

SIRIUS

SKOGSINDUSTRINS RÅD FÖR INDUSTRIELL UTVECKLING I SAMVERKAN • NR 2 2025

Varsel!
Då lyssnar
Nicklas

**ADHD på
jobbet**
– experten
tipsar

Stoppa stressen

Så arbetar Södra Cell Mönsterås för att
förebygga stress – innan den tar över





FOTO: RIKARD WESTMAN

Per Widolf,
förhandlingschef,
Industriarbetsgivarna

● KRÖNIKA

Så kan samverkan bygga konkurrenskraft

På senare tid har det skett ett skifte. Frågan om Europas konkurrenskraft och produktivitet lyfts i allt fler sammanhang och står högt på agendan i mötesrummen i Bryssel. Ökningen har drivits på av kriserna i vår omvärld – Rysslands anfalls- krig mot Ukraina, tullkrig och handelshinder.

Fokus på konkurrenskraft är inte främmande inom svensk industri. Men konkurrenskraft är något som fortlöpande kräver arbete och utveckling.

Även inom ramen för samverkan mellan oss parter ska konkurrenskraften stå i fokus. De företag inom basindustrin som hävdar sig internationellt är också de som skapar långsiktiga förutsättningar för jobb, bra arbetsvillkor och värde till sina ägare. Krasst uttryckt – utan konkurrenskraft finns det inget att samverka kring. Här är tre tydliga områden där samverkan kan bidra till ökad konkurrenskraft och som gagnar alla på arbetsplatsen:

- En bra arbetsmiljö – som genomsyras av säkra, drogfria arbetsplatser och där en positiv säkerhetskultur är självklar. I miljöer där alla har möjlighet att känna sig välkomna blir arbetsplatserna både mer produktiva och attraktiva.
- Kompetensförsörjning och kompetensutveckling som möter verksamheternas tekniska utveckling och förändrade krav är avgörande för att möta morgondagens kundkrav.
- Verksamheternas möjlighet att kunna ställa om till förändrade förutsättningar är viktigt för långsiktig planering och investeringsbeslut.

Samverkan och konkurrenskraft går hand i hand och ska bidra till varandra. Det är det som i grund och botten är den svenska modellen. 🌱

Innehåll | nr 2 2025



08 Panelen om utbildning

Regelbunden arbetsmiljöutbildning är centralt. Vi har pratat med två skyddsombud och en sektionschef om vad de haft mest nytta av från sina utbildningar.

09 ADHD på jobbet

Hur skapar man arbetsvillkor som fungerar även för medarbetare med ADHD eller andra diagnoser? Författaren och psykologen Martina Nelson ger råd.

12 När det svåraste händer

Efter tio år som ordförande för Pappers avdelning 165 står Nicklas Johansson inför en av sina största utmaningar hittills – ett stort varsel. "Jag är tillgänglig 24/7 för medlemmarna", säger han.

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: Sara Winsnes

www.industrisirius.se



Pappers seminarium om psykisk ohälsa finns nu på Youtube.

ARBETSMILJÖ

Psykisk ohälsa – här finns mer kunskap

Hur minskar vi riskerna för psykisk ohälsa på arbetsplatserna? Det är temat för utbildningen "Hur är läget?" som Pappers har tagit fram tillsammans med RFSU.

Nu finns möjlighet att få ännu mer kunskap och konkreta verktyg i ämnet, genom att titta på

inspelningen av det seminarium som Pappers höll under Almedalsveckan i Visby i år. Där medverkar bland andra Pappers förbundsordförande Pontus Georgsson och RFSU:s generalsekreterare Ingela Holmertz.

Sök på "Seminarium i Almedalen – Hur är läget?" på Youtube.

"Vi vet att en trygg arbetsplats där medarbetarna mår bra är grunden för framgångsrika företag."

Förhandlingschefen Per Widolf på Industriarbetsgivarnas arbetsmiljöseminarium 2025.



KONFERENS OM DEN NYA KONKURRENSKRAFTEN

Boka in 19 december

i kalendern. Då hålls Avesta-samtalen 2025, den årliga konferensen om svensk basindustri som ibland kallas för "ett lokalt Almedalen".

