

Sirius



Tema:
Likabehandling
och mångfald

SKOGSINDUSTRINS RÅD FÖR INDUSTRIELL UTVECKLING I SAMVERKAN

Nr 2 2017 | Nyheter från Sirius finns också på www.industrisirius.se

ELIAN LÄMNADE HOMS FÖR SKÄRBLACKA

Tänk
olika vid
nyrekryteringar

Förändringar ska
förankras i den
egna verksamheten

KRÖNIKA:

Hassan, Farah och den svenska chefen

Insatser för integration på arbetsmarknaden riktas nästan uteslutande mot invandrarna. Hassan, Farah och alla de andra. I Sverige tenderar vi dessutom att komplicera saker och ting med långa utbildningsprogram, krav på lönesubventioner och oändliga praktikperioder. Men vi missar några som, av naturliga skäl, är nyckelpersoner i sammanhanget. Det är hög tid att vända strålkastaren mot de svenska cheferna.

Hela 53% av Sveriges chefer uppger att de saknar kunskap om den kompetens som har kommit till vårt land under de senaste fem åren (Novus, februari 2017). Erfarenheter från Ledarnas arbete med både asylinvandrare och de svenska cheferna indikerar att siffran förmodligen är ännu högre. Och inget pekar tyvärr på att det skulle vara bättre ställt inom skogsindustrin. Så kanske gäller det även dig?

Chefens brist på kunskap och närkontakt med Hassan får flera temposänkande effekter. Till exempel kan begreppet "flykting" grumla sikten i en eventuell jobbintervju. Bilderna på bombade sjukhus i Aleppo, vidrigheterna av IS och lille Aylan på stranden gör att den svenska chefen ofta tycker synd om Hassan, istället för att fokusera på kompetens och yrkeserfarenhet. För var så säker, det är det enda han vill.

"It's insulting how un-insulting most Swedes are". Citatet kommer från en deltagare i våra Managers' Express-program för asylinvandrare och många andra uttrycker sig på liknande sätt. Smaka på det en stund. Det säger en hel del om svenskars alltför försiktiga sätt att kommunicera och Farahs längtan efter att bli bemött som den yrkeskvinna hon faktiskt är. Vi får heller inte glömma den enorma omställning hon har gjort och yrkeslivet hon har lämnat. Lita på att hon har högre ambitioner än de flesta att både lära och leverera.

Majoriteten av Sveriges chefer saknar också verktyg för att hitta den nyanlända kompetensen (Novus, februari 2017), trots att det finns så många. Vårt första tips till svenska chefer är; anställ en arab med HR-kompetens på personalavdelningen (vi känner några som kan börja nästa vecka). Då får ni både omedelbar tillgång till effektiva, ofta informella, sökvägar och de nödvändiga dubbla perspektiven vid rekryteringar.

Det finns mycket att tillägga om hur vi snabbare kan lösa den kompetensbrist som många sektorer lider av, genom effektivare rekrytering bland asylinvandrarna. Men poängen här är att det handlar inte enbart om Hassan och Farah. Det handlar lika mycket om dig, du svenska chef.

Magnus Berg och Mouddar Kouli
Integrationsansvariga hos Ledarna



INNEHÅLL



Kemiingenjören Elians väg in på svensk arbetsmarknad. . 4



Slöseri på kompetens att inte våga tänka nytt 5



Uppmuntra varandras olikheter 7

Arbetsmiljö i samverkan under 75 år 8

Omslagsbilden visar Elian Tannous, kemiingenjör från Syrien, som har haft praktikplats på BillerudKorsnäs Skärblacka och nu har sommarjobb här.

”Vi ska arbeta aktivt med att bredda mångfalden och främja ett inkluderande förhållningssätt”



Vi måste lära oss tänka olika

Hur ska en affärsplan med vackra ord omsättas till konkreta aktiviteter?

– Vi vet affärsnyttan av mångfald och inkludering, nu är det vi som ska utmana varandra att omsätta orden i vår dagliga verklighet.

