

The logo for 'enfo' is a blue square with the word 'enfo' in white lowercase letters. The background of the entire page is a blue gradient with abstract geometric shapes, including a large dark blue triangle pointing upwards from the bottom left and a lighter blue curved shape in the top right corner.

enfo

Introducerande utbildningar

Utökade utbildningar

Företagsförlagda utbildningar

Din leverantör av utbildningar inom

Produktion, Underhåll och Ledarskap

Innehåll

Gemensamma utbildningar

5S - Systematisk ordning och reda	4
Analys av kroniska fel	5
Daglig styrning	6
Feleffektanalys (FMECA)	7
Målarbete	8
Målstyrning	9
Operatörsunderhåll	10
Resultatmätning	11
Rotorsaksanalys	12
Standardisering	13
Synligt ledarskap (Visual management)	14
Systematiskt förbättringsarbete	15
Total Productive Maintenance (TPM)	16

Produktion

Just In Time (JIT)	17
Lean Production	18
Lean-spel	19
Lettidsoptimering	20
PM-analys	21
Stålltidsoptimering (SMED)	22
Värdeflödesanalys	23

Underhåll

Avhjälpare underhåll	24
Förebyggande underhåll	25
Logisk felsökningsmetodik	26
Nyanskaffning	27
Reservdelsberedning	28
Schemaläggning av underhållsfönster	29
Skapa/revidera förebyggande underhåll	30
Specialistunderhåll	31
Underhållsbudget	32
Underhållsledarutbildning	33
Underhållsteknikerutbildning	34

Ledarskap

Ambassadörskap	35
Arbetsrätt	36
Bättre arbetsmiljö (BAM)	37
Introduktion av nyanställda	38
Kommunikation	39
Konflikthantering	40
Krav och förväntningar	41
Ledarskap	42
Ledningsgruppens utveckling	43
Medarbetarenkät	44
Medarbetarskap	45
Presentationsteknik	46
Processutveckling	47
Spelregler	48
Systematisk kompetensutveckling	49
Teamutveckling	50
Utvecklingssamtal	51
Verksamhetsutveckling	52

Välkommen till Enfo!

Enfo är tjänsteföretaget som utvecklar och effektiviserar kundernas verksamhet och möjliggör en datadriven affärsomvandling. Vi skapar och driver smarta lösningar samt stöttar kunderna med att bemästra den komplexa scenen. Våra kunder når både snabba vinster och långsiktiga fördelar genom att ha rätt processer på plats.

Enfos affärsenhet Strategic Asset Management, SAM, har en heltäckande kompetens inom området Asset Management från operativ till strategisk nivå. Vi hjälper våra kunder med utveckling av processer, system och verksamheter samt skapar digitaliseringslösningar. Vi stöttar kunden under hela värdekedjan, från uppstart till verifierat resultat, vi kallar det Hela vägen till värde™.

Driftsäkerhet – Nyckeln till lönsamhet.

Då marknaden i dagens läge sätter priset kvarstår att sälja mer volym eller reducerakostnader. Att skapa en driftsäker produktionsprocess är därför en förutsättning för att kunna producera kostnadseffektivt, i rätt tid och med rätt kvalitet.

Att kompetensutveckla produktions- och underhållspersonal i hur man skapar driftsäkra produktionsprocesser ökar företagets kapacitet och lönsamhet. Ledarskapet förstärker effekten och skapar framgångsrika team och organisationer. Ständiga förbättringar ska ingå som en självklar del i vardagen för att kunna skapa en lärande och effektiv organisation.

Vi stöttar kunden i arbetet med att gå från huvudsakligen avhjälpande insatser mot planerade, förebyggande och förbättrande åtgärder. Vi hjälper till med att bygga upp ett målstyrt systematiskt specialistunderhåll och utrustningsnära operatörsunderhåll. Allt för att öka effektiviteten och i slutändan företagets lönsamhet.

Utbildning och utbyte av erfarenheter

Vi erbjuder ett stort utbud av företagsanpassade och öppna utbildningar för dig som vill få ut maximal nytta av dina utbildningsdagar företagsförlagd utbildning. Efter genomförd utbildning kommer du erhålla fördjupade kunskaper inom området och dessutom kunna applicera de olika teorierna i praktiken.

När det är dags att ta nästa steg i utvecklingen - Gör det tillsammans med oss! Vi garanterar dig både kunniga och entusiastiska utbildare som och har både den praktiska och teoretiska kunskapen. Du är värd det bästa!

Vilka utbildningar skulle passa dig bäst? Kontakta oss för mer information!



Gemensamma utbildningar

5S - Systematisk ordning och reda

5S är ett systematiskt sätt att skapa ordning och reda, öka engagemanget och samtidigt höja effektiviteten och upprätthålla standardiserade arbetssätt. Genom att arbeta med systematisk ordning och reda via 5S blir organisationen effektivare.

Syfte:

Att öka kunskapen och insikten om hur man på ett effektivt sätt optimerar en verksamhet för ändamål genom att skapa ordning och reda via 5S samt öka förståelsen om vilka förluster som påverkas och att 5S är grunden i arbetet med ständiga förbättringar i det dagliga arbetet.

Innehåll:

- Medarbetarnas och ledarens roller och ansvar
- Förberedelsefasen inför ett 5S införande
- Visualisering av införandet
- Införande av 5S metodiken
- Teorin i de fem stegen och hur de utförs:
 - Steg 1. Sortera
 - Steg 2. Systematisera
 - Steg 3. Städa
 - Steg 4. Standardisera
 - Steg 5. Se till
- Teori och praktiska övningar i underhållsprocessens uppbyggnad kopplat till 5S
- Gruppövning i 5S avseende planering, arbetsorder, förebyggande underhållsinstruktioner, resurshantering, reservdelsberedning och avrapportering.

Utbildningsresultat:

Efter utförd utbildning har deltagaren fått fördjupad kunskap och insikt om hur 5S används inom produktion på ett effektivt och systematiskt sätt. Deltagarna har även fått en ökad förståelse för 5S är och hur det tillämpas samt hur varje steg revideras.

Målgrupp:

Chefer/ledare, ingenjörer, tekniker, operativ personal, stödfunktioner och Lean-/TPM-koordinatorer.

Omfattning:

Introduktion: 1 dag företagsförlagd utbildning. **Utökad:** 3 dagar företagsförlagd utbildning med fördjupad teori och praktiska moment.



Gemensamma utbildningar

Analys av kroniska fel

Analys av kroniska fel som bygger på metodiken 6-sigma är ett effektivt sätt att identifiera och eliminera kroniska fel. Metodiken fokuserar på de 20% av påverkande faktorerna som står för 80% av problemet (80/20 regeln).

Syfte:

Att öka kunskapen och insikten om hur man på ett systematiskt och effektivt sätt kan identifiera och eliminera kroniska fel i produktionens flaskhalsar för att öka tillgängligheten och förbättra kvalitetsutbytet.

Innehåll:

- Kroniska och sporadiska fel
- Anläggningseffektivitet TAK/OEE
- DMAIC - Define, Measure, Analyze, Improve, Control
- 80/20-regeln
- Metodiken $Y=X_1+X_2+X_3+X_4+X_5$
- Visualisering under analysen
- Teori och praktiska övningar i tillämpningen av förbättringsverktyg:
 - De 7 QCT-verktygen
 - Brainstorming
 - Insats/nytta-diagram
- Hur resultatet av genomförda lösningar vidmakthålls över tid genom att ta fram en styrplan
- Implementering och spridning
- Gemensam gruppövning utifrån ett fördefinierat case

Utbildningsresultat:

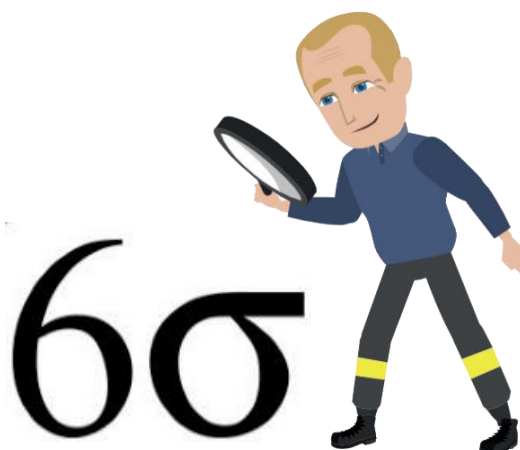
Efter utförd utbildning har deltagaren fått fördjupad kunskap och insikt om hur analys av kroniska fel utförs, antingen enskilt eller som deltagare i ett tvärfunktionellt förbättringsteam.

Målgrupp:

Chefer/ledare, ingenjörer, tekniker, operativ personal, stödfunktioner och Lean-/TPM-koordinatorer.

Omfattning:

Introduktion: 1 dag företagsförlagd utbildning. **Utökad:** 3 dagar företagsförlagd utbildning med fördjupad teori och praktiska moment.



Gemensamma utbildningar

Daglig styrning

En daglig styrning tydliggör turordningen avseende de åtgärder som ska utföras under dagen och ger därmed en ökad effektivitet. En snabbare hantering av fel och avvikelser som hindrar arbetet gör att stödfunktioner kan prioriteras på rätt sätt och driftsäkerheten kan garanteras.

Syfte:

Att öka kunskapen och insikten om hur man med daglig styrning leder och styr den dagliga verksamheten inom produktionen eller underhållet samt hanterar avvikelser och prioriterar stödfunktioner.

Innehåll:

- Slöserier och förluster
- Kundorderstyrt och utjämnat arbete
- Ledtider och leveranssäkerhet
- Flexibla medarbetare
- Syfte och effekter med daglig styrning:
 - Tvärfunktionellt team - Deltagare, ägandeskap och roller
 - Datainsamling för faktabaserade beslut
 - Agenda för daglig styrning
 - Rapportering
 - Visualisering
- Daglig prioritering och styrning

Utbildningsresultat:

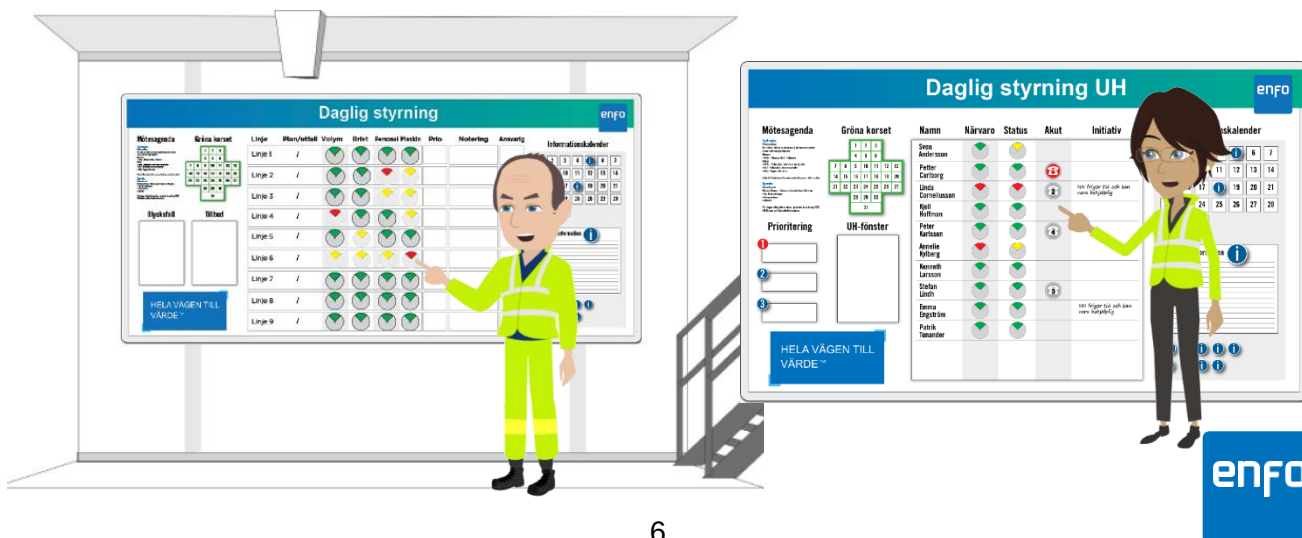
Efter utförd utbildning har deltagaren fått fördjupad kunskap och insikt om vad det innebär att arbeta med en daglig styrning av verksamheten.

Målgrupp:

Chefer/ledare, logistik och andra berörda stödfunktioner samt Lean/TPM-koodinatorer.

Omfattning:

Introduktion: 4 timmar företagsförlagd utbildning. **Utökad:** 2 dagar företagsförlagd utbildning med fördjupad teori och praktiska moment.



Feleffektanalys (FMECA)

Feleffektanalys eller Failure Mode Effect Criticality Analysis, FMECA, är ett metodiskt sätt att värdera olika risker för att vidta åtgärder innan oönskade händelser inträffar. Analysmetodiken nyttjas exempelvis i samband med nyanskaffning, processöversyn och säkerhetsanalyser.

Syfte:

Att öka kunskapen och insikten om hur man systematiskt och effektivt kan förutse och eliminera olika orsaker till problem innan de inträffar.

Innehåll:

- PDCA - Plan, Do, Check, Act
- Riskanalys och Risktal, RPN (Risk Priority Number)
- Visualisering under feleffektanalysen
- FMEA-metodiken
- Teori och praktiska övningar i tillämpningen av förbättringsverktyg under FMEA-analysen som:
 - Brainstorming
 - Insats/nytta-diagram
- Hur resultatet av genomförda lösningar bibehålls över tid genom att ta fram en styrplan
- Gemensam gruppövning utifrån ett fördefinierat case

Utbildningsresultat:

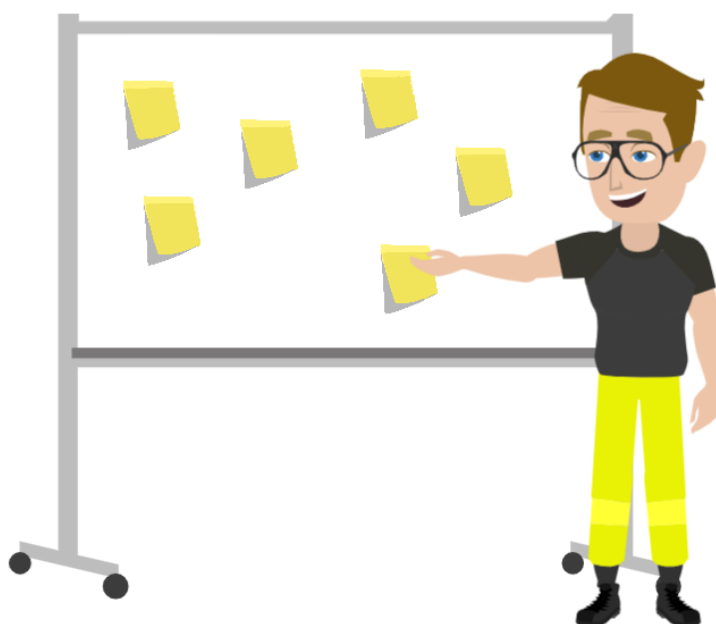
Efter utförd utbildning har deltagarna fått fördjupade kunskaper i att utföra FMEA-analys, antingen enskilt eller som deltagare i ett tvärfunktionellt förbättringsteam.

