

SIRIUS

SKOGSINDUSTRINS RÅD FÖR INDUSTRIELL UTVECKLING I SAMVERKAN · NR 2 2021

3

råd från
mångfalds-
experterna

Därför vill du
komma till
Sirius Forum

Mångfald på riktigt

Södra Cell Mönsterås:
Vi tittar på kompetens snarare än att
pricka i boxar för olika kategorier



Johan Falk,
central ombudsman
på Unionen

VI HAR ALLA ETT ANSVAR ATT INKLUDERA

Mångfald berikar. Man hör det överallt. Ändå är det många som inte har någon uppfattning om hur man ska jobba med frågan. Vad menar vi när vi pratar om mångfald egentligen, och vem ska jobba med det? För mig handlar mångfald om acceptans och respekt och ett inkluderande förhållningssätt. Det handlar om hur vi ska vara, när vi är där vi vill vara.

Resan dit är inte självklar och den ser inte likadan ut för alla, men målet är att alla ska kunna känna att de har en plats. Arbetsmarknaden ska vara en sådan plats. Den har en viktig uppgift när det kommer till inkludering av människor i samhället. Det är en av de viktigaste pusselbitarna vi har för att undvika utanförskap.

Som arbetsmarknadsparter bygger vi gemensamt den del av samhället vi befinner oss i. Det vi gör ska bidra till trygghet och utveckling för både anställda och företag.

Men det räcker inte med att företag och organisationer arbetar med samhällsbyggandet. Varje individ har ett eget ansvar att stå upp för det man tror på. Att acceptera olikheter är inte ett nödvändigt ont, det är en skyldighet och en möjlighet. En möjlighet att utvecklas. Att utveckla människor, idéer och initiativ.

Vi har inte råd att låta människor uppleva den utsatthet det innebär att vara exkluderad. Det är vårt ansvar som medborgare, som anställda på företagen, som företagsledare och som företrädare för arbetsmarknadens parter att jobba för utveckling med den mångfald vi har.



4 Fokus på unga

Södra Cell i Mönsterås arbetar på flera fronter för att öka mångfalden. Just nu är det mycket fokus på att få in fler unga anställda.

6 Fysiskt forum tillbaka

En fullspäckad dag om mångfald och inkludering blir det på 2022 års Sirius Forum i februari.

8 Tips om mångfald

Var tydlig, nyfiken och konkret gentemot nyanlända, råder mångfaldsexperterna Mouddar Kouli och Magnus Berg.

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

Form och produktion: Appelberg Publishing Group

Projektledare: Per-Ola Knutas

Tryck: Trydells, 2021

Papper: Munken Polar Rough

Omslag: Fredrik Karlsson

www.industrisirius.se

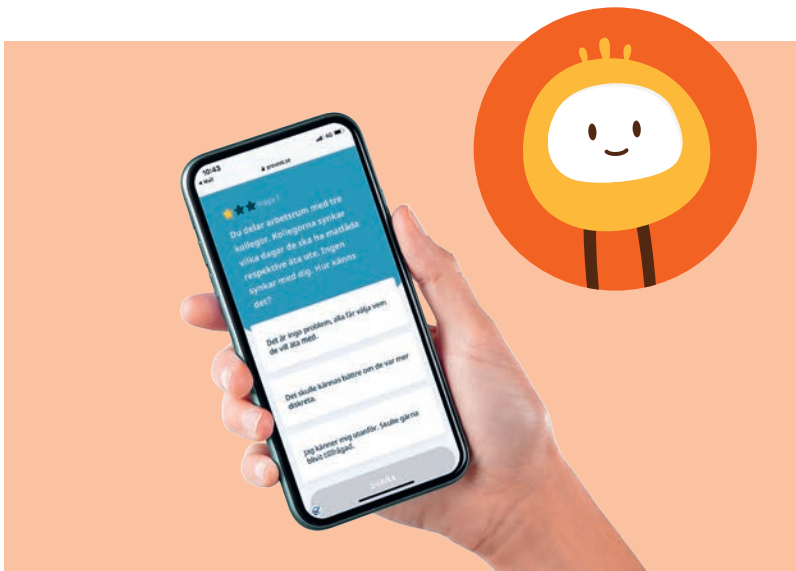


FOTO: PIXEDEN

I Inkludospelet får du ta ställning i mobilen till 23 typiska arbetssituationer. En chef eller arbetsledare leder spelet från en vanlig dator.

