

Sirius



Tema:
Kompetens- och
utbildningsfrågor

SKOGSINDUSTRINS RÅD FÖR INDUSTRIELL UTVECKLING I SAMVERKAN

Nr 1 2016 | Nyheter från Sirius finns också på www.industrisirius.se

**“Nu blir det
mer fokus på
vårt eget behov”**

**Flera bruk med
samma behov
kan gå samman**

SAMVERKAN RUNT UTBILDNINGAR

Torbjörn Höglund, kompetensutvecklare inom SCA Graphic, Ortviken, som varit involverad i arbetet med att ta fram plattformen Sirius Utbildningscentrum.

KRÖNIKA:

En anslagstavla på nätet

Företagen inom svensk massa- och pappersindustrin har lång tradition av att samverka kring befattningsutbildningar för operatörer. Längre fanns Skogsindustriens utbildningscentrum i Markaryd med uppdraget att jobba med dessa frågor. När SUM avvecklades riktades snart en uppmaning till Sirius utbildningsgrupp: Hjälp oss att finna nya former för resurseffektiv samverkan.

Med Sirius utbildningscentrum har vi skapat en web-baserad mötesplats med fokus på skogsindustriens kompetensutveckling. (www.siriusutbildningscentrum.se) Här sammanstrålar bruk som har gemensamma utbildningsbehov vid en given tidpunkt, och här kan dessa möta utbildningsleverantörer med skarp kompetens inom området.

Siktet är inställt på specialiserade befattningsutbildningar som är skräddarsydda för vår industri. Antalet medarbetare som behöver dessa utbildningar är relativt begränsat. Därför är det värdefullt att de företag som har snarlika behov verkligen kan hitta varandra.

Verktöget är utvecklat i dialog mellan företag och utbildningsleverantörer inom skogsindustrin. Målsättningen är att det ska vara enkelt, flexibelt och användarvänligt. Ett bruk med ett visst behov annonserar detta på vår anslagstavla på nätet och kan där snabbt komma i kontakt med andra bruk som har liknande behov. Man pratar ihop sig och konkretiserar sina önskemål. I nästa steg kontaktas de utbildningsleverantörer som har kompetens inom området.

När man väl genomfört en utbildning sker en gemensam utvärdering av insatsen. Målet är att denna utvärdering ska driva fram ännu högre kvalitet på kommande utbildningar.

Det övergripande syftet med Sirius utbildningscentrum är givetvis att höja kompetensen och därigenom stärka konkurrenskraften. Genom att samverka kring specialiserade utbildningar, skapar vi förutsättningar för att fler utbildningar genomförs. Med samarbete över företagsgränser lägger vi också grunden för ett värdefullt erfarenhetsutbyte mellan kursdeltagarna.

Nu finns verktöget på plats och nu kommer den verkliga utmaningen: Hur får vi bruken att se Sirius utbildningscentrum som den naturliga kommunikationskanalen när man står inför ett utbildningsbehov? Det är självklart så att ju fler som använder portalen, desto intressantare blir den.

Därför finns vi inom Sirius utbildningsgrupp tillgängliga för fortsatt dialog. Tveka inte att kontakta oss om ni funderar på vilka möjligheter Sirius utbildningscentrum kan erbjuda för ert bruk.

Mårten Ericsson
Ordförande Sirius



INNEHÅLL



En bakgrund till portalen . . . 3

En möjlighet att hålla igång utbildningarna 4

Knyter samman behoven . . . 5



Fler aktörer på sikt. 6



”Bort från slentrianen” 6

Bygg lärande organisation . . 7



Frisk- och riskfaktorer 8



Torbjörn Höglund (till vänster) ser stora möjligheter att en gemensam utbildningsportal kan innebära att massa- och pappersbruket dels kan styra utbildningarna, dels kan bli mer kostnadseffektiva. (Foto: Per-Anders Sjöquist)

Alla utbildningar utgår från vårt behov – inte vilka utbildningar som vi erbjuder

Med en gemensam portal på nätet kan branschen samordna sina utbildningsbehov.

– Förr var det utbildningsanordnarna som hörde av sig till oss. Nu är det vi som talar om vårt behov, säger Torbjörn Höglund, kompetensutvecklare inom SCA Graphic, Ortviken, som varit involverad i arbetet med att ta fram plattformen Sirius Utbildningscentrum.

