

SIRIUS

SKOGSINDUSTRINS RÅD FÖR INDUSTRIELL UTVECKLING I SAMVERKAN • NR 1 2024

**Unga chefen:
Det bästa med
mitt jobb**

**Panelen:
Så vänder vi
olyckstrenden**



Kultur- byggare

Aspa bruk i ny satsning på aktiv säkerhetskultur

Krönika



Sanna Johansson
Ombudsman
Sveriges Ingenjörer

SE ARBETSMILJÖ SOM EN RESURS – INTE EN BÖRDA

Massa- och pappersindustrin är en viktig bransch för Sverige, och den står inför stora utmaningar och möjligheter i en global och digitaliserad värld. För att vi ska lyckas krävs inte minst ett starkt och modernt ledarskap, som kan skapa en god arbetsmiljö och en mångfaldig arbetsplats.

I en tung industri med flera riskfaktorer handlar god arbetsmiljö om att arbeta med allt ifrån att förebygga olyckor till att se till den psykosociala arbetsmiljön. Inom industrin pratar vi ofta om nollvisionen mot allvarliga arbetsplatsolyckor. Ingen ska behöva råka ut för det.

Minst lika viktig är nollvisionen om att ingen ska bli sjuk av sitt arbete. Här vittnar sjukskrivningstalen om att psykosociala faktorer ligger bakom en stor andel av sjukdom kopplad till arbetsplatsen. Psykosociala faktorer kan delvis vara svårare att identifiera och arbeta med. Men när de är på plats bidrar de till välbefinnande, motivation, engagemang, kreativitet, innovation och produktivitet.

Som chef och ledare har man här en självklar roll – och ett stort ansvar och inflytande. Inte minst för att bygga team och en kultur av aktivt medarbetarskap. Där vi alla hjälps åt att ta hand om varandra och vår gemensamma arbetsmiljö.

Anställda som trivs och har rätt förutsättningar presterar bättre. Det handlar om att se arbetsmiljön som en strategisk resurs, inte som en kostnad eller en börda. Med rätt investering i arbetsmiljön finns stora vinster att göra – såväl för den enskilde som för företaget.

Innehåll | nr 1 2024



08 Panelen om säker kultur

Hur upptäcker vi arbetsmiljörisker i tid? Här får vi svar från en gruppchef, ett huvudskyddsombud och en arbetsmiljöexpert.

10 Så jobbar Sirius

"Via Sirius kan vi tackla de stora framtidsfrågorna." Det säger styrelsemedlemmarna Per Widolf, Industriarbetsgivarna, och Robert Sjunnebo, Pappers.

12 Veteran med öppet sinne

Roger Björk, truckförare hos Södra Cell i Mönsterås, uppskattar sina unga kollegor: "Vi ställer upp för varandra. De rutinerade hjälper de nya."

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, 2024

Papper: Munken Polar Rough

Omslag: Peter Holgersson

www.industrisirius.se



Nytändning på mångfalds-området

Arbetet kring mångfald och likabehandling behöver stärkas i skogsbranschen. Det anser styrelsen i Sirius som nu startat en permanent arbetsgrupp för att jobba med dessa frågor. Arbetsgruppen ska initialt samlas in goda exempel som Sirius sedan kan sprida i branschen.

ILLUSTRATION: GETTY IMAGES

Hallå där!



FOTO: PRIVAT

MARIA AHLSTRÖM,
sektionschef för underhåll,
Billerud Gävle.

Framtidens kvinnliga ledare utses 16 maj

Vem är Framtidens kvinnliga ledare 2024? Den 16 maj vet vi svaret.

Just nu pågår urvalsprocessen för att få fram de 75 kvinnor som slutligen placeras sig på årets lista av 75 chefer som är unga och kvinnor. Gemensamt för dessa kvinnor är att de gör skillnad och visar på värdet av ett bra ledarskap.

Den 16 maj presenterar fackförbundet Ledarna hela listan och vinnaren utses på en gala. Följ den i direktsändning på ledarna.se, med inbjudna gäster och de 75 kvinnorna på plats.



