



Jörgen Larsson och Håkan Blomberg är säkerhetsansvariga för Metsä Tissue Katrinefors Bruk respektive Metsä Tissue Pauliström. (foto: Sara Johansson)

TILLBUDSRAPPORTER FÖREBYGGER OLYCKOR

Genom att konsekvent arbeta med tillbudsrapportering har Metsä Tissues båda smålandsbruk, med en stor andel kvinnor anställda, fått ner antalet arbetsrelaterade olyckor.

– Vi har vänt fokus från aj till oj, säger säkerhetsansvarige Håkan Blomberg, som satt upp interna mål för smålandsbruken – minst 80 tillbud ska rapporteras/år.

Läs mer på nästa uppslag

KVINNLIG SJUKFRÅNVARO SJUNKER

Branschen har som ett mål att särskilt uppmärksamma och förbättra kvinnors arbetsförhållanden.

Sjukfrånvaron för kvinnorna i branschen var år 2008 4,78 % - räknad som total sjukfrånvaro. Av dessa utgjorde 2,76 % längre sjukfrånvaro, mer än 20 dagar. Jämförelsesiffrorna för år 2006 var 6,69 % (den totala sjukfrånvaron) respektive 4,60 % för den längre sjukfrånvaron.

Läs mer på detta uppslag



Inom M-real i Husum finns idag flera kvinnor både bland operatörer och på ledande positioner. Madeleine Sjölund är produktionsledare på ett av skiften. (foto: Per Ågren)

Målmedveten satsning på mångfald är lönsam

Inom många svenska pappers- och massabruk pågår en målmedveten satsning på ökad mångfald bland personalen. Av tradition har branschen varit manlig och med låg personalomsättning har många bruk idag en personalsammansättning som domineras av män.

Inom M-real i Husum har man medvetet

rekryterat för att få mångfald, fler kvinnor, jämnare åldersfördelning etc.

– Vi gör det för att produktionen blir effektivare och att det blir roligare att arbeta, säger HR-chef Henrik Westling, som poängterar att företaget försöker vara tydliga i all kommunikation: Ökad mångfald gynnar företaget.

Sprid Sirius till dina kollegor

Tipsa gärna dina kollegor om Sirius. På hemsidan (www.skogsindustrierna.org/sirius) erbjuder du enkelt in arbetskamrater och kollegor tidningen via e-post.

”En modern chef kräver balans i livet”

– Jag tror på lyhördhet – men inte att peka med hela handen



Madeleine Sjölund är en av produktionsledarna på M-real Husum. Ett jobb som tidigare ofta bemannades av erfarna operatörer. (foto Per Ågren)

Det är sen natt på M-real Husum och på massabruket byggs en sodapanna om och står just nu stilla.

– Vi ligger tolv timmar efter tidsplanen, säger en något bekymrad Madeleine Sjölund, som är på väg ner till entreprenörerna för att se hur svetsarbetet fortskrider, om det är svetsgasen som är problemet när röntgen av skarvarna inte visar perfekt resultat.

Ett tåg är också på ingång och som produktionsledare på natten på ved/återvinning är hon lossningsledare.

– Vi produktionsledare är som en spindel i nätet, säger hon. Vi ska ju se till att företaget producerar.

Hon kunde lagt till personalansvaret, just här för ett drygt femtontal personer, arbetsmiljöansvaret och ytterligare ett antal viktiga punkter.

Vikt för den duktigaste operatören

Under många år var produktionsledarjobben på bruket vikt för en duktig operatör som jobbat länge. Madeleine kom utifrån, var drygt 35 år när hon sökte jobbet och är dessutom kvinna.

– Jag hade arbetat med renhet i hydrauliksystem tidigare och varit här på M-real i det jobbet. Men det var allt jag kunde om fabriken när jag började.

I bagaget hade hon en gedigen utbildning

inom biokemi, teknik, matematik och statistik. Hon hade jobbat med forskning på universitetet i Umeå och sedan, som anställd på ett annat företag, startat upp ett oljeanalyslaboratorium.

– Efter fem år stagnerade jag och ville vidare.

Hon är idag glad över att det blev just pappers- och massabruket M-real i Husum.

– Jag får jobba med ständigt ny teknik, med personalfrågor, det är inspirerande att vara med om att företaget bygger om processer och enheter – här kommer hela tiden nya utmaningar.

Hon känner ett starkt stöd från sin egen ledning.

