

SIRIUS

SKOGSINDUSTRINS RÅD FÖR INDUSTRIELL UTVECKLING I SAMVERKAN · NR 2 2022

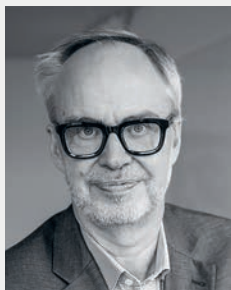
Allt om nya
studiestödet

Från frisör
till bestyrkare

På rätt väg

Aspa bruk: forskningsprojektet Hållbart arbetsliv
har gett energi och engagemang.

Krönika



Andreas Miller,
förbundsordförande,
Ledarna

NU ÄR LEDARSKAPET VIKTIGARE ÄN NÅGONSIN

Tillsammans står vi inför väldigt stora utmaningar i vårt samhälle, i företag och verksamheter. Klimatförändringarna är påtagliga med rekordtorka i södra Europa. Vi har ett pågående krig i Europa med stort mänskligt lidande, stigande inflation och ökande energipriser.

Vi vet att vi också behöver ställa om nu till hållbar produktion för att klara klimatutmaningen. Och vi behöver ha fokus på att utnyttja krisen för detta. Det är en förändringsresa som kommer att skapa oro – vad händer med mitt jobb, med företaget och ytterst – med mig? Här behöver vi ledare som kan härbärgera oron, men också peka ut riktningen. Vi behöver inkluderande, närvarande och lyhörda ledare som tillsammans med medarbetarna kan skapa livskraftig och hållbar produktion.

En tydlig bild av detta fick jag när jag nyligen besökte Billes tryckeri i Göteborg. Där mötte jag Stephanie, chef för avdelningen för digitaltryck. Hon berättade om hur ny digital teknik möjliggör specialsydda lösningar för varje kund. ”Det är det här som är framtiden”, betonade hon. Engagemanget för att vara med i det nya lyste med stark kraft i vårt samtal. Och vd:n Niklas Billes engagemang för familjeföretaget och viljan att vara delaktig i omställningen till hållbar produktion var också tydlig.

Vi kan se mörka moln på himlen, men möter vi dem tillsammans kan vi gå stärkta ur krisen.

Innehåll | nr 2 2022



08 Allt om nya studiestödet

Ekonomiska möjligheter även för den som har en anställning att studera för att stärka sin ställning på arbetsmarknaden. Vi har detaljerna och tipsen om det nya studiestödet.

10 Framtidens kompetens

Satsningar på unga, på kvinnliga ledare och på goda värderingar är exempel på hur industrin fokuserar på framtidens kompetensförsörjning.

12 Ung frisör blev operatör

Under vinjetten Min dag följer vi denna gång med på Emma Magnussons nattsift.

Tidningen *Sirius* ges ut av Sirius, Skogsindustrins råd för industriell utveckling i samverkan. Åsikterna som uttrycks i krönikan är skribentens egna.

Ansvarig utgivare: Marina Lähteenmaa

Form och produktion: Appelberg Publishing Group

Projektledare: Per-Ola Knutas

Tryck: Trydells, 2022

Papper: Munken Polar Rough

Omslag: Peter Holgersson

www.industrisirius.se



Ett studiebesök på Smurfit Kappa i Piteå ingick på Basindustrins dag.

Fullt fokus på industrins kompetensbehov

Tionde upplagan av Basindustrins dag – som i år hölls i Luleå – gick i kompetensförsörjningens tecken.

Ska industrin utvecklas, behålla sin konkurrenskraft och lyckas med den gröna omställningen måste den ges rätt förutsättningar, till exempel när det gäller rekrytering och kompetensförsörjning.

Det var temat för evenemanget Basindustrins dag, som hölls den 10-11 oktober på Kulturens Hus

i Luleå och med studiebesök på Smurfit Kappa i Piteå och på SSAB:s fossilfria fabrik Hybrit i Luleå.

På plats fanns arrangörerna Industriarbetsgivarna, Skogsindustrierna, Jernkontoret och Svemin tillsammans med företrädare från näringslivet, skolan och politiken.

Dags för Pappers kongress

Den 25 och 26 november har Pappers kongress – den 26:e i ordningen. Evenemanget äger rum på Bohusgården i Uddevalla. Kongressen livesänds också via pappers.se.

