

SIRIUS

SKOGSINDUSTRINS RÅD FÖR INDUSTRIELL UTVECKLING I SAMVERKAN · NR 2 2020

**Truckförare - och
dragshowartist**

**Mentorprogram
gav nyanlända jobb**

Mångfald i sikte

Skoghalls Bruk: inkluderande kultur och
bättre arbetsklimat hänger ihop

Krönika



Annika Hage Nederström,
bransch- och avtalsansvarig Ledarna

MÅNGFALD – EN KONKURRENSFAKTOR

Arbetsmarknaden behöver bli bättre på att ta tillvara den kompetens och potential som finns i hela samhället. Unga och äldre, människor med utländsk bakgrund, med funktionsvariation eller som på andra sätt marginaliseras och diskrimineras måste få tillgång till arbetsmarknaden i större utsträckning än i dag. Inte minst om företag och organisationer ska kunna säkra sin framtida kompetensförsörjning.

I grunden handlar frågan om ökad mångfald om rättvisa villkor och möjligheter i arbetslivet. Att alla behandlas, bedöms och lönesätts på samma grunder oavsett kön, etnicitet, religion, sexuell läggning, ålder eller funktionsförmåga. Men en inkluderande arbetsplats skapar också bättre förutsättningar för innovation och utveckling och är därmed en konkurrensfördel i en allt hårdnande global konkurrens.

Arbetet med ökad mångfald blir inte framgångsrikt genom enstaka punktinsatser, utan måste vara långsiktigt och uthålligt. Företag och organisationer behöver ha ett kontinuerligt värderings- och attityd-arbete som hålls levande – varje dag.

När chefer och medarbetare kommer och går och arbetsplatser förändras behöver arbetet vara ständigt pågående för att bästa möjliga resultat ska kunna uppnås. Även om en arbetsplats kommit långt med exempelvis jämställdhet kan den ändå ha stora utmaningar att öka mångfalden i andra aspekter. De olika aspekterna på mångfald måste därför alltid finnas med vid rekryteringen av nya chefer och medarbetare.

Innehåll | nr 2 2020



4 Tipsar om mångfald

Mångfaldskommittén på Skoghalls Bruk skickar sina bästa tips till andra arbetsplatser. Kicki Palm (överst) är en av medlemmarna.

6 Skifta perspektiv

Fackförbundet Pappers siktar in sig på de unga för att betona de positiva effekterna av mångfald.

8 Gav mod – och ett jobb

"Programmet gjorde mig modigare", säger en av de nyanlända ingenjörer som fått jobb via Ingenjörsmentor.

Tidningen Sirius ges ut av Sirius, Skogsindustrins råd för industriell utveckling i samverkan. Åsikterna som uttrycks i krönikan är skribentens egna.

Ansvarig utgivare: Marina Lähteenmaa

Redaktionsråd: Marina Lähteenmaa, Per Widolf, Lasse Wählstedt, Mikael Brandt, Torbjörn Olsson

Form och produktion: Appelberg Publishing Group

Projektledare: Per-Ola Knutas

Tryck: Trydells, 2020 **Papper:** Munken Polar Rough

Omslag: Fredrik Karlsson

www.industrisirius.se



FOTO: TOBIAS OHLS

Sirius Forum 2020 fokuserade på kompetensutveckling och återväxten inom skogs- och pappersindustrin.

Sirius Forum ställs in – tillbaka 2022

Nästa år blir det inget Sirius Forum som planerat. Det årliga evenemanget skulle ha hållits i februari men måste ställas in 2021 på grund av den rådande coronapandemin.

Evenemanget beskrivs som en mötesplats för hela branschen. Där centrala och aktuella frågor för industrin tas upp av inspirerande föredragshållare, och där anställda från hela landet och från de olika parterna ska få en möjlighet att träffas fysiskt för inspirerande samtal och diskussioner.

Det har varit tanken med Sirius Forum alltsedan 2015 då evenemanget arrangerades för första gången i den nuvarande formen.

– Sirius Forum har varit väldigt värdefullt genom åren, som ett otvunget sätt att prata om frågor som är partsgemensamma och som handlar om vår gemensamma framtid, säger Lasse Wählstedt, förhandlingsombudsman på Pappers och ledamot i Sirius verkställande utskott.

Per Widolf, förhandlingschef på

Industriarbetsgivarna och ordförande för Sirius, tycker liksom Lasse Wählstedt att det känns tråkigt att ställa in 2021 års Sirius Forum.

