Arbetslivsfondens fallrapport
Nr 316

Nu tål gjuteriet att synas i sömmarna

Arbetsplats: AB M Lundgrens Gjuteri, 301 03 Halmstad

Kontaktperson: Lars Magnus Lundgren

Arbetslivsfondens handläggare: Maj-Britt Sandlund, Hallands län

Skribent: Kristina Lundgren, som haft god hjälp av det utvärderingsarbete som gjorts av Thomas Josefson, Max Lundberg och Joakim Tell vid Högskolan i Halmstad, utvecklingsingenjörslinjen.

Sammanfattning: Det var inte långt ifrån att Halmstad-företaget Lundgrens Gjuteri hade måst stänga sina portar för gott. Under högkonjunkturens dagar ville stadens politiker expandera bostadsbebyggelsen alldeles i närheten av fabrikens område och eftersom grannar klagade på "Lundgrens utsläpp" fanns det inget intresse från kommunlednings sida att stötta företaget. Men företagsledningen hade andra ambitioner och efter långa och segslitna turer även i olika rättsliga instanser fick gjuteriet rätt till slut, dock med uppdraget att förbättra den yttre miljön. Företaget hade redan satsat stora pengar på speciellt den yttre miljön och med hjälp av Arbetslivsfondens medel fick det inre miljöarbetet ytterligare draghjälp. Det är en genomgripande och rätt fantastisk förändring som skett, både i yttre och inre bemärkelse. Inte mycket är kvar av gjuteriets osunda och sotiga miljö. För att tydliggöra detta tänker företagsledningen måla väggarna i fabriken i ljusa färger. Blir det måhända det första gjuteriet med vita väggar?

Bakgrund

Lundgrens Gjuteri är ett familjeägt företag som nu drivs av fjärde generationen. Tillverkningen består främst av gjutdelar till vvs-industrin. Den klassiska vattenpumpen till gårdar har sitt ursprung här och tillverkas fortfarande, ca 1000 st per år.

Företaget är inne i ett expansivt skede efter att ha varit "utrotningshotat". Under högkonjunkturen när staden (Halmstad) hade planer på att expandera i fabriksområdets närhet fanns det politiker som arbetade för att få företaget nerlagt. Miljöskäl angavs som orsak. Miljöproblemen var också en fråga företagsledningen. Mellan 10 och 15 ton stoft släpptes ut årligen och arbetsmiljön innehöll både buller och stora temperaturskiftningar.

"Arbetslivsfonden har bidragit till företagets positiva utveckling genom de beviljade bidragen för arbetsmiljöförbättringar", säger företagets VD Lars Magnus Lundgren.

Företaget har självt satsat runt 30 miljoner kronor i ombyggnation och moderniseringar och har siktet inställt på att ytterligare öka produktionen. Frågan om att vara eller icke vara är inte längre aktuell.

Mål

Trots de redan planerade och delvis genomförda förändringarna beslutades om en radikal satsning på miljöförbättrande

åtgärder. I fem delprojekt skulle genomgripande förändringar ske inom avdelningarna smältverk, formning, renseri, målning och rehabilitering. Avsikten var att genom förnyelse av den yttre miljön skapa en bättre miljö i och kring fabriken. Det arbetsorganisatoriska målet med införandet av de nya ugnarna var främst att skapa ett smältteam med eget kvalitetsansvar, vidare att minska kort- och långtidssjukfrånvaron och arbetsskadenivån. Detta skulle bl.a. lösas med införandet av arbetsrotation och genom utbildningsprogram i samarbete med Svenska gjuteriföreningen och Skandinaviska gjuteriskolan i Jönköping. I detta arbete finns även målet att införa kvalitetssäkringssystem ISO 9002.

Genomförande

I *smältverket* fanns tidigare två kupolugnar som eldades med 1500 ton koks årligen och som föranledde problem i både den yttre och den inre miljön. Ugnarna ersattes med två nya induktionsugnar. Röken därifrån leds numera in i ett textilspärrfilter, där större delen av sotet frånskiljs varefter röken renas ytterligare en gång för att sedan ledas in i en värmeväxlare. Den energi som tas till vara används för att värma upp befintliga lokaler.
Tack vare de nya ugnarna kunde ett smältteam med eget kvalitetsansvar genomföras. Arbetsrotation blev också möjlig och därmed kunde kort- och långtidssjukfrånvaron minskas, liksom arbetsskadorna.
Formningen var en arbetsplats som kännetecknades av damm, buller, klämskador och vibrationsskador. Anläggningen var en gammal Malcusanläggning där formen tillverkades av sand, sot och bentonit som skakades och pressades samman till en form. En Disamaticanläggning med automatisk formning fick ersätta den gamla, där allt utom kärnisättningen sker automatiskt.
Renseriet var känt för vibrationer, buller, damm, belastningsskador och slipskador. Här slipas och mejslas gjutgodset från grader, vilket sköttes både av handhållna och stationära slipmaskiner. Numera tar en programmerbar sliprobot hand om godset, utom när det gäller vissa komplicerade detaljer, som fortsättningsvis måste slipas för hand.
Måleriet var en förkastlig arbetsmiljö med sin doppmålningsanläggning med lösningsbaserad tjärfärg. Numera finns en automatisk pulvermålningsanläggning med en renare miljö som följd. Svenska Gjuteriföreningen har anlitats för att bistå med bl.a. utbildning av de anställda, och som förmedlare av kontakter till maskintillverkare och pulverleverantörer till måleriet. Resten av förändringsarbetet har skötts av de anställda. Under hela förändringsarbetet har företagit tagit hänsyn till fackets och de anställdas synpunkter. Varje huvudfråga har diskuterats gemensamt innan beslut fattats. Från ledningens sida har det hela tiden tydligt framgått att förändringsarbetet inte kommer att innebära att någon anställd sägs upp. Syftet har hela tiden varit att öka produktionen, samt förbättra kvaliteten och arbetsmiljön för de anställda.
De långtidssjuka och de med ofta upprepad korttidsfrånvaro har fått ökade möjligheter att komma tillbaka till arbetet genom det rehabiliteringsprogram som företaget startat tillsammans med Företagshälsan Gamletull. Träning, utbildning och information tillsammans med regelbunden kontakt med företaget är åtgärderna.

