

# produktionslyftet

Företagsexempel från 081029

## Luxo – ett Lean-ljus i höstmörkret

*Luxo Sverige AB har en fabrik i Målilla där de tillverkar belysningsarmaturer för offentliga och kommersiella inomhusmiljöer. För några år sedan inledde de en satsning mot Lean och till 2008 sökte de till Produktionslyftet. I år kan de konstatera att de på de senaste åren ökat omsättningen med 25% per anställd och fyrdubblat lönsamheten!*

För ett par år sedan gick Luxos enhet i Målilla inte alltför bra. Som produktionsenhet i en större koncern ledde övergripande beslut till att delar av ledningen byttes ut och att problemen adresserades. Men hur? De inledde med att utbilda personalen, tillsatte gruppleddare och strukturerade produktionen.

– Vi identifierade våra värderingar, strategier och arbetssätt, berättar platschefen Niklas Lundin. Vi började helt enkelt genomföra koncernledningens direktiv om satsningen mot Lean.

Rent praktiskt började Luxo med 5S, SMED och Värdeflödesanalys, allt i kombination med allmän information kring Lean. Redan vid det här laget var Lars Eskilsson engagerad, Lars som idag är Produktionslyftets Lean-coach på företaget. Tillsammans tog de även fram grunden till Luxos verksamhetssystem, kallat Trädet.

– Idag lever vi efter verksamhetssystemet och vi har kommit långt i 5S-arbetet, de flesta till tredje eller fjärde nivån, berättar Niklas. Samtidigt har vi vår ISO

9001-certifiering, vilken är viktig vid just det fjärde S:et, "Standardisera".

Det långsiktiga arbetet som de påbörjade för ett par tre år sedan – och som de driver vidare som Produktionslyftföretag – har redan givit tydliga resultat. Sedan 2006 har fabriken i Målilla mer eller mindre fyrdubblat lönsamheten och enligt prognoserna ser 2008 ut att bli ett nytt rekordår för den svenska verksamheten; den kommer 2008 att omsätta drygt 200 miljoner med mycket god lönsamhet.

– Ändå vet vi att vi fortfarande bara är i början av arbetet, framhåller Niklas. Det finns mycket att göra, bland annat beträffande effektiviteten. Hittills har vi arbetat med de "lätta" förändringarna som ger snabba resultat. Nu ska vi gå vidare på djupet och det är nu som uthålligheten blir viktig.

I november 2007 gjorde de en frekvensstudie. Den visade att en tredjedel av tiden på monteringen (exklusive raster) var icke värdeskapande. Detta förutom en möjlig optimering inom de två tredjedelarna som var effektiva; här fanns stora möjligheter!

– Vi satte oss med alla inom produktion, lager och verkstad och frågade oss om orsaken till siffrorna, berättar Niklas. De fick sätta sig i grupper och diskutera; varför bara två tredjedelars effektivitet?

Resultatet gav en bra bild över vad personalen – de som utför det praktiska arbetet – ansåg om situationen. Det framkom att arbetstiderna var dåligt planerade, rasterna var för många, för korta och för dåligt placerade. Allt ledde till slöserier som var irriterande både för personal och ledning. Det räckte med en översikt av tidplaneringen för att få en ökad effektivitet.

– Även om vi har ökat antalet anställda från 100 till 105 personer, så har antal tillverkade armaturer per anställd ökat med ca 25%, säger Niklas. Det är ett riktigt gott resultat!



Platschef Niklas Lundin med Produktionslyftets Lean-coach Lars Eskilsson.

*”Även facket har varit både intresserade och hjälpsamma lokalt. De vet vart vi är på väg, vi har samma mål och gemensamma intressen kring lönsamhet och stabila jobb.”*

081029

En annan insats som ökat effektiviteten är inom materialhantering. Tidigare arbetade de inte med dedikerade materialhanterare, utan montörerna sprang emellan. Idag har de personal som fokuserar på hanteringen, medan de andra fokuserar på montering. Det ledde även till att de upptäckte att de ofta saknade rätt komponenter i tid, varför de tittade över lagerupplägget.

Samtidigt som de under 2008 slagit produktionsrekord tre gånger på årets första sju månader har de även ökat leveranssäkerheten från 96,1 till 97,4 mot utlovat. De visste att de måste bli bättre. Vid frekvensstudien som genomfördes konstaterade de – inför personalen – att om siffrorna såg likadana ut på sikt skulle fabriken konkurrenskraft minska och i ett längre perspektiv utgöra ett hot mot verksamhetens existens. Kraven ställdes på personalen att alla måste dra åt samma håll. Något alla verkar ha tagit till sig.

– Det är verkligen inspirerande och roligt att arbeta med Luxo, berättar Lars Eskilsson. Alla är positiva, de har ett driv och är taggade. Alla ställer upp för sina jobb.



*5S är ett av de verktyg Luxo arbetat med, vilket syns ute i tillverkningen.*



Luxo har ökat kraven på personalen, men ger även mer tillbaka. De har ett premiesystem för alla anställda, hälsoundersökningar för samtliga, personalfester etc. De fokuserar på att lyfta fram det positiva för alla som anstränger sig.

– Även facket har varit både intresserade och hjälpsamma lokalt, berättar Niklas. Vi har en öppen dialog med månatliga möten över en kopp kaffe. De vet vart vi är på väg, vi har samma mål och gemensamma intressen kring lönsamhet och stabila jobb.

Idag är enheten i Målilla ett föredöme inom koncernen och satsningen går vidare. Tillsammans med Produktionslyftet genomför de Lean-spel med samtliga på fabriken. Till nästa år ska de förändra enhetens layout. Både platschefen Niklas och Sofie Johansson, som ansvarar för logistik och planering, har gått Lean-utbildningen på 7,5 högskolepoäng i Jönköping.

– Som jag nämnde så är det inte lika lätt att nå snabba effekter längre, avslutar Niklas Lundin. Det är nu det verkliga arbetet börjar där vi behöver både uthållighet och coaching. Därför kommer satsningen med Produktionslyftet perfekt i tid!

swerea|IVF



LULEÅ  
TEKNISKA  
UNIVERSITET

TEKNISKA HÖGSKOLAN  
HÖGSKOLAN I JÖNKÖPING

MÅLARDALENS HÖGSKOLA  
ESKILSTUNA VÄSTERÅS

HÖGSKOLAN  
I GÄVLE



CHALMERS

Finansiärer



KKstiftelsen



Intressenter



**Läs mer om Produktionslyftets verksamhet och aktiviteter på [www.prodaktionslyftet.se](http://www.prodaktionslyftet.se)**