

# Sirius



Tema:  
Jämställdhet  
och mångfald

SKOGSINDUSTRINS RÅD FÖR INDUSTRIELL UTVECKLING I SAMVERKAN

Nr 2 2015 | Nyheter från Sirius finns också på [www.industrisirius.se](http://www.industrisirius.se)



Mentorsprogram  
hjälpes nyanlända  
ingenjörer nätverka

På Gruvöns bruk vill  
man utmana invanda  
arbetsmönster

## SATSNING PÅ MÅNGFALD ENVÄG TILL ÖKAD KOMPETENS

## KRÖNIKA:

# Allas ansvar är ingens ansvar – måste det vara på det sättet?

**Allas ansvar är** ingens ansvar. Eller måste det vara på det sättet?

Det finns ett slags nyhetsreportage som återkommer med viss periodicitet. Ett sådant reportage är speglingen av taxichauffören som egentligen är ingenjör. Problemet är inte att han är taxichaufför. Problemet är att han inte får verka som ingenjör. Jag blir lika upprörd varje gång. Inte på att reportaget görs utan att vi gemensamt inte gör mer – tillsammans. Det som till synes kan vara en enkel fråga blir så komplicerad när många är inblandade. Visst finns det regelverk som motverkar en förnuftig hantering. Regler som tack och lov nu verkar vara på väg att ändras.

**Men det kan inte vara hela** sanningen. Visst handlar det om språk, men inte alltid.

"Ingenjörskan" är faktiskt ett globalt språk och än mer när vi går till de matematiska och naturvetenskapliga grundvetenskaperna. Det borde inte vara så svårt. Det handlar mer om att den som är utrikesfödd och kommer hit med ofta gedigna kunskaper ska få förståelse för "hur det funkar", vad som menas med det ena eller andra sättet att uttrycka sig. "Ingenjörskan" måste få sin kulturella och verksamhetsmässiga inramning. Och hur ska man få det om man aldrig får tillträde till en arbetsplats eller får vara med i till exempel en produktionsplanering?

Vi kan också ställa frågan på ett omvänt sätt: hur kan vi som samhälle ha råd att avstå att ta del av hans eller hennes kunskaper, perspektiv och erfarenheter?

**Detta har väglett oss** i arbetet med Ingenjörsmmentor. Skalan är visserligen liten i förhållande till det totala behovet. Men om inte vi bidrar så ger ju vi legitimitet även till andra att avstå att göra sin del av förändringen. Och om vi istället blir många, så har vår insats betydligt mer än bara mentorskap för ett antal utrikes födda ingenjörer.

Min bästa lekkamrats pappa kom hit med Vita bussarna 1945. Han började nästan omgående på SKF i Göteborg. Han fick möjlighet att läsa in en civilingenjörsexamen och slutade sin bana som VD för ett av koncernens bolag. Det var då, säger många. Javisst, men perspektivet är det samma idag, även om både förutsättningar och omvärld ser annorlunda ut nu.

Därför inspirerar det, när till exempel Swedbank tar initiativ och gör verkstad av vad de kan göra, för att kompetens som faktiskt finns i landet kan tas till vara. Men också att de delger andra stora arbetsgivare sina erfarenheter så att de kan bli lika bra.

**Vi kan ha synpunkter** på att mycket borde ha gjorts, gjorts bättre och framför allt långt tidigare. Men nu är nu och framtiden kan vi möta med våra samlade insikter och erfarenheter. Här har vi alla ett ansvar. Inte någon annan, utan jag, du, vi.

Peter Larsson

Samhällspolitisk direktör, civilingenjör

Sveriges Ingenjörer



## INNEHÅLL

Viktigt ta tillvara kompetensen hos nyanlända . . . . . 3



Patrick Nebamoh, utbildad ingenjör i kemiteknik i hemlandet Nigeria, har läst vidare i Sverige och vikarierar nu på Gruvöns bruk.

