SIRIUS

SKOGSINDUSTRINS RÅD FÖR INDUSTRIELL UTVECKLING I SAMVERKAN · NR 2 2023

”Framtidsfabriken, det är vi”

Förankring och delaktighet i fokus när Metsä Board Husum storsatsar på ny teknik.

3 tips för hälsosammare skiftarbete

Panelen om framtidens kompetens

Krönika

Johan Falk,
central ombudsman
Unionen

NU BLIR DET ENKLARE ATT JOBBA MED ARBETSMILJÖN

De flesta som på ett eller annat sätt har jobbat med frågor kopplade till arbetsmiljön känner till hur svårt det kan vara att veta vad som är rimliga avvägningar i olika frågor. Det kan till och med vara svårt att veta vilka regler som gäller för olika situationer. Därför är Arbetsmiljöverkets arbete med att förenkla för användarna välkommet.

Arbetsmiljöverket har nyligen genomfört en regelförnyelse för att göra det lättare för företag och arbetsmiljöombud att hitta, förstå och använda arbetsmiljöreglerna.

Den nya strukturen kommer att visa hur de olika föreskrifterna hänger ihop och ge stöd för att minska dubbelregleringar. Detta kommer förhoppningsvis att underlätta för företagen inom industrin att hitta, förstå och använda reglerna.

Genom att göra det lättare för användarna att följa reglerna kan Arbetsmiljöverket bidra till en bättre arbetsmiljö. Förhoppningsvis kan det i slutändan leda till ökad produktivitet, minskad sjukfrånvaro och ökad trivsel på arbetsplatsen. Men vi får inte glömma bort att det är tillsammans som vi uppnår ett gott resultat. Vägen till en bättre arbetsmiljö går genom samverkan och förhoppningsvis ger tydligheten även bra förutsättningar för en god samverkan.

Innehåll | nr 2 2023

08 Framtidens kompetens
Vilka kompetenser är viktiga i framtidens pappersindustri? Det är ämnet för Panelen i detta nummer.

10 Hälsosamma skift
Hälsoaspekterna av skiftarbete har kommit med i det nya kollektivavtalet. Det ökar chanserna för att frågan lyfts upp i det lokala arbetsmiljöarbetet.

12 Min dag
Denna gång följer vi Susanne Rutqvist vid SCA i Obbola. Susanne delar sin tid mellan att vara produktchef för containerbord och att leda bolagets klimatarbete.

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, 2023
Papper: Munken Polar Rough
Omslag: Fredrik Karlsson
www.industrisirius.se

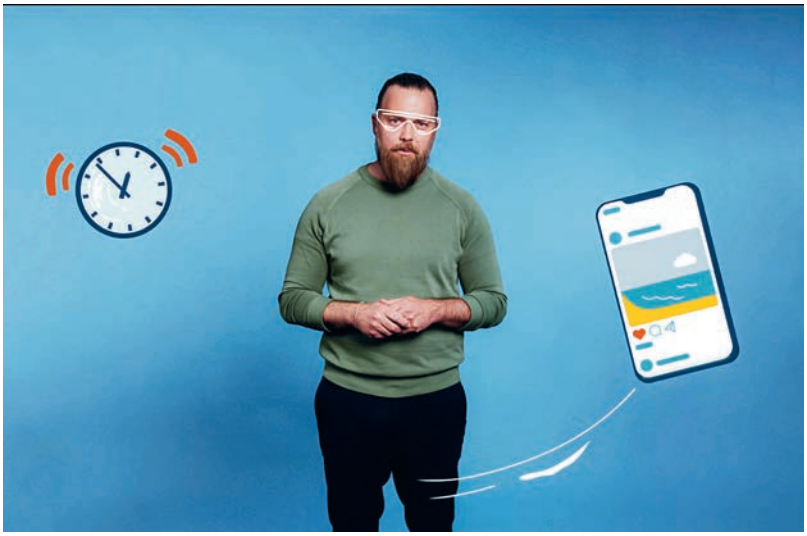


FOTO: APPELBERG

Vilka beteenden behöver ni öka eller minska för att skapa en bättre säkerhetskultur? Psykologen Erik Matton förklarar.

