



Alkoholprogram fick tio anställda nyktra

Arbetsplats:	AB Pripps Bryggerier
Kontaktperson:	Bo Gillvander, personalchef, tel 08 - 757 70 00
Arbetslivsfondens handläggare:	Johanna Hammarström, Stockholms län
Skribent:	Ylva Vesterlund
Sammanfattning:	<p>Pripps bryggeriers anläggning i Bromma är 20 år. Anläggningen var i behov av modernisering och effektivisering. Projektet kommer att innebära avsevärt förbättrad ergonomi, minskad bullerbelastning, minskad risk för allergiska problem på grund av mögel och förutsättningar för ett mer innehållsrikt arbete med större möjligheter till arbetsrotation och arbetsväxling. Samtidigt genomförde företaget ett rehabiliteringsprogram för personal med långtidssjukskrivningar. Ett ambitiöst alkohol- och drogprogram genomfördes, med resultatet att 35 anställda har genomgått särskild alkoholbehandling.</p>

Bakgrund

Bryggerifirman Pripps tillverkar öl och läsk, både i burkar och flaskor. Koncernen har 3 000 anställda. Det här projektet gäller det 20 år gamla bryggeriet i Bromma, med 800 anställda.

Konkurrensen på dryckesvarumarknaden är hård. Svenska och utländska bryggerier tävlar om konsumenterna. Samtidigt har kraven på en miljöanpassad produktion ökat.

Det innebär bland annat att Pripps tar emot insamlade burkar och PET-flaskor.

Hanteringen av dessa är ett smutsigt och

monotont arbete, som Pripps nu ville automatisera så långt det var möjligt.

Den övriga produktionen behövde moderniseras och effektiviseras för att kunna möta den hårdnande konkurrensen inom branschen. Kravet på en bra arbetsmiljö för de anställda var ännu ett skäl till varför fysiska förändringar ansågs nödvändiga.

Personalen behövde då också vidareutbildning, för att kunna ta på sig nya, mer ansvarsfulla arbetsuppgifter.

Samtidigt var Pripps Bromma-anläggning i behov av ganska stora enskilda rehabiliterings-

program för ett 60-tal anställda. Det handlade både om långtidssjukskrivna och personer med alkoholproblem.

Sammanlagt handlade det om ett stort förändringsarbete, både av den fysiska arbetsmiljön, rehabilitering och vidareutbildning på alla nivåer inom företaget.

Mål

Pripps mål med det stora förändringsarbetet var att effektivisera och förbättra produktionen.

Det övergripande målet är att producera drycker med högre kvalitet till ett lägre pris än utländska konkurrenter.

För att uppnå detta ville företaget platta till organisationen, ge ansvar åt dem som sköter jobbet.

Produktiviteten ska ha ökat med 12 procent till 1995. Vägen dit ska gå via utbildning och bättre arbetsmiljö.

Man siktar också mot kvalitetssäkring i produktionen, effektivare lagerhållning, minskad sjukfrånvaro och minskad personalomsättning.

Genomförande

Hela projektet kostnadsberäknades till 60 miljoner kronor. Arbetslivsfonden beviljade två bidrag, ett på knappt 8,8 miljoner till förändringsarbetet och ett på 800 000 kronor till rehabiliteringsprogrammet.

Projektet påbörjades i juli 1992 och är snart avslutat.

De rent fysiska förändringarna var kortfattat följande;

1. Automatisering av lockmatning.
2. Automatisering av returburkshantering.

Detta moment samordnas med en ny anläggning för PET-flaskor. Till det här arbetet behövs ett PC-baserat datorstöd. Personalen får omfattande utbildning för att klara de nya arbetsuppgifterna.

Samtidigt har miljön i anläggningen renoverats för 2,5 miljoner kronor.

3. Jästhantering

Jästpåfyllningen skedde förut med lösa slangar som kopplades in. Dessa byttes mot fasta, på

initiativ av berörd personal. Resultatet är säkrare hygien och bättre arbetsmiljö.

4. Bag-in-box

Påsar med dryckespulver till automater lyftes och placerades i kartonger för hand. Detta lyft automatiserades.

Utöver dessa fysiska förändringar ingick följande moment i projektet;

1. Personalsocialt bokslut

Företaget utvecklar ett system för att varje månad informera företagsledning och enskilda arbetsledare om sjukdom, frånvaro, personalomsättning med mera.

2. Rehabiliteringsutbildning

Totalt 65 chefer och arbetsledare har genomgått en rehabiliteringsutbildning, som bland annat handlat om arbetsgivarens nya ansvar för rehabilitering, samt chefs/arbetsledarens roll.

3. Drog- och alkoholutbildning

Företaget ordnade två dagsseminarier för hela personalen om alkohol och narkotika. Ett datoriserat testprogram har prövats under perioden för att diagnosticera och fastställa eventuellt beroende av alkohol eller droger.

Under projektiden har en kamratstödsgrupp bildats, av tio personer som genomgått frivillig alkoholbehandling. Dessa personer är numera nyktra alkoholister.

Totalt 35 personer har genomgått någon form av alkoholbehandling.

4. Stressmätning

Företagshälsovården har gjort 32 stressprofiler för att mäta stressnivån på olika avdelningar, få underlag för individuella bedömningar, för att initiera förändringar, få i gång förändringar och utbilda i stresshantering.

Resultat

Pripps bryggeri i Bromma har blivit en modernare arbetsplats med bättre arbetsmiljö och ökat ansvar för de anställda.

Tack vare projektet har arbetsrotation och mer omväxlande arbete införts.

Värdering

Projektet har satt i gång processer i företaget. I flera fall är det de anställda som kommit med idéer och tagit initiativ till förändringar.

Särskilt nöjda är man med alkoholprogrammet, som resulterat i att tio anställda numera är nyktra alkoholister. De kan nu fungera som inspiration och förebild för andra anställda med samma problem, i en bransch som tillverkar alkoholhaltiga drycker.

Att gå från ett reellt manuellt arbete till ett automatiserat innebär ett gigantiskt utbildningsarbete, som är en fortlöpande process för företaget.