Satsning på mångfald innebär ökad samlad kompetens . . .4-5

Mentorsprogram hjälper nyanlända ingenjörer . . . . . 6



Ali Kamyab kompletterar sin utbildning i Iran med svensk högskola – och vill ut och jobba i pappersindustrin.

Från Iran via KHT – och ut i svenska skogen? . . 7

Olyckorna går ner men sjukfrånvaron upp. . . . . 8

Sverige har den största skillnaden av alla OECD-länder i sysselsättningsgrad mellan personer födda i Sverige och de som är utrikes födda. Där finns en bred rekryteringsbas som inte utnyttjas fullt ut.

De som har invandrat till Sverige efter år 2000 har en högre utbildningsnivå än de som kom under 90-talet. Till saken hör att tre fjärdedelar av de som kom under 2000-talet är relativt unga. SCB har jämfört inrikes och utrikes födda i åldern 25–44 år och funnit att andelen högutbildade är nästan lika hög i båda grupperna (med högutbildad menas här personer som har minst tre års eftergymnasial utbildning).

# Stor andel högutbildade bland de nyanlända

Utbildningsnivån skiljer sig åt mellan olika grupper av invandrare. Högst utbildningsnivå har de som kommit till Sverige för att studera eller för att arbeta, 64 respektive 39 procent i åldersgruppen betraktas som högutbildade. De som kommer som flyktingar har en lägre andel högutbildade, 22 procent. Den senare gruppen har också en betydande andel med riktigt låg utbildningsnivå.

## Kräver bra grundutbildning

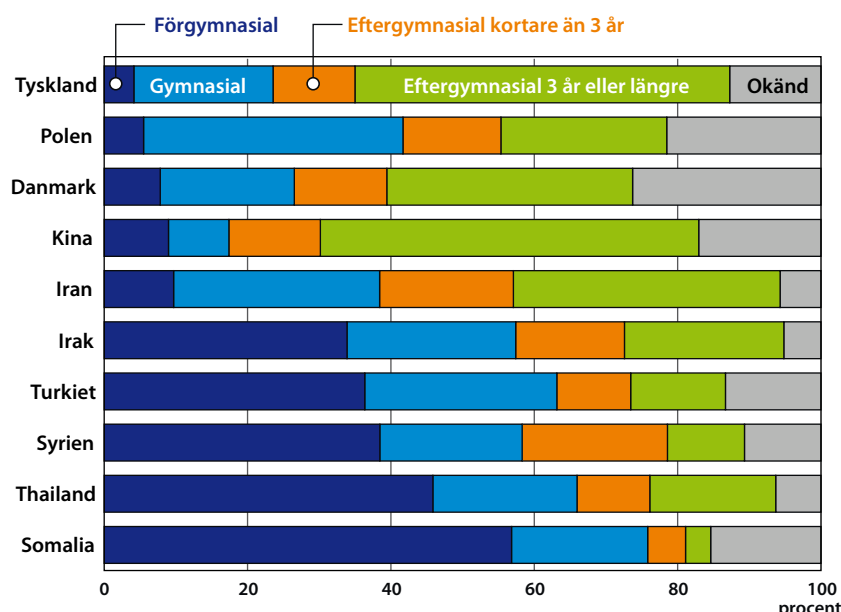
Industrin erbjuder mest kvalificerade jobb som kräver en bra grundutbildning. Merparten av de som rekryteras till massa- och pappersindustrin har en eftergymnasial utbildning. Därför är det troligen mest inom den relativt välutbildade gruppen som skogsindustrin kan finna nya medarbetare. Det behöver inte vara ingenjörer eller andra akademiker. Här ryms också de som har en kvalificerad yrkesutbildning.

## Flyttlass åt olika håll

Flyttlassen i Sverige går från landsbygd till stad. Vi tillhör de länder som har högst urbaniseringsgrad i världen. Många av de svenska ungdomar som flyttar till storstäderna gör det för att skaffa sig en utbildning. Samtidigt kommer många invandrare till Sverige. En stor andel av dessa har en god utbildning. Ofta slussas de som är flyktingar vidare direkt till en mindre ort på landsbygden.

