

SIRIUS

SKOGSINDUSTRINS RÅD FÖR INDUSTRIELL UTVECKLING I SAMVERKAN · NR 2 2019

**Fyll på med
ny kunskap**

**Mångfald ger
framgång**

Fredrik Gunnarsson,
Industriarbetsgivarna

Kalle Persson,
RISE

**Miss inte
Sirius Forum
12 februari
2020**

ATTLÄRA FÖR LIVET

Kompetensutveckling i den digitala omställningen



Pontus Georgsson
Förbundsordförande Pappers

UTVECKLA KOMPETENSEN

När man hanterar maskiner och utrustning värd miljoner eller mer, liksom värdefulla produkter, är det viktigt med rätt kompetens.

Vi arbetar också med stora, tunga, rörliga maskiner så rätt kompetens är extremt viktigt för arbetsmiljö och säkerhet, kanske än mer i de slimmade organisationer som vi ser ute på bruket. Rätt kompetens i befattningen och inte minst ur säkerhetssynpunkt.

Kontinuerligt lärande, "livslångt lärande" har det nämnts en del om i politiken. Arbetsmiljö är även att få möjlighet till utveckling i arbetet. Några kanske vill fördjupa sig medan andra vill kunna flera delar i produktionskedjan på bruket. Båda dessa möjligheterna ska väl finnas?

Kompetensutveckling behöver inte betyda skolbänsundervisning, det handlar lika mycket om att lära sig en ny befattning eller fördjupa sig i en befintlig, direkt i produktionen. Då ska det förstås finnas resurser till det så att "nybörjare" inte lämnas ensamma för tidigt.

Kanske kan man se det som något av ett kretslopp?

Anställning och introduktion som sedan följs av kompetensutveckling utifrån utvecklingssamtal och så småningom, efter ett långt yrkesliv, kompetensöverföring till nya kollegor.

Det sistnämnda, kompetensöverföring, kan ju även ske genom att äldre arbetskraft erbjuds deltidspension och får lära andra anställda.

Det går, som synes, att komplicera det här med kompetens och det räcker inte att rekrytera rätt sådan, man behöver också fylla på med kunskap.

Jag är dessutom övertygad om att vi alla har oanade resurser att utveckla kompetensen hos oss själva.



4 Teknikskifte

I projektet Flaggskjeppsfabriken – Digital delar industriföretag med sig av sina erfarenheter och kunskaper i den pågående digitala omställningen.

6 Kompetensen i fokus

Temat för Sirius Forum i februari är vikten av kompetensutveckling. Medarbetarna presterar bättre och företagets konkurrenskraft ökar.

8 Mångfald lönsamt

Mentorsprogram för nyanlända ingenjörer ger självförtroende och nätverk och tillför företagen ny kompetens.

Tidningen Sirius ges ut av Sirius, Skogsindustrins råd för industriell utveckling i samverkan. **Ansvarig utgivare:** Marina Lähteenmaa **Redaktionsråd:** Marina Lähteenmaa, Per Widolf, Lasse Wählstedt, Mikael Brandt, Torbjörn Olsson **Form och produktion:** Appelberg Publishing Group **Projektledare:** Ylva Carlsson **Art Director:** Åsa Carlsson **Tryck:** Trydells, 2019 **Papper:** Munken Polar Rough **Omslagsfoto:** Tobias Ohls **www.industrisirius.se**

Så bygger Hylte Bruk medarbetarkompetens

På Stora Enso Hylte Bruk pågår ett strategiskt arbete med att kompetensutveckla medarbetarna.

Stora Enso Hylte Bruk, som framför allt tillverkar tidningspapper, vill säkra medarbetarnas kompetens inför framtiden.

