

CASE STUDY: FIRMA TECHMATIK

JAKIE DZIAŁANIA PODEJMOWAĆ W FIRMIE, ABY PRACOWNICY CHĘTNIEJ WŁĄCZALI SIĘ W PROCES CIĄGŁEGO DOSKONALENIA?

Innowacje to nie tylko spektakularne przełomy i wielkie odkrycia. Czasami to właśnie drobne pomysły i usprawnienia potrafią wprowadzić ogromne zmiany i nadać nowy kierunek działania nawet tak dużym organizacjom, jakim są firmy produkcyjne. Przykładem, który to doskonale potwierdza, jest jeden z naszych klientów firma Techmatik, o której już wspominaliśmy wcześniej przy okazji prowadzonej certyfikacji 5S.

Stały rozwój i doskonalenie to jedne z wartości firmy. Celem strategicznym firmy jest bycie numerem #1 w branży na świecie, Zarząd firmy wraz z Kierownikami wypracował strategię rozwoju biznesu, która stanowiła fundament dla zmian organizacyjnych. Wiodącą rolę w tym procesie odegrał Dyrektor Zakładu - Robert Kaleta, określając cele biznesu form związane z osiągnięciem wyższego poziomu przychodów oraz wzrostem sprzedaży dla różnych segmentów rynku. Pragnąc osiągnąć te ambitne cele, Techmatik postawił na usprawnianie procesów i angażowanie wszystkich pracowników w ciągłe doskonalenie. Wspierani przez firmę 4Results, zainicjowali nowe projekty skupiające się na poprawie efektywności działań. Celem tych projektów było ograniczenie kosztów, zwiększenie produkcji, skrócenie czasów realizacji, eliminacja marnotrawstwa oraz zaangażowanie Mistrzów w proces ciągłego doskonalenia. Tak aby budować przyszłych Liderów Doskonalenia w firmie! Jednym z kluczowych aspektów transformacji organizacji był zmiana roli Mistrza. Ta zmiana myślenia, że „nie jestem tylko odbiorcą”, ale jako Mistrz mam współodpowiedzialność za kierunek rozwoju organizacji, była kluczowym czynnikiem przejmowania odpowiedzialności w Techmatik.

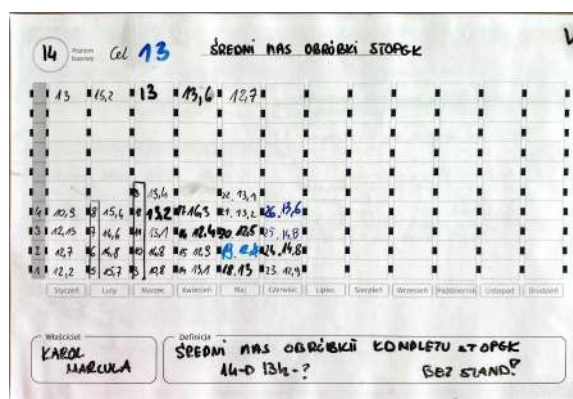
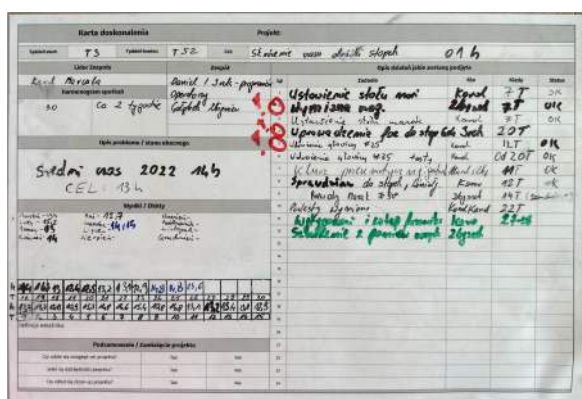
W dążeniu do realizacji ambitnych celów biznesowych, rozpoczęliśmy od siedmiu warsztatów z zespołami odpowiedzialnymi za konkretne segmenty rynku lub produkty (nazywamy to mini GPZ, czyli Grupa Projektująca Zmianę). Każdy zespół opracował własną mini strategię sukcesu, przeanalizował i zmienił (dopasował) strukturę, wypracował role w zespole, zdefiniował zmiany w przepływie oraz ustalił nowe metody działania, skupiając się na usprawnieniach w różnych obszarach pracy. Kolejnym krokiem dla pracy w ramach „mini GPZ” było między innymi zdefiniowanie kluczowych projektów poprawy efektywności, które przyczynią się do poprawy sprawności działania i będą zgodne z wypracowaną wcześniej strategią rozwoju firmy.



