

## Instuderingsfrågor till boken "Ledarskap – Gör Lean till framgång!"

Syftet med dessa instuderingsfrågor är att fördjupa läsarens kunskaper. Dessa instuderingsfrågor kan med fördel användas som stöd under bokcirklar där en grupp går igenom kapitel för kapitel och har gemensamma diskussioner kring dessa frågor. Det finns inga svar på dessa frågor att ladda ner utan svaren får man som läsare hitta i boken vilket skapar ett lärande.

### Kapitel 1

1. Vilka grupper av intressenter brukar särskiljas?
2. Finns det någon intressentgrupp som viktigare än de övriga? Motivera ditt svar!
3. På vilka sätt är intressenterna viktiga för en verksamhet?
4. Inom Lean pratas det ofta om kundfokus men vem är egentligen kunden?
5. Vad innebär uttrycket att "sträva mot Lean"?
6. Ge några exempel på förväntade positiva effekter av en framgångsrik Lean-satsning:
  - a. Hårda resultatparametrar
  - b. Mjuka resultatparametrar
7. Vad menas med en Lean-kultur?
8. Vad krävs för att skapa en Lean-kultur i en organisation?
9. Varför är det viktigt att en Lean-satsning startar i toppen av en organisation?

### Kapitel 2

10. Varifrån kommer namnet Lean?
11. Vilka är de 7+1 slöserierna?
12. Vilket av dessa slöserier är värst utifrån ett ledarskapsperspektiv? Varför?
13. Beskriv sambanden mellan värderingar, Lean-principer, metoder/arbetsätt och resultat!
14. Vad är syftet med värderingar?
15. Ge exempel på konsekvenser om det saknas tydliga och välkommunicerade värderingar i en organisation!
16. Vad menas med utjämning?
17. Ge exempel på effekter som kan uppnås med förbättrad utjämning!
18. Vad menas med standardisering?
19. Ge exempel på effekter som kan uppnås genom standardisering!
20. Vilken är den största utmaningen i en verksamhets standardiseringsarbete?
21. Vad menas med en metodstandard?
22. Varför bör metodstandarder vara tidsatta?
23. Vem/vilka bör skapa standarder? Varför?
24. Vad är det för skillnad mellan en värdering och en Lean-princip?
25. Vad är Lean-principernas syfte?
26. Vilka två principer är huvudprincipen Jidoka indelad i?
27. Det sägs att Jidoka skapar lärande – varför?
28. Varför det är så viktigt att fokusera på flödet när man arbetar med Lean?
29. Vilka tre principer är huvudprincipen Just-In-Time (JIT) indelad i?

## Ledarskap – Gör Lean till framgång!

30. Beskriv utifrån förklaringsmodellen hur respektive Lean-princip och de grundläggande förutsättningarna hänger samman samt hur de bidrar till att närma sig visionen om högsta kvalitet, kortast ledtid och lägst kostnad!
31. Beskriv metoden PDCA!
32. Varför är metoden PDCA så central i ett förbättringsarbete?
33. Vilken är kopplingen mellan standardisering och ständiga förbättringar?
34. Ständiga förbättringar anses vara den viktigaste formen av förbättringsarbete för att nå långsiktig framgång med Lean – Varför?
35. Vilken information bör utgöra grunden på en förbättringstavla?
36. Vad en PICK chart och hur fungerar den?
37. Varför är det viktigt med förbättringsgrupper på alla organisatoriska nivåer?

## Kapitel 3

38. Vad är skillnaden mellan en chef och en ledare?
39. Det sägs att standardisering är ledarskapets ryggmärg – Varför?
40. Vad är skillnaden mellan metodstyrning och resultatstyrning?
41. Vilka nackdelar finns med resultatstyrning?
42. På vilket sätt leder metodstyrning till goda resultat?
43. Ge exempel på typiska metodstyrningsfrågor!
44. Vilka två frågor bör en ledare ställa vid en uppkommen avvikelse? Till vem?
45. En ledare i en verksamhet som strävar mot Lean har två uppgifter som är precis lika viktiga – Vilka?
46. Varför bör ledaren vara den som tränar sina medarbetare/underställda?
47. Vilka är Konfucius tre nivåer av lärande och hur är de kopplade till ett framgångsrikt ledarskap i en verksamhet som strävar mot Lean?
48. Vad menas med Train the Trainer?
49. Vad menas med Farfarsprincipen?
50. Ge exempel på viktiga komponenter i arbetet med att skapa ett högt medarbetarengagemang!
51. Vilka är de fyra hörnstenarna (ledarskapsprinciperna) i arbetet med att leda mot Lean?
52. På vilket sätt är ledarskap en kritisk länk för att lyckas med en Lean-strategi?

