

SIRIUS

SKOGSINDUSTRINS RÅD FÖR INDUSTRIELL UTVECKLING I SAMVERKAN • NR 1 2025

**Medarbetarenkät
– och sedan då?**

**Han har svaren
om SCA:s
klimatarbete**



Hjärta & hjärna

Öppenhet och kunskap i fokus
när Munkedal startar utbildning
om psykisk ohälsa

Olika språk:
**Så skapar
vi en kultur
för alla**



Pontus Georgsson
Förbundsordförande
Pappers

➔ KRÖNIKA

Vikten av lokal samverkan

Nyckeln till en hållbar och bra arbetsmiljö finns i den lokala samverkan, skriver Pontus Georgsson.

Sedan lång tid tillbaka är de fackliga parterna och arbetsgiversidan bundna av ett och samma samverkansavtal för hela branschen. Detta är ett avtal som är värt att vårda. Utifrån Pappers perspektiv byggs bra samverkan med de lokala förutsättningarna på respektive arbetsplats som utgångspunkt. Det är där den största delen av samverkan behöver ske, även om samverkansavtalet öppnar upp för viss samverkan på koncernnivå. Genom nära lokal samverkan kan problemställningar tidigt tas om hand för att på så sätt skapa bättre och mer fungerande arbetsplatser där människor trivs och mår bra.

Det finns många bra samverkansavtal som fungerar väl, men alltför många samverkansavtal har inte uppdaterats på länge. Ett bra samverkansavtal är enkelt att förstå. Det framgår tydligt vilka frågor vi ska samverka kring, när och hur ofta vi ska ses, i vilket forum samt vilka som ska delta.

För att skapa en hållbar och bra arbetsmiljö är det avgörande att vi behåller förhandlingarna på verksamhetsnära nivå. Det är där vi kan bygga starka relationer, förstå varandras perspektiv och säkerställa att alla parter känner sig hörda och att lösningarna blir anpassade efter de verkliga behoven. Nyckeln till framgång finns i den lokala samverkan. 🌱

Innehåll | nr 1 2025



08 Ta vara på OSA-enkäten

Hur säkerställer man att medarbetarnas synpunkter i medarbetarenkäten tas om hand? Vår panel ger svaren.

10 Bästa tipsen för olika språk

Många bruk har behov av att nyanställa och riktar sig brett till personer med olika ursprung. Här är tipsen för att klara utmaningar kring språk och kultur på arbetsplatsen.

12 Gröna omställningen i fokus

Vi följer Anders Edholm, hållbarhets- och kommunikationsdirektör på SCA, under en typisk dag. Just nu är fakta kring den gröna omställningen högaktuellt.

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

Projektleddare: Per-Ola Knutas

Tryck: Trydells, 2025

Papper: Munken Polar Rough

Omslag: Anna-Lena Lundqvist

www.industrisirius.se

UNDERSÖKNING

Arbetsmiljön har stark ställning

ILLUSTRATION: GETTY IMAGES



Chefer och skyddsombud tycker att arbetsmiljöarbetet har hög prioritet enligt en undersökning från Prevent.

Arbetsmiljön har en stark ställning på svenska arbetsplatser. Den har stadigt blivit starkare under de senaste åren, och åtta av tio chefer och skyddsombud tycker nu att arbetsmiljöarbetet har hög prioritet. Ännu fler anser att samverkan mellan chefer och skyddsombud fungerar bra. Det visar Arbetsmiljöindikatorn 2024.

– Det är lätt att fokusera på de

allvarliga olyckorna och bristerna i arbetsmiljön. Det måste vi, för de kan få förödande konsekvenser. Men det är också viktigt att visa att en majoritet av arbetsplatserna inom privata sektorn har ett väl fungerande arbetsmiljöarbete och en vilja att ta itu med de nya risker som uppstår, säger Maria Schönefeld, vd på arbetsmiljöorganisationen Prevent.

78 165

Det totala antalet sysselsatta genom massa- och pappersindustrin om man räknar in indirekta jobb, enligt rapporten *Skogsnäringens betydelse för välfärden*. Direkt sysselsätter branschen 27 800 personer.



