

SPIS TREŚCI

Przedmowa do wydania polskiego	I
Przedmowa	11
Wstęp	15
Podziękowania	19
Słowniczek pojęć	21
 Rozdział 1. Dlaczego potrzebujemy kultury <i>kaizen</i>?	 25
Kultura organizacyjna od A do Z	29
Czym jest kultura <i>kaizen</i> ?	32
<i>Virginia Mason Medical Center – jak dopasować</i> <i>system do swoich potrzeb</i>	38
Kultura <i>kaizen</i> jako przeciwwaga dla przeniesienia ekstensji	41
Ludzkie zdolności adaptacyjne, strategiczna przewaga konkurencyjna	44
Czy kulturę <i>kaizen</i> łatwiej rozwinąć w japońskim kontekście?	49
 Rozdział 2. Prawdziwe znaczenie <i>kaizen</i>	 55
Prawdziwe znaczenie <i>zen</i> w <i>kaizen</i>	57
Ponowne wprowadzenie do <i>kaizen</i>	60
Amerykańskie korzenie <i>kaizen</i>	63
System zgłaszania pomysłów	67
<i>Proste, a jednak przynoszące wielkie zmiany kaizen</i> <i>w centrum zdrowia Franciscan St. Francis</i>	71
Skąd wzięły się warsztaty <i>kaizen</i>	72
<i>Kaizen</i> to produkt japońskiej historii, a nie kultury	74
Jak powiedzieć po japońsku „praca zespołowa”?	78

Historia przejmowania i adaptowania pomysłów	79
Błędne założenie dychotomii <i>kaizen</i> i innowacyjności	82
<i>Kaizen w zespole ds. badań i rozwoju w Electroluksie</i>	86
<i>Rozwijanie nowych produktów i pozyskiwanie</i> <i>nowych klientów dzięki kaizen w Toyoda Gosei</i>	87
Metoda naukowa wprowadzona do organizacyjnego DNA	88
Rozdział 3. Kluczowe przekonania leżące u podstaw kultury <i>kaizen</i>	91
Prawość, kluczowe przekonania, działania <i>kaizen</i>	93
<i>Wdrożenie lean six sigma w Jabil Circuits</i>	94
Przykazania, punkty, credo i zasady	100
Przykazania Toyody i ich wpływ na kulturę Toyoty	101
Credo dyrektora w Toyocie	102
<i>Wyraźne zdefiniowanie kluczowych wartości</i> <i>w Zappos</i>	106
Od kluczowych przekonań po wspólny cel	108
<i>Dopasowanie działań do celu długoterminowego</i> <i>w Medtronic</i>	112
<i>Zaufanie i poczucie bezpieczeństwa pozwalające</i> <i>na stosowanie zasady „zatrzymaj i napraw”</i> <i>w NUMMI</i>	115
<i>Szacunek dla ludzi i ich rozwój</i>	116
<i>Służenie wewnętrznemu klientowi w roli coacha</i>	117
<i>Czy pan Nakao powiedział „dwa muły”?</i>	119
<i>Pilna konieczność, powiązania, konsensus</i>	121
<i>Dzielenie się dobrem poza organizacją</i>	124
Przekonania, decyzje i nasze przeznaczenie	124
Rozdział 4. Metadecyzje w kulturze <i>kaizen</i>	127
Kultura organizacyjna jako filtr determinujący decyzje ...	129
<i>Podejmowanie decyzji w oparciu o tradycję</i>	130
<i>Podejmowanie decyzji w oparciu o autorytet</i>	131
<i>Podejmowanie decyzji w oparciu o wolę większości</i>	132