Denna presenterades på Sirius Kompetensforum nu i februari och finns redan på nätet.

– Principen är väldigt enkel. Det handlar om en gemensam portal där vi inom branschen ska publicera våra behov, berättar Torbjörn Höglund. Vi har länge varit dåliga på att beställa den utbildning vi saknar. Nu kan vi ha en intern dialog, prata ihop oss och skraddarsy just den utbildning vi behöver.

Befattningsutbildningar som är specifika för massa- och pappersindustrin kan samordnas av den egna branschen.

– Har vi till exempel på Ortviken behov av en

grundläggande utbildning av tre maskinförare så skriver vi in att vi behöver utbilda tre maskinförare på pappersbruket. Där finns också plats för lite fritext. När vi lägger det på portalen går det ut mejl till alla andra pappersbruk som är aktiva på portalen plus att utbildningsleverantörerna får information om vårt behov.

– Om något annat bruk, kanske Holmen, också har samma behov går de in på portalen och anmäler det. Vi kan prata ihop oss och sedan kan utbildningsleverantörerna lämna en offert.

Befattningsutbildningar

Det handlar i första hand om befattningsutbildningar som rullare, torkare, maskinförare etc.

– Via portalen kan vi från Ortviken, eller något annat bruk, berätta om behovet utan att behöva köpa en hel utbildning. Idag är risken att en operatör förblir utbildad några år i väntan på att det ska bli en fulltalig grupp.

Systemet ska vara enkelt att använda. Torbjörn tar ett exempel: "Ungefär som en postit-lapp på anslagstavlan i korridoren på jobbet. Andra ser lappen

Läs vidare på nästa uppslag

Förr var det utbildningsanordnarna som hörde av sig – nu är det vi som talar om vårt behov

Alla utbildningar utgår från vårt behov...

Fortsättning från sidan 3

och kan kontakta den som satt upp den. Och kanske haka på. Skillnaden är att denna anslagstavla är elektronisk och de första mötena blir på en elektronisk arena.”

Se ett kommande behov

– Samtidigt kan utbildningsleverantörerna se ett kommande behov och vässa sina knivar, fortsätter Torbjörn. De vet att det kommer en förfrågan, istället för att – som idag – höra av sig till bruket och erbjuder olika kurser.

Det handlar också om att hitta kostnadseffektiva platser för utbildningarna:

– Ett deltagande bruk kanske har en passande kursgård eller har handlat upp ett lämpligt pensionat.

Utvärderas efteråt

När utbildningen är genomförd ska den utvärderas – allt ska vara fullständigt transparent.

Idén kom sedan Torbjörn internt inom SCA Forest Products, Ortviken hade problem med tomma stolar på vissa utbildningar. Han gjorde en enkel portal för systerföretaget Östrand som snart utökades till fler företag inom koncernen. Idén snappades upp av Sirius som såg en möjlighet för hela branschen:

– Skillnaden är att inom Sirius ligger vi steget före, vi har ingen aktuell utbildning när vi går ut med förfrågan – bara ett behov. Vi inom branschen pratar ihop oss och kan tillsammans hitta en leverantör av en lämplig utbildning.

Kanske hemliga

Han inser att vissa utbildningar kan vara företagsspecifika och kanske hemliga.

– Men då kan kanske 60 procent av utbildningen vara gemensam och de sista 40 procenten vara specifika för ett enskilt bruk.

Torbjörn Höglund har stora förhoppningar på det nya systemet.

– Vi kör igång nu och ska ge det två år. Sedan får vi se om vi lyckats.



Med gemensamma utbildningar blir det mer kostnadseffektivt för de enskilda bruket, tror Kenneth Johansson.

En möjlighet att hålla igång våra utbildningar trots mer slimmade organisationer

Kenneth Johansson, sektionsordförande för Pappers på Holmen Paper, Braviken, ser Sirius Utbildningscentrum som ett bra initiativ:

– Men det tar nog ett tag innan det sätter sig och blir standardutbildningar, säger han.

Kenneth upplever att det med tuffare tider också hålls igen på utbildningarna.

– En utveckling som naturligtvis inte är hållbar på sikt, säger han.

– Samtidigt är organisationen alltmer slimmad, det blir svårare att få loss flera operatörer för att hålla en egen intern utbildning.