Miss inte Sirius Forum

Boka redan nu in den 9 maj 2023 i kalendern. Då är det dags för nästa Sirius Forum. Platsen är inte fastställd men temat blir Ett hållbart arbetsliv. Intressanta talare och givande fysiska möten utlovas.



FOTO: PER ÅGREN

Hallå där!

JEANETTE BÖRJESSON
HR-chef,
Domsjö fabriker

Du har nyligen genomgått Sirius webinarserie om mångfald ur ett rekryteringsperspektiv. Vad tar du med dig därifrån?

– Även om vi redan jobbar med frågan och ser mångfald som en framgångsfaktor fick jag en del ögonöppnare. Till exempel om sociala koder och kulturella skillnader och hur viktigt det är att bli bättre på att förstå de områdena.

Fick du några nya idéer att ta med till din arbetsplats? Vilka?

– Att vi måste bli bättre på att identifiera och utmana vår komfortzon. För det finns ett diskrimineringsspöke – att inte våga prata om till exempel kulturella skillnader – som kan göra att vi blir inaktiva.


Hur jobbar ni konkret just nu med mångfald?

– Vi har ett nytt samarbete med Arbetsförmedlingen om hur vi kan ta emot fler personer med olika bakgrund, som utländsk bakgrund eller personer med funktionsvariationer. Vår inställning är att det finns många guldgrubbor därute – man måste bara våga.

Aspa bruk i korthet

- Produktionen startade 1928.
- Ingår i Ahlstrom-koncernen.
- Tillverkar sulfatpappersmassa, ECF (Elementary Chlorine Free) och UKP-E (Unbleached Kraft Pulp-Electro grade).
- Sysselsätter cirka 180 medarbetare.





Malin Klerén Ekstrand,
labbchef, och HR-chefen
Anne-Marie Welin ser tillbaka
på ett lyckat forskningsprojekt
om säkerhetskulturen på
Aspa bruk.

Forskning visade vägen

Utveckla chefernas ledarskap och satsa extra på säkerhetskultur. Det valde Aspa bruk att inrikta sig på i forskningsprojektet Hållbart arbetsliv. "Insatserna har ökat medvetandet och engagemanget hos våra medarbetare", säger HR-chefen Anne-Marie Welin.

text Henrik Lenngren foto Peter Holgersson



Å Aspa bruk vid Vätterns topp, knappt två mil sydväst om Askersund, stiger ångan från fabriks-

skorstenarna denna dag rakt upp i skyn. En efter en avlöser lastbilarna med virke varandra på gårdsplanen.

– Trots att vi är ett av de minsta bruken i Sverige är vi stora på världsmarknaden inom en speciell nisch, berättar laboratoriechefen Malin Klerén Ekstrand.

På Aspa bruk tillverkas nämligen specialmassan UKP-E, en oblekt sulfatmassa som är extremt ren och fri från orenheter samt med låga elektriskt ledande egenskaper.

– Vi har tillstånd att producera 200 000 ton pappersmassa. Fördelen med att vi är små är att vi lätt kan anpassa oss efter vad kunderna vill ha, säger HR-chefen Anne-Marie Welin.

Hon har sedan 2019 varit projektledare för forskningsprojektet Hållbart arbetsliv, där tre skogsbolag fått ekonomisk uppbackning av Centralfonden, AFA försäkring och ÅFors, samt stöd av forskare från Högskolan i Halmstad. Projektgruppen har bestått av medarbetare från företagsledningen, minst en representant från fackliga organisationer representerade på företaget (Ledarna, Unionen och Pappers) samt medarbetare från företagshälsovården.

Under projektet har Aspa bruk fokuserat på säkerhetskultur och aktivt medarbetarskap.

– Ett av våra viktigaste mål är att det sker noll olycksfall och att alla medarbetare känner till alla risker och vet vad som ska göras om något händer, säger Anne-Marie Welin.





”

Forskarna har sagt att de är imponerade av vårt arbete, av att vi är lösningsorienterade.

Anne-Marie Welin, HR-chef, Aspa bruk

I projektet har Aspa bruk bland annat initierat OSA-skyddsronder på alla avdelningar samt genomfört samtal kring säkerhetskultur i mindre grupper, med all personal.