<i>Podjmowanie decyzji w oparciu o „próbę ognia”</i>	134
<i>Pragmatyczne podjmowanie decyzji</i>	134
<i>Naukowe podjmowanie decyzji</i>	135
<i>Adaptacyjne podjmowanie decyzji</i>	138
<i>Od „będzie, jak ja chcę” do metody kaizen</i> <i>w HON Industries</i>	140
Dlaczego transformacje <i>kaizen</i> kończą się sukcesem?	141
<i>Budowanie kompetencji w Chrysler Corporation</i>	143
Strategiczna decyzja dotycząca stworzenia kultury <i>kaizen</i>	147
Rozdział 5. Kaizen jako strategia w praktyce	149
Strategia to system stosownych zabiegów	151
<i>Hoshin kanri</i> – cykl PDCA dopasowany do strategii ...	152
Czy <i>kaizen</i> ma objąć wszystko czy tylko to, co ma znaczenie?	154
Przerzucanie piłki – harmonizacja organizacyjna na sposób <i>kaizen</i>	157
<i>Zestrojenie procesów i wyników w Lockheed Martin</i>	159
Od <i>kaizen</i> operacyjnego do <i>kaizen</i> strategicznego	161
Żaden plan nie idzie zgodnie z planem	166
Rozdział 6. Kaizen codzienne	169
Utrzymanie standardów	171
Ile czasu lider powinien spędzać w <i>gemba</i> ?	174
Codzienne usprawnienia	175
<i>Rozwijanie ludzi każdego dnia w FastCap</i>	177
<i>Program rozwoju zespołów w Sonae</i>	179
Cóż jest trudnego w prostym <i>kaizen</i> ?	182
Rozdział 7. Emocjonalne życie zespołów kaizen	187
Etos, patos i logos	188
Pomoc w przejściu przez krzywą zmian	190
Potrójny cel warsztatów <i>kaizen</i>	194
<i>Tworzenie emocjonalnego zaangażowania w Wiremold</i> ..	196

Zmiana scenerii w ciągu tygodnia	199
Dzień prezentacji zespołu <i>kaizen</i>	200
<i>Rola koordynatora prowadzącego ludzi przez kaizen</i>	
<i>w ThedaCare</i>	203
<i>Warsztaty kaizen z Shigeo Shingiem</i>	
<i>w Hill-Rom Industries</i>	205
Dlaczego Toyota nie przeprowadza warsztatów <i>kaizen</i> ,	
ale ty powinienes	208
Działania następcze i końcowe	209
Od rezultatów warsztatów <i>kaizen</i> po kulturę <i>kaizen</i>	212
Rozdział 8. Utrzymanie kultury <i>kaizen</i>	215
Szanse na przetrwanie	216
Przetrwanie oznacza zmiany	217
Utrzymywanie poprzez nawyki	219
Pętle pozytywnego i negatywnego wzmocnienia	222
Modelowanie pożądanego zachowania	228
<i>Utrzymywanie systemu dzięki komunikacji</i>	
<i>w Vibco</i>	229
Utrzymywanie poprzez dzielenie	232
<i>Odgórne wsparcie kierownictwa w Herman Miller</i>	234
<i>Klucz do utrzymania kaizen w Kaas Tailored</i>	235
Jak to się robi	241
Rozdział 9. Organizacyjna gotowość do transformacji	
<i>kaizen</i>	243
Zaangażowanie najwyższego kierownictwa	244
Zestrojenie <i>kaizen</i> z celem długoterminowym	248
<i>Wiara w doskonałość usług w Radzie Dystryktu</i>	
<i>Rotorua</i>	251
Stabilizacja i bezpieczeństwo	255
<i>Przygotowanie kierownictwa średniego szczebla</i>	
<i>na zmianę kulturową w firmie Bosch</i>	258
Liderzy w roli nauczycieli – od zakresu kontroli	
do zakresu wsparcia	260

Znalezienie czasu na <i>kaizen</i>	266
Gładki start	268
<i>Otwarcie na zmiany w Oregon Community</i>	
<i>Credit Union</i>	271
Jak zacząć zmienianie kultury	274
Rozdział 10. Stawienie czoła kulturowemu monstrum	275
Dlaczego programy transformacyjne ponoszą	
porażkę?	279
<i>Pokonanie kulturowych przeszkód w centrum</i>	
<i>zdrowia Franciscan St. Francis</i>	283
Wielkie koło kultury – cykl PDCA	285
Jaki problem rozwiązujesz?	289
Indeks	291
O KAIZEN Institute	303
Punkty kontaktowe KAIZEN Institute na świecie	305
O autorach	309