Zespół opracował tzw. karty doskonalenia (karty projektu), które pełnią funkcję usystematyzowanego podejścia i metody pracy nad projektem. Karty zawierają szczegółowy opis działań, przepływu materiału, podziału pracy oraz konkretne zadania, które mają doprowadzić do osiągnięcia założonych celów. W procesie realizacji projektów efektywnościowych kluczową rolę odgrywają Mistrzowie, którzy prowadzą prace wraz ze swoimi zespołami. W skład tych zespołów wchodzi Operatorzy, Programiści, Konstruktorzy, Technolodzy i pracownicy narzędziowni. Mistrzowie zostali przygotowani, jak prowadzić takie zespoły w kierunku udanego projektu i skutecznie ich angażować. Rola Mistrzów w tych projektach jest szczególnie istotna. Muszą oni wykazać się umiejętnościami definiowania celów projektu, określania sposobów mierzenia efektów oraz pokazania osiągniętych oszczędności. Dzięki tej roli Mistrzowie mają szansę rozwoju swoich kompetencji i zdobywania doświadczenia w zarządzaniu projektami. W biznesie form na przetomie 2022 i 2023 r. zakończono już kilkanaście takich projektów doskonalenia.

KAŻDA TAKA KARTA ZAWIERA:

- cel projektu
- datę rozpoczęcia i zakończenia projektu
- Lidera i jego zespół
- opis obecnej sytuacji
- opis zadań, jakie zostaną podjęte
- wyniki bądź mierniki, za pomocą których będzie monitorowane osiągnięcie celu
- harmonogram cyklicznych spotkań
- aktualny status projektu



Rysunek 1 / 2. Przykład karty doskonalenia wraz z wykresem dla jednego z projektów

W procesie realizacji projektów efektywnościowych, firma Techmatik wprowadziła dodatkowe narzędzie, które znacznie ułatwia monitorowanie postępów i efektywności działań. Każda karta projektu została wzbogacona o specjalnie przygotowany wykres, który w sposób graficzny przedstawia kierunek, w jakim zmierza projekt. Wykresy te są nie tylko estetycznym dodatkiem, ale stanowią istotne narzędzie dla Mistrzów i zespołów projektowych. Pokazują one przejrzystość celów projektu, drogę do ich osiągnięcia oraz później pozwalają na pilnowanie osiągniętych efektów w czasie (skąd to znamy jak wiele projektów po zakończeniu nie przynosi trwałych zmian). Dzięki takiej wizualizacji, cały zespół ma jasny obraz tego, co jest do osiągnięcia i jakie są kluczowe etapy realizacji projektu. Oprócz formy papierowej takich kart, każdy projekt jest zarządzany wirtualnie, dzięki platformie Monday.com.

Projekty Formy Produkcja						
Item	Aut.	Goal'a	Status	Dzień Spotkania	Godziny spotkan..	
Projekt Spawania - skrócenie czasu spawania	1	Goal'a Matryca	75%	Poniedziałek	13:50 - 14:20	
Projekt Hartownia - Puszki - odkształcenia	2	Goal'a Hartownia	50%	Czwartek	10:00 - 10:30	
Projekt Monoblok - skrócenie czasu wypalania Monobloka	3	Goal'a Rozrój	75%	Wykaz zmian		
Projekt Szybki Montaż - skrócenie czasu montażu	4	Goal'a Montaż	75%	Środa	13:30 - 14:00	
Projekt Łączniki - Skrócenie czasu składania łączników	5	Goal'a Stempel	75%	Czwartek	13:50 - 14:20	
Projekt Stopki standardy Holland i Behaton - skrócenie czasu obr..	6	Goal'a Standardy	50%	Poniedziałek	11:30 - 12:00	
Projekt Płyty - skrócenie czasu obróbki płyty	7	Goal'a Standardy	25%	Poniedziałek	12:00 - 12:30	
Projekt Stopki - skrócenie czasu obróbki kompletu stoppek	8	Goal'a Montaż	75%	Środa	13:30 - 14:00	
+ Add Item						
Zakończone						
Item	Aut.	Goal'a	Status	Dzień Spotkania	Godziny spotkan..	
Projekt Montaż - Skrócenie czasu montażu FW	1	Goal'a FW	100%	Środa	13:50 - 14:20	
Projekt Płyta - skrócenie czasu przygotowania płyty	2	Goal'a Płyty	100%	Wtorek	14:00 - 14:30	