POSITIVT BIDRAG

29 000 jobb tack vare skogen

Den svenska skogsnäringen fungerar som ringar på vattnet då varje jobb skapar nästan ytterligare två jobb inom branschen eller andra branscher. Dessutom står näringen för drygt två procent av alla skatteintäkter från inkomst i landet. Det visar rapporten *Skogsnäringens betydelse för välfärden*.

Skogsnäringen utgörs av skogsbruket, trävaruindustrin och massa och papper. Skatteintäkterna därifrån räcker till 29 179 tjänster inom offentlig sektor, enligt rapporten.

FOTO: PERNILLA PETTERSSON



"Låt denna dag, den Internationella Arbetsmiljödagen, sätta fokus på vikten av dialog och samverkan för att inte ännu fler ska skadas eller dö av jobbet."

Lars Löw, Arbetsmiljöverkets generaldirektör, i en debattartikel inför förra årets Internationella Arbetsmiljödag. Bakom dagen (den 28 april) står FN-organet ILO som slagit fast att en säker och hälsosam arbetsmiljö är en grundläggande rättighet.



FOTO: SÖREN ANDERSSON

FRAMTIDENS KVINNLIGA LEDARE UTSES 22 MAJ

Den 22 maj avslöjar Sveriges chefsorganisation Ledarna vem som blir Framtidens kvinnliga ledare 2025. Vinnaren presenteras under en gala i Stockholm.

Kvinnor i alla branscher får vara med. Förra året gick utmärkelsen till **Sandhya Mathur**, i dag fabrikschef på Heineken.

**"Det viktiga är att vi
alla vet vart vi kan
vända oss när någon
behöver stöd."**

Bjarne Fivelsdal,
huvudskyddsombud





”Våga fråga hur läget är”

Arctic Paper i Munkedal är ett av bruken i landet som nu börjar utbilda skyddsombud och skiftpersonal i psykisk ohälsa. ”Vi vill höja kunskapsnivån och bidra till att förändra machokulturen”, säger huvudskyddsombudet Bjarne Fivelsdal.

text Per-Ola Knutas foto Anna-Lena Lundqvist



Mäns psykiska ohälsa är ofta osynlig. De biter hellre ihop och håller tyst, även när de mår dåligt inuti.

Hur förändrar man att den attityden hänger med till jobbet – och kanske förstärks där? Och hur undviker man situationer där ohälsa går alldeles för långt – till olyckor, sjukskrivning, eller ännu värre?

För att lyfta dessa frågor har Pappers tillsammans med RFSU tagit fram den nya utbildningen ”Hur är läget?” för alla skyddsombud i landet. Den riktar särskilt in sig mot psykisk ohälsa hos män.

En av arbetsplatserna som nu rullar ut utbildningen är Arctic Papers pappersbruk i Munkedal, en arbetsplats med totalt 340 anställda varav runt 250 i produktionen. →

◀ Skiftchefen Johan Karlsson och huvudskyddsombudet Bjarne Fivelsdal vill höja kunskapsnivån kring hur vi mår på jobbet.

"Det ska vara självklart att våga be om hjälp och att känna stöd från kollegor och chefer."

Johan Karlsson, skiftchef

– Dels vill vi höja kunskapsnivån när det gäller psykisk ohälsa, dels hoppas vi att utbildningen kan bidra till att förändra machokulturen, säger Bjarne Fivelsdal, huvudskyddsombud vid bruket och en av dem som varit med om att anpassa utbildningen för massa- och pappersbranschen.

Utbildningen är upplagd som en kombination av filmer, där skådespelare iscensätter svåra situationer, och gemensam diskussion i grupp efteråt. I Munkedal tyckte man att ämnet var så angeläget att det inte bara är skyddsombud som nu ska utbildas. Även de fem skiftlagen får ta del av utbildningen.

– Vi kommer att genomföra utbildningen som hel- och halvdagar under skiftlagens arbetsplatsträffar, berättar skiftchefen Johan Karlsson.

– Om det tas emot väl och vi märker att utbildningen gör skillnad vill vi gärna bredda satsningen och ge alla anställda möjligheten att ta del av den, tillägger han.

