

Scania Inside

Oktober 2006

Chassi



Per Guvå, Richard Meurke, Ingela Erlinghult och Lars-Henrik Jörnving är några av de tongivande på Chassi i kunskaps- och erfarenhetsutbytet med Scantias övriga monteringsanläggningar.

Foto: Stig Almqvist

Globalt samarbete och kunskapsutbyte

Det globala samarbetet och kunskapsutbytet kring Scantias lastbilsproduktion utökas och stärks genom startandet av Global Production Team.

– Målet är att använda bästa kända arbetsmetod och utveckla vårt gemensamma produktionssystem i rätt riktning, berättar Lars-Henrik Jörnving, som koordinerar samarbetet.

I Global Production Team (GPT) ingår cheferna för monteringsanläggningarna i Angers, São Paulo, Södertälje och Zwolle. Övriga medlemmar är Anders Nielsen i koncernledningen samt Lars-Henrik Jörnving. Jan Hillerström är ordförande.

GPT är inriktat på produktionsutveckling. Det finns också ett förstärkt GPT (TSG Business) där även chefer från produktutveckling och inköp ingår. Den gruppen har ett samlat, tvärfunktionellt perspektiv på lastbilsaffären.

MÖTE I BRASILIEN

I september hölls det första mötet. Det omfattade det förstärkta GPT och hölls i Brasilien.

– GPT kommer att ha fyra möten per år, varav två med den större gruppen. Mötena alternerar mellan de fyra produktionsorterna, berättar Lars-Henrik.

Han berättar att det övergripande syftet med GPT är att få ännu mer utväxling på de bästa kända arbetsmetoderna (Best Practice).

– Det som fungerar bra på en monteringsanläggning ska också kunna införas på de andra. Vi både importerar och exporterar idéer genom samarbetet.

– När vi utnyttjar varandras kunskande förbättrar vi vår totala konkurrenskraft. Vi får möjlighet att göra gemensamma framsteg som förbättrar kvaliteten och ökar produktiviteten.

BRETT SAMARBETE

Arbetet med att hitta och införa gemensamma förbättringar sker i ett antal grupper. Det gäller områden som produktintroduktioner, logistik, produktionsteknik, montering samt slutflyde inklusive leveransprocessen av de färdiga fordonen till

Vi ska våga vara stolta

Under den senaste tiden har uppgifter cirkulerat om Scantias framtida ägarstruktur.

Att andra företag visar intresse för oss är ett kvitto på att vi är framgångsrika och har ett stort kunnande.

Men oavsett uppmärksamheten kring ägandet är det nödvändigt att vi på Chassi koncentrerar oss på det vi gör, producerar de efterfrågade lastbilarna och busschassierna på ett bra sätt och utvecklar våra arbetsätt och processer. Sedan semestern har vi skaffat oss ett bra normalläge. Det ska vi fortsätta att bygga vidare på.

YRKESKICKLIGHET

Alla bidrar med sina kunskaper till att vi levererar med kvalitet och kostnadseffektivitet. Tillsammans drar vi vårt strå till stacken för att Scania ska fortsätta att vara en ledande lastbils- och busstillverkare. Vi ska känna stolthet över vårt yrkeskunnande, oavsett vilken befattning vi har.

Att yrkeskicklighet ger respekt märker jag ofta när jag träffar folk utifrån som besöker oss. Många tar intryck av att vi har montörer med så hög kompetens och så stort engagemang. Då känner jag stolthet som chef, att jag leder en arbetsplats med hundratals kvalificerade medarbetare.

VÄRDEGRUNDEN

Hur har vi nått den här fina positionen? Vårt långsiktiga arbete med SPS är basen för vår framgång.

Värdegrunden, som går hand i hand med SPS, är ytterligare en dimension i vårt gemensamma utvecklingsarbete. Tillsammans bygger vi en arbetsplats som alla ska känna sig stolta över att tillhöra.



Jan Hillerström

Fortsättning på sidan 2

Fortsättning från sid 1

första adress utanför Scania.

Tre huvudgrupper för det globala samarbetet är M-log (logistik), PCM (produktionschefer) och TCM (chefer för slutflödet).

Representanter för Chassi i Södertälje är Ingela Erlinghult (M-log), Per Guvå (PCM) och Richard Meurke (TCM). De tre huvudgrupperna har i sin tur undergrupper för specialområden där fler medarbetare ingår.