Mona Harila (bilden) HR-chef på Billerud-Korsnäs Karlsborg och ny teamledare för



den koncerngemensamma processen ”Mångfald och inkludering”. Här ska hon vara med och driva den förändring som redan är igång inom koncernen.

– Vi ska skapa grupper som inte tänker lika, säger hon. Då drar vi nytta av varandra, skapar en utveckling, en utväxling som gynnar alla.

Mångfaldsgrupp

Bakgrunden finns i den mångfaldsgrupp som bildades efter sammanslagningen av Billerud och Korsnäs 2012.

– Då fanns jämställdhetsgrupper på de olika bruken som slogs samman för att hitta guldkornen från de olika platserna, säger Mona Harila. Mångfaldsgruppen arbetade koncerngemensamt med en representant från varje enhet.

Mona Harila betonar att gruppen gjorde ett bra jobb med bland annat mångfaldsfilmer och flera olika förslag som berörde såväl HR som kommunikation i koncernen. Men man var en subgrupp inom HR med begränsade möjligheter till inflytande.

Från årsskiftet 2017 gjordes därför ett omtag, med stöd från koncernledningen,

för att involvera mångfald och inkludering överallt.

Olika perspektiv tas tillvara

– Vi ska arbeta aktivt med att bredda mångfalden bland medarbetarna och främja ett inkluderande förhållningssätt så att värdet av olika perspektiv tas tillvara, betonar Mona Harila. Helt enkelt för att vi tror att olikheter bidrar till kreativitet och effektivare lösningar.

– Och vi är inte längre någon subgrupp, som egen grupp har vi tydligare struktur och det blir lättare för oss att jobba strategiskt och brett med aktiviteter som berör såväl rekrytering som branding, bland annat. Som en undergrupp var det svårt att förankra ett budskap, vem bestämde t ex att budskapet var bra? Nu är vi en helt egen HR-processgrupp direkt under HR-direktör Paulina Ekvall.

Koncerngemensam grupp

Den koncerngemensamma gruppen har medlemmar från fackliga parter samt en medarbetare på huvudkontoret som jobbar med hållbarhet.

– Vi har inte arbetat så länge, haft bara två personliga möten i mars och maj men vi har ett tydligt uppdrag som vi ska genomföra, berättar Mona Harila.

Idag jobbar den nya gruppen brett – de ska ta fram en vision, förtydliga sitt budskap som visar betydelsen av mångfald och inkludering

Assar Strömbeck, fackordförande för Ledarna inom BillerudKorsnäs Karlsborg, är liksom Mona Harila delaktiga i den koncerngemensamma processen ”Mångfald och Inkludering”. Att inkludera alla typer av människor i det naturliga samtalet på jobbet är en del i mångfaldsarbetet, säger han.

dering och som innebär en tillåtande kultur och ett klimat som inser behovet av att tänka olika. Att vara huvudsponsor vid IGEDay (Introduce a Girl to Engineering) i mars för 86 teknikintresserade tjejer på koncernens alla bruk var en tydlig och synlig markering. Koncernen vill öka andelen kvinnliga medarbetare till 23 procent samt andelen kvinnliga chefer till 30 procent år 2020.

Inte från samma skola

– Vid rekrytering av ingenjörer kanske vi dessutom ska försöka få en spridning så inte alla gått på samma skola på samma ort.

– Där kanske ålder och kön har mindre betydelse, har man gått på samma utbildning är tänket ungefär detsamma oavsett ålder och kön. Mona Harila vill ha en pågående dialog vid varje rekrytering:

– Vi ska titta på kravprofiler – vad behöver vi? Inte bara fylla på med samma kompetens.

Hon är medveten om att det är andra som äger processen vid rekryteringen, men vill vara där och utmana.

– Kanske provocera lite, säger hon. Öka förståelsen för att vi måste göra annorlunda för att komma framåt.