Där ser han den stora möjligheten i det nya tänket - när fler massa- och pappersbruk går samman om en gemensam utbildning blir den kostnadseffektiv även om det enskilda bruket kanske bara kan skicka någon enstaka deltagare.

Unika maskiner

Han tror inte den nya utbildningsportalen kommer att ersätta andra utbildningar fullt ut:

– Nej, alla maskiner är ju unika och vi måste alla ha kompletterande utbildningar på våra egna bruk. Men grundläggande kurser går

det alldeles utmärkt att samordna, tycker Kenneth Johansson som också ser en annan effekt av de gemensamma utbildningarna:

– Operatörerna kommer ut och kan diskutera gemensamma problem med kollegor från andra bruk. Det erfarenhetsutbytet är alltid viktigt.



Kenneth Johansson

Allt började med en enkel portal där systerföretaget kunde fylla på med deltagare

Sirius Utbildningscentrum knyter samman företagens behov

Sirius Utbildningscentrum ska vara en mötesplats för ökad kompetens, en portal på nätet som tagits fram av de i branschen tillsammans.

– Det är en nätbaserad mötesplats med fokus på skogsindustrins befattningsutbildningar, säger Märten Ericsson, ordförande i Sirius.

– Ett enkelt och flexibelt verktyg som är skräddarsytt för massa- och pappersindustrin, säger han.

I grunden handlar det om att knyta samman företag som har likartade behov av en specifik befattningsutbildning och som i nästa steg gemensamt kan kontakta de utbildningsleverantörer som anmält att de har kompetens inom området.



Märten Ericsson

Direkt dialog

Företagen handlar sedan själva upp och genomför utbildningen i en direkt dialog mellan berörda företag och utbildningsleverantörer.

– Men när en utbildning väl är genomförd sammanställs aktuella erfarenheter i en standardiserad utvärdering i syfte att höja kvaliteten på kommande utbildningar, säger Märten Ericsson.

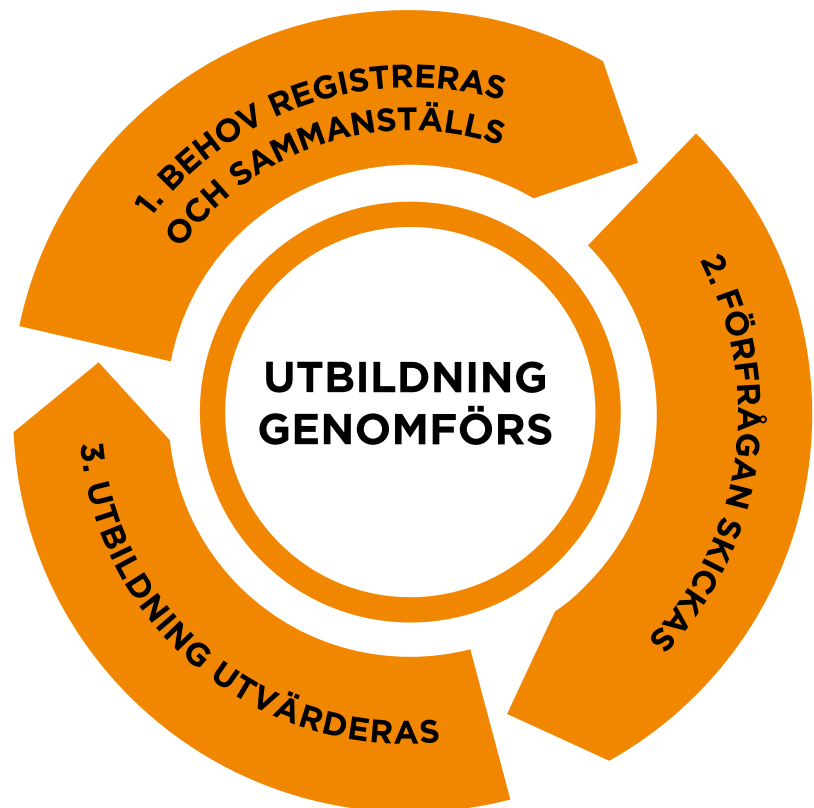
Vakuum efter Markaryd

Tillbaka i tiden fanns Skogsindustrins Utbildningscentrum i Markaryd som ordnade branschspecifika standardutbildningar.