Årets tema är hur basindustrin ska bygga den nya konkurrenskraften. Medverkar gör bland andra Pontus Georgsson från Pappers och Per Widolf från Industriarbetsgivarna.

MARKNADSNYTT

–2,5%

Produktionen av massa och papper minskade med 2,5% under årets sju första månader jämfört med samma period 2024, enligt Skogsindustriernas senaste marknadsrapport. Den starka kronan och oro kring tullar anges som orsaker.

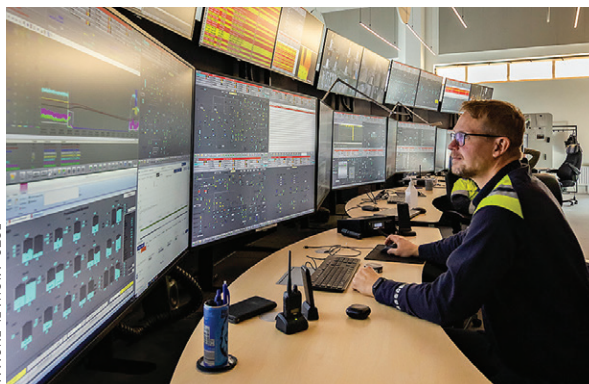
FOTO: MICHAEL ENGMAN

Basindustrin: Vi vill ha fler satsningar på utbildning

Svensk basindustri står inför ett stort tekniskifte. Elektrifiering, klimatomställning och digitalisering kräver nya kompetenser, skriver företrädare för Industriarbetsgivarna, Jernkontoret och Skogsindustrierna i en debattartikel.

Branschen vill se fler och mer

attraktiva industriutbildningar på gymnasie- och vuxennivå, stärkta resurser till naturvetenskap och teknik i grundskolan samt bättre samverkan mellan skola och näringsliv för att framtidssäkra gymnasiet och anpassa högre utbildning till industrins behov.



Ny teknik kräver ny kompetens. Bilden från Metsä Board i Husum.





”Fånga upp signalerna i rätt tid”

Tänk efter före – och agera i tid. Det var inställningen när Södra Cell Mönsterås började planera för utbyggnaden av en ny fabrik, något man anade kunde leda till stress hos många.

text Per-Ola Knutas foto Sara Winsnes

◀ Projektledaren Jonas Olander och företagssköterskan Malin Rubin är måna om att utbyggnaden inte ska leda till stress för medarbetarna.



SÖDRA CELL MÖNSTERÅS I KORTHET

Produktionskapacitet:
750 000 ton per år.

Produkter: barrveds- och lövvedsmassa, biometanol. Från 2027 även lignin.

Antal anställda: i dag runt 400 plus 25 nya arbetstillfällen i samband med nya ligninfabriken.



är Södra stod inför jätteprojektet att börja bygga världens största fabrik för sulfatlignin på kombinatet i Mönsterås

kom inte bara bygg- och produktions-tekniska frågor upp i planeringen. Även stress fanns på agendan.

Anledningen var att bruket och Södra hade flera tidigare erfarenheter kring vad större projekt kan betyda för medarbetare och projektanställda.

– Tidspress och extra belastning kan leda till stress hos medarbetarna, därför var vi måna om att redan från början förebygga det genom en särskild, och genomtänkt, handlingsplan, berättar Jonas Olander, en av projektledarna för utbyggnaden.

Projektledningen tog därför tidigt kontakt med brukets företagshälsövård. Tanken var att tillsammans hitta bra verktyg och kommunikationsvägar för de driftoperatörer, projektledare, underhållspersonal, skyddsombud som deltar i projektet vid sidan av →

"Nu pratar vi mer om de här frågorna – det har blivit enklare och mer naturligt att fråga hur vi mår."

Malin Rubin, företagssköterska

sina vanliga jobb, men även för de inhyrda konsulterna som är viktiga för att projektet ska fungera.

– Jag och min kollega började spåna och hittade Stressdialogen, ett arbetssätt som vi tyckte passade bra för våra behov, berättar företagssköterskan Malin Rubin. Metoden är utvecklad av organisationen Suntarbetsliv och riktar sig egentligen till kommuner och regioner men vi uppskattade att den inte bara utbildar om stress, utan också innehåller också bra frågeställningar som arbetsgrupperna kan arbeta vidare med själva.

