

(Imai)، محور منهجي لتحسين المستدام (PDCA) على مشكلة هدر الموارد الخام تعتبر دورة ديمنغ (PDCA) تطبيق دورة ديمنغ بناء على هذا تم تصميم حلول. (Suarez-Barraza). 2019). في مرحلة الخطة، لتبدأ العملية بتحديد المشكلة وتحليلها بدقة، 2021 يتم تطبيق الحل، (Do) عملية قائمة على مقترحات العمال، مثل إعادة ضبط الماكينات أو تبسيط تدفق المواد. في مرحلة التنفيذ وهي مرحلة التقييم، (Check) بعد ذلك تلي مرحلة التحقق. (Gaudin, 2020). المتفق عليه على محور محدد أو تجريبي أولاً وهي مرحلة الترسخ أو التصحيح. إذا أثبتت التطبيق بشكل ناجح في خفض الهدر يتم، (Act) والتعلم، أخيراً، يأتي مرحلة الفعل تعمم الحل وتحوله الى اجراء عمل قياس جديد لجميع العاملين والعمليات المتشابهة، مما قد يضمن عدم عودة المشكلة اما إذا لم تكن النتائج ذلك التطبيق مرضي، تستخلص الدروس ويتم إعادة التحليل للعودة الى مرحلة التخطيط. (Imai, 2022) والبدء في تحسن دورة جديدة. دور "الأسئلة الصغيرة" في تهدئة خوف العمال واستلهاهم ابداعهم التركيز في الأسئلة الصغيرة والاقتراحات البسيطة اليومية في مصنع النور على تخفيف من الحاجز الخوف الكبير أمام التغيير وينطلق الابداع العملي للعمال. يقلل هذا النهج من مقاومة التغيير من خلال جعله تدريجياً وغير مهدد. فبدلاً من وضع حلول كبرى مجهولة المصير، تحول الأسئلة الثمينة التي يمتلكها عمال الخط الامامي. لأنهم يدركون (Tacit knowledge) ثانياً، تستخرج هذه الأسئلة المعرفة الضمنية. (Sony & Naik, 2020) التفاصيل الدقيقة والمشاكل غير المرئية قد لا يلاحظها المدبرون. عندما تطلق أسئلة صغيرة ومحدودة حول محيط عملهم هذا الاعتراف بقيمتهم يعزز الشعور. (Suarez-Barraza et al)، المباشر، يحول العمال خبرتهم اليومية الى حلول عملية وابداعية زاد احساس بان العملية. (Ownership) بالانتماء والمسؤولية. أخيراً، تساهم عملية المشاركة هذه في بناء الثقة والملكية وتحسيناتها ملك له. هذا الشعور بالملكية هو أحد أقوى سبب أساسي للاستمرار في التحسين من حيث التحول العامل من مجرد مراقب الى مالك نشيط لعمليات التحسين (Shiba & Walden,