– De är tydliga och markerar att mångfald är nyttigt för verksamheten. Men jag skulle aldrig tagit jobbet om jag kvoterats in, om inte kompetensen styrte rekryteringen, säger hon.

– Men jag tror, och jag vet att ledningen anser samma sak, att blandade grupper fattar bättre beslut och att stämningen i manöverrummet också blir bättre när där finns blandade åldrar, män och kvinnor och mångfald på många olika plan.

Flera nya undersökningar visar att kvinnor oftare än män värderar balans i livet. Finns förutsättningar för en balanserad helhetssyn på livet för dig som skiftledare inom massabruket?

– Ja, absolut. Här finns en omtanke och hänsyn. Jag har själv en småbarnspappa som chef

som både varit föräldradedig och ledig för vård av sjukt barn. Han visar vägen för andra.

Är chefsrollen anpassad efter det som driver dig i livet?

– Absolut – här finns kombinationen som jag söker; nya utmaningar i min yrkesroll och möjligheter att ha ett familjeliv bredvid.

Visste du vilka företagets krav var på dig när du anställdes?

– Både ja och nej. Det är svårt att fullt ut beskriva en befattning så den täcker in allt, men tillräckligt bra.

En nyligen publicerad undersökning visar att kvinnliga chefer i högre grad än män upplever sig som lyhörda, riskavvärande och involverande, medan männen ser sig själva som bestämda, riskbenägna och tävlingsorienterade.

– Jag känner igen mig till hundra procent, det är en beskrivning av mig, även om jag kan vara oerhört fokuserad och tävlingsinriktad när jag t.ex springer Stockholm Marathon. Men jag tror på lyhördhet och att försöka undvika att peka med hela handen. Det är personalen som ska prestera så att vi kan producera papper.

– Men jag kan också vara tydlig, som när jag började här och direkt fick ta tag i ett par personalkonflikter. Jag särade på några personer och hjälpte en annan att byta avdelning. Nu är vi ett helt suveränt arbetsgång på mitt skift.



Malin Nygren jobbar som ingenjör på M-real, Husum. (foto Per Ågren)

Kvinnliga ingenjörer blir allt vanligare

Malin Nygren, 30 år och från Örnsköldsvik, är en av flera kvinnliga ingenjörer på M-real Husum.

– Idag har jag en kvinnlig chef och de tre ingenjörerna i min närmaste grupp är alla kvinnor, säger Malin, som är civilingenjör i teknisk biologi.

Under de senare åren har svensk pappers- och massaindusti rekryterat åtskilliga kvinnor på ingenjörsbefattningar.

– För ett antal år sedan skedde en satsning på unga akademiker och flera tjejer anställdes här.

Malin kom 2004 efter att först ha gjort både sommarpraktik och sedan ex.job (om kartering av tungmetaller i massabruket) i Husum.

Hon har jobbat som både produktionsingenjör och utvecklingsingenjör och leder idag ett projekt för att ta fram verktyg för att lagra och på

ett smart sätt visa pappersprofiler i pappersbruket.

– Jag trivs, känner att jag har nytta av min kompetens och känner också att jag kunnat komma tillbaka från min barnledighet med ett annat och nytt perspektiv på jobbet som jag tror tillför en del.

Som kvinna på en manligt dominerad arbetsplats känner hon idag ett starkt stöd från alla nivåer inom företaget.

– Jag känner mig bedömd och bemött baserat på min kompetens och den jag är. Sen finns det en viss jargong gentemot kvinnor som jag tror alltid kommer att finnas kvar, det gäller vissa uttryck som inte har någon motsvarighet för den manliga sidan, som till exempel "lilla gumman", vilket man kan få höra i vissa sammanhang. Det här är dock inget som stör mig speciellt mycket.

En yngre generation har en annan inställning

– Det är aldrig bra om ett företag har en massiv dominans av någon grupp, oavsett om det handlar om ålder, kön eller annat, säger Ledarnas Leif Nordin.

Han ser hur en stor grupp 40-talister nu ersätts som chefer och menar att framgångskriteriet för företag som vill locka till sig de bästa ledarna är att skaffa en image som visar att man bryr sig – har en genomtänkt strategi i sin chefsrekrytering.

– De yngre generationerna har inte samma inställning som 40- och 50-talisterna som ofta var tacksamma för ett jobb. De yngre tar för sig, ställer krav på en tydlig karriärplanering och ser annorlunda på sig själva och sin roll i företaget, inte minst unga kvinnor.

