

Sirius



Tema:
Sociala
hållbarhetsmål

SKOGSINDUSTRINS RÅD FÖR INDUSTRIELL UTVECKLING I SAMVERKAN

Nr 4 2013 | Nyheter från Sirius finns också på www.industrisirius.se

*Vi tittar bakom
hållbarhetsmålen siffror:*
**Systematiskt arbete ger
ökad jämställdhet och
bättre kompetens**

**Processutbildning gav
Nathalie en möjlighet
att börja som torkare**

ledarna



IA INDUSTRI
ARBETSGIVARNA

 Sveriges Ingenjörer

UNIONEN

KRÖNIKA:**Företagens engagemang avgör**

Skogsindustrierna har formulerat fyra sociala hållbarhetsmål med fokus på branschens medarbetare. Målen ska vara uppnådda 2015. För att förverkliga målen måste företagen gå in med stort engagemang och jobba hårt på hemmaplan. Ingen annan kan göra jobbet.

Sjukfrånvaron ska vara lägre är 3,5 procent Särskild uppmärksamhet ska ägnas åt åtgärder för att minska sjukfrånvaron bland kvinnor. Just nu stiger sjukfrånvaron i samhället, särskilt bland kvinnor. Skogsindustrin är inget undantag. Men det går att arbeta aktivt med förebyggande friskvård. Det finns många goda exempel på att systematiskt rehabiliteringsarbete ger goda resultat. Ett bra ledarskap med linjechefer som tar ansvar är avgörande för att lyckas.

Arbetsolycksfallen ska vara högst 1.0 med frånvaro per 100 anställda. Visionen är givetvis noll, men även 1.0 är svårt att nå ned till. Men det går att nå dit även inom industrin, det är bevisat inom andra branscher. Kanske påverkas våra möjligheter av att vår verksamhet är en storskalig processindustri. Reparationsarbeten sker ofta i en komplex miljö. Jobb pågår både inomhus och utomhus. Många arbeten görs självständigt. För att nå målet krävs höga krav på en bra säkerhetskultur och systematik i arbetsmiljöarbetet.

Utbildningsnivån ska vara eftergymnasial för minst 60 procent de som rekryteras till skogsindustrin. Egentligen är utbildningsnivån inte särskilt intressant i sig, men det är en mätbar indikator på kompetens. Och kompetens är en central framgångsfaktor för en konkurrenskraftig verksamhet. En bra grundutbildning tillsammans med rätt personliga egenskaper bildar basen för ett livslångt lärande. Förra året hade två tredjedelar av de som rekryterades till massa-pappersindustrin eftergymnasial utbildning.

Jämställdhetsmålet säger att minst 30 procent av antalet tillsatta chefer ska vara kvinnor. Egentligen handlar även detta mål om att kunna rekrytera bästa möjliga kompetens. Det krävs en bred rekryteringsbas för att hitta rätt medarbetare. Att blandade grupper fungerar bättre i verksamheten är väl omvittnat. Fler kvinnliga chefer kommer på sikt att rekrytera fler kvinnliga medarbetare. Utvecklingen går långsamt, men trenden går i rätt riktning.

De sociala hållbarhetsmålen är tufft satta. Det är en utmaning att nå hela vägen fram. År 2015 ska vi känna att vi gjort vårt bästa. Ledningen måste gå före och visa vägen. Varje medarbetare måste vara delaktig och ta sitt eget ansvar.

Mårten Ericsson
Ordförande Sirius

**INNEHÅLL**

Lång framförhållning ger bra rekrytering. 4



Nathalie Soudi kom via Yrkehögskolan till Stora Enso Skoghall.

Systematiskt arbete ger ökat säkerhetstänkande 6



Hans Fröling, arbetsmiljöingenjör på BillerudKorsnäs.

Eftergymnasial utbildning lockar fler kvinnor till processindustrin 7



Jenny Andersson, Catarina Öhlund och Cecilia Wahl kan vara morgondagens operatörer på SCA.

Vi är varandras arbetsmiljö 8

Sirius arrangerar vart tredje år regionala partsgemensamma konferenser med utgångspunkt från Samverkansavtalet. Syftet är att ge inspiration till lokal samverkan på hemmaplan. Konferensen vänder sig till dig som har en ledande ställning inom företaget eller facket.