– När den utbildningsmöjligheten försvann uppstod ett vakuum där vi idag ser ett behov av branschgemensamma produktionsutbildningar. Nu gör vi ett seriöst försök att på ett nytänkande sätt följa upp det behovet och därmed också stimulera utbildningar och höja branschens kompetens.

Enkelt att använda

Själva verktyget ska vara enkelt när företa-



Processen är enkel; Företagens behov inventeras och sammanställs, utbildningsleverantörerna kontaktas, utbildningen genomförs och utvärderas. **Du hittar portalen via: siriusutbildningscentrum.se**



Märten Ericsson, (lilla bilden), ordförande i Sirius, menar att Sirius Utbildningscentrum är skräddarsytt för branschen. Flera bruk med samma behov kan samordna sin utbildning.

gen börjar använda det. Det bygger på att flera företag hittar varandra och tillsammans identifierar och ser ett värde i gemensamma utbildningssatsningar. Det ökar

beläggnings på den enskilda utbildningen som därmed blir lättare att genomföra.

– Om några år vet vi om vi har lyckats, säger Märten Ericsson.



Niklas Berglund, gruppchef inom BillerudKorsnäs i Gävle. (Foto Angelica Eriksson)

Fler aktörer som utbildar på sikt?

Niklas Berglund är gruppchef för tre skiftlag på BillerudKorsnäs, Gävle. Han har jobbat här sedan 1988, först femton år som skiftgående operatör, numera daggående chef på lut- och kraftblocket.

Samtidigt är han styrelseledamot lokalt för Ledarna. Han vet värdet av utbildning för bibehållen konkurrenskraft.

- Gemensamma utbildningar kan bli en

stor tillgång, bli jättebra, inte minst för mindre fabriker, säger han. I en större koncern är det enklare att samla ihop en grupp för att få till en utbildning..

Under Kompetensforum i Stockholm i mitten av februari har Niklas Berglund fått en genomgång av grundtankarna bakom det nya Sirius Utbildningscentrum.

- Jag ser fram emot att idén testas, säger han.

Inom BillerudKorsnäs har man koncerngemensamma utbildningar.

- Vi har nyss dragit igång en utbildning på mek.sidan. Men här öppnar sig möjlig-

heterna att få till en utbildning även när vi inte själva fyller en kurs.

Fler aktörer

Han ser också möjligheten att det i förlängningen kan komma in fler aktörer på utbildningssidan. Att det kan bli ännu större bredd i utbudet.

Risken för känslan av konkurrens mellan företagen när man skickar personal på gemensamma kurser är inte stor:

- Men vissa delar måste vi alltid hålla för oss själva även i framtiden, säger han.

”Vi slipper slentrianutbildningarna”

Flera olika utbildningsleverantörer som erbjuder utbildning inom branschen berörs av Sirius nya Utbildningscentrum. I nuläget ingår P&L Nordic, Creando Training och The Packaging Greenhouse.



Niclas Gunnarsson

– Jag kan se flera tydliga fördelar med det nya systemet, säger Niclas Gunnarsson, vd för P&L Nordic: Dels en ökad tydlighet i beställningen av utbildningen, dels ökad kostnadseffektivitet och utökad erfarenhetsutbyte mellan kursdeltagarna.

Idag erbjuder utbildningsleverantörerna utbildningar till branschen. Nu kommer också branschen gemensamt att i ökad omfattning

själva beställa utbildningar man vill ha. ”Det innebär att vi får tydligare uppdrag vad man vill ha. Om vi efteråt ska kunna mäta resultatet måste beställaren göra en klar inventering och ha tydliga formulär över vad man vill få ut av utbildningen. När beställaren vet vad man vill uppnå och hur behov och målgruppen ser ut måste vi påvisa metoder som ger bra resultat. Vi kommer bort från slentrianutbildningar”.

Tydligare koppling

– Det blir en tydligare koppling mellan utbildningen och förbättringar i organisationerna vilket är positivt.

Niclas Gunnarsson tror att en gemensam plattform för de beställande företagen också kan öka kostnadseffektiviteten:

- Flera bruk kan ju ha samma behov och gå samman, det blir naturligtvis kostnadseffektivt. Men erfarenhetsutbytet mellan kursdeltagarna blir också viktigt.