VIKTIGT FO-SAMARBETE

Lars-Henrik betonar att den stora kraften i GPT-strukturen kommer genom att samarbetet sker brett och på alla nivåer i organisationen. Här framhåller han FA-teamen (Functional Areas) och BM-teamen (benchmarkingteam inom beredning). Båda grupperna, men framför allt



Utvecklingslinjen (MSP) är ett fortsatt nav i det globala samarbetet när det gäller verifiering av produkter och processer. Här pågår diskussioner kring ett lastbilschassi. Från vänster ses David Palmérus, Joakim Wahlström, Kristina Blomqvist, Staffan Halvarsson, Jonas Littorin, Lars-Henrik Jörnving, Lena Daudistel och Juan Sandoval.

FA-teamen, utvecklar Best Practice.

– FA-teamen samarbetar per funktionsområde. Produktionstekniker, och vid en del tillfällen montörer, har telefonmöten och kan även träffas på de olika monteringsanläggningarna.

Förbättringsgruppernas lösningar på respektive funktionsområde är utgångspunkten i FA-teamens arbete med att införa Best Practice. Det innebär att många montörer

bidrar till det globala utbytet av kunskaper och erfarenheter.

FÄRDRIKTINGEN VIKTIG

Ingela Erlinghult ser positivt på skapandet av Global Production Team.

– Jag förväntar mig att GPT blir ett bollplank i gemensamma logistikfrågor. Det är nödvändigt att vi är överens om visioner och strategier för framtiden, säger hon.

Ingela tycker att det är viktigt att det finns samsyn om färdriktningen. Här har GPT en betydelsefull roll. Det gäller inte minst de principer som ska styra arbetssätten inom logistik på samtliga monteringsanläggningar.

– GPT kan bli ett bra stöd för oss när det gäller att fatta beslut som berör mer än en monteringsanläggning, avslutar hon.

Koll på produktförändringarna

Genom ett nytt arbetssätt med en produktavla kan förbättringsgrupperna hållas uppdaterade om produktförändringar. Det bidrar till att kvalitetssäkra både små och stora introduktioner.

– Med rätt information i rätt tid kan förbättringsgrupperna förbereda sig bättre. Fler blir delaktiga och kunskaperna sprids, säger Jimmy Oscarsson, produkttekniker på MSTC, som har utvecklat idén.

Han arbetade tidigare som produktionssamordnare på FO 1.2 och märkte då hur svårt det kunde vara att nå ut med information om produktförändringar.

FRAMFÖRHÅLLNING

Produktavlan testades först på FO 1.2 och erfarenheterna har varit så goda att konceptet under hösten införs på fler ställen på Chassi. Även från Angers, Zwolle och Brasilien har det visats



Jimmy Oscarsson och Susanne Stenvall tycker att produktavlan är ett stöd för förbättringsgrupperna inför produktförändringar.

intresse för arbetssättet.

Grundtanken är att förbättringsgrupperna informeras i ett tidigt skede och får möjlighet att förbereda bland annat material, verktyg och standarder på ett strukturerat sätt.

– Med det här arbetssättet får förbättringsgrupperna den första informationen

20–25 dagar innan förändringen kommer i produktion, berättar Jimmy, som tillägger att arbetssättet knyter an till PD-processen.

CHECKLISTA ETT STÖD

På produktavlan finns en checklista med förberedelser som ska göras inför en produktförändring. Här går det

att följa tidplanen och se vem som är ansvarig för de olika insatserna.

På tavlan visualiseras den information som förbättringsgrupperna behöver. Det finns också hållpunkter som ska följas efter att produktförändringen införts, bland annat verifiering och återrapportering av avvikelser.

POSITIVA REAKTIONER

På FO 1.2 har arbetssättet med produktavlan fallit väl ut. Susanne Stenvall, som har produktrollen i förbättringsgrupp 2, är positiv.

– Det har blivit intressantare att jobba med produktförändringar. Montering blir enklare när man har tid att förbereda sig. Det är viktigt att vi hinner se över våra standarder och få artiklar samt verktyg på plats, säger hon.

Införandet av arbetssättet med produktavlan kombineras med riktade utbildningar om bland annat begrepp och förkortningar som förekommer vid produktförändringar.

