



tide

Arbeidsglede  
gjennom Lean på  
Tide Verksted



Tide Verksted, i samarbeid med Flowit, har gjennom forbedringsarbeid og bruk av Lean-metodikk, forvandlet arbeidsplassen fra et verksted preget av manglende struktur til en effektiv og moderne bedrift. Denne endringen har ikke bare økt effektiviteten, men har også styrket stoltheten blant de ansatte, som nå ser resultatene av deres bidrag til denne positive forandringen.



# Tide Verksted

85 dyktige medarbeidere fordelt på åtte verksteder plassert fra Haugesund til Kristiansund utgjør Tide Verksted. Her driver de med vedlikehold og reparasjon av busser og andre tunge kjøretøy.

Forbedringsmodellen som foreløpig har blitt forankret i verkstedet på Fana skal nå implementeres videre til andre avdelinger for å skape effektive

arbeidsprosesser med høy medarbeiderengasjement, også der. I første omgang blir den adoptert på Flesland og vil snart utvides til verkstedene i Voss og Kristiansund. Dette initiativet er et tydelig tegn på Tide Verksteds dedikasjon til kvalitet og standard på tvers av avdelinger, og viser selskapets vilje til å satse på innovasjon og fremragende service for kundene.



# Fra uorden til struktur

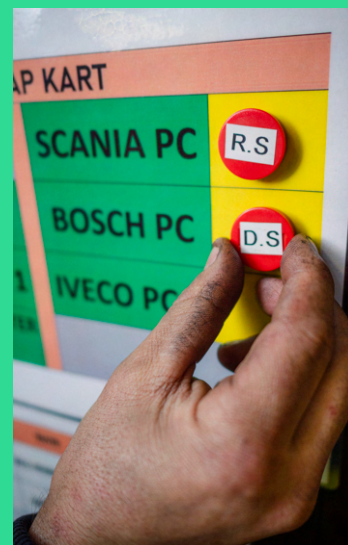
Kundeforholdet mellom Tide Verksted Fana og Flowit begynte seks år tilbake, og har utviklet seg stegvis til et dyptgående samarbeid. Etter initiativ fra ansatte som i 2017 deltok på Leankonferansen, i regi av Flowit og Lean Brukernettverket, er i dag alle ansatte på Fana og Flesland involvert i forbedringsarbeidet.

Før arbeidet startet slet verkstedet med rot, mangel på struktur og en utdatert arbeidsmetodikk.

– I starten skapte uorden kaos.

Arbeidsoppgaver tok lenger tid enn nødvendig, og vi så ikke klart hvilken effekt det hadde før vi begynte å sammenligne med hvor vi er nå, reflekterer driftsleder Tore Hansen.

For å takle utfordringene, har de implementert 5S-prinsipper for orden og effektivitet, samt standardiserte arbeidsprosesser. I dag har i tillegg regelmessige operasjonelle møter og tavlemøter blitt en del av deres nye ledelsesstruktur. Dette sørger for at alle de ansatte er mer involvert i arbeidet.



«I starten skapte uorden kaos. Arbeidsoppgaver tok lenger tid enn nødvendig, og vi så ikke klart hvilken effekt det hadde før vi begynte å sammenligne med hvor vi er nå.»



«Forandringene har overgått alle forventninger, og arbeidet har ført til merkbare forbedringer i effektiviteten.»

*Tore Hansen, driftsleder i Tide Verksted*

Som teamleder på verkstedet har Nils Henrik Breivik opplevd merkbar forbedring i arbeidshverdagen.

– Det har skapt en oversiktlig og forutsigbar start på dagen. Tavlene står på hele tiden slik at alle kan se kalenderen, forteller Nils.

EU-kontrolløren Per Helge Andersen understreker dette og påpeker hvor viktig disse møtene er for daglig planlegging og koordinering:

– Det hjelper oss å planlegge dagen, og er bra for alle. Vi bryr oss om jobben vår og om hverandre, tilføyer han.

Begge anerkjenner at en felles forståelse og synlighet rundt arbeidsoppgaver er essensielt for en velfungerende arbeidsplass.

«Vi ser alle det samme bildet,» sier Per Helge, og bekrefter at morgenmøtene har forsterket en felles oppfatning og bidratt til forbedret struktur og orden i verkstedet.

– Forandringene har overgått alle forventninger, og arbeidet har ført til merkbare forbedringer i effektiviteten, legger Tore til.

# Sløserier satt i system

Mekanikerne på verkstedet, Mateusz Skowron og Daniel Strano, opplever også konkrete fordeler med forbedringsarbeidet.

– Alle verktøy har sin egen plass, og vi har bilder som viser hvordan alt skal se ut, med informasjon og tidsramme til bruk av hvert verktøy. 5S-systemet fungerer bra, men det er alltid rom for forbedring forteller Mateusz.

Daniel sier seg enig i dette og legger vekt på effektiviteten:

– Vi har aldri hatt et så bra system som nå. Før visste vi ikke hvor ting var, men nå har vi et system som gjør det lett å finne verktøy og materiell. Det er ryddigere, renere og alt er satt i system. Slik får vi mer kontroll og bruker mindre tid på sløserier.

Morgenmøtene og renholdsplanen de har satt opp bidrar ytterligere til å strukturere arbeidshverdagen, hvor utfordringer diskuteres og rengjøring fordeles jevnt over de ansatte.