Gunilla Saltin, VD på Södra Cell (t h) poängterar att en obyråkratisk organisation med korta beslutsvägar är en grund för förmågan att ta eget ansvar.



Satsa på att bygga en lärande organisation

Sirius kompetensforum lockade nära hundra deltagare från många bruk inom massa- och pappersindustrin till Stockholm i februari. Inledningstalare var Gunilla Saltin, VD på Södra Cell, som utvecklade sin syn på att ökad kompetens är en självklar del för att skapa konkurrenskraft.

– Fast frågan är komplex och det är lätt att fastna i luddiga beskrivningar. Vi måste göra verkstad av det också, visa handlingskraft och skapa resultat.

Att sträva mot en lärande organisation där medarbetare kan växa och utvecklas är ett av målen. Men vad är det som kännetecknar en lärande organisation?

Gunilla Saltin pekar på vikten av att uppmuntra olikheter inom arbetslaget. För olikhet skapar bättre förutsättningar att kunna lära av varandra när man löser en uppgift tillsammans. Det mesta av lärandet sker på jobbet, i vardagen.

Tillåtande kultur

Kulturen på arbetsplatsen måste genomsyras av samarbete. Det ska vara en tillåtande kultur där man kan pröva nya arbetssätt, även om detta kan innebära att man ibland begär misstag, menar hon.

Lagets samlade kompetens är avgörande för om helheten ska bli bra. Alla medarbetare ska känna att

de har mandat att ta ansvar. En obyråkratisk organisation med korta beslutsvägar lägger grunden för att detta ska lyckas.

– Det handlar om att se och uppmuntra individens kompetens, men också att balansera detta mot lagets samlade kompetens, säger Gunilla Saltin.

Klimat för livslångt lärande

Kompetensöverföring mellan medarbetare är viktigt. Men det handlar inte bara om att överföra erfarenhetsbaserad kompetens från äldre medarbetare som är på väg att gå i pension. Det handlar snarare om att skapa ett klimat på arbetsplatsen som inspirerar alla medarbetare till ett livslångt lärande.

– För att detta ska lyckas över tid är det dessutom viktigt att ha kul på jobbet! säger Gunilla Saltin med ett leende.

Alla medarbetare ska känna att de har mandat att ta ansvar

Frisk- och riskfaktorer

– lär dig känna igen dem

Sirius parter har tillsammans med Prevent tagit fram arbetsmiljömaterialet "BAM för massa och pappersindustrin" som består av en skrift och fem fall exempel. Målgruppen är chefer, skyddsombud och medarbetare.

Branschmaterialet kan användas som ett komplement vid arbetsmiljöutbildningar och även vid introduktion av nyanställda.

Materialet innehåller både fakta om arbetsmiljö – lagar, regler, avtal, roller och arbetssätt – och exempel på systematiskt arbetsmiljöarbete i praktiken.

De fem fall exemplen utgår från arbetsförhållandena som råder inom massa- och pappersindustrin och de särskilda risker och förutsättningar som finns inom bruken. Syftet är att öka kunskapen om hur vi tillsammans kan skapa en bra arbetsmiljö genom att förebygga risker och känna igen vad som är friskfaktorer och riskfaktorer.

Några citat ifrån skriften:

»Det viktigaste för mig är att skapa en säker arbetsmiljö för mina arbetskamrater. Det ska kännas tryggt att komma till jobbet, både fysiskt och psykiskt och det ska vara roligt att gå till jobbet även nästa dag. Det är inte bara hemma du ska må bra, det gäller jobbet också.«

Lena Östlund, huvudskyddsombud, Nordic Paper



»För mig är bra arbetsmiljö att trivas på jobbet. Och det absolut viktigaste då är folket man jobbar med, och att trivas med dem. Sen är det ju trevligt med en fräsch arbetsplats.«

Mattias Eriksson, torkare, Stora Enso

»Bra arbetsmiljö är en fysiskt säker arbetsmiljö, som samtidigt ger mental stimulans och är socialt utvecklande. Det gör att människan trivs och mår bra.«

Staffan Andersson, produktionschef, BillerudKorsnäs

Skriften "BAM för massa- och pappersindustrin" är på 44 sidor och skriften och de fem fall exemplen kan laddas ner via: www.industrisirius.se eller www.prevent.se.

Margareta Jernelöv