– Rapportering är något vi behöver bli bättre på. Alla avdelningar har fått i uppgift att rapportera in fler tillbud, riskobservationer och skyddsarbetsordrar. Det går helt klart i rätt riktning, säger Tommy Mäkinen, som arbetar på instrumentavdelningen och är representant för Pappers.

Samtidigt, poängterar han, tar det tid att ändra en befäst kultur:

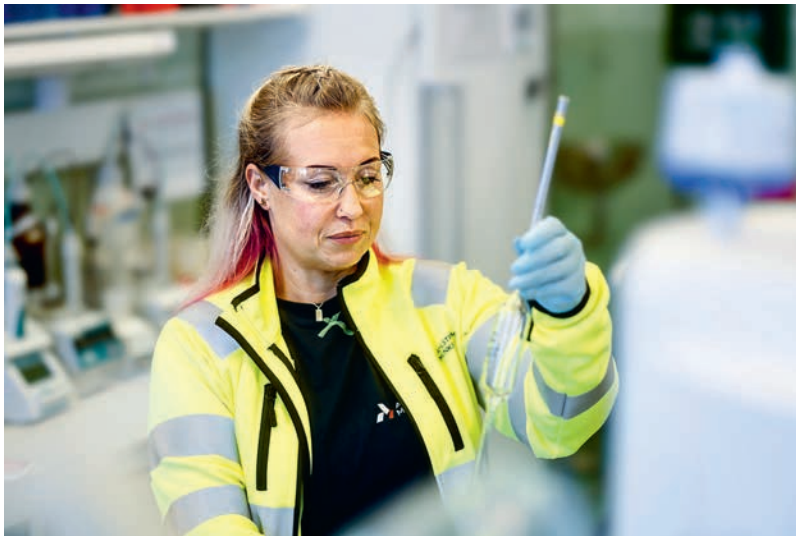
– Säkerhet är en stor och viktig fråga i skogs- och pappersbranschen, och vi måste säkerställa att inget går

på tok. I dag är det alltmer sällsynt att anställda arbetar riskfyllt än innan vi drog igång projektet. Men fortfarande måste fler ta ansvar för säkerhetskulturen, från stock till slutprodukt.

Aspa bruk har också valt att utveckla cheferna. Inom ramen för chefernas regelbundna möten i det som kallas för ”Ledarforum” har cheferna kompetensutvecklats i självledarskap.

– För att kunna leda andra på ett så bra sätt som möjligt har det visat sig vara relevant att starta med att leda sig själv, påpekar Anne-Marie Welin.

Kompetensutvecklingen har skett i flera steg. I våras fick många av



Labbschefen Malin Klerén Ekstrand är nöjd med återkopplingen hon fick av forskarna, som tips om att strukturera sitt jobb mer effektivt.

Aspa bruk är ett av de minsta brukena i Sverige men stora på världsmarknaden i sin speciella nisch.

brukets chefer dessutom en möjlighet att bli skuggade av forskare från Halmstad Högskola och på så vis nå en högre nivå av självledarskap.

– I återkopplingen från forskarna fick vi en bild av hur mycket vi lägger på olika arbetsuppgifter och hur många gånger som fokus skiftas under en arbetsdag. Det är nyttigt för att vi ska kunna strukturera upp veckorna mer effektivt, säger Malin Klerén Ekstrand.

Trots pandemi har Aspa bruk genomfört projektet och har haft månatliga pulsmöten.
– På så sätt kunde vi stämma av status, räta ut frågetecken och se till

Vilka är era tre bästa tips inom ledarskap och medarbetarskap?

- Se medarbetarna och ge feedback. Observera att det är lika viktigt att medarbetarna ger feedback till ledarna.
- Visa omtanke om dina medarbetare och inspirera, utmana och motivera för att både individer och verksamhet ska utvecklas.
- Som ledare måste du föregå med gott exempel, du är en förebild. Det är viktigt att bära rätt skyddsutrustning och ha ett bra beteende och bemötande. Uppmuntra säkra beteenden hos medarbetarna.

”

I dag är det alltmer sällsynt att anställda arbetar riskfyllt än innan projektet.

Tommy Mäkinen, instrumentavdelningen samt representant för Pappers

att hålla fart i projektet. Forskarna har sagt att de är imponerade av vårt arbete, av att vi är lösningsorienterade. På bruket finns ett stort engagemang hos medarbetarna, säger Anne-Marie Welin.