Båda ser utbildningarna som en viktig pusselbit för att höja kunskapsnivån bland skyddsombuden så att de ska bli bättre på att känna igen beteenden och situationer som kan tyda på att en medarbetare mår dåligt psykiskt.

– Men det är inte meningen att skyddsombuden själva ska bli problemlösare, säger Bjarne. Psykisk ohälsa kan vara komplext och i svåra fall behövs professionell hjälp. Det viktiga är att vi alla vet vart vi kan vända oss när någon behöver stöd.

Som chef och ledare ser Johan också fram emot att få bättre verktyg för att hantera situationer där en medarbetare mår dåligt.

► Uppmuntrar öppenhet. Johan Karlsson – här med Kent Ulmehed – vill att alla ska våga dela med sig om hur man mår.

▼ Johan med kollegan Alexander Sandblom.



BEHÖVER DU ELLER NÅGON I DIN NÄRHET HJÄLP?

Du är inte ensam – hjälp finns att få.

- Vid akuta lägen eller självmordstankar – ring 112
- Jourhavande medmänniska: 08-702 16 80, jourhavande-medmanniska.se
- Jourhavande präst – nås via 112
- Mind Själv-mordslinjen – ring 90101
- Suicide Zero: suicidezero.se





► Bjarne Fivelsdal har varit med om att skräddarsy utbildningen för massa- och pappersbranschen.



► I Munkedal tillverkas bland annat obestruket designpapper av hög kvalitet.



– När är det bäst att bara lyssna och när behöver jag ta det vidare? Ska jag stötta personen i att själv ta tag i problemen eller behöver jag bara göra hen medveten om att det är dags att söka hjälp?

I Munkedal hoppas man också att utbildningarna ska leda till bestående förändringar när det gäller kulturen hos alla medarbetare och chefer.

– Om vi belyser de här problemen hoppas jag att det kommer att kännas lättare att dela med sig av känslor och att det inte är tabu att prata om hur man mår. Det ska vara självklart att våga be om hjälp och att känna stöd från kollegor och chefer, säger Johan. 🌱



TIPS FÖR ATT KOLLA HUR KOLLEGAN MÅR

Var ett föredöme.

Om du öppnar dig och berättar om egna svårigheter ökar chansen att kollegan också vågar göra det (Johan).

Våga ställa frågan:

"Jag ser att det är något med dig, hur mår du egentligen?" Och våga stå kvar och ta emot svaret (Bjarne).



PANELEN

Vilka är dina bästa tips för att jobba vidare med resultatet av medarbetarenkäten?

Medarbetarundersökning, OSA-enkät, annual employer survey. Oavsett namn har dessa undersökningar samma syfte – att mäta och förbättra arbetsförhållanden, engagemang och företagskultur. Men hur säkerställer man att medarbetarnas synpunkter tas om hand? Vår panel ger svaren.

1

Peter Andersson
Chef Fiberlinjen
SCA Östrand



För att en medarbetarundersökning verkligen ska leda till bestående förbättring behöver alla känna sig delaktiga – det måste finnas ett gemensamt ägarskap. Både chefen

och arbetsgruppen behöver därför gå igenom resultatet tillsammans för att få en gemensam bild av vad som är viktigast att utveckla. Den tid man lägger på en sådan analys gör både syfte och mål tydligare för samtliga, och det gör att målet blir mer attraktivt att nå.

Sedan handlar det om att hålla det man kommit överens om genom att följa upp regelbundet. På min arbetsplats har vi sedan länge

2

Anki Udd
ledarskapsutvecklare
Ledarna



Ha som chef som rutin att alltid gå igenom resultaten tillsammans med dina medarbetare och enas om vad ni behöver förbättra och hur. Uppmärksamma också det som fungerar bra och fundera över vad som gör detta.

Om resultaten riktar missnöje mot dig som chef, ta gärna in en tredje part som kan vara till stöd för dig vid genomgång. Men hoppa aldrig över återkopplingen, oavsett resultat. Kom ihåg att undersökningen bara är ett av flera verktyg och aldrig kan ersätta dialogen mellan dig och din arbetsgrupp.