Kvinnor i alla branscher får vara med. Azra Osmanovic, Viaplay Group, blev Framtidens kvinnliga ledare 2023.

72%

AV SVERIGES INDUSTRIFÖRETAG TYCKER ATT DET HAR BLIVIT SVÄRARE ATT FÅ TAG I RÄTT KOMPETENS ENLIGT EN RAPPORT FRÅN INDUSTRIRÅDET.

"Den enes 'problem' blev den andres lösning, ett konkret exempel på cirkularitet som det pratas så mycket om."

Fredrik Östergaard på Blomsterlandet om att företaget har tagit fram planteringsjord där torv ersätts av restprodukter från pappersindustrin.

Du är ung chef i traditionell industri. Vad är det bästa med ditt jobb?

– Att få jobba med något där det är så tydligt att alla våra delar och områden måste samspela för att det ska bli ett lyckat slutresultat. Jag tänker på allt från verksamhetsutveckling till personalfrågor och investeringar.

Vad fick dig att börja i branschen?

– Det var en slump. Jag hade ingen kunskap om massa-industrin, jag hade tidigare jobbat inom stålindustrin. Men jag trivdes väldigt bra på Billerud redan från början eftersom jag snabbt upptäckte att det fanns stora möjligheter att utvecklas här. Sedan jag började 2015 har jag bytt jobb fyra gånger.

Vad är det viktigaste för dig i din roll som chef?

– Att jag har en klar och tydlig bild av vart min organisation är på väg – och att jobba för att få alla med på tåget. Att få medarbetarna att förstå och känna engagemang för målet är helt avgörande.

KULTUREN NYCKELN TILL SÄKRARE ARBETSMILJÖ

På Aspa bruk ser man industrins kompetensutmaning som en möjlighet, en möjlighet att förändra säkerhetskulturen till något ännu bättre än det som finns i dag.

text Per-Ola Knutas foto Peter Holgersson



i är små, men vassa. Alla känner alla och vi är snabba på att ställa om produktionen efter olika kundbehov.”

Stolt beskriver huvudskyddsombudet Sonny

Johansson sin arbetsplats sedan 23 år, Aspa bruk vid Vätterns nordvästra strand. Här har det producerats massa sedan 1928 och i dag ligger inriktningen på två olika varianter av blekt och oblekt specialmassa.

Liksom många andra svenska industri-företag står det lilla bruket med runt 180 anställda inför utmaningen att säkra framtidens personalbehov när många trotjänare går i pension. Samtidigt är detta ett extra bra läge att jobba med förändring av säkerhetskulturen, resonerar man på Aspa.

– Naturligtvis strävar vi kontinuerligt efter säker arbetsmiljö men generationsskiftet är ett bra tillfälle att satsa lite extra på att skapa en arbetsplats som är trygg, säker och attraktiv, säger Romuald Rwamamara, chef för hälsa och

”Kulturen sitter inte väggarna utan i personerna, och dem går det att ändra på.”

Elin Karlsson, HR-chef

Jobbar tillsammans för aktiv säkerhet. HR-chefen Elin Karlsson och huvudskyddsombudet Sonny Johansson vid en av massamaskinerna på Aspa bruk.





**”Generations-
skiftet är ett bra
tillfälle att satsa
extra på en
arbetsplats som
är trygg, säker
och attraktiv.”**

*Romuald Rwamamara,
chef för hälsa och säkerhet*



säkerhet vid Aspa bruk och en av de drivande i initiativet, tillsammans med Sonny Johansson och HR-chefen Elin Karlsson.

Redan för några år sedan gjorde företaget en satsning på arbetsmiljö och säkerhetskultur, genom att delta i forskningsprojektet Hållbart arbetsliv (se *Sirius* nr 2/2022). Då handlade inriktningen mycket om att utveckla chefers ledarskap.

Nu är det dags för ett nytt initiativ för arbetsmiljön.

Aspa bruk har precis kört igång ett nytt forskningsprojekt, denna gång inriktat specifikt på att få till en aktiv säkerhetskultur. Forskningsdelen finansieras av Centralfonden och AFA Försäkring och förutom Ahlstrom Aspa ingår också Billerud Skärblacka.