Webbinarium och filmer för bättre säkerhetskultur

Hur når vi en bra säkerhetskultur på arbetsplatsen? Hur hittar vi säkra beteenden innan det inträffar en olycka? Och hur uppmuntrar vi dessa beteenden i vardagen?

Dessa frågor har ett partsgemensamt projekt inom industrin arbetat med under ledning av Prevent. Projektet har bland annat tagit fram tre inspirerande filmer kring säkert beteende som kan användas som diskussionsunderlag på arbetsplatsen.

Dessutom kan man titta på ett webbinarium med konkreta exempel på hur Södra har jobbat med beteendebaserad säkerhet (BBS) vid sina anläggningar i Mönsterås och Flåboda.

Mer information på prevent.se

50 000

JOBB KOMMER ATT SKAPAS AV BASINDUSTRIN OCH TEKNIKINDUSTRIN DE NÄRMASTE ÅREN ENLIGT EN DEBATTARTIKEL FRÅN INDUSTRIARBETSGIVARNA.

”Om vi bemöter våra olikheter med nyfikenhet blir både samhället och våra arbetsplatser bättre platser.”

Pappers ordförande Pontus Georgsson i en krönika på Pappers webbplats.

Nominera framtidens kvinnliga ledare

Vem är Framtidens kvinnliga ledare 2024? Det kan du själv vara med och bestämma. Sista dag att nominera ditt förslag på en kvinnlig ledare mellan 20 och 35 år är 8 januari 2024. Med utmärkelsen vill fackförbundet Ledarna belysa vikten av en jämställd chefsmarknad och lyfta fram kvinnor som chefsförebilder.

Mer information på ledarna.se

Hallå där!

ÅSA DAHLFORS, arbetsmiljöexpert på Industriarbetsgivarna.

Du har nyligen medverkat som expert i Jobbfika, en podd om jobb och arbetsmiljö från Prevent. Hur var det?

– Det var väldigt kul och intressant. Det var första gången som jag har varit med i en podd, så det var en speciell känsla att sitta i en radiostudio med en känsla av direktsändning i det man säger.

Avsnittet hette ”Chefen, jag är gravid”. Vad kom fram under samtalet?

– Bland annat att om man jobbar i en riskfylld miljö så är det bra att berätta tidigt om graviditeten. Då kan arbetsgivaren göra en riskbedömning som ligger till grund för om du kan ha kvar samma tjänst, behöver bli omplacerad eller gå hem med graviditetspenning.

Vilka råd vill du ge till kvinnor i industrin vid graviditet?

– Även om du av olika anledningar vill vänta med att berätta, prata ändå med din närmaste chef så snart som möjligt. Ni kan ju komma överens om att hålla det mellan er. Läs också den information som finns hos Prevent och Arbetsmiljöverket. Där finns många bra råd.