De samverkar för förbättringar



I pilotprojektet tar representanter för monteringen och logistik gemensamt fram normalläget som sedan ägs av förbättringsgrupperna. På bilden ses Peter Sundén, Magnus Andersson, Jan Höglin, Carina Ågerup och Mikael Andersson.

Ett pilotprojekt har startat i gränssnittet mellan montering och materialhantering. Rutiner och ansvarsområden tydliggörs med sikte på att skapa förbättrade arbetsätt, effektivare samarbete och bättre relationer.

– Det här blir bra. Det är viktigt att vi skapar ordning och förstår varandra, säger truckföraren Mikael Andersson, som är en av pilotprojektets medlemmar.

Han får medhåll av Jan Höglin, produktionssamordnare på rammonteringen.

– Vi och furneringen har

inte haft någon riktig viktiga känsla. Nu klargör vi vem som gör vad. Vi ser till helheten och hittar förbättringar tillsammans, säger han.

Carina Ågerup, produktionsamordnare inom furneringen, är också positiv.



Jan Höglin och Mikael Andersson visar ett exempel på en gemensam process: hanteringen av mellanlägg.

– Det är jättebra att vi skapar arbetsätt som förbättrar för både monteringen och furneringen. Vi behöver en gemensam standard, säger hon.

NORMALLÄGE SKAPAS

Genom pilotprojektet enas monteringen och furneringen om ett normalläge.

Projektet genomförs på FO 0 med målet att metoderna ska sprida sig till övriga områden på Chassi. Uppdraget är att ta fram standardiserade arbetsätt som ska användas i hela verksamheten.

Nyligen genomfördes en metaplanövning där projektmedlemmarna tog fram olika aktiviteter som sker i gränssnittet. I slutet av november ska det första normalläget ha skapats på pilotområdet.

– Hittills har det varit olika metoder på olika ställen. Nu skapar vi standardiserade arbetsätt för processerna. Vi strävar också efter att upptäcka och ta bort slöseri i gränssnittet, säger Peter Sundén vid SPS Office, som koordinerar projektet tillsammans med Magnus Andersson.

FLAGGNING OCH EMBALLAGE

Flaggning av material är ett arbetsätt som gruppen jobbar med. Monteringen ansvarar för att flagga material enligt rutin, medan logistik ser till att rätt typ av flagga finns på ställagen.

Hantering av emballage är ett annat område. Monteringen ansvarar för att placera mellanlägg på en avsedd plats, medan logistik ser till att mellanläggen transporteras iväg.

– Viktigt i projektet är också att vi upptäcker och återför avvikelser samt jobbar med attityder och beteenden, säger Magnus Andersson.

Den som är intresserad är välkommen att besöka piloten för att hålla sig informerad och bidra med förslag.

Bra betyg för arbetsmiljön

16 områden inom arbetsmiljö och hälsa granskades i september på Chassi inom ramen för standarden Scania Blue – Health and Working Environment. Det blev överlag ett positivt resultat.

Malin Sollert tycker att resultatet av Scania Blue visar att Chassi generellt sett arbetar bra med hälso- och arbetsmiljöfrågorna.

– Särskilt det förebyggande arbetet kring rehabilitering och mångfald får mycket bra betyg.

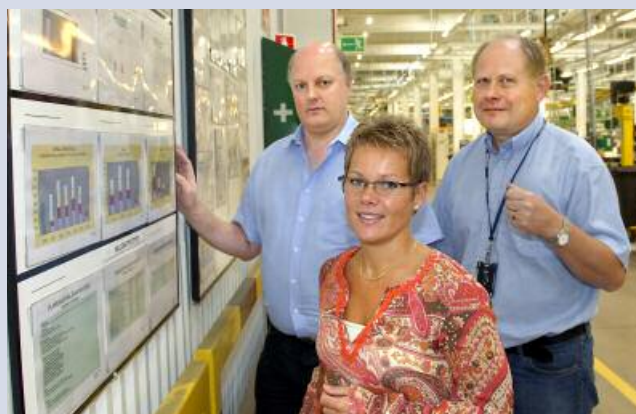
– Vår strävan framöver är att arbeta än mer pro-

aktivt med dessa frågor för att få bättre förutsättningar att utveckla verksamheten, fortsätter hon.