– Det förra projektet gav väldigt mycket. Nu vill vi gå vidare och fördjupar det jobb som vi redan påbörjat, säger Romuald Rwamamara. Säker arbetsmiljö är något som kräver konstant fokus och något som vi alltid behöver skruva på.

Alla detaljer i det tvååriga projektet Aktiv säkerhetskultur är ännu inte på plats men under våren 2024 kommer forskare från högskolan i Halmstad bland annat att följa några anställda i sina arbetsmiljöer, tillsammans med utvalda personer från brukets skyddsorganisation.

– Vi kommer också att arrangera utbildningar i medarbetarskap och självledarskap för bland annat chefer, skyddsombud, utvalda informella ledare och representanter för de olika facken. Och under hösten kommer vi att ta fram filmer



**”De som jobbat
länge har
massor av
kunskap men
kan ibland bli
hemmablinda
för risker.”**

*Sonny Johansson,
huvudskyddsombud*

3 tips för bättre säkerhetskultur

- Säkerhet är ett lagarbete – alla måste vara delaktiga i att uppmärksamma risker hos sig själva och hos kollegorna.
- Chefer och deras sätt att leda har en central roll. Ledarna måste vara synliga och engagerade.
- Stanna upp och tänk till innan du ska utföra ett jobb. Ha inte för bråttom ut i verksamheten.



Vattenånga från skorstenarna vid Aspa bruk som ligger vid Vätterns nordvästra hörn. Nu kör bruket igång med en ny satsning på arbetsmiljö och säkerhetskultur.

Aspa bruk i korthet

- Produktionen startade 1928.
- Ingår i Ahlstrom-koncernen.
- Tillverkar sulfatpappersmassa, ECF (Elementary Chlorine Free) och UKP-E (Unbleached Kraft Pulp-Electro grade).
- Sysselsätter cirka 180 medarbetare.

som inspirerar till aktiv säkerhetskultur och dessutom hålla en medarbetardag för alla anställda, säger Elin Karlsson.

Så vad är då aktiv säkerhetskultur och hur når man dit på en arbetsplats? Sonny Johansson anser att man måste börja med att så ett frö för att rötterna till en bra säkerhetskultur ska kunna växa.

– Alla måste jobba tillsammans åt rätt håll och äldre och yngre måste samverka. De som jobbat länge har massor av kunskap men kan ibland bli hemmablinda för risker, säger han.

– För mig handlar det om det individuella förhållningssättet och vår attityd till varandra, tillägger Romuald Rwamamara. Vi måste

uppmärksamma risker både hos oss själva och hos kollegan bredvid oss.

Elin Karlsson påpekar att mycket har hänt i den traditionella massa- och pappersbranschen på senare år och att säkerhetskulturen har blivit bättre.

– Men vi måste fortsatt att jobba kontinuerligt med detta så att våra arbetsplatser blir säkra och trevliga att jobba på, inte minst för de nya som kommer att behövas, säger hon och tillägger att Aspa bruk nu får en boost att jobba lite extra med säkerhetskulturen:

– Jag håller inte med de som säger att kulturen sitter i väggarna. Den sitter ju i personerna, och dem går det visst att ändra på. Det är ju vi alla som är med och bygger kulturen. 🌱



MER PÅ WEBBEN:

Vill du läsa mer om arbetsmiljö och säkerhetskultur? Kolla in [industrisiriuss.se](https://www.industrisiriuss.se)

Hur upptäcker vi arbetsmiljörisker i tid?

2023 var ett svart år för arbetsplatsolyckor. Hur vänder vi trenden? Hur jobbar vi bäst för att upptäcka arbetsmiljörisker i god tid? *Sirius* har frågat tre personer med särskilda insikter i frågan.

