



O Segredo do Sucesso Lean: Pessoas

Marcelo G. Trentin – marcelo@utfpr.edu.br

Outubro/2019

SISTEMAS LEAN

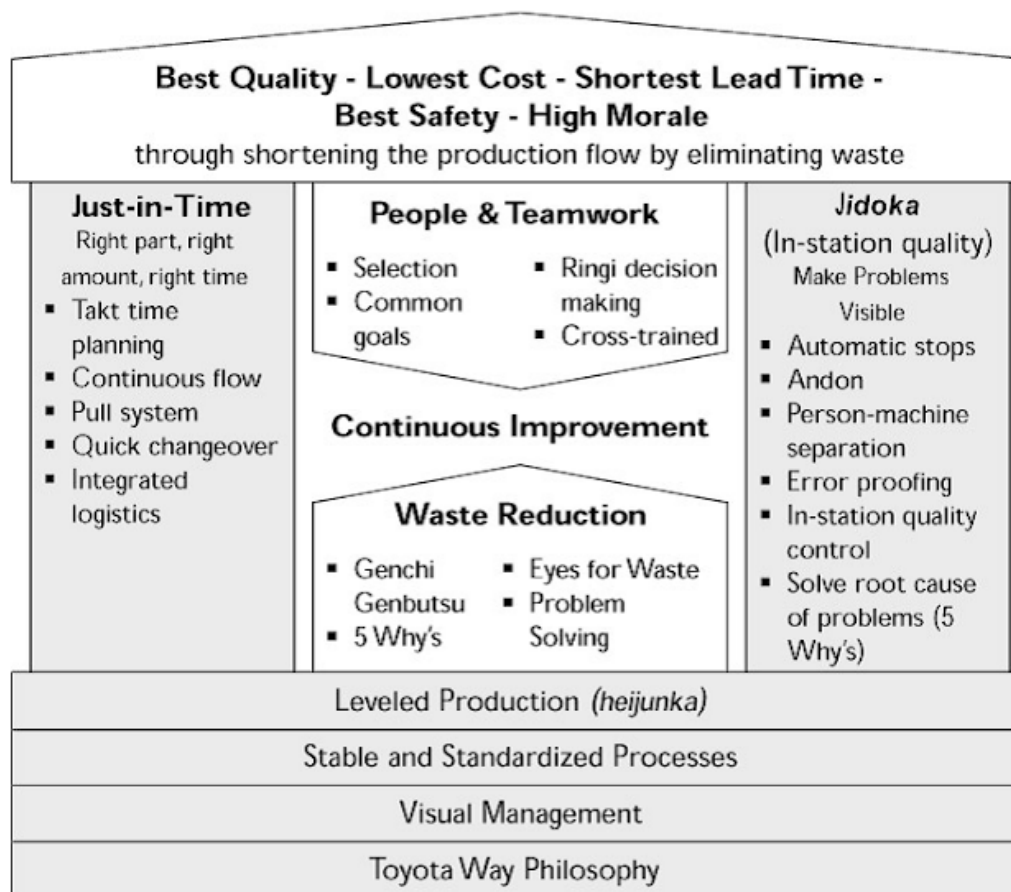


Capacidade de eliminar desperdícios continuamente e resolver problemas de maneira sistemática direcionados à criação de valor para o cliente.

FILOSOFIA DE GESTÃO LEAN

“Não é apenas um conjunto de técnicas e ferramentas, é uma filosofia, é uma forma diferente de conduzir e gerir as atividades.”

Toyota Production System House



ORGANIZAÇÕES DE TODOS OS SETORES tem buscado:



- Crescente interesse na filosofia Lean
 - transformação das realidades gerenciais;
- Intensificar resultados e utilização do potencial humano;
- Desenvolver e compartilhar novas técnicas e experiências;
- Possuir aprendizagem cada vez mais rápida e efetiva.



NECESSIDADES DA GESTÃO LEAN

- Rever conceitos e criar mecanismos de gestão;
- Repensar lideranças e desenvolvimento e pessoas;
- Engajamento dos colaboradores;
- Alterações nos processos e organização do trabalho.

NAS TRANSFORMAÇÃO DO PROCESSO E IMPLANTAÇÃO DO LEAN:

- **Avaliar e promover conhecimentos e habilidades;**
- **Desenvolver e motivar os colaboradores;**
- **Desenvolver lideranças;**
- **Atuação das lideranças no desenvolvimento humano.**

KYLE STONE

(Quatro décadas do Lean – 2012/Fort Hays State University-USA)

Porque o Lean obteve sucesso em umas empresas e não em outras?

- Profissionais de Desenvolvimento de Recursos Humanos engajados na transformação Lean;**
- Recente interesse em temas associados com recursos humanos e desenvolvimento organizacional.**



O sucesso ou fracasso está nas mãos das pessoas, não em técnicas e ferramentas.

Surge a necessidade de potencializar os colaboradores fomentando a cultura da melhoria contínua, incremental e sólida.

O segredo está:

- **Nas Lideranças;**
- **Na tomada de decisões e envolvimento;**
- **Na divulgação de informações/resultados;**
- **Na padronização;**
- **No COMO as atividades devem ser realizadas.**

Profissional com “PERFIL LEAN”

- Não é somente conhecer e entender a filosofia e saber aplicar ferramentas ou técnicas;
- Deve estar sempre perseguindo melhorias e para reduzir desperdícios, disposto a aprender com os erros;
- Deve ser capaz de identificar oportunidades no dia a dia;
- Ações inovadoras, sabendo dos riscos (testes);
- Busca entender as necessidades e o valor percebido pelo cliente;
- Objetivo e direto em suas ações, valoriza o seu tempo e o dos outros;
- Iniciativa, Proatividade, Participativo, Liderança.