Lägg märke till olika kompetenser

Det bör ligga i arbetsgivarens intresse att tillvarata all tillgänglig kompetens, menar Mikael Brandt, Sveriges Ingenjörer.

Att välja bort den del som besitts av kvinnor ter sig mycket oekonomiskt, menar han. Det kan vara lätt att rekryterande män i chefsposition slentrianmässigt väljer efterträdare som liknar dem själva, dvs nya män.

– Alltså är det viktigt att rekryteringsgruppen är könsblandad för att lättare lägga märke till olika kompetenser. Arbetsgivaren bör anstränga sig att se igenom kvinnors och mäns eventuella skillnader i beskrivning av den egna kompetensen.

– Den gamla klassikern att "En kvinna som uppfyller nio av tio krav söker inte ens jobbet, medan en man som uppfyller ett av kraven får det..." håller nog till viss del ännu, tyvärr.

Henrik Westling, HR-chef: Vår låga personalomsättning kan innebära problem

Pappers- och massaindustrin är av tradition en mansdominerad industri.

– Vi strävar efter en 50/50-rekrytering när det gäller könsfördelning, berättar HR-chef Henrik Westling på M-real Husum.

– Och vi gör det för att produktionen blir effektivare och att det blir roligare att arbeta. Henrik Westling poängterar att företaget försöker vara tydliga i all kommunikation: Ökad mångfald, även när det gäller ålder, etnicitet etc gynnar företaget.

När företaget investerade i en ny bestrykare i början av 2000-talet rekryterades enligt 50/50-konceptet bl a några kvinnliga produktionsledare.

Bröt med det gamla

– Av tradition har vi rekryterat kompetenta maskinförare som produktionsledare, men det är ju inte självklart att de är bäst på att utveckla skiftlaget, säger Henrik Westling.

Företaget bröt med det gamla synsättet när två av de nya produktionsledarna på bestrykaren anställdes. Man anställde två sjuksköterskor som jobbat med akutsjukvård och som hade stor erfarenhet av kontakt med människor och tekniskt avancerad utrustning.

Man valde alltså annan kompetens än den traditionella operatörens. Sjuksköterskornas rutin att möta människor i kombination med deras tekniska kunnande ansågs som mer meriterande.

– Det var banbrytande, säger han.

När ingenjörer rekryteras är andelen kvinnor idag generell stor.

– Bland kemiingenjörerna domineras utbildningen idag av kvinnor och det får återverkningar i rekryteringen.

Ett faktum som han delar med andra pappers- och massabruk är den låga personalomsättningen. Idag är sju procent bland operatörerna och 35 procent av tjänstemännen kvinnor. I lågkonjunkturen, med risk för varsel, riskerar siffrorna att sjunka eftersom många sena rekryteringar är kvinnor.

– För att undvika att de unga tvingas gå vid eventuella neddragningar har vi erbjudit äldre medarbetare en förtida pensionering, ett attraktivt – men för företaget dyrt – erbjudande som många nappat på, berättar Henrik Westling.

Systematik och aktiva PUFF-kurser ledde till färre arbetsskador



Säkerhetsansvarige Håkan Blomberg, operatören Linda Friman och skyddsombudet T-O Blomqvist visar hur skyddshandskar alltid ska användas när personalen jobbar med vassa redskap. (foto Håkan Helgesson)

Tänk säkerhet och rapportera alla tillbud. Det är de enkla metoderna som gjort Metsä Tissue Pauliström till en säkrare arbetsplats, inte minst på konverteringen där andelen kvinnor är stor.

– Vi försöker vara konsekventa och jobbar systematiskt, säger Håkan Blomberg, säkerhetsansvarig för Metsä Tissues två småländska bruk.

Som ett extra inslag i det förebyggande arbetet arbetar företaget också aktivt med PUFF – Personlig Utveckling Fortsatt Frisk, en inspirationsvecka på CFS i Marbella som ger människor kraft och styrka att arbeta fram till pension eller återfå vitalitet för att kunna vara fortsatt frisk.

– Vi har stor nytta av de kurserna, säger Håkan.

För något år sedan blev Pauliström uppmärksammat som det bruk som gjort störst förändring – man hade på tre år gått från åtta olycksfall/100 anställda till ett enda.

– Förra året blev statistiken tillfälligt lite sämre, vi hade bl a en anställd som oturligt krockade med en älg på väg till jobbet, berättar Håkan Blomberg.