Spelet som gör oss schystare på jobbet

Hur blir vi bättre på att bete oss schyst på jobbet, på att inkludera och få mer attraktiva arbetsplatser? Ett första steg kan vara att spela Inkludo i arbetsgruppen, ett webb- och mobilspel framtaget av arbetsmiljöorganisationen Prevent.

Vad gör du om någon drar ett rasistiskt skämt på jobbet? Hur känns det om dina arbetskamrater snackar lunchplaner med varandra – men inte med dig?

För att få igång öppna diskussioner om sådana frågor tog Prevent fram spelet Inkludo utifrån föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö, OSA. Prevent är en ideell organisation som ägs av Svenskt Näringsliv, LO och PTK och som tar fram utbildningar, böcker och metoder om arbetsmiljö.

– Många arbetsplatser jobbar med mångfald och mot kränkningar, men för att komma framåt räcker det inte att läsa ett policydokument. Vi ville skapa ett konkret verktyg som kopplar mer till riktiga känslor – det var så idén om ett spel kom upp, berättar Johan Mellnäs, projektledare på Prevent.

Inkludo innehåller 23 situationer från arbetsplatser där deltagarna får ta ställning till hur de tycker. En chef eller arbetsledare tar rollen som spelledare och startar spelet från en vanlig dator. De övriga deltagarna använder sina mobiler för att svara på flervalsfrågorna. Sedan diskuterar gruppen tillsammans de svar som kommer upp på den gemensamma skärmen.

Johan Mellnäs råd är att använda Inkludo för att få igång en öppen och ärlig dialog på arbetsplatsen, och för att snabbt ta tempen på hur det står till med den sociala arbetsmiljön.

– Min rekommendation är att starta i liten skala och se till att diskussionerna och erfarenheterna sprider sig som ringar på vattnet i företaget. På längre sikt leder det förhoppningsvis till bättre och bättre resultat i den årliga medarbetarundersökningen. 🌱



KRISTER JONSSON

och **NIKE LEIMA**
på BillerudKorsnäs
i Gävle som i maj i år
vann Mångfalds-
priset Gävleborg.

**Hallå
där!**

Berätta om ert koncept Mångfaldsambassadörer som nu ska genomföras inom hela BillerudKorsnäs?

– Vi höll halvdagsworkshopar för alla 950 anställda och fasta entreprenörer. Aktiviteterna leddes av våra 17 mångfaldsambassadörer som är medarbetare från hela organisationen. De har sedan fortsatt att stötta team och arbetsgrupper och deras frivilliga engagemang är en enorm tillgång, säger Nike Leima, HR-ansvarig.

Hur ökar man mångfald och inkludering?

– Det är ett ständigt pågående arbete, men det är viktigt att chefer och medarbetare tar dialogen varje dag, i arbetsgrupper och dagliga möten. Samtidigt har det skett stora positiva beteendeförändringar de senaste tio åren. I dag lyfts kränkningar fram på ett helt annat sätt, säger Krister Jonsson, underhållsansvarig.

Vilka är era tankar för framtiden?

– Mångfald handlar också väldigt mycket om rekrytering. Vi vill till exempel ha fler unga kvinnliga sökande till yrken där killar dominerar i dag. Därför jobbar vi även mycket i skolorna och med praktikplatser, säger Nike Leima.