"När jag såg röken från skorstenarna kände jag mig hemma igen"

"Här på Produktlab respekterar vi varandras olikheter för att alla får vara den man är" (citrat på väggen i Produktlab i Skärblacka)

I sommar ska Elian Tannous jobba på Produktlab i Skärblacka. Hans chef blir då Camilla Wennberg.

Elian lämnade raffinaderiet i Syrien för papperstillverkning i Sverige

27-årige kemiingenjören Elian Tannous har ett leende på läpparna när han jobbar med pappersprover på Produktlab på BillerudKorsnäs. Det är inte ens ett och ett halvt år sedan han lämnade sin hemstad Homs i Syrien med en enkelbiljett norrrut.

– För mig gäller det först att lära mig svenska och sedan att få ett jobb för att komma in i samhället, säger han.

Bredvid honom på labbet står hans chef under sommarjobbet, Camilla Wennberg.

– Rent krasst är Elian överkvalificerad och skulle kanske tillhöra utvecklingsavdelningen, säger Camilla. Men för att kunna jobba med utveckling och tolka resultaten där behöver han lära känna papperets egenskaper och få bättre förståelse här först. >>

De samtalar på svenska, Elian har snabbt lärt sig grunderna i svenska.

– Jag började gå på kyrkans och Röda Korsets språkkaféer varje dag så snart jag kom hit, säger han. SFI var stängt första året för mig eftersom jag inte hade något svenskt personnummer. Och språket är ju nyckeln till samhället.

Krigshärjat Syrien

Han lämnade ett krigshärjat Syrien när inkallelsebrevet till militärtjänst kom. Hans mor uppmanade honom att fly. Då hade han en kemiingenjörsexamen, han hade jobb på Homs Petroleum Raffinaderi och arbetade samtidigt på sin Mastersutbildning.

I Linköping fanns sedan många år hans syster och det var naturligt för honom att söka sig dit.

Via arbetsförmedlingen och tjänsteföretaget Montico, som bl a har ett program med fokus på nyanlända ingenjörer "Vägen till ingenjör", fick han kontakt med BillerudKorsnäs Skärblacka och praktik på både Produktlab och Processlab i våras. En praktik som förlängs i sommar med sommarjobb på Produktlab.

– När jag såg röken från skorstenarna kände jag mig hemma igen. Men jag var lite rädd i början, visste ju inte hur man jobbar i Sverige eller om språket skulle räcka, säger Elian. Och det var svårt i början, många konstiga ord.

Skillnaden på banan och banan

Han gick först hem och frågade sin syster som kunde förklara skillnaden på pappersbanan och frukten banan men inte ens hon visste vad en tambour är, fackord var svåra för henne också. Istället lånade han en pärm om massa- och papperstillverkning och pluggade hemma hela kvällarna.

Som kemist i Syrien jobbade han mycket med värmeöverföring och korrosion, här blev det pappersprover, optimering av detektorer, mikrobakteriella odlingar och mycket annat.

– Som ingenjör kan han snabbt sätta sig in i arbetsuppgifter, han jobbar snabbt och noggrant och vet hur rapporter ska se ut, säger Anna-Karin Magnusson, som var Elians chef på Processlab.

Brinner för jobbet

Hon såg snabbt att Elian brinner för jobbet, att han har ambitioner:

– Jag ser ett ansvar för hela skogsindustrin, säger hon. Vi ska vara rädda om alla som vill jobba hos oss när konkurrensen hårdnar. Vi har en kompetensutmaning i hela branschen och måste vara öppna när det kommer välutbildade människor till vårt land. Och vi ska vara extra rädda om dem som långsiktigt vill jobba inom vår bransch. Kan vi skapa förutsättningar för Elian kanske han kan söka sig till något annat bruk i landet om det inte finns utrymme här.

– Praktikplatser och sommarjobb är ett bra sätt att presentera oss på samtidigt som Elian får lära sig grunderna på en svensk arbetsplats, säger Anna-Karin. Nu vet han t ex att anställningsavtalet ska skrivas under och skickas tillbaka, det var en ny erfarenhet för honom.