Resultat

Företagets ledning är nöjd med de genomförda förändringarna. Lars Magnus Lundgren understryker värdet av att Arbetslivsfonden tilldelade företaget pengar. Det bidrog, anser han, till att tvisten med kommunen upphörde och att gamla kunder fick tilltro till företaget igen. Trots den djupa lågkonjunkturen ligger företaget bra till.
De stora förbättringarna har skett inom arbetsmiljön. Bytet av kupolugnarna till induktionsugnar har inneburit att utsläppet av stoft minskat med 90 procent. För de anställda vid ugnarna har dessutom miljön förbättrats betydligt. Den nya Disamaticanläggningen har gjort att "skak- och pressmaskinen" försvunnit och formningen har därefter blivit en avsevärt bättre arbetsplats. Den nya måleriavdelningen gör att produkterna håller en bättre kvalitet och den yttre såväl som den inre arbetsmiljön har betydligt förbättrats. Organisationsmässsigt har förändringen inneburit arbetsrotation för de anställda. På sikt räknar företaget med att det ska minska belastningsskador och öka arbetsinnehållet. Det är även meningen att väggarna i gjuteriet ska målas i ljusa färger för trivselns skull.

I tabellform ser förändringen av sjukfrånvaron ut så här:

Smältverk	1990	1993	Minsk -ning
Medeltal anställda	9	4	5
Sjukdagar/ anställd, totalt	36	32	4
Därav korttidsfrånvaro	28	23	5
Långtidsfrånvaro	8	9	-1
Olycksfall	7	1	6

Besparing Smältverk					
Färre sjukfrånvarodagar					
korttid	5	x	850	=	4250
långtid	-1	x	100	=	-100

Formning	1990	1993	Minsk -ning
Medeltal anställda	11	9	2
Sjukdagar/ anställd, totalt	66	15	51
Därav korttidsfrånvaro	13	9	4
Långtidsfrånvaro	54	6	48
Olycksfall	4	4	0

Besparing Formning					
Färre sjukfrånvarodagar					
korttid	4	x	850	=	3400
långtid	48	x	100	=	4800

Rensning	1990	1993	Minsk -ning
Medeltal anställda	12	11	1
Sjukdagar/ anställd, totalt	77	26	51
Därav korttidsfrånvaro	23	7	16
Långtidsfrånvaro	54	19	35
Olycksfall	13	4	9

Besparing Rensning					
Färre sjukfrånvarodagar					
korttid	16	x	850	=	13600
långtid	35	x	100	=	3500

Målning	1990	1993	Minsk -ning
Medeltal anställda	10	10	0
Sjukdagar/ anställd, totalt	64	13	51
Därav korttidsfrånvaro	24	8	16
Långtidsfrånvaro	40	5	35
Olycksfall	2	0	2

Besparing Målning					
Färre sjukfrånvarodagar					
korttid	16	x	850	=	13600
långtid	35	x	100	=	3500

Värdering

Svårigheterna med förändringsarbetet har varit tidsbrist. På kort tid skulle förändringar genomföras på många ställen samtidigt. Det faktum att gjuteribranschen är en relativt liten och speciell bransch gör att det är svårt att få referenser på hur förändringsarbetet kunde genomföras. Det har gjort att Lundgrens gjuteri har fått göra många tester med olika maskiner och material innan dessa har passat in i processen. Ett "misstag" - om man kalla det så - är att marknaden har reagerat för positivt. Hade ledningen vetat om detta i förväg hade större investeringar gjorts för att möta den ökade efterfrågan. Det är främst rör som belagts med pulverepoxy från den nya målerianläggning som gett så positivt gensvar. Denna anläggning blev därför något av en flaskhals.

Under förändringsarbetets gång har det uppdagats att andra saker behöver åtgärdas, varför det kommer att ske ett

kontinuerligt förändringsarbete även på dessa ställen.
Projektet får ses som mycket framgångsrikt ur arbetsmiljöaspekten. Och kan man i framtiden ytterligare satsa på kompetensutveckling och delegerat ansvar kan även andra viktiga resultat nås. Det kan nämligen finnas en fara med alltför avancerade tekniska lösningar - den enskilda människan kan komma i skymundan och enbart tvingas följa maskinens rytm.

ISSN 1104-6449 **Mars 1995**