



**Gerenciamento da Rotina Diária para
Garantir a Sobrevivência Institucional
com a Redução de Desperdício e
Otimização de Recursos.**



Lean Institute Brasil

lean.org.br

Quem somos

Temos **24 anos** de jornada
lean no Brasil



Nosso propósito é o de **melhorar as organizações e a sociedade** através da prática da gestão lean;

Desenvolvendo soluções de transformações profundas, sempre de maneira prática (“mão na massa”), com alto impacto na geração de resultados;

Fazemos parte da Lean Global Network – Entidade que congrega 29 institutos em diferentes países.

O que fazemos



Consultoria

Realizamos consultoria para organizações dos mais diferentes setores no Brasil e na América Latina.



Treinamentos

Concebidos para permitir o aprendizado através de exemplos concretos e de uma vivência prática de aplicação.



Eventos

Promovemos uma série de eventos para fortalecer a comunidade lean e à aproximação entre empresas e profissionais.



Publicações

Oferecemos diversos títulos nos formatos de livros, ebooks e manuais para ajudar você e sua empresa na transformação lean.



Comunidade lean

Estamos comprometidos com o crescimento e o desenvolvimento da comunidade lean.

NOSSA ABORDAGEM

O Modelo de Transformação Lean

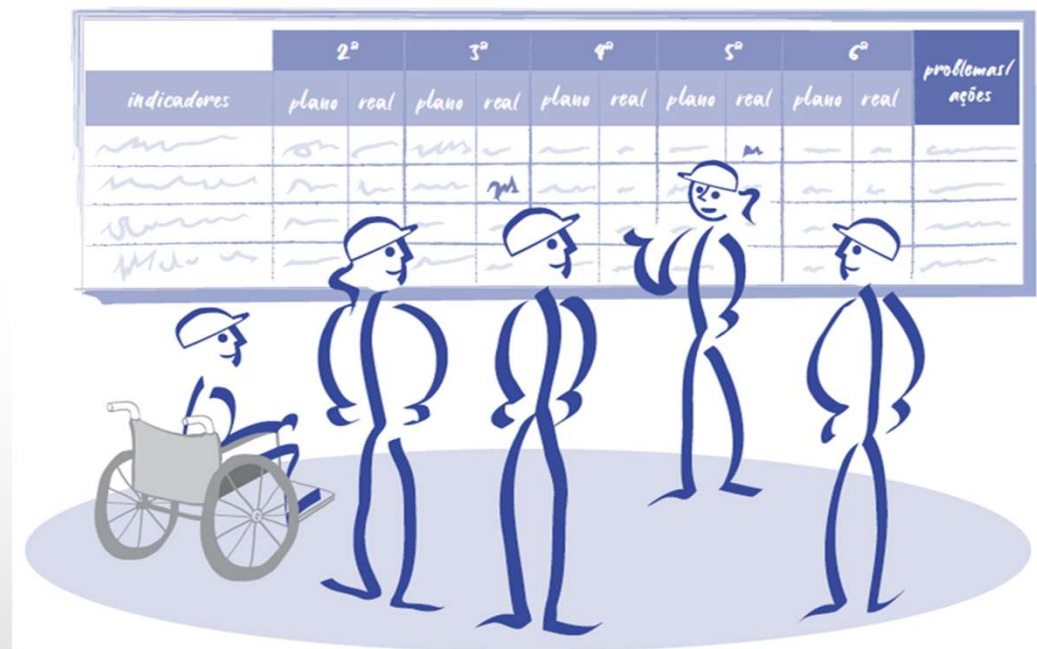
O Modelo de Transformação Lean



Modelo de gestão através do Gerenciamento Diário (GD)

O conceito de Gerenciamento Diário remete ao acompanhamento e gestão dos **principais indicadores** do negócio, definidos a partir das **necessidades estratégicas** e entregas de valor necessária para os clientes. A frequência diária dessa prática, nos diversos níveis, cria ciclos rápidos de **aprendizado, solução de problemas** e respostas às necessidades da organização, tornando-a mais preparada e estável. Com tudo isto teremos uma sistema de gestão ágil e eficaz para o sucesso do negócio.