Målgrupp:

Chefer/ledare, ingenjörer, tekniker, företagets stödfunktioner och Lean-/TPM-koordinatorer.

Omfattning:

Introduktion: 1 dag företagsförlagd utbildning. **Utökad:** 3 dagar företagsförlagd utbildning med fördjupad teori och praktiska moment.



Gemensamma utbildningar

Målarbete

Att utveckla en verksamhet som möter upp företagets behov för att uppnå kraven från ägare, kunder och myndigheter kräver att man årsvis tar fram företagets övergripande mål. Dessa översätts sedan till delmål och konkreta och schemalagda aktiviteter i en masterplan. I större organisationer kan man med fördel bryta ner den uppsatta visionen och målen för att fördela ägandeskapet.

Syfte:

Att öka kunskapen och insikten om hur man tar fram mål och vision inom en verksamhet som sedan översätts till delmål och konkreta och schemalagda aktiviteter i en masterplan.

Innehåll:

- Balanced Scorecard-principen
- De 16 stora förlusterna
- Företagets vision och mål
- Nyckeltal och indikatorer
- Att nyttja värdeflödesanalys som en input till målarbetet
- Arbetet med att ta fram en masterplan
- Skapa delaktighet i organisationen
- Nedbrytning i delmål
- Handlingsplaner och schemalagda aktiviteter
- Gruppövning i att ta fram vision och mål ur en värdeflödesanalys

Utbildningsresultat:

Efter utförd utbildning har deltagaren fått fördjupad kunskap och insikt om vad det innebär att ta fram en vision och mål samt en masterplan för verksamheten.

Målgrupp:

Ledningsgrupp, chefer/ledare och Lean-/TPM-koordinatorer

Omfattning:

Introduktion: 4 timmar företagsförlagd utbildning. **Utökad:** 2 dagar företagsförlagd utbildning med fördjupad teori och praktiska moment.



Gemensamma utbildningar

Målstyrning

Betydelsen i att arbeta fram hur vi ska nå de uppsatta målen i detalj är viktig för att kunna göra målen greppbara. Varje medarbetare ska känna sin bidragande del till att målen uppnås.

Syfte:

Att öka kunskapen och insikten om varför vi sätter i mål och hur följer vi upp dem.

Innehåll:

- Bakgrund, nuläge och önskat läge
- Målformulering
- Ta fram och besluta övergripande mål som bryts ned
- Förankring
- Kommunikation
- Uppföljning:
 - Vid behov
 - Aktivitetsplaner
 - Visualisering
- Medarbetarnas och ledarens åtaganden individ/grupp
- Uppföljning *

* Utbildaren följer upp deltagarnas åtagande genom att diskutera vad som är genomfört och vad som kan vidareutvecklas och förbättras.

Utbildningsresultat:

Efter utförd utbildning har deltagaren fått fördjupad kunskap och insikt om hur en åtgärdslista tas fram för att förbättra antingen individens eller teamets målstyrning.

Efter utbildningen har deltagarna ett ansvar att förankra och genomföra personliga åtaganden.

Målgrupp:

Ledningsgrupp, chefer/ledare, processägare och projektledare.

Omfattning:

1 dag företagsförlagd utbildning.



Gemensamma utbildningar

Operatörsunderhåll

Operatörsunderhåll är ett metodiskt och effektivt sätt att skapa engagemang, självstyrande team och öka driftsäkerheten med befintlig personal samt öka produktiviteten och bibehålla ordning och reda.

Syfte:

Att öka kunskapen och insikten om hur man på ett effektivt sätt utvecklar operatörsunderhåll för att tillgodose utrustningens behov av skötsel, frekvent inspektion, smörjning och enklare byten, samt att optimera ytan runt aktuell utrustning utifrån dess ändamål.

Innehåll:

- Medarbetarnas och ledarens roll och ansvar
- Förberedelse fasen inför ett operatörsunderhålls införande
- Visualisering av införandet
- Operatörsunderhållstrappan:
 - Steg 1: Grundläggande rengöring och ordning och reda
 - Steg 2: Motåtgärder vid källan till problem
 - Steg 3: Standardisera
 - Steg 4: Allmän inspektionsträning
 - Steg 5: Självständig inspektion
 - Steg 6: Organisera arbetsplatsen
 - Steg 7: Självstyrande team
- Implementering, tillämpning och revidering av respektive steg
- Praktisk övning i grundläggande rengöring och ordning och reda på den egna arbetsplatsen samt revision av operatörsunderhåll. Efter övningen redovisas resultatet gruppvís.

Utbildningsresultat:

Efter utförd utbildning har deltagaren fått fördjupad kunskap och insikt om att arbeta med operatörsunderhåll.

Målgrupp:

Chefer/ledare, ingenjörer, tekniker, operativ personal och Lean-/TPM-koordinatorer.

Omfattning:

Introduktion: 1 dag företagsförlagd utbildning. **Utökad:** 3 dagar företagsförlagd utbildning med fördjupad teori och praktiska moment.



Gemensamma utbildningar

Resultatmätning

Att utveckla en verksamhet och nå de uppsatta målen på kort och lång sikt kräver mätning och uppföljning av resultaten samt att korrigerande åtgärder vidtas vid eventuella målavvikelser.

Syfte:

Att öka kunskapen och insikten om hur man mäter och följer upp resultat samt styr mot uppsatta mål i en verksamhet och visualiserar resultatet för att skapa delaktighet.

Innehåll:

- Balanced Scorecard-principen
- 16 stora förluster i TPM
- Målstyrning
- Visualisering
- Korrigerande åtgärder
- Skapa delaktighet i organisationen
- Nyckeltal och indikatorer för en producerande verksamhet
- Gruppövning i att beräkna nyckeltal

Utbildningsresultat:

Efter utförd utbildning har deltagaren fått fördjupad kunskap och insikt om vad det innebär att mäta resultaten och styra mot uppsatta mål i en verksamhet.

Målgrupp:

Chefer/ledare, stödfunktioner, administration och Lean-/TPM-koordinatorer.

Omfattning:

Introduktion: 4 timmar företagsförlagd utbildning. **Utökad:** 2 dagar företagsförlagd utbildning med fördjupad teori och praktiska moment.



Rotorsaksanalys

Rotorsaksanalys är ett metodiskt och effektivt sätt att hitta och eliminera rotorsaken så att fel eller problem inte uppstår igen.

Syfte:

Att öka kunskapen och insikten om hur man på ett systematiskt och effektivt sätt hittar och eliminerar rotorsaken för ett fel eller problem utifrån ett "Jag"-perspektiv eller i ett tvärfunktionellt sammansatt team.

Innehåll:

- PDCA - Plan, Do, Check och Act
- Rotorsaksanalys utifrån ett "Jag" perspektiv
- Rotorsaksanalys i ett tvärfunktionellt sammansatt team
- Visualisering under analysen
- Teori och praktiska övningar i tillämpningen av förbättringsverktyg under rotorsaksanalysen som:
 - 5 Varför
 - Brainstorming
 - 7 QCT-verktyg
 - Insats-/nyttadiagram
- Hur resultatet av genomförda lösningar vidmakthålls över tid genom att ta fram en styrplan
- Gemensam gruppövning utifrån ett fördefinierat problem

Utbildningsresultat:

Efter utförd utbildning har deltagaren fått fördjupad kunskap och insikt om att utföra en rotorsaksanalys enskilt eller som deltagare i ett tvärfunktionellt förbättringsteam.

Målgrupp:

Chefer/ledare, ingenjörer, tekniker, administration och Lean-/TPM-koordinatorer.

Omfattning:

Introduktion: 1 dag företagsförlagd utbildning. **Utökad:** 3 dagar företagsförlagd utbildning med fördjupad teori och praktiska moment.

5 varför



Gemensamma utbildningar

Standardisering

Korrekt utförd standardisering skapar en kedja av ”Rätt från mig!” genom hela verksamheten. Detta tillför verksamheten en kvalitetssäkring och skapar därigenom en systematisk, effektiv och värdeskapande produktion.

Standardiseringen ger förutsättningar att kunna utföra olika arbetsmoment på ett korrekt, effektivt och säkert sätt. Det blir även ett värdefullt verktyg för ledningen att stödja, coacha, styra och utveckla verksamheten.

Syfte:

Att öka kunskapen och insikten om hur standardiserade arbetssätt och rutiner byggs upp på ett systematiskt sätt för att arbeta bort variationer i tillämpningen, bygga in en systematik och skapar förutsättningar för ständiga förbättringar.

Innehåll:

- SDCA - Standardized Do Check Act
- Effekten av att bedriva arbetet utifrån ett standardiserat arbetssätt
- Synligt ledarskap och konfirmation
- SIPOC - Supplier, Input, Process, Output, Customer
- Teori och praktiska övningar i standardisering avseende:
 - Arbetssätt och rutiner som beskriver organisationens processer
 - Rutiner som beskriver återkommande arbetsmoment i produktionen
 - Instruktioner och rutiner för åtgärder, kalibrering, operatörsunderhåll och skötsel
 - Bibehållande av uppnådda resultat efter förbättringsarbete
 - T-card för att visualisera utförandet
- Gruppövningar i olika standardiseringsformer

Utbildningsresultat:

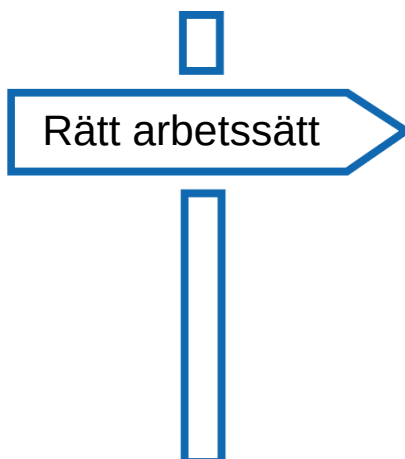
Efter utförd utbildning har deltagaren fått fördjupad kunskap och insikt om att genomföra en standardisering, antingen enskilt eller som deltagare i ett tvärfunktionellt förbättringsteam.

Målgrupp:

Chefer/ledare, ingenjörer, tekniker, operativ personal, administration och Lean-/TPM-koordinatorer.

Omfattning:

Introduktion: 4 timmar företagsförlagd utbildning. **Utökad:** 2 dagar företagsförlagd utbildning med fördjupad teori och praktiska moment.



Gemensamma utbildningar

Synligt ledarskap (Visual management)

Genom ett synligt ledarskap och användning av olika visualiseringstekniker är det möjligt att påvisa om värdeflödet avviker från ett optimalt tillstånd. Det frigör tid för organisationen till att fokusera på andra moment tills avvikelserna signalerar om uppmärksamhet samt effektiviserar inspektion. Det går även att påvisa att efterfölja säkerhetsrutiner förebygger säkerhetsrisker.

Visualisering kan även användas om processen stannar p.g.a. ett fel och signalerar om en eskalering av stöd för operatören/ montören ökar kvaliteten. Det hjälper teamet att kunna fokusera på en och samma uppgift och ger förutsättningar till att utnyttja teamets gemensamma kunskaper och erfarenheter vid analys och beslut.

Syfte:

Att öka kunskapen och insikten om hur man kan frigöra tid, ge förutsättningar för teamarbete, öka säkerheten, produktiviteten och kvaliteten med olika visualiseringstekniker.

Innehåll:

- PDCA - Plan, Do, Check, Act
- Effekten av att visualisera värdeflödet
- Teori och praktiska övningar i tillämpningen av synligt ledarskap för att:
 - Påvisa uppmärksamhet vid avvikelse
 - Effektivisera inspektion
 - Styra så att förebyggande underhåll och rutiner utförs i tid
 - Stanna processen vid fel och signalera om eskalering
 - Påvisa att säkerhetsrutiner ska följas
 - Underlätta teamarbetet under analys och beslut
 - Skapa rutiner
- Gruppövning att placera ut Visual Management-lösningar i ett fördefinierat värdeflöde

Utbildningsresultat:

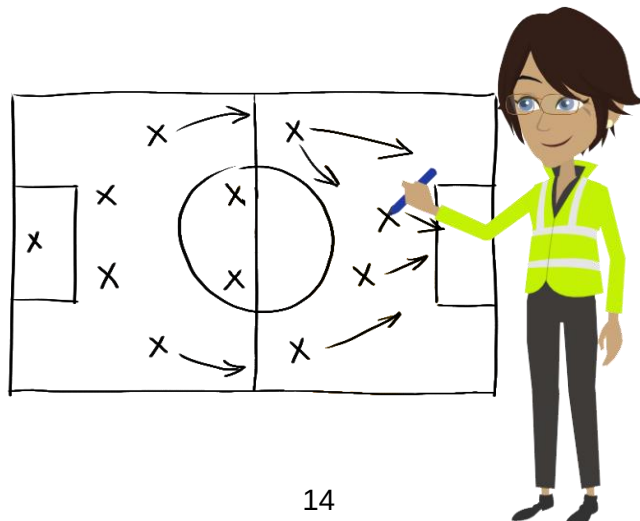
Efter utförd utbildning har deltagaren fått fördjupad kunskap och insikt om tillämpningen av olika metoder och tekniker för Visual Management, antingen enskilt eller som deltagare i ett tvärfunktionellt förbättringsteam.

Målgrupp:

Chefer/ledare, ingenjörer, tekniker, administration och Lean-/TPM-koordinatorer.

Omfattning:

Introduktion: 4 timmar företagsförlagd utbildning. **Utökad:** 2 dagar företagsförlagd utbildning med fördjupad teori och praktiska moment.



Gemensamma utbildningar

Systematiskt förbättringsarbete

Systematiskt förbättringsarbete bör alltid bedrivas både på kort och lång sikt och på flera olika nivåer utifrån uppkomna idéer, målarbete och resultatmätning samt fel, incidenter, förluster och andra oönskade händelser. Detta är utbildningen för den som arbetar med förbättringar idag, men vill arbeta mer systematiskt och kunna ta uppdraget ett steg längre.

Syfte:

Att öka kunskapen och insikten om hur förbättringsarbetet kan utvecklas och ske på ett mer systematiskt sätt. Deltagaren kommer även få nya redskap som gör arbetet mer effektivt – och företaget mer framgångsrikt.