## Vägar att hitta ny kompetens

Skogsindustrin står inför en betydande generationsväxling. Sverige förändras i ett snabbt tempo. Bland alla människor som söker sig till vårt land finns många med hög kompetens och en stark drivkraft. Vad skapar detta för möjligheter? Hur kan ett



Utbildningsnivå 2013 för utrikes födda från de tio vanligaste födelseländerna. Personer i åldern 25–64 år som invandrat under 2000-talet.

	Kön	Befolkning (antal)	Förgymnasial	Gymnasial	Eftergymnasial kortare än 3 år	Eftergymnasial 3 år eller längre	Uppgift om utbildning saknas
Inrikes födda	Totalt	1 886 000	8	45	15	32	0,6
	Kvinnor	917 000	6	40	15	39	0,5
	Män	970 000	9	51	15	25	0,6
Utrikes födda	Totalt	399 000	19	24	15	30	13
	Kvinnor	199 000	19	23	15	33	10
	Män	200 000	18	25	15	27	15

Utbildningsnivå för inrikes och utrikes födda, invandrade under 2000-talet, i åldern 25–44 år, efter kön, år 2013. Procent.

företag identifiera framtida medarbetare i dessa strömmar av människor? Läs på kommande sidor bland annat om hur Billerud-Korsnäs Gruvön öppnat upp för Arbetsförmedlingens projekt "korta vägen". Syftet är

att göra det lättare för nyanlända akademiker att komma in på svensk arbetsmarknad.

Källa statistik: SCB, tidningen Välfärd nr 1-2015, artikelförfattare Michael Karlsson

Ett företag som aktivt arbetar för mångfald ökar och fördjupar den sammanlagda kompetensen – fler och fler inser detta i dag.

Vi har besökt BillerudKorsnäs AB Gruvöns bruk där man aktivt arbetar med dessa frågor, och träffat två medarbetare med en bakgrund som skiljer sig en hel del från den traditionella.

# Satsning på mångfald innebär också en ökad kompetens

Asema Dzafic vägrade att resa på sig när vakterna krävde att hon skulle lämna människosmugglarnas buss vid gränsstationen. Hon hade bestämt sig för att föra sig och sin tvååriga son Amar i säkerhet – bort från kriget som rasade i Bosnien. Asema gjorde rätt som satt kvar. Några dagar senare, i maj 1993, var familjen i säkerhet i Ystad.

Färden gick nästan direkt vidare till en flyktingförläggning för tillfälligt boende i Skara.

– Redan där började jag lära mig svenska. Jag tog med mig Amar till skolbanken där en pensionerad lärare ordnade undervisning för oss flyktingar. Jag insåg direkt att språket är nyckeln för att komma in i samhället, säger Asema.

## I Säfte vände det

Efter ett halvår i Skara flyttade familjen till Säfte. Där började mer organiserad undervisning i svenska och om hur Sverige fungerar. Som en del av introduktionen skulle man praktisera på en svensk arbetsplats ett par dagar i veckan.

*”De sa till mig att jag skulle jobba på ålderdomshem, men jag ställde frågan till min handläggare varför jag, som är utbildad kemiingenjör, ska jobba på ett ålderdomshem?”*

– De sa till mig att jag skulle jobba på ålderdomshem, men jag ställde frågan till min handläggare varför jag som är utbildad kemiingenjör ska jobba på ett ålderdomshem?

## Första kontakt med skogsindustrin

Han lyssnade och istället fick Asema göra sin praktik på Stora Teknik i Säfte. Det var hennes första kontakt med den svenska skogsindustrin.