– Men just nu har vi drygt 200 olycksfria arbetsdagar i följd. Vårt andra smålandsbruk, i Nyboholm, har över 300 olycksfria dagar.

Från aj till oj

Strategin är ganska enkel: det handlar om att jobba med människors tankesätt, att flytta fokus från olycksfall till tillbud. Från "aj till oj", som man säger internt. Att söka upp alla farliga platser och moment och inse att just tillbudsrapporteringen ger en bra bild av var farorna och bristerna finns. Men också att analysera de ofta kvinnliga arbetsplatser som genererat förslitningsskador och förtida pensione-

ringar. Håkan är själv en rutinerad säkerhetsman med många år som aktiv inom Räddningstjänsten bakom sig. Han vet att konkreta exempel är bra för att tydliggöra ett tänkande.

– Ställer jag undan en dålig stege utan att varna mina kamrater är jag medskyldig om någon annan skadar sig på den. Tappar jag något vasst men klarar mina fötter och inte gör en tillbudsrapport är jag medskyldig om min kompis sedan tappar samma föremål och skadar sig.

Seminarium

Han har arrangerat säkerhetsseminarium för alla där man diskuterat konkreta riskmoment. Man har satt upp mål för tillbudsrapporteringen där 80 tillbud per år är en lägsta nivå.

– Förra året kom vi över 80, i år hade vi mer än 40 i mitten av maj. Tillbuden varierar från påkörda brandposter och verktyg som är överkörda av truckar till externa chaufförer som uppträder utan varselväst på utlastningen. Alla tillbudsrapporter går till huvudskyddsombud, företagsledning och platschefen.

– Fel arbetssätt eller fel handhavande accepterar vi inte.

Tillbudsrapporteringen har lett till förändringar, alla pelare och portar har målats i avvikande färger

för att synas tydligt för truckförarna, inga gående får smyga utmed väggarna eller runda hörn så att de riskerar att möta en truck. Klämskydd och markeringar ska styra bort kross- och klämskador. Det finns idag krav på skärhandskar vid alla skärande moment eller när man sprättar upp plast.

Man jobbar efter att:

- Ändra arbetssätt
- Skydda/informera
- Skylda upp och varna

Tor-Olof Blomqvist, eller T-O som han kallas, är truckförare, huvudskyddsombud och facklig ordförande för Pappers avd 139 i Pauliström. Han har drygt 30 års erfarenhet av arbete på bruket och kan tydligt se hur tillbudsrapporteringen skapat en säkrare arbetsplats:

– Vi har ett större fokus på skydd idag, skydd och säkerhet ligger alltid som första punkt på våra möten.

Pauliström har förhållandevis många kvinnliga anställda. Tidigare fanns återkommande förslitningsskador och skärskador.

– Men med lyfthjälpmiddel och de säkrare handskarna har den typen av skador mer eller mindre försvunnit, säger Tor-Olof Blomqvist.

CFS Rehab i Marbella – en möjlighet för skogsnäringen

CFS Rehab Marbella, som ägs av Stiftelsen Centralfonden, är skogsnäringens rehabiliteringscenter på spanska solkusten. Anläggningen är i första hand avsedd för anställda inom svensk skogsnäring, men är även tillgänglig för andra branscher. CFS ligger 6 kilometer väster om Marbella, mellan Malaga och Gibraltar, mitt på

Costa del Sol – den spanska solkusten. Rehabiliteringsverksamheten. – som leds av svensk personal – bedrivs sedan 1995 i framgångsrikt samarbete med Rygginstitutet. På CFS genomförs även kurser och konferenser för olika målgrupper. Anläggningen kan också utnyttjas för aktiv semester, friskvård och rekreation.

Läs mer på hemsidan:

<http://www.centroforestal.org>



Biträdande jurist Madeleine Edberg har varit med om att ta fram broschyren om lönekartläggning. Lönekartlägningsbroschyren kommer att finnas i tryckt format från augusti månad. (foto Mårten Ericsson)

Lagen kräver en kartläggning och analys av löneläget

Arbetsgivarens jämställdhetsarbete ska gå ut på att skapa lika möjligheter i arbetslivet oavsett kön. Lönekartlägningsarbetet är en del i detta arbete.

Målet med lönekartläggningen är att säkerställa att alla medarbetare oavsett kön behandlas sakligt såvitt gäller lönefrågor. Det ska ske utifrån en strukturerad genomgång av arbetsplatsens olika arbeten och löner.