Sagt och gjort, tidigt i processen fick alla i ligninfabriksprojektet gå en halvdagsutbildning om stress med tillhörande workshop. Den första delen handlade om kroppen, hur stress fungerar och vilka tidiga varningssignaler man ska vara uppmärksam på hos sig själv och sina kollegor.

– Här tog vi också upp organisatoriska frågor som kompetens, ansvar och resurser, säger Malin.

Efter det fick varje arbetsgrupp välja ut de två-tre viktigaste områdena att fokusera på, till exempel arbetsbelastning, brist på kontroll, förväntningar, ansvar eller "beroenden av andra". Med detta som grund skapade varje arbetsgrupp sin egen handlingsplan.

I dag är arbetsbelastning och mående en självklar punkt på alla återkommande projektmöten. Frågan tas också upp oftare på de vanliga arbetsmiljöträffarna, enligt huvudskyddsombudet Daniel Loberg.



▲ Huvudskyddsombudet Daniel Loberg förordar öppenhet om stressproblem.

► Här byggs världens största ligninfabrik, en investering på över två miljarder kronor. Fabriken ska tas i drift sommaren 2027.

◀ Sulfatlignin kan användas för biobränslen och ersätta fossila material i batterier, gummi och lim.



BÄSTA TIPSEN FÖR ATT FÖREBYGGA STRESS

- Våga börja prata om stress. Då blir det mer avdramatiserat. (Jonas)
- Prioritera återhämtning och lär dig se tidiga signaler för stress som att kollegan drar sig undan eller är kort i tonen. Ser man detta tidigt kan man också mota stressen. (Malin)
- Ha inte för många informationskanaler på arbetsplatsen – det kan bygga stress. Satsa i stället på få, raka och tydliga informationsvägar. (Daniel)



"Det är jättebra om vi kan fånga upp signaler på stress innan ballongen spricker"

Daniel Loberg, huvudskyddsombud

Alla tre tycker att en av de största vinsterna med den särskilda stress-satsningen är att den sänkt ribban för att tala om problemen.

– Vi vill nå en större acceptans för att medarbetare kan säga: 'nej, jag hinner inte med den här arbetsuppgiften också'. Det är ju jättebra om vi kan fånga upp sådana signaler – innan ballongen spricker, säger Daniel.

– Nu pratar vi mer om de här frågorna – jag tycker att det har blivit enklare och mer naturligt att fråga om arbetssituationen och hur vi mår, tillägger Malin.

Men det är inte bara i ligninfabriksprojektet som Södra Cell Mönsterås har fått glädje av satsningen. Stressfrågan har fått ökat

fokus i arbetsmiljöarbetet och inom HR-organisationen.

– Och nyligen hörde en arbetsgrupp inom Södra av sig som hade hört talas om Stressdialogen. De ville följa upp synpunkter som hade kommit upp i den årliga medarbetarundersökningen, berättar Malin.

Även om stress kan vara allvarligt både för individ och organisation vill de tre Södra-medarbetarna påpeka att stress inte alltid behöver vara något negativt.

– Stress är inte farligt i sig, det är när det inte finns tillräckligt med återhämtning som det blir ett problem, säger Malin Rubin.

– Lite stress kan till och med vara bra, fyller Jonas i. 🌱

Vad har du haft mest nytta av från arbetsmiljöutbildningen?

Kunskap är en färskvara – särskilt när det gäller arbetsmiljö. Därför är arbetsmiljöutbildning en viktig del i vardagen på arbetsplatserna. Vi har pratat med två skyddsombud och en sektionschef om vad de haft mest nytta av från sina utbildningar.

I dag ska vi prata om psykisk ohälsa.
Hur får vi syn på att vår kollega inte mår så bra?



1

Leif Viklund
Samordnande
huvudskyddsombud
SCA Östrand

Jag gick en fyradagarskurs i arbetsmiljö via Pappers i våras. Den gav många insikter som jag har kunnat omsätta i praktiska åtgärder hemma på bruket.

Bland annat har vi tittat extra på risker, vår skyddsutrustning och på att olika arbetsmoment fungerar för alla – oavsett om man är lång, kort,

stark eller svag. Inför höststoppet såg vi också till att gruppcheferna fick rätt förutsättningar att minska stressen.