KOMPETENSEN VIKTIGAST I MÖNSTERÅS

Där alla tänker lika blir det inte mycket tänkt. Det är grundtanken bakom mångfaldssatsningarna hos Södra Cell i Mönsterås. "Kompetens är viktigare än att notera på en tavla hur många det finns i varje kategori", säger Riley Holmström, kvinnlig instrumenttekniker med rötter i Kanada.

text Per-Ola Knutas foto Sara Winsnes



Riley Holmström, som tidigare jobbat i den kanadensiska kärnkraftsindustrin, Mehmet Özdemir från Turkiet som sadlade om från

pizzabagare till elektriker, och unga el- och instrumentteknikern Moa Myllenberg är tre levande exempel på att något har förändrats i den traditionella bruksmiljön på Södra Cell Mönsterås.

– Ser man tillbaka var det få kvinnor bland de anställda, och i princip alla bodde här i Mönsterås. Det var till och med ovanligt att medarbetare kom från närbelägna Kalmar eller Oskarshamn, säger brukets HR-chef Gunilla Ekstam.

I dag är situationen annorlunda. Inom hela Södra ses jämställdhet och inkludering som en del av koncernens långsiktiga lönsamhet. Och i Mönsterås var hälften av alla som nyanställdes under 2020 kvinnor. Antalet medarbetare med utländsk bakgrund blir också allt fler.

Samtidigt är Södra Cell Mönsterås noga med att mångfald inte bara blir en övning i att räkna hur många det finns i varje kategori.

Södra Cell Mönsterås

- Produktionskapacitet: 750 000 ton per år
- Produkter: barrveds- och lövvedsmassa, biometanol
- Antal anställda: runt 400



Gunilla Ekstam, HR-chef, och Carl de Vries från HR-avdelningen.

– Vi mäter inte mångfald aktivt, hur ska man förresten mäta vad som är "typiskt svenskt" eller "typiskt utländskt", säger Gunilla Ekstam.

Bruket i Mönsterås jobbar på flera fronter för att öka mångfalden. Ett exempel är att uppmuntra och utmana rekryterande chefer att inte alltid göra det mest bekväma valet, framhåller Carl de Vries från HR-avdelningen.

– Där har vi flyttat fram positionerna. Kompetensen måste ju naturligtvis finnas hos den som söker jobb men det är också viktigt att vi tittar bortom det "enkla". Det kan ibland handla om män, ibland om kvinnor, ibland om utländskt ursprung och ibland om unga, säger han.

Just att intressera unga för ett jobb på bruket är ett av de mest prioriterade områdena. Här bjuder Södra Cell





”

Vi lever ju i en värld där alla behövs och alla måste samarbeta.

Mehmet Özdemir, elektriker på Södra Cell i Mönsterås

i Mönsterås regelbundet in sjätteklassare och niondeklassare med inriktning på att de ska få uppleva arbetsmiljön i praktiken.

Andra satsningar, som IGEdag (Introduce a Girl to Engineering Day), riktar in sig på att få fler unga tjejer intresserade av teknikyrken. Då brukar Riley Holmström vara en av dem som guidar på anläggningen.

– Vi berättar om vad vi gör och alla möjligheter som finns i tekniska yrken och i att jobba här, säger hon.

Både hon och Mehmet Özdemir tycker att de har blivit väl emottagna av arbetsgivare och arbetskamrater i Mönsterås.

– Kulturen är väldigt bra här. Det finns till exempel stort tålamod med att jag inte alltid pratar perfekt svenska, säger Riley.

– När jag började här för sju år sedan var vi inte så många men nu börjar det bli fler med utländsk bakgrund. Jag tycker att vi är bra på mångfald. Vi har äldre med lång erfarenhet, yngre med nya kunskaper, och kvinnor och män. Vi lever ju i en värld där alla behövs och alla måste samarbeta. Så fungerar det här, säger Mehmet. 🌱



Moa Myllenberg och Riley Holmström är exempel på att något förändrats i den traditionella bruksmiljön i Mönsterås.

3

BÄSTA TIPSEN OM MÅNGFALD TILL ANDRA ARBETSPLATSER

- Se till att ledningen tar frågan på allvar. Det ger mandat att jobba.
- Var jordnära. Små steg där alla påverkar medarbetare i sin vardag kan vara bättre än stora stolta projekt.
- Du som söker jobb: våga skicka in en ansökan även om du skulle tillhöra en minoritet på arbetsplatsen.