Konferenserna genomförs på tre orter:

Karlstad 21-22 januari, **Högbo** 11-12 februari, **Umeå** 11-12 mars 2014.



LEDARKONFERENSER
2014

21-22 JANUARI, KARLSTAD
11-12 FEBRUARI, HÖGBO/SANDVIKEN
11-12 MARS, UMEÅ

sirius 

Håll utkik efter
inbjudan eller anmäl
dig direkt på nätet -
www.industrisirius.se

Dags att anmäla dig till nya Ledarkonferenser

Ur programmet:

- **Sociala hållbarhetsmål**, Uppföljning av branschmål. Lasse Wählstedt, ombudsman Pappers och Margareta Jernelöv, rådgivare Industriarbetsgivarna.
- **Så här jobbar vi** – praktikfall från BillerudKorsnäs, alternativt SCA eller StoraEnso.
- **Skiftgång – på gott och ont**. Hur skapas förutsättningar för långsiktig hälsa? Percy Schiöld, HR Specialist, Södra och Annelie Renér, Företagssköterska, Södra.
- **Styrkan i den svenska företagskulturen**. Mikael Romu, hemvändande organisationsutvecklare.
- **När stressen tränger in under huden** och vad man då bör göra. Bo Melin, professor Arbetspsykologi, KI.
- **Ledarskap för ökat lärande**. Pär Lärkeryd, VD Norra Skogsägarna.

Du kan anmäla dig digitalt på www.industrisirius.se

Sociala

hållbarhetsmål:

- Arbetsmiljö/säkerhet
- Jämställdhet/mångfald
- **Kompetens**
- Sjukfrånvaro

Bred kompetens krävs när operatörerna ska vara mångkunniga



När Stora Enso Skoghall står inför en rekrytering av operatörer gör man det efter det behov och kompetens. Men det är ofta en långsiktig process som kan börja flera år före rekryteringen:

– Vi är ute hos åttondeklassare på högstadier och berättar om tekniska utbildningar och yrken och vi har en nära kontakt med elever både på teknikcollege och - framför allt - på de eftergymnasiala YH-utbildningarna för att lära känna blivande medarbetare tidigt, säger Lena Hedström, HR-specialist med fokus på rekrytering.

Peter Johnson, sektionschef för KM 7, poängterar att man idag inte har något rekryteringsbehov på operatörssidan och därför inte vill skapa för stora förväntningar.

– Men det är viktigt att vi bygger upp ett intresse för framtiden, säger han.

Bred rekryteringsbas

– Med en bred rekryteringsbas kan vi anställa personer som fungerar väl hos oss. Det är viktigt att de nya har en gedigen teknisk bakgrund men den personliga inställningen och drivkraften är också väldigt väsentlig, säger han. Den kan vi bedöma om vi får ha personerna här under både en längre praktik och ett efterföljande semestervikariat. Och vi gör en ömsesidig utvärdering efter hela praktik- och sommarvikariats-



Nathalie Souidi tillsammans med Peter Johnson.

perioden, säger han.

Marga Sandström, som bl a är miljöchef och som sitter med i ledningsgruppen för YH-Processteknik har varit med om att styra utvecklingen av LIA (Lärande i arbetsliv) till att ligga i anslutning till sommarperioden:

– För att få en lång sammanhängande period för gemensam möjlighet att lära känna varandra, både elever och företag, säger hon.

Flera kompetenser

Peter Johnson ser att när en nyligen förhandlad organisationsförändring genomförs, behövs en massiv utbildningsinsats. Många kommer att lära sig nya befattningar.

– Den teoretiska delen av dessa utbildningar hämtas i vissa fall från spetsutbildningar som är speciellt anpassade för befattningarna lokalt här i Skoghall, säger Peter Johnson.

YH-utbildningen i processteknik är en

utbildning där förutom processteknik också mätteknik, matematik, miljö och kvalitetsteknik är viktiga delar. Förutom YH-utbildningarna är universiteten och högskolorna en annan viktig rekryteringsbas.

– Vi har utvecklings/processingenjörer som som börjat hos oss via lab, som operatörer eller i samband med examensjobb, säger Karin Andersson, HR-specialist och processägare för kompetensutvecklingsfrågor.

