

# Változni jó! – A folyamatos fejlesztés beépül a mindennapokba

FÓRUM A MINŐSÉGRŐL XIII. KONFERENCIÁJA – PALATIA NYOMDA, GYŐR

**Varga Margit**



A rendezvény előtt egy héttel nagyon kellemetlen döntés elé állított a sors, hiszen a már megszerzett program minimális érdeklődőt vonzott. Így el kellett döntení, hogy tovább menjünk-e ezen az úton vagy mondjunk le mindent. Szerencsére amellet tettük le a voksot, ha kevés résztvevővel is, de kitartunk eredeti tervünk mellett, és megrendeztük a „konferenciát”. A legnagyobb jóindulattal is workshopnak nevezhetjük inkább, annak viszont a javából. A résztvevők aktívan kérdeztek, előadás közben sem átalottak belebeszélni, illetve a humor teljes mértékben meghatározta az egész napot. Az üzemlátogatás a Palatia Nyomdában Radek József tulajdonos jóvoltából fél hatkor ért véget, és mindenki ott volt, senki sem szökött meg idő előtt. Sőt még a rendkívül kellemes időben baráti beszélgetések folytatódtak a zárásó után is. A bizonytalankodás után teljes mértékben megerősödött bennünk, hogy jövőre is megrendezzük, hiszen „mennyiség” helyett a „minőség” a meghatározó.

A megnyitót Pesti Sándor, a PNYME ügyvezetője tartotta, és azonnal bele is vágunk a sűrűjébe.

Az első előadást Mátrai Norbert vezető tanácsadótól hallottuk, a BANOR Tréning Központ Kft. képviselőjében, *Sikerés vállalkozások a Kaizen tükében* címmel, a társelőadó Besenyey Balázs ügyvezető volt. Az alapgondolata az előadásnak:

„Változni kell, de hogyan?” Ezen kérdés megválaszolásához sorakoztatott fel öt vállalatot, ahol példaértékűen alkalmazzák a Kaizen-t mint módszert, és nem mint végcél. A Kaizen szabályozott folyamatként bevezetendő, ami szabályozott folyamatokat eredményez az alkalmazó vállalatoknál. Határozott bevezetési terv mellett a „Tudom – Akarom – Lehet” hármasa mentén kell haladni. Az előadó vállalata két fő részére térítésmentes résztvételt ajánlott fel Kaizen-tréningre a PNYME tagjai közül, akik érdekel, jelentkezzen és kisorsoljuk a két résztvevőt.

A következő előadást *Próbáld meg a lehetetlent, hogy elérd a lehetőséget* címmel Bartl János és Móricz Attila WCM-munkatársak, a Sealed Air Magyarországi Kft. képviselőjében, tartották. A Kaizen bevezetése egy olyan sikertörténet, ahol a legjobbnak lenni a saját szakmában egy New York-i utat eredményezett. A résztvevők közül az egyik hölgy azzal indított „ez lehetetlen, soha nem fogjuk elérni”. Ezen a pesszimizmuson szerencsére túlnőtt a csapat. Az eredmény: a módszerből és a lelkesedéséből nem várt eredmény született a költségsökkentés, a csapatépítés és végül, de nem utolsósorban az utazás terén.

A másik sikeres példa a Kaizen bevezetésére a MAM Hungária Kft.-ben dolgozó kollégáktól jött. Lengyel György üzemvezető adta elő a Kiss Katalin ügyvezető igazgatóval közösen készített *A minőségi kör sikere, avagy a vállalati kultúra hatalma* című kristálytisza eszenciáját. A sodró előadásmód teljes mértékben magával ragadta a teremben ülő valamennyi résztvevőt. Az egyik vendégüket így fogadták a gyárlátogatáson: „Köszöntünk a Csodák Palotájában”. A vendég az üzemlátogatás után javított: „Köszönts a vendégeidet a Csillag Szeműek Palotájában”. A vállalat mottója: „Érezzük jól magunkat!” – „Elégedett, boldog emberekkel lehet lehozni a csillagokat is”. Organikus szervezetet működtetnek, öngyógyítás minden fájó pontnál! A beszélgetős kultúrát alkalmazzák, melynek



lényege: foglalkozzunk az emberekkel! Minden szava, minden gondolata csontig hatolt. Érdemes a helyszínen megnézni élőben, ugyanolyan jó és meggyőző, mint az előadásban!