Hon konstaterar att det är svårt att mäta resultatet av en förändring i säkerhetskultur på så kort tid.

– Men med de insatser som vi gjort har vi ökat medvetenheten och engagemanget hos våra medarbetare. Vi är på rätt väg. 🚀



LÄS MER:

På [Centrafonden.se](https://www.centrafonden.se) finns mer information om forskningsprojektet.



PANELEN

Vad vill du lyfta när det gäller livslångt lärande i nya huvudavtalet?

Vilka möjligheter ger det nya huvudavtalet för vuxenstudier och omställningsstöd? *Sirius* har frågat tre förhandlingsansvariga i branschen. Här är deras synpunkter.

Det nya huvudavtalet mellan LO, PTK och Svenskt Näringsliv innebär nya möjligheter till livslångt lärande. Enligt de nya reglerna kan arbetstagare vidareutbilda sig både under pågående anställning och efter en uppsägning. Dessutom kan den anställda få omställningsstudiebidrag och kompletterande studiebidrag under en tid som motsvarar ett års heltidsstudier.

1

Sara Kullgren
förhandlingschef
Ledarna



Jag vill lyfta att det ges ekonomiska möjligheter även för den som har en anställning och är mitt i livet att studera för att stärka sin ställning på arbetsmarknaden. Det är också bra att man kan gå både kortare och längre utbildningar. Det gynnar även arbetsgivare att befintlig personal kompetensutvecklar sig till något annat än det man anställts för. På så sätt kan man vara kvar, men i en ny roll. Det blir ett sätt att byta jobb, fast vara kvar hos en arbetsgivare man trivs hos. Allt detta bidrar till att höja kompetensen på hela arbetsmarknaden.

Chefer gynnar det ur två perspektiv: dels har de möjlighet att utveckla sin egen kompetens och därmed öka förutsättningarna för att vara anställningsbar hos annan arbetsgivare, dels kommer möjligheten att rekrytera efterfrågad kompetens att öka.

2

Per Widolf
förhandlingschef
Industriarbetsgivarna



För att möta den framtida utmaningen när det gäller kompetensförsörjning måste flexibiliteten och rörligheten på arbetsmarknaden stimuleras. För företagens produktivitet utveckling är möjligheten att hitta och behålla rätt kompetens avgörande, på samma sätt som det är viktigt att främja den anställdes möjligheter att under pågående anställning stärka sin kompetens och ställning på arbetsmarknaden.

Det nya huvudavtalet möter just dessa utmaningar. Här har parterna på arbetsmarknaden tagit ett viktigt steg mot att hantera frågor som är avgörande för svensk framtida konkurrenskraft: det livslånga lärandet, flexibilitet och ett ökat fokus på kompetens.

3

Robert Sjunnebo
förhandlingschef
Pappers



En grundläggande facklig utgångspunkt är att alla ska få samma livschanser oavsett bakgrund. Därför är ett väl fungerande utbildningssystem som ger alla rätt till utbildning så centralt för oss inom arbetarrörelsen. I detta sammanhang är vuxenstudier extra viktigt.

Här öppnar huvudavtalet och den lagstiftning som är en följd av detta helt nya möjligheter för vuxna att studera. Det säger sig självt att det är svårt att studera om ett sådant val förutsätter att man behöver förändra sin ekonomi i grunden. Men detta förändras nu rejält. Med de nya möjligheterna till vuxenstudier tar vi ytterligare ett steg mot ett mer jämställt samhälle. Det är bra för Pappers medlemmar. 🌱

INSIKT:
Mer information finns hos CSN eller din omställningsorganisation.

Så fungerar nya studiestödet

53-åriga operatören Nils vill vidareutbilda sig till mekaniker och 42-åriga sektionschefen Kajsa ser en framtid som projektledare. Här är frågor och svar på hur de kan använda det nya omställningsstudiestödet för sina framtidsplaner.

text Per-Ola Knutas foto Getty Images



Var kan du få det nya omställningsstudiestödet?

Både de som har en anställning och de som blivit uppsagda.

Men för att komma i fråga krävs att du är mellan 27 och 62 år, att du är etablerad på arbetsmarknaden och har arbetat 12 av de senaste 24 månaderna.

Hur mycket stöd kan jag få?