Rysunek 3. Projekty zarządzane za pomocą platformy monday.com

W dążeniu do ciągłego doskonalenia i skutecznego realizowania projektów efektywnościowych, firma Techmatik postawiła na regularne i systematyczne spotkania zespołów projektowych. Nieodłącznym elementem każdej karty projektu są cykliczne cotygodniowe spotkania zespołu, które odbywają się w biurze Mistrzów. Jednak firma Techmatik idzie o krok dalej, przekonana o wartości bezpośredniego doświadczania rzeczywistości w miejscu pracy. Dlatego w ramach spotkań zespołów projektowych, odbywają się również cykliczne wizyty w miejscu pracy, czyli w tzw. Gemba. To właśnie w Gemba, czyli miejscu gdzie produkuje się wartość dla Klienta i powstają produkty, zespoły projektowe mogą zobaczyć proces, identyfikować ewentualne problemy czy marnotrawstwa i wprowadzać niezbędne zmiany. Jednak to nie wszystko. Firma Techmatik uznaje za kluczowe strategiczne podejście do zarządzania i monitorowania projektów oraz weryfikację czy wspierają strategię. Dlatego regularnie odbywają się też tygodniowe i miesięczne spotkania strategiczne w specjalnie przygotowanym do tego pokoju strategii - Obeya (jap. Duży pokój).

Obeya to miejsce, gdzie Zarząd, Kierownictwo spotyka się z Liderami zespołów projektowych. Te regularne sesje są przestrzenią, gdzie Mistrzowie dzielą się wynikami i doświadczeniami z bieżących projektów, aktywnie współpracując z zespołami w celu osiągnięcia założonych celów. Podczas tych spotkań Liderzy prezentują postępy i rezultaty, dzieląc się informacjami o zrealizowanych zadaniach oraz tych, które są w trakcie realizacji lub wymagają wsparcia wyżej w organizacji. To wyjątkowa okazja do dzielenia się wiedzą, spostrzeżeniami i pomysłami na efektywniejsze wykonanie kolejnych etapów projektu. Ważne jest, że wszelkie cenne spostrzeżenia i nowe pomysły są od razu zapisywane na karcie projektu, aby mieć je pod ręką podczas dalszej pracy. W Obeya Mistrzowie również prezentują efekty zakończonych projektów w ramach krótkich spotkań podsumowujących tzw. close-up. To niezwykle istotne wydarzenie, w którym uczestniczą przedstawiciele wszystkich obszarów firmy, włącznie z Zarządem. Podczas tego spotkania Mistrzowie analizują wspólnie z zespołem osiągnięte efekty, zastosowane narzędzia oraz możliwości ich adaptacji na inne obszary organizacji. Szczególnie ważnym punktem jest pokazanie potwierdzonych oszczędności. Podczas prezentacji Mistrzowie dzielą się nie tylko wynikami projektu, ale także refleksją na temat własnego rozwoju i zespołu. Wspomina się o podniesionych kompetencjach, zdobytych umiejętnościach oraz trudnościach, z jakimi się mierzyli. To umożliwia rozwój każdego z prowadzących i bycie bardziej kompetentnym Mistrzem.



Rysunek 4 / 5. Spotkanie w Obeya Room

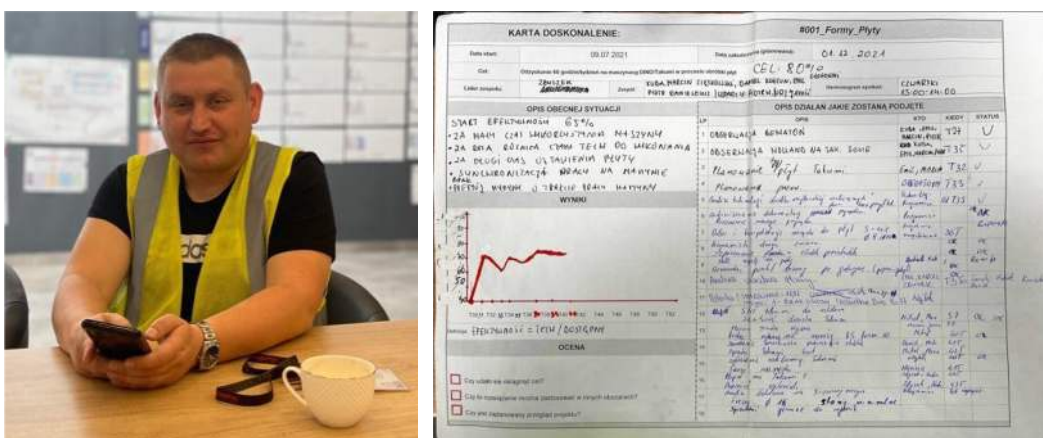
Jedną z kluczowych kompetencji Mistrzów było właśnie prowadzenie takich spotkań. To wymagało od nich rozwoju konkretnych umiejętności, które wcześniej nie były tak bardzo istotne w ich pracy. Mistrzowie dodatkowo nauczyli się obserwowania procesu, analizowania danych, koordynowania działań projektowych, monitorowania postępów i podejmowania szybkich decyzji, za które brali odpowiedzialność. To było szczególnie istotne, ponieważ zespoły projektowe wchodziły w obszary, na które Mistrzowie nie mieli bezpośredniego wpływu w codziennej pracy.