Innehåll:

- Leanspel
- Lean och värdeflöde
- Att leda och styra ett team till framgång
- Framförandeteknik
- Lean produktionssystem
- Förbättringsarbete
- 5S och operatörsunderhåll
- Rotorsaksanalys
- Omställningseffektivitet genom SMED - Single Minute Exchange of Die
- Processkartläggning, daglig styrning
- Feleffektanalys, FMEA - Failure Mode Effect Analysis
- Studiebesök och avslut

Utbildningsresultat:

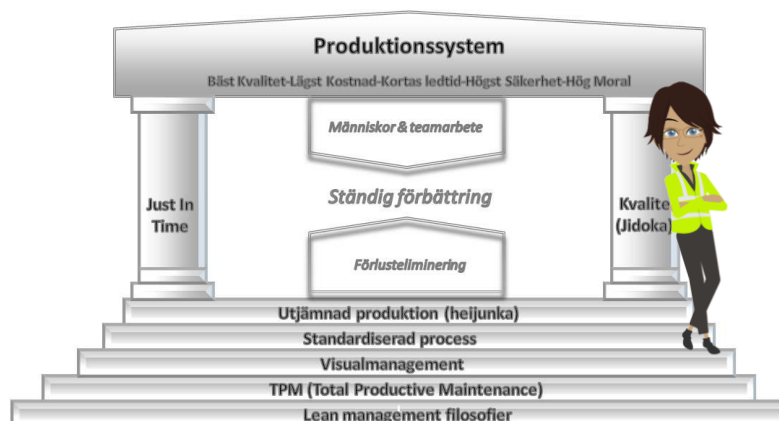
Efter utförd utbildning har deltagaren fått fördjupad kunskap och insikt om ett systematiskt förbättringsarbete samt de metoder och verktyg som används, t.ex. Lean, värdeflödesanalys, systematisk ordning och reda genom 5S-metoden, operatörsunderhåll och hållbar produktion, antingen enskilt eller som deltagare i ett tvärfunktionellt förbättringsteam.

Målgrupp:

Chefer/ledare, ingenjörer, tekniker och Lean-/TPM-koordinatorer.

Omfattning:

Öppen utbildning: 14 dagar utbildning. **Företagsanpassad utbildning:** Anpassas efter kundens behov.



Total Productive Maintenance (TPM)

Att producera i driftsäkra utrustningar med hög kapacitet och rätt hastighet ökar lönsamheten samt skapar förutsättningar att ytterligare utveckla produktionsprocesserna. Då gäller det att hela organisationen är involverad i underhållsarbetet och underhållet ska ses som en funktion inom företaget, inte en enskild avdelning.

Syfte:

Att öka kunskapen och insikten om tillvägagångssättet vid en effektiv implementering av TPM och den effekt som ett fullt integrerat arbetssätt och dess byggstenar har i företaget.

Innehåll:

- Bakgrund till TPM, effekter och förhållandet till andra industrifilosofier
- 7+1 förluster och anläggningseffektivitet (OEE/TAK)
- Uppföljning och visualisering
- Implementering av TPM:
 - Informera om ledningsbeslut att föra in TPM
 - Utbildning och information inom TPM
 - Skapa en organisation för TPM
 - Ta fram övergripande mål och en masterplan
 - Effektivitet (Operatörsunderhåll, Specialistunderhåll, Kompetensutveckling och Ständiga förbättringar)
 - Nyanskaffning
 - Kvalitetsunderhåll
 - TPM-administration
 - Säkerhet, hälsa och miljö
- Fortsatt utveckling och spridning

Utbildningsresultat:

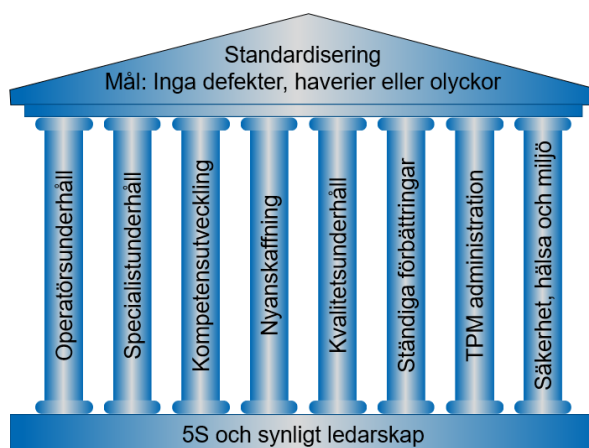
Efter utförd utbildning har deltagaren fått fördjupad kunskap och insikt om tillvägagångssättet vid ett införande av TPM, vad det innefattar och dess effekt på företaget när arbetssättet är integrerat i det dagliga arbetet.

Målgrupp:

Chefer/ledare, ingenjörer, tekniker och Lean-/TPM-koordinatorer.

Omfattning:

Introduktion: 1 dag företagsförlagd utbildning. **Utökad:** 3 dagar företagsförlagd utbildning med fördjupad teori och praktiska moment.



Just In Time (JIT)

Just In Time är ett synsätt och en planeringsfilosofi strävar efter att producera och leverera varor i den mängd och vid den tidpunkt som de behövs. Tillämpning av filosofin förutsätter att ställtider och genomloppstider är korta, att kassationen är försumbar samt att tillgängligheten hos utrustningar är mycket hög.

Syfte:

Att öka kunskapen och insikten om den effekt som Just In Time har på företaget samt öka kunskapen om tillvägagångssätt vid ett införande.

Innehåll:

- Lean-metodiken och kopplingen till Just In Time
- Skapa ordning och reda genom 5S - Systematisk ordning och reda
- Kvalitetssäkring genom Andon, Poka-Yoke och Jidoka
- Eliminera variation i tillämpning av arbetssätt och rutiner genom standardisering
- Tillgodose behovet av kapacitet och driftsäkerhet genom TPM - Total Productive Maintenance
- Utveckla effektiva team genom att motivera flexibla medarbetare
- Skapa singelflöden med pull-metodiken
- Styr material flödet genom Kanban lösningar
- Korta ner ställtider genom SMED - Single Minute Exchange of Die
- Utjämnad produktion genom Heijunka
- Medarbetarnas roll inom Just In Time
- Arbete i tvärfunktionella team
- Vikten av att alla förutsättningar är på plats innan Just In Time kan appliceras

Utbildningsresultat:

Efter utförd utbildning har deltagarna fått fördjupade kunskaper i vad Just In Time innebär och dess effekt på företaget då arbetssättet är integrerat i den logistiska styrningen av material och produkter genom värdeflödet. Utbildningen ger även ökad kunskap i vilka förutsättningar som krävs för att lyckas.

Målgrupp:

Chefer/ledare, ingenjörer, tekniker och Lean-/TPM-koordinatorer.

Omfattning:

Introduktion: 4 timmar företagsförlagd utbildning. **Utökad:** 2 dagar företagsförlagd utbildning med fördjupad teori och praktiska moment.



Lean Production

I ett Lean-företag har organisationen utvecklats till en lärande organisation som hatar slöseri och förluster. Man tar ständigt lärdom av sina erfarenheter för att skapa det optimala systemet för en effektiv leverans av produkter eller tjänster med rätt kvalitet i rätt tid till låga kostnader och korta ledtider.

Syfte:

Att öka kunskapen och insikten om hur Lean-filosofin och dess olika verktyg påverkar ett företags förmåga att tillverka kvalitativa produkter i rätt tid på ett effektivt och resurssnålt sätt.

Innehåll:

- Slöserier och förluster
- Värdeskapande processer
- Förhållandet mellan Lean och andra industrifilosofier
- Effekter utifrån ett införande av Lean
- 5 fokuserade områden
- Fokuserade mål i ett Lean-företag
- De 14 Lean-management filosofierna
- Lean-verktyg/metoder
- Medarbetarnas roll inom Lean
- Arbete i tvärfunktionella team
- Uppföljning och visualisering
- Hur en Lean-resa startas och fortlöper på ett systematiskt och målinriktat sätt på både lång och kort sikt

Utbildningsresultat:

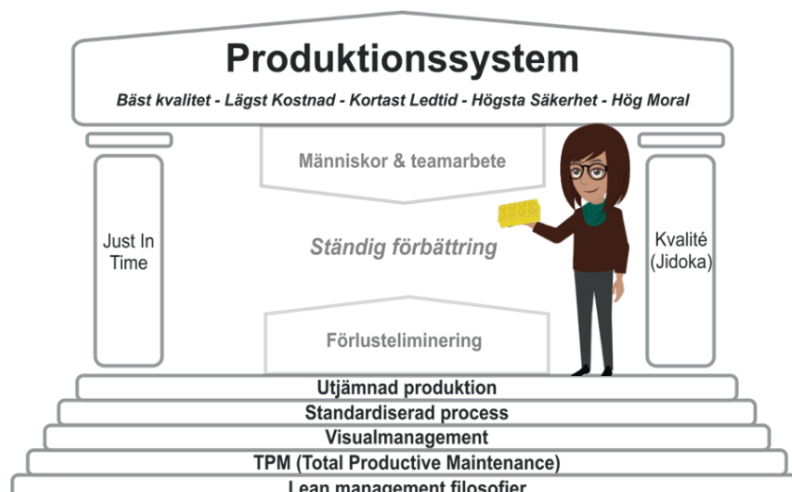
Efter utförd utbildning har deltagarna fått fördjupade kunskaper i vad Lean-filosofin innefattar och vilken effekt den ger samt hur Lean-resan påbörjas och införs på ett systematiskt och målinriktat sätt i det egna företaget.

Målgrupp:

Chefer/ledare, ingenjörer, tekniker, stödfunktioner, administration och Lean-/TPM-koordinatorer.

Omfattning:

Introduktion: 1 dag företagsförlagd utbildning. **Utökad:** 3 dagar företagsförlagd utbildning med fördjupad teori och praktiska moment.



Produktion

Lean-spel

Innan Lean-filosofin förs in i ett företag är det viktigt att organisationen förstår dess påverkan på det egna företagets förmågor. Syftet är att leverera produkter eller tjänster med rätt kvalitet i rätt tid till låga kostnader och korta ledtider. Lean-spelet används effektivt som en kick-off inför en påbörjad Lean-resa.

Syfte:

Att öka kunskapen och insikten om hur Lean-filosofin och dess olika verktyg påverkar ett företags förmåga att tillverka kvalitativa produkter i rätt tid på ett effektivt och resurssnålt sätt.

Innehåll:

- Teoretisk introduktion i Lean-filosofin:
 - Slöserier och förluster
 - Värdeskapande processer
 - Förhållandet mellan Lean och andra industrifilosofier
 - Effekter utifrån ett införande av Lean-metodiken
 - 5 fokuserade områden
 - Fokuserade mål i ett Lean-företag
 - De 14 Lean-management filosofierna
 - Lean-verktyg/metoder, medarbetare och teamarbete
 - Uppföljning och visualisering
- Praktisk övning i spelform om arbetet med att utveckla ett fördefinierat produktionsflöde mot perfektion med löpande coachning och återkoppling på det uppnådda resultatet.

Utbildningsresultat:

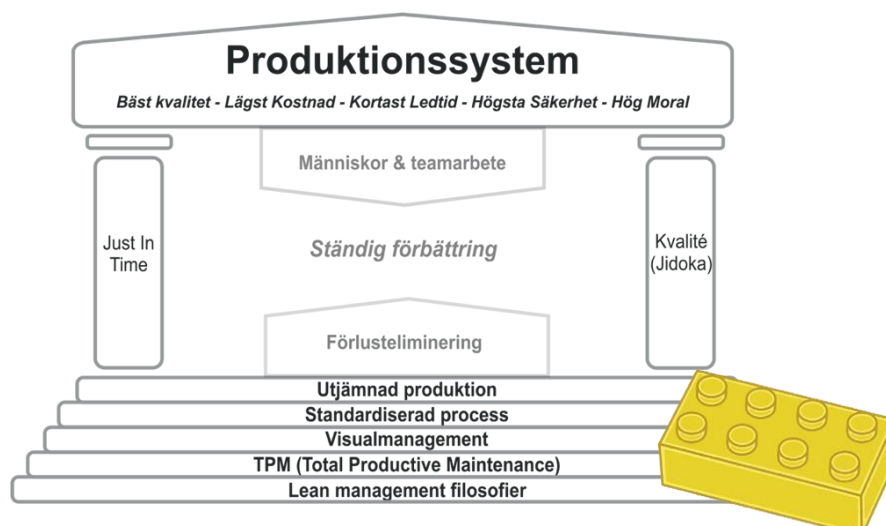
Efter utförd utbildning har deltagaren fått fördjupad kunskap och insikt om Lean-filosofins påverkan på ett företags förmåga att leverera produkter/tjänster med rätt kvalitet i rätt tid med optimala kostnader och ledtider.

Målgrupp:

Chefer/ledare, ingenjörer, tekniker, stödfunktioner, administration och Lean-/TPM-koordinatorer.

Omfattning:

1 dag praktiskt genomförande inklusive teori.



Produktion

Ledtidsoptimering

Det ställs allt högre krav på dagens företag att skapa mervärde för kunder och intressenter. Detta gör att det är viktigt att arbeta med ständiga förbättringar i verksamhetens olika delar. Inom Lean-filosofin är visionen att skapa flödeseffektiva processer utan slöserier och förluster genom att ständigt förbättra och utveckla verksamheten.

Syfte:

Att öka kunskapen och insikten om hur man går tillväga för att optimera ledtiden i värdeflödet.

Innehåll:

- Mål och syfte med en värdeflödesanalys
- Bakgrund till vikten av så kort ledtid som möjligt
- Effekten av att bedriva arbetet utifrån ett standardiserat arbetssätt
- Hur Kaizen-arbetet bedrivs vid ett ledtidsprojekt enligt PDCA - Plan, Do, Check, Act
- Hur man tar fram en värdeflödesanalys och dess mätdata
- Analysera värdeflödet
- Utvärdera värdeflödesanalysen
- Utplacering av förbättringsarbetet för att nå önskad effekt
- Standardisera för att bibehålla uppnådda resultat efter förbättringsarbetet

Utbildningsresultat:

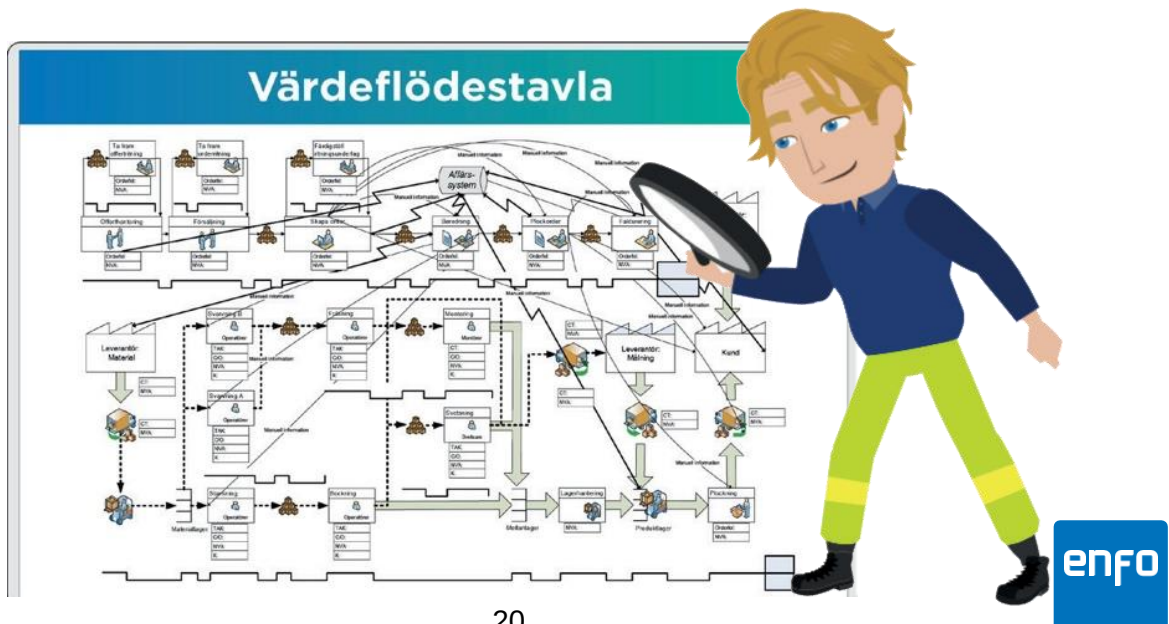
Efter utförd utbildning har deltagaren fått fördjupad kunskap och insikt om hur man går tillväga vid optimering av ledtid.