Os conceitos e a metodologia que envolve o GD proporciona a correta preparação para a experimentação.



Construção

Primeiro bloco

São construídos com o **time de trabalho** os blocos que irão compor o gerenciamento diário visando o sucesso dos entregáveis de maneira conectada a estratégia traçada.

Começamos pelo “**compromisso**”/ “**conexão com a estratégia**”.



Definição do propósito, a razão de ser, o **porquê e para** que está sendo construído este novo modelo de gestão, conectado com as necessidades e a estratégia do negócio e com as necessidades dos clientes objetivando endereçar os problemas reais considerando o todo e os desafios dos principais setores.

Também são **definidos os indicadores e metas** que deverão medir a estabilidade e posterior evolução a partir de uma série histórica. Tais indicadores e metas devem estar conectados com a estratégia desdobrados para medir a eficácia do processo e o fluxo de valor.

Por último, o compromisso, com os **papéis e responsabilidades** dos participantes e das lideranças, como os participantes e lideranças serão engajados nessas rotinas e rituais para que tudo o que planejamos aconteça.

Construção

Segundo bloco

No segundo bloco do GD temos as **variáveis de controle**, a cadeia de ajuda e os padrões de trabalho



As variáveis de controle permitirão o **controle** nos níveis gerenciais e operacionais e busque **resolver os problemas** assim que eles apareçam. É a forma como o indivíduo reconhece o problema e tenta resolvê-lo no seu nível. Caso não consiga, uma eficaz cadeia de ajuda irá apoiá-lo com essa solução. Esse apoio, somado a padrões aperfeiçoados continuamente, devem permitir que o trabalho a ser executado seja feito sempre da melhor maneira com resultado minimamente previsível.

São problemas que precisam de rápida solução para evitar que os resultados esperados estejam comprometidos.

Poder expor e receber a ajuda necessária para **falar abertamente sobre os problemas**, usando as variáveis de controle como o artefato para facilitar o entendimento das lacunas existentes, contribui para que todos criem o hábito e criem as **conexões e confiança** necessária para o trabalho em equipe.

Todos são ouvidos e todos podem contribuir com as sugestões.

Construção

Terceiro bloco

No último bloco devemos construir o modelo estruturado de solução de problemas (níveis operacionais).



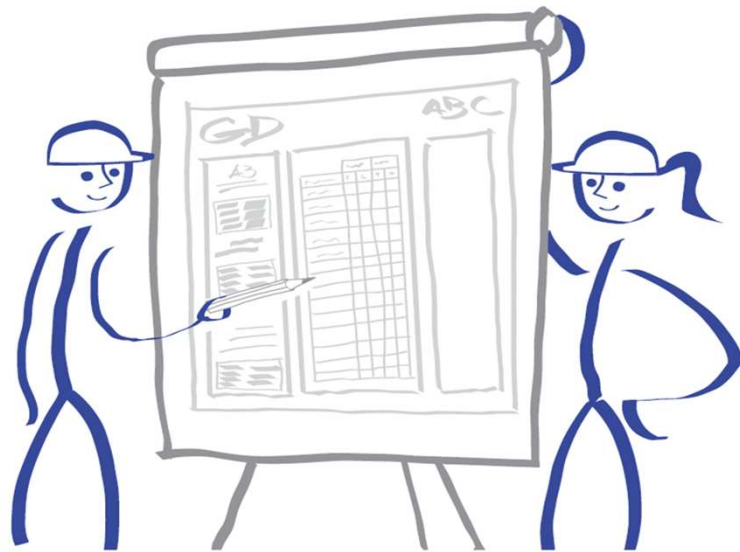
Este bloco visa a eliminação dos obstáculos e resolução dos problemas para assegurar o desempenho esperado através de **análises mais profundas** para a descobertas das causas raízes, algo que não é possível fazer em uma abordagem rápida para reconectar o fluxo e manter a entrega dentro do esperado diariamente.