Efter praktiken skaffade hon sig tolkutbildning och fick sitt första riktiga jobb i Sverige, som sjukvårdstolk. Tiden gick och Asema och hennes man fick en son till. Men så en dag ringde telefonen:

– Det var min praktikvärd Margareta Sandström på Stora Teknik som erbjöd mig jobb. Tänk vad stort att se potentialen i en människa som mig. En flykting från Bosnien – som inte ens pratade värmländska!

## ”Positivt med olika perspektiv”

Hon och hennes man bor fortfarande kvar i Säfte, fast pojkarna har flyttat hemifrån. Idag jobbar Asema Dzafic som kvalitetsingenjör på BillerudKorsnäs, Gruvöns bruk. Hennes arbete går ut på att lyfta kvalitén på både processer och produkter.

– Det ger en positiv känsla i gruppen när det finns mångfald. Att kunna se saker med olika perspektiv, menar Asema.

## Insåg snabbt att språket är nyckeln

**Från kemiskteknisk utbildning hemma i Nigeria till praktik och vikariatsanställning på BillerudKorsnäs Gruvöns bruk – Patrick Nebamoh har onekligen valt att göra en annorlunda karriär.**

Patrick Nebamoh är 31 år och uppvuxen i Nigeria. Ett land med stora regionala skillnader. Fortfarande lider sydöstra

Nigeria av svallvågorna från Biafrakriget på 60-talet. I de norra delarna av landet finns områden där religiösa fundamentalister härjar skoningslöst.

– Det finns 258 olika språk i Nigeria. Jag kommer från sydöstra Nigeria där vi talar igbo, säger Patrick. Det är ett av de tre stora språken.

## Visste inget om Sverige

Han är utbildad högskole-



Eva Söfving, Patrick Nebamoh och Asema Dzafic konstaterar att det kommer att bli bra pappersmuggar av det här materialet.

ingenjör i kemiteknik i hemlandet. Han hörde först talas om Sverige när han funderade var i världen han skulle skaffa sig en

master-utbildning. En kompis hade pluggat på KTH. Annars är det vanligt att nigerianska studenter söker sig till USA,



Asema Dzafic och hennes kollega Anders Widstrand studerar kvalitén på ett ark från PM 1.

## Mångfald ett prioriterat område på Gruvöns bruk

**Eva Söfting är chef för avdelning Teknik på Gruvöns bruk. Hon betonar hur viktigt det är med mångfald:**

– Hela vår strategi går ut på att utmana in- vanda arbetsmönster och att våga vara öp- pen för förändringar. Därför måste vi bli bättre på att ta emot människor och på att ta vara på olika kompetens och erfarenhet, säger Eva.

Hon visar upp en mångfaldskarta som man gjort på hennes avdelning på bruket.

Den visar flaggor från några av alla de län- der de har medarbetare ifrån. Här finns kvinnor och män, medarbetare med olika utbildningsbakgrund.

– Glöm inte att olika ålder också innebär olika kompetens. Mina två senaste rekryte- ringar är en 25-åring och en 59-åring, be- rättar Eva Söfting.

Hon poängterar hur viktigt det är med stödet uppifrån, från högsta ledningen och neråt. Värderingar måste genomsyra hela företaget.



– Jag är ordförande i likabehandlings- gruppen på Gruvöns bruk. Alla mina plats- chefer har varit otroligt tydliga med att detta är ett prioriterat område.

Canada eller England .

– Jag visste ingenting om Sverige. Jag sökte till flera olika skolor och kom in på Karlstads Universitet. Där har jag läst en master i kemiteknik med skogs- industriell inriktning, berättar Patrick.

### Den ende med riktigt jobb

På den utbildningen var det näs- tan bara internationella studen- ter. Ett par svenskar tog enstaka kurser, annars kom studenterna från andra kontinenter.

– Vi var 22 studenter som gick på min utbildning. Av oss som fortfarande är kvar i Sve- rige jobbar några på restaurang, ett par delar ut tidningar ... Jag är den ende som har ett jobb som jag är utbildad för.