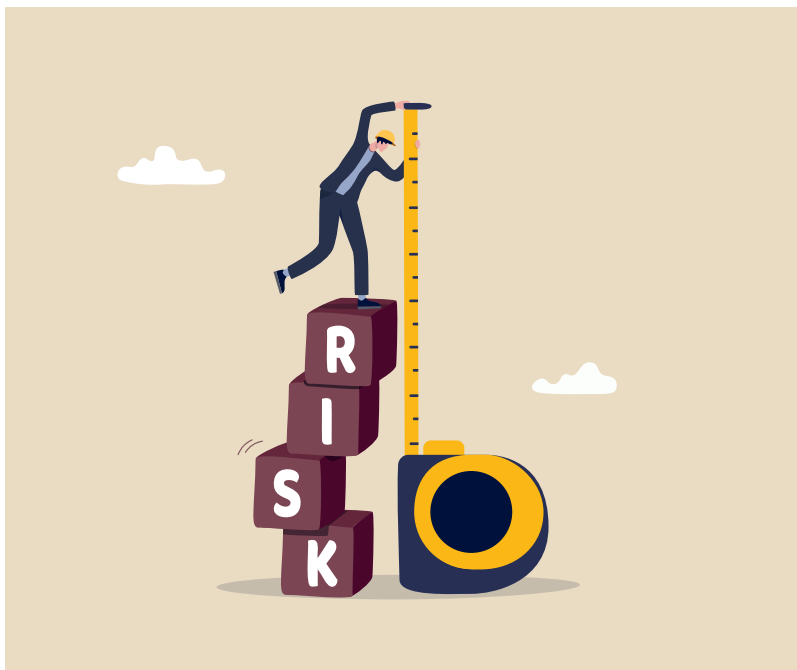


ILLUSTRATION: GETTY IMAGES

1

Jonas Molander

Huvudskyddsombud
Husums bruk



Det gäller att jobba med säkerhetskulturer på alla nivåer i organisationen, både inom chefskap och medarbetarskap, för att göra alla medvetna om riskerna och vilka signaler ens egna agerande skickar ut.

I det stora systematiska handlar det om att göra jobbet: riskanalyserna, ronderna och att ta samtalen.

Hos den enskilde handlar det ofta om att göra sin riskinventering innan man påbörjar jobben. Här blir utbildning också något som måste få ta plats. Utbildningen ska säkerställa att alla förstår de i vissa

fall komplicerade sammanhang som man befinner sig i. Det gäller också att nå ut med information i alla led, även till dem som befinner sig längst ut i entreprenörskedjan.

2

Karin Bennbom

Arbetsmiljöexpert
Industriarbetsgivarna



Ha blick för risker! Förstå att de kan få allvarliga konsekvenser! Ta mitt eget ansvar!

Ofta är jag själv precis rätt person att vidta en åtgärd som undanröjer risken jag uppmärksammat. Ibland kan det handla om att uppmärksamma mina arbetskamrater på den så att inget inträffar medan jag

lyfter den frågan till någon ansvarig. Undanröjer jag risken själv kan det ändå vara viktigt att informera vidare så att vi kan förebygga i andra delar av vår verksamhet. De allra mest onödiga olyckorna är de som inträffar då någon faktiskt visste om att de skulle kunna ske.

Har jag sagt oj, ska ingen behöva säga aj! Och använder vi riskinventeringsblocket (se nedan) kanske vi inte ens behöver säga oj!

3

Peter Andersson

Gruppchef Underhåll
SCA Graphic Sundsvall



Enligt min erfarenhet krävs det ett genuint engagemang från ledningen i säkerhetsfrågor – tillsammans med ett ägandeskap ut i hela organisationen för att man ska lyckas skapa en starkare säkerhetskultur.

I mitt företag genomförde vi en omfattande satsning där jag tillsammans med andra från alla olika delar i organisationen fick genomföra säkerhetsseminarier med samtliga anställda. Vi fick gott om tid att träna in ett väl beprövat material för att därefter leda en gruppdialog kring motsägelsen att ingen vill skada sig på jobbet, men att vi ändå vet att olyckor riskerar att ske.

Vi myntade även begreppet "gyllene regeln" vilket innebär att vi alla har både skyldighet och rättighet att avbryta ett arbete som vi inte upplever som säkert.