– Det är ju ett väldigt uppskattat evenemang. Men jag tror att alla har en stor förståelse för att vi har fattat detta beslut givet omständigheterna med covid-19 och den osäkerhet som råder gällande resor, något som i sin tur gör det svårt att ha den långsiktiga planering som forumet kräver, säger han.

De senaste åren har det varit fullsatt i bänkarna i Industrisalen i Näringslivets hus i Stockholm där evenemanget brukar hållas. Under 2020 var temat kompetensutveckling och året dessförinnan var temat stress och arbetsmiljö.

Planen är att Sirius Forum ska vara tillbaka i februari 2022. ♻️



Hållå där!

Benjamin Bryntesson, truckförare vid Ahlstrom-Munksjö i Billingsfors, som också uppträder på krogar som dragshowartisten Jane.

Hur går det att kombinera jobbet som truckförare med att vara dragshowartist?

– Förvånansvärt bra. Sedan jag började på bruket för drygt ett år sedan tror jag att jag som arbetsplatsens enda öppett homosexuella yngre person har bidragit till att vända upp och ned på fördomarna. Det var en helt annan jargong innan jag började.

Vad har du mött för reaktioner på jobbet?

– Jag har fått väldigt mycket respons – och bra respons. I och med att jag är truckförare är jag ju ofta ute på anläggningen och träffar mycket folk. Många tycker att jag är modig. Och jag hoppas att jag kan inspirera andra till att komma ut och öppna sig.

Vad tycker du att man bör göra för att öka mångfalden på arbetsplatserna?

– Man måste ta tag i frågan och våga prata om att vara "annorlunda". Sedan tycker jag också att det är ett bra initiativ som HR-avdelningen nu tar när de har bjudit in mig till att hålla föredrag för de anställda under en satsning för mångfald. Det kan göra att ännu fler personer ser att det inte är något farligt.

RÄTT ATTITYD ETT MÅSTE

Den som söker jobb på Stora Enso's kartongbruk i Skoghall utanför Karlstad måste inte bara ha rätt kompetens utan också rätt attityd. En grabbig eller bakåtsträvande jargong håller inte.

text Per-Ola Knutas foto Fredrik Karlsson



tt man ställer upp på en inkluderande kultur har alltmot blivit ett grundkriterium för att vara anställd hos oss, säger Marie Morin, platschef på Skoghalls Bruk, för övrigt den första kvinnan med den titeln.

– Mångfald är det bästa sättet att påverka hela arbetsmiljön och tvätta bort en hård jargong. Detta leder också till mer hållbara affärsbeslut över tid, tillägger hon.

Skoghalls Bruk har anor från 1917 och har i dag runt 700 anställda. Inriktningen är kartong för vätskor och livsmedel, där bruket är en av världens största tillverkare. Omkring 20 procent av de anställda är kvinnor.

– Och under de senaste åren har även andelen anställda med utländsk bakgrund ökat något. Men här finns mer att göra, säger Marie Morin.

Men i en bransch där personalomsättningen är låg kan den traditionella kulturen ändå sitta i väggarna. Något som Stora Enso i Skoghall nu tänker förändra, bland annat genom den nystartade, partssammansatta mångfaldskommittén.

Ovan:

Platschefen Marie Morin, personalledaren Fredrik Willman och operatören Kicki Palm är tre av medlemmarna i Skoghalls nystartade mångfaldskommitté.

– Ett av områdena vi siktar in oss på är kulturen och det dagliga snacket vid kaffeborden. Man ska inte behöva ha skinn på näsan för att jobba i vår bransch, säger Kicki Palm, operatör på Skoghall sedan 40 år, facklig representant för Pappers och en av medlemmarna i mångfaldskommittén.

Hittills har mångfaldskommittén ordnat utbildning för brukets chefer och skyddsombud om värdegrund och kränkande särbehandling. Tanken är att dessa ska sprida budskapen ut till sina arbetsgrupper och skiftlag, men att alla anställda också ska få egen grundläggande utbildning inom området.

För att komma åt den ”subtila dåliga kulturen” som kan förekomma på arbetsplatsen fick alla anställda nyligen dessutom möjlighet att svara på en mångfaldsenkät. Frågorna där handlade till exempel om huruvida man känt sig dåligt behandlad eller misskrediterad av en medarbetare eller chef, berättar Marie Morin.



– Vi ville borra lite mer i de här frågorna som tas upp ganska övergripande i Stora Ensos koncernövergripande medarbetarenkät, säger hon.