prevent.se/om-prevent/jobbfika

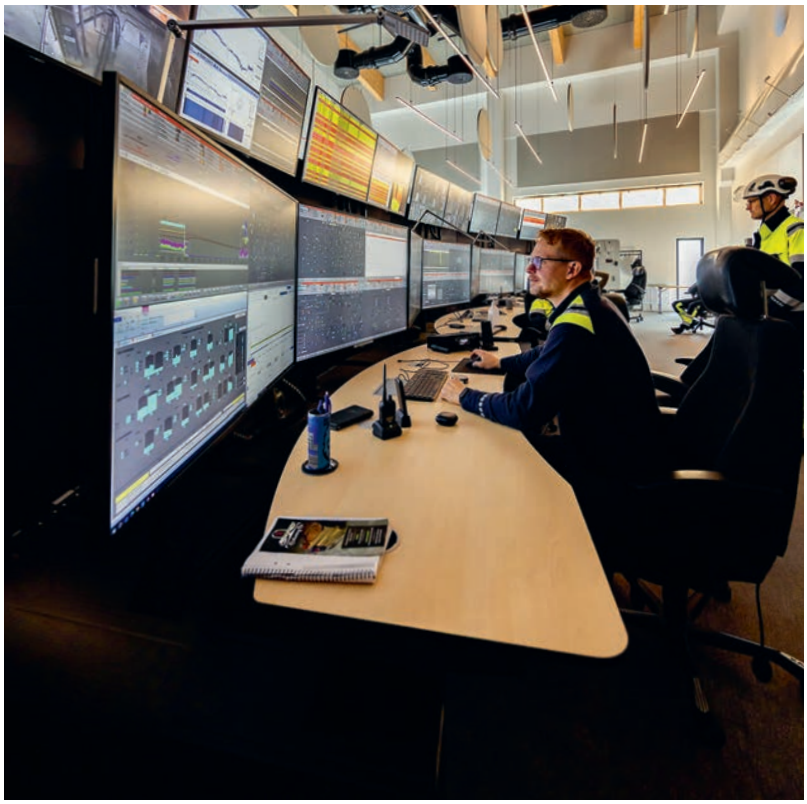
SAMVERKAN NYCKELN I SATSNINGEN PÅ NY TEKNIK

Människa och organisation står i fokus i ”Framtidsfabriken” när Metsä Board Husum bygger ut kapaciteten och storsatsar på den senaste tekniken.

text Per-Ola Knutas **foto** Michael Engman

Metsä Board Husum i korthet

- Etablerat 1919. I dag har bruket runt 720 anställda.
- En integrerad producent av premium falskartong, vita kraftliner, livsmedelskartong och pappersmassa.
- Har en egen djuphamn och planerar att öka volymen.



Johan Westman i kontrollrummet till den nya sodapannan och turbinen.

Nu i november är det premiäryra på Metsä Board i Husum utanför Örnsköldsvik. Då rullar den utbyggda och numera Europas största och mest moderna maskin för falskartong igång.

Efter två års konstruktionsarbeten och ett utmanande tråcklande med att hålla den vanliga produktionen igång har den befintliga kartongmaskinen blivit 54 meter längre och mäter nu 213 meter.

– Det betyder att vi ökar produktionskapaciteten på falskartong med 50 procent, från 400 ton årligen till 600 ton. Utbyggnaden påverkar hela bruket. Egentligen kan man säga att vi förnyar hela Metsä Board i Husum, säger Christer Jonsson, HR-chef på Husums bruk.

I jättesatsningen ingår en ny sodapanna och turbin som redan tagits i drift och som gör bruket till 80 procent självförsörjande på el. Samtidigt pågår utvecklingen av terminaler och den egna hamnen

Huvudskyddsombudet Jonas Molander och HR-chefen Christer Jonsson har haft en intensiv samverkan under satsningen på Husums bruk.

för att kunna hantera ökade volymer. Och en miljöansökan är inlämnad för en ny produktionslinje för en helt ny fiber.

Samtidigt vill Christer Jonsson och arbetsställets huvudskyddsombud Jonas Molander betona att satsningarna inte bara handlar om ny teknik.

– För oss är människorna lika viktiga som den nya utrustningen. Det är vi tillsammans som ska göra jobbet, säger Jonas Molander.

Redan från starten insåg Husums bruk nödvändigheten av att ta de stora förändringarna på allvar ur ett personal- och organisationsperspektiv.

– Teknikinvesteringarna är det ”hårda”, men för att verkligen kunna realisera värdet av investeringarna behöver vi också arbeta för ett ledarskap och medarbetarskap som drar åt samma håll, säger Christer Jonsson.

Här har en god samverkan mellan fack och ledning varit en av nycklarna, ett område där det finns en stark lokal tradition, enligt Jonas Molander.

– Vi har ett tydligt och fungerande samverkanssystem, där högsta ledningen är med och där vi tar dialogen tidigt när det gäller stora frågor, säger han.