Patrick kommer ihåg sin första intervju efter sin examen, på ett annat företag i skogsindu- strin. Då var hans svenska inte så bra. Han insåg direkt att det här inte kommer att gå vägen.

– Det blev självklart för mig att min dåliga svenska var ett

hinder. Och att jag inte hade körkort. Så jag började jobba direkt på att förbättra min svenska med hjälp av SFI och i januari tog jag mitt körkort, säger en påtagligt nöjd Patrick Nebamoh, som dagen innan vi träffades fick sitt uppehållstil- stånd i Sverige.

### Projekt "korta vägen"

Det är projektet "korta vägen" som har lett Patrick till den praktikplats på Gruvöns bruk, som sen blev ingången till en

vikariatsanställning. Projektet vänder sig till akademiker med utländsk bakgrund och syftar till att tillvarata kompetenser och korta vägen till svensk arbets- marknad. I Karlstad är det ett samarbete mellan folkuniversi- tetet och Arbetsförmedlingen.

– Jag trivs verkligen i skogs- industrin. I Nigeria har vi mycket oljeindustri, men till skillnad från oljan är skogen förnybar. Därför känns skogs- industrin mer som en framtids- bransch, tycker Patrick.

Ingenjörsmmentor är ett samarbete mellan Sveriges Ingenjörer och den yrkesinriktade svenskutbildningen Sfinx, Svenska för ingenjörer. Mentorprogrammet riktar sig till nyanlända ingenjörer med en utländsk examen. Syftet är att föra dessa närmare den svenska arbetsmarknaden – och att samtidigt ge svenska ingenjörer möjlighet att få kontakt med en kollega från ett annat land.

## Mentorsprogram hjälper nyanlända ingenjörer komma in i nya nätverk

– Tanken är inte att skaffa jobb åt adepterna utan att dela med sig av nätverk och den vägen få möjligheter att skaffa jobb. Vi har sett resultat av mentorernas nätverksbyggande, flera har fått jobb den vägen, säger Magnus Skagerfält, projektledare inom Sveriges Ingenjörer.

De intervjuade adepterna har kommit till Sverige från länder runt om i världen och har olika bakgrund, yrkeserfarenhet och inriktning. Gemensamt för dem är att de har deltagit i Sfinx, Svenska för ingenjörer.

Flertalet adepters som har sökt sig till Ingenjörsmmentor har liknande förväntningar: De uttrycker att de saknade kontakter på den svenska arbetsmarknaden, kunskap om hur arbetslivet ser ut och fungerar i Sverige samt att de gärna vill ha stöd och hjälp i sitt jobbsökande.

### Validering och matchning

Frågan om validering är komplex och det pågår flera satsningar som syftar till att ge nyanlända arbetssökande möjlighet till att få den formella och den reella kompetensen bedömd. Validering av kompetens och utbildningsnivå är avgörande faktorer för att kunna bedöma vilka arbetsuppgifter

som personen är lämplig för.

I alla mentorprogram är matchningen central, och här finns det olika förväntningar på programmet. En aspekt är att utbildning och arbetsuppgifter efter utbildning har helt olika förutsättningar i olika länder. En adept kan exempelvis ha förväntningar på att en utbildningsinriktning ska leda till ett specifikt jobb i Sverige. Adepten kan då bli förbryllad när det alternativet inte finns på den svenska arbetsmarknaden.

– Det är först när man får ett arbete eller praktik som frågor om hur det är att arbeta på en svensk arbetsplats ställs på sin spets, säger Magnus Skagerfält.

### Kontakter viktiga

En som har engagerat sig som mentor för nyanlända ingenjörer är Patrik Sjöoquist på ABB.

– Som mentor har jag träffat min adept Ioannis Tzelepis sex gånger på egen hand. Då pratar vi om det som han upplever sig ha störst behov av för tillfället. Det kan bli allt från cv och vad man pratar om på jobbintervjuer, till hur en svensk arbetsplats ser ut.

