



SIRIUS

SKOGSINDUSTRINS RÅD FÖR INDUSTRIELL UTVECKLING I SAMVERKAN · NR 1 2020

**Fullt av energi
på Sirius Forum**

**Microsofts vd:
Utbilda alla**

Digitalt nytänk

Intern kompetensutveckling
i fokus under kristid



Mikael Brandt
Ombudsman, Sveriges Ingenjörer

KOMPETENS EN FÄRSKVARA

Massa- och pappersbruken ställs inför allt hårdare global konkurrens. Kraven på snabb omställning och anpassning till nya förutsättningar i branschen och omvärlden ökar.

Detta kräver att företagets anställda är starkt motiverade och förändringsbenägna. Det är därför viktigt med en strategi för och uppföljning av personalens kompetensutveckling, på såväl kort som lång sikt.

I dagens alltmer slimmade organisationer är varje anställd en nyckelperson som måste ges förutsättningar och möjligheter att växa i rollen och arbetet. Utbildningsinsatserna måste fördjupa och bredda de anställdas yrkeskunnande för att de bättre ska kunna utnyttja de möjligheter och fördelar den snabba tekniska utvecklingen erbjuder.

Lärandet kan innebära överföring av kunskap mellan individer och grupper med olika bakgrund, utbildningar och arbetslivserfarenheter. Det kan också innebära att gruppen av anställda såväl som individens behov identifieras och bryts ned till individuella utvecklingsplaner som bör vara skriftliga och revideras årligen. Det är viktigt att avsätta tid för lärandet.

Lärandet handlar också om att de anställda utvecklas i det dagliga arbetet eller genom externt eller internt anordnade utbildningar som varvas med arbetet. Det ökar förmågan att kontinuerligt bidra till företagets lönsamhet och därmed öka tryggheten i anställningen. Kompetens är en färskvara.

Framgångsrikt lärande och förändringsarbete förutsätter lokal samverkan mellan parterna på arbetsplatsen. Dialogen mellan anställda, lokala fackliga organisationer och företag bör ständigt hållas levande och utvärderas årligen.



Kristina Puke Bondesson, Södra.

4 Lärande i krisen

På Ahlstrom-Munksjö skiftar det interna lärandet fokus i den omställning coronapandemin medför.

6 Återväxten central

Den framtida kompetensförsörjningen i fokus på årets Sirius Forum. Tekniksprånget spelar viktig roll.

8 E-learning för alla

Hélène Barnekow, vd på Microsoft Sverige, brinner för digital kompetensutbildning.

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: Ylva Carlsson **Tryck:** Trydells, 2020

Papper: Munken Polar Rough **Omslag:** Getty Images
www.industrisirius.se



Företag inom massa- och pappersindustrin har varit snabba med att ställa om produktionen.

Essity bidrar med munskydd till vården

Hygienjätten Essity är ett av många företag som ställer om produktionen för att bidra i kampen mot coronaviruset. Företaget tillverkar tre miljoner munskydd i månaden för vårdsektorn och sina egna medarbetare.

text Gustaf Anderson foto Essity

Tidigt i våras stod det klart att bristen på godkända munskydd och ansiktsmasker i vården var stor. Men flera svenska företag, inte minst inom massa- och pappersindustrin, engagerade sig snabbt för att bidra med material som kunde användas i coronavården.

Essity tog i mars beslut att ställa om delar av produktionen och börja tillverka munskydd.

Karl Stoltz, Media Relations Manager på Essity, berättar att företaget haft tre övergripande prioriteringar i sitt arbete: våra medarbetares hälsa och säkerhet, att verksamheten ska vara i drift, samt att bidra till samhället.

– Kollegorna på våra produktionsanläggningar i Sverige och runt om i världen gör ett fantastiskt jobb som innebär att vi kan fortsätta tillhandahålla nödvändiga produkter för handhygien, inkontinens- och mensskydd, barnblöjor och toalettpapper, säger Karl Stoltz.