I samband med att utbyggnaden på bruket planerades startade ledningen initiativet Framtidsfabriken för att koordinera förändringarna. Där ingår också projekt för de närmaste årens generationsväxlingar, för att stärka kompetensförsörjningen och för ett förändringsdrivet medarbetarskap och ledarskap.

– Vi jobbar även mycket med cheferna här på bruket för att bygga på deras förmåga att bli bra förändringsledare, säger Christer Jonsson.

Uppgraderingarna på Husums bruk har en inriktning som ofta brukar kallas för Industri 4.0. Det innebär att maskiner, processer och produktion blir allt mer automatiserade, uppkopplade och digitala. Denna modernisering har fått stor uppmärksamhet.

Enligt Jonas Molander har de flesta anställda varit med på noterna när det gäller förändringarna.

”För oss är människorna lika viktiga som den nya utrustningen.”

Jonas Molander, arbetsställets huvudskyddsombud

I jättesatsningen i Husum ingår också en ny sodapanna och turbin (i förgrunden) samt att öka kapaciteten i hamnen.

Bästa råden vid stora förändringar

- Underskatta inte behovet av förändringsarbete. Gör det till ett eget projekt som rapporterar löpande till ledningen.
- Jobba mycket med cheferna så att de bygger sin förmåga till bra förändringsledning och får med sig alla medarbetare på resan.
- Samverkan mellan ledning, fack och andra intressenter. Det är en nyckel för att få med alla på tåget.

– Visst har det funnits vissa som har uttryckt skepsis kring den nya tekniken, men grundinställningen här i Husum är att vara förändringsbenägen. Digitaliseringen i samhället pågår ju hela tiden och processindustrin är inget undantag, säger han.

Christer Jonsson fyller i:

– Mer automation innebär att vi kommer att behöva täcka in fler områden i våra befattningar, det handlar ju om att kunna hantera och köra komplicerade maskiner. Samtidigt jobbar vi redan i dag med att utveckla mångkunnigheten bland de anställda. Vi vet att det kommer att krävas mer arbete för att bygga kompetens och förmåga, för att verkligen dra nytta av teknikutvecklingen. Men helt klart är att den här utvecklingen, att arbetet förändras och ställer nya krav, inte kommer att stanna av.

Vilka är era förhoppningar kring framtiden?

– Att vi har en fortsatt bra samverkan och delaktighet när det gäller förändringar. Och att det finns uppbarbetade forum där anställda kan vara med och bidra, säger Jonas Molander.

– Att vi bygger vidare på den tradition som redan finns här när det gäller samverkan, ledarskap och medarbetarskap. Lösningarna blir alltid bättre om de flesta är med på tåget, säger Christer Jonsson.

”Det kommer att krävas mer arbete för att bygga kompetens och förmåga, för att verkligen dra nytta av teknikutvecklingen.”

Christer Jonsson, HR-chef

MER PÅ WEBBEN:

Vill du läsa mer om kompetens och utbildning, samt ledarskap och medarbetarskap? Kolla in industrisirius.se

PANELEN

Vilka kompetenser är viktigast för framtidens pappersindustri?

Ny teknik, nya metoder och grön omställning. Pappersindustrin är inne i en snabb förändring. Många talar om upskill och reskill, att vi behöver kompetensutveckla oss. Men hur? Och hur behöver chefer och ledare utveckla sig? Vi ställde frågan till tre personer med specialkunskaper inom sina områden.

ILLUSTRATION: GETTY IMAGES

1

Fredrik Gunnarsson
Ansvarig kompetensförsörjning, Industriarbetsgivarna

”**De viktigaste** kompetenserna för framtiden är kopplade till den gröna omställningen. Sannolikt behövs ingenjörer inom elkraft och kemi till exempel. Men kompetens nära produktionen i form av processoperatörer och underhållstekniker är också viktigt. Vi kommer att få en tydligare bild i och med den Demoskopundersökning som nu görs inom industrin, där vi efterfrågar företagens kompetensbehov på kort och lång sikt. Jag tror också att en viktig egenskap är att vara beredd på att kontinuerligt lära sig nya saker för att vara anställningsbar över tid, en viktig del av det livslånga lärandet. Det nya omställningsstudiestödet gör det ekonomiskt möjligt att bredda sina kunskaper. Men för att kunna utnyttja det behöver det även finnas fler passande utbildningar inom yrkeshögskolan.”