Det var också mycket värdefullt att få ta del av erfarenheter från andra bruk. De lärdomarna har jag delat med mina egna skyddsombud. Många bruk är dessutom inne i omorganisationer, och även där kan vi utbyta kunskap.

Jag fick också kontaktuppgifter till flera personer som jag nu hör av mig till när jag har frågor. Det känns bra att ha ett nätverk. Tillsammans är vi starka.

2

Antonia Eng
Sektionschef underhåll
Stora Enso Skoghall



Redan på min första dag på Stora Enso fick jag en introduktion i de risker som vi har i vår produktionsprocess, och jag fick snabbt lära mig om vikten av en säker och välfungerande arbetsmiljö.

Men det var först när jag fick min första chefsroll och gick olika arbetsmiljöutbildningar som jag verkligen förstod bredden, djupet och betydelsen av ett systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM).

Det handlar inte bara om regler och rutiner – det handlar om människor, beteenden, kultur, vikten av att förebygga snarare än att åtgärda, och vilket ansvar jag som chef har för att säkerställa att vi kommer hem säkert varje dag.

Arbetsmiljöarbete är inte något som sker vid sidan av det dagliga arbetet – det är en integrerad del av ledarskapet. Säkerheten är det vi alla skapar tillsammans.

3

Mikaela Sandberg
Laborant
Billerud Skärblacka



Sedan jag blev skyddsombud för drygt tio år sedan har jag gått många utbildningar i arbetsmiljö, både via Pappers och våra interna utbildningar.

Mest nytta har jag haft av kunskaperna om psykisk hälsa på arbetsplatsen. De senaste åren har fokus allt mer legat på den psykiska arbetsmiljön, och det är bra. Hur vi mår påverkar ju den fysiska arbetsmiljön – risken att skada sig ökar om man mår psykiskt dåligt eller är ofokuserad.

Nyligen gick jag Pappers utbildning *Hur är läget?* som tog upp psykisk ohälsa på ett konkret sätt – bland annat att alla inte berättar hur de mår, men att beteendet visar att något inte står rätt till. Därför är det viktigt att vi alltid bryr oss, ställer frågor och verkligen är beredda att lyssna på svaret. 🌱

Bättre på jobbet — även med ADHD

Massa- och pappersbranschen har mycket att vinna på att skapa bra arbetsvillkor för medarbetare med ADHD eller andra neuropsykiatriska diagnoser, enligt författaren och psykologen Martina Nelson. "Sådana anpassningar gynnar oftast alla och fler kan uppnå sin verkliga potential", säger hon.

text Per-Ola Knutas foto Eva Lindblad



◀ Martina Nelson är legitimerad psykolog och verksamhetschef på Elly Care. Hon har även skrivit flera böcker om ADHD och NPF-diagnoser.

nästan ingenting. Ofta feltolkar man beteendet som en egenskap hos personen, när det i själva verket är en konsekvens av diagnosen.

Med rätt stöd och anpassningar skulle fler med NPF kunna nå sin fulla potential, enligt henne.

– Visst finns det många utmaningar, men vi ser också att många kan vara en otrolig tillgång med sin kreativitet och förmåga att tänka utanför boxen om de får vara i rätt sammanhang.

Vad kan då arbetsgivare, chefer och kollegor göra för att underlätta för medarbetare med NPF-diagnoser?

Martina Nelson framhåller vikten av tydlighet, öppenhet och att planera arbetet utifrån varje individs styrkor. Dessutom leder många anpassningar till en bättre arbetsmiljö för alla – inte bara enskilda medarbetare – till exempel genom tydliga mötesrutiner, möjlighet till rörelse och en väl förberedd kommunikation inför förändringar.

– Steg ett är att möta personer med NPF med tydlighet och öppenhet. Vi behöver se värdet av att människor fungerar på olika sätt. Det är A och O. Att planera jobbet utifrån styrkorna i arbetsgruppen och skapa en inkluderande miljö gynnar alla, inte bara personer med en diagnos.

Om man lyckas har organisationen massor att vinna, enligt henne.