Målgrupp:

Chefer/ledare, ingenjörer, tekniker, stödfunktioner, administration och Lean-/TPM-koordinatorer.

Omfattning:

Introduktion: 4 timmar företagsförlagd utbildning. **Utökad:** 2 dagar företagsförlagd utbildning med fördjupad teori och praktiska moment.



PM-analys

PM-analys är ett metodiskt sätt att förutse och vidta åtgärder mot tänkbara orsaker som kan skapa fel på i utrustning i stället för att vänta på att problemen uppstår. Metodiken bygger på att en felfri utrustning ska kunna leverera produkter med 100% kvalitetsutbyte.

Syfte:

Att öka kunskapen och insikten om hur man på ett systematiskt och effektivt sätt kan skapa en felfri utrustning och lyfta kvalitetsutbytet till 100%.

Innehåll:

- Kroniska och sporadiska fel
- Anläggningseffektivitet - TAK (OEE)
- De 8 förlustkategorierna
- PM-analys som metod
- Teori och praktiska övningar i tillämpningen av förbättringsverktyg under PM-analysen såsom:
 - PDCA - Plan, Do, Check och Act
 - Brainstorming
 - Fiskbensdiagram
 - Insats-/nyttadiagram
- Gemensam gruppvövning i PM-analys i en fördefinierad utrustning

Utbildningsresultat:

Efter utförd utbildning har deltagaren fått fördjupad kunskap och insikt om att kunna utföra PM-analys som deltagare i ett tvärfunktionellt förbättringsteam.

Målgrupp:

Chefer/ledare, ingenjörer, tekniker, stödfunktioner, administration och Lean-/TPM-koordinatorer.

Omfattning:

Introduktion: 1 dag företagsförlagd utbildning. **Utökad:** 3 dagar företagsförlagd utbildning med fördjupad teori och praktiska moment.



Ställtidsoptimering (SMED)

Målet med SMED, Single Minute Exchange of Die, är att kunna genomföra en omställning under tio minuter. Genom standardiserade rutiner är det möjligt att uppnå en optimal ställtid med så få förluster och slöserier som möjligt. Detta frigör mer produktionstid och möjliggör även en produktion med mindre batchstorlekar, lägre bundet kapital och kortare ledtider.

Syfte:

Att öka kunskapen och insikten om hur man på ett systematiskt och effektivt minskar omställningstiden mellan två batcher och vidmakthåller resultatet med en standardiserad omställningsrutin.

Innehåll:

- PDCA - Plan, Do, Check och Act
- SMED - Single Minute Exchange of Die
- Omställningstidens och batch storlekarnas påverkan på värdeflödet
- Visualisering under analysen
- SMED-metodiken
- Teori och praktiska övningar i tillämpningen av förbättringsverktyg under SMED-analysen såsom:
 - Brainstorming
 - Insats/nytta
 - Standardisering
- Skapa styrplaner och standardiserade omställningsrutin
- Att se till att resultaten av genomförda lösningar bibehålls över tid
- Gemensam gruppövning utifrån en fördefinierad omställning

Utbildningsresultat:

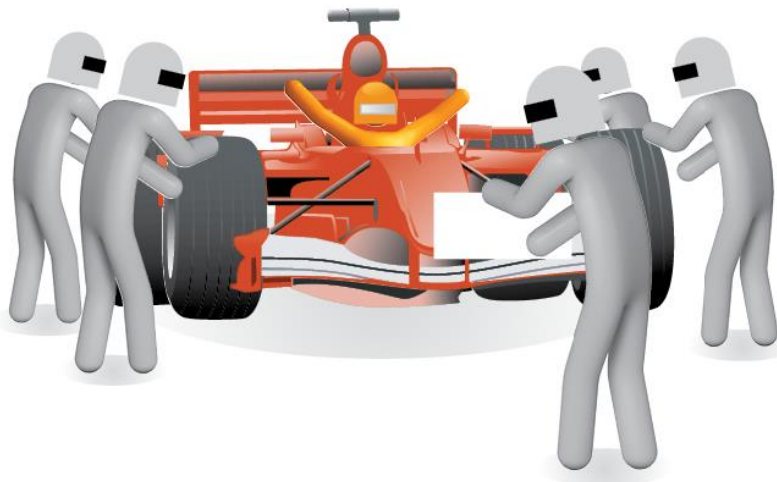
Efter utförd utbildning har deltagaren fått fördjupad kunskap och insikt om att utföra SMED som deltagare i ett tvärfunktionellt förbättringsteam.

Målgrupp:

Chefer/ledare, ingenjörer, tekniker, operativ personal, stödfunktioner och Lean-/TPM-koordinatorer.

Omfattning:

Introduktion: 1 dag företagsförlagd utbildning. **Utökad:** 3 dagar företagsförlagd utbildning med fördjupad teori och praktiska moment.



Värdeflödesanalys

Värdeflödesanalysen används för att kartlägga och samla in data för ett aktuellt värdeflöde. Resultatet sammanställs på en sida och ett tvärfunktionellt team kan baserat på detta fatta korrekta och faktabaserade beslut om eventuella förändringar i flödet.

En visualisering av värdeflödet gör att förbättringsteamet på ett enkelt och överskådligt sätt kan avgöra vilka åtgärder som behövs för att det ska förbättras och möta nuvarande och framtida möjligheter och utmaningar. Värdeflödesanalysen är den mest centrala förbättringsmetoden i Lean-arbetet.

Syfte:

Att öka kunskapen och insikten om hur man på ett systematiskt sätt för in Lean-filosofin i sina värdeflöden för att skapa optimala processer, vilket gör att kundernas behov tillgodoses och infriar företagets långsiktiga vision och mål.

Innehåll:

- Värdeflödeskartläggning
- Data och nyckeltal i värdeflödeskartan och dess påverkan på värdeflödet
- Visualisering av värdeflödet
- Värdeflödesanalys som metodik
- Lösningar och metodik att placera ut i värdeflödet
- Teori och praktiska övningar i tillämpningen av förbättringsverktyg under värdeflödesanalysen
- Analys och utvärdering av värdeflödet
- Placera ut förbättringsaktiviteter och lösningar som "Kaizen burst" i värdeflödeskartan
- Skapa värdeflödeskartan över det förlustfria värdeflödet

Utbildningsresultat:

Efter utförd utbildning har deltagaren fått fördjupad kunskap och insikt om att utföra värdeflödeskartläggning och en efterföljande värdeflödesanalys som deltagare i ett tvärfunktionellt förbättringsteam.

Målgrupp:

Chefer/ledare, ingenjörer, tekniker, stödfunktioner, administration och Lean-/TPM-koordinatorer.

Omfattning:

Introduktion: 1 dag företagsförlagd utbildning. **Utökad:** 5 dagar företagsförlagd utbildning med fördjupad teori och praktiska moment.



Avhjälpande underhåll

Ett systematiskt, effektivt och säkert utförande av avhjälpande underhållsåtgärder eller via felsökning, tar bort inte bara symptomen för ett aktuellt problem utan skapar även ett underlag till framtida analys samt triggat igång vidare åtgärder för att skapa ständiga förbättringar i det dagliga arbetet.

Syfte:

Att öka kunskapen och insikten om hur man utför ett avhjälpande underhåll på ett systematiskt och effektivt sätt.

Innehåll:

- Introduktion till underhåll och driftsäkerhet
- Orsaker till avhjälpande underhållsåtgärder
- Underhållssystemets uppbyggnad och funktion för att stödja utförandet av underhållsåtgärder
- Arbetsordertyper och gemensamma arbetsorderköer
- Teori i att utföra avhjälpande underhåll:
 - Välja arbetsorder utifrån prioritet
 - Riskanalys och säkerhetsrutiner
 - Logisk felsökningsmetodik
 - Framtagning av åtgärdsplan och anpassning till denna
 - Utförande av åtgärdsplan
 - Återkoppling till produktion
 - Införskaffning av material, verktyg och dokumentation
 - Verifiering och fysiskt efterarbete
 - Avrapportering och uppföljning
 - Ett kritiskt tänk för att skapa förbättringar i det vardagliga arbetet
- Gruppövning i avrapportering och kritiskt tänk kring vidare åtgärder.

Utbildningsresultat:

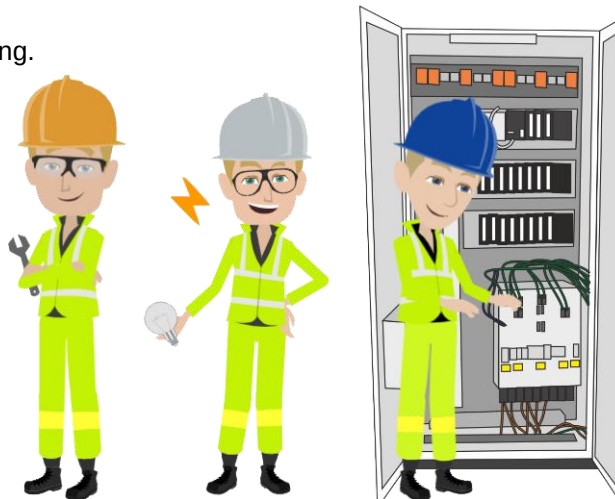
Efter utförd utbildning har deltagaren fått fördjupad kunskap och insikt om vad det innebär att utföra ett avhjälpande underhåll på ett systematiskt, effektivt och säkert sätt.

Målgrupp:

Chefer/ledare, ingenjörer, tekniker, operativ personal och Lean-/TPM-koordinatorer.

Omfattning:

1 dag företagsförlagd utbildning.



Förebyggande underhåll

Ett systematiskt och effektivt utförande av förebyggande underhåll genom planerade, beredda och schemalagda underhållsåtgärder ökar driftsäkerheten. Detta ska även ske på ett säkert sätt för att kunna bibehålla personsäkerheten.

Syfte:

Att öka kunskapen och insikten om hur man utför förebyggande underhållsåtgärder på ett systematiskt och effektivt sätt.

Innehåll:

- Introduktion till underhåll och driftsäkerhet
- Tidsvinster i att utföra förebyggande och planerade underhållsåtgärder
- Underhållssystemets uppbyggnad och funktion för att stödja utförandet av underhållsåtgärder
- Arbetsordertyper och gemensamma arbetsorderköer
- Teori i att utföra förebyggande underhåll:
 - Välja arbetsorder utifrån prioritet
 - Riskanalys och säkerhetsrutiner
 - Framtagning av åtgärdsplan
 - Anpassning till och utförande av åtgärdsplanen
 - Återkoppling till produktion
 - Införskaffning av material, verktyg och dokumentation
 - Verifiering och fysiskt efterarbete
 - Avrapportering och uppföljning
 - Ett kritiskt tänk för att skapa förbättringar i det dagliga arbetet
- Gruppövning i avrapportering och kritiskt tänk för vidare åtgärder.

Utbildningsresultat:

Efter utförd utbildning har deltagaren fått fördjupad kunskap och insikt om hur ett förebyggande underhåll kan utföras på ett systematiskt, effektivt och säkert sätt.

Målgrupp:

Chefer/ledare, ingenjörer, tekniker, operativ personal och Lean-/TPM-koordinatorer.

Omfattning:

Introduktion: 1 dag företagsförlagd utbildning. **Utökad:** 3 dagar företagsförlagd utbildning med fördjupad teori och praktiska moment.



Logisk felsökningsmetodik

Produktionsutrustningarna blir alltmer komplexa och därigenom kommer felsökningstiderna att öka, samtidigt ställs det höga krav på hög tillgänglighet. Att förstå rotorsaken till störningar och haverier är en förutsättning för att kunna fatta rätt beslut, utföra rätt åtgärder och undvika återkommande fel. Genom att arbeta med logisk felsökning går det även snabbare att återställa utrustningarna till krävd funktion.

Syfte:

Att öka kunskapen och insikten om att kunna utnyttja de färdigheter de har om utrustningen för att snabbt och genomtänkt åtgärda fel genom logisk felsökning. De ska veta hur ett elschema läses, hur det är uppbyggt och känna till hur de hittar i det. Deltagarna får även goda kunskaper om logiken i felsökning.

Innehåll:

- Grundkunskaper:
 - Maskinen och dess funktion (el-scheman och ritningar)
 - Olika typer av givare, sändare och mottagare samt frekvensomriktare
 - PLC in- och utgångar
 - Elmotorer och styrning av dessa
- El-schema:
 - Hur läser jag ett El-schema (hämtat ur verksamheten), hur är det uppbyggt och hur hittar jag i det?
- Felsökningsmetodik - Att snabbt hitta felet och åtgärda problemet:
 - Felsökningsmetodik, t.ex. halveringsmetoden eller steg för steg-metoden
 - PLC in och utgångar (styrsystem)
- Praktiska övningar på metodisk felsökning (felsökningstränare) - Feltyper: apparatfel och kabelfel
- Underhållsteknik:
 - Förebyggande underhåll och avhjälpande underhåll
- Dokumentation:
 - Maskinfunktion och blockschema över ingående delar i maskinen
 - Diagram som beskriver hur maskinen fungerar under drift, hur styrsystemet styr maskinen, programlista som beskriver det styrprogram som finns i styrsystemet och schema för den externa kopplingar
 - Korsreferenslista som beskriver hur de olika elementen i programmet hänger ihop
 - Apparatförteckning som anger vad de olika apparaterna är placerade och vad de heter
 - Skötselföreskrifter som beskriver hur maskinen ska skötas och underhållas

Utbildningsresultat:

Efter utförd utbildning har deltagaren fått fördjupad kunskap och insikt om logisk felsökningsmetodik.

Målgrupp:

Ingenjörer, tekniker och operativ personal.

Omfattning:

Introduktion: 1 dag företagsförlagd utbildning. **Utökad:** 3 dagar företagsförlagd utbildning med fördjupad teori och praktiska moment.