3

Elisabeth Haug
Förhandlingsom-
budsman, Pappers



Medarbetarenkäten ska vara ett mätinstrument som visar hur bra man jobbar med OSA, den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

Själva enkäten ska vara så tydlig, enkel och konkret som möjligt. Det bör också finnas en handlingsplan för hur man jobbar med resultatet. Eftersom det på en arbetsplats alltid finns saker som kan bli bättre bör man ta höjd för att man kan få utmanande resultat – och ha olika planer för olika svar.

Sedan behöver man också arbeta kontinuerligt i samverkansgruppen med dessa frågor. Arbetet ska alltid ska pågå, inte bara i anslutning till en enkät. När fack och arbetsgivare samverkar blir det alltid bäst resultat. 🌱

ILLUSTRATION: GETTY IMAGES

▼ OSA-enkäter är ett sätt att undersöka hur medarbetarna upplever den organisatoriska och sociala arbetsmiljön på arbetsplatsen.



MER OM SIRIUS

Klicka in på kunskapsbanken

Guider, handböcker och inspiration. Det hittar du på Sirius på webben. Här är några tips om innehållet.

Koll på fokusområdena

Sirius är parternas gemensamma forum för samverkan inom massa- och pappersindustrin. De fyra fokusområdena för Sirius är Arbetsmiljö, säkerhet och hälsa, Kompetens och utbildning, Likabehandling och mångfald samt Ledarskap och medarbetarskap. På webben kan du fördjupa dig i områdena och ta del av mängder av nyttiga guider och handböcker.

Kontakt med styrelsen

Via hemsidan kan du se vilka organisationer som står bakom Sirius och hur man får kontakt med dem som arbetar i styrelsen. Har du tips om vad styrelsen eller tidningen borde ta upp? Kontakta någon i styrelsen.

Ladda ned tidningen

Har du missat ett nummer av tidningen? Här kan du enkelt ladda ned de senaste numren, som inspiration till diskussioner på arbetsplatsen. Ett tips: lägg upp tidningen som pdf på ert intranät. Och vill du prenumerera finns det en länk till att registrera sig som prenumerant.

Smart och säkert

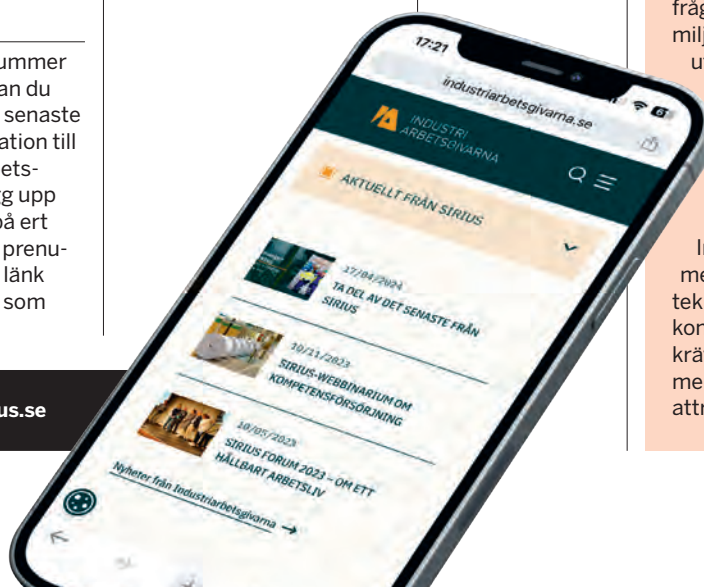
Kampanjen Smart & Säkert är Sirius satsning för säkrare arbetsplatser inom massa- och pappersindustrin. Till varje tema finns material som kampanjblad, checklistor och övrig information att ladda ner och skriva ut.

Beställ riskinventeringsblock

Riskinventeringsblocket, med checklistan "2-minuterkollen", är din hjälp till en säkrare arbetsmiljö. Innan du påbörjar ett jobb, använd checklistan för att tänka efter först. Via Sirius webb kan du beställa önskat antal riskinventeringsblock till din organisation.



▲ Smart & Säkert är en av de guider som finns att ladda ned via industrisirius.se.



Hallå där!

Stefan Ryckertz

HR-chef inom Holmens kartong- och pappersdivision och styrelsemedlem i Sirius.



