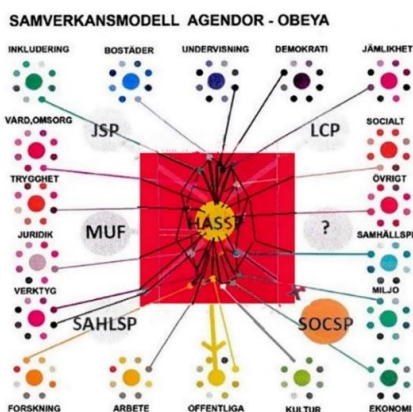


Vad är en Obeya?

Obeya eller Oobeya (från japanska 大部屋) betyder bokstavligen "stort rum" eller "rum".

För HASSP ses det som ett demokratirum och flödesrum.



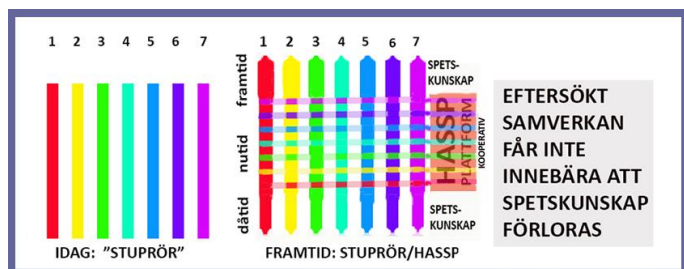
Figur2. Bygger på inkluderade organisationer och deras underavdelningar inom Göteborgsregionen med Obeyan "Flödesrummet" i mitten som utgör kärnan.

Avsikten är att i HASSP:s ingående organisationer ska tillhöra ett nätverk för att kunna länka, sammanbinda och överbygga.



Figur 3. redovisar huvuddraget i hur Flödesrummet planeras för att bli effektivt. Förebild är från Toyotas Obeya-illustrationer på Internet. NPF-Ninjas inom SVVH har tagit fram ett så kallat Obeyarum eller demokratirum/flödesrum för problemlösning som kan bli kärnlokalen i framtida HASSP-noder och hubbar. Personer med olika kompetens och synsätt samlas tidigt i arbetsprocessen i ett rum för att tillsammans ta fram lösningar och idéer. Cynefin tillämpas som betyder "hemvist". Tanken är att man ska förstå var ett problem hör hemma innan man börjar ge sig på att lösa själva problemet. Det vill säga att indela dem i svårighetsgrad. Likaså tillämpas agilt arbetssätt för att kunna navigera rätt.

OBEYAN



Figur 4. Förslag till lösning att utveckla en modell som bygger på tvärvetenskaplig kunskap. Denna kan ha en informationsbärande uppgift att utföra mellan olika stuprörsorganisationer. (likt kroppens kommunikerande nervsystem).

SAMVERKAN MELLAN STUPRÖR

Vad är en Obeya för Obeya Association?

Obeya är ett system, ett koncept, definierad av en viss uppsättning idéer ("principer"). 11 Obeya-principer används i strävan efter inkluderande och hållbart beslutsfattande.

Obeya är en fysisk eller digital arbetsplats där strategi möter utförande. Obeya vägleder både beteende och en arbetsmiljödesign. De 11 Obeya-principerna sammanfattar denna kraftfulla kombination mellan de två.

Två distinkta kompetensområden kan definieras som får en Obeya att fungera, sammanfattade nedan i två väsentliga [Obeya-roller](#) : " [Obeya Builder](#) och [Obeya Host](#) ".

De 11 Obeya-Principerna

De komponerades av Obeya Association 2020.

De definierar Obeya och vägleder dess förbättring – oavsett metod eller tillvägagångssätt.

De samlar in och syntetiserar dessa egenskaper och hjälper till att dela bästa praxis.

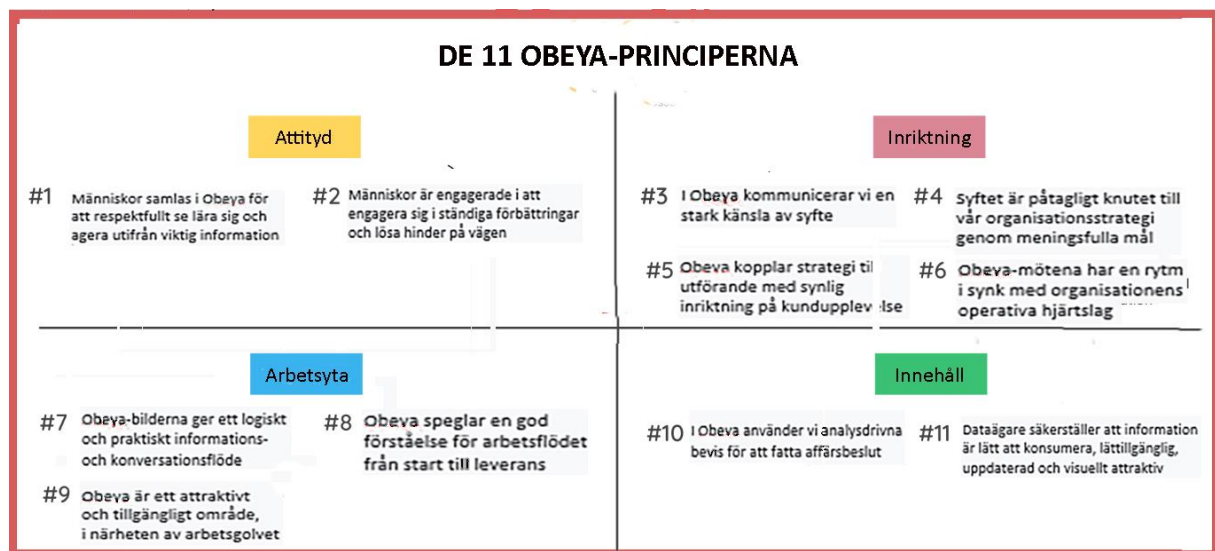
De är tänkta att vägleda Obeya användning och utveckling.

En Obeya innebär att arbeta över fyra kvadranter: Attityd, Inriktning, arbetsyta och innehåll.

De 11 principerna definierar hur man ska närma sig arbete i en Obeya i varje kvadrant.

Den relativa ordningen för de separata principerna är oberoende av deras relevans.

Kombinationen av principerna med [rollerna Obeya Builders och Obeya Hosts](#) ger en solid ram för att närma sig Obeya.



Det är en metod där flera informationskällor kombineras för optimalt beslutsfattande, som involverar fler parter samtidigt. Detta gör det till en utmärkt styrmodell för organisationer som arbetar Agile, Lean eller planerar att göra det!

Obeya-modellen är en inkluderande organisationsmodell till skillnad från de hierarkiska organisationsmodellerna. Så, en Obeya gör det möjligt att "designa" för samarbete.

I en Obeya möter strategi utförande och de personer som är involverade i dessa ämnen deltar respektfullt i samtal med varandra.

Obeya hjälper till att svara på följande frågor:

Är vi anslutna? Jobbar alla med samma saker? Håller vi leverans/deadlines? När våra beslut alla? Tittar vi på rätt information? Vilka problem vill vi lösa? Är rätt personer inblandade?

Hur Obeya tog fart

Toyota satte Obeya i praktiken redan 1993 och lanserade sin första Prius som en del av [Toyota Lean Manufacturing System](#). På mindre än tre år kom den första hybridbilen, Prius, ut på marknaden – 15 år före konkurrenterna.

Obeya-rummet

För att få till stånd en sådan bedrift var chefsingenjören också tvungen att uppfinna en ny metod för produkt- och processutveckling. Han designade en ny typ av visuell hantering, som sedan dess har spridit sig över Toyotas ingenjörskontor: Obeya.

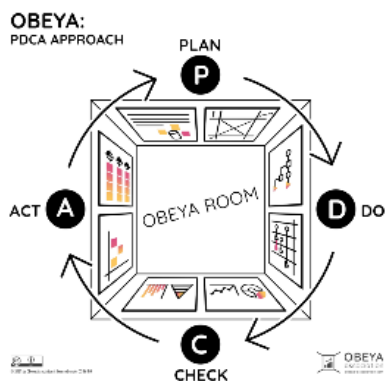
Analogier har dragits mellan en Obeya och bryggan på ett skepp, ett krigsrum och till och med en hjärna. Om man tänker på en organisation som ett nervsystem, då skulle Obeya vara hjärnan i systemet. Det är där information kommer att syntetiseras och smältas, sedan analyseras och prioriteras. Slutligen är syftet med all denna information att fatta välinformerade beslut, använda både informationens kraft och involvera flera parter samtidigt.

Ett Obeya-rum är en central plats där alla inblandade i värdeskapandeprocessen kan träffas för att brainstorma, generera idéer, ställa frågor och debattera. Obeyas sätts vanligtvis upp med väggarna putsade med affischer, whiteboards, grafer och all annan relevant information för projektet, som visas på ett tydligt och logiskt sätt. Obeya-rum väcker kreativitet, bryter ner silobarriärer och ökar samarbetet på alla nivåer samtidigt som man utvecklar problemlösningsförmåga.

Ofta har rummen iterativa mötesrytmer där tidsintervallet mellan två Obeya-mötesiterationer är kort (säg 2 veckor). Rytmen möjliggör kontinuerlig förbättring, som bäst utförs i flera på varandra följande små steg istället för ett tillvägagångssätt som syftar till en enda lösning.

Obeya handlar dock inte bara om rummet, eller den visuella representationen av information. I slutändan handlar Obeya-rum om att installera rutiner ('Kata') för att samarbeta, hantera verksamheten och lösa problem mer effektivt.

Hur fungerar en Obeya?



Visual Management är en viktig Lean-praxis som används för att informera och involvera alla i processen, och snabbt låta stora grupper av människor se vad som händer. Arbetsflödet (gemba) är den viktigaste informationskällan och för att personalen ständigt ska förstå vad som händer runt omkring dem är visuella metoder ett perfekt sätt att få fram budskap.

Hur bygger man ett Obeya-rum?

Obeya fokuserar på att få resultat och fatta beslut där informationen finns. Obeya anpassar din organisation och påskyndar förändring och ständiga förbättringar. En Obeya är en digital, fysisk eller hybrid arbetsyta där all relevant information är tillgänglig för alla.

Det är ett utrymme där strategi och utförande hänger samman visuellt. Obeya ger överblick och insikt i status för mål, visar var flaskhalsar ska tas bort och var prestation kan förbättras.

OBEYA: 9 steg

Steg 1: Bekanta dig med de 11 Obeya-principerna

Steg 2: Definiera ditt Obeya-syfte

Steg 3: Ta reda på vilka principer som förtjänar mest uppmärksamhet

Steg 4: Välj en lämplig Obeya-metod

Steg 5: Tilldela Obeya Builders och Obeya Host roller

Steg 6: Välj ett "Core Obeya Team" att börja med

Steg 7: Ställ in en Obeya-mötesrytm

Steg 8: Skapa horisontella anslutningar

Steg 9: Förbättra stegvis

Värdeströmskartläggning (VSM) UR: Obeya Association

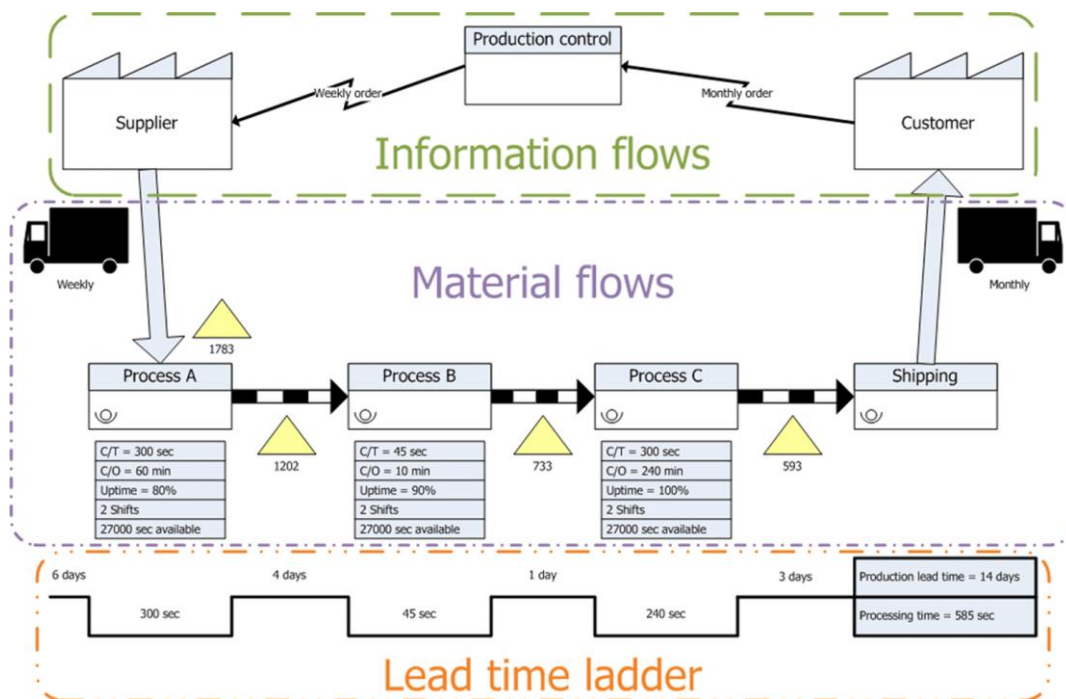


Bild av Obeya Association

Värdeströmskartläggning (VSM) är ett huvudsakligt Lean-verktyg som hjälper till att effektivt identifiera var den ständiga utvecklingen kommer att ha störst effekt. Det är ett sätt att visualisera de steg som krävs för att leverera en bra produkt eller tjänst. Det kan användas i många miljöer och processer. VSM är ett viktigt verktyg för att identifiera och ta bort alla slösaktiga steg för att förbättra effektiviteten i en process.

Vid skapandet av en värdeströmskartläggning är det viktigt att förstå några av de nyckelbegrepp som är förknippade med den, till exempel: **Cykeltid, Byte, Tomgångstid, Inventering, Pullsystem, Push-system och Takt time**. Genom att lyfta fram vad som är cykeltid, taktid och ledtid kan företaget identifiera i vilka steg i en process det verkliga värdet tillförs och var det inte läggs, vilket förbättrar effektiviteten. När man illustrerar stegen i en process får alla inblandade se processen ur företagets perspektiv och ur sitt eget. Detta skapar en gemensam förståelse för hur processen ser ut nu och hur den ska vara.

Att ha en bättre förståelse för en process och identifiera vad som är och inte är värdeskapande steg, är utgångspunkten för samtal om framtida potentiell tillväxt för en organisation.

En värdeströmskarta handlar inte bara om en organisations nuvarande status quo, det handlar också om det ideala tillståndet för verksamheten som ger alla inom en organisation ett gemensamt mål att arbeta med att uppnå.

Det finns nackdelar med värdeströmskartläggning

Trots att de har nackdelar finns det sätt att undvika dem och identifiera de möjliga utmaningar som kan uppstå på vägen i värdeströmmen.

Hur integrerar man Obeya och Value Stream Mapping?

Medan Value Stream Mapping handlar om att identifiera mervärdesaktiviteter och avfall, (varje steg eller process inom värdeströmmen som kunden inte vill betala för), hjälper Obeya till att kontinuerligt identifiera problem och anpassa planen därefter. Om de integreras gör de tvärfunktionellt samarbete och problemlösning till en snabb och effektiv process. Genom regelbundna Obeya-möten kan team dela med sig av sin input och tillsammans identifiera de gemensamma utmaningarna som ligger framför dem.