Nyanskaffning

Investeringar i utrustning är ofta kostsamma för företaget och livslängden blir allt kortare inom många branscher. Det ställs i regel höga krav på snabb avkastning på investerat kapital. Därför krävs det en tydlig nyanskaffningsprocess, från idéfas till produktionsstart, för att snabbt nå uppsatta mål avseende kvalitet, hastighet, kapacitet, driftsäkerhet och kostnader.

Syfte:

Att öka kunskapen och insikten om hur de olika faserna vid en nyanskaffning. Utbildningen ger en överblick av de metoder och verktyg som finns att tillgå för respektive fas för att säkerställa att projektet lyckas anskaffa och installera nya utrustningar som snabbt uppnår de uppsatta målen och genererar en så hög vinst som möjligt under dess livstid.

Innehåll:

- Omvärldspåverkan
- Effekten av att bedriva nyanskaffning
- Livscykelekonomi (LCC/LCP)
- En standardiserad nyanskaffningsprocess
- Ett nyanskaffningsprojekts olika faser
- Verktyg/metoder
- Standardisering
- Övertagande
- Vikten av en effektiv uppföljning

Utbildningsresultat:

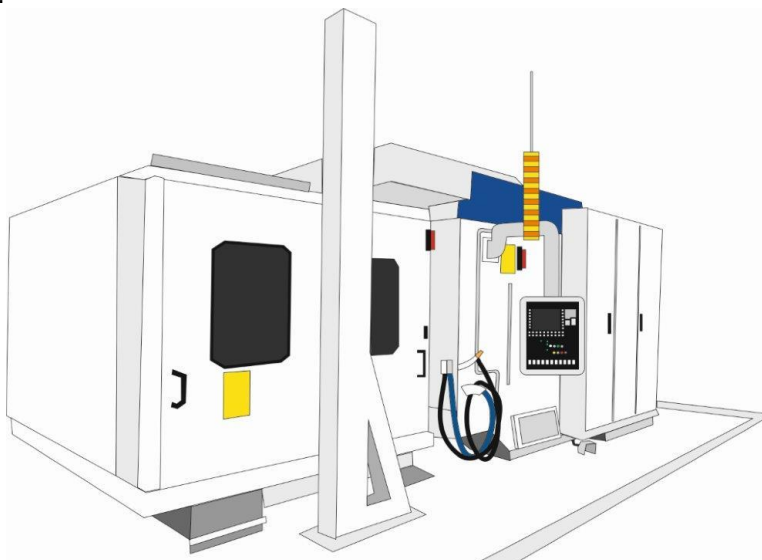
Efter utförd utbildning har deltagaren fått fördjupad kunskap och insikt om hur ett nyanskaffningsprojekt bedrivs och vilka verktyg/metoder som finns att tillgå för att säkerställa att projektet lyckas installera en utrustning som snabbt uppnår de uppsatta målen och genererar en så hög vinst som möjligt under dess livstid.

Målgrupp:

Chefer/ledare, ingenjörer, tekniker, projektledare/projektdeltagare och Lean-/TPM-koordinatorer.

Omfattning:

Introduktion: 1 dag företagsförlagd utbildning. **Utökad:** 2 dagar företagsförlagd utbildning med fördjupad teori och praktiska moment.



Reservdelsberedning

Vid reservdelsberedning ligger fokus på att avgöra om det är lönsamt att lagerföra en reservdel eller ej ställt mot lagerhållningskostnader och risken för produktionsbortfall.

Syfte:

Att öka kunskapen och insikten om hur en reservdelsberedning genomförs på ett strukturerat, kostnadseffektivt och värdeskapande sätt för att kunna lägga grunden till snabba åtgärder vid haveri.

Innehåll:

- Reservdelberedningens inverkan på driftsäkerheten
- Ett underhållssystems uppbyggnad och funktion för reservdelshantering
- Objektstruktur och dess nedbrytning samt förrådssystem
- Visualiseringsteknik
- 5S struktur på förråd
- Skötsel av förrådslagda reservdelar
- Hur ett kontinuerligt uppdaterat reservdelsupplägg skapas och speglar organisationens erfarenheter
- Teori kring reservdelsberedningen:
 - Artikeldata
 - Klassificering av reservdelar
 - Ledtidsbehov
 - Beslut: Lagerföring eller alternativ lösning
 - Lagerhållning på externt förråd
 - Artikel- och lagerföring
 - Hantering av reparabel utrustning
 - Beställningspunkt och orderkvantitet
 - Beställning, lagerplats, uppmärkning och saldo
 - Sälja, skrota ut eller slutförbruka reservdelar när behovet av reservdelen minskar eller försvinner
- Gruppövning i att ta fram beslutsstöd för lagerföring

Utbildningsresultat:

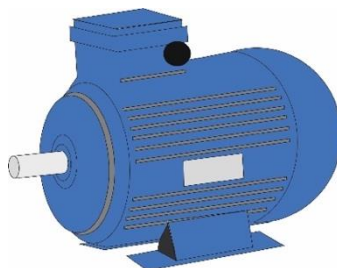
Efter utförd utbildning har deltagaren fått fördjupad kunskap och insikt om vad det innebär att reservdelsbereda för att möta upp utrustningens behov.

Målgrupp:

Chefer/ledare, ingenjörer, tekniker, förrådspersonal och Lean-/TPM-koordinatorer.

Omfattning:

Introduktion: 1 dag företagsförlagd utbildning. **Utökad:** 3 dagar företagsförlagd utbildning med fördjupad teori och praktiska moment.



Schemaläggning av underhållsfönster

Schemaläggning och styrning av underhållsfönster i produktionen skapar bra förutsättningar för att utnyttja tiden maximalt genom att utföra planerade aktiviteter inom erhållna tidsramar.

Syfte:

Att öka kunskapen och insikten om hur man schemalägger underhållsfönster på ett så effektivt sätt så att utförandet kan ske inom givna tidsramar.

Innehåll:

- Tidsvinster i att utföra ett schemalagt förebyggande underhåll
- Visualisering av schemaläggning och tilldelning
- Teori i att schemalägga och styra planerade underhållsfönster:
 - Skapa en årlig plan och ta fram förutsättningar
 - Frysa en framtagna aktivitetslista
 - Uppföljning av att förutsättningar är framtagna
 - Schemaläggning av underhållsåtgärder
 - Resurstilldelning av interna resurser och införskaffande av externa resurser
 - Tilldelning av aktiviteter och underhållsåtgärder
 - Nedstängning av produktionsprocessen inför underhållsfönstret
 - Start, styrning och uppföljning av underhållsåtgärder vid underhållsfönster
 - Initiera verifiering av utförda underhållsåtgärder
 - Uppstart av produktionsprocessen
 - Sammanställning och resultatmätning
- Gruppövning i att planera och bereda aktiviteter och underhållsåtgärder

Utbildningsresultat:

Efter utförd utbildning har deltagaren fått fördjupad kunskap och insikt om vad det innebär att inom givna ramar kunna schemalägga och styra underhållsfönster mot en maximerad nyttjandegrad.

Målgrupp:

Chefer/ledare, ingenjörer, tekniker och Lean-/TPM-koordinatorer.

Omfattning:

Introduktion: 4 timmar företagsförlagd utbildning. **Utökad:** 2 dagar företagsförlagd utbildning med fördjupad teori och praktiska moment.



Skapa/revidera förebyggande underhåll

Ett systematiskt och effektivt utförande av förebyggande underhåll genom planerade, beredda och schemalagda underhållsåtgärder ökar driftsäkerheten. Detta genererar ett ökat värde till produktionen och i förlängningen ökar företagets lönsamhet.

Syfte:

Att öka kunskapen och insikten om hur man skapar eller reviderar ett värdeskapande förebyggande underhåll, utifrån utrustningens behov för att lägga grunden till en utrustning med driftsäkra funktioner.

Innehåll:

- Tidsvinster i att utföra ett planerat, berett och schemalagt förebyggande underhåll
- Ett underhållssystems uppbyggnad och funktion för att hantera förebyggande underhåll
- Förutbestämt underhåll och styrda byten
- Tillståndsbaserat underhåll
- Smörjning och skötsel av utrustningar
- Hur ett förebyggande underhåll uppdateras och speglar organisationens nuvarande erfarenheter
- Teori i att skapa eller revidera befintliga förebyggande underhållsinstruktioner:
 - Kartläggning av funktioner hos utrustningar och ingående delar
 - Uppskattning av felutveckling och risker avseende olika typer av fel
 - Kartläggning av behovet av skötsel
 - Bedömning av risker eller bristkostnad
 - Framtagning av metod för att säkra funktion och intervaller för förutbestämt underhåll
 - Verifieringsmetod efter ett förutbestämt underhåll och styrda byten
 - Toleransfönster och åtgärdsmetod vid avvikelse efter tillståndskontroll
 - Framtagning av åtgärds- och stopptid
 - Material-, personal- och kompetensbehov
 - Värdering om det förebyggande underhållet är värdeskapande eller ej
 - Registrering av metod och gruppering i underhållssystem
 - Revidering av ett befintligt förebyggande underhåll
- Gruppövning i att skapa eller revidera en förebyggande underhållsåtgärd

Utbildningsresultat:

Efter utförd utbildning har deltagaren fått fördjupad kunskap och insikt om att skapa eller revidera förebyggande underhållsåtgärder utifrån utrustningens behov.

Målgrupp:

Chefer/ledare, ingenjörer, tekniker och Lean-/TPM-koordinatorer.

Omfattning:

Introduktion: 1 dag företagsförlagd utbildning. **Utökad:** 3 dagar företagsförlagd utbildning med fördjupad teori och praktiska moment.

Specialistunderhåll

Akuta brandkårsutryckningar påverkar både drift- och leveranssäkerheten negativt genom att produktionskapacitet förloras. Då underhållet ges möjligheten att utföra tillståndskontroller, tidsstyrda utbyten och smörjning i förebyggande syfte kommer drift- och leveranssäkerheten att öka, vilket medför att kapacitet i maskinparken frigörs.

Syfte:

Att öka kunskapen och insikten om hur man bedriver ett effektivt förebyggande underhåll för att undvika ett avhjälpande underhåll med brandkårsutryckningar till följd. Genom att optimera underhållsytorna för sitt ändamål och kontinuerligt uppdatera underhållsupplägget skapas förbättringar i det dagliga arbetet.

Vidare skapas kunskap och förståelse hos deltagarna i vikten av att bedriva ett långsiktigt underhållsarbete i linje med produktionens vision och mål parallellt med det dagliga underhållsinsatserna.

Innehåll:

- Tidsvinster i att utföra ett planerat, berett och schemalagt förebyggande underhåll
- 5S - Systematisk ordning och reda
- Ett underhållssystems uppbyggnad och funktion för förebyggande och avhjälpande underhållsåtgärder
- Hur ett kontinuerligt uppdaterat underhållsupplägg skapas som speglar organisationens erfarenheter
- Teori och praktiska övningar i underhållsprocessens uppbyggnad:
 - Felanmälan och arbetsbeställning
 - Arbetsorderprocessen och hantering av arbetsorderkön
 - Planering, beredning och schemaläggning
 - Schemaläggning av underhållsfönster
 - Utförande av förebyggande eller avhjälpande underhåll
 - Att skapa eller revidera ett förebyggande underhåll
 - Reservdelsberedning, hantering av dokumentation och beredning av specialverktyg
 - Målnedbrytning, underhållsbudgetering och resultatmätning
 - Synligt ledarskap och systematisk kompetensutveckling
 - Uppföljning och analys
- Gruppövningar i OEE/TAK-beräkningar, rotorsaksanalys, 7QCT verktyg, 5S steget "Sortera", planering och beredning, skapa förebyggande underhållsinstruktion, reservdelsberedning och avrapportering

Utbildningsresultat:

Efter utförd utbildning har deltagaren fått fördjupad kunskap och insikt om att bedriva ett specialistunderhåll på ett effektivt och systematiskt sätt.

Målgrupp:

Chefer/ledare, ingenjörer, tekniker och Lean-/TPM-koordinatorer.

Omfattning:

1 dag företagsförlagd utbildning.



Underhåll

Underhållsbudget

Att budgetera med en högre upplösning och utifrån vilka aktiviteter som är tänkta att utföra, ställt mot förväntade resultat och historiskt utfall, skapar förutsättningar för att ta kontrollen över budgeten i det dagliga arbetet och styra den mot måluppfyllnad under året.

Syfte:

Att öka kunskapen och insikten om hur man budgeterar ett underhåll och styr det ekonomiska utfallet mot budgeten. För att kunna målstyra det ekonomiska utfallet och underhållets ekonomiska påverkan på företagets resultat samt via fakta motivera eventuella behov av en viss underhållsbudget eller investering.

Innehåll:

- Underhållets Ekonomiska Betydelse, UEB
- Budgetering per arbetsordertyp
- Utrustningsbaserad budgetering
- Visualisering
- Uppföljning och analys av budgetutfallet
- Nyckeltal och indikatorer för att följa upp en underhållsbudget
- Arbetsorderhantering via "Gate keeping"
- Gruppövning i att budgetera och följa upp budget

Utbildningsresultat:

Efter utförd utbildning har deltagaren fått fördjupad kunskap och insikt om vad det innebär att budgetera, följa upp och analysera underhållskostnader.

Målgrupp:

Chefer/ledare och ingenjörer.

Omfattning:

Introduktion: 1 dag företagsförlagd utbildning. **Utökad:** 3 dagar företagsförlagd utbildning med fördjupad teori och praktiska moment.



Underhållsledarutbildning

Underhållsledarens roll är att leda ett team av vardagshjältar som löpande strävar efter att öka driftsäkerheten genom olika underhållsåtgärder. Fokus ligger på att genom ett inspirerande och kunnigt ledarskap motivera och engagera underhållspersonalen att utveckla en modern underhållsverksamhet genom förbättringsarbete samt standardiserade arbetssätt.

När underhållsupplägget ständigt uppdaterats utifrån underhållsorganisationens kunskaper och erfarenheter och förbättringar sker löpande i det dagliga arbetet ökar förutsättningarna för en lärande organisation. Det långsiktiga underhållsarbetet identifierar var åtgärder bör sättas in för att infria uppsatta mål på driftsäkerhet, leveranssäkerhet, utrustningarnas kapacitet och underhållsekonomi.

Syfte:

Att öka kunskapen inom underhåll för att utveckla underhållsledarens förmåga att leda underhållsverksamheten. Under 14 välplanerade utbildningsdagar får underhållsledaren fördjupade kunskaper inom underhållsområdet med fokus på driftsäkerhet, underhållsekonomi och standardiserade arbetssätt bland mycket annat.

Innehåll:

- Underhåll och driftsäkerhet
- Underhållsledning
- Ledarskap och teamutveckling
- Förebyggande underhåll
- Underhållsplanering
- Avhjälpan underhåll
- Underhållsteknik
- Ständiga förbättringar
- TPM
- Underhålllets stödsystem
- Underhållsresurser
- Nyanskaffning

Utbildningsresultat:

Efter utförd utbildning har deltagaren fått fördjupad kunskap och insikt inom underhållsledning samt metoder och verktyg för att effektivt kunna leda underhållsverksamheten. Deltagaren har även fått insikt om underhålllets roll och dess effekt på företaget när arbetssätten är integrerade i det dagliga arbetet.

