



Brinner för kunder och medarbetare

Autoadapt i Stenkullen strax utanför Göteborg är en av världens ledande tillverkare av bilanpassningslösningar för personer med nedsatt eller begränsad rörlighet. Sedan 2014 deltar de i Produktionslyftet med finansiering från AFA Försäkring för att ytterligare integrera arbetsmiljöperspektivet. Företaget har också märkt ut sig genom att skicka över 20 medarbetare på Produktionslyftets Lean-kurs på 7,5 högskolepoäng.

Autoadapt har en tydlig profil med människan i centrum, något som märks i deras attityd gentemot såväl kunder som medarbetare. Vi träffar Autoadapts operativa chef Rolf Ekblad, anpassningstekniker Axel Lundqvist och kvalitetschef Eva Lidén för att höra hur deras Lean-arbete löper generellt och specifikt kring deras utbildnings- och arbetsmiljösatsning.

Företaget levererar mobilitet och frihet där de fokuserar mer på funktionaliteten än på produkterna och de är bland annat världsledande inom det produktsortiment som internationellt kallas "Getting Seated". Huvudmarknaden ligger i västvärlden med Norden, Centraleuropa och Nordamerika – där de även har sina delägare – som tillsammans står för cirka 80 procent av den löpande försäljningen.

– Vi har framför oss en enorm marknad med hela äldregruppen som idag både kör och färdas längre upp i åldrarna, men där det kan behövas diverse hjälpmedel, berättar Rolf. Vi har även kommande, gigantiska marknader i exempelvis Kina, Indien, Mellanöstern, Syd- och Latinamerika med fler.



Bil under anpassningsarbete; den inklippta bilden visar "provrummet" för de mindre kunderna.

Kontakten mellan Autoadapt och Produktionslyftet inleddes via en lite krokig väg. Hasse Johansson, tidigare FoU-chef vid Scania och idag styrelseordförande på Vinnova, bad Hans Reich från Produktionslyftet att kontakta företagets vd Håkan Sandberg. Vad Autoadapt ursprungligen ville ha hjälp med var logistikfrågor, varför Hans kopplade in Chalmerskollegan Lars Medbo, också han aktiv inom Produktionslyftet. Det ena ledde sedan till det andra och så småningom sökte Autoadapt till Produktionslyftet. I augusti 2014 kom de igång.

– Autoadapt försökte redan i mitten av 80-talet införa 5S och daglig styrning men fick aldrig till det, berättar Rolf. Då var Lean i stort sett lika med 5S eller ordning och reda, men allt somnade in. I takt med att vi växer måste vi bygga en bättre organisation och struktur med delaktighet för att ytterligare öka drivet och utveckla företaget.

Utmaningen som de såg det var hur de skulle få människorna att orka sprida detta skarpt i organisationen parallellt med det dagliga arbetet och valde därför att satsa på utbildning. De skickade i en första omgång vd, vice vd, produktchef, inköpschef samt Rolf till Chalmers och Produktionslyftets Lean-kurs på 7,5 högskolepoäng – totalt fem personer. Det var efter den kursen som de verkligen bestämde sig för att söka till Produktionslyftet, men först beslöt de sig för att skicka ytterligare fem medarbetare på kursen för att säkerställa att de hade tillräckligt med "ambassadörer" inför starten av arbetet.

– När vi väl ansökte till Produktionslyftet hade totalt 10-12 medarbetare genomgått eller påbörjat kursen, berättar Rolf. Det visade sig vara en mycket bra strategi och om vi skulle göra om vår resa så skulle vi göra på precis samma sätt.

I Autoadapts matsal är ett pulsrum under uppbyggnad med en hel kortvägg till förfogande. Tanken är att

”... den investering som Produktionslyftet representerar var väl satsade medel ...”

alla ska få information och snabbt kunna se vad som händer, samtidigt som det även sätter press på styr- och pilotgrupperna att sköta sina uppdateringar. Varje fredag klockan 09:00 är det gemensam fika med hela företaget.