Mekanikerne anerkjenner et forbedret arbeidsmiljø som mer profesjonelt, og selv om noen tar mer ansvar og eierskap enn andre, er det en generell følelse av positivitet blant de ansatte. De begge understreker behovet for kontinuerlig utvikling:

– Vi må bygge på det vi har og effektivisere etter erfaring. Det kan nok aldri bli perfekt, men at forbedringsarbeidet gjør hverdagen enklere er det ingen tvil om, sier Daniel.

Sammen vitner deres erfaringer om en arbeidsplass i positiv endring, drevet av systematikk og kollektiv innsats for kontinuerlig forbedring.



Mateusz Skowron, mekaniker i Tide Verksted

«Alle verktøy har sin egen plass, og vi har bilder som viser hvordan alt skal se ut, med informasjon og tidsramme til bruk av hvert verktøy. 5S-systemet fungerer bra, men det er alltid rom for forbedring.»



# Endring drevet av de ansatte



Tom Waardal, daglig leder i Tide Verksted

Tom Waardal, daglig leder ved Tide Verksted, understreker viktigheten av å involvere de ansatte i forbedringsprosessen. Han forklarer at en sentral del av Lean-strategien var å gi medarbeiderne mer ansvar for spesifikke oppgaver. Dette skapte en plattform for engasjement og eierskap blant de ansatte, et nøkkelaspekt for å lykkes med forandringer.

– Vi har lagt vekt på å utdanne våre ansatte i Lean-prinsipper, og hjelpe dem med å forstå hvordan denne tenkemåten kan anvendes i deres daglige arbeid, sier Tom.

Tilnærmingen har resultert i at alle på verkstedet har oppnådd sertifisering av gult belte i Lean hos Flowit, to av de har sort belte, noe som vitner om deres forpliktelse og forståelse.

Å engasjere teamet i Lean-reisen har likevel ikke vært uten hindringer. Tore Hansen, har som driftsleder det overordnede personalansvaret for teamet og spiller en sentral rolle i å lede bedriftens forbedringsarbeid. Han gir et innblikk i de tidlige utfordringene de sto overfor:

– Det var en trang start med mye motstand. Men et vendepunkt kom da enda en fra ledergruppen, Nils, fullførte sitt sorte belte i Lean, og vi kunne stå sammen om å drive endringene, forteller Tore.

Dette fellesskapet i ledelsen har vært avgjørende for å skape fremdrift i forbedringsarbeidet.

Videre reflekterer Tom over overgangen fra en administrativ tilnærming til en mer forretningsorientert modell. «Det har vi klart», sier han med en tydelig følelse av stolthet. Han erkjenner imidlertid at kulturendring er en prosess som tar tid og krever tålmodighet. Selv om de har gjort store fremskritt, påpeker også han at det fremdeles er områder, som for eksempel ved verkstedet på Flesland, der fullstendig integrering av den nye kulturen fortsatt er under utvikling.

– De har tatt noen syvmilssteg de også, og vi vil lykkes, sier han.



# Økt kundetilfredshet og stolthet

Resultatene av forbedringsarbeidet verkstedet har gjort er tydelige: modernisert utstyr, mer struktur og orden, samt bedre økonomiske resultater. Mer direkte og spørrende tilnærming til kundene, har i tillegg ført til økt kundetilfredshet. Alle avvik registreres og blir gjort noe med.

– Ansatte har fått påvirke til modernisering av utstyr og maskiner. De har fått testet og valgt hva vi skal gå for. Slik sparer vi tid og menneskekroppen med mindre belastning. Vi begynner også å se økonomiske bedringer – det er gøy å

se at det virker, forteller Tom ivrig.

Den økte kundetilfredsheten i kombinasjon med mindre belastende arbeid har økt de ansattes engasjement og ønske om å bidra til ytterligere forbedringer. Ledelsen opplever forutsigbarhet og kan gi tettere oppfølging. Videre har det vært fokus på kompetanseutvikling gjennom kurs og kontinuerlig faglig utvikling for de ansatte. Denne tilnærmingen har ikke bare forbedret arbeidsforholdene, men også økt stoltheten til arbeidsplassen blant de ansatte.



Daniel Strano, mekaniker i Tide Verksted



«Vi har gjort noen viktige og riktige valg. Vi ser at det virker, og det fyller oss med stolthet. Mitt råd til andre: Gi aldri opp og vær tålmodig. Du må ha med deg noen drivere som ønsker og forstår – noen som “peiser” på – vi har vært heldige med det!»



## En standard er satt

Tide Verksted illustrerer hvordan dedikasjon og strategisk forbedringsarbeid kan forvandle en bedrift. Gjennom sitt samarbeid med Flowit har de ikke bare forbedret sin egen virksomhet, men kanskje også satt en standard for bransjen. Denne saken tjener som et eksempel for andre bedrifter som ønsker og behøver å gjennomgå lignende forbedringer.

Tom avslutter med å reflektere over reisen så langt: Vi har gjort noen viktige og riktige valg. Vi ser at det virker, og det

yller oss med stolthet. Mitt råd til andre: Gi aldri opp og vær tålmodig. Du må ha med deg noen drivere som ønsker og forstår – noen som “peiser” på – vi har vært heldige med det!

Tide Verksted Fana er et strålende eksempel på hvordan forbedringsarbeid ikke bare kan forandre en bedrift til det bedre internt, men også styrke dens posisjon i markedet og hos kundene. Deres historie vil utvilsomt inspirere mange.

