

Sirius



Tema:
Jämställdhet
& Mångfald

SKOGSINDUSTRINS RÅD FÖR INDUSTRIELL UTVECKLING I SAMVERKAN

Nr 2 2013 | Nyheter från Sirius finns också på www.industrisirius.se



**Programmet
som inspirerar
kvinnliga
medarbetare**

ledarna



INDUSTRI
ARBETSGIVARNA

Sveriges Ingenjörer

UNIONEN

KRÖNIKA:

Vad är likabehandling?

Unionen vill medverka till arbetsplatser där alla får en ärlig chans att vara unika och ändå tillhöra gemenskapen på arbetsplatsen. Varje individ ska ges en chans att själv definiera sig och få möjlighet att påverka hur han, hon, hen vill bli bemött. Istället för att dela på de olika diskrimineringsgrunderna har vi valt att använda oss av ordet Likabehandling. För att få helhetsbegrepp behöver vi tänka bortom det vi är vana vid.

Våra arbetsplatser ska präglas av jämställdhet och jämlikhet. Ett arbetsliv fritt från diskriminering är en viktig grund för all facklig verksamhet.

Vi vill ha en arbetsmarknad där varje individ ses som den unika person man är och att ingen ska särbehandlas negativt på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Vi kan alla bidra till att just vår arbetsplats präglas av likabehandling. Ett exempel på detta är hur fikarummet är utformat. Är akustiken ok även för dem med nedsatt hörsel?

Lönekartläggning är ett viktigt verktyg för att motverka osakliga löneskillnader. Hur är det på din arbetsplats?

Föräldravänligt? Vi vill att arbetsplatserna ser över sina villkor så att de passar även småbarnsföräldrar. Detta innebär bland annat att underlätta lämning och hämtning på förskolan genom att planera tider för möten.

I våra kollektivavtal som i skrivande stund förhandlas, har vi ytterligare en föräldramånad, där arbetsgivaren står för löneutfyllnad utöver föräldrapenningen som betalas ut av försäkringskassan.

Vi vill också se ett jämnare uttag av föräldraledigheten mellan vårdnadshavarna för att på så sätt motverka osakliga löneskillnader, som ofta uppstår under föräldraledigheten.

En arbetsplats där medarbetarna mår bra, är också en arbetsplats som går bra. Vi vill se att fler arbetsplatser erbjuder friskvård på arbetstid.

Ja, det här är bara några exempel på hur vi vill främja mångfald och likabehandling på arbetsplatsen. Om detta och mycket mer kan du läsa i vår rapport "Unionen om likabehandling" som du kan ladda ner och beställa på unionen.se.

Sonja Hallsten
Likabehandlingsexpert
Unionen



INNEHÅLL

Programmet inspirerar . . . 4-5
Möt kvinnorna på BillerudKorsnäs som gått ett utvecklingsprogram.



Rekryteringsprocessens värde vid urvalet 6-7
Jessica Bromander från Unionen poängterar hur vi styr redan i rekryteringsprocessen



Nytt tema för Smart och Säker 8
Farlig energi ska stoppas



Utvecklingsprogram hjälper kvinnor växa

Under ett år har drygt tjugotalet kvinnor på BillerudKorsnäs Gruvön gått ett utvecklingsprogram för att få verktyg att våga växa både privat och professionellt.

– Vi vill stärka och inspirera våra kvinnliga medarbetare som individer, säger teknikchef Eva Söfting, som är ordförande i brukets Likabehandlingsgrupp, som initierade utvecklingsprogrammet.

Utvecklingsprogrammet avslutades i maj och har haft programpunkter som ökad självkänsla, individuella planer och mål, energitjuvar i vardagen, attityder, kommunikation och utveckling. Det har vänt sig till kvinnor på bruket oavsett avdelning och befattning.

Bakom programmet står, förutom Eva Söfting också Marie Asker, HR business Partner på BillerudKorsnäs Gruvön.

Skapade eget program

– Vi hittade inget färdigt utvecklingsprogram så vi skapade ett eget, berättar Marie Asker (bilden). Vi höll i programmet själva, men hade Emma Pihl som en mycket uppskattad och inspirerande gästföreläsare vid några av träffarna.

Det första programmet vände sig enbart till de cirka 170 kvinnor som finns på bruket.

– Vi ville ge våra kvinnor verktyg att våga växa både på jobbet och privat, att våga förändra sig utifrån sina förutsättningar, fortsätter hon.

På jobbet kan det handla om att vilja jobba i projektgrupper, våga söka nya jobb inom företaget eller kanske söka nya utmaningar i form av att ta över nya arbetsuppgifter inom den befintliga tjänsten.

Eva Söfting ser programmet som en väg för kvinnorna att känna sig mer trygga i sig själva, att våga förändra sig själva.



Eva Söfting står tillsammans med Marie Asker, HR business Partner, bakom programmet på BillerudKorsnäs AB Gruvöns Bruk.

– Vi har sett samma modell för akademiker, för människor i klassiska karriäryrken. Men här vänder vi oss brett till alla kvinnor på BillerudKorsnäs Gruvön, säger Eva Söfting.

– Vi arbetar strategiskt, både kort- och långsiktigt, för att ta tillvara potentialen hos alla medarbetare. Dels ger vi verktyg och inspirerar kvinnor att vilja och våga växa både privat och professionellt, dels identifierar vi

vad företaget kan göra för att ge förutsättningar för individen och för att ta tillvara mångfalden. Hon ger ett exempel:

– Vi har sett många exempel där kvinnor säger nej till interna jobberbjudanden med orden "Jag kan inte". Nu hör vi istället: "Jag kan inte – ännu..."

Sara och Yvonne har gått programmet – vänd! >>

Så här arbetar likabehandlingsgruppen

Likabehandlingsgruppen vid BillerudKorsnäs Gruvön är ett utskott till Samverkansgruppen. Den är partsammansatt och arbetar med likabehandling, det vill säga den verkar för

jämställdhet och mångfald. Gruppen analyserar nuläget, ger förslag till handlingsplan och deltar vid genomförandet. Den medverkar också vid lönekartläggning och löneanalyser

och tar fram handlingsplan för jämställda löner. Ordförande ska hämtas ur företagets ledningsgrupp, idag är det teknikchefen Eva Söfting.



Yvonne Johansson har gått den ettåriga inspirationskursen för ökad självinsikt och ökat självförtroende.

Sara och Yvonne

När Sara Jansson i höstas fick frågan om hon ville söka ett vikariat på en helt annan sektion svarade hon snabbt ja! ”Oj, så roligt, det vill jag gärna pröva på”, sa Sara.

– Ett år tidigare hade jag tvekat, förmodligen sagt nej för säkerhets skull, säger hon själv.

– Utvecklingsprogrammet berikar livet, både på och utanför arbetsplatsen

Vi möts på hennes nya arbetsplats där hon bland annat jobbar med reklamationsregistrering på BillerudKorsnäs, Gruvön. Före graviditetsvikariatet hade hon 25 års erfarenhet från laboratoriet, mest som miljölaborant.

– Jag kom hit som 18-åring och har stannat på laboratoriet, berättar Sara.

Självinsikt och självförtroende

Hon var en av drygt 20-talet kvinnor som i april 2012 började i utvecklingsprogrammet på bruket. En ettårig inspirationskurs för ökad självinsikt och självförtroende. En alternativ väg mot personlig utveckling och ökad trivsel i tillvaron.

– Det handlade om vilka vi är och vart vi är på väg, säger Sara. Vad vi lägger tid på och vad vi vill lägga tid på. Och vad som ger energi eller dränerar mig på energi

– Jag tyckte direkt att det lät intressant för mig, säger Sara, som i och för sig trivdes med jobbet där hon till vardags analyserar avloppsvattnet på bruket.

– Men konceptet tilltalade mig.

Uppmuntrad av chefen

På samma sätt resonerade 42-åriga Yvonne Johansson, processoperatör på lut/ånga som renar processvattnet.

Som operatör vet hon att det ibland kommer kurserbjudanden på jobbet, men nästan alltid handlar det om tekniska utbildningar kopplade till befattningen.

– Jag läste om utvecklingsprogrammet på

– två av kvinnorna som vågade ta steget

intranätet först och tyckte det lät roligt, men trodde inte att det var riktat mot mig. Men så kom min chef och undrade om jag inte vill gå. Då anmälde jag mig.

Utvecklingsprogrammet innehöll sju gemensamma träffar och dessutom träffar i smågrupper däremellan och hemuppgifter. Kvinnorna kom från olika avdelningar – programmet blev en brygga mellan avdelningarna, möten som skapade informella nätverk på bruket.

– Vi kvinnor kommer från så skilda världar men har ändå så mycket gemensamt, säger Yvonne som är ensam kvinna på sin egen arbetsplats.

– Jag lärde känna mig själv betydligt bättre under det här året. Programmet väckte många tankar.

Skapade egna mål

Sara Jansson håller med. Liksom alla andra på programmet fick hon skapa egna och arbetsrelaterade mål, göra en egen personlig utvecklingsplan för både privatliv och jobbet.

– Vi fick verktyg och fick också skaffa en egen coach, någon att samtala med för att nå fram till målet.

De berättar hur de ritade upp ett livshjul med tårtbitar där dygnets 24 timmar ingår som delar. Var och en fyllde i var de la sin

energi och vad de var nöjda med.

– När jag såg mina egna tårtbitar fick jag en klar bild av hur jag ville utveckla mig själv, säger Sara utan att vilja gå in på detaljerna.

– Men jag kommer att bli mer nöjd med mina val, säger hon. Jag är inte rädd för att ta steget ur mina egna komfortzoner, min vardags-lunk.

Det kan handla om att känna sig drabbad när något oväntat händer, att vi är byggda för att reagera med motstånd när vi utsätts för förändringar.

– För att förstå oss själva behöver vi känna till den förändringstrappa som vi alla går igenom, olika faser som vi lätt kan känna igen hos oss själva.

– Jag inser att jag kan påverka mitt eget beteende bara genom mitt sätt att tänka, att uttrycka mig, säger hon.

Vågar tänka i nya banor

Konkret har utvecklingsprogrammet också fått betydelse för Sara Jansson. Hon erbjöds ett graviditetsvikariat i höstas. Ett arbete på ett helt annat område än där hon arbetat de senaste 25 åren.

Kursen hjälpte mig att tänka på ett nytt sätt, säger hon. Förut hade jag tänkt att det

kan väl inte jag, jag klarar inte det jobbet...

Men nu vände hon på tankegången och svarade ja direkt – och med glädje.

– Vilken chans, tänkte jag.

Tvivlet som hon hade haft ett år tidigare hade förbytts i självförtroende. Och

idag trivs hon på jobbet med reklamationer som gett henne nya kontakter med säljkon-tor över världen och en helt annan förståelse för slutprodukten.

För utvecklingsprogram-mets idékläckare; teknikchefen

Eva Söfting och Marie Asker, HR business Partner på BillerudKorsnäs Gruvön, var just större intern rotation bland de kvinnliga anställda ett av målen på utvecklingsprogrammet.

De ser hur flera av de kvinnor som gått programmet idag är mer nöjda med sig själva och sin vardag:

– Vi bestärfar ofta oss själva när vi misslyckas men firar sällan när vi gör något bra, säger Marie Asker som vill se att fler gör som Yvonne och Sara, ser sina möjligheter och med glädje bejakar de chanser som finns runt oss:

– Emma gav oss tipset att bilda vår egen fanclub för att se oss som vinnare i den egna tävlingen, säger Marie Asker.

Bilda
din egen fanclub,
se dig så ofta
som möjligt som
vinnare i din
egen tävling!



– Förr tänkte jag - inte kan väl jag, om det dök upp internjobb. Nu har jag vänt på tanken - visst, vilken chans, säger Sara Jansson på Billerud-Korsnäs Gruvön.

Rekrytering är en känslig process. En person med rätt förutsättningar för den aktuella tjänsten ska anställas.

– Bortsorteringen av bra arbetssökande sker många gånger omedvetet. Vi anställer någon som är lik oss själva och arbetsgivaren riskerar att missa bra arbetssökande för att de gallras ut för tidigt i rekryteringsprocessen, säger Jessica Bromander, central ombudsman och ansvarig för de kollektivavtal som Unionen tecknar med Trä- och Möbelföretagen och Grafiska Företagens Förbund.

Med smartare rekrytering får vi också större urval

En strukturerad rekryteringsprocess där man tydligt definierar vilken kompetens man letar efter och att därefter låta kravspecifikationen styra alla beslut genom rekryteringen minskar risken att missa personer som egentligen kanske hade passat bättre för jobbet.

– Rekryteringsprocessen är en viktig del av de partsgemensamma riktlinjer som utarbetats av Unionen och Grafiska Företagens Förbund, säger Jessica Bromander.

Unionen har kommit överens med Trä- och Möbelföretagen och Grafiska Företagens Förbund om att inrätta råd för likabehandling där de centrala parterna träffas med regelbundenhet.

Det konkreta partsgemensamma arbetet i likabehandlingsråden är fortfarande i startskedet, men parterna är överens om att de ska främja arbetet för lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet.

Rekryteringsrutiner

Jessica Bromander tror att företagen riskerar att missa goda sökanden genom att rekryteraren väljer det som känns bekant utan att tänka på det.

– Undersökningar visar att det ofta är i rekryteringssituationen som diskriminering sker, säger hon. Det är viktigt att lediga jobb utannonseras via formella kanaler och att likabehandlande rekryteringsmetoder används vid all rekrytering, även när det gäller tillfälliga tjänster och intern rekrytering.

– Om rekryteringsprocessen på företaget är kompetensbaserad och likabehandlande kanske det leder till att ytterligare en eller två personer kallas till intervju och får en möjlighet att visa upp sig.

Självklart ska den som har bäst kompetens för arbetsuppgifterna sedan få jobbet, poängterar hon.

Det handlar om att ha mer struktur på urvalet och intervjuerna, så att det finns en tydlig koppling till vilka krav företaget ställer och till de personliga egenskaper som är viktiga i just den aktuella tjänsten.

– Syftet är att den mest kompetenta personen ska få

jobbet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller någon annan faktor som inte är relevant för jobbet.

Hon tror också att utformningen av annonser, policytexter och annat som är intressant för en jobbsökande påverkar vilka som söker. En text kan utstråla mycket som skribenten inte tänker på. Den kan utestänga många.

Kompletterar lagen

Det finns idag en tydlig lagstiftning inom arbetslivsområdet som syftar till motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter. Diskrimineringslagens regler delas in i två huvudavsnitt; regler om förbud mot diskriminering och repressalier och regler om aktiva åtgärder för att uppnå lika rättigheter och möjligheter.

– Arbetsgivare måste bedriva ett målinriktat arbete och även samverka med arbetstagarerna om de aktiva åtgärderna. Ingen ska behöva känna sig diskriminerad eller trakasserad som en följd av kön, etnicitet, trosuppfattning, funktions-

hinder, sexuell läggning och så vidare.

– Vågar alla på arbetsplatsen berätta vid fikabordet vem de lever med, frågar hon.

Inga pekpinningar

Hon poängterar att riktlinjerna och rådet för likabehandling som nu jobbar partsgemensamt ska vara ett stöd för de lokala parterna och att det är på företaget som man ska komma överens om formerna för samverkan med att förebygga och motverka diskriminering.

Råden för likabehandling och de partsgemensamma riktlinjerna kompletterar diskrimineringslagens regler om aktiva åtgärder, det handlar inte om dubbla sanktioner, poängterar Jessica Bromander.

Inte bara rekryteringsprocessen är viktig ur ett likabehandlingsperspektiv. Ett likabehandlingsperspektiv bör även beaktas i samband med karriärutveckling och kompetensutveckling, för att bara ta två andra exempel.

Undersökningar visar att det ofta är i rekryteringssituationen som diskriminering sker, säger Jessica Bromander.

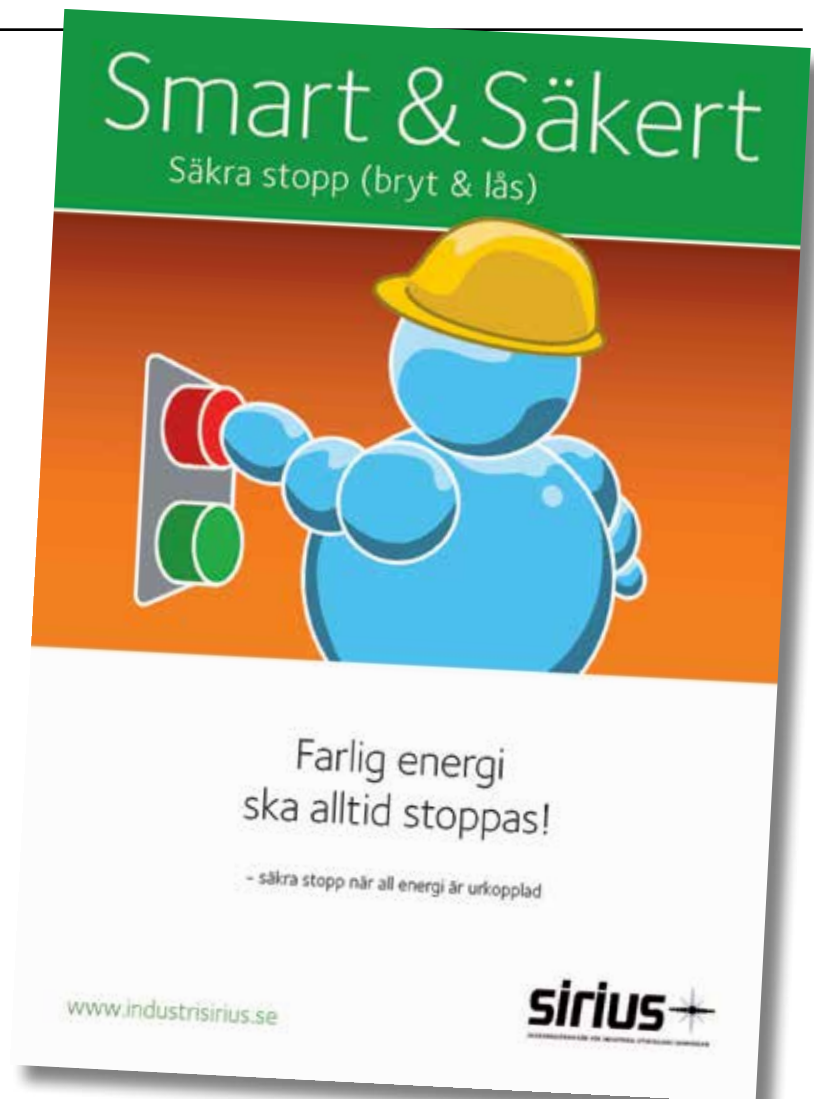


Box 1721 111 87 Stockholm

Säkra stopp – nytt tema för Smart och Säkert



Baksidan av Smart och Säkert innehåller bl a en
checklista för ökad säkerhet på jobbet.



Farlig maskinrörelse kan få
allvarliga konsekvenser när
något går fel.

Flera omfattande olyckor har inträffat under årens lopp i samband med att personer vistats i maskinriskområden, tyvärr flera med dödlig utgång. Kampanjen syftar till att uppmärksamma vikten av säkra stopp. Att ha aktuella och säkra rutiner för säkra stopp är livsviktigt!

Tänk på att arbeten i riskområden med maskiner och annan farligt utrustning ska

var "energilöst" så att man inte riskerar att skadas. Det ska finnas säkra stopp som gör att utrustningen inte ofrivilligt går igång. I det sammanhanget är samordningen av drifts- och underhållspersonal är en annan mycket viktig del. Vem gör vad? Finns risk för missförstånd?

Säkra stopp är, enligt Arbetsmiljöverket, alla tekniska organisatoriska åtgärder för att förhindra oväntad, oavsiktlig start, process i arbetsutrustningen och alla förekommande medier som kan orsaka personskada vid tillfälligt arbete i riskområde.

Med tillfälligt arbete avses exempelvis

montage, idrifttagning, att ta ur bruk, underhåll, åtgärdande av driftstörning, rengöring, felsökning och programmering.

Använd gärna kampanjbladet för att väcka diskussion i arbetslaget och på bruket om hur ni har det kring säkra stopp. Har tidigare förhållanden ändrats utan att rutinerna för säkra stopp uppdaterats? Kan något förbättras? Glöm inte heller att i en god säkerhetskultur går säkerheten före produktionen!

Kampanjblad och annat material kan laddas ner från www.industrisirius.se

Tidningen Sirius ges ut av Sirius, Skogsindustrins råd för Industriell Utveckling i samverkan.
Ansvarig utgivare: Mårten Ericsson
Sirius på nätet: www.industrisirius.se

Text: Där inget annat anges Sven Magnusson
Foto: Där inget annat anges Mårten Ericsson och Sven Magnusson
Tryck: Hylitryck, Gnosjö 2013

sirius 
SKOGSINDUSTRINS RÅD FÖR INDUSTRIELL UTVECKLING I SAMVERKAN

Vill du ha ett personligt utskick av Sirius via mejl?
Gå in på vår hemsida och fyll i dina uppgifter: www.industrisirius.se