2

Conny Nilsson
Samhällspolitisk ombudsman
Pappers

”**För att massa-** och pappersindustrin ska vara attraktiv för de som överväger att börja i vår bransch, och för de som redan arbetar här, behöver det finnas möjlighet till livslångt lärande genom att det skapas lärande organisationer på branschens arbetsplatser. Branschen måste också vara aktiv i att ta fram regionala gymnasiala processutbildningar. Den som går en processutbildning ska ges möjlighet till praktik på våra bruk, vilket vi tror kommer att underlätta rekrytering. Och den som är ny på sin arbetsplats, eller får nya arbetsuppgifter, måste ges möjlighet att gå dubbelt med en erfaren kollega för att lära sig arbetet. Branschen har emellertid en lång resa att göra tills bruken blir lärande organisationer, som möjliggör livslångt lärande för de anställda.”

3

Andreas Miller
Förbundsordförande
Ledarna

”**Omställning och snabb** utveckling ställer nya krav och gör det mer komplext att vara chef inom industrin. Det finns ett stort behov av kompetensutveckling även för chefer, vilket blir tydligt genom våra undersökningar och kontinuerliga kontakt med våra medlemmar. Trots detta får deras kompetensutveckling ofta stå tillbaka på grund av hög arbetsbelastning. De har själva ofta en bred insikt om vilka behov de har av att uppdatera och vidga sina kunskaper, men för att möta detta krävs både förutsättningar och tillräckligt med tid. Trygghetsöverenskommelsen och omställningsstödet är en viktig pusselbit, men för att reformen ska få effekt återstår en hel del arbete från politikens sida vad gäller utbildningsutbud och resurser till CSN.”

Pia Ulvenblad och Henrik Barth vid Högskolan i Halmstad berättade om forskningsprojektet kring hållbar arbetsmiljö.

MISSA INTE NÄSTA SIRIUS FORUM

I vår är det dags för nästa fysiska Sirius Forum. Exakt tid, plats och tema är ännu inte fastställt men intressanta talare och givande möten utlovas.

”Många goda idéer till våra ordinarie samverkansforum”

Ett hållbart arbetsliv. Det var temat för Sirius Forum den 9 maj. På programmet stod bland annat inspirerande föredrag om samarbetsprojekt och om utbildning och kompetens. Här är röster från några av deltagarna.

text Per-Ola Knutas **foto** Gustaf Anderson

Bo Pettersson, instrument- och arbetsplanering på Ahlstrom Aspa bruk:
”Jag gillade de praktiska exemplen från Skoghall och Fors om hållbart skiftarbete, ett forskningsprojekt som även vi har deltagit i. I dag fick jag höra att projektet ska fortsätta tre år till vilket är jättebra. Jag hoppas att det kan bidra till att vi blir lite mer flexibla i branschen, det behöver inte vara samma system överallt.”

Cecilia Edström, ombudsman för Sveriges ingenjörer på SCA Östrand i Timrå:
”Det var inspirerande att till exempel höra om Stora Ensos digitala utbildning Skiftkörkortet. Jag tycker också att Ledarnas presentation var bra; att vi inte bara ska tala om krav på ledare utan också vad det krävs av en organisation för att man ska fungera som ledare. Det är också viktigt för ett hållbart arbetsliv.”

Peter Andersson, gruppchef på SCA Östrand i Timrå:
”Insikterna var bra men jag hade gärna sett att det hade funnits utrymme till lite mer interaktion mellan oss som är här, till exempel att vi hade fått nöta en fråga i mindre grupper. Nu åker alla hem med nya insikter men alla kanske inte har tid att göra något bra av dem där hemma.”