Kristoffer Bergström är HR-chef på Hylte Bruk:

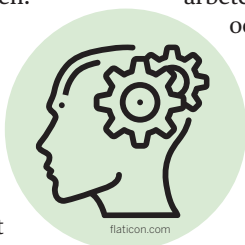
– Vi ser en del utmaningar, inte minst till följd av kommande pensionsavgångar. Just nu handlar arbetet mycket om analys och att ta fram planer med tydliga steg för hur våra medarbetare kan kompetensutveckla sig. Initiativen tas väl emot – det finns ett stort

intresse att få vidareutveckla sig inom sina kompetensområden.

Han betonar vikten av samarbete, både inom industrin och med övriga samhället.

– I den här frågan samarbetar vi numera nära med våra systerbruk Nymölla och Kvarnsveden.

Tillsammans ser vi över våra behov av kompetensutveckling för att på bästa sätt kunna arbeta strategiskt med frågan.



BESTÄLL VÅRT MATERIAL

Sirius erbjuder ett brett utbud av kostnadsfritt material för medlemsföretagen. Allt är framtaget av branschens egna experter. På vår hemsida kan du se vilka skrifter som finns. Beställ materialet på e-post: cathrin.lindell@industriarbetsgivarna.se



Hallå där!

Jesper Lundin är sedan 2014 anställd som automationstekniker med inriktning instrument på automationsavdelningen vid Stora Enso Nymölla Bruk.

Varför är det viktigt med kompetensutveckling?

– Dels för att utvecklas, både på ett personligt och karriärmässigt plan, men också för att behålla motivationen och få variation i arbetsuppgifterna.

Kan du ge exempel på kompetensutveckling/kurser som du genomgått?

– Årligen diverse utbildningar inom arbetsområdet (ventiler, styrsystem, elsäkerhet).

Blev utsedd som skyddsombud på avdelningen samma år som jag började på Nymölla och jag har gått många bra utbildningar inom skydd och säkerhet. Bland annat BAM (bättre arbetsmiljö) och OSA (organisatorisk och social arbetsmiljö).

Har du någon utbildning inplanerad?

– Blev nyligen inhopande arbetsledare på avdelningen och kommer därför att gå den interna chefsutbildningen (SEBas) till våren.



DIGITAL OMSTÄLLNING KRÄVER NYA VINKLAR

Den svenska industrin står inför ett flertal utmaningar under de närmaste åren. Två av dem överskuggar de andra – kompetensförsörjningen och digitaliseringen. Ett nytt projekt ska bidra till ökad kunskap.

text Ylva Carlsson foto Tobias Ohls och Åsa Holmberg



Tillverkningsindustrin står för cirka 20 procent av BNP och 43 procent av svensk varuexport. Cirka en miljon svenskar är sysselsatta inom industrin.

Något som blivit allt tydligare på senare år är att digitaliseringen skapar helt nya förutsättningar för industrins framtid. Ingen vet i dag hur sättet att producera och utveckla varor och tjänster kommer att se ut om, låt säga, tio år. Men en sak vet vi, det är en dramatisk förändring som väntar.

För att stå bättre rustade inför framtiden genomförs nu ett projekt med syfte att lyfta fram *best practise* inom ledande tillverkningsföretag. Målet är att hitta och skapa exempel på samsyn, som tydligt visar hur viktig systematisk kompetensutveckling är för att klara en digital omställning på bästa sätt.

Projektet heter "Flaggskeppsfabriken – Digital" och är en fortsättning på tidigare projekt. Sex av Sveriges mest framgångsrika

industriföretag deltar och delar med sig av sina erfarenheter om vad digitaliseringen kan innebära och hur de arbetar systematiskt med kompetensutveckling.

Kalle Persson är projektledare och anställd vid forskningsinstitutet RISE. Han berättar att det hittills bland annat har genomförts arbetsbesök vid tre av de sex deltagande företagen. Värdföretaget ansvarar för att presentera en "spetsberättelse" kopplat till projektets teman. Även andra frågeställningar, som till exempel systemutmaningar man vill ha de andra deltagarnas erfarenheter kring, bearbetas. På så sätt samlas exempel på *best practise* och behov som behöver lösas.

– Vid alla besök har vi sett imponerande förändringssteg kopplade till digitalisering och automation, som alla ställt krav på nya och utvecklade kompetenser hos de medarbetare som är med och formar det nya.