SPÄCKAT PROGRAM OM MÅNGFALD

När Sirius Forum kommer tillbaka som ett fysiskt evenemang är det med inspiration, nya kunskaper och diskussioner om mångfald och inkludering. ”Det här är frågor som nästan kräver fysiska möten,” säger Karin Bennbom som jobbar med planeringen av evenemanget.

text Per-Ola Knutas illustration Getty Images



oka in ett besök på Sirius Forum den 2 februari i kalendern. Det blir en dag med fullt fokus på en av branschens största framtidsfrågor: mångfald och inkludering.

– Mångfald är en av nycklarna till en levande skogsindustri för framtiden. Det berikar, skapar bättre arbetsplatser och bidrar samtidigt till behovet av kompetensförsörjning, säger Pontus Georgsson, ordförande för Pappers och en av representanterna i den centrala arbetsgrupp som planerat mångfaldsforumet.

Undersökningar visar att många unga människor i dag ofta drivs av värderingar när de väljer vilken arbetsplats eller bransch de vill satsa på. De väljer arbetsplatser med god

arbetsmiljö och tillåtande klimat där mångfald och inkludering är en självklarhet.

– Det betyder, om vi misslyckas, att vi inte bara förlorar minoriteterna som finns i samhället. Vi förlorar också de som har schysta värderingar och som skulle kunna vara till nytta i att driva förändring för framtiden, säger Karin Bennbom.

Hon och Pontus Georgsson hoppas att programmet på Sirius Forum ska inspirera och leda till många intressanta diskussioner, på vägen hem och på arbetsplatserna. Och på forumet naturligtvis.

– Jag tror att många deltagare kommer att uppskatta att vi äntligen kan ses igen. Det bästa med ett fysiskt evenemang är de oväntade mötena, att man pratar med människor som man annars inte skulle ha pratat med, säger Pontus Georgsson.

”

Jag tror att många deltagare kommer att uppskatta att vi äntligen kan ses igen.

Pontus Georgsson,
ordförande för Pappers



FOTO: TOBIAS OHLS

Det finns många möjligheter till oväntade möten under Sirius Forum.

Programpunkterna bjuder på en mix av inspiration och verkliga erfarenheter från ett mindre företag och en stor koncern:

- Magdalena Hallberg, HR-direktör inom Stora Enso Sverige, presenterar koncernens initiativ *We Belong Here* om att främja mångfald och inkludering samt en satsning för att öka andelen kvinnor inom den svenska verksamheten.
- Rekryteringskonsulten Magnus Berg och den syrisk-entreprenören Mouddar Kouli från Mumtaz Integration berättar om hur man överbryggar kulturkrockar och kopplar ihop utlandsfödda arbetssökande med svenska chefer (se artikel på sid 8).
- HR-chefen för Flens byggelement, Klas Wahlström, berättar om hur företaget i samband med flyktingkrisen anställde syriska flyktingar för att kunna förstärka produktionen.

Vad hoppas ni att deltagarna tar med sig från Sirius Forum 2022?

– Att vi tränar oss på att säga vad vi vill ha i stället för att bara säga vad vi är emot. Och att vi inser att vi som är på forumet, helst ett par stycken från varje arbetsplats, både från fack och arbetsgivare, har en stor påverkan i att få saker genomförda, säger Pontus Georgsson.

– Att vi känner att det är våra små steg som kommer att bidra till förändringen och att man kan börja jobba i det lilla redan dagen efter forumet, säger Karin Bennbom. 🌱



Klas Wahlström från Flens Byggelement är en av talarna.

Inspireras och träffas på Sirius Forum 2022!

Sirius Forum arrangeras den 2 februari 2022 av parterna inom skogsindustrin. Temat är mångfald och likabehandling och programmet har utarbetats av parterna gemensamt.

Målgruppen för Sirius Forum är nyckelpersoner i företag inom massa- och pappersindustrin, sågverk och skogsbruk. Vi vänder oss främst till dig som är arbetsledare eller arbetar fackligt men alla är självklart välkomna. Sirius Forum äger rum på Nalen, Regeringsgatan 74 i Stockholm. Anmäl dig på www.industrisirius.se.

