

„Diagnoza luki kompetencyjnej”

Data spotkania: 2025-10-15

Klient: [REDACTED]

Kontakt: [REDACTED]

Szkolenie: Lean Dla Pracowników

Data szkolenia: 2025-12-17 i 18 | godz 7:00 - 15:00

Co było bezpośrednią przyczyną pojawienia się tej potrzeby szkoleniowej?

- Firma nigdy wcześniej nie realizowała oficjalnego szkolenia z zakresu Lean Management i 5S.
- Wprowadzane wcześniej elementy (np. porządek, wizualne oznaczenia, standaryzacja stanowisk) nie były spójne i nie wynikały z pełnego zrozumienia zasad Lean.
- Zarząd chce, aby pracownicy zrozumieli ideę Lean od podstaw – po co się to robi, jakie są korzyści i jak to wpływa na ich codzienną pracę.
- Celem jest zbudowanie wspólnego języka i świadomości procesowej, zanim firma przejdzie do bardziej zaawansowanych działań (mapowanie, optymalizacja procesów).

Co konkretnie nie działa?

- Brak zrozumienia sensu Lean i 5S – działania podejmowane są punktowo, bez świadomości celu.
- Słaba komunikacja między poziomami produkcji – informacje nie przepływają od brygadzystów do pracowników i odwrotnie.
- Brak konsekwencji w utrzymaniu standardów – wdrożone elementy porządku lub wizualizacji zanikają z czasem.
- Problemy z odpowiedzialnością za wspólną przestrzeń i narzędzia.
- Niska identyfikacja z procesem – pracownicy widzą tylko „swoje stanowisko”, nie cały przepływ wartości.

Co powinno zostać poprawione?

- Zrozumienie celu Lean i 5S – dlaczego to się robi, jakie przynosi efekty.
- Organizacja miejsca pracy – porządek, oznaczenia, standardy wizualne.
- Komunikacja i współpraca między działami i zmianami – przekazywanie informacji, reagowanie na problemy.
- Zaangażowanie w zgłaszanie usprawnień (Kaizen) – budowanie postawy, że każdy może coś poprawić.
- Świadomość przepływu procesu – rozumienie, że jakość i efektywność zależą od każdego etapu.

Czego chcemy nauczyć pracowników?

- Podstaw filozofii Lean Management – czym jest wartość, co to są straty (muda), po co się doskonalić.
- Zasad i praktycznego stosowania 5S – utrzymanie porządku, wizualizacja, odpowiedzialność.
- Rozumienia procesu – jak wygląda przepływ od początku do końca (door-to-door).
- Komunikacji i współpracy zespołowej – jak przekazywać informacje między stanowiskami i zmianami.
- Podstaw Kaizen – jak zgłaszać usprawnienia, jak myśleć o drobnych poprawach każdego dnia.
- Korzystania z kart Kanban – rozumienie systemu ssącego i zarządzania zapasami w prosty sposób.

Zakres tematyczny szkolenia?

- Wprowadzenie do Lean Management i 5S – po co to robimy, jakie przynosi efekty.
- Mapowanie procesu (ogólnie) – jak rozumieć przepływ materiału i informacji.
- Komunikacja i współpraca – między brygadzystami, operatorami, działami.
- Podstawy Kaizen i Karty Kanban – jak w prosty sposób wdrażać usprawnienia i lepiej zarządzać materiałem.
- Rola każdego pracownika w utrzymaniu standardów i jakości pracy.

Ilu i jakich pracowników chcemy objąć programem szkoleniowym?

- 27 pracowników
- Pracownicy obszarów produkcyjnych, magazynu i logistyki

Z jakich działów / procesów / obszarów pochodzą pracownicy?

- 
- Dwa warianty - metalowa i tworzywo sztuczne.
- Procesy: Cięcie, gięcie, spawanie, dział drzwi i futryn, dział paneli (ściany boczne), montaż
- Formy na tworzywa sztuczne (laminaty - dział chemiczny). Elektryka, hydraulika.
- 94 osoby
- Wszystkie działy produkcyjne + magazyn i logistyka

Co powinno się polepszyć w procesach, na które ma wpływ pracownik?

- Lepsze utrzymanie porządku i organizacji miejsca pracy (5S).
- Płynniejszy przepływ pracy i informacji między stanowiskami.
- Mniej przestojów wynikających z braku narzędzi, materiałów lub informacji.
- Większe zaangażowanie pracowników w codzienne utrzymanie standardów i jakość pracy.
- Wczesne reagowanie na problemy – zgłaszanie niezgodności, błędów, potrzeb materiałowych.

Jaka wiedza/umiejętności jest potrzebna pracownikowi?

- Wiedza o podstawowych zasadach Lean i 5S.
- Umiejętność rozpoznawania strat i nieefektywności w swojej pracy.
- Znajomość zasad komunikacji i współpracy zespołowej.
- Umiejętność przekazywania problemów i pomysłów na usprawnienia (Kaizen).
- Zrozumienie, jak standardy pomagają, a nie przeszkadzają w codziennej pracy.

Jakich zmian zachowań oczekuje firma po pracowniku?

- Większa odpowiedzialność za stanowisko pracy i wspólną przestrzeń.
- Systematyczność i konsekwencja w utrzymaniu porządku (5S).
- Otwartość na pomysły i usprawnienia – aktywne zgłaszanie propozycji zmian.
- Lepiej zorganizowana komunikacja – przekazywanie problemów i informacji dalej, zamiast zatrzymywania ich „u siebie”.
- Współpraca między działami – świadomość, że wynik końcowy zależy od całego procesu.

Co jest przyczyną złego działania procesu, za który odpowiada pracownik?

- Brak standardów i jasnych zasad utrzymania 5S.
- Przeciążenie informacyjne i brak ustalonego sposobu komunikacji.
- Słaba świadomość przyczyn problemów – skupienie na „objawach” (np. bałagan, opóźnienia).
- Niewystarczające zrozumienie, dlaczego warto coś poprawiać – brak poczucia wpływu.
- Brak nawyku obserwacji i zgłaszania strat (muda).

Co jest przyczyną złych relacji pracownika z osobami, na które wpływa jego praca?

- Niewystarczająca komunikacja między zmianami i stanowiskami.
- Brak jasno określonych obowiązków (granice odpowiedzialności rozmyte).
- Zbyt mało informacji zwrotnej – każdy pracuje „po swojemu”.

Co chce zyskać firma na zmianie zachowania pracownika?

- Zaangażowany zespół, który sam reaguje na problemy i inicjuje zmiany.
- Kulturę ciągłego doskonalenia (Kaizen) – każdy pracownik wie, że ma wpływ.
- Wspólny język Lean i 5S – łatwiejsza współpraca między działami i poziomami zarządzania.