Malin Nygren, produktionschef på Metsä Board i Husum:
”Vi är en grupp från Husumfabriken med både arbetsgivarrepresentanter och fackliga representanter och har fått höra många goda idéer. Vi har också fått ögonöppnare på områden som vi jobbar med och som vi kan plocka upp i våra ordinarie samverkansforum. Det har också varit fantastiskt att få prata med branschkollegor över kaffet.”

SKIFTARBETE

Samlat grepp för bättre hälsa

Hälsoaspekterna av skiftarbete har kommit med i det nya kollektivavtalet. Det ökar chanserna för att frågan lyfts upp i det lokala arbetsmiljöarbetet och i lokala förhandlingar enligt Robert Sjunnebo, Pappers, och Karin Bennbom, Industriarbetsgivarna.

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

Det ska vara möjligt att jobba skift ett helt arbetsliv och samtidigt behålla en god hälsa. Det är utgångspunkten för en ny avtalstext mellan parterna som är inskriven i det rikstäckande kollektivavtalet för 2023.

– Med den nya skrivningen ville vi tillsammans komma åt ett välkänt problem i branschen, nämligen hälsoriskerna med skiftarbete och beredskap, säger Robert Sjunnebo, förhandlingschef på Pappers.

Karin Bennbom, arbetsmiljöexpert på Industriarbetsgivarna, tycker att skrivningen på ett bra sätt betonar det förebyggande arbetet som behöver göras.

– Arbetsgivaren har ju ansvaret för det systematiska arbetsmiljöarbetet men här nämns också att den enskilde behöver bidra för att det ska blir riktigt bra. Att detta står skrivet gör att frågan avdramatiseras.

Båda är positiva till att hälsoaspekten av skiftarbete och beredskap skrivs in i kollektivavtalet.

– Det händer något om man plockar in en fråga i kollektivavtal. Då blir det lättare för oss att prata med våra avdelningar. Och lättare för våra avdelningar att prata med sina motparter, säger Robert Sjunnebo.

Karin Bennbom instämmer:

– Att det står med gör att det borde bli lättare att närma sig området. Vi är ju överens.

Den nya skrivningen siktar bland

”Med den nya skrivningen ville vi tillsammans komma åt ett välkänt problem i branschen, nämligen hälsoriskerna med skiftarbete och beredskap.”

Robert Sjunnebo, Pappers

FOTO: MARCUS BOLIN

FOTO: RIKARD WESTMAN

”Den blir ett stöd för att lyfta blicken så att vi belyser inte bara det som är gynnsamt för en anställd på kort sikt.”

Karin Bennbom, Industriarbetsgivarna

det som är gynnsamt för en anställd på kort sikt utan också tänker på att vi kanske ska jobba tills vi blir 68 och behålla hälsan hela arbetslivet, säger hon.

I skriften *Skiftnyckeln* som finns tillgänglig via Sirius webbsida finns mycket fakta och råd om hälsa, kost och sömn vid skiftarbete. Där finns också råd kring hur bra skiftscheman ska utformas, till exempel:

- Det är viktigt att ge den enskilde inflytande över arbetstidsförläggningen. Men det är viktigt att sätta gränser så att den långsiktiga hälsan inte glöms bort.
- Tänk på att inte låta möjligheten till långledigheter helt dominera värderingen av ett schemaförslag. Detta drabbar ofta hälsan genom att det ger för lite vila under själva arbetsperioden. Eftersträva alltid en kompromiss mellan fritids- och hälsomotiv.

– Det visar hur vi ser vi på de här frågorna på ett nytt sätt, säger Robert Sjunnebo. I grunden vinner ju ingen på att man inte håller ett helt arbetsliv. Det är dyrt att rekrytera ny kompetens och vi måste tänka på att skiftscheman också ska funka för blivande anställda, som kvinnor, nyanlända och personer med annan bakgrund.

3 tips för hälsosammare skiftarbete

- Se till att få upp frågan i det systematiska arbetsmiljöarbetet, SAM, som görs på arbetsplatsen.
- Ladda ned och läs *Skiftnyckeln*, en skrift om skiftarbete och bättre hälsa.*
- Kolla in Prevents webbsida. Där finns sidor om arbetsmiljö som är direkt kopplade till pappers- och massaindustrin.