Helena Rasmusson, som är HR-chef på BillerudKorsnäs Skärblacka, håller med:

– Det är slöseri på kompetens att inte fånga upp människor som Elian när vi generellt har en brist på ingenjörer i landet, säger hon.

Mer familjärt här

Elian Tannous har själv upplevt flera skillnader i rutiner. Trots att han i Syrien jobbade på ett raffinaderi ser han ett säkerhetstänk i Skärblacka som han inte mötte i Syrien.

– Vi kunde naturligtvis inte röka ute i produktionen, men på kontoret var det inga problem.

– Här är det förbjudet, rutinerna och säkerheten är tuffare här på många sätt. Men samtidigt är det mer familjärt här - alla tar hand om varandra bättre än i Syrien där det var mer hierarkiskt.

Arabiskan en tillgång

Språket går bra, även om han vändades för att skriva rapporter på svenska i början. "Elian brukar säga till oss att inte prata extra långsamt när han är med", säger Camilla Wennberg.

– Jag vill ju lära mig språket på riktigt, förklarar han. Samtidigt kan hans arabiska språkkunskaper bli en tillgång på sikt:

– Vi har ju affärer i arabisktalande länder och behöver personal som kan både tillverkningsprocessen och kundernas eget språk, säger Anna-Karin Magnusson med egen erfarenhet från marknadssidan.

– Elian kan ju både språket och kulturen.



Helena Rasmusson, HR-chef inom BillerudKorsnäs Skärblacka, ser mångfaldsarbetet som en viktig faktor för koncernen att prestera bättre. Samtidigt som det är en del i företagets samhällsansvar.

Slöseri på kompetens att inte vidga boxen

Helena Rasmusson vill se mångfald och inkludering ur flera infallsvinklar:

– Det handlar inte bara om att bredda vår syn på kompetens säger hon. Som ett stort företag har vi också ett samhällsansvar att få nyanlända in på vår svenska arbetsmarknad, att exempelvis erbjuda praktikplatser ger referenser som är viktiga i ett CV.

Helena Rasmusson är HR-chef på BillerudKorsnäs Skärblacka.

Att bredda synsättet vid rekrytering är en del av mångfaldsarbetet, säger hon:

– När man som vi vill utmana konventionella förpackningar krävs innovation, och innovation bygger på mångfald, säger hon. Många nyanlända har en gedigen utbildning från bra universitet ute i världen, det är slöseri av samhället att inte ta tillvara den kunskapen.

Hon är medveten om att bruket i Skärblacka i nuläget har en begränsad möjlighet att anställa. "Men vi kanske kan ge praktikplats som underlättar insteget på arbetsmarknaden".

Vidga boxen

Av tradition har svenska massa- och pappersbruk flest manliga medarbetare.

– För att på sikt få in fler kvinnor har vi medvetet strävat efter en så jämn könsfördelning som möjligt när vi tillsätter våra semesteravlösare. Sommarjobb är ofta är en väg in till fortsatt anställning och just därför är de rekryteringarna ett viktigt verktyg i vårt mångfaldsarbete. I år är 43% av semesteravlösarna tjejer, berättar Helena, som generellt vill se mer nytänkande vid rekryteringar: "Vi måste helt enkelt vidga boxen, säger hon. Bättre ta tillvara på olikheter i kompetens, utbildningsbakgrund, kön och kulturer".

Uppmuntra varandras olika erfarenheter och perspektiv

Gabriella Fägerlind har arbetat med mångfald och inkludering som konsult och författare i snart 20 år.

– Det är viktigt att tydliggöra den verksamhets- och affärsmässiga kopplingen mellan arbetet med mångfald, inkludering och företagets verksamhetsmål, säger hon.

”Visst kan det finnas motstånd på arbetsplatser mot att jobba med mångfald. Inte minst om det är en pressad arbetssituation.”