En annan viktig fråga för kommittén är att påverka attityder inom företaget genom rekrytering. Fredrik Willman, personalledare på en av brukets kartongmaskiner och även han medlem i mångfaldskommittén, talar sig varm för blandade arbetslag. Han är ganska ny i branschen och kommer närmast från Volvo.

– Som ny slog det mig att det kan vara svårare att få in nya tankar inom pappersindustrin eftersom personalomsättningen inte är så stor, säger han och fortsätter:

– Då är det extra viktigt att bland annat få in yngre medarbetare som tar med sig andra attityder till arbetsplatsen. Man ser det så väl i arbetslagen, allt det positiva som händer med nytänkandet när vi får in tjejer och personer med annan bakgrund.

3

BÄSTA TIPSEN FRÅN SKOGHALLS MÅNGFALDSKOMMITTÉ TILL ANDRA ARBETSPLATSER:

- Se till att ha förankring i ledningen. Det är en förutsättning för att saker och ting ska hända.
- Visa tydligt för alla anställda hur och varför ni bedriver mångfaldsarbete.
- Ta bort skygglapparna och öppna ögonen för att se saker från ett annat perspektiv än ditt eget.

”

Mångfald är det bästa sättet att påverka hela arbetsklimatet och tvätta bort en hård jargong.

Marie Morin, platschef på Skoghalls Bruk



Nästa steg i Skoghalls ”årsklocka” för mångfaldsarbete är att tydligt dokumentera alla aktiviteter och resultat i ett årsbokslut.

– Tidigare var det lagkrav för företaget att ha en mångfaldsplan. Men vi har siktat in oss på att reflektera över vad vi har gjort under året i ett bokslut, samtidigt som vi förstår ser till att lägga in aktiviteter för nästa år, säger Marie Morin. 🗨️

Skoghalls mål för mångfaldsarbetet:

- Verka för en inkluderande kultur där alla, oavsett bakgrund, har samma förutsättningar på jobbet.
- En jämn fördelning när det gäller kön, ålder och bakgrund.
- Nolltolerans mot trakasserier och diskriminering.

UNGA I FOKUS FÖR PAPPERS

Vägen till ökad mångfald inom skogsindustrin går via de unga. Så tänker fackförbundet Pappers som nu tar nya initiativ för att inte bara ta ställning mot diskriminering utan att också betona de positiva effekterna av mångfald.

text Per-Ola Knutas **illustration** Getty Images



Mångfald är en av nycklarna till en levande skogsindustri för framtiden. Samtidigt är det ett långsiktigt arbete och något som vi inte löser i morgon, säger Pappers förbundsordförande Pontus Georgsson.

För honom personligen kom

ögonöppnaren för 15 år sedan då han var huvudskyddsombud vid pappersbruket i Skärblacka. En dag kom en äldre medarbetare in på facket expedition. Mannen grät.

– Han sa att han helt enkelt inte orkade med den grabbiga jargongen längre och att han funderade på att sluta. Det fick mig att vakna till. Fram till dess hade jag själv varit en del av den kulturen.

Sedan den dagen har Pontus Georgsson dragit sitt strå till stacken för att jobba för det som han beskriver som en av de viktigaste framtidsfrågorna för industrin: jämställdhet och mångfald.

– Vi måste ha en kultur som inte hindrar vissa grupper att vilja jobba i vår industri.

En av Pappers insatser för att förändra attityder är UNG2020, en samling aktiviteter riktade mot unga personer födda 1990 eller senare.

Självkritiskt noterar han att ”vi knappt har börjat att jobba med förändringen” och att tjänstemannasidan hittills har lyckats bättre än kollektivsidan med mångfald, till exempel genom att öka andelen kvinnor i industrin. Snittet ligger i dag på runt 21 procent kvinnor.

– Men när det gäller arbetare ligger vi nog bara runt 15-16 procent kvinnor, även om andelen glädjande nog har ökat de senaste åren.



”

Om vi ska få en förändring tror jag det är viktigt att vända perspektiven och betona det positiva med mångfald.

Pontus Georgsson, Förbundsordförande Pappers.

Mångfald är för Pappers och Pontus Georgsson när det uppstår en blandning av människor med olika bakgrund, att möten sker och man lär sig nya saker.

– Därför är mångfald bland de anställda något som berikar; det skapar helt enkelt bättre arbetsplatser, samtidigt som det bidrar till behovet av kompetensförsörjning.