Inom bruket rekryterar man idag en hög andel med eftergymnasial utbildning, procentuellt är man redan över det mål som branschen satt. Två av de senare rekryteringarna är 22-åriga Nathalie Souidi och 26-åriga Patrik Åhlberg. Båda kommer via YH-utbildningen, Nathalie är torkare på KM 7, Patrik jobbar på lab där han just idag jobbar med tryckutvärdering av kartongytan.

– Jag har alltid gillat kemi men ville inte



Peter Johnson, sektionschef för KM 7 och tidigare personalledare på samma maskin, ser att ungefär hälften av nyrekryteringar på maskinen kommer från den tvååriga eftergymnasiala YH-utbildningen.



Nathalie Souidi har gjort karriär på KM 7. Hon började som hjälprullare, sedan rullare, passare och är nu torkare på ett av skiften på Stora Enso Skoghall. 22-åriga Nathalie rekryterades via den 80 veckor långa YH-utbildningen Processteknik. Inom utbildningen gjorde hon sin praktik (och sommarvikarie-rade) på Stora Enso Skoghall.

plugga i tre till fem år så YH var perfekt för mig, säger han.

– Jag har fått testa både ett annat bruk och känt på såväl rullmaskin som lab och känner att jag hamnat helt rätt här. Nu försöker jag få mina föräldrar att köpa mjölk i 1.5 literförpackningarna - som ju är våra. Lite stolt är jag ju över det vi gör här...

Nathalie är uppvuxen i Grums med fa-

miljemedlemmar på BillerudKorsnäs Gruvöns Bruk. Nu har hon ett stort ansvar för kvalitet, styrning av torkning samt orderuppfyllnad.

– Det kändes naturligt för mig att söka mig hit. Jag har en bra grundutbildning och har fått väldigt bra stöd och handledning och vill gärna stanna och utvecklas här, säger hon.



Kajsa Roos, chef för kartonglaboratoriet och för tillfället utlånad till Research Center Karlstad, tillsammans med Patrik Åhlberg, som idag har tillsvidareanställning på laboratoriet. Patrik gick teknikprogrammet på gymnasiet och valde sedan YH-utbildningen Processteknik där han bland annat läste "Industriella processer med massa- och papperstillverkning".

Sociala hållbarhetsmål:

- Arbetsmiljö/säkerhet
- Jämställdhet/mångfald
- Kompetens
- **Sjukfrånvaro**

Trend mot ökad sjukfrånvaro

Efter en lång nedåtgående trend har sjukfrånvaron inom den samlade skogsindustrin ökat något.

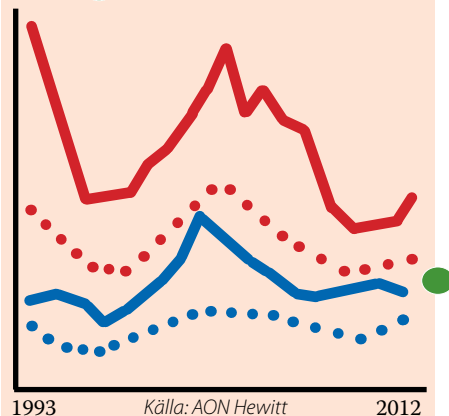
Grafen nedan visar utveckling av sjukfrånvaron i branschen. I perioder har sjukfrånvaron varit relativt högt, särskilt för kvinnliga arbetare. Genom rehabiliteringsinsatser och ändrade sjukförsäkringsregler har framförallt långtidssjukfrånvaron minskat.

Bilden beskriver hur sjukfrånvaron utvecklats för män/kvinnor och tjänstemän /arbetare. Den totala sjukfrånvaron i procent av ordinarie tid uppgick för år 2012 till 3,55 procent. Målet för branschen är under 3,5 procent år 2015. Liksom för samhället i övrigt ökar alltså sjukfrånvaron för branschen igen.

Statistiken över sjukfrånvaron för 2013 kommer att redovisas på Ledarkonferenserna. Men redan nu kan vi se att det är främst den korta frånvaron som ökar under 2013.

