leader lassen Perfektionismus nicht in den Weg der Besserung bekommen. Sie übernehmen die Idee von "Kreativität vs. Kapital" und sind bereit, kalkulierte Risiken einzugehen, um Veränderungen herbeizuführen. Sie betrachten "Versagen" als Teil des natürlichen Prozesses der Wiederholung auf ihren Erfolg. Diese vergangenen "Fehler" liefern ihnen Wegweiser für die kommenden Entscheidungen.
- Warum dies wichtig ist: Die Breite des Wissens und der Erfahrung, die diese Personen besitzen, ist für die Organisation sehr wertvoll. Sie haben im Wesentlichen gelernt, wie Dinge nicht zu tun sind und als Ergebnis können Sie viel schneller auf die Antwort bekommen. Ihre Bereitschaft, neue Dinge auszuprobieren, ist eine Bereicherung für Unternehmen, die einen Wandel herbeiführen wollen.

Nach welchen Eigenschaften suchen Sie in einem Lean Leader?



Wenn Ihnen dieser Artikel gefällt, können Sie mehr lesen, indem Sie unsere Lean Focus LLC Unternehmensseite auf LinkedIn unten folgen...

https://www.linkedin.com/company-beta/16215687/

Lean Focus LLC ist eine ergebnisorientierte Führungsberatung, die unser System einsetzt, um Wachstum, Gewinn und Betriebskapital voranzutreiben.

https://www.leanfocusllc.com/

© 2018 Alle Rechte vorbehalten. Reproduzieren Sie dieses dokumentatorische Dokument nicht ohne schriftliche Genehmigung von Lean Focus LLC, Damon Baker. (630) 800-8519

### **DAMON BAKER**





















Damon Baker

CEO | President



damon.baker@leanfocuslic.com



(630) 340-2751



in linkedin.com/in/damonbaker



CONFIDENTIAL/PROPRIETARY INFORMATION TO LEAN FOCUS, LLC.

#### BACKGROUND

Damon is the President & CEO of Lean Focus. For over 20 years, he has been implementing lean in consulting, operations, continuous improvement, and GM & VP-level leadership roles for such companies as Danaher, HNI, Eaton, Argo Consulting, Experian, and Winegard.

Trained by disciples of the Toyota Production System, he worked in a Shingo Prize winning facility and is a Shingo Prize Examiner. Over his career he has demonstrated hands-on leadership and facilitation of 500+ kaizen events for 42 major corporations in 16 different countries. While at Danaher, one of his mentored operating companies was nominated Most Improved Plant, and one of his factories won Best Plant Worldwide 2 years in a row. Damon holds an MBA from St. Ambrose University and a Bachelors of Arts in Management and Marketing from Iowa Wesleyan University.

#### INDUSTRY EXPERIENCE

Aerospace and Defense, Automotive, Electronics, Capital Equipment, Chemicals, Protective Packaging, Residential Construction Materials, Water Quality, Dental, Test & Measurement, Sheet Metal Fabrication, Life Sciences, Medical Devices, Discrete Assembly, Oil and Gas.

#### LEAN EXPERIENCE

Building/Installing Problem Solving & Kaizen Cultures, Operational Due Diligence, Acquisition Integration, Strategic Planning & Policy Deployment, Sales Force Efficiency & Effectiveness Tools, Pricing Margin Analysis, Transactional Kaizen, EBITDA focused operational improvements, Cellular Manufacturing, 6S & Visual Management, Standardized Work, Mistake Proofing (Poka Yoke), Visual Controls, Setup Reduction (SMED), Total Productive Maintenance (TPM), Daily Management Processes, Leader Standard Work, Working Capital reduction via Kanban & Pull Based Inventory tools, DSO Reduction, and Accounts Payable processes, Value Analysis & Engineering, 3P, Accelerated Product Development Tools.

34