– Sådana företag blir attraktiva som arbetsgivare – både för nyanställningar och för att behålla medarbetare som känner att de kan förverkliga sin potential. 🌱



Tre bästa råden om NPF på jobbet

- **Lär dig så mycket som möjligt** om NPF-diagnoser, läs böcker, lyssna på poddar.
- Det kan vara svårt att direkt fråga en medarbetare om hen har en NPF-diagnos. **Ställ i stället öppna frågor** där du involverar medarbetaren i sin arbetssituation, som "Hur blir det här för dig? Jag vill att detta ska fungera för dig – hur gör vi då? Låt oss utforska tillsammans!"
- **Ta hjälp vid behov.** Ibland behövs en extern konsult som stöd eller coach i enskilda ärenden.



e flesta arbetsgivare jobbar i dag systematiskt och ambitiöst med mångfald och inkludering. Men ansvaret för att förebygga diskriminering och att ge lika rättigheter för personer med

ADHD och andra neuropsykiatriska diagnoser (NPF) får ibland för lite uppmärksamhet.

Det menar Martina Nelson, som ofta hjälper företag att skapa handlingsplaner och rutiner för hur de ska arbeta inkluderande även när det gäller NPF.

Några av de vanligaste missuppfattningarna kring ADHD är enligt henne att personer med diagnosen kan uppfattas som slarviga, lata, impulsiva eller oengagerade på jobbet.

– I själva verket kan det handla om att personen har svårt att reglera sin energi. Ena veckan orkar hen jättemycket, nästa vecka

"Visst finns det många utmaningar, men många kan också vara en otrolig tillgång."

Martina Nelson, legitimerad psykolog

► Genom åren har tidningen Sirius fokuserat på arbetsmiljö, kompetens och mångfaldsfrågor — precis som nu.

➔ 15 ÅR MED SIRIUS

”Kontakten med bruken har alltid varit roligast”

Aktiv samverkan kring Sirius fokusområden är en framgångsfaktor för svensk skogsindustri, enligt mångåriga Siriusprofilen Mårten Ericsson.

”Jag hoppas att parterna fortsätter att satsa och tydligt visar att man tror på samverkan”, säger han.

text Per-Ola Knutas foto Sven Magnusson



◀ Mårten Ericsson var med och startade Sirius 2009.



fter mer än 20 år i centrum för skogsindustrins arbete med arbetsmiljö, mångfald och kompetensfrågor lämnar Mårten Ericsson snart över stafett-pinnen till nästa generation.

Många har mött honom på Sirius Forum, där han ofta stått på scen som moderator eller arrangör. Andra har träffat honom i rollen som Centralfondens representant, när arbetsmiljöprojekt har presenterats.

Av personer som tidigare har samarbetat med honom beskrivs han som en lågmäld smålänning med skärpa i tanke och handling, pragmatisk och lösningorienterad, med en stark passion för samverkan som verktyg för att göra massa- och pappersindustrin ständigt lite bättre.

– Jag är helt övertygad om att samverkan är avgörande för industrins utveckling, säger han.

Mårten kom tidigt in på arbetsmiljö- och kompetensfrågor genom PUA, Pappersindustrins utvecklings- och arbetsmiljöråd, och PYN, Pappersindustrins yrkesnämnd. När råden slogs ihop och bildade Sirius 2009 fanns han med från start – både som sekreterare i styrelsen och som ansvarig för tidningen du nu håller i handen.

– Det roligaste har varit alla besök på bruken, säger han. Att få sitta ner med operatörerna i manöverrummen, prata med



CENTRALFONDEN I KORTHET

- Centrafonden är en stiftelse där parterna inom massa och papper, skogsbruk och skogsindustri samverkar.
- Avkastningen från fonden används till insatser kring arbetsmiljö, säkerhet och hälsa.
- Fack och arbetsgivare har möjlighet att gemensamt söka medel från fonden, till exempel för större utvecklingsprojekt.
- Centrafonden söker nu en ny vd som efterträdare till Mårten Ericsson.

Läs mer på centrafonden.se

▲ Mårten med en av föredragshållarna på Sirius Forum 2019.

"Jag är helt övertygad om att samverkan är avgörande för industrins utveckling."

Mårten Ericsson, mångårig Siriusprofil

produktionscheferna och höra platschefernas perspektiv. De samtalen har gett mig både kunskap och energi.