Kemiingenjör Elian Tannous flydde från Homs i Syrien för knappt ett och ett halvt år sedan. I år har han fått praktikplats och snart också sommarjobb på BillerudKorsnäs Skärblacka. Här tillsammans med handledaren under praktiktiden, Anna-Karin Magnusson, chef på Processlab.

Att arbeta med mångfald och inkludering ska alltid vara initierat av och kopplat till den egna verksamheten.

Gabriella Fägerlind betonar att en varaktig förändring aldrig kan ske på order utifrån eller för att organisationen ska vara ”politiskt korrekt”. All förändring måste vara förankrad och kopplat till den egna verksamheten. Därför är det också viktigt, menar hon, att ständigt kommunicera de affärsmässiga drivkrafterna ner på enhetsnivå.

– Företags som jag haft som kunder har till exempel angett att de jobbar med mångfald och inkludering för att locka till sig den kompetens de behöver för att vara konkurrenskraftiga, för att bättre förstå kundernas behov på sin globala marknad och för att bli mer kreativa och innovativa.

Dra nytta av den mångfald vi har

Hon säger att ibland pratar vi om mångfald som om det främst är att rekrytera in ”olikheter”, men det handlar till stor del att >>



”Det är viktigt att göra tydligt att arbetet med mångfald och inkludering handlar om att allas våra olikheter har betydelse för verksamheten”



Mångfaldsarbete handlar om att skapa en inkluderande kultur på en arbetsplats, att dra nytta av individens olikheter, säger Gabriella Fägerlind. (foto Anna Viola Hallberg)

ta till vara på de kompetenser, erfarenheter och den potential som finns hos redan anställda.

– Den stora massan - och företaget - blir vinnare när allas erfarenheter tas tillvara, säger hon.

Hon har ibland upplevt ett motstånd:

– Visst kan det finnas motstånd på arbetsplatser mot att jobba med mångfald. Inte minst om det är en pressad arbetssituation och det inte är tydligt hur arbetet med jämställdhet och mångfald kommer att ge fördelar på vår arbetsplats och för företaget.

Satsningen kan också upplevas som ett hot:

– Därför att det viktigt att göra tydligt att arbetet med mångfald och inkludering handlar om att allas våra olikheter har betydelse för verksamheten och att dra nytta av allas kompetenser och erfarenheter är viktigt och en framgångsfaktor för arbetsplatsen, säger Gabriella.

Inkluderande kultur

Mångfaldsarbete handlar om att skapa en inkluderande kultur på en arbetsplats, att dra nytta av individens olikheter.

På en arbetsplats med en inkluderande kultur uppskattas och respekteras olikheter, olika perspektiv och synvinklar är väl-

komnas och medarbetarna är delaktiga och engagerade.

Här kan ni på ert företag fråga er – hur är det hos oss? Välkomnar vi olika perspektiv och synvinklar? Är vi, och har vi möjlighet att vara, delaktiga och engagerade?

Att dra nytta av arbetsplatsens mångfald ger förutsättningar för en verksamhet att leverera produkter och tjänster som motsvarar behoven på hela kundmarknaden. Organisationen blir bättre på att läsa av önskemål och efterfrågan bland nuvarande och potentiella kunder. Det ökar också chansen att attrahera och rekrytera rätt personer som behövs idag och i framtiden, men också att behålla och utveckla den personal som finns.

Hur gör man?

Gabriella Fägerlind får ofta frågan ”ja men hur gör man?” Hon förklarar:

– Börja med att titta på hur ni pratar med varandra på arbetsplatsen och hur ni bemöter varandra.

- Är det respektfullt?
- Uppmuntrar ni och tar till vara varandras olika erfarenheter och perspektiv?
- Fundera på vilka föreställningar och attityder du själv bär omkring på och när de kan ”fälla krokben” för dig själv i dina beslut

eller i möten med andra.