Det omställningsstudiestöd som du får från staten via CSN består av ett bidrag och ett lån. Du kan välja att bara ta bidrag och avstå från lånet. Hur mycket du kan få i bidrag och lån beror på vilken inkomst du har. Bidraget kompenserar för inkomstbortfall som motsvarar 80 procent av din tidigare inkomst, upp till ett maxbelopp. För 2022 är maxbidraget 21 300 kronor per månad. Det går också att få studielån på max 12 500 kronor.

Om du omfattas av huvudavtalet mellan LO, PTK och Svenskt Näringsliv kan du också ha rätt till ett kompletterande studiestöd. Kolla med din omställningsorganisation, Trygghetsrådet TRR eller Trygghetsfonden TSL.

Vad kan jag studera?

Du kan välja att skaffa nya kunskaper och färdigheter inom ditt nuvarande yrkesområde eller helt byta inriktning. Du kan studera allt från korta kurser till längre utbildningar. Valmöjligheterna är många men utbildningen måste stärka din ställning på arbetsmarknaden. Det ska också finnas ett behov av den sortens kompetens på arbetsmarknaden.

Hur länge kan jag få stödet?

Du kan få stödet i upp till motsvarande 44 veckors studier på heltid, och under en längre tid än så om du studerar på deltid. Du kan även dela

upp stödet på flera kortare studieperioder, så länge de inte tillsammans överstiger den totala maxtiden.

Hur ansöker man om omställningsstudiestöd?

Själva ansökan gör du hos CSN men börja med att ta kontakt med din omställningsorganisation: Trygghetsfonden TSL för Pappers och Trygghetsrådet TRR för Unionen, Ledarna och Sveriges Ingenjörer. TSL och TRR kan ge studie- och karriärvägledning och hjälpa dig att hitta utbildningar som stärker din ställning på arbetsmarknaden.

När kan jag ansöka?

Det är två ansökningsomgångar per år. Den 1 april är första ansökningsdag för studier som startar under perioden 1 juli–31 december. För studier som startar under perioden 1 januari–30 juni är tidigaste ansökningsdag 1 oktober.

Kan arbetsgivaren säga nej?

Nej, som huvudregel kommer arbetsgivarna inte att kunna neka sina anställda ledighet för studier, däremot skjuta upp ledigheten i vissa fall.

Var kan jag få mer information?

Gå till ditt fackförbund, din omställningsorganisation eller till CSN.se.



Exempel

NILS ERICSSON

Ålder: 53

Yrke: operatör

Fackförbund: Pappers

Vill studera: yrkeshögskola ett år för att bli mekaniker.

Bidrag: 21 300 kr

Omställningsstudielån:

7 500 kr (vill inte utnyttja hela lånemöjligheten).

Ev kompletterande studiestöd kollas med TSL.



KAJSA INGVARSSON

Ålder: 42

Yrke: sektionschef

Fackförbund: Ledarna

Vill studera: Projektledarutbildning 30 hp

Bidrag: 21 300 kr

Omställningsstudielån:

avstår

Ev kompletterande studiestöd kollas med TRR.

Allt ljus på framtidens kompetens

Satsningar på unga, på kvinnliga ledare och på goda värderingar. Det är några av områdena som skogs- och massaindustrin fokuserar på för att klara framtidens kompetensförsörjning och att vara en attraktiv arbetsgivare.

text Per-Ola Knutas **foto** Getty Images, Alexander Hall



Situationen för Södra ger en bild av skogs- och massa-industrins utmaningar när det gäller kompetensförsörjning. Enligt företagets prognos kommer en stor andel av den nuvarande arbetsstyrkan att försvinna inom tio år. Drygt 20 procent genom pension och resten via personalomsättning.

Till den utmaningen kan läggas att hela Sveriges basindustri skriker efter arbetskraft. Konkurrenten är stor, inte minst drivet av de nya tekniksatsningarna i norra Sverige med fossilfritt stål, batterier och gruvetableringar.

Så hur ska då skogsindustrin, som är en av Sveriges största exportörer och som direkt och indirekt ger arbete åt 115 000 personer, klara framtidens kompetensförsörjning?

Genom att vara i takt med tiden, att vara attraktiva arbetsgivare och att jobba med mångfald, inkludering och jämställdhet. Det säger tre branschföreträdare som *Sirius* har talat med (se även sidoartiklar).