– Jag har varit med om Lean-resor förut men detta upplägg är perfekt för att verkligen fastna i verksamheten, menar Eva. Att skynda långsamt och satsa på det visuella i kombination med att inleda med utbildningen, det är ett vinnande koncept.

Precis som alla andra företag hade Autoadapt en del förutfattade meningar om Lean, speciellt med tanke på att arbetet en gång stannat av. När de startade med Produktionslyftet trodde de att de skulle vara igång med pilotgrupperna efter 1,5 månader, men det visade sig ta sex månader ...

– Även om vi är många som gått kursen så kände vi att den investering som Produktionslyftet representerar var väl satsade medel för att starta och etablera Lean-verksamheten, menar Rolf. Det behövs både vägledning och driv liksom guidning för pilotgrupperna etcetera.

På plats i Stenkullen har de produktutveckling, inköp och tillverkning i sin egen verkstad, där produktutvecklingen ligger som en egen process under verksamhetssystemet. Där har de även en projektledare som i första hand säkerställer att nyutvecklingsprojekt stämmer överens med överenskommen process.

– Vi säljer i stort sett aldrig till slutkund utan våra kunder är företag som anpassar bilarna efter slutkundernas behov, berättar Rolf. Vi har en egen anpassningsverksamhet som förser vår närregion med produkter och där vi kan testa våra nya produkter.

Här arbetar bland andra Axel med att inkludera anpassningsarbetet i produktutvecklingen. Axel gick kursen i höstas, en kurs som avslutades i samband med jul och som visade sig vara en tankeställare.

– Det ”gamla” sättet med massproduktion känns logiskt i början, men efterhand inser man fördelarna med Lean, säger Axel. Det är som att gå från en typ av klarhet till en annan, ett nytt sätt att tänka.

Axels avdelning representerar en av pilotgrupperna inom Produktionslyftet där de börjat med daglig styrning

och tagit fram en egen tavla, anpassad efter deras verksamhet. För tillfället utvärderar de arbetet.

– Det är en process att vänja sig vid arbetssättet, att notera de störningar som kommer upp, säger Axel. Vi är vana vid ”bara” att fixa problemen eller störningarna, istället för att gå till botten med grundorsaken.

Redan vid den inledande kontakten mellan Produktionslyftet och Autoadapt hade Hans ett möte med fackrepresentanter under ett par timmar. Facket är mycket månt om att Lean-arbetet ska bli bra och vill tillsammans med ledningen hjälpa till att sprida det positiva.



Pulstavlan (inklusive filosofier och principer) sitter på plats i lunch- och fikarummet där alla samlas varje fredag för ett pulsmöte men för den som vill fräscha upp minnet så hänger pulstavlan i lunchrummet.

– Den första reaktionen blir lätt att det handlar om att jobba fortare, menar Rolf. Det är fantastiskt bra att vi har deras stöd för att förändra den bilden, vi arbetar för att tillsammans säkra jobben. De är en mycket viktig spelare hos oss.

En facklig representant från Unionen har redan gått Lean-kursen på 7,5 högskolepoäng medan en representant från IF Metall deltar i en pågående kurs. Totalt har Autoadapt skickat dryga 20-talet medarbetare på kursen.

– Det var många som visade ett stort intresse för detta och det bästa sättet att behålla intresset är att utbilda, från högsta ledningen, produktionstekniker och operatörer genom hela företaget, menar Eva.

Eva har också gått utbildningen och sitter med i styrgruppen för Lean-arbetet, där även högsta ledningen och representanter från de olika avdelningarna

"Alla behöver rätt förutsättningar för att göra sitt jobb."

liksom fackrepresentanter ingår. Att hela företaget är representerat tror Eva är bra.