Dlatego właściwa organizacja czasu, pracy i podziału zadań była kluczowa dla osiągnięcia sukcesu w realizacji projektów efektywnościowych. Mistrzowie musieli przededefiniować swoją rolę i odpowiedzialność, zdając sobie sprawę, że to od nich głównie zależy, czy projekt osiągnie zakładane cele. Wymagało to od nich zaangażowania, samodyscypliny i zdolności do zarządzania zespołem składającym się z różnych specjalistów. Jednak dzięki zdobywanym nowym kompetencjom, Mistrzowie stali się kluczowymi Liderami, zdolnymi do skutecznego kierowania projektem i wprowadzania pozytywnych zmian w firmie. Zmiana roli Mistrza nie była łatwa, ale efekty okazały się znakomite. Dzięki zaangażowaniu i rozwojowi nowych umiejętności Mistrzowie skutecznie prowadzili zespoły projektowe, a realizowane projekty efektywnościowe przyniosły wymierne korzyści dla całej organizacji. Firma Techmatik udowodniła, że inwestycja w rozwijanie swoich Mistrzów przynosi realne efekty i wzmacnia realizację strategii firmy.

Poniżej mamy ogromną przyjemność przedstawić trzy wybrane projekty z wielu inspirujących, które miały miejsce w latach 2022-2023.

#1 Projekt Płyty

Pierwszy projekt pilotażowy, noszący nazwę „Płyty”, był nie tylko ważnym krokiem dla firmy Techmatik w zakresie doskonalenia procesów, ale także doskonałą okazją dla Kierownika do przekazania swojej wiedzy i umiejętności Mistrzom. Zaczęliśmy od tego, aby przykład wzorcowych zachowań przyszedł z góry. Projekt miał na celu osiągnięcie oszczędności wynoszących ponad 600 tysięcy złotych rocznie na produkcji płyt. Z uwagi na jego ambitne cele, Kierownik poświęcił wiele uwagi planowaniu i organizacji spotkań z pracownikami, którzy stanowili zespół projektowy. Spotkania te były kluczowe, aby wskazać główny cel projektu, pokazać przewidywane efekty i wyjaśnić, jakie znaczenie dla firmy ma jego pomyślne zrealizowanie w kontekście redukcji kosztów, ale też strategii rozwoju firmy.



Rysunek 6 / 7. Karta projektu „Płyty” wraz z jej Kierownikiem

Projekt ten zawierał cztery dźwigniowe zmiany w tym obszarze:

- zmianę doboru narzędzi i parametrów z Programistami
- współpracę pomiędzy Programistą i Pracownikiem, w celu oceny pracy na tych narzędziach
- realizację drobnych usprawnień zgłaszanych przez pracowników, które na co dzień przeszkadzały im w pracy
- monitorowanie czasów (co należy zrobić, żeby uzyskany czas przeznaczyć na produkcję kolejnych form i zwiększyć moce w tym obszarze)

Zapytaliśmy Kierownika prowadzącego projekt, jak pracownicy podeszli do wyzwania?

Rozsądnie. Wytłumaczyłem pracownikom cel tego projektu, przedstawiłem na czym to będzie polegało, co chcemy osiągnąć, w jaki sposób chcemy to zrobić. Zacząłem ich pytać, przyjmować ich uwagi, aż w końcu razem zaczęliśmy realizować również ich pomysły, co zbudowało ich zaangażowanie w ten projekt. Mój udział w projekcie traktuje jako bardzo rozwojowy. Dzięki niemu nauczyłem się jak pracować z całym zespołem oraz jak angażować pracowników poprzez rozmowę i przedstawienie jasno sytuacji, dlaczego to robimy.