Utöver de egna träffarna har de träffats några gånger tillsammans med andra men-



Patrik Sjöoquist, ABB, tillsammans med sin adept Ioannis Tzelepis i Sveriges Ingenjörers mentorsprogram. Foto Magnus Glans

torer och adepters inom ramen för mentorsprogrammet. En reflexion som han har gjort är hur viktigt det är med kontakter inom ingenjörstunga branscher. En nyanländ ingenjör saknar ofta både gamla studiekamrater och referenser i det nya landet.

– Att hjälpa en person med hög utbildningsnivå in på den svenska arbetsmarknaden hjälper alla. Det känns bra att kunna stötta någon annan att uppfylla sina egna mål, säger Patrik Sjöoquist.

### Hallå där...

Mikael Brandt, ombudsman hos Sveriges Ingenjörer!

**Varför är det viktigt att snabbt få in nyanlända ingenjörer i industrin?**



– Kompetens är en färskvara. Teknisk kompetens blir för-

hållandevis snabbt föråldrad då den tekniska utvecklingen går snabbt. Därför är det viktigt att snabbt få in nyanlända ingenjörer till industrin.

–Det är viktigt att inte på förhand välja bort kompetensen som nyanlända ingenjörer erbjuder, för då landar man i resursslöseri. In-

genjörer från andra kulturer kan, i kraft av till exempel sina (hem)språk, öppna dörrar till nya marknader och öka vår kunskap om andra kulturer och omvärlden, vilket i sin tur skapar förutsättningar för ökade marknadsandelar ute i världen för vår exportberoende industri.

### Vad kan skogsindustrin göra i sammanhanget?

– Skogsindustrin bör bättre marknadsföra sig som en högteknologisk bransch med ingenjörroller i vilka ingenjörerna kan utvecklas och växa, och att branschen erbjuder bra arbets- och anställningsvillkor.



## Ali ser en framtid i svenska pappersindustrin

Ali Kamyab, 38 år, arbetade drygt tio år som civilingenjör på ledande positioner inom projektledning och processteknik på EPC(Engineering, Procurement, Construction)-projekt för design och bygg av oljeraffinaderi i Iran. Han har erfarenhet både i processteknik och projektledning.

– Vi arbetade i en internationell atmosfär med oljebolag som Shell, Foster Wheeler, Technip och UOP berättar Ali, som sedan tre år bor i en bostadsrätt i Sundbyberg i norra Stockholm.

Idag går han sista året på KTH i Stockholm, är snart färdig fiberteknolog med tydlig profil mot massa- och pappersindustrin.

### Gillar svenska skogsindustrin

– Jag har sökt att få göra mitt examensjobb på en stor svensk pappersindustri och jag väntar på svar. Jag gillar den svenska skogsindustrin och vill arbeta med att utveckla



Ali Kamyab kompletterar sin utbildning i Iran med svensk högskola – och vill ut och jobba i vår pappersindustri. Foto: privat

processerna inom branschen, speciellt inom bio-raffinaderi utveckling, säger han.

– Kanske jobba med att optimera och minimera energi- och vattenförbrukningen.

Han hade med sig certifikat som styrkte hans iranska bachelorsutbildning när han

kom till Sverige. Nu har han byggt på med ytterligare två års studier med inriktning energi och miljö. Hans cv berättar om M.Sc. in Chemical Engineering for Energy and Environment, KTH University, Sweden och B.Sc. in Chemical Engineering, Azad University, Iran.

### Viktigt lära nya språket

Ali inser att han är beroende av att förbättra sin svenska, även om han klarar sig relativt bra redan nu, bland annat med hjälp av den undervisning han fick genom Sfinx, Svenska för ingenjörer.

– Jag har jobbat på Alfa Laval tre månader som projektingenjör och visst finns det vissa kulturskillnader mot hur vi jobbade i Iran men det mesta är sig likt. Och vi pratade engelska både där och här.

Nu hoppas han att den svenska pappersindustrin är intresserad av hans kunskaper.