– Ledningens engagemang är alltid viktigt för att nå förändringar, fortsätter Gabriella. Vad ledningen säger och vad den gör, hur arbetet med mångfald följs upp (det ska inte vara en intern fråga för personalavdelningen utan ledningens ansvar att göra i linjen), hur ledningsgruppen ser ut, att man lever som man lär.

Ingå i befintliga utbildningar

Det kan inledningsvis behövas speciell utbildning med fokus på mångfald och inkludering men frågorna ska sedan ingå i befintliga utbildningar såsom introduktionsutbildningar, arbetsmiljöutbildningar, och ledarskapsutbildningar.

Gabriella Fägerlind poängterar också vikten av att tala inåt och utåt på ett sätt som visar att företaget menar allvar med arbetet med mångfald och inkludering:

– Förutom att ledningen ska vara tydlig med detta, behöver arbetsplatsen också se över processer och rutiner. Det kan handla om att kvalitetssäkra rekryteringsprocessen och karriärutveckling ur ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv och om att intern och extern kommunikation sänder samma budskap som satsningen på mångfald.



Friskvård och Rehabilitering

Centralfonden verkar för ett hållbart arbetsliv för anställda inom skogsbruk och skogsindustri

Södra underlättar livspusslet

På huvudkontoret i Växjö satsar man proaktivt för att minska stressrelaterad sjukfrånvaro. Medarbetare erbjuds att delta i gruppsamtal under professionell ledning för att finna nya vägar som kan underlätta det egna livspusslet.

Det gäller att identifiera vad man själv kan påverka och där söka svaren på hur man kommer vidare i sin personliga utveckling. Målet är bättre hälsa och trivsel - och medarbetare som ser fram emot att gå till jobbet varje dag.

Prevent har arbetat med arbetsmiljö i samverkan under 75 år

Alla vinner på en bra arbetsmiljö. En bra arbetsmiljö innebär att alla jobbar säkert och mår bra, vilket bidrar till ökad hälsa och lönsamhet.

För att underlätta arbetsmiljöarbetet, både för arbetsgivare och arbetstagare, bildades Prevent.

Prevent är en ideell organisation som ägs av Svenskt Näringsliv, LO och PTK, vilket innebär att allt de gör är framtaget av arbetsgivare och fackförbund tillsammans.

I dagarna fyller Prevent 75 år! 75 år med arbete där syftet har varit och fortfarande är att underlätta för arbetsplatserna att skapa en god arbetsmiljö genom att informera, utbilda och ta fram användbara produkter som är till hjälp i arbetsmiljöarbetet.

Sirius partssammansatta arbetsmiljögrupp tar fram en hel del

arbetsmiljömaterial som rör massa- och pappersindustrin, bland annat genom Smart & Säkert-kampanjerna.

Nytt verktyg

Som komplement kan ni även använda er av Prevents material om ni kör fast i ert arbetsmiljöarbete. Nyligen kom deras nya verktyg med checklistor som kan fyllas i på dator, iPad eller i mobiltelefon.

De har tagit fram över 60 nya ämneschecklistor med tydlig koppling till lagar och föreskrifter. Allt för att ge ett enkelt och konkret stöd i arbetet med att undersöka, riskbedöma och åtgärda risker i verksamheten. <http://www.prevent.se/checklistor/>.

ÅSA DAHLFORS

Rådgivare, arbetsmiljö på Industrierbetsgivarna



Stipendiet Utmärkt arbetsmiljöuppsats

På flera håll i landet arbetas det hårt med att få in arbetsmiljö som ett ämne i skolan.

För att uppmärksamma arbetsmiljöfrågorna på högskolor och universitet delar Prevent ut ett stipendium till den högskolestudent

som skrivit en bra uppsats om arbetsmiljö.

För er som är handledare finns det nu alltså möjlighet att nominera "din" student till detta stipendium som innebär 15 000 kr.

Läs mer här: <http://www.prevent.se/om-prevent/arrangemang/utmärkt-arbetsmiljouppsats/>