Visa **estruturar a solução de problemas**, priorizando os problemas de maior impacto e dispondo de um método científico para tratá-los. Também é onde as ações necessárias para corrigir os problemas que surgem nas reuniões são claramente descritas e onde os responsáveis são definidos.

Na medida em que os problemas vão sendo solucionados, cada vez mais as pessoas se encorajarão em trazê-los, por entenderem que o GD é o local onde poderão contar com o apoio necessário para o sucesso do trabalho a ser executado.

Implementação

Nesta etapa definimos as rotinas, comportamentos e práticas da liderança e dos times de trabalho para que o modelo de gestão através do GD funcione como projetado e possa ser aperfeiçoado continuamente.



Depois de projetar o Gerenciamento Diário, chegou a hora de tratar da sua **execução**. A execução começa quando as equipes realizam as reuniões diárias, o desempenho começa a ser verificado, e os problemas emergentes começam a ser resolvidos.

Definimos princípios e práticas para criar uma dinâmica social adequada para a execução do Gerenciamento Diário capaz de garantir os resultados esperados através da atitude adequada da liderança e do engajamento total da equipe.

O Gerenciamento Diário dará cadência e agilidade ao processo de solução de problemas tornando-se a base do sistema de gestão da organização.

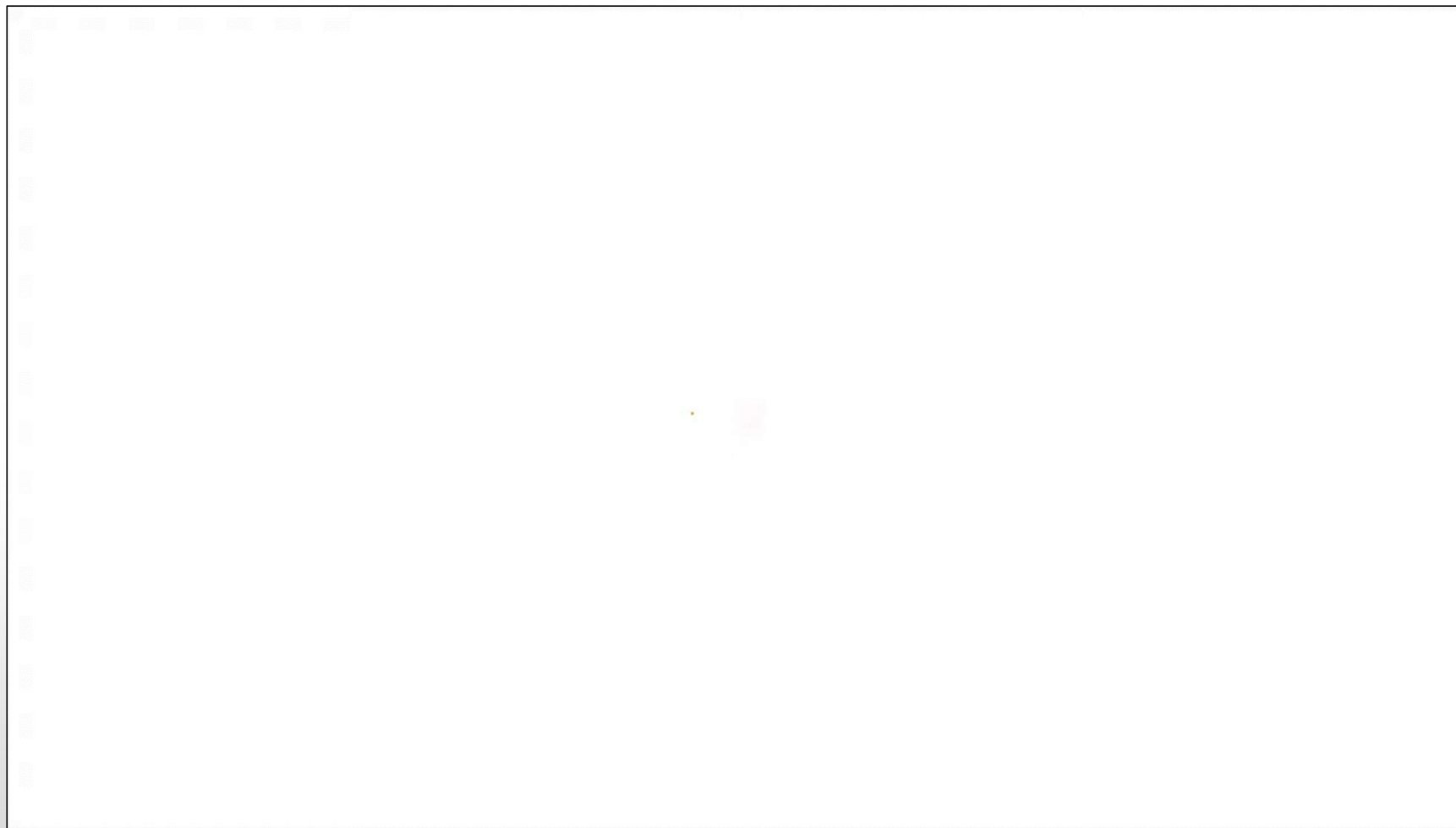
Projeto UBS – Sífilis Não

Exemplos práticos

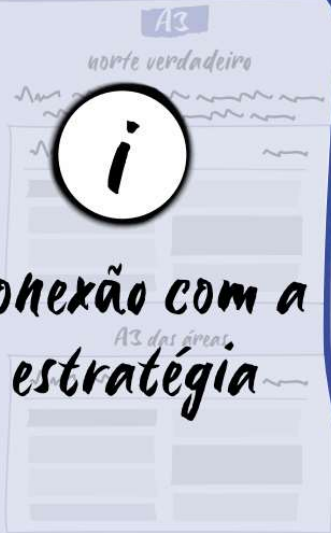


Projeto UTI - AACD

Exemplos práticos



Método



indicadores	resp.	meta	dias da semana						
			S	T	Q	Q	S	SA	
volume produzido	EdUARde	↑ 90K	86	92	98				
volume expedido	EdUARde	↑ 50K	92	97	99				
faturamento	PatriciA	↑ 30f	10	10	13				
despesas	Renato	↓ 3f	9	8	5				
volume em atraso	João	↓ 2K	1	2	3				
rejeição interna	Marcos	↓ 0,50%	0,3	0,3	0,2				
desperdo de processo	Osé	↓ 0,20%	0,3	0,3	0,3				
de manutenção	Osé	↓ 0,02	1,7	2,2	2,5				
perdas quebra de	Camila	↓ 5	1	6	2,5				
de estoque	Camila	↓ 3	1	2,5	2,5				
volume em processo	Camila	↓ 20K	12	12	2,5				
perdas no prazo	Camila	↑ 95,00%	98,0	98,0	100				
perdas de estoque	Camila	↓ 5,00%	6,0	7,0	6,0				
perdas extra	Anderson	↓ 0,02	3	5	9				
absenteísmo	Anderson	↓ 0,02	0,9	0,1	1,3				



habilidades

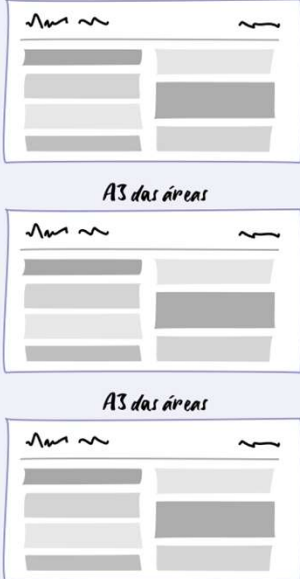
NOME	TEMPO				treinador	conclusão
	S	T	Q	Q		
EdUARde						
PatriciA						
Renato						
João						
Marcos						
Osé						
Camila						
Anderson						
EdUARde						