FOTO: PRIVAT

• Vad är det bästa med att samverka i Sirius?

– Att vi har en konstruktiv dialog där arbetsgivare och fack samarbetar för att stärka branschens konkurrenskraft. Vi identifierar gemensamma utmaningar och möjligheter i stället för att arbeta isolerat på respektive sida. Det ger ett bredare perspektiv och driver förbättringar.

• Hur gynnas branschen och Holmen av Sirius?

– Vi stärker branschens attraktivitet och konkurrenskraft. Genom att samla erfarenheter och goda exempel från olika bruk och företag får vi en bättre förståelse för branschens utmaningar och hur vi kan hantera dem. För oss inom Holmen innebär det att vi kan arbeta strategiskt med frågor som exempelvis arbetsmiljö, säkerhet och kompetensutveckling för att skapa värde för både organisationen och medarbetarna.

• Vilken fråga brinner du extra för?

– Kompetensförsörjning. Industrin förändras snabbt med digitalisering och ny teknik och för att fortsätta vara konkurrenskraftiga och attraktiva krävs både att vi utvecklar medarbetarnas kompetens och attraherar nya talanger.



industrisirius.se

Olika språk på jobbet? Här är bästa tipsen

En öppen kultur där det är okej att fråga, språkfrågor som en naturlig del av arbetsplatsmöten och handledare som stöd för nyanställda. Det är några av framgångsfaktorerna för att skapa en trygg och inkluderande arbetsplats där medarbetare har olika modersmål.

text Per-Ola Knutas illustration Getty Images



an man inte perfekt svenska, då är det kört. Så har inställningen ibland varit inom industrin inför att anställa

medarbetare med annat modersmål än svenska.

Men en omsvängning är på gång. Många bruk har behov av att nyanställa för att klara kompetensförsörjningen, och då gäller det att inte begränsa sig utan rekrytera i alla grupper där rätt kompetens finns, eller kan utvecklas.

"Den som inte kan svenska så bra ska aldrig lämnas ensam."

Anna-Lena Eriksson,
HR-utvecklare, Domsjö Fabriker



▼ Domsjö Fabriker har goda erfarenheter av att anställa personer med annat modersmål än svenska. Nyckeln är att ha en inkluderande atmosfär, enligt HR-chefen.



– Vi har behov av många olika typer av kompetenser och behöver blicka brett. Kompetensen vi söker finns inom flera kulturer och ursprung, säger Catarina Wahlert, HR-chef på Domsjö Fabriker.

Domsjö har goda erfarenheter av att anställa personer med annat modersmål än svenska berättar hennes kollega, HR-utvecklaren Anna-Lena Eriksson.

– Vi har samarbetat i mångfaldsprojekt med Arbetsförmedlingen och med Jobbsprånget, där utrikesfödda akademiker får praktik. Vi var också med på en jobbmatchningsmessa i Skellefteå där vi träffade tidigare Northvoltanställda, säger hon.

Initiativen har lett till att Domsjö bland annat har anställt elektriker, svetsare och mekaniker som utbildats utomlands. Efter att de fått en grundlig introduktion och handledning för att skaffa sig den behörighet som krävs i Sverige har de vuxit in i sina roller och blivit engagerade och uppskattade kollegor.

– Nyckeln är att ha en inkluderande atmosfär, och det har vi här. Det måste vara okej att fråga en extra gång, och säga 'det där förstod jag inte', säger Catarina Wahlert.

Båda tror att den öppna kulturen är

anledningen till att det har fungerat så bra för Domsjö med utlandsfödda i organisationen, även bland chefer och kollegor som först varit skeptiska till att anställa personer som inte kan språket så bra.

– När en skeptisk medarbetare ser en nyanställd som en person, och inte en symbol för något främmande, förändras inställningen. Särskilt när det visar sig att personen är grymt duktig i sitt yrke, säger Anna-Lena Eriksson.

Hur ser man till att säkerhet och arbetsmiljö fungerar när alla inte talar samma språk? De båda HR-medarbetarna på Domsjö betonar vikten av tydliga rutiner och stöd.