– Dragkampen om talang har bara börjat. Då gäller det för oss att framhålla allt det

Pensions-avgångarna inom skogsindustrin är stora de närmaste tio åren och branschen behöver satsa på föryngring och säkra att det fylls på ny talang.

Exempel 1

Pappers satsning samlade 400 unga

Fackförbundet Pappers har haft en särskild satsning för unga sedan 2018. Målet är att få unga engagerade i fackliga frågor men också att väcka diskussion om framtidsfrågor, arbetsmiljö och machokultur.

Evenemanget har gett bra resultat, enligt Pappers ordförande Pontus Georgsson.

– De unga är ju framtiden så vi ser många fördelar med satsningen, säger han. Vi har fått flera drivande unga förtroendevalda och unga har pratat fackliga frågor med varandra. UNG2022 som hölls i maj samlade 400 unga medlemmar som under tre dagar pratade om facket och hur de kan vara med och påverka. Jag är övertygad om att det kommer göra skillnad framåt.



Exempel 2

Ledarna lyfter unga kvinnliga chefer

Ledarskap är inte en manlig arena. Det är tanken bakom Framtidens kvinnliga ledare, en ranking som fackförbundet Ledarna har arrangerat varje år sedan 2006. Rankingens lyfter fram landets 75 främsta kvinnliga chefer mellan 20 och 35 år som ska ha gjort skillnad och visat på värdet av ett bra ledarskap.

– Med Framtidens kvinnliga ledare vill vi lyfta fram goda exempel och inspiratörer. För oss är det viktigt att lyfta talanger från alla branscher, vi vet ju att det finns riktigt duktiga chefer därute, säger Fredrik Gustafsson, juryordförande och pr-specialist på Ledarna.

Om du har en inspirerande chef eller ledare i din närhet kan du själv nominera henne på Ledarnas webbplats. Sista dag att nominera är den 2 januari 2023.

goda som vår bransch representerar, säger Isabella Wärvik, HR-direktör på Södra.

Enligt henne finns det mycket som skogs- och massaindustrin och Södra kan vara stolta över.

– Vi är långsiktiga och ansvarsfulla i brukandet av skogen och har en råvara som fasar ut fossila material och är en källa till biologisk mångfald. Och vi erbjuder produkter som spelar en viktig roll i människors liv och som kan bidra till omställningen mot fossilfritt, exempelvis att gå från plast till papper, säger hon.

Södras recept för att möta utmaningarna inom kompetensförsörjning är att hämta kraft från företagets strategi med ”Människa och kultur i centrum” där de prioriterade områdena är Hälsa och säkerhet, Ledarskap och kompetensförsörjning samt Mångfald, jämställdhet och inkludering.

– Anledningen till att vi sätter människan och kulturen i centrum i allt vi gör är inte för att vi behöver ’fina ord’ utan för att ständigt påminna oss om att hela vår affärsmodell och våra produkter är beroende av människor – våra medlemmar, medarbetare, kunder och konsumenter. Säkerhet, trygghet och en omtanke om varandra gör alla motiverade – det är en förutsättning för att leverera enligt vårt uppdrag till alla intressenter, säger Isabella Wärvik.

En av de konkreta satsningar som Södra just nu genomför är att rekrytera 14 unga traineer ”som vill vara med och driva omställningen till ett naturligare samhälle”. Yrkesrollerna täcker hela fältet från skogsvård till processutvecklare och affärsutvecklare.

”

Dragkampen om talang har bara börjat. Då gäller det för oss att framhålla allt det goda som vår bransch representerar.



Enligt Isabella Wärvik, HR-direktör på Södra, har skogs- och massaindustrin mycket att vara stolt över.

– Det är en vår största kompetenssatsningar på väldigt länge och som vi gör för att ta hand om de utmaningar vi ser inom kompetensförsörjningen.

Men, betonar Isabella Wärvik, framgångsrik kompetensförsörjning handlar också om att behålla och utveckla de befintliga medarbetarna, inte bara att leta efter ny talang.

– Det går att göra mycket med dem vi redan har, för att vi alla ska känna oss betydelsefulla för vår resa framåt. Detta genom en hälsosam, säker och inkluderande arbetsplats, attraktiva anställningsvillkor och spännande utvecklingsmöjligheter – även när man närmar sig pensionsåldern. 🌱

MIN DAG

16

EMMA MAGNUSSON**Ålder:** 32**Yrