

KANBAN-Werte

Die KANBAN-Methode wird von Werten geleitet. Sie ist durch die Überzeugung motiviert, dass die Respektierung aller Personen, die zu einem gemeinsamen Unternehmen beitragen, notwendig ist, und zwar nicht nur für das Gelingen der Unternehmung selbst, sondern dafür, dass diese überhaupt lohnenswert ist.

Die Werte von KANBAN können in einem einzigen Wort ausgedrückt werden: »Respekt«. Es ist jedoch sinnvoll, dies zu einer Menge von neun Werten² zu erweitern (einschließlich Respekt), die das Wesentliche zusammenfasst, warum es die Prinzipien und Praktiken von KANBAN gibt (siehe Abbildung 1).

Transparenz

Die Überzeugung, dass ein offener Informationsaustausch den Fluss von geschäftlichen Werten verbessert. Die Anwendung eines klaren und eindeutigen Vokabulars ist Teil dieses Werts.

Balance

Das Verständnis dafür, dass verschiedene Aspekte, Sichtweisen und Fähigkeiten untereinander ausgeglichen sein müssen, um Leistungsfähigkeit zu erreichen. Einige Aspekte (wie z.B. Anforderungen und Fähigkeiten) werden zu einem Zusammenbruch führen, wenn sie über einen längeren Zeitraum aus dem Gleichgewicht geraten sind.

Kollaboration

Gemeinsam arbeiten. Die KANBAN-Methode wurde konzipiert, um die Art und Weise, wie Menschen zusammenarbeiten, zu verbessern. Somit ist Kollaboration Teil ihres Kerns.



Abb. 1 Die KANBAN-Werte

Kundenfokus

Das Ziel des Systems kennen. Jedes Kanban-System fließt zu einem Punkt, an dem Werte realisiert werden – das heißt, wenn Kunden ein angefordertes Gut oder eine Dienstleistung erhalten. Kunden sind in diesem Zusammenhang als extern in Bezug auf die Dienstleistung zu betrachten, können aber in Bezug auf die Organisation als Ganzes intern oder extern sein. Die Kunden und der Wert, den diese erhalten, bilden bei KANBAN den natürlichen Mittelpunkt des Interesses.

Arbeitsfluss

Die Erkenntnis, dass Arbeit einen dauerhaften oder gelegentlichen Fluss von Werten darstellt. Das Erkennen eines Arbeitsflusses ist ein wesentlicher Ausgangspunkt in der Anwendung von KANBAN.

Führung

Die Fähigkeit, andere durch Beispiel, Worte und Reflexion zur Handlung zu inspirieren. Die meisten Organisationen verfügen über ein gewisses Maß an hierarchischer Struktur. Aber bei KANBAN ist Führung auf allen Ebenen erforderlich, um die Lieferung von Werten und Verbesserung zu erreichen.

Verständnis

In erster Linie Selbsterkenntnis (sowohl des Einzelnen wie auch der Organisation), um vorwärtszukommen. KANBAN ist eine Methode, die der Verbesserung dient, und die Kenntnis des Ausgangspunkts ist grundlegend.

Vereinbarung

Das Bekenntnis, gemeinsam Ziele zu verfolgen, dabei unterschiedliche Meinungen oder Herangehensweisen zu respektieren und sich wenn möglich entgegenzukommen. Dabei handelt es sich nicht um ein Management nach Konsens, sondern um ein dynamisches Co-Commitment für Verbesserungen.

Respekt

Wertschätzung, Verständnis und Rücksichtnahme für Menschen zu zeigen. Passend am Ende dieser Liste handelt es sich um das Fundament, auf dem die anderen Werte beruhen.

Diese Werte verkörpern die Beweggründe von KANBAN im Bestreben, Dienstleistungen zu verbessern, die durch zusammenarbeitende Teams geliefert werden. Die Methode kann nicht sinngetreu angewandt werden, ohne diese Werte anzunehmen.