Essitys produktionsanläggning utanför Göteborg, som i vanliga fall producerar produkter för företagets varumärken TENA, Libero och Tork, har ställt om produktionen och tillverkar nu tre miljoner munskydd i månaden för vårdsektorn och för Essitys medarbetare.

– Vi har fått positiv återkoppling från kunder, konsumenter och allmänhet men framför allt märker vi en stor stolthet hos våra medarbetare att vi tillsammans kan bidra till samhället och hjälpa till i den kris som vi befinner oss i, säger Karl Stoltz. 🌱



Karl Stoltz,
Media Relations
Manager
på Essity.



Hallå där!

Rosa Johansson, chef för pappersmaskin 1 och returfiber på Smurfit Kappa Piteå och medlem i Sveriges Ingenjörers avtalsdelegation för massa- och pappersindustrin.

Vilka försiktighetsåtgärder har ni vidtagit?

– På grund av coronakrisen har vi bland annat sett över och förändrat våra rutiner för städning och begränsat användningen av konferensrum. Vi har också satt upp avståndsmarkeringar på golvet och utrustat fler lokaler med tvål och handsprit.

Hur har det gått med kompetensutvecklingen?

– Alla fysiska utbildningar har ställs in. Vi förbereder nu för en omstart till hösten, då vi räknar med att de flesta utbildningar kommer att ske digitalt.

– Men några kurser har genomförts. När vi hade ett underhållsstopp i fabriken under tre dygn utbildade vi våra entreprenörer i hälsa och säkerhet i mindre grupper där vi kunde hålla avstånd till varandra. Det var mycket uppskattat.

Största utmaningen med situationen?

– Att avsätta tillräckligt med tid för att prata med oroliga medarbetare och att se till att avstånd hålls i kontrollrum och andra lokaler. En annan utmaning har varit att successivt hitta nya arbetssätt.



CORONAKRISEN ÖKAR BEHOV AV INTERNT LÄRANDE

Vad händer när coronakrisen ställer alla planer på ända? Och orkar man över huvud taget tänka på kompetensutveckling? Hos Ahlstrom-Munksjö har det interna lärandet fått en allt större betydelse.

text Ylva Carlsson illustration Getty Images



oronakrisen ställer krav på snabb omställning för de flesta företag. Ett exempel är det globala bolaget Ahlstrom-Munksjö som tillverkar specialpapper för många olika branscher, bland

annat till vården.

Markku Virtanen, HR-chef på Ahlstrom-Munksjö, säger att det mesta inom företagets planerade kompetensutveckling, bland annat ett ledarskapsprogram, har pausats på grund av coronakrisen. Men det innebär inte att medarbetarna står still i sin utveckling.

– Vi har gått från traditionell utbildning och träning till ett lärande här och nu, mitt i krisen. Våra medarbetare ställs så gott som varje dag inför situationer som kräver att de agerar utifrån ny kunskap som de omsätter i praktiken, säger Markku Virtanen.

Företagets enheter i Falun och Ställdalen har fått mer att göra och har ökat sin bemaning eftersom de bland annat tillverkar

material till medicinska skyddsprodukter, som ansiktsmasker och skyddsmasker samt diagnostiskt material för snabbtester och ventilationsfilter för respiratorer. Produktionen av material till ansiktsmasker har tredubblats under årets första månader.

Det har inneburit att många anställda på mycket kort tid fått lära sig att framställa nya produktkvaliteter och att utöka samarbetet med företagets olika avdelningar. Vissa enheter har också fått börja samarbeta med helt nya kunder, bland annat myndigheter och andra offentliga aktörer.

Eftersom Ahlstrom-Munksjö har produktion i såväl Kina som norra Italien ställdes säkerhetsfrågorna kring corona tidigt på sin spets. Flera åtgärder för att skydda personalen på fabriker har vidtagits. Några exempel:

- Medarbetare med kontorsuppgifter uppmanas att jobba hemifrån för att minimera kontakter och smittspridning i fabriksmiljön.

Markku Virtanen,
HR-chef på Ahlstrom-
Munksjö.