Han bidrog också till att utveckla de fysiska konferenserna för Sirius Forum, som ofta samlade över 200 deltagare.

Ett av hans starkaste minnen är när en föredragshållare – en HR-direktör med lång erfarenhet av asiatiska pappersbolag – beskrev styrkan i den svenska samverkansmodellen.

På konferensen visade han en bild på unga, välklädda män utanför ett pappersbruk. Det speciella var att fotot togs klockan 05.30 en söndag – alltså på deras lediga dag.

– Det här visar tydligt inställningen hos våra konkurrenter. Den internationella konkurrensen är stenhård, sa han.

– Men i Sverige har vi en stor fördel, fortsatte HR-direktören. Vi samarbetar mellan fack och arbetsledning. Vi litar på varandra, har ett prestigelöst ledarskap och vågar tänka självständigt.

För Mårten blev det ett lysande exempel på samverkansmodellens styrka:

– Det handlar om vår internationella konkurrenskraft.

Inför pensionen hoppas han att efterträdaren som vd för Centrafonden både förvaltar och utvecklar modellen och kopplingarna till Sirius.

– Parterna måste se värdet i arbetet och fortsätta att lägga resurser på det, säger han.

De närmaste åren ser han gärna ett tätare samarbete mellan Sirius och Centrafonden kring de "stora strategiska frågorna", som hur den snabba teknikutvecklingen med digitalisering och AI påverkar arbetsmiljön.

– Jag skulle till exempel vilja se projekt kring hur vi kan använda AI i PIA-systemet för olycksfall och incidenter. Tänk att analysera 10 000 händelser och hitta mönster som faktiskt minskar olyckorna.

Men riktigt hur livet kommer att se ut när han går i pension i mars, det vet han inte än.

– Det är den svåraste frågan, men jag vet att det kommer bli bra. Jag ska fånga dagen. 🌱



NICKLAS JOHANSSON

Yrke: Ordförande för Pappers avd 165.
Bor: Risögrund, "där älven möter havet".
På fritiden: I stugan eller på golfbanan.
Brinner för: Rättvisa, gillar inte att folk far illa eller blir dåligt behandlade.



FOTO: DANIEL HOLMGREN

"Jag är tillgänglig 24/7 – för mig är det ingen uppoffring"

05.30 Väckarklockan ringer hemma hos Nicklas Johansson i Risögrund utanför Kalix. Efter drygt tio år som ordförande för Pappers avdelning 165 står han nu inför en av uppdragets största utmaningar hittills. "Billeruds varsel påverkar oss starkt här i Karlsborg – 40 tjänster av 415 är hotade, men vi vet ännu inte exakt hur det kommer att slå."

06.13 Inleder arbetsdagen med kaffe tillsammans med närmaste kollegan, huvudskyddsombudet Lars Andersson som han delar kontor med. "Varje morgon går vi igenom läget och pratar om aktuella frågor. Just nu handlar förstas mycket om varslet – bland annat att analysera hur nedskärningen kan påverka produktionen och arbetsmiljön."

09.17 Precis som han brukar göra två-tre dagar i veckan är Nicklas i dag ute i fabriken för att prata med kollegor och medlemmar. "Många är oroliga, det finns ju inte så många jobb här i Kalix och Karlsborg är den största privata arbetsgivaren. Just nu finns många frågor men inte så många svar. Jag brukar säga att det inte är någon idé att spekulera innan vi har förhandlat och vi har fakta på bordet."

15.32 På väg hem för att laga middag till sig och sambon. Efter det väntar en timme på gymmet. "Jag gillar att hålla mig i form. Man gör ju vad man kan för att hålla förfallet borta (skratt)."

20.47 Telefonen ringer. Det är en medlem som har en fråga som bara inte kan vänta. "Det är så mitt uppdrag ser ut. Medlemmarna kan ringa på helger eller när som helst på dygnet. Men jag vill gärna vara tillgänglig 24/7 – för mig är det ingen uppoffring. Det är väl bara min sambo som undrar ibland", säger Nicklas och ler.

Per-Ola Knutas



Nicklas med kollegorna Anna Sundkvist-Flygare och Håkan Gustafsson.