Projektgruppen har bland annat fått ta del av presentationer om investeringen i SCA

KUNSKAPSUTBYTE SKAPAR FÖRÄNDRING

Projektet "Flaggskeppsfabriken – Digital" startades i april 2019 och avslutas med en projektrapport hösten 2020. Följande företag deltar:

- Sandvik Coromant (Gimo)
- SKF (Göteborg)
- Astra Zeneca (Södertälje)
- Scania (Södertälje)
- SCA (Östrand)
- Volvo Construction Equipment (Braås)

Utgångspunkt: Industrins digitalisering är en utmaning/teknikomställning utöver det vanliga. Hur arbetar framgångsrika företag för att klara denna kompetensväxling?

I projektet används samma typ av metodik som vid det tidigare projektet "Flaggskeppsfabriken". Vinnova är huvudfinansiär.

Östrand och det kompetensutvecklingsarbete som organisationen genomförde under flera år innan den nya anläggningen togs i bruk. Ett studiebesök hos SCA ska genomföras i februari.

I det tidigare flaggskeppsfabriksprojektet identifierades ett antal framgångsfaktorer som kännetecknar en konkurrenskraftig produktion. Kompetensutveckling var en av dem. Och då inte kompetens i sig, utan snarare de svenska företagens förmåga till kompetensutveckling. Lärandet uppstår i samspelet mellan tillverkning och utveckling.

Fredrik Gunnarsson, ansvarig för kompetensförsörjningsfrågor hos Industriarbetsgivarna, tar Scania som exempel på ett företag som sedan en tid tillbaka systematiskt försöker tänka på kompetensutveckling i hela sin verksamhet.

– Scania har bland annat utvecklat mikro-utbildningar där man vid tillfälliga stopp till

”

Tekniken går snabbt framåt och då måste kompetensnivån hänga med i samma takt.

Fredrik Gunnarsson, ansvarig för kompetensförsörjningsfrågor hos Industriarbetsgivarna.



Ovan: På SCA i Östrand användes simulering i det utbildningspaket som togs fram för ett antal processavsnitt i den nya fabriken. Bilden är tagen i kontrollrummet i driftcentralen, som stod klar ett år innan fabriken togs i bruk.

Föregående sida: Kalle Persson, RISE, och Fredrik Gunnarsson, Industriarbetsgivarna, håller ihop arbetet i "Flaggskeppsfabriken – Digital".

exempel kan gå in och titta närmare på detaljer som inte riktigt fungerar som det är tänkt, säger Fredrik Gunnarsson.

Han ser behovet av att göra basindustrin mer attraktiv för den som söker jobb och att hitta rätt kompetens i hela landet som de största utmaningarna inom de närmaste åren. Företag som liksom SCA lyckas med att göra stora investeringar i både människor och maskiner blir förebilder för andra.

– Tekniken går snabbt framåt och då måste kompetensnivån hänga med i samma takt. Så har det alltid varit, men i dag märks det allt tydligare, säger Fredrik Gunnarsson.

Kalle Persson från RISE håller med. Trots att projektet ännu bara kommit halvvägs är det ett budskap som återkommer:

– En medveten och genomtänkt struktur för kompetensutveckling där flera delar av företagets funktioner och parter samverkar måste till för att lärandet ska bli effektivt. 🌱

Anmäl dig till
Sirius Forum
2020!



RÄTT KOMPETENS BIDRAR TILL ÖKAD FRAMGÅNG

Låt dig inspireras av engagerade talare på Sirius Forum den 12 februari.
Temat för året är kompetensutveckling och kompetensförsörjning.

text Ylva Carlsson foto Tobias Ohls



kompetens är nyckeln till ökad konkurrenskraft i ett alltmer digitaliserat yrkesliv. Att kontinuerligt kompetensutbilda sin personal för att de ska klara framtidens utmaningar blir allt

viktigare för alla industriföretag. Och för skogsindustrin har bristen på arbetskraft länge varit en prioriterad fråga.