AHLSTROM-MUNKSJÖ

Ledande globalt specialpappers-bolag inom fiberbaserade material. Producerar bland annat material för livsmedels- och dryckesindustrin, dekorpapper för laminatindustrin, baspapper för slippapper och tejp, samt medicinska fibermaterial och lösningar för diagnostik. Finns i 14 länder, varav fem anläggningar i Sverige. Huvudkontoret finns i Helsingfors. Ahlstrom-Munksjö omsätter cirka 3 miljarder euro per år.

UTDRAG UR SÄKERHETSFÖRESKRIFTERNA

- **Tvätta händerna** ordentligt och ofta och undvik att vidröra ansikte, ögon, näsa eller mun innan du är helt säker på att du är ren.
- **Undvik resor i möjligaste mån.** Följ den specifika hälsomyndigheten och regeringens anvisningar i ditt land. Alla som återvänder från utlandsresor ska konsultera sin linjeförman och HR-chef innan de återvänder till jobbet.
- **Alla utbildningsinitiativ som kräver att personal samlas fysiskt skjuts upp.** När så är möjligt genomförs istället utbildningar som online-konferenser eller som digitala självstudiekurser.

- Utökade städrutiner och höjda hygienkrav.
- Färre personer vistas i gemensamma utrymmen.
- Daglig mätning av medarbetarnas kroppstemperatur för att kunna upptäcka feber och därmed tidig risk för insjuknande i covid-19.
- Ökad kontroll av att den personliga skyddsutrustningen (ansiktsmask, handskar med mera) används.
- Regelbundna påminnelser om myndigheternas instruktioner och uppmaningar att iaktta försiktighet även på fritiden och i vardagslivet utanför arbetsplatsen.

Markku Virtanen lyfter också fram den sammanställning av säkerhetsföreskrifter med anledning av corona som koncernens HR-avdelningar gjorde redan i januari. Den har översatts till tolv språk och anpassats lokalt till varje land, anläggning och arbetsområde. Här finns detaljerade check-listor som används för att kontrollera att varje

”

Tack vare snabb kunskapsspridning har vi kunnat hålla verksamheten vid liv, skapat medvetenhet om det egna ansvaret och kunnat hålla nere smittspridningen till ett minimum.

Markku Virtanen, HR-chef på Ahlstrom-Munksjö



Ovan:

Amir Tapuki och Eva Ellberg-Oyen plockar filterprodukter på lagret.

Företagets enheter i Falun och Ståldalen har behövt öka sin bemanning eftersom de bland annat tillverkar ansiktsmasker och skyddsmasker samt diagnostiskt material för snabbtester och ventilationsfilter för respiratorer.

fabrik/arbetsplats/arbetstagare vidtagit de aktiviteter och åtgärder som ska göras.

– Den är också ett tydligt exempel på learning by doing. Det är ett levande dokument, med erfarenheter och best practises. Tack vare snabb kunskapsspridning har vi kunnat hålla verksamheten vid liv, skapat medvetenhet om det egna ansvaret och kunnat hålla nere smittspridningen till ett minimum.

Några beslut om när den ordinarie kompetensutvecklingen kan återupptas är inte tagna. Situationen är för ovisst. Men Markku Virtanen tror att erfarenheterna under coronakrisen kommer att leda till att allt fler utbildningar kommer att genomföras digitalt nu när många vant sig vid att jobba hemifrån.

– Det är tveksamt om vi någonsin kommer att återgå till klassrumsundervisning. Jag ser framför mig att teoripassen blir helt digitala och att vi därefter håller de praktiska övningarna i verkliga jobbsituationer, säger Markku Virtanen. 🌱



SÅ SKA ÅTERVÄXTEN I INDUSTRIEN SÄKRAS

Kompetensförsörjning, kompetensutveckling och nyrekryteringar. Årets Sirius Forum satte nytt ljus på välkända frågor – och gav mötesdeltagarna gott om inspiration och insikter att ta med sig hem.

text Ylva Carlsson **foto** Tobias Ohls



Att jobba med rekryteringar på både kort och lång sikt är något som skogsindustrikoncernen Södra har tillämpat sedan flera år tillbaka. Ett exempel på långsiktighet är samarbetet med Tekniksprånget, ett praktik-

program där Sveriges arbetsgivare, tillsammans med regeringen, satsar för att säkra landets framtida kompetensförsörjning.