Utbildningen ligger till grund för den europeiska certifieringen inom underhåll med titeln "European Expert in Maintenance Management" som genomförs av Riksorganisationen Svenskt Underhåll på uppdrag av European Federation of National Maintenance Societies, EFNMS.

Målgrupp:

Chefer/ledare och ingenjörer.

Omfattning:

Öppen utbildning: 14 dagar utbildning. **Företagsanpassad utbildning:** Anpassas efter kundens behov.



Underhållsteknikerutbildning

Underhåll och driftsäkerhet blir allt viktigare utifrån framtidens krav på ökad flexibilitet och hållbarhet samt för att kunna klara konkurrensen i en alltmer globaliserad värld. En effektiv underhållsverksamhet är nyckeln till framgång och det mest optimala underhållet är det som utförs i rätt tid, på rätt sätt och med rätt resultat. Enkelt i teorin, svårare i praktiken. Därför kan en underhållsteknikerutbildning vara en av företagets bästa investeringar.

Underhållsupplägget uppdateras ständigt utifrån underhållsorganisationens samlade kompetens. Förbättringar sker löpande och ökar förutsättningarna för att skapa en lärande organisation. Det långsiktiga underhållsarbetet identifierar var underhållsåtgärder ska sättas in för att uppnå de satta målen på driftsäkerhet, leveranssäkerhet, utrustningarnas kapacitet och underhållsekonomi.

Syfte:

Att öka kunskapen inom underhåll för att utveckla underhållsteknikerns förmåga att utföra ett optimalt underhåll. Under 14 välplanerade utbildningsdagar får underhållsteknikern fördjupade kunskaper inom underhållsområdet med fokus på driftsäkerhet, underhållsutförande och standardiserade arbetssätt bland mycket annat.

Innehåll:

- Underhåll och driftsäkerhet
- Teamutveckling och coaching
- Förebyggande underhåll
- Underhållsplanering
- Smörj- och rullningslagerteknik
- Elteknik och automation
- Ritnings- och schemaläsning
- Felsökningsmetodik
- Hydraulik och pneumatik
- Rotorsaksanalys (ROA)
- Resurser och stödsystem

Utbildningsresultat:

Efter utförd utbildning har deltagaren fått fördjupad kunskap och insikt inom underhållsteknik samt metoder och verktyg för att effektivt kunna bedriva ett optimalt underhåll. Deltagaren har även fått insikt om underhållets roll och dess effekt på företaget när arbetssätten är integrerade i det dagliga arbetet.

Utbildningen ligger till grund för den europeiska certifieringen inom underhåll med titeln "European Maintenance Technician Specialist" som genomförs av Riksorganisationen Svenskt Underhåll på uppdrag av European Federation of National Maintenance Societies, EFNMS.

Målgrupp:

Underhållstekniker.

Omfattning:

Öppen utbildning: 14 dagar utbildning. **Företagsanpassad utbildning:** Anpassas efter kundens behov.



Ambassadörskap

Då medarbetarna är ambassadörer för verksamheten finns det ett tydligt och synligt ledarskap som bjuder in alla för att tillsammans utveckla individer, team och verksamhet. Medarbetarnas engagemang, kompetens och erfarenhet används för att skapa ökad arbetsglädje. Detta sker genom att skapa tydliga roller, definiera krav och förväntningar samt återkoppla löpande. Vi stöttar varandra, tar personligt ansvar och pratar gott om vår verksamhet.

Syfte:

Att öka kunskapen och insikten om vad som krävs för att medarbetare i verksamheten ska vilja utvecklas och jobba kvar samt prata gott om varandra. Genom att utveckla medarbetare till ambassadörer kan dessa stötta den fortsatta verksamhetsutvecklingen.

Innehåll:

- Ambassadörskap, nuläge och önskat läge.
- Vad som krävs för att få flera ambassadörer
- Verksamhetsutveckling
- Krav och förväntningar
- Presentationsteknik
- Kommunikation
- Återkoppling, lyssna kompetens
- Spelregler och förhållningssätt
- De aktiviteter som behöver genomföras
- Medarbetarnas och ledarens åtaganden
- Uppföljning *

* Utbildaren följer upp deltagarnas åtagande genom att diskutera vad som är genomfört och vad som kan vidareutvecklas och förbättras.

Utbildningsresultat:

Efter utförd utbildning har deltagaren fått fördjupad kunskap och insikt om vinsten med att ha en verksamhet som skapar ambassadörer. Vi har pratat om och tränat på några av de verktyg som kan användas för att öka medarbetarengagemanget.

När vi använder vår nya kompetens så får vi fler ambassadörer i verksamheten och detta ger ökad lönsamhet. Deltagarna har även fått förmåga att jobba vidare med att kunna skapa flera ambassadörer i verksamheten.

Efter utbildningen har deltagarna ett ansvar att förankra och genomföra personliga åtaganden.

Målgrupp:

Ledningsgrupp och chefer/ledare.

Omfattning:

1 dag företagsförlagd utbildning.

Arbetsrätt

En ledare måste veta vilka regler som gäller inom arbetsrättsområdet. Sedan kommunicerar denne ut de krav och förväntningar som finns på medarbetarna avseende lagar, förordningar, anställningsavtal, ordningsregler, policyer etc. Om någon sedan bryter mot dessa krav och förväntningar stämmer ledaren av mot de aktuella kollektivavtal som gäller för verksamheten och agerar utifrån det. Ledaren följer sedan upp och ger återkoppling till medarbetaren.

Syfte:

Att öka kunskapen och insikten om arbetsrätt samt ge olika verktyg som gör att de kan agera tydligare inom arbetsrättsområdet. Att träna på några vanligt förekommande situationer så att deltagarna får förmågan att utveckla området arbetsrätt för egen del.

Innehåll:

- Grunderna inom följande område behandlas:
 - Kollektivavtal
 - Anställningsformer
 - Misskötsamhet
 - Arbetstider
 - Ledigheter
 - Semester
 - Arbetsmiljö
 - Diskriminering
- Fortsatt kompetensutveckling via utbildningar, nätverk, hemsidor, böcker etc.
- Medarbetarnas och ledarens åtaganden
- Uppföljning *

* Utbildaren följer upp deltagarnas åtagande genom att diskutera vad som är genomfört och vad som kan vidareutvecklas och förbättras.

Utbildningsresultat:

Efter utförd utbildning har deltagaren fått fördjupad kunskap och insikt om var man kan söka information om eventuella oklarheter gällande arbetsrätt som kan uppstå samt grundläggande förståelse för de regelverk som gäller för arbetsrätt.

Vidare har deltagarna fått en god förmåga att agera när en medarbetare bryter mot de överenskomna kraven och förväntningarna som gäller för verksamheten. Deltagarna förstår även vad som händer om ingen agerar.

Efter utbildningen har deltagarna ett ansvar att förankra och genomföra personliga åtaganden.

Målgrupp:

Ledningsgrupp och chefer/ledare.

Omfattning:

1 dag företagsförlagd utbildning.



Bättre arbetsmiljö (BAM)

Arbetsgivaren har huvudansvar för arbetsmiljön och ska se till att arbetsmiljöarbetet sköts på rätt sätt samt är skyldig att samverka med medarbetarna i arbetsmiljöarbetet. Hänsyn ska tas till de olika områden som påverkar medarbetarnas hälsa och säkerhet. För att nå detta krävs det en medvetenhet och goda kunskaper om de krav som ställs på arbetsplatsen.

Syfte:

Att öka kunskapen och insikten om att utveckla arbetsmiljöarbetet inom verksamheten.

Innehåll:

- Arbetsmiljöpyramiden:
 - Arbetsmiljölagen
 - Föreskrifter
- Roller, krav och förväntningar
- SAM-hjulet, systematiskt arbetsmiljöarbete:
 - Undersöka
 - Riskbedöma
 - Åtgärda
 - Kontrollera
- Arbetsmiljös omfattning:
 - Fysiska, psykiska och sociala
- Arbetsmiljöromd
- Tillbudsrapportering
- Medarbetarnas och ledarens åtaganden
- Uppföljning *

* Utbildaren följer upp deltagarnas åtagande genom att diskutera vad som är genomfört och vad som kan vidareutvecklas och förbättras.

Utbildningsresultat:

Efter utförd utbildning har deltagaren fått fördjupad kunskap och insikt att undersöka, riskbedöma, åtgärda och kontrollera verksamheten, samt att kunna stötta vid utvecklingen av det systematiska arbetsmiljöarbetet inom den egna verksamheten.

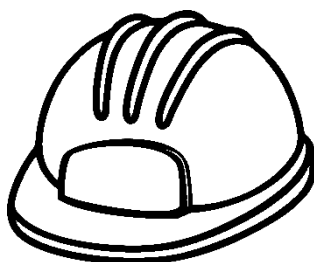
Efter utbildningen har deltagarna ett ansvar att förankra och genomföra personliga åtaganden.

Målgrupp:

Ledningsgrupp, chefer/ledare, processägare, skyddsombud och övriga medarbetare.

Omfattning:

Introduktion: 1 dag företagsförlagd utbildning. **Fördjupning:** 3 dagar företagsförlagd utbildning med fördjupad teori och praktiska moment som planering och utförande av arbetsmiljöromder, riskbedömning och framtagning av årsplaner samt utökad dialog.



Introduktion av nyanställda

När en välplanerad och strukturerad introduktion av en nyanställd genomförs kommer denne snabbare kunna utföra sitt tilldelade arbete och varken skada sig själv eller någon annan. En introduktion för nyanställda ska innehålla viktiga delar som checklistor, bästa arbetssätt, gemensamma spelregler, uppsamlingsplats, tillbudsrapportering etc. Planeringen styr vem som gör vad och när det ska göras. En välutbildad ledare är ett föredöme för verksamheten och berättar för den nyanställda hur allt fungerar.

Syfte:

Att öka kunskapen och insikten om fördelarna med en strukturerad introduktion för nyanställda och att arbeta med de verktyg som gör att ett bra klimat skapas i gruppen där medarbetaren snabbt kan utföra arbete utan att skada sig själv eller någon annan. Genom en tydlig introduktion kommer medarbetarna fort att göra nytta och skapa mervärde för företaget. Deltagarna får även kunskap i att vara handledare och stötta utvecklingen av introduktionsprocessen inom verksamheten.

Innehåll:

- Behovet av en introduktion för nyanställda
- Vad ska göras innan introduktionen, rotation, rollbeskrivning, intervjuer, grundkrav.
- Planerad strukturerad introduktion, introduktionsmaterial, checklistor, andra dokument
- Chef, handledare vem gör vad och när ska det göras.
- Introduktionsprocessen, planera, genomföra, utvärdera och utveckla.
- Introduktionsmetodik
- Spelregler
- Kommunikation
- Kompetens.
- Grupputveckling
- Återkoppling, lyssna kompetens
- Medarbetarnas och ledarens åtaganden
- Uppföljning *

* Utbildaren följer upp deltagarnas åtagande genom att diskutera vad som är genomfört och vad som kan vidareutvecklas och förbättras.

Utbildningsresultat:

Efter utförd utbildning har deltagaren fått fördjupad kunskap och insikt om vad som krävs vid introduktion och hur den bör genomföras för att ge resultat. Deltagarna har även fått förmåga att vara handledare och att stötta utvecklingen av introduktionsprocessen inom verksamheten.

Efter utbildningen har deltagarna ett ansvar att förankra och genomföra personliga åtaganden.

Målgrupp:

Chefer/ledare och handledare samt utbildnings- och projektledare.

Omfattning:

1 dag företagsförlagd utbildning.

Kommunikation

Framgångsrika team kommunicerar löpande kring sina uppfattningar, både klart och öppet. Då undviks generaliseringar och teammedlemmarna är specifika i sin kommunikation. Detta gör att missförstånd och konflikter undviks. Genom att vara väl förberedd före kommunikation av viktig information och fattade beslut ökar möjligheten att mottagaren förstår budskapet och har lättare att acceptera de fattade besluten samt blir motiverad av att följa dem.

Syfte:

Att öka kunskapen och insikten om de faktorer som påverkar kommunikationen mellan människor och hur god kommunikation undviker missförstånd och konflikter. Deltagarna ska även kunna arbeta med de verktyg som påverkar kommunikationen på ett positivt sätt och utveckla sin förmåga att lyssna aktivt. Dessa verktyg används för att säkerställa att medarbetarna har uppfattat det beslut eller budskap som sändaren hade tänkt skicka.

Innehåll:

- Kommunikationspilen
- Lyssna kompetens
- Återkoppling
- Presentationsteknik
- Kommunikationsprocessen, vad är målet? planera, genomföra, utvärdera och utveckla.
- Mycket träning
- Inlärningsstilar
- Medarbetarnas och ledarens åtaganden
- Uppföljning *

* Utbildaren följer upp deltagarnas åtagande genom att diskutera vad som är genomfört och vad som kan vidareutvecklas och förbättras.

Utbildningsresultat:

Efter utförd utbildning har deltagaren fått fördjupade kunskaper och insikt om vikten av att noga förbereda den egna kommunikationen. Vidare har deltagarna fått verktyg som stöttar både planeringen före och överföringen av kommunikationen. Deltagarna har även utvecklat sin egen förmåga att kommunicera aktivt.

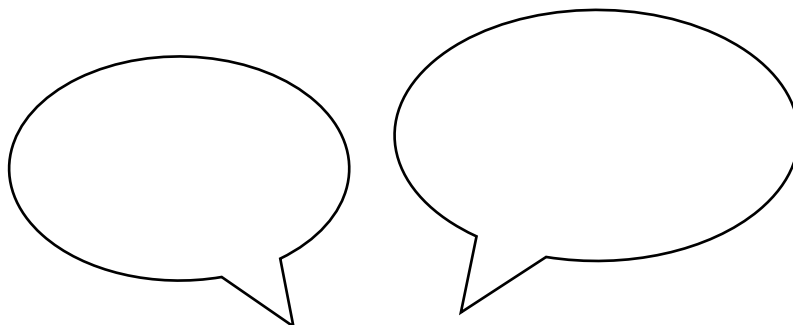
Efter utbildningen har deltagarna ett ansvar att förankra och genomföra personliga åtaganden.

Målgrupp:

Ledningsgrupp, chefer/ledare, processägare, projektledare och övriga medarbetare.

Omfattning:

1 dag företagsförlagd utbildning.



Konflikthantering

Konflikter är en naturlig del i en gruppns utveckling. Varje individs välmående påverkas av hur väl de hanteras och därmed är det av betydelse hur de förhåller sig till konflikter. Det är viktigt att det finns tydliga strategier för hur konflikter hanteras inom verksamheten. Att kommunicera och utveckla ett aktivt lyssnande är viktiga verktyg för att minska antalet konflikter.