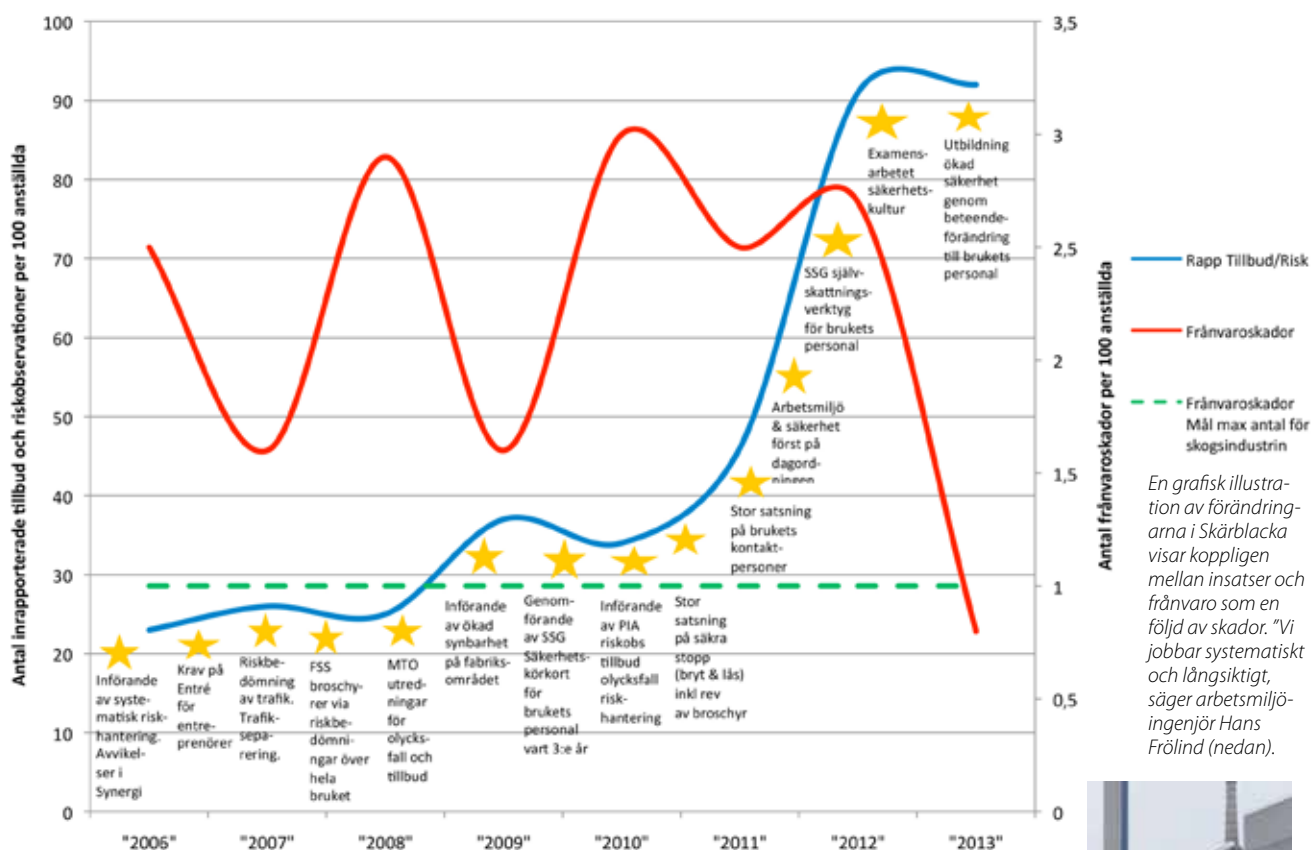
Sjukfrånvaro män respektive kvinnor

- Kvinnor - arbetare
- Män - arbetare
- Kvinnor - tjänstemän
- Män - tjänstemän
- Branchens mål 2015



1993 Källa: AON Hewitt 2012

BillerudKorsnäs Skärblacka. Frånvaroskador och rapporterade tillbud och riskobservationer



En grafisk illustration av förändringarna i Skärblacka visar kopplingen mellan insatser och frånvaro som en följd av skador. "Vi jobbar systematiskt och långsiktigt, säger arbetsmiljöingenjör Hans Fröling (nedan).

Ett tålmodigt arbete förändrade personalens säkerhetstänkande

Vi talar ofta om att kulturer sitter i väggarna.

– Men det är fel, säger arbetsmiljöingenjör Hans Fröling, BillerudKorsnäs i Skärblacka.

– Kulturer sitter inom oss människor. Och vi kan förändra oss.

Men kulturer kan vara svåra att omdana. Ett säkerhetsklimat är däremot enklare att reformera, tror han.

– Där räcker det ofta med att ledningen föregår med gott exempel, säger Hans Fröling.

Inom bruket i Skärblacka började ett aktivt förebyggande säkerhetsarbete i mer strukturerad form 2006. Det var då som Hans Fröling också anställdes som arbetsmiljöingenjör med ett tydligt uppdrag - att öka säkerhetstänkandet och få fler att själva tänka förebyggande. Att förändra säkerhetsklimatet för att få en annan säkerhetskultur på sikt.

– Då hade vi beteenden som låg bakom många händelser, säger han.

Ser effekterna

Genom att blicka bakåt och se frekvenserna har man också sett effekterna av de åtgärder som man satt in. Bruket har en positiv utveckling av antalet inrapporterade tillbud/riskobservationer och lägre frånvaro som en följd av olyckor.

– När det gäller olycksfall låg vi rejält över branschen mål förut, idag ligger vi bättre till än branschen mål, säger Hans Fröling.

Sociala hållbarhetsmål:

- Arbetsmiljö/säkerhet
- Jämställdhet/mångfald
- Kompetens
- Sjukfrånvaro

De första åtgärderna som man införde för sju år sedan var systematisk riskhantering, avvikelserapportering i Synergi och krav på Entréutbildning för entreprenörer. Året därpå kom trafikseparering inom bruksområdet, riskbedömning över hela bruket och MTO-utredningar för olycksfall och tillbud.

– Så har arbetet fortsatt, berättar Hans Fröling. Steg för steg har vi gått vidare; säkerhetskörkort var tredje år, Säkra stopp, SSG självskattningsverktyg, enkla mallar för egen riskbedömning, utbildning, PIA-system, kontaktpersoner för entreprenörer och så vidare.

Förändra beteenden

Hans betonar vikten av det egna ansvaret, att förändra beteenden. Att genvägar och avsteg från regelverket innebär risker.

– Målet är att var och en ska vara sitt eget skyddsombud.

– Vi är på rätt väg, säger han och plockar fram de sju nycklarna till ett framgångsrikt säkerhetsarbete: Ledningens engagemang, samverkan, klara roller, avdelningsvisa ambassadörer, utbildning till alla, enkla arbetssätt, och klara och enkla regler som alla måste följa.





Tre kvinnor som går processoperatörsutbildningen och som alla praktiserat och vikarierat på SCA; Jenny Andersson, Catarina Öhlund och Cecilia Wahl. (Foto: Karin Berg)

Vidareutbildning - en väg in på bruket

Catarina Öhlund var en gång inriktad mot tekniska yrken. Men efter tre år på utbildningen till civilingenjör blev hon sjuk, livet förändrades, hon fick familj och barn och jobbade så småningom i butik i Piteå.

Idag är hon 31 år och hoppas att bli processoperatör på SCA Munksund. Hon har

ett halvår kvar av sin tvååriga utbildning, har haft praktik och sommarjobb på bruket och längtar redan tillbaka.

– Jag trivdes, blev så väl mottagen och lärde mig enormt mycket under mina månader där, säger hon.

Halva klassen är kvinnor

Hon går den tvååriga processoperatörsutbildningen. Av 15 elever är sju kvinnor.

– Det är en allmän utbildning som ska fungera för såväl mejeri, gruvor, stålverk

som skogsindustrier, säger Catarina. Men både jag och några till av mina kurskamrater är inriktade mot SCA, säger hon. Jag kände mig hemma där, personalen var jätteduktiga på att lära mig rutinerna.

Hon jobbade ibland som ensam kvinna på sina skift, ibland tillsammans med en annan kvinna.

– Jag upplevde inte det som ett problem att vara ensam tjej, jag trivdes och det var en bra stämning i gruppen både på rullmaskin och på laboratoriet där jag också jobbade.