Sedan 2014 har 40 unga personer, som gått ut NA/TE-programmet på gymnasiet men inte påbörjat högre studier, gjort praktik hos Södra. Praktikperioden är på fyra månader och ger deltagarna en god inblick i vad det innebär att jobba som ingenjör.

Kristina Puke Bondesson, HR-specialist på Södra, lyfte fram att Tekniksprånget ger Södra möjlighet att stärka sitt varumärke som en attraktiv arbetsgivare för en ung generation på väg in i arbetslivet:

– Vi tar med oss nya idéer, energi och kunskap in i vår verksamhet, samtidigt som vi höjer kvaliteten på vår interna ledarskapsutbildning tack vare att många hos oss ställer upp som handledare inom Tekniksprånget.

Nästa steg för Södra blir bland annat att starta ett alumniprogram för nuvarande och tidigare deltagare och att utveckla möjligheterna för dem att vara värdar för andra företag och externa tekniksprångare.

En annan av föreläsarna, Niklas Delmar,

Till vänster:
Mathilda Bergman
från Gröna
Arbetsgivare var
en av deltagarna.

Till höger: Gunnar
Forsgren, Holmen
Iggesund Paper-
board, tycker att
Sirius Forum ger
nya insikter. Roger
Boström från SCA
Östrand tror att
internutbildning är
viktigt för att vara en
attraktiv arbetsplats.

Skogsindustri-
koncernen Södra
samarbetar med
Tekniksprånget i det
långsiktiga rekryter-
ingsarbetet, berättar
företagets HR-
specialist Kristina
Puke Bondesson.



medgrundare av HejEngagemang, gav
mötesdeltagarna en privatlektion i verktyget
Energikollen. Vad är det egentligen som ger
respektive tar energi under en arbetsdag?
Diskussionerna i möteslokalen var intensiva.

– Det var en jättebra lista, kommenterade
Roger Boström, ordförande för Pappers
vid SCA Östrand, som vi stötte på i pausen.
I fortsättningen ska jag tänka mer på vad jag
bör lägga mer respektive mindre tid på.

För att fortsätta vara en attraktiv arbets-
plats tror Roger Boström att SCA Östrand
behöver ta ett större ansvar för att intern-
utbilda den personal som anställs.

– I dag genomför vi fortlöpande utbildning,
bland annat genom simulering av process-
avsnitt. Det innebär att operatörerna får
simulera olika scenarier i samma miljö som
den verkliga processen körs i.

En annan vi mötte i vimlet var Gunnar
Forsgren, ordförande för Sveriges Ingenjörer
vid Holmen Iggesund Paperboard. Han har
varit med på Sirius Forum vid två tillfällen
och tycker att seminariet ger honom kunskap
och insikter som gör att han kan sköta sitt
uppdrag på ett bättre sätt.

– I år förmedlade seminariet en känsla av
stolthet över att branschen mår om hållbar-
het även ur social synvinkel. Till exempel hur

”
**I år för-
medlade
seminariet
en känsla
av stolthet
över att
branschen
mår om
hållbarhet
även ur
social
synvinkel.**

Gunnar Forsgren, Holmen
Iggesund Paperboard.

vi kan tillvara ta den kompetens som många
nyanlända välutbildade ingenjörer kan
bidra med.

Liksom många andra befinner sig Holmen
Iggesund Paperboard i ett generations-
skifte. Inom de närmaste fem åren kommer
cirka 230 medarbetare att uppnå 65 års
ålder, vilket är mer än en fjärdedel av hela
personalstyrkan.