Att upptäcka arbetsmiljörisker i tid gör man bäst när alla på arbetsplatsen verkligen bryr sig om sin egen arbetsmiljö och samtidigt månar om alla sina kollegor. 🔄



INSIKT:

Medlemsföretag kan kostnadsfritt beställa riskinventeringsblocket, tvåminuterskollen för säkrare arbetsmiljö, framtagen inom Sirius. Mejla kontaktuppgifter och önskat antal exemplar till info@industriarbetsgivarna.se.



Det finns ett stort behov av att anställa processoperatörer och andra yrkesarbetare inom massa- och pappersbranschen de närmaste åren.

Så vill pappersbranschen möta kompetensbehoven

Satsa på attraktiva arbetsplatser och lyft fram det fina som görs på bruken. Så bör massa- och pappersindustrin möta utmaningen med att konkurrera om framtidens kompetens enligt Pappers ordförande Pontus Georgsson och Jesper Hedin från Industriarbetsgivarna.

text Per-Ola Knutas **foto** Fredrik Karlsson



Industrirådet gick nyligen ut i en landsomfattande undersökning för att kartlägga var kompetensluckorna finns i svensk industri.

Där framkom att industrin som helhet behöver anställa 300 000 medarbetare inom tre år. Det handlar både om ersättnings- och nyrekrytering.

Trycket är extra stort i Stockholmsområdet och i övre Norrland, där runt två av tre företag uppgav att de behöver anställa fler. Störst är behoven av yrkesarbetare som processoperatörer, CNC-operatörer, olika former av tekniker och svetsare, samt ingenjörer inom flera områden.

Och hur ser det ut i massa- och pappersbranschen?

– Behoven är nästan skrämmande stora här, säger Jesper Hedin, utredare inom området kompetensförsörjning på Industriarbetsgivarna.

Han får medhåll av Pappers ordförande Pontus Georgsson.

– Industrirådets rapport visar att industrin som helhet står inför stora utmaningar, säger han. Men utmaningen är särskilt stor i vår bransch, på grund av att vi har en relativt hög medelålder och att fabriker ofta ligger så till att det är svårt att rekrytera ny arbetskraft.

Samtidigt pekar Jesper Hedin på att det är brist på kompetenser och yrkesroller inom hela industrin.

”Vi behöver bli bättre på att visa upp våra fina bruk.”

Jesper Hedin, Industriarbetsgivarna

– Exempelvis är processoperatörer högt efterfrågade inom de flesta industribranscher, inte bara inom massa- och pappersindustrin, säger han.

Så hur ska detta bemötas?

Industrirådet efterlyser bland annat satsningar på yrkesutbildning för unga och vuxna på gymnasial nivå samt utbildningar inom tekniska yrken för yrkesverksamma.

Både Pontus Georgsson och Jesper Hedin pekar också på att branschen och branschens företag har en viktig roll för att skapa attraktiva arbetsplatser.

– Arbetsgivarna måste ta sin kompetensförsörjning på allvar, säger Pontus Georgsson. Bra arbetstider, god bemanning, generös introduktion av nyanställda och i övrigt goda villkor är grundläggande förutsättningar för att lyckas. Här behöver arbetsgivarna tänka långsiktigt, precis som de gör i allt annat. Ökad samverkan i dessa frågor vore också önskvärt.

Jesper Hedin menar att det ofta går att starta med att visa på det fina som finns i branschen.

– Vi har bra arbetsplatser där folk trivs, avtalen är bra och utvecklingsmöjligheter finns. Vi behöver bli bättre på att visa upp våra fina bruk, för hur många är det som faktiskt vet vad som händer där innanför grindarna, och vilka otroliga insatser som görs för den gröna omställningen?

– Inom Industrirådet sker en god samverkan kring dessa frågor. Det är viktigt att vi som parter arbetar gemensamt, till exempel inom Teknikcollage, tillägger Jesper Hedin. [🔗](#)

Industrirådet består av industrins fem fackförbund och elva arbetsgivar- och branschorganisationer.