Syfte:

Att öka kunskapen och insikten om hur konflikter uppstår, ta fram strategier för att lösa konflikter samt att träna på ett antal verktyg som gör att färre konflikter uppstår. Deltagarna ska ha förmågan att agera före, under och efter en konflikt samt att fortsätta utveckla konfliktthanteringsområdet för egen del.

Innehåll:

- Vad är en konflikt?
- Hur uppstår konflikter?
- När och hur agerar vi?
 - Före en konflikt
 - Vid en konflikt
 - Efter konflikter
- Förebyggande verktyg:
 - Polycys, kommunikation, återkoppling, grupputveckling
 - Krav och förväntningar, spelregler, lyssna kompetens
- Erfarenhetsutbyte.
- Medarbetarnas och ledarens åtaganden
- Uppföljning *

* Utbildaren följer upp deltagarnas åtagande genom att diskutera vad som är genomfört och vad som kan vidareutvecklas och förbättras.

Utbildningsresultat:

Efter utförd utbildning har deltagaren fått fördjupad kunskap och insikt om att skapa konfliktstrategier som ska tillämpas samt de verktyg som behövs för att minska antalet konflikter. Deltagarna har fått en ökad förståelse att konflikter är en naturlig del av en gruppns utveckling. De har även fått förmågan att arbeta med verktyg som förebygger konflikter och strategier för hur man jobbar under och efter att en konflikt uppstått samt att fortsätta utvecklas själv i området konfliktthantering.

Efter utbildningen har deltagarna ett ansvar att förankra och genomföra personliga åtaganden.

Målgrupp:

Ledningsgrupp, chefer/ledare, processägare, projektledare och övriga medarbetare.

Omfattning:

1 dag företagsförlagd utbildning.

Krav och förväntningar

De verksamheter som löpande för en dialog om vilka krav och förväntningar som ställs mellan ledare och medarbetare, andra ledare, processägare, kunder och leverantörer utvecklar sina relationer löpande. Detta skapar i sin tur en effektiv verksamhet. Vid återkoppling behandlas det man ska fortsätta med och vad som är viktigast att förbättra. Då utvecklas både individen, teamet och verksamheten.

Syfte:

Att öka kunskapen och insikten om hur krav och förväntningar påverkar relationer och resultat. Att träna på ett antal verktyg som stöder arbetet med krav och förväntningar

Deltagarna ska ha förmåga att utveckla området krav och förväntningar för egen del.

Innehåll:

- Vad är krav och förväntningar?
 - Vilka har krav och förväntningar på oss, vilka krav och förväntningar har vi på andra
- Hur jobbar vi med krav och förväntningar?
 - Anställningsavtal, introduktion, spelregler
 - Tydliga arbetsbeskrivningar/rollbeskrivningar
 - Förankrade arbetssätt och processer
 - Utvecklingssamtal
 - Kund/leverantörmöte
- Kommunikation, återkoppling, lyssna kompetens
- Medarbetarnas och ledarens åtaganden
- Uppföljning *

* Utbildaren följer upp deltagarnas åtagande genom att diskutera vad som är genomfört och vad som kan vidareutvecklas och förbättras.

Utbildningsresultat:

Efter utförd utbildning har deltagaren fått fördjupad kunskap och insikt om hur vi kan jobba med verktyg inom området krav och förväntningar samt insikten hur verksamheten kan fungera effektivare när det uppstår färre konflikter. Deltagarna har förmågan att fortsätta utveckla området krav och förväntningar för egen del samt för den närliggande verksamheten.

Efter utbildningen har deltagarna ett ansvar för att förankra och genomföra personliga åtaganden.

Målgrupp:

Ledningsgrupp, chefer/ledare, processägare, projektledare och övriga medarbetare.

Omfattning:

1 dag företagsförlagd utbildning.

Ledarskap

Ett närvarande och synligt ledarskap som är situationsanpassat, har kontinuitet och löpande utvecklar verksamhetens processer kommer att öka effektiviteten i organisationen. Ledare som har insikt, kunskap och förmåga att utföra ett närvarande och synligt ledarskap använder sig vanligtvis av medarbetarens erfarenhet, kunskap och förmåga.

När ledaren tydligt kommunicerar krav och förväntningar och sedan ger återkoppling på hur väl medarbetarna uppfyller dessa kommer medarbetarengagemanget att öka. Ledaren ska även ställa krav på medarbetarnas engagemang och ansvarstagande. Bättre fungerande processer och ökat medarbetarengagemang ger ökad kvalitet, bättre arbetsmiljö och utveckling av individ, team och verksamhet. Detta leder dessutom till att antalet konflikter minskar och verksamheten blir effektivare.

Syfte:

Att öka kunskapen och insikten om ledarskap för att skapa ännu tryggare ledare som löpande utför ett tydligt och synligt ledarskap. Genom övningar och erfarenhetsutbyte under utbildningen utvecklar deltagarna sin roll som ledare och får ett antal verktyg som bidrar till att förbättra/utveckla verksamhetens processer.

Innehåll:

- Ledarkompetenser
- Kunskapshjulet, process/projekt
- Presentationsteknik, inlärningsstilar
- Kommunikation, återkoppling och lyssnarkompetens
- Grupputveckling
- Krav och förväntning
- Förändringar och spelregler
- Medskapande förhållningssätt
- Konflikthantering
- Medarbetarnas och ledarens åtaganden
- Uppföljning *

* Utbildaren följer upp deltagarnas åtagande genom att diskutera vad som är genomfört och vad som kan vidareutvecklas och förbättras.

Utbildningsresultat:

Efter utförd utbildning har deltagaren fått fördjupad kunskap och insikt om ledarskap och ökad förmåga att utveckla området ledarskap, både för egen del och den närliggande verksamheten. Vidare har deltagaren fått ökad kunskap om hur ett närvarande och situationsanpassat ledarskap utvecklar verksamheten.

Efter utbildningen har deltagarna ett ansvar att förankra och genomföra personliga åtaganden.

Målgrupp:

Ledningsgrupp, chefer/ledare, projektledare och processägare.

Omfattning:

Introduktion: 2 dagar företagsförlagd utbildning. **Fördjupning:** 4 dagar företagsförlagd utbildning med teori och praktiska moment samt fördjupad dialog, erfarenhetsutbyte, träning och hemuppgift.

Ledningsgruppens utveckling

Ledningsgruppen ska vara överens om det önskat läget och hur samarbetet ska ske på bästa sätt! De har bjudit in medarbetarna för att bidra med konkreta aktiviteter som behövs för att ta verksamheten i riktning mot det önskade läget. Då ökar även medarbetarengagemanget.

Verksamheten har utsedda processägare och när ledningsgruppen ställer krav på uppföljning, utveckling och utbildning kommer verksamhetens alla processer att effektiviseras. Ledningsgruppen ska vara ett föredöme och arbeta med ständiga förbättringar, kontinuitet och återkoppling. Medarbetarna har bjudits in till att ta fram konkreta aktiviteter som tar verksamheten i riktning mot det önskade läget och en ökad lönsamhet.

Syfte:

Att öka kunskapen och insikten om att skapa en ledningsgrupp som har insikt, kunskap och förståelse för hur denna påverkar verksamhets resultat samt att bli överens om nuläget och det önskade läget om t.ex. tre år. Här ges deltagarna en samsyn om vilka processer verksamheten har och vem som äger respektive process. Att komma överens om mötesstrukturen och hur vi ska stötta varandra är nyckeln till framgång för att nå fram till både individen, teamet och verksamhetsmålet.

Innehåll:

- Spelregler
- Återkoppling
- Processer/projekt
- Verksamhetsutveckling, nuläge, önskat läge
- Krav och förväntningar
- Kommunikation
- Återkoppling, lyssna kompetens
- Presentationsteknik
- Grupputveckling och konflikthantering
- Processer, processägare, kommunikation och delaktighet för att få engagemang för att nå det önskade läget
- Medarbetarnas och ledarens åtaganden för individen/gruppen
- Uppföljning *

* Utbildaren följer upp deltagarnas åtagande genom att diskutera vad som är genomfört och vad som kan vidareutvecklas och förbättras.

Utbildningsresultat:

Efter utförd utbildning har deltagaren fått fördjupad kunskap och insikt om sin roll i ledningsgruppen och hur alla deltagare i ledningsgruppen ska samarbeta och stötta varandra för att uppnå ett önskat läge. Vidare har deltagaren fått ett antal verktyg för att utveckla både individen, teamet och verksamheten.

Efter utbildningen har ledningsgruppen ett ansvar att förankra och genomföra personliga åtaganden.

Målgrupp:

Ledningsgrupp.

Omfattning:

Introduktion: 1 dag företagsförlagd utbildning. **Fördjupning:** 2 dagar företagsförlagd utbildning med teori och praktiska moment samt fördjupad dialog. Vi tar fram aktiviteter som behöver genomföras för att ta nästa utvecklingssteg inom ledningsgruppen.

Medarbetarenkät

Med vetskapen om medarbetarnas åsikter och insikter i förbättringsarbetet kan åtgärder eller förbättringar genomföras på ett effektivare sätt, vilket kan förbättra arbetsmiljön, arbetssätt etc. Verksamheter som vill nyttja medarbetarnas delaktighet och utveckla individer, team och verksamhet som helhet har nytta av att arbeta med medarbetarenkäter.

Syfte:

Att öka kunskapen och insikten om att utveckla eller arbeta vidare med redan framtagna medarbetarenkät samt utvärdera resultatet eller utforma, genomföra och utvärdera en genomförd medarbetarenkät.

Innehåll:

- Återkoppling
- Jobbar igenom resultatet
- Tar fram positiva utvecklingsområden
- Tar fram viktiga/förbättringsområden utvecklingsområden
- Medarbetarna tar fram vilka aktiviteter som ska genomföras, när, var och hur
- Utforma medarbetarenkät
- Uppföljning *

* Utbildaren följer upp deltagarnas åtagande genom att diskutera vad som är genomfört och vad som kan vidareutvecklas och förbättras.

Utbildningsresultat:

Efter utförd utbildning har förståelsen om att medarbetarnas åsikter leder till kännedom om vad som behöver förbättras för medarbetarnas trivsel och effektivisering av verksamheten ökat. Ett antal aktiviteter har kunnat planeras och uppföljningsdatum har planerats in.

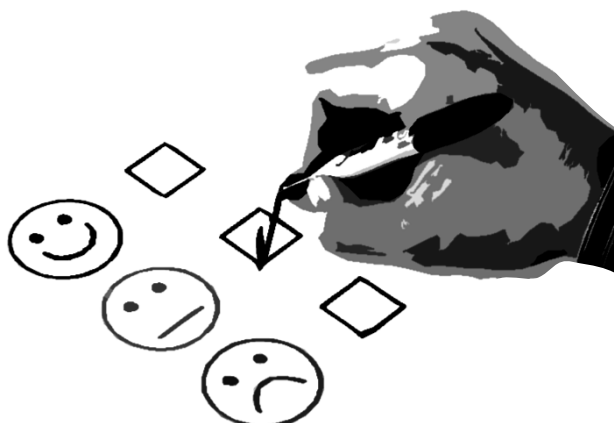
Efter utbildningen har deltagarna ett ansvar att förankra och genomföra personliga åtaganden.

Målgrupp:

Ledningsgrupp, chefer/ledare, processägare, projektledare och övriga medarbetare.

Omfattning:

1 dag företagsförlagd utbildning.



Medarbetarskap

Grunden för ett medarbetarskap är att ledaren i samråd med medarbetarna diskuterar fram hur arbetet ska utföras för att uppnå verksamhetsmålen. För att medarbetarna ska bli engagerade behöver de känna att deras röst blir hörd och att de har förtroende från sin chef.

Det måste finnas goda förutsättningar för att utveckla medarbetarnas ansvarstagande. Det krävs tydliga mål och uttalade grundläggande värderingar för verksamheten. För att detta ska fungera krävs ett samspel mellan chef och medarbetare, som båda är engagerade. Medarbetarna ska kunna ta initiativ med stöttning av chefer.

Syfte:

Att öka kunskapen och insikten om hur medarbetare kan utveckla sig själv, teamet och verksamheten.

Innehåll:

- Kommunikation
- Återkopplingstrappan
- Grupputveckling
- Krav och förväntning
- Aktivt lyssnande
- Kunskapshjulet
- Process/Projekt
- Spelregler
- Medskapande förhållningssätt
- Konflikthantering
- Medarbetarnas och ledarens åtaganden
- Uppföljning *

* Utbildaren följer upp deltagarnas åtagande genom att diskutera vad som är genomfört och vad som kan vidareutvecklas och förbättras.

Utbildningsresultat:

Efter utförd utbildning har deltagaren fått fördjupad kunskap och insikt om medarbetarskap och vilket ansvar denne har gentemot sig själv, teamet och verksamheten.

Efter utbildningen har deltagarna ett ansvar att förankra och genomföra personliga åtaganden.

Målgrupp:

Medarbetare.

Omfattning:

1 dag företagsförlagd utbildning. **Fördjupning:** 2 dagar företagsförlagd utbildning med teori och praktiska moment samt fördjupad dialog och erfarenhetsutbyte.

Presentationsteknik

Genom att ta fram och utföra en bra presentation ges dina lyssnare bäst förutsättningar att ta till sig kunskap och ger dig goda förutsättningar att sälja in ditt budskap.

Syfte:

Att öka kunskapen och insikten om hur denne ska kunna föra fram sina beslut, idéer, tankar och förmedla information som ska förankras hos medarbetare/intressenter.

Innehåll:

- Presentationsteknik
- Återkoppling
- Träning i presentation

Utbildningsresultat:

Efter utförd utbildning har deltagaren fått fördjupad kunskap och insikt om denne kan bli tryggare under presentationer och att de har blivit tydligare på att föra fram sitt budskap.

Målgrupp:

Ledningsgrupp, chefer/ledare, processägare, verksamhetsutvecklare och övriga medarbetare.

Omfattning:

Introduktion: 1 dag företagsförlagd utbildning. **Fördjupning:** 2 dagar företagsförlagd utbildning med teori och praktiska moment samt fördjupad dialog och återkoppling.



Processutveckling

Processutveckling ger en säkrare och bättre fungerade verksamhet. Väl fungerande processer skapar engagerade medarbetare, ökar kvaliteten, ger bättre arbetsmiljö och ökar lönsamheten.

Syfte:

Att öka kunskapen och insikten om vilka delar som ingår i en process och betydelsen av att ha utsedda processägare.

Innehåll:

- Processhjulet
- Processägare
- Återkoppling
- Kommunikation
- Medarbetarnas och ledarens åtaganden
- Uppföljning *

* Utbildaren följer upp deltagarnas åtagande genom att diskutera vad som är genomfört och vad som kan vidareutvecklas och förbättras.

Utbildningsresultat:

Efter utförd utbildning har deltagaren fått fördjupad kunskap och insikt om att vidareutveckla processerna i verksamheten.