Zbigniew Gołąbek – Kierownik Produkcji Form Niskich

Finalnie projekt osiągnął zakładany cel - czyli ponad 600 tysięcy złotych oszczędności - dzięki czemu przerób zwiększył się o 30%.

#2 Projekt Matryce

Pod przewodnictwem jednego z Mistrzów, przeprowadzono kolejny projekt o nazwie „Matryce”. Jego głównym celem było zwiększenie mocy produkcyjnych o 80 godzin tygodniowo, bo tyle brakowało aby zapewnić potrzebne tygodniowe moce do produkcji matryc, a to w efekcie przyniosło dodatkowo korzyści przekraczające 400 tysięcy złotych w skali roku. Projekt ten został zrealizowany poprzez podjęcie działań:

- regularne obserwacje procesu obróbki razem z Operatorami i Programistami, co dało wnioski nad czym musimy pracować, co należy zmienić, ale też zaangażowało Operatorów w zmianę. Wspólnie omawialiśmy nasze wyniki i przede wszystkim je mierzyliśmy
- monitorowanie czasów wraz z Operatorami



- wiele rozwiązań technicznych; zastosowanie nakładek na belkach docisku i zastosowanie przewodnic przykręcanych
- stworzenie programów do obróbki wybranych rodzajów matryc, co uwolniło czas Operatorów na pisanie programów



KARTA DOSKONALENIA		MATEMATYCZNE	
Opis	Wartość	Wartość	Wartość
OPIS PROJEKTU			
1	Wprowadzenie nowego narzędzia	100%	100%
2	Wprowadzenie nowego sposobu mocowania	100%	100%
3	Wprowadzenie nowego programu	100%	100%
4	Wprowadzenie nowego narzędzia	100%	100%
5	Wprowadzenie nowego sposobu mocowania	100%	100%
6	Wprowadzenie nowego programu	100%	100%
7	Wprowadzenie nowego narzędzia	100%	100%
8	Wprowadzenie nowego sposobu mocowania	100%	100%
9	Wprowadzenie nowego programu	100%	100%
10	Wprowadzenie nowego narzędzia	100%	100%
11	Wprowadzenie nowego sposobu mocowania	100%	100%
12	Wprowadzenie nowego programu	100%	100%
13	Wprowadzenie nowego narzędzia	100%	100%
14	Wprowadzenie nowego sposobu mocowania	100%	100%
15	Wprowadzenie nowego programu	100%	100%
16	Wprowadzenie nowego narzędzia	100%	100%
17	Wprowadzenie nowego sposobu mocowania	100%	100%
18	Wprowadzenie nowego programu	100%	100%
19	Wprowadzenie nowego narzędzia	100%	100%
20	Wprowadzenie nowego sposobu mocowania	100%	100%
21	Wprowadzenie nowego programu	100%	100%
22	Wprowadzenie nowego narzędzia	100%	100%
23	Wprowadzenie nowego sposobu mocowania	100%	100%
24	Wprowadzenie nowego programu	100%	100%
25	Wprowadzenie nowego narzędzia	100%	100%
26	Wprowadzenie nowego sposobu mocowania	100%	100%
27	Wprowadzenie nowego programu	100%	100%
28	Wprowadzenie nowego narzędzia	100%	100%
29	Wprowadzenie nowego sposobu mocowania	100%	100%
30	Wprowadzenie nowego programu	100%	100%

Rysunek 8 / 9. Karta projektu „Matryce” wraz z jej Liderem

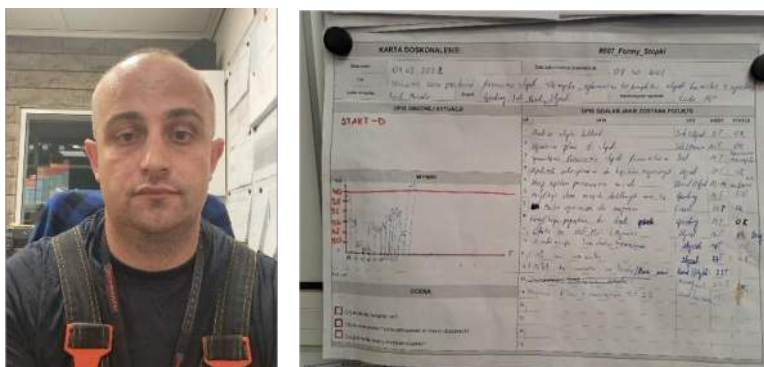
Jak zauważa Lider tego projektu:

Do tej pory było tak, że zlecałem Operatorom pracę, a następnie ich z niej rozliczałem. Nie pytałem o ich problemy w trakcie dnia pracy i to był duży błąd. Dzięki realizacji projektu i regularnym spotkaniom na bieżąco omawialiśmy i eliminowaliśmy problemy, które zgłaszali, co pozwoliło udoskonalic proces obróbki poprzez nowe narzędzia i nowe sposoby mocowania. Dzięki wystandaryzowanemu i dedykowanemu programowi pod obróbkę matrycy odzyskaliśmy czas, w którym Operatorzy sami musieli napisać te programy. Dzisiaj mamy je wręcz z półki, czyli Operator bierze program i może pracować, pilnować procesu, a nie budować go od nowa. Sama praca nad projektem i praca z ludźmi zakorzeniła we mnie potrzebę rozmowy z pracownikami. Nauczyłem się traktować ich z szacunkiem, a nie z wyższością, bo jestem ich przełożonym. Zrozumiałem, że nie przychodzą tu tylko po to, aby pracować, ale oni mają potrzebę zmiany swojego miejsca pracy i chcą mieć wpływ na to, co się dzieje w naszej firmie.

Jakub Cieciora – Mistrz zespołu QRM - FN Standardy

#3 Projekt Stopki

Mistrz z obszaru montażu form zrealizował kolejny projekt „Stopki”. Celem tego projektu było zwiększenie efektywności poprzez lepsze wykorzystanie maszyn. Efektem projektu miało być zwiększenie produkcji stopek o 15%. Aby osiągnąć ten cel, zespół podzielił projekt na konkretne zadania, takie jak zastosowanie magnesów na maszynach 3-osiowych oraz zmiana sposobu mocowania na mazaku. Choć początki były trudne, Lider projektu zauważył, że wraz z zespołem udało im się osiągnąć zamierzony wynik.



Rysunek 10 / 11. Karta projektu „Stopki” wraz z jej Liderem

Każdy projekt ma sens, pod warunkiem, że każdy kto się w niego zaangażuje, wie nad czym pracujemy i w jakim celu jest to wykonywane. Projekt, w którym uczestniczyłem przyniósł efekty, na których mi zależało. Co więcej, pozwolił dostrzec rzeczy, których nie widać na pierwszy rzut oka, a okazały się kluczowe dla zapewnienia płynności produkcji. Początek był trudny, jak to zazwyczaj bywa. Ale z czasem ludzie naprawdę zaczęli się angażować, szczególnie w momencie kiedy wiedzieli, jaki jest cel. Dobra współpraca z pracownikami na maszynach zwiększyła naszą efektywność w ilości wykonanych stopek.

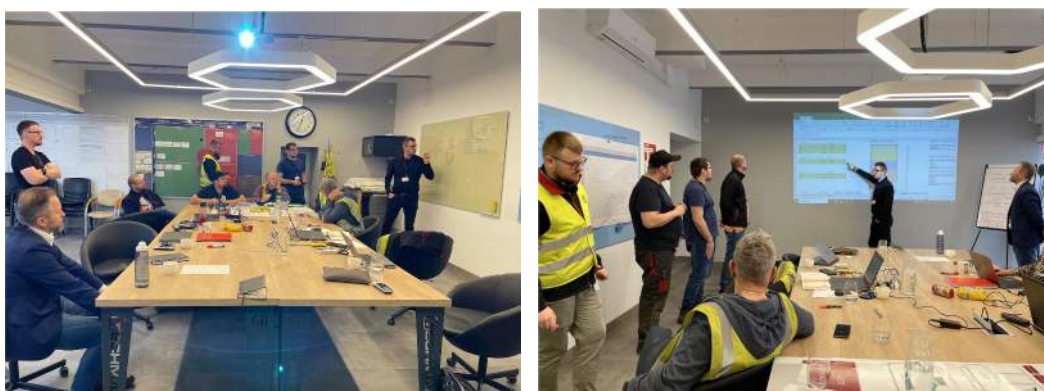
Karol Marcula – Mistrz zespołu QRM - FN Montaż

Zastosowanie magnesów na maszynach 3-osiowych pozwoliło organizacji zaoszczędzić czas na przebrojeniach średnio o 1h na 1 komplecie stopek, a zmiana sposobu mocowania na mazaku pozwoliła produkować komplety niestandardowe, a przy tym oszczędzać czas na przebrojeniu maszyny.