Komma igång med Value Stream Mapping

Här är de viktigaste stegen för att börja skapa en VSM för en organisation:

Välj ett mål:

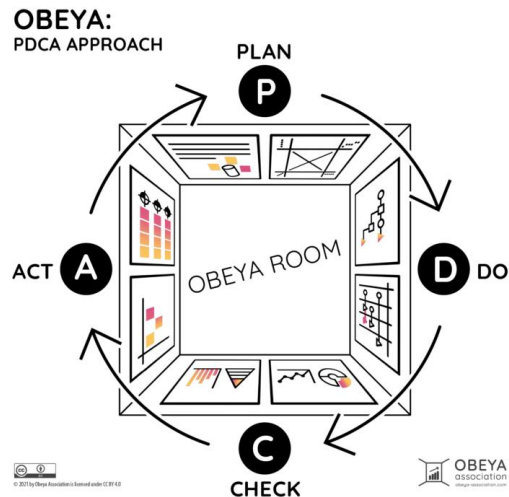
Välj rätt team:

Gå till Gemba: "Gemba" är ett japanskt ord som betyder "den faktiska platsen". I det här steget måste alla delar av teamet besökas och förstå vad de gör och hur de gör det, för att få en bättre förståelse för processen från deras sida.

Teamkartlägningsaktivitet: Det är en samarbetsdiskussion för att utveckla värdeströmskartläggningen där varje medlem är expert på sin specialitet och erbjuder nödvändiga förändringar och hur man implementerar dem.

METOD 1 – Planera, gör, kontrollera, agera (PDCA)

PDCA-metoden organiserar Obeya-rummet mycket som en process, där aktiviteter kopplade till produktionscykelstadiet grupperas på olika delar av väggen/rummet.



PLANEN

I detta hörn av rummet speglas den framtida riktningen för organisationen. Vad är syftet? Vilka är målen? Vilka är inblandade? Visa en tydlig färdplan. Genom att placera organisationen eller projektet i en tidslinje blir visionen tydlig. Det är bra att med jämna mellanrum uppdatera varandra.

DO

Vad jobbar teamen med nu? I detta hörn ger en översikt över det pågående arbetet. Vem jobbar med vad? Vilka problem stöts på? Finns det några flaskhalsar eller blockeringsproblem som måste lösas? Alla frågor som diskuteras löses här.

KOLLA UPP

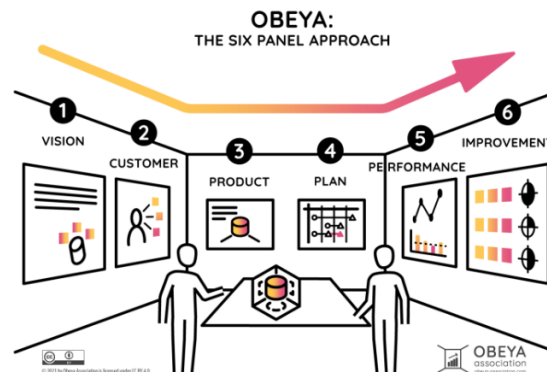
Att mäta är att veta. Relevanta data presenteras i detta hörn av rummet. Vad du visar beror på ämnet för Obeya-rummet. Detta kan innefatta: återkoppling från kunder/anställda, lönsamhet, kvalitet, produktionsciffror, ledtider, kostnadskvoter etc. Det är viktigt att övervaka datas relevans, kvalitet och giltighet. När man har en session i Obeya-rummet måste alla kunna fatta omedelbara beslut.

SPELA TEATER

I detta hörn ägnas uppmärksamhet åt ständiga förbättringar, både på lång och kort sikt. Ofta hittas Kata-rutiner närvarande. Lönar sig våra förbättringar? Den här delen av Obeya ger en bild av teamens och organisationens inlärningskapacitet.

Metod 2 - Sex Panels-metoden

Liksom PDCA-inställningen använder Six Panels-metoden olika delar av Obeya för olika ändamål



SYN

Här hittas svaret på frågor som: "Var vill vi vara om 5 år", "Vilka problem vill vi lösa? och vad behöver vi förändra om vi vill bli mer konkurrenskraftiga?" En fängslande berättelse, kompletterad med siffror som ger riktning för den mellanliggande horisonten (3-5 år).

KUND

Detta tillvägagångssätt har dedikerat utrymme till kundorienterad information. Här kan hittas kundresor, siffror på klagomål och/eller NPS-data, marknadsmättnad i kundsegment, allt som är viktigt för hållbart beslutsfattande.

PRODUKT

I ett flöde som är vettigt, flytta från vänster till höger i ditt rum; efter att vi har sett vad våra kunder tror att vi skulle förvänta oss lite information om våra produkter och produktutveckling. Effektiviteten och effektiviteten i själva produktionen diskuteras genom att titta på prestandasiffrorna.

PLANEN

I planeringsområdet för Obeya kan man sätta upp två förutsättningar: 1) arbetsgolvet känner igen det arbete de gör på daglig basis och 2) Arbetet är visuellt relaterat till den strategiska betydelsen av dess produktion.

PRESTANDA

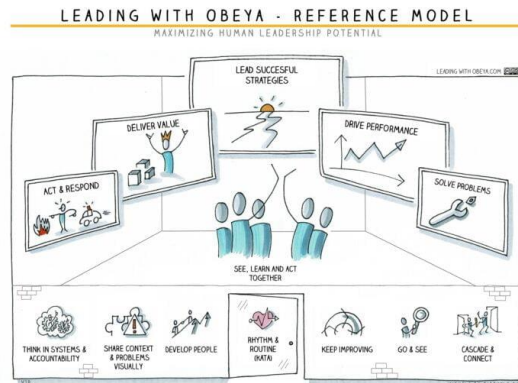
På Performance-panelen tittar vi på företagets "motor". I siffror. Att presentera siffror effektivt är en konstform i sig och bör inte underskattas. Konsekvent användning av färger (dvs. rött för "dåligt", grönt för "bra") är vanligtvis ett första steg i rätt riktning. Många organisationer bestämmer sig för att hålla sin antalsrepresentation balanserad genom att se till att de har överblick över 1) kvalitet 2) effektivitet och 3) medarbetarnöjdhet.

FÖRBÄTTRING

Alla Obeyas har utrymme dedikerat till förbättringar. Mestadels stegvisa förbättringar, vilket gör det viktigt att ha en rytm (PDCA) som löper genom din organisation som gör det möjligt att ta itu med små problem steg för steg eller genom att utföra experiment. Ofta hittar du katarutiner som utförs och hanteras från detta område.

Metod 3 - "Ledande med Obeya Referensmodell"

Fem nyckelansvar som representerar en ledares grundläggande arbete. I Obeya visualiseras dessa ansvarsområden. Metoden används som referens för dessa fem visuella områden. Detta kopplar varje nyckelansvar för en ledare till ett visuellt område och relaterat innehåll i Obeya. De fem visuella områdena förklaras mer i detalj nedan.



LEDA FRAMGÅNGSRIKA STRATEGIER

Utgångspunkten för alla lag, detta område beskriver syftet och målen för organisationen. Det lägger grunden för allt vi gör och definierar konturerna för allt annat i Obeya.

Exemplelement: ett syfte, strategiska förmågor, kund- och intressentanalys, marknadsanalys.

DRIVPRESTANDA

Presterar vår organisation på önskad nivå så att vi kan nå våra mål? Kan vi testa våra affärshypoteser? Ska vi pivotera eller hålla ut? Vilka problem måste vi lösa? Det är frågorna som ska besvaras här.

Exemplelement: mätetal och indikatorer som hjälper till att avslöja och driva vår organisations prestanda.

LEVERERA VÄRDE

Detta område visar de aktiviteter vi planerar, för att utveckla leveransen av värde till våra kunder. Det innebär att vi exponerar vårt leveranssystem, gör val om hur vi bäst ska använda vår begränsade kapacitet och kommunicerar våra planer med intressenter.

Exemplelement: en färdplan, portföljtratt, värdeströmskarta, produktbacklog och strategisk planering.

HANDLA OCH SVARA

Vi har lagt ut en kurs, men vi vet inte vad som kommer imorgon. Vi måste kunna reagera på förändringar snabbt och effektivt. Lag måste stödjas och hinder måste lösas effektivt. På så sätt kan vi hantera allt som framtiden kan komma att ge oss.

Exemplelement: Leadership Action Board, Inkorg.

LÖSA PROBLEM

Inom detta område använder vi en strukturerad problemlösningsmetod för att se till att vi tar bort grundorsakerna till våra organisatoriska problem för gott. Som sådana går vi från att felsöka och bekämpa bränder till att förbättra vårt system på ett hållbart sätt.

Exemplelement: Toyota Kata storyboards, förbättringar av A3, mätvärden