→ SÅ JOBBAR SIRIUS

På gemensam kurs mot framtiden

Samverkan och dialog leder till bättre arbetsplatser och vässar konkurrenskraften i branschens företag. Det är grundtanken med Sirius enligt två av de tongivande styrelsemedlemmarna, Per Widolf från Industriarbetsgivarna och Robert Sjunnebo från Pappers.

text Per-Ola Knutas foto Tobias Ohls



idra aktivt till att förverkliga 'den goda arbetsplatsen' för ökad konkurrenskraft." Det har varit Sirius vision sedan organisationen kom till 2009

– inom ramen för samverkansavtalet mellan Skogsindustrierna (i dag Industriarbetsgivarna) å ena sidan, och Pappers, Unionen, Ledarna och Sveriges Ingenjörer å den andra.

Och denna samverkansform är fortfarande grunden för Sirius.

– Samverkan sker bäst mellan alla parter. Grunden är att vi tror på att en väl utvecklad samverkan utvecklar företagen. Sirius är den centrala delen av detta, en förlängning av det lokala samverkansarbetet, säger Per Widolf, förhandlingschef på Industriarbetsgivarna och just nu ordförande för Sirius.

Hans motsvarighet på Pappers, Robert Sjunnebo, framhåller att Sirius också är ett väldigt bra forum för att diskutera viktiga frågor mellan avtalsrörelserna, i en lugnare miljö.

– Konsensusmiljön är viktig för Sirius. Det handlar om att vi hittar samsyn i vissa frågor. Tack vare Sirius har vi möjlighet att jobba mer långsiktigt så att arbetet inte avstannar när vi inte har avtalsförhandlingar, säger han.

Ett viktigt perspektiv för Sirius styrelse handlar om att få in "verkligheten på bruken" och de goda exempel som sker lokalt inom de fyra fokusområdena arbetsmiljö, kompetens, lika-behandling samt ledarskap och medarbetarskap.

– Kunskapsdelning är en av de bärande tankarna och detta säkrar vi med att ha personer i styrelsen som representerar lokala företag, säger Per Widolf.

– Pappers är en ganska liten organisation så alla känner alla och det är enkelt att få fram konkreta frågor. En del får vi också in via förbundets arbetsmiljögrupp, säger Robert Sjunnebo.

Vad önskar ni att Sirius leder till?

– Att vi får ut konkurrensfördelar, säger Per Widolf. Samverkan mellan fack och arbetsgivare ska just vara en konkurrensfördel. Det stora syftet med Sirius är att bidra positivt till företagen.

– Att vi kan tackla förändringar och de stora framtidsfrågorna gemensamt, säger Robert Sjunnebo. Som traditionell industri har vi länge varit bra på hårda frågor som arbetsmiljö. Men de mjuka frågorna har blivit viktigare. Här behöver vi titta på områden som psykosocial arbetsmiljö och hur våra arbetsplatser fungerar för de som har annorlunda bakgrund.

Vilka är de viktigaste framtidsfrågorna för styrelsen?

– Kompetensutmaningen förstås. En annan viktig fråga är digitaliseringen, den påverkar all personal, inte bara tjänstemän, säger Per Widolf.

– Det händer väldigt mycket inom forskning och innovation som påverkar oss alla i branschen, tillägger Robert Sjunnebo. Det uppträffas ständigt nya material med vår råvara och det råder närmast konkurrens om råvaran. 🌱



MISSA INTE NÄSTA SIRIUS FORUM

Boka redan nu in den 4 september 2024 i kalendern. Då är det dags för nästa fysiska Sirius Forum på Birger Jarl Conference i Stockholm.

Per Widolf från Industriarbetsgivarna och Robert Sjunnebo från Pappers.



MER PÅ WEBBEN:

Läs mer om Sirius och arbetsgrupperna på industrisiriuss.se.

**"Samverkan handlar om att
vässa konkurrenskraften."**

Per Widolf, förhandlingschef på Industriarbetsgivarna



**"Via Sirius kan vi tackla de stora
framtidspåståenden gemensamt."**

Robert Sjunnebo, förhandlingschef på Pappers

**Hallå
där!**



**Anneli
Renér**

FÖRETAGSSKÖTERSKA PÅ
SÖDRA CELL MÖNSTERÅS OCH EN
AV BOLAGSREPRESENTANTERNA
I SIRIUS STYRELSE

**Du sitter med i arbetsgruppen
för arbetsmiljö. Vilka är
dina intryck?**

– Jag tycker om sättet att arbeta, att det sker i samverkan. De olika perspektiven bidrar ofta till ett starkare slutresultat. Även lokalt på hemmaplan är det positivt när vi jobbar i samverkan. Det som har förankrats genom parterna får mycket bättre genomslagskraft.