– Den som inte kan svenska så bra ska aldrig lämnas ensam. Vi måste vara säkra på att all viktig säkerhetsinformation når fram. Det gäller såklart även anställda med svenska som modersmål, säger Anna-Lena Eriksson.

Catarina Wahlert ser också att digitala hjälpmedel kan spela en större roll framöver.

– Vi tror mycket på filmer som tydligt förklarar olika moment. AI kan också bli ett bra verktyg för översättningar, säger hon. 🗣️



"Nyckeln är att ha en inkluderande atmosfär."

Catarina Wahlert,
HR-chef, Domsjö Fabriker



Bästa råden för att hantera olika språk

Malin Lampén och Åsa Cederlund från utbildningsföretaget Lära har lång erfarenhet av språkfrågor inom vård och omsorg, en bransch som tagit in många medarbetare från andra kulturer. Här är deras och Domsjö Fabrikers bästa råd för hur man hanterar olika språk på arbetsplatsen:

- **Engagera hela arbetsplatsen.** Chefens engagemang är särskilt viktigt men det är allas ansvar att säkerställa att information når fram, inte bara individens (Malin).
- **Prata om språk** på arbetsplatsmöten (Åsa).
- **Utse ett språkbud** – en person med särskilt ansvar för språk- och kulturfrågor (Malin och Åsa).
- **Använd film och AI.** Filmer kan förklara instruktioner tydligt, och AI kan stötta vid översättningar (Catarina).
- **Säkerställ att nyanställda** får en handledare som de känner sig trygga med (Anna-Lena).
- **Uppmuntra en öppen kultur.** Skapa en miljö där det känns naturligt att ställa frågor (alla).

ILLUSTRATION: GETTY IMAGES



MIN DAG



ANDERS EDHOLM

Yrke: Hållbarhets- och kommunikationsdirektör.

Bor: Sundsvall.

På fritiden: Sommarhuset på Värmdö, crossfit och resor.

Brinner för: Samhällsfrågor och politik.

"Jag plöjer svenska och internationella medier varje morgon för att få koll på läget"

05:15 Dagen börjar som vanligt tidigt för Anders Edholm. Som hållbarhets- och kommunikationsdirektör på SCA behövs han ha koll på nyhetsflödet och plöjer varje morgon igenom vad svenska, internationella och lokala medier tar upp. "Att ha koll på vad som händer i vår bransch och samhället i stort är en viktig del av jobbet."

09:46 Stämmer av aktuella medieaktiviteter med presschefen och kollegan Robert Östholm. "En typisk dag brukar jag ha en rad olika kontakter, både interna och externa. Det kan handla om att träffa en riksdagsledamot för att gå igenom något initiativ från EU-kommissionen eller att diskutera aktuella politiska frågor eller opinionsbildning med Industrierbetsgivarna eller vår branschorganisation Skogsindustrierna."



FOTO: OLE MEUKERHED

Anders Edholm är hållbarhets- och kommunikationsdirektör på SCA:s huvudkontor i Sundsvall.

13:17 Internmöte med SCA:s hållbarhetsgrupp. På agendan står bland annat att föra ut fakta kring skogsindustrins betydelse för klimatomställningen. "Just nu är vi särskilt engagerade i frågor som hur vi bidrar till den gröna omställningen genom cirkulära produkter och ökad användning av träfiberbaserade material i allt från byggnader till förpackningar".

15:07 Telefonintervju med en journalist från SVT som vill reka uppgifter inför ett eventuellt reportage om skogsindustrins roll när det gäller Sveriges utsläpp av växthusgaser. "Här brukar jag framhålla att SCA varje år bidrar med mer än 12 miljoner ton koldioxid i klimatnytta. Det kompenserar mer än en fjärdedel av Sveriges totala utsläpp på ett år."



Anders stämmer av aktuella medieaktiviteter med presschefen Robert Östholm.

17:13 Dags att förbereda hemfärden efter en lång dag. "I bilen på väg hem brukar jag summera dagens händelser. Kvällarna brukar gå till att besöka gymmet utanför stan för några marklyft eller en löptur, eller någon av Sundsvalls alla bra restauranger. Staden har ett fint utbud av bra krogar, kan verkligen rekommendera ett besök."

Per-Ola Knutas