– Lagen kräver att arbetsgivaren ska kartlägga och analysera lön och andra anställningsvillkor för att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader, säger Madeleine Edberg, biträdande jurist och rådgivare på Skogsindustrierna.

– En lönekartläggning innebär att man analyserar skillnader i löner och anställningsvillkor på arbetsplatsen utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Syftet är att redan tidigt i löneprocessen upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

Fyra steg

Lönekartlägningsprocessen ska bedrivas vart tredje år med start år 2009 och kan sägas bestå av fyra steg.

1. Det första steget går ut på att kartlägga och analysera företagets bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor för att säkerställa att företaget i sin löneprocess utgår från sakliga lönekriterier samt tillämpar kriterierna på ett sakligt sätt.

2. Det andra steget handlar om att kartlägga och analysera lika arbeten så att inga osakliga löneskillnader finns mellan kvinnor och män som utför arbeten som är att betrakta som lika.

3. Likvärdiga arbeten kartläggs och analyseras för att säkerställa att kvinnodominerade arbeten avlönas i enlighet med de svårighetskrav som arbetet ställer och som är i partiet med mansdominerade eller könsblandade arbeten.

4. Det fjärde och sista steget handlar om att arbetsgivaren ska redovisa resultatet av lönekartläggningen i en handlingsplan för jämställda löner.

– Att det finns skillnader mellan kvinnor och män i arbeten som är att betrakta

som lika eller likvärdiga är tillåtet, men bara om det finns sakliga skäl, säger Madeleine Edberg.

– Annars kan det vara fråga om diskriminering. Sakliga skäl till löneskillnader kan t ex bero på tidigare erfarenhet, arbetsinnehåll, marknadslöneläget, kollektivavtal m m.

En arbetsgrupp sammansatt av Skogsindustrierna och de fackliga parterna har tagit fram en informationsskrift om lönekartläggningen.

– Gruppen anser att en jämställd arbetsplats, som bli förutsätter att lönefrågorna behandlas sakligt, skapar mervärde för de anställda och för företaget eftersom den blir attraktiv både för nuvarande och blivande medarbetare, säger Madeleine. Vid en sådan arbetsplats uppnås lättare goda resultat. Den är också trevligare att arbeta på. Det är därför vår gemensamma uppfattning att ett företag som har jämställdhet som en självklar del i sina kärnvärden också har ökat sina möjligheter att vara konkurrenskraftigt.

– Lönekartlägningsarbete som bedrivs på rätt sätt kan fungera också som ett stöd i företagets löneprocesser.

Som hjälp för att bedriva ett målinriktat lönekartlägningsarbete finns Skogsindustriernas informationsskrift "Lönekartläggning – så faller bitarna på plats" som finns att ladda ned på hemsidan under medlemssidorna. Efter sommaren också i tryckt form. Skogsindustrierna erbjuder även rådgivning i liknande frågor.



Arbetsolycksfall, kollektivanställda	2005	2006	2007	2008
Klämskador	133	97	105	99
Klämskador i pappersmaskin	7	3	4	5
Klämskador i kartongmaskin	8	2	3	7
Klämskador i upptagningsmaskin	5	4	3	3
Klämskador i rullmaskin	14	18	21	14
Klämskador i omrullningsmaskin	8	6	11	5
Klämskador i glätt	5	0	0	0
Klämskador genom truck eller annat fordon	18	10	10	7
Klämskador på annat sätt	68	54	53	58
Skada genom kemiskt ämne:				
Kallt	8	6	5	2
Hett	7	6	6	7
Skada genom gas:	5	1	2	1
Skada genom el:	1	1	1	1
Brännskada genom:	23	21	27	17
Ånga	7	6	5	4
Hetvatten	7	8	9	8
Massa	4	4	8	4
Varmt föremål	5	3	5	1
Skada genom:				
Fall på befintlig nivå	53	63	38	30
Fall till lägre nivå	42	40	31	51
Trampring på ojämnhet	40	34	41	24
Skada genom överbelastn. av kroppsdel:	73	45	46	49
Rygg och nacke	35	22	26	27
Arm och hand	15	7	12	12
Ben och fot	23	16	8	10
Ögonskada:	14	16	13	18
genom Splitter	10	12	9	10
genom Vätska	4	4	4	8
Skärskada i rullmaskin	5	7	7	9
Skärskada i omrullningsmaskin	1	1	2	1
Skärskada i arkskärmaskin	3	0	2	2
Skärskada på annat sätt	42	39	30	36
Skärskador totalt	51	47	41	48
Trafikskador inom området	10	11	11	13
Övriga skador:	51	37	47	35
Totalt antal arbetsolycksfall, koll. anställda	511	425	414	395
Färdolycksfall (till och från arbetet)	92	91	91	114
Arbetsolycksfall med dödlig utgång	3	1	0	0
Antal arbetsolycksfall per 100 anställda (kollektivanställda, helårsanställda)	2,6	2,3	2,3	2,3
Totalt antal arbetsolycksfall, tjänstemän				14
Färdolycksfall (till och från arbetet)				8
Arbetsolycksfall med dödlig utgång				0
Totalt antal arbetsolycksfall, arbetare+ tjänstemän				409
Antal arbetsolycksfall per 100 anställda				1,7