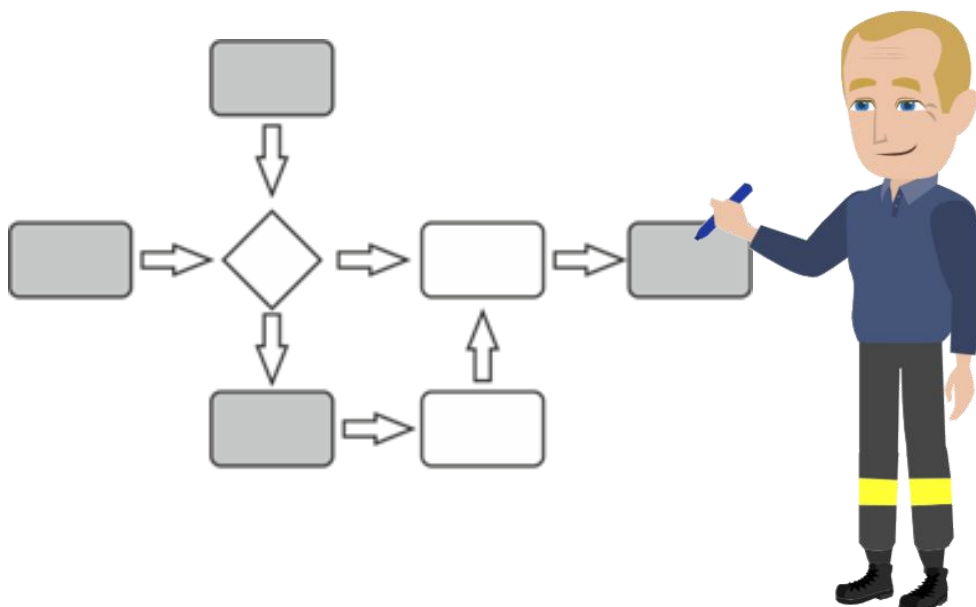
Efter utbildningen har deltagarna ett ansvar att förankra och genomföra personliga åtaganden.

Målgrupp:

Ledningsgrupp, chefer/ledare, processägare, projektledare och övriga medarbetare.

Omfattning:

Introduktion: 1 dag företagsförlagd utbildning. **Fördjupning:** 2 dagar företagsförlagd utbildning med teori och praktiska moment samt en fördjupad dialog, utveckling av viktiga processer, definition av processägare och skapande av handlingsplan.



Spelregler

Genom att aktivt arbeta med en grupps spelregler ökar engagemanget, kvaliteten, arbetsmiljön och lönsamheten. Med tydliga spelregler ökat även förståelsen för hur arbetsklimatet bör vara för att skapa trivsel, vilket gör det möjligt att undvika konflikter.

Syfte:

Att öka kunskapen och insikten om hur man tillsammans med utbildaren tar fram spelregler för ett team och hur vi ska arbeta framåt för att processen ska kännas värdefull.

Innehåll:

- Spelregler
- Lyssna Kompetens
- Kompetens hjulet
- Återkoppling
- Team åtagande
- Uppföljning *

* Utbildaren följer upp deltagarnas åtagande genom att diskutera vad som är genomfört och vad som kan vidareutvecklas och förbättras.

Utbildningsresultat:

Efter utförd utbildning har deltagaren fått fördjupad kunskap och insikt om att fortsätta utveckla spelreglerna för teamet samt en förmåga att på egen hand starta upp spelregler.

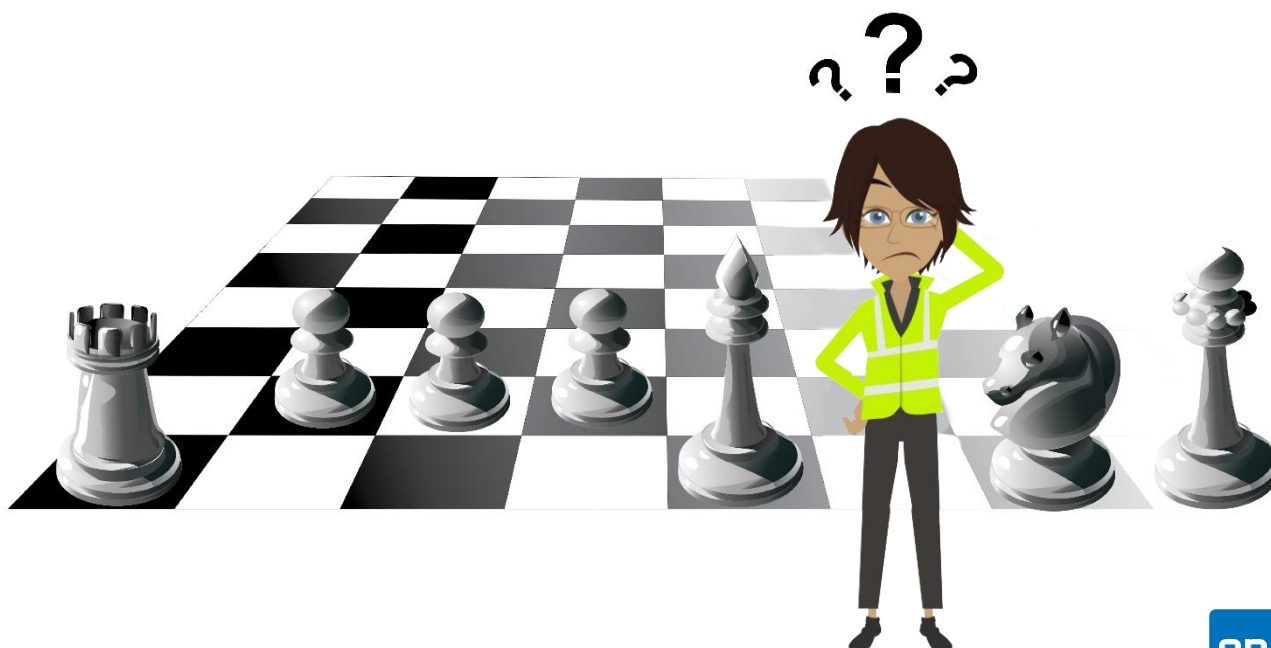
Efter utbildningen har deltagarna ett ansvar att förankra och genomföra personliga åtaganden.

Målgrupp:

Ledningsgrupp, chefer/ledare, processägare och övriga medarbetare.

Omfattning:

1 dag företagsförlagd utbildning.



Systematisk kompetensutveckling

Att kompetensutveckla medarbetare enbart utifrån en fast utbildningsbudget och deras egen önskan skapar ofta en skev kompetensbild i organisationen. Risken är att all personal utbildas inom samma ram och utifrån de utbildningar som företaget upphandlat. Genom att arbeta med systematisk kompetensutveckling är det möjligt att finna de reella kompetensbristerna inom organisationen samt skapa riktade insatser där de bäst behövs och ger störst effekt.

Syfte:

Att öka kunskapen och insikten om hur man systematiskt kompetensutvecklar en organisation med att möta upp verksamhetens behov av kompetens.

Innehåll:

- Input till systematisk kompetensutveckling
- Utrustning, arbetssätt och verktyg
- Inventering av kompetensområden
- Kompetensstrategier och kompetensbehov
- Inventering av kompetenser
- Kompetensgap och kompetensplaner
- Lära sig och lära ut till andra
- Personliga kompetensplaner
- Enpunktslektioner, rutiner/instruktioner, serviceavtal och modifiering
- Interna och externa utbildningar
- Visualisering, schemaläggning och uppföljning

Utbildningsresultat:

Efter utförd utbildning har deltagaren fått fördjupad kunskap och insikt om vad det innebär att systematiskt kompetensutveckla en organisation för att möta upp en verksamhets behov av kompetens.

Målgrupp:

Kompetensutvecklare, chefer/ledare och Lean-/TPM-koordinatorer.

Omfattning:

1 dag företagsförlagd utbildning.



Teamutveckling

Teamutveckling är ett viktigt område för att utveckla både individ, team och verksamhet. Det är viktigt att teammedlemmarna förstår och är överens om målet. Sedan tar teamet reda på vad som behöver göras och vem som ska göra vad för att nå målen samt hur medlemmarnas erfarenheter och kompetens kan användas.

När teamet startar sin resa mot ett önskat läge kan det behövas coachning för att komma i gång och sedan ett antal avstämningar för att se att arbetssätten ständigt utvecklas och får kontinuitet. Grunden är utbildning för alla teammedlemmar, vilken ger insikt, kunskap och förmåga till att stötta den fortsatta utvecklingsresan till det önskade läget som ett högpresterande team.

Ett team som har ambitionen att bli högpresterande kommer att vara med om en spännande resa när individ, team och verksamhet utvecklas. Teamet kommer att utveckla de processer och relationer som behövs för att nå sina mål. Medlemmarnas ansvarstagande för att teamet ska lyckas kommer att öka. En tydlig målstyrning, återkoppling och krav och förväntningar blir en del av teamets arbetssätt.

Syfte:

Att öka kunskapen och insikten om att få teamdeltagare som bidrar till att skapa högpresterande team. Att få insikt, kunskap och förmåga om de verktyg som behövs för att teamet ska ta sig i riktning mot det önskade läget som ett högpresterande team. Att ge kunskap och förmåga i att stötta andra teams utvecklingsresa.

Innehåll:

- Presentationer, Johari fönster, PPR/MMR, kompetenshjulet
- Spelregler, kommunikation, lyssna kompetens, återkoppling
- Verksamhetsutveckling, nuläge, önskat läge, målstyrningsprocessen, visualisering
- Presentationstekniksteori/ träning, inlärningsstilar
- Krav och förväntningar, grupputvecklingsteori
- Mötesplanering och genomförande, intressenter, medarbetarengagemang
- Projekt, processer, processägare förändring, lärande organisation
- Introduktion av personal, kund/leverantörsdialog
- Konflikthantering, eget ansvar, medskapande medarbetarskap
- Eget ansvar, Medarbetarnas och ledarens åtaganden, team åtagande

Utbildningsresultat:

Efter utförd utbildning har deltagaren fått fördjupad kunskap och insikt om vad det innebär att utveckla ett högpresterande team för att möta upp en verksamhets behov av ökad effektivitet.

Målgrupp:

Chefer/ledare, processägare, projektledare och Lean-/TPM-koordinatorer.

Omfattning:

2 dagar företagsförlagd utbildning. Arbetet sker enskilt, i bikupa eller via grupparbeten genom reflektion, teori, dialog, övningar, presentationer samt erfarenhetsutbyte mellan deltagarna och hemuppgift.

Utvecklingssamtal

Vid ett väl förberett utvecklingssamtal stämmer chef och medarbetare av arbetsbeskrivningen, arbetssätt och förbättringsmöjligheter samt ger varandra positiv och konstruktiv återkoppling.

Syfte:

Att öka kunskapen och insikten om hur man planerar, genomför och följer upp ett utvecklingssamtal där båda parterna förbereder sig och förstår målet med utvecklingssamtalet.

Innehåll:

- Samtalsmetodik
- Utvecklingssamtalprocessen
- Krav och förväntningar
- Under och efter samtalet
- Kommunikation
- Återkoppling
- Träning
- Utformning av samtalsdokument
- Medarbetarnas och ledarens åtaganden
- Uppföljning *

* Utbildaren följer upp deltagarnas åtagande genom att diskutera vad som är genomfört och vad som kan vidareutvecklas och förbättras.

Utbildningsresultat:

Efter utförd utbildning har deltagaren fått fördjupad kunskap och insikt om att planera, genomföra och följa upp ett utvecklingssamtal inom eget område.

Efter utbildningen har deltagarna ett ansvar att förankra och genomföra personliga åtaganden.

Målgrupp:

Ledningsgrupp, chefer/ledare, processägare och övriga medarbetare.

Omfattning:

2 dagar företagsförlagd utbildning.



Verksamhetsutveckling

Utvecklingen av en verksamhet börjar med att alla får en gemensam bild av nuläget och det önskade läget. Detta leder till en ökad delaktighet inom organisationen samt utvecklingen av individ, team och verksamhet. Hur ska målen kommuniceras ut till medarbetarna, för att de ska kunna bidra med att nå företagets mål.

Syfte:

Att öka kunskapen och insikten om hur ledningen tar fram nuläge, önskat läge och de mål som behöver följas för att nå det önskade läget. Detta förankras hos medarbetarna och gruppvis tas konkreta aktiviteter fram för att ta sig i riktning mot önskat läge. Här ges de redskap som behövs för att gå från nuläget till processen att ta sig till önskat läge. Verksamheten har ökat delaktigheten genom att konkretisera olika aktiviteter för att ta sig i riktning mot det önskade läget.

Innehåll:

- Från nuläge till önskat läge och målformulering
- Styrkor och svagheter
- Kommunikation
- Återkoppling
- Hemuppgift - Bli överens om det önskade läget
- Uppföljning *

* Utbildaren följer upp deltagarnas åtagande genom att diskutera vad som är genomfört och vad som kan vidareutvecklas och förbättras.

Utbildningsresultat:

Efter utförd utbildning har deltagaren fått fördjupad kunskap och insikt om hur ledningsgruppen tar fram både nuläge och önskat läge samt hur detta förankras.

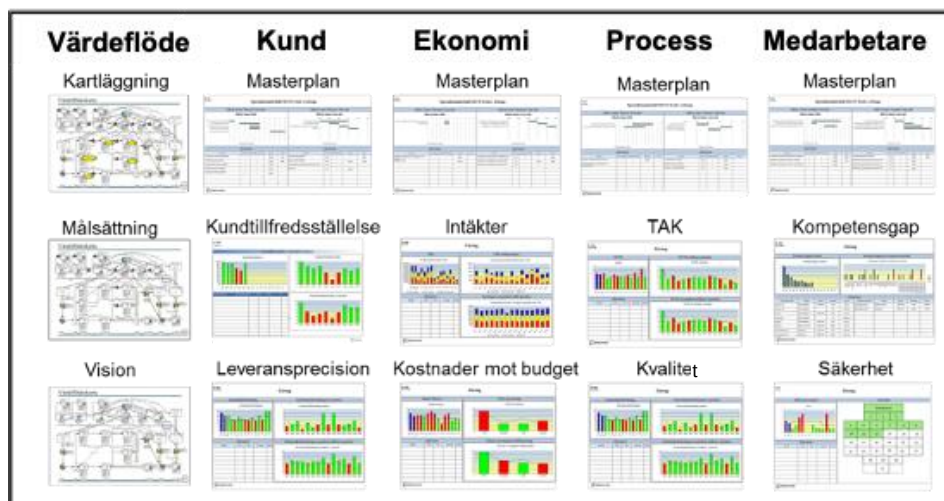
Efter utbildningen planeras en uppföljning för att uppnå resultat med verksamhetsutveckling.

Målgrupp:

Ledningsgrupp, vd, chefer/ledare, processägare och övriga medarbetare.

Omfattning:

2 dagar företagsförlagd utbildning.



När du söker kunskap

enfo

