



## Mer engagemang Högre produktkvalitet

- Arbetsplats:** Mustadfors Bruks AB, Dals Långed
- Kontaktperson:** Göran Gustavsson, Projektansvarig, tel 0531-41010
- Arbetslivsfondens handläggare:** Arvid Andersen, Älvsborgs län
- Skribent:** Margaretha Alm
- Sammanfattning:** Tack vare det genomförda arbetsplatsprogrammet har man höjt kompetensnivån, delegerat ansvar ut till verkstaden samt ökat förståelsen mellan arbetare och tjänstemän. Man anser att samarbetet med Arbetslivsfondens personal har varit enastående bra, med ett minimum av byråkrati.

### Bakgrund

Mustadfors Bruks AB har under 93 år producerat hästskosöm från samma lokalitet. På grund av närheten till vattenkraft startades företaget i Dals Långed 1899 på sin nuvarande plats och är ett av världens ledande producenter av hästskosöm.

Mustadfors har norska ägare och ingår i Mustad International Group. Produktionsvolymerna har varierat under åren. Den största volymen tillverkades 1916 och var då 7.800 ton. Nuvarande produktionsvolym ligger på 1.800 ton med en variation av högst 10 %. I takt med antalet hästar har personalstyrkan vid Mustadfors Bruk minskat från ca 400 personer till dagens 80 anställda.

Verksamheten i Dals Långed är administrativt indelat i två företag varav det ena, Nail & Wire Dalsland AB, drives som dotterbolag till Mustadfors Bruks AB. Företaget har som målsättning att bearbeta valstråd till rätt form och egenkap för att på bästa sätt passa för till-

verkningen av hästskosöm. Primärt skall Mustadfors Bruks AB och dess dotterbolag i Turkiet och Polen förses med sömtråd, och i ett senare skede även moderbolagets sömfabriker i Brasilien och Colombia.

Rent tekniskt har tillverkningen under åren tillgått på samma sätt. Företagets hästskosöm är av mycket hög kvalitet och valstråden går genom ett stort antal behandlingar innan den blir färdig söm.

I hela kedjan finns det obekväma arbetsställningar, tungt och enformigt arbete. För att i största möjligaste mån komma ifrån dessa problem utarbetades 1992 ett arbetsplatsprogram, som kostnadsberäknades till 11 376 000 kronor. Arbetslivsfonden beviljade bidrag med 1 814 000 kronor.

### Mål

Syftet med förändringsarbetet var att genom utbildning och fysiska arbetsmiljöförbättringar skapa mer kvalificerade och stimulerande arbeten. Företaget hoppades härigenom att minska

sjukfrånvaron, öka utvecklingsmöjligheterna för personalen, samt skapa yrkes stolthet och förbättrad produktkvalitet.

Genom att höja kompetensen hos operatörerna inom området ”sömkunskap” skulle varje operatör bli expert på företagets produkt. En ökad produktkvalitet kommer även att vara avgörande för företagets framtida konkurrenssituation.

### Genomförande

Stora förändringar har skett under en lång tid. Vid den kartläggning av arbetsmiljön som skett vid företaget har de anställdas åsikt klart framkommit, och det bildades arbetsgrupper för att analysera miljöproblemen.

Genom att eliminera samtliga lyft runt kall- och svickerimaskinerna kan den personal som hade problem med rygg och nacke hållas i arbete. Förbehandlingen av tråden sker i en helt nybyggd lokal. Den tidigare processen som bl.a. innehöll svavelsyrabetning ersattes med en miljövänlig, torr metod. Likaså har tunga lyft och handgrepp, samt dammpåverkan försvunnit.

I kallsmedjan pågår förändring av maskinerna så att tunga lyft av produkten elimineras. I avgradningsstationen har ett nytt golv lagts för att minska halkrisken och maskinerna har fått pneumatiska bromsar i stället för de tidigare manuella. Maskinerna i svickeriet har delvis automatiserats. Tömning sker nu utan manuella lyft och två personer kan ha hand om 13 maskiner. Där eventuella lyft finns kvar skall de anpassas till de fysiska förutsättningarna och hjälpmedel anskaffas.

I slutpoleringen har maskinerna blivit helt automatiserade och packeriet har det mest avancerade systemet som fanns vid inköpstillfället. Lagerlokalerna är nybyggda med helt datoriserad hantering.

### Resultat

Genom att förbättra arbetsmiljön i enlighet med beskrivet program blev arbetsplatserna lämpligare även för de som

hade eventuella rehabiliteringsbehov. Företaget avser att fortsätta detta arbete och ytterligare försöka stimulera och entusiasmera personalen så att en nödvändig utveckling av företaget säkras.

Tack vare utbildningen har alla i företaget blivit mer engagerade. Produktkvaliteten har höjts och projektet har vidare medfört att man klarade kraven för ISO 9002.

Man har numera inte någon som klagar över ryggproblem. Produktiviteten i företaget har höjts och kallsmedjan klarar nu 85% av teoretisk kapacitet. Genom automatiseringen har man kunnat minska personalstyrkan i svickeriet med tre personer. Även packeriet har numera ett lägre personalbehov.

Målet med minskad sjukfrånvaro har nåtts, men långtidsfrånvaro är tillfälligtvis högre än vid projektets början, på grund av några outklarade fall.

### Rapporterade resultat

År	1991	1992	1993
Antal anställda män	57	57	58
Antal anställda kvinnor	21	18	17
Antal anställda totalt	78	75	75
Korttidsfrånvaro (dgr)	708	374	374
Långtidsfrånvaro (dgr)	236	374	814
Sjukfrånvaro totalt (dgr)	944	748	1188

Total kostnad (kkr)	11376
Bidrag (kkr)	1814
Antal berörda män	57
Antal berörda kvinnor	18
Antal berörda totalt	75

### Nyckeltal (förändring 1991 - 1993)

År	1991	1992	1993
Räntabilitet på totalt kapital	9,0%	9,8%	9,6%
Vinstmarginal	11,0%	14,0%	16,0%
Soliditet	31,0%	26,0%	26,0%
Lageromsättning	1,8ggr	1,8ggr	1,5ggr
Balansomslutning (kkr)	54591	65394	79024
Förädlingsvärde per anställd (kkr)	291	330	359

### **Värdering**

Arbetsmiljön på företaget är förbättrad, även om visst buller inte går att undvika. Personalen trivs bra, och möjligheterna till arbetsrotation har medfört ökat engagemang.

Arbetet har blivit betydligt lättare genom projektet och är numera mer rörligt och består mer av tillsyn än manuellt arbete.

Man är mycket nöjd med de förändringar som genomförts i projektet.

**ISSN 1104-6449**  
**1995**

**Februari**