A Kalikon Kft. ügyvezető igazgatója dr. Németh Balázs *Kaizen a gyakorlatban, példák a Lean szemlélet alkalmazására* című előadása „Ne csinálj forradalmat! Adj be egy Kaizent!” gondolata köré csoportosult. Just do it! – Csináljuk! –, ami meghatározza egy vállalat életét. A gerilla Kaizen stratégiai megközelítés, vezetői elkötelezettség, a résztvevők program szerint haladnak – hitelesség viszi előre. A Lean szervezet legyen karcsú, de ne anorexiás. A beszállítói fejlesztésben a tudásmegosztás elengedhetetlen mondatait saját tanácsadói tapasztalataival támasztotta alá, amivel bizonyította, hogy ezek a gyakorlatban is megállják a helyüket.

Kávészünet után, a HumanTask képviselőiben, Madár András vezető tanácsadó következett az *Emberi tényező*-t vette górcső alá. Amiről mindenki beszélt az előadásában, az a változás. Mi az oka annak, hogy a kollégák melléállnak vagy elutasítják az új dolgokat? Ellenállás, ellenérdekeltség, félreértés, eltérő értékelés, intolerancia. Sikeres változás feltételei: elégedetlenség, világos jövőkép, tiszta lépések, mibe kerül ez nekem. Kedvező fogadtatás típusai: engedelmesség – a hatalomnak aláveti magát, azonosulás – vonzerő alapján előrelép, beépítés –, hitelesség meggyőző. Bármely változás esetében, ha az elméletet tudatosan végigvisszük a kollégák szemszögéből is, kevesebb meglepetés ér bennünket.

Az előadások sorát Lantos Gábor, a Knorr-Bremse Fékrendszerek Kft., Kecskemét, beszállító fejlesztési igazgatója *TRIZ – az innovatív gondolkodás algoritmus?* című beszámolója zárta. Vannak olyan emberek, akik nehéz helyzetben szokatlanul találékonyak, és szokatlan, kreatív

ötletekkel oldanak meg nehéz problémákat. Azt mondjuk róluk, hogy kivételesen tehetséges, kreatív gondolkodásmódjuk velük született tehetség. Vajon igaz ez? Lehetséges-e kitalálni egy olyan algoritmust, amelynek segítségével a leghétköznapibb emberek is képesek kreatívan megoldani műszaki problémákat? Talán igen...

Maga az előadás a TRIZ-módszerről szól, amelyet Geinrich Altshuller, az orosz származású feltaláló dolgozott ki, aki több mint 40 000 szabadalmi leírás átvizsgálása alapján dolgozta ki módszerét. A módszer célja az, hogy megkönnyítse műszaki jellegű problémák megoldását a problémát kiváltó ellentmondások feloldásával. Tömören a módszer két dologra épít: az egyik az, hogy ugyanazokat a megoldásokat alkalmazni lehet a legkülönbözőbb tudományterületeken, a másik pedig az, hogy az emberi gondolkodás – neveltetésünkéből kifolyólag – rendelkezik bizonyos korlátokkal, amelyek feloldása nem egyszerű feladat, de lehetséges megkönnyíteni ezek legyőzését. Az előadó olyan meggyőző példákkal támasztotta alá a módszer működőképességét, aminek alapján Magyarországon a TRIZ atyjává válhat. A problémamegoldás egy bizonyos határ után igen korlátos, így az új lehetőségek mindenképpen üdvözlendők.

A vendéglátó Palatia Nyomda 63 fővel dolgozik, és minden lehetőséget megragad az előrelépésre és a fejlődésre. A hagyományos ofszettechnológia mellett a digitális nyomtatást is magas fokon űzi. A magyarországi feladatok mellett Burgenlandban és Innsbruck környékén is tőborozza megrendelőit. A válságkezelés hagyományos magyar módját – panaszkodok égnek-világnak – nagy ívben elkerüli. A válságra, mint lehetőségre tekint – Ki bírja tovább a víz alatt? kérdésre adott válasza pedig az aktív marketingpolitika. Sok sikert kívánunk a további munkájukhoz!

Félelmeim ellenére az egész rendezvény felülmúlta valamennyiünk elvárásait. Még egyszer nagyon köszönöm e kicsi, de lelkes csapat mindahány tagjának az aktív részvételt! Jövőre szeretnénk ezeket az új és szokatlan gondolatokat folytatni, és a rendezvény átnevezésével a XIV. Fórum a Minőségről konferencia helyett a XIV. műhelymunka a minőségfejlesztésért címre, amivel csak azt szeretnénk jelezni, hogy a forma megváltozik, viszont a tartalom változatlan: a Minőség mindenképp!