## Kapitel 4

53. Vad menas med att en ledare är trygg i sin Lean-förståelse?
54. När är underställda chefer och medarbetare som mest mottagliga för att ta till sig Lean-kunskap?
55. Beskriv hur en ledare genom sitt eget engagemang kan entusiasmera andra! Ge exempel!
56. Varför är det viktigt för en ledare att vara förankrad i överenskomna arbetssätt och fakta?
57. Vad menas med att ledaren ska vara ifrågasättande i syfte att utmana arbetssätt?
58. Ge exempel på hur en ledare kan uppvisa prestigelöshet mot sin organisation!
59. Vad menas med att ledaren ska vara trygghetsskapande?

## **Kapitel 5**

60. Vad är viktigt att tänka på vid utformning av en Lean-strategi? Ge exempel!
61. Beskriv de sex stegen för att leda förbättringsarbete!
62. Beskriv på vilka sätt en ordentlig nulägesanalys är viktig för framgångsrik förbättringsledning!
63. Vilken är kopplingen mellan verksamhetens mål och prioriteringsmodellen PICK chart?
64. Vad karaktäriserar ett mål som är SMART?
65. Vad är ett lämpligt antal mål på respektive organisatorisk nivå? Motivera!
66. Vad är risken om man som ledare försöker greppa ett alltför stort område i ambitionen att förbättra verksamheten?
67. Nämn några exempel på åtgärder för att hantera motstånd!
68. Vilka två lika viktiga uppgifter har medarbetarna i en verksamhet som strävar mot Lean?
69. Varför bör individuella belöningar undvikas i Lean-arbetet?
70. Om individuella belöningar ändå anses nödvändiga – Varför är det viktigt att de på något sätt är kopplade till gruppens prestation?

## **Kapitel 6**

71. Varför är ledarnas, på alla nivåer, övertygelse om att Lean är rätt väg att gå en viktig förutsättning för en framgångsrik Lean-satsning?
72. Ge exempel på problem som kan uppstå när denna övertygelse inte är tillräckligt stark!
73. Ge exempel på chefsbeteenden som riskerar att slå undan fötterna på de Lean-relaterade ansatser som görs i organisationen!
74. Varför är det problematiskt att tillämpa traditionell ekonomistyrning i en verksamhet som strävar mot Lean? Ge exempel!
75. Varför är det viktigt för ledningen att tidigt bestämma och kommunicera hur frigjorda resurser ska användas?
76. Vad kännetecknar en organisationsstruktur som ger rätta organisatoriska förutsättningar för en framgångsrik Lean-satsning?
77. Varför bör det vara cheferna och inte någon stödfunktion som driver Lean-arbetet?
78. Vad menas med en eskaleringstrappa och vad används en sådan till?

## **Kapitel 7**

79. Varför är det viktigt med ett närvarande ledarskap?
80. Frågeställningarna när det gäller att efterfråga arbetssätt ser i princip likadana ut på alla organisatoriska nivåer – Varför?
81. Vilka risker finns med att underskatta värderingarnas betydelse?
82. Vad menas med att detaljstyra personalen? Vilka negativa effekter kan det ge?
83. Hur är det möjligt att som ledare kombinera ett strategiskt tänkande med ett intresse för detaljerna i den dagliga verksamheten?
84. Varför är det viktigt att förklara avsteg från Lean-principerna för personalen?
85. Vilka risker finns med en ledare som inte ser avvikelser som en möjlighet till förbättring utan som problem?
86. Vad menas med att ifrågasätta arbetssätt och inte individer?
87. Vad innebär det att tillämpa Lean på det egna ledarskapet?
88. Ge exempel på användbara metoder som stöd i arbetet med att utveckla ledarskap!

**Ledarskap – Gör Lean till framgång!**

## **Förbättringsförslag?**

Om du som läsare har förslag på fler frågor, eller att du tycker att några frågor bör tas bort eller förbättras, så är du mer än välkommen att kontakta Ola Johansson på Part Development AB.

Mobil: 0768-798902

Mejl: [ola.johansson@partdevelopment.com](mailto:ola.johansson@partdevelopment.com)