Som ett led i detta förs diskussioner mellan parterna inom ramen för årets avtalsrörelse att ta nästa gemensamma steg för att arbeta för mångfald. Ett av förslagen är att inrätta en partsammansatt arbetsgrupp, men i dagsläget finns ännu inga konkreta beslut.

– Inom Pappers pratar vi ofta om att gå från att vara 'mot något dåligt' till att vara 'för något bra', säger Pontus Georgsson. Självklart är vi mot trakasserier och diskriminering men vi är framför allt för mångfald. Om vi ska få en förändring tror jag det är viktigt att vända perspektiven och betona det positiva med mångfald. Det tror vi också är viktigt för att motverka polarisering på arbetsplatserna och i samhället. ♻️



Delarna i Pappers satsning på mångfald

- **UNG2020** – en ungdomssatsning som beskrivs som förbundets största någonsin. Vill väcka diskussion om framtidsfrågor men också om rasism, machokultur, jämlikhet och ledarskap. Ett planerat tredagarsevenemang på Stockholm Waterfront (som även skulle uppmärksamma Pappers 100-årsjubileum) i oktober fick ställas in på grund av corona men planer finns på att hålla evenemanget hösten 2021.
- **Lokala "UNG2020-ambassadörer"** som ska sprida budskapen på varje arbetsplats.
- **Podden Fiberfabriken och Fiberfabriken TV** på Youtube med Emma Knyckare som programledare. Podden tar upp frågor som "hårt arbete, fördomar och en mansdominerad värld i förändring".



MENTORPROGRAM GAV JOBB FÖR NYANLÄNDA

De flesta nyanlända ingenjörer som genomgått programmet Ingenjörsmmentor har fått jobb. Det visar en uppföljning av programmets första åtta år.

text Per-Ola Knutas **foto** Ingenjörsmmentor



et är mycket glädjande att så många av adepterna rapporterar att de har fått jobb, och positivt att medverkan i Ingenjörsmmentor bidragit till deras etablering på svensk arbetsmarknad,

säger Magnus Skagerfält, projektansvarig för Ingenjörsmmentor på Sveriges Ingenjörer.

Sedan starten 2012 har drygt 450 adepters och lika många mentorer genomgått det sex månader långa programmet. Merparten, cirka 300 av mentorparen, har haft Stockholm som bas, resten Göteborg.

I rapporten som Sveriges Ingenjörer nu har tagit fram över de åtta åren framkommer många positiva reaktioner, både från adepterna och mentorerna.

”Programmet fick mig att bli modigare, lära känna den svenska arbetsmarknaden och träffa kollegor i samma bransch”, säger en adept i rapporten. ”I uppdraget som mentor växer man också själv, både som människa och i mentorrollen”, säger en mentor.

– Exempelen visar att det handlar om ett möte mellan två professionella personer och att mentorn kan bidra till att lyfta adeptens självkänsla så att denne åter kan säga: 'Ja, jag är ingenjör'. Det, och insikterna om hur viktigt det är med nätverk för att komma in på den svenska



Magnus Skagerfält, projektansvarig för Ingenjörsmmentor på Sveriges Ingenjörer.

arbetsmarknaden, är de viktigaste lärdomarna i rapporten, säger Magnus Skagerfält.

Han berättar att intresset har ökat konstant för programmet sedan den ganska blygsamma starten. I dag är det runt 100 sökande ingenjörsmmentorer till 20 platser inom varje program, ett på våren och ett på hösten. När det gäller adepters är intresset mycket stort, men här finns en begränsning i att det bara är de 100 som varje termin följer svenskundervisningen SFI för ingenjörer som kan söka till programmet.

– Överhuvudtaget händer det just nu mycket när det gäller ingenjörer och mångfald. Förutom Ingenjörsmmentor deltar Sveriges Ingenjörer till exempel i att ta fram en distans- och webbaserad utbildning för ingenjörer som är inskrivna i Arbetsförmedlingens snabbspår, där yrkeserfarna nyanlända kan få möjlighet att ta en snabbare väg in på arbetsmarknaden, säger han. 🌱

Aktuella mångfalds-satsningar

- Ingenjörsmmentor.
- Jobbsprånget – en möjlighet till praktik för utrikes födda ingenjörer.
- Distans- och webbaserad utbildning för ingenjörer som är inskrivna i Arbetsförmedlingens snabbspår.
- Karriärcoachning och möjlighet att träffa en rekryterare (för medlemmar).



Mentorn Adela Saavedra Granholm och adepten Tina Behnam från programmet Korta vägen som Sveriges Ingenjörer drev tillsammans med Stockholms universitet.