Warto dodać, że po zamknięciu projektów definiowane są kolejne, które zachowują ciągłość procesu doskonalenia, który jak już doskonale wiemy - nigdy się nie kończy i prowadzi do kolejnych, zaskakujących efektów.

Firma Techmatik nie ogranicza się tylko do projektów efektywnościowych - wciąż kieruje się jednym z głównych celów strategicznych, jakim jest skracanie czasów realizacji, bo konkurowanie czasem jest kluczową przewagą konkurencyjną (fundament wdrażanej strategii opartej o metodę QRM). Dlatego regularnie organizuje także Kaizeny Przepływu. Ostatnio, jeden z Kaizenów został wprowadzony w obszarze rozkroju. Zespół Kaizen pod przewodnictwem swojego Lidera skupił się na skróceniu czasu dostarczenia kompletnych detali z rozkroju do obróbki. Czas od wypalenia detali, poprzez kompletację, aż do dostarczenia wynosił średnio 5 dni. Po szczegółowej analizie okazało się, że problemem było 18 różnych grubości blach wykorzystywanych w jednej tygodniowej paczce produkcyjnej, a co za tym idzie duża skala przezbrojeń w tygodniu, bo było ich średnio aż 36. Im więcej grubości blach, tym więcej kompletacji przed procesem prostowania i tym więcej czasu Mistrza na transport, przewożenie, szukanie, zawożenie i kompletację. A przecież nie o to chodzi w roli Mistrza! Dzięki współpracy, otwartości i pomysłom zespołu udało się znaleźć rozwiązanie, które przyniosło pożądany efekt. Rozwiązanie polegało na zmianie konstrukcji poszczególnych elementów, tak aby móc z tych samych grubości produkować więcej elementów. Rozwiązanie zostało przetestowane i wdrożone. Ilość rodzajów grubości blach udało się zmniejszyć z 18 do zaledwie 6 w jednej paczce. Co więcej:

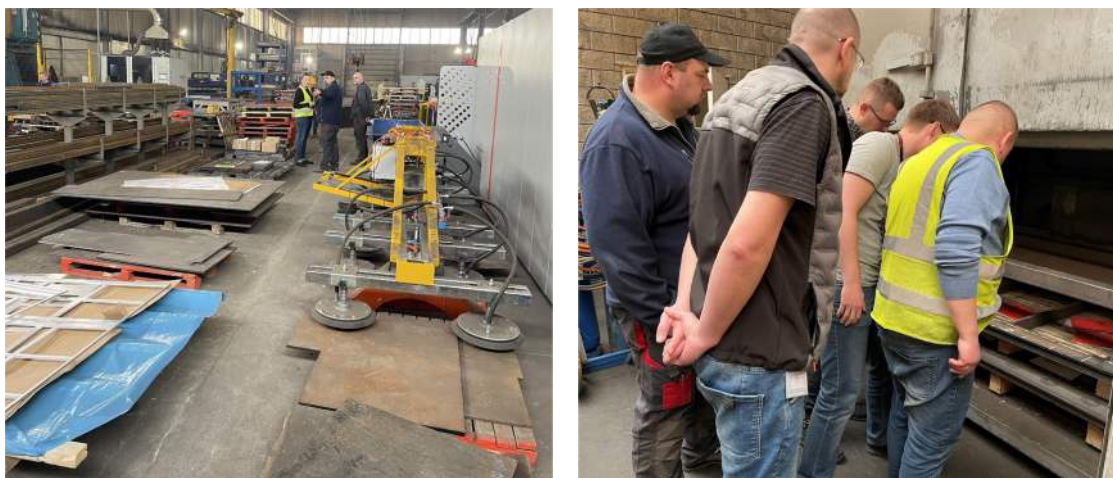
- **czas kompletowania skrócił się z 5 dni do 2,5 dnia**
- **czas przezbrojenia z 9h zmniejszył się do 3,5 h**
- **efektywność prostowania zwiększyła się o 20%**
- **Mistrzowie odzyskali 10 godzin czasu w tygodniu**



Rysunek 12 / 13. Zespół Kaizen podczas analizy projektu dotyczącego grubości blach