– I första hand för att kunna göra mitt examensjobb, säger han.

## Olyckorna ner och sjukfrånvaron upp

Arbetsolyckor med frånvaro minskar något medan sjukfrånvaron ökar enligt den senaste branschstatistiken. Massa- och pappersindustrin har målet 1,0 arbetsolyckor per 100 anställda (10/1000) och att sjukfrånvaron ska vara högst 3,5 procent år 2015. Särskild fokus har också varit att minska sjukfrånvaron bland kvinnor. Den har historiskt sett varit hög.

Arbetsolyckorna var lägst under lågkonjunkturen 2009 med några toppar de senare åren. Olyckorna domineras av många halkolyckor som beror på några snörika vintrar men även av kläm- och skärskador vid pappersmaskiner (valsar). Förra året var antalet arbetsolyckor 1,5 per 100 anställda, vilket gör att målet på 1,0 sannolikt inte kommer att kunna uppnås till slutet av året. De mest skadedrabbade är enligt Arbetsmiljöverkets statistik processoperatörer, följt av underhållsmekaniker och maskinreparatörer. Ungefär 40 procent av arbetsolyckorna medför en kortare sjukfrånvaro på en till tre dagar. Allvarigare olyckor som medför mer än 14 dagars sjukfrånvaro utgör ca 25 procent.

Den totala sjukfrånvaron var 3,73 procent år 2014. Detta är en liten ökning från åren 2009-2013, då sjukfrånvaron i branschen låg under eller strax över målet på 3,5 procent. Ökningen gäller både arbetare och tjänstemän. Sjukfrånvaron bland kvinnliga tjänstemän är lägre jämfört med kvinnliga arbetare men båggeser ut att öka något. Sjukfrånvaron i branschen speglar den ökande sjukfrånvaron i hela landet.

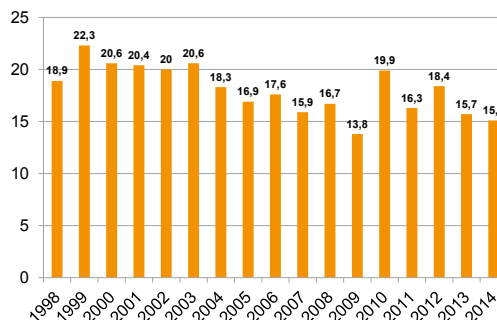
Arbetsjukdomar som anmälts till myndigheterna är till största delen orsakade av belastningsfaktorer eller fysikaliska faktorer (buller). De senaste fem åren är 4 procent av de anmälda arbetsjukdomarna orsakade av sociala eller organisatoriska faktorer.

Det viktiga är inte siffrorna utan att man på arbetsplatserna arbetar tillsammans mot samma mål för att få en säker och bra arbetsmiljö. Ingen ska behöva skadas eller bli sjuk av arbetet!

Text: Margareta Jernelöv

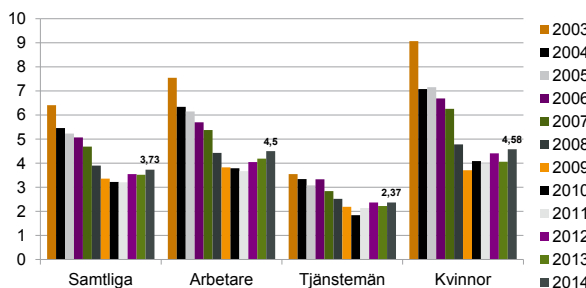
Antal arbetsolycksfall med frånvaro per 1000 anställda inom massa- och pappersindustrin åren 1998-2014

Källa: AV/PIA/SCB



Sjukfrånvaron i % av ordinarie arbetstid - massa- och pappersindustrin

Källa: AON Hewitt



Sjukfrånvaron i % av ordinarie arbetstid - kvinnor inom massa- och pappersindustrin

Källa: AON Hewitt