Nästa års Sirius Forum (som äger rum 12 februari i Näringslivets Hus i Stockholm) har kompetensutveckling och kompetensförsörjning som tema. Forskningsresultat och praktiska exempel från verkligheten blandas med inspirationsföredrag av bland andra föreläsaren och coachen Niklas Delmar, som drivs av att bidra till individers, grupper och organisationers utveckling genom ett ökat engagemang.

– Alla människor vill bli sedda, hörda och respekterade. När vi får koncentrera oss på att jobba med det vi vill och är duktiga på då ökar också vårt engagemang för företaget vi jobbar på. Det i sin tur gör att vi mår bättre, både som individer och företag.

Arbetspsykologiforskning visar att det finns ett tydligt samband mellan individens eget välbefinnande och prestation och företagets lönsamhet och omsättning. Ökat engagemang leder till hållbara resultat över tid.

– Jag hoppas att mitt föredrag ska få allt fler att tänka på sina styrkor snarare än sina svagheter. I rätt omgivning, med stöttande chefer och kollegor, kan en styrka förvandlas till en superkraft, säger Niklas Delmar.

Dagens avslutas med att Astrid Svedérus, grundare av sajten Tema HR, talar under rubriken "Win win!? – bättre resultat med



Till vänster:
Industrisalen i Näringslivets hus var fullsatt vid fjolårets Sirius Forum. 300 deltagare från hela landet fick bland annat ta del av de senaste rönen inom hjärnforskningen.

Till höger överst:
Astrid Svedérus kommer i sitt föredrag att lyfta fram fördelarna med att jobba evidensbaserat.

Till höger nederst:
Fokusera på styrkor istället för svagheter, lyder Niklas Delmars råd.



evidensbaserad kompetensutveckling”. Hon kommer att prata om fördelarna med ett evidensbaserat arbetssätt, som går ut på att man som chef bör kunna bevisa sina påståenden istället för att använda sig av känslolag argument.

– Det finns väldigt mycket bra forskning att ta hjälp av, men på grund av tidsbrist kan det för många vara svårt att hålla koll på allt som händer. På min sajt försöker jag att på ett lättillgängligt sätt skriva om forskningsrön och trender som alla som är intresserade av ämnet kan ha nytta av, säger Astrid Svedérus.

Enligt hennes erfarenhet kan ett evidensbaserat arbetssätt leda till att HR-arbetet får ett större genomslag på en arbetsplats, något som i sin tur bland annat kan leda till minskad sjukfrånvaro och ökad lönsamhet.

Vid föredraget kommer hon också att komma in på betydelsen av att mäta ROI (return on investment) på kompetensutveckling. Hon ser en stor fördel i att organisation/företaget får en bättre förståelse för vilka effekter som kompetensutveckling kan ge och vilken typ av kompetensutveckling som ger bäst resultat.

– Det i sin tur gör att det blir lättare att fatta bättre beslut om hur kompetensutvecklingsbudgeten ska spenderas, säger Astrid Svedérus. 🌱

”

I rätt omgivning, med stötande chefer och kollegor, kan en styrka förvandlas till en superkraft.

Niklas Delmar, medgrundare av HejEngagemang.

Ta chansen att delta på Sirius Forum 2020!

Sirius Forum arrangeras den 12 februari av parterna inom skogsindustrin. Vi följer upp förra årets succé Hjärnkoll på arbetsmiljön med ett högaktuellt tema – Kompetensförsörjning och kompetensutveckling.

Målgruppen är nyckelpersoner i företag inom massa- och pappersindustrin, sågverk och skogsbruk. Vi vänder oss till dig som har en ledande ställning i företaget eller i fackliga organisationer. Sirius Forum äger rum i Näringslivets hus på Storgatan 19 i Stockholm. Anmäl dig på www.industrisirius.se.