FÖLJA UPP ARBETET

Standarden Scania Blue har använts inom det brandförebyggande arbetet i flera år. I år har en anpassad version börjat användas inom arbetsmiljö och hälsa. Chassi är en av de produktionsenheter som har fått besök av representanter för Scantias centrala avdelning för arbetsmiljö- och hälsofrågor.

Ett grundläggande syfte med Scania Blue är att sys-



Malin Sollert, personalchef, Torsten Svensson-Träff, arbetsmiljösamordnare, och Peter Öhman, miljösamordnare, ses här vid tavlan där Chassis arbetsmiljö- och miljöarbete visualiseras.

tematiskt följa upp hälso- och arbetsmiljöarbetet och sprida goda exempel mellan enheterna. Förebyggande och hälsofräm-

jande insatser står i fokus.

Betygsskalan är blått (utmärkt), grönt (bra), gult (godkänt) och rött (underkänt).

Scania Inside är en gemensam interntidning inom Scania. Den ges ut i lokala editioner i Falun, Oskarshamn, Sibbhult och Södertälje.

Scania Inside Chassi ges ut en gång i månaden till samtliga anställda vid Chassi i Södertälje.

Kontaktperson: Marlene Lindgren

Produktion: Ollfors Kommunikation AB Tryck: Intellecta Tryckindustri

Coaching lyfter fram det bästa

Coaching är en viktig del i Chassis värdegrund. Sedan i våras har ett 100-tal chefer och nyckelpersoner utbildats.

– Coaching är en viktig del av vårt ledarskap. Men coaching gäller inte bara chefer. Alla medarbetare behöver känna sig trygga med att coacha och att bli coachade av andra, säger Malin Sollert.

I maj genomfördes det första utbildningstillfället och det sista ägde rum i september. Malin berättar att det kommer att bli fler chanser för dem som är intresserade.

– Ju bättre vi blir på coaching, desto bättre kan vi arbeta enligt vår gemensamma värdegrund, säger hon.

Utbildningarna har hållits av Bengt Wiström och Lotta

Jonsson från Wiström Coaching AB. Lotta berättar att coaching innebär hjälp till självhjälp. Coachen stöttar så att hans eller hennes kollega hittar fram till lösningar.

– Coaching går ut på att kommunicera med andra så att de förstår, tar sitt ansvar och utnyttjar sin förmåga på bästa sätt. Vi ska prata med varandra och inte om varandra. Vi ska lyfta fram det positiva, och samtidigt inte dra oss för att ta upp negativa saker i rätt forum, säger hon.

VIKTIGT ATT LYSSNA

Produktionssamordnarna Jonas Blomqvist och Anders Persson har gått utbildningen och tycker att den har varit ett stöd i ledarskapet.



Jonas Blomqvist och Anders Persson har fått många nya infallsvinklar genom utbildningen i coaching.

– Coaching handlar om att förstå både sig själv och andra. Man ska verkligen lyssna innan man börjar prata själv. 80 procent lyssnande är en bra regel, säger Anders, och tillägger att coaching bygger på relationer, öppenhet och interaktion.

Jonas säger att hela kursen har gett "en skön känsla". Han har hittat andra vägar att leda sina kollegor.

– Coaching är att kommunicera och ge råd, att stötta en person att se målen och hur man ska arbeta för att nå dem.



På Skutan har Bengt Wiström och medarbetarna på Chassi haft givande samtal om coaching.

VÄLKOMNA TILL CHASSI!



Karin Gottvall
MSTD

Maria Källström
MSEP

Simon Makdisi
MSPL

Stina Olson
trainee MST

Gabriel Malki
trainee MST

Robert Höglund
MSMB

Kim Rietz
MSMBC

Markus Persson
MSMAB

Andreas Ekblom-Gustafsson
MSMBD

Thomas Bisse
MSMBD

Robin Andersson
MSMBD

Robert Jansson
MSTD



Daniel Hamnerin
MSMBA



Johan Artberg
MSLME



Richard Ekenhall
MSMAB



Mathias Wall
MSMBC



Gabriel Ucan
MSMBB



Saad Gharzani
MSMBD



JonEmil Oscarsson
MSMBA



Simon Larsson
MSMBB



Sebastian Asklöf
MSLMI



Hamouraby Oz
MSMAA



Mattias Rawling
MSTC