PROGRAM

08.30 Registrering och kaffe

09.30 Välkommen

09.35 Mumtaz Integration

Om att överbrygga kulturkrockar och koppla ihop utlandsfödda och svenskar

10.45 Essity Group

Pia Höök, VP Diversity, Equity and Inclusion, delar med sig av inspiration och intressanta exempel från forskning och praktik

Lunch

12.30 Inkludo – för en schystare arbetsplats

Vi spelar Inkludo – om vad det är okej att säga eller göra på jobbet

Fika

14.30 Flens byggelement

Reflektioner och lärdomar kring att anställa nyanlända

15.00 Stora Enso Sverige

Magdalena Hallberg, HR-direktör, presenterar koncernens initiativ *We Belong Here*

15.30 Tillsammans framåt!

16.00 Avslutning

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

”Var nyfiken på nyanlända”

Våga vara tydlig, nyfiken och konkret gentemot nyanlända. Då kan vi få större mångfald på arbetsplatserna, enligt Mouddar Kouli och Magnus Berg som kommer att inspirationstala på Sirius Forum.

text Per-Ola Knutas **foto** Bertil Strandell

Produktionschefen på industri-företaget hade en stor utmaning: hur håller vi igång produktionen under jul- och nyårshelgerna när alla svenskar vill vara lediga? Då fick hon idén att anställa medarbetare med muslimsk bakgrund. De har andra helgdagar och kan täcka upp i schemat så att produktionen säkras – hela året.

– Det här är ett lysande exempel på praktisk mångfald, när man går bortom det ”luftiga” och ”strategiska” och ser den konkreta affärsnyttan som de med utländsk bakgrund kan

bidra med, säger Magnus Berg.

För fem år sedan jobbade han i ett integrationsprojekt för fackförbundet Ledarna om att koppla ihop asylinvandrare och svenska chefer. Han såg snabbt till att dra in Mouddar Kouli i projektet, en ung entreprenör född i Syrien som nyligen hade fått asyl i Sverige.

– Jag ville säkerställa att vi hade ett dubbelt perspektiv i alla våra insatser, inte bara det svenska perspektivet, säger Magnus Berg.

Sedan 2016 har de tillsammans utbildat och coachat drygt 500

TRE RÅD FÖR FLER NYANLÄNDA PÅ ARBETS-PLATSERNA

1. Inse att ökad mångfald gynnar både verksamhetens utveckling och resultaten.
2. Öka mångfalden bland beslutsfattande chefer och på HR-avdelningen. Då ökar den kulturella förståelsen och rekryteringsbasen.
3. Var nyfiken. Våga borra i den nyanländes utbildning och arbetserfarenhet i hemlandet.

KÄLLA: MUMTAZ INTEGRATION



utrikesfödda och 3 500 chefer, först med Ledarna som bas, nu i det egna bolaget Mumtaz Integration. Deras jobb handlar om att överbrygga klyftan mellan utlandsfödda och arbetsgivare, något som de också vill inspirera till på Sirius Forum där de är en av programpunkterna.

– Vår filosofi handlar mycket om att vara tydlig och konkret i kommunikationen. Det finns ett diskrimineringsspöke i Sverige – rädslan för att diskriminera gör att rekryterande chefer inte ställer de nyfikna frågorna och därmed missar värdefulla kunskaper, säger Mouddar Kouli.

Han pekar på att det finns mycket som asylinvandrare och andra utrikesfödda behöver förstå och göra bättre för att hitta rätt i det svenska arbetslivet.

– Men svenska chefer och medarbetare har också en hel del att lära för att hitta och verkligen ta vara på all den kompetens som de som har flyttat hit har. Det är när vi jobbar med båda målgrupperna som effekten blir allra störst. 🌱

Mouddar Kouli och Magnus Berg jobbar med att koppla ihop utlandsfödda arbets-sökande med svenska chefer.