PROGRAM

- 08.30** Registrering och kaffe
- 09.30** Välkommen
- 09.35** IVA, student och företag
Tekniksprånget och Jobbspåret
- 10.30** Hej engagemang!
Niklas Delmar, medgrundare av HejEngagemang
- 11.30** Lunch
- 12.30** Hur jobbar vi med kompetensutveckling?
Hélène Barnekow, vd Microsoft Sverige
- 13.30** Sverige i den digitala världen
RISE (Research Institutes of Sweden)
- 14.00** Fika
- 14.20** Erfarenheter från projektet Flaggskeppsfabriken
Kalle Persson, projektledare Flaggskeppsfabriken
- 14.45** Kompetensutveckling Win win!?
Astrid Svedérus, HR-nörd och grundare av temaHR.se
- 15.30** Avslutning och utvärdering

För mer information kontakta Cathrin Lindell på tel 08-762 67 27 eller e-post: cathrin.lindell@industriarbetsgivarna.se

MÅNGFALD GÖR FÖRETAG LÖNSAMMA

Allt fler företag har upptäckt att en satsning på mångfald bidrar till ny och värdefull kompetens som kan göra företagen mer framgångsrika. Programmet Ingenjörsmmentor är ett konkret exempel.

text Ylva Carlsson

illustration Gettyimages

Sveriges Ingenjörer har sedan 2012 erbjudit nyanlända ingenjörer att delta i ett mentorsprogram. Den som anmäler sig som Ingenjörsmmentor får prova på att vägleda en ingenjör som nyligen anlänt till Sverige. Mentorns uppgift är att dela med sig av sin kunskap och sina yrkeserfarenheter för att ge adepten insikt i svensk arbetskultur, sociala koder och vad det innebär att arbeta som ingenjör i Sverige.

Hittills har 480 adepter och lika många mentorer deltagit i programmet som arrangeras i Stockholm och Göteborg. Sveriges Ingenjörer gör kontinuerligt utvärderingar för att förbättra och öka kvaliteten på utbildningen.

Ellinor Bjennbacke är chef för politikutveckling och opinion hos Sveriges Ingenjörer. Hon säger att resultaten visar att adepterna ofta framhåller möjligheten att få tillgång till nätverk inom sin bransch som mycket värdefullt.

– En annan sak de lyfter är möjligheten att lära sig om och förstå hur arbetsmarknaden för ingenjörer



Ellinor Bjennbacke är chef för politikutveckling och opinion hos Sveriges Ingenjörer.

fungerar. Mentorerna å sin sida pratar om hur meningsfullt och lärorikt det är att kunna bidra med erfarenheter och kontakter som betyder mycket för någon som kommer ny till Sverige, säger Ellinor Bjennbacke.

En annan sak som tas upp i utvärderingarna är programmetts betydelse för att stärka adeptens självförtroende i yrkesrollen och mentorns roll att bygga nätverk, men också mentorn som referens när adepten söker jobb.

Validering av kompetens och utbildningsnivå är ofta en avgörande faktor för att kunna bedöma vilka arbetsuppgifter en person, som har

RAPPORTEN

Under våren 2020 kommer Sveriges Ingenjörer att ta fram en utvärderingsrapport som mer på djupet (kvalitativt och kvantitativt) utvärderar de mentorsprogram som genomförts sedan starten 2012.



utbildning från annat land än Sverige, är lämpad för.

– Färskas uppgifter från Jobbsprånget, som drivs av IVA med oss som samverkande part, visar att hela 70 procent av de utrikes födda ingenjörerna – och som genom vårt projekt erbjudits praktik – också får jobb efter praktiken, säger Ellinor Bjennbacke. Det är ett tydligt exempel på att det är just det fysiska mötet mellan den nyanlända ingenjören och arbetsgivaren som är det viktigaste. 🌱

Läs mer om Ingenjörsmmentor:

[www.sverigesingenjorer.se/
medlemskap/allt-om-medlem-
skapet/ingenjorsmentor/](http://www.sverigesingenjorer.se/medlemskap/allt-om-medlemskapet/ingenjorsmentor/)