Sju av 130 processoperatörer är kvinnor idag

Inom SCA Munksund i Piteå arbetar idag cirka 130 operatörer. Sju är kvinnor. Företaget försöker aktivt förändra den skeva fördelningen:

– Vi är övertygade om att arbetsgrupper som är mixade presterar bättre, vi har för få kvinnliga processoperatörer, säger Fredric Westling, HR Manager vid SCA Munksund i Piteå.

– I konkurrensen om kompetent arbetskraft är det också avgörande att våra yrken attraherar både män och kvinnor.

Ett sätt att bredda rekryteringsbasen är det

tvååriga eftergymnasiala processoperatörsprogrammet som ges i samarbete mellan industrin (SCA, Kappa m fl) och Umeå Universitet och som lokaliseras till olika platser efter behov. (Ö-vik, Piteå m fl).

– Vårt fokus är att tjejer ska söka till utbildningen, säger Fredric Westling.

Ett unikt inslag efter avslutad utbildning är det traineeår som ett flertal industriföretag erbjuder. SCA är ett av dem.

Fredric Westling fortsätter:

– När vi marknadsförde utbildning-

en i Piteå har vi bland annat haft besöks- tillfällen på bruken där vi informerat om utbildningen och beskrivit processoperatörsrollen, säger han.

– Vi har också haft informationsträffar i samarbete med arbetsförmed-

lingen. Vi har vid dessa tillfällen noga poängterat att vi vill se fler kvinnor inom industrin och att yrket passar utmärkt för bägge kön, säger Fredric Westling. I maj tog vi emot praktikanter från utbildningen, där tre av fyra var tjejer. De sommarjobbade också hos oss.



Kurser i Processoperatörsprogrammet:

År 1: Matematik, engelska med fokus på facktermer, kemi, grundläggande och tillämpad energiteknik, elteknik, och praktik.

År 2: Teknisk processkemi, statistisk processtyrning, industriella mät- och reglersystem, förebyggande underhåll, ledarskap och arbetsmiljö, produktions- och kvalitetsteknik samt ett examensarbete.

Vi är varandras arbetsmiljö

"Allt är kemi", sa min gamle kemilärare.

"Allt är fysik", sa fysikläraren.

Bägge hade rätt. Nästan allt som rör arbetsplatsen är arbetsmiljö, säger vi.

ARBETSMILJÖN BRUKAR INDELAS i fysisk och psykosocial arbetsmiljö. Grovt räknat är det som inte är synligt, bullrigt och mätbart det sistnämnda. Eftersom den psykosociala arbetsmiljön till stora delar utgår ifrån den enskildes upplevelser, måste individen också vara aktiv och informera när något är på tok.

Vad är det som gör att vi trivs och mår bra på jobbet? Svaret är oftast inte bara en sak och dessutom varierar det från individ till individ. Ställs frågan, brukar det första som nämns vara trevliga och bra kollegor/arbetslag. I topp ligger också en säker arbetsmiljö och möjligheten att kunna utvecklas i jobbet. Även chefers och arbetsledares sätt att vara och leda arbetet har stor betydelse för hur man trivs på jobbet. Tydlighet, rättvisa och att "se individen" är ledord i ledarskapssammanhang.

HUR MAN MÅR PÅVERKAS inte bara av arbetet utan också av privatlivet, som arbetsgivaren vanligtvis inte lägger sig i. En trygg arbetsmiljö och en bra balans mellan arbete och fritid är en förutsättning för att må bra. Alla behöver avkoppling för att ladda batterierna. Trivs vi och mår bra, kan vi också vara mer kreativa och effektiva i arbete och därmed skapar vi attraktiva arbetsplatser.

Sirius har tagit fram ett nytt temablاد för kampanjen Smart & Säkert som heter "Samspelet - individ och miljö". Checklistan tar upp en del punkter av mjukare karaktär, som oftast inte tas upp vid vanliga skyddsronder.

ANVÄND GÄRNA MATERIALET som ett diskussionsunderlag för vad ni kan ni förbättra hos er.

Hur vill ni ha det för att alla ska trivas och må bra?

Tänk på att vi är varandras arbetsmiljö!

Margareta Jernelöv



Sirius har tagit fram ett temablاد "Samspelet - individ och miljö" med en checklistan med punkter som ofta inte tas upp vid vanliga skyddsronder; Återkoppling, stress, konflikter, skitsnack...