Sjukfrånvaron för kvinnor sjunker kraftigt



Arbetsolyckorna är på oförändrad nivå för tredje året i följd medan sjukfrånvaron fortsätter att minska i massa- och pappersindustrin för 2008. Margareta Jernelöv

Skogsindustrierna har målsättningen att till år 2010 högst ha 1,0 arbetsolyckor per 100 anställda samt att minska sjukfrånvaron till under 3,5 %. För att fortsatt minska antalet olyckor på arbetsplatsen fordras ett systematiskt säkerhetsarbete och framförallt en god säkerhetskultur, där alla jobbar säkert och man vet vilka regler och beteenden som gäller.

Ett mål som branschen satt är att särskilt uppmärksamma sjukfrånvaron bland kvinnor, som år 2008 var 4,78 % - räknad som total sjukfrånvaro. Av dessa utgjorde 2,76 % längre sjukfrånvaro - mer än 20 dagar. Jämförelsesiffrorna för år 2006 var 6,69 % varav 4, 60 % var mer än 20 dagar, vilket ger en minskning på 29 % på två år.

Den totala sjukfrånvaron för bägge könen har minskat till 3,9 %. Den korta sjukfrånvaron var 1,83 %, medan den längre frånvaron var 2,07 %. På två år har den totala sjukfrånvaron minskat med 23 % för arbetare och tjänstemän sammantaget. Detta tyder på att bruken prioriterar rehabiliteringsfrågorna och har bra rutiner vid sjukfrånvaro. (En sammanställning av sjukfrånvaron för åren 2003-2008 finns på Skogsindustriernas medlemsida).

Under år 2008 inträffade 409 arbetsolyckor med minst en dags frånvaro i branschen, varav 14 stycken drabbade tjänstemän. Det ger totalt en relativ frekvens på 1,7 olyckor per 100 anställda. Ytterligare säkerhetsarbete och engagemang fordras av alla på bruken för att uppnå målet på 1,0. Som jämförelse ligger tillverkningsindustrin i Sverige totalt på 1,2 per 100 anställda.

Det faktiska antalet arbetsolyckor bland kollektivanställda har minskat de senaste åren. Men eftersom antalet anställda också gått ner medför detta att den relativa frekvensen, trots den faktiska minskningen i antalet olyckor, legat fast på 2,3 olyckor per 100 anställda de senaste tre åren.

Färden till - och från arbetet orsakade de flesta olycksfallen (114 stycken). Bland olyckor som inträffade på arbetsplatsen var **klämskador** vanligast (99 stycken). "Fall på befintlig nivå" har minskat med över 50 % sedan år 2006, vilket kan tolkas som att det blivit mer ordning och reda på arbetsplatsen. "Fall till lägre nivå" har dock ökat med 39 % på ett år. Åren 2007 och 2008 inträffade ingen arbetsolycka med dödlig utgång och med fortsatt idogt säkerhetsarbete ska nollan hållas.

Tidningen Sirius ges ut av Sirius, Skogsindustriernas råd för Industriell Utveckling i samverkan.
Ansvarig Utgivare: Märten Ericsson

Sirius finns också på nätet:
www.skogsindustrierna.org/sirius
text där inget annat anges: Sven Magnusson

sirius 
SKOGSINDUSTRIS RÅD FÖR INDUSTRIELL UTVECKLING I SAMVERKAN

**Hur vill du ha tidningen distribuerad i fortsättningen? Som papperstidning eller via mejl?
Gå in på vår hemsida och fyll i dina uppgifter: www.skogsindustrierna.org/sirius**