**) Nåbar via Sirius webbsida industrisirius.se*

annat på att komma åt situationer och arbetsplatser där det kan finnas äldre överenskommelser kring skiftscheman och arbetstider samt fastställda organisationer där de lokala parterna inte alltid har tänkt på de långsiktiga hälsoaspekterna.

– Traditionellt sett har synen i branschen varit att arbetsgivaren mest har fokuserat på att optimera produktionen medan de anställda har velat ha långa ledigheter. Vår förhoppning är att man nu ska våga ifrågasätta det synsättet, säger Robert Sjunnebo.

Även Karin Bennbom hoppas att den nya skrivningen ska stimulera till samverkan på ett nytt sätt.

– Den blir ett stöd för att lyfta blicken så att vi belyser inte bara

B

SVERIGE
PORTO
BETALT

Avsändare: IndustriSirius, Industriarbetsgivarna, Box 5501, 114 85 Stockholm

FOTO: SAMUEL PETTERSSON

MIN DAG 16

SUSANNE RUTQVIST
Gör: Produktchef för containerboard och leder klimatarbetet inom SCA.
Bor: I villa i Umeå med man och två barn, 11 och 14 år.
Fritid: Skogen, skidor och orientering. Ungdomsledare i orienteringsklubb.

”Frågor om hållbarhet har blivit allt vanligare.”

06.55 Efter 20 minuters bilfärd från hemmet i Umeå är Susanne Rutqvist framme vid jobbet på SCA:s anläggning i Obbola. Susanne har jobbat på SCA sedan 2007, i dag är hon produktchef för containerbord men leder också bolagets klimatarbete.

07.15 Dags för dagens första kopp te och att kolla igenom mejlskörden. ”Det kommer många frågor och många är produktrelaterade, till exempel om produktsäkerhet. Frågor om hållbarhet har blivit allt vanligare. Vi har också sett i en kundstudie att intresset för hållbarhet har ökat rejält sedan 2018.”

09.30 Möte med kollegan Martina Wallström som är marknadskommunikatör. ”Vi diskuterar vårt nya marknadsmaterial. Vi vill ta fram en förpackning med snyggt fototryck på vårt eget papper. Här i Obbola jobbar olika yrkesgrupper nära varandra. Förutom att interagera med andra är det bästa med mitt jobb att vi är ett skogsbolag som är en del av omställningen till en biobaserad ekonomi. Det känns genuint bra.”

12.45 I labbet tar Susanne en titt på pappret som tillverkas i brukets nya vrålåk, världens största kraftlinermaskin. En investering på 7,5 miljarder kronor som är 10 meter bred och 250 meter lång där de släta skikten i wellpapp tillverkas.

Koll av marknadsmaterial. Susanne (t h) uppskattar samarbetet med alla kolleger, här med Martina Wallström.

Pepp på papper. Susanne Rutqvist är produktchef för SCA:s containerbord.

14.10 Susanne planerar kundbesök. Många kunder från Mellaneuropa och Storbritannien kommer för att uppleva SCA:s verksamhet från ax till limpa, från plantskola och avverkning till pappersbruk. ”Kunderna tycker det är jätteintressant. De har aldrig sett så stora skogar förut. SCA:s totala skogsinnehav är lika stort som Belgien, och de får en förståelse för tidsperspektivet. Träden som vi avverkar är 80 till 100 år gamla.”

16.13 Hemfärd till Umeå med matlagning och barnaktiviteter och en löprunda i skogen. ”Jag älskar att vara i skogen. Där kopplar jag av på ett fantastiskt sätt.”

Text: Cajsa Högberg

INDUSTRI ARBETSGIVARNA
ledarna
PAPPERS
Sveriges Ingenjörer
Unionen

Vill du ha ett personligt utskick av Sirius via mejl?
Skicka ett mejl till info@ia.se om du önskar få ett personligt utskick av tidningen. Du kan också avbeställa tidningen via samma mejladress.