Método


Gerenciamento Diário

WXY

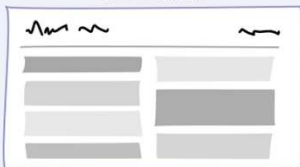
AS
norte verdadeiro



AS das áreas



AS das áreas



indicadores	resp.	meta	dias da semana					semanas							
			S	T	Q	Q	S	S1	S2	S3	S4	S5			
volumo produzido	Eduardo	↑ 90K	90	92	94										
volumo expedido	Eduardo	↑ 50K	48	47	49										
incurramento	Patricia	↑ 30%	32	30	31										
desperas	Renan	↓ 3%	4	3	3										
volumo em atraso	João	↓ 2K	1	2	3										
rejeição interna	Marcos	↓ 0,50%	0,3	0,3	0,2										
desperdo de processo	Cláudio	↓ 0,30%	0,4	0,4	0,4										
% de manutenção	Cláudio	↓ 0,02	1,7	2,2	2,9										
números quebrados	Caio	↓ 5	3	6	5										
dias de estoque	Caio	↓ 3	3	2,5	2,9										
volumo em processo	Caio	↓ 20K	32	22	22										
entregas no prazo	Caio	↑ 95,00%	98,0	99,0	98,0										
furo de estoque	Caio	↓ 5,00%	6,0	7,0	6,0										
hora extra	Anderson	↓ 0,02	3	5	4										
absenteísmo	Anderson	↓ 0,02	0,4	0,3	0,4										

indicadores



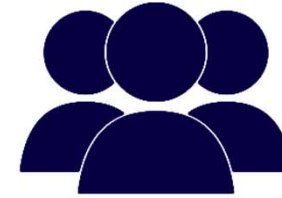
quadro de responsabilidades

nome	semanas					semanas					esperadas	concluídas
	S	T	Q	Q	S	S	S	S	S			
Anderson												
Patricia												
Renan												
João												
Marcos												
Cláudio												
Caio												
Anderson												
Edina												

NOSSA MANEIRA DE TRANSFORMAR



Nossa maneira de conduzir projetos está alicerçada na construção conjunta do conhecimento e acontece através de atividades práticas, proporcionando às equipes oportunidades de aprender novos conceitos e técnicas a partir de transformações reais na maneira como planejam, organizam e executam suas atividades.



Acreditamos que as pessoas que têm as melhores condições de melhorar um processo são aquelas que estão envolvidas com os reais problemas, desafios e oportunidades do dia-a-dia. Nosso desafio é prover métodos e aportar conhecimento para que essas pessoas promovam a transformação lean da maneira mais construtiva, natural, abrangente e consistente possível.

NOSSA MANEIRA DE TRANSFORMAR



Atuamos como "catalisadores" do processo, potencializando e acelerando resultados, mas sempre buscando deixar preparadas equipes capazes de replicar os esforços de melhoria num segundo momento, algo fundamental para consolidar e expandir o *lean management*.



Lean só se aprende fazendo, de forma que as competências internas são desenvolvidas através de aplicações piloto, combinando treinamento e ação, que geram resultados imediatos e casos de sucesso, criando referência de como aplicar o lean no ambiente específico e motivando a disseminação a toda a empresa.

Paloma Rubinato

paloma@lean.org.br

Cel: (11) 99144-2255

OBRIGADA

lean.org.br



[LINKD.IN/LEANINSTITUTEBRASIL](https://www.linkedin.com/company/leaninstitutebrasil)



[/LEAN_INSTITUTE](https://twitter.com/LEAN_INSTITUTE)



[/LEANINSTITUTEBRASIL](https://www.facebook.com/leaninstitutebrasil)



[/LEANINSTITUTEBRASIL](https://www.youtube.com/channel/UC...)