– Vi har också bra anda och ömsesidig respekt i diskussionerna. Även om vi kan ha olika syn på detaljer jobbar vi alla mot samma mål: hållbara och hälsosamma arbetsplatser.

**Vad är roligast och mest
intressant med styrelsearbetet?**

– Erfarenhetsutbytet och diskussionerna är väldigt givande. Jag har fått många bra tips och nya idéer och ett bra kontaktnät till andra i branschen. Jag rekommenderar fler att engagera sig i Sirius styrelse eller i någon av arbetsgrupperna.

**Vilka blir de största frågorna
inom arbetsmiljö de
närmaste åren?**

– OSA-frågor, alltså frågor som har med det sociala och organisatoriska att göra. De fysiska riskerna finns ständigt i vår bransch och de måste vi ständigt ha ögonen på, men OSA-frågorna – det vill säga hur organisationen ser ut, hur ledarskapet fungerar, trivsel i arbetsgrupper, arbetsbelastning och vilken kompetens som finns på arbetsplatsen – det är själva grunden för en god och säker arbetsmiljö.



ROGER BJÖRK

Ålder: 59

Yrke: Truckförare på utlastningen.

Bor: Lägenhet i Mönsterås.

Fritidsintressen: Jakt och fiske och att vara ute i skog och mark. "Jag gillar att åka på jakt- och fiskeresor. I september ska jag till Lofoten."



FOTO: SARA WINSNES

"Vi äldre och rutinerade hjälper de nya"

04.31 Klockan ringer hemma hos Roger Björk, en av fem truckförare på utlastningen hos Södra Cell i Mönsterås. Denna vecka är det morgonskift för honom och det gäller att vara på plats klockan sex när portarna öppnas på utlastningen. Varje dag lastas här runt 40 lastbilar, samt ofta även tågagnar och fartyg i den egna hamnen, med balar av pappersmassa för vidare transport ut i världen. "Det är alltid kul att byta några ord med chaufförerna. De kommer från alla möjliga länder. Flera av dem har jag börjat få en relation till", säger Roger.



Klämtrucken kan lyfta upp till fyra balar pappersmassa på två ton vardera.

07.53 På plats i klämtrucken – Rogers huvudsakliga arbetsplats. Klämtruckarna i Mönsterås kan lyfta upp till fyra balar pappersmassa som väger två ton vardera. Här på utlastningen har han jobbat i 24 år. "Men jag började 1986 som operatör vid torkmaskinerna. Jag har blivit kvar på bruket för att jag trivs så bra."

10.27 Stannar för en pratstund med kollegan Molly Persson, ett levande exempel på förnyringen i Mönsterås och nyanställningarna som skett de senaste åren. "Det är himla kul att jobba med Molly. Vi är ett bra gäng som kör truck här – tre lite äldre och två mycket yngre. Vi ställer upp för varandra. De rutinerade hjälper de nya."

12.30 Dags för lunchrast tillsammans med kollegorna på utlastningen. I dag pratas det säkerhet vid bordet. Roger som också är skyddsombud på avdelningen säger att mycket har hänt på säkerhetsområdet i Mönsterås de senaste åren. "Bland annat har vi sett över lås och stängning av olika ytor där vi måste hålla folk utanför. Och vi har ordnat med många förbättringar på truckar, lastningsplatser och i massamagasinet."



Molly Persson är en av nykomlingarna i Rogers team med truckförare.

14.05 Ut genom grinden efter dagens skift. Roger sätter sig i bilen för att köra iväg till gymmet. "Träningen är egentligen inget jag längtar efter", säger han och skrattar, "men det gäller ju att vara förberedd för de kommande jaktresorna. Man måste hålla sig i form för att orka med långa pass, långt ute i skogarna."

Per-Ola Knutas