Kaizen w wolnym tłumaczeniu oznacza „zmiana na lepsze”, w naszym przypadku pozwolił nam na dużą zmianę i przeorganizowanie konstrukcji naszego produktu. Byłem Liderem tego zamieszania i jestem bardzo dumny z osiągniętych efektów! Co pozwoliło mi osiągnąć sukces? Zaangażowałem pracowników z różnych obszarów: konstrukcji, rozkroju, obróbki skrawaniem, spawalni i oczywiście był z Nami nasz Dyrektor. Bardzo ważna była analiza jaką wykonaliśmy, ponieważ pozwoliła zrozumieć problem. Praca w tak licznym i zróżnicowanym Zespole pomogła wypracować nieoczywiste rozwiązanie. Była burza mózgów, konstruktywne dyskusje, wspólne obserwacje na produkcji, słuchaliśmy się nawzajem. Szybko podejmowaliśmy decyzje, nie baliśmy się zmieniać i testować. Nasze rozwiązanie jest wdrożone, zostało rutyną konstruktorów i wszystkich moich pracowników. Co mnie nauczył ten Kaizen? Jestem dumny, że mogłem poprowadzić Kaizen, nauczył mnie inaczej patrzeć na problemy, każdy problem to szansa do poprawy.

Piotr Janura – Kierownik zespołu QRM Rozkrój



Rysunek 14 / 15. Zespół Kaizen podczas projektu dotyczącego grubości blach

CO ORGANIZACJA OSIĄGNĘŁA DZIĘKI REALIZACJI PROJEKTÓW?

Zaangażowanie Mistrzów w proces ciągłego doskonalenia okazało się kluczowym elementem sukcesu w poprawie kosztu wytworzenia, a co za tym idzie realizacji strategii firmy. Poprzez wspólną pracę przy realizacji określonych celów zdefiniowanych w kartach projektu, Mistrzowie zdobyli pewność siebie oraz rozwinęli istotne kompetencje, w tym umiejętność kalkulowania oszczędności. Efektem tego zaangażowania była znacząca poprawa wydajności i efektywności całego przedsiębiorstwa. Projekty ciągłego doskonalenia przyczyniły się do optymalizacji procesów produkcyjnych, eliminując zbędne straty i opóźnienia. W efekcie, firma zanotowała znaczne oszczędności, które sięgają setek tysięcy złotych. A to jeszcze nie koniec, gdyż zaplanowane projekty do końca roku mają przynieść blisko 3 miliony złotych oszczędności. Ta imponująca liczba stanowi nie tylko potwierdzenie skuteczności podjętych działań, ale także mobilizuje zespół do dalszego doskonalenia. Jednak oszczędności to nie jedyny pozytywny efekt przeprowadzonych zmian. Dobra współpraca z pracownikami na maszynach oraz Programistami przyczyniła się do zwiększenia wielkości produkcji. Wspólne wysiłki i zaangażowanie wszystkich członków zespołu zaowocowały zwiększeniem efektywności pracy, co przełożyło się na większą liczbę wyprodukowanych jednostek w krótszym czasie. Zrealizowane projekty stanowią tylko początek długiej drogi do doskonałości przedsiębiorstwa. Firma Techmatik dowiodła, że inwestowanie w rozwój pracowników i optymalizację procesów może iść ręką w rękę i przynieść znakomite rezultaty. Wdrażanie kultury Kaizen oraz skupienie na współpracy i zaangażowaniu całego zespołu okazało się kluczowym elementem sukcesu. Dzięki temu firma staje się liderem w swojej branży, zdobywając uznanie swoich Klientów i osiągając ambitne cele strategiczne.

Najważniejsze jest zaangażowanie poszczególnych osób i zespołów w realizację projektów efektywnościowych i Kaizen. Dzięki temu, że nasze zespoły QRM są małe i posiadają właścicielstwo w swoim obszarze, monitorują swoje działania i mają na mnie bezpośredni wpływ. Działania usprawniające tych zespołów są skoncentrowane na osiągnięciu celów biznesowych. Kaizen jest istotnym elementem usprawnienia procesów w naszej firmie. Projekty te wspierają realizację naszych celów strategicznych. Ważnym elementem strategii Techmatik jest rozwój naszych Liderów. Osoby, które prowadzą działania usprawniające rozwijają swoje kompetencje, czerpiąc przy tym dużo satysfakcji. Rozwijają nie tylko siebie, ale również swoje Zespoły.

Mariusz Gil – Prezes firmy Techmatik