GESTÃO LEAN deve promover:

- Colaborador deve entender as decisões gerenciais;
- Promover o crescimento pessoal e profissional - Coach;
- Determinar metas estimulantes e sejam atingíveis;
- Permitir autonomia para fazer testes e mudanças;
- Comprometimento de todos os níveis com a filosofia;
- A responsabilidade do novo pensamento é de todos.

IMPRESINDÍVEL a política de Gestão de Pessoas

- ✓ Excelência operacional é baseada no fator humano, prescinde uma boa gestão de pessoas;
- ✓ Ações não podem ser “empurradas” de cima para baixo;
- ✓ Recrutamento → Capacidade de aprendizagem, iniciativa, trabalho em grupo, disciplina. Não só currículo;
- ✓ Motivação de equipe. Organização evolui e melhora processos e desempenho, os colaboradores também.

NA GESTÃO DE PESSOAS: DIFICULDADES

1. Treinamento - devido à mudança cultural;
2. Rotatividade de colaboradores;
3. Trabalho em equipe/time multidisciplinar - diversidade;
4. Padronização - Questões de orgulho, ego, não acatar;
5. Disciplina – Problema da cultura ocidental/brasileira!
6. Autonomia para melhorias. Líderes aceitar, colaboradores encorajados e dispostos a aceitar responsabilidades;
7. Liderança - Grande responsabilidade pela nova cultura. Deve ser bem formada e capacitada.
8. Resiliência - Não é resultado a curto prazo.

Importância dos Colaboradores para o sucesso da Filosofia Lean

(Liderança/Proatividade/Capacitação/ Iniciativa/...)

Porém, outra grande variável:

O perfil das pessoas vem mudando ao longo do tempo (gerações).

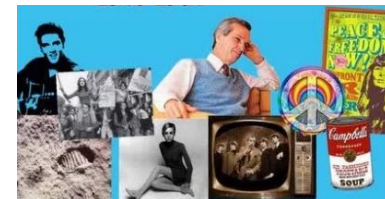
Classificação brasileira das gerações

- **Baby Boomers** → 1945 – 1964
- **Geração X** → 1965 – 1984
- **Geração Y** → 1985 – 1999
- **Geração Z** → 2000 – Atual



**Estudo sobre Comportamento do consumidor Brasileiro
Perfil das gerações. Ouvidos dois mil consumidores, entre
15 e 70 anos, de todas as regiões do Brasil, em 2015.**

Baby Boomers



- Reconstrução pós segunda guerra;
- Busca de construir uma vida estável e com recursos para a família;
- Não vivenciaram em sua maioria a era digital;
- Rígidos com educação dos filhos;
- Trabalhadores comprometidos;
- Criados sem muito incentivo a liberdades de criação;
- Não acostumados a questionar ordens.

GERAÇÃO X

- Conservadora e vivenciou distúrbios de políticas militares;
- Ameaça de uma 3ª Grande Guerra, tensões da Guerra Fria;
- No Brasil → ditadura militar, inflações exorbitantes, desigualdade social;
- Buscava estabilidade e trabalhava para conquistar um futuro seguro;
- Tiveram que aprender informática e o mundo da internet.



GERAÇÃO Y

- Qualidade de vida, meio ambiente, causas sociais;
- Soluções rápidas e tecnológicas; Modificações políticas;
- Não se submetem a empregos com tarefas muito simples;
- Exigentes, multitarefas, conhecimento fácil mas superficial;
- Se acham mais especiais e que merecem muito mais;
- Instabilidade de emprego;
- O mundo foi se conectando enquanto crescia.



GERAÇÃO Z

- Dinamismo, engajada em questões sociais;
- Nasceram globalizados, multiculturais; internet sempre presente;
- As informações são descartáveis, efêmeras e substituíveis;
- Desafiam os padrões sociais, não aceitam críticas;
- Deprimidos ou têm receio de enfrentar determinadas tarefas”;
- Culpado é sempre o outro, dificuldade de aceitar uma opinião contrária;
- Criativos na solução de problemas, adaptam-se às mudanças.



ALGUMAS DIFICULDADES A SEREM TRABALHADAS:

- manter o foco;
- questões comportamentais, impulsividade;
- estabilidade no trabalho;
- dificuldade em manter rotinas;
- individualismo x trabalho em time;
- comprometimento.

LADO POSITIVO:

- menores influências de culturas e tradições;
- maior criatividade;
- menos paradigmas;
- inconformismos;
- questionadores;
-

REFLEXÕES:

**QUANTO EMPRESAS E ORGANIZAÇÕES,
O QUE PODEMOS FAZER?**

**COMO LIDAR COM AS DIFERENÇAS DE
GERAÇÕES E SEUS COMPORTAMENTOS
DIVERSOS?**



GRATO PELA ATENÇÃO!

Marcelo G. Trentin – marcelo@utfpr.edu.br
(46) 3220-2675

UTFPR – Pato Branco/PR
LabPro – Laboratório de Produção
GPSI – Grupo de Pesquisas em Prod. e Sist. Industriais