– För att möta den utmaningen jobbar
vi aktivt med kunskapsöverföring, bland
annat genom kompetenskartläggningar
och analyser av glappet mellan befintlig
och önskvärd/nödvändig kompetens, säger
Gunnar Forsgren. 🌱

TEKNIKSPRÅNGET

Praktikprogrammet startades 2012 och
leds av Kungliga Ingenjörsvetenskaps-
akademin (IVA). Över 200 arbetsgivare
medverkar i projektet och erbjuder
praktikplats på över 150 orter runt om
i Sverige. Den som söker till Tekniksprång-
et ska vara under 21 år och ha behörighet
att söka en ingenjörsutbildning.

MICROSOFTS VD: VIKTIGT UTBILDA ALLA

Kompetensutveckla alla på företaget – inte bara en utvald grupp. Det rådet ger Héléne Barnekow, vd för Microsoft Sverige, till skogsindustrin.

text Ylva Carlsson foto Dan Coleman

Héléne Barnekow var tyvärr tvungen att ställa in sitt framträdande vid Sirius Forum. Vi fick en pratstund med henne några veckor senare, det blev ett samtal om vad skogsindustrin och techindustrin kan lära av varandra.

Bristen på it-kunnig personal ökar. Enligt en rapport från IT&Telekomföretagen kommer det år 2022 att finnas ett underskott på 70 000 tjänster med it-relaterad kompetens.

– Det är oerhört allvarligt för hela industrisektorn. Förr var det en branschfråga för techbolagen, men i dag är det lika viktigt för alla industrier eftersom it-personal behövs överallt, säger Héléne Barnekow.

Förutom nyrekryteringar tror hon mycket på en ökad satsning på vidareutbildning. Digitaliseringen erbjuder verktyg som i dag gör det möjligt att hålla interna utbildningar på ett mycket mer effektivt sätt än tidigare.

Microsoft startade för ett år sedan ett omfattande e-learningprogram för att höja den digitala kompetensen. De anställda avgör själva när de väljer att utföra sina kursmoment.

– Oavsett på vilken nivå du jobbar



Kompetensutveckling är helt avgörande inför framtiden, anser Héléne Barnekow, vd för Microsoft Sverige.

ska du som anställd på Microsoft känna att företaget tror på dig och låter dig utvecklas. Det gör dig till en mer attraktiv medarbetare, du ökar din förmåga att bidra till Microsofts framgång och det blir roligare för dig att gå till jobbet.

För att markera att e-learningen var något som skulle prioriteras uppmärksammades alla att avsätta två timmar varje fredagseftermiddag för att göra sina uppgifter. Även Héléne Barnekow.

– Att jag som ledare deltar är nödvändigt för att förstärka en positiv företagskultur. Och jag har ansvar för att alla medarbetare får utbildning och inte bara en utvald grupp.

DIGITAL SPETSKOMPETENS

Tillväxtverket och Universitetskansler-ämbetet har fått i uppdrag att analysera och ge förslag på hur kompetensförsörjningen av digital spetskompetens på svensk arbetsmarknad kan utvecklas både på kort och lång sikt. En slutrapport ska presenteras hösten 2022.



Kundbesatthet är ett ord som Héléne Barnekow ofta återkommer till. Det handlar bland annat om att bli bättre på att förstå sina kunders verklighet och förväntningar. Gör man inte det väljer kunden att gå någon annanstans.

– För att lyckas krävs nyfikenhet, öppenhet och lyhördhet. Och ett ständigt lärande. Vi utvecklas tillsammans med kunden.

Microsoft erbjuder också allt mer av sitt omfattande e-learningprogram även till kunder och partners. Intresset har varit stort och kurser har skräddarsytts utifrån behov.

Men det krävs många fler initiativ, anser Héléne Barnekow. Microsoft vill sprida ökad digitaliseringskunskap i hela samhället och har därför sjösatt projektet Skill up Sweden. Hittills har företaget inlett ett flertal partnerskap med företag, organisationer och skolor för att höja kompetensen.

– Målsättningen är hög, vi vill vara med och digitalt utveckla 150 000 svenskar. Jag brinner verkligen för det här. I en värld som förändras snabbt är kompetensutveckling helt avgörande inför framtiden, säger Héléne Barnekow. 🌱