– Som många andra företag ville vi springa ner i verkstaden och sätta igång, men vi insåg att vi inte hade våra värderingar klara, säger Eva. Faktum är att vi först nu har kommit igång med pilotgrupperna.

Hon menar att det är oerhört viktigt att älja mycket för att verkligen få fram en samsyn. Även om de var rastlösa så insåg de att de var tvungna att backa av.

– Det paradoxala var att efter varje möte var vi helt överens, men till nästa möte hade vi i alla fall olika tolkningar, säger Rolf med ett leende. Vi behövde Produktionslyftet hjälp, inte bara för att styrgruppen skulle enas utan hela företaget.

Autoadapt är som nämnts ett av de företag inom Produktionslyftet som ingår i ett projekt finansierat av AFA Försäkring som syftar till att integrera arbetsmiljöperspektivet ytterligare i metodiken. Produktionslyftets Lean-coacher är Jonas Laring och Kathe Nonås, där Kathe initierade arbetet med en presentation kring arbetsmiljösatsningen. Denna följdes upp med en "temperaturmätare", en enkätundersökning kring arbetsmiljö, relationer samt hårda och mjuka värden. Resultatet var bra men allt kan bli bättre och som Rolf konstaterade: Det går inte mäta bara med klockan, de mjuka värderingarna måste också komma med.

– Det var bra på flera sätt att få input kring dessa områden, säger Eva. Kommunikationen kan bli bättre från företaget till medarbetare men även medarbetarna sinsemellan, liksom mellan medarbetare och kunder. Det är nyttigt och viktigt för oss att ta med oss i arbetet med Produktionslyftet, men kanske främst att fortsatt ha med oss efter att vi avslutat programmet. Alla behöver rätt förutsättningar för att göra sitt jobb.

En annan del som var tydlig var vikten av en lärande organisation, att drivet måste komma underifrån. Utan båda saknas grunden för ett lyckat Lean-arbete.

– Antingen kan man dra igång ett Lean-arbete utan att ta in dessa delar, vilket gör att vissa människor kommer att stå emot varandra, menar Axel. Alternativet är att alla istället drar åt samma håll, att alla ingår i samma flöde.

Än så länge tror varken Eva, Axel eller Rolf att kunderna har märkt så mycket av deras Lean-arbete, men räknar kallt med att de kommer att göra det inom en snar framtid. I somras genomförde de ett återförsäljarevent med bland annat produkt- och processförbättringar.

– Det är en del av den input vi använder i det pågående arbetet, berättar Eva. Från lagret har vi haft två personer på utbildningen, varav en är med i styrgruppen. Det händer grejer och det kommer mer!

För några veckor sedan hade de en arbetsmiljörevision på företaget, något som sker med planerade intervall och om inte oannonserat så i alla fall med kort varsel. De fick ett riktigt bra resultat med tydlighet i de processer de har för att säkerställa arbetsmiljön.

– De var mycket nöjda med vårt organiserade sätt att arbeta med stickprov på utrustning etcetera, berättar Rolf. De tog en rundvandring och insöp känslan, deras enda tips var att det kanske var dags för en bullermätning, men å andra sidan har vi tydliga regler för hörselskydd. I slutänden hamnade vi inom de sex procenten av landets företag som fick blankt papper!

Vid deras senaste egenkontroll bjöd Autoadapt även in IF Metall centralt för få medarbetarperspektivet sett med nya ögon, vilket inte bara gjorde att de fick tips och idéer utan även stärkte deras samsyn.

– Vi brinner för kunderna, vi brinner för medarbetarna, avslutar Rolf. De är nyckeln till allt, kan vi lyfta dem så lyfter företaget!

Läs fler artiklar på www.produktionslyftet.se.



Engagerade kollegor: Rolf Ekblad, Eva Lidén och Axel Lundqvist.



Produktionslyftet är initierat av IF Metall och Teknikföretagen, finansierat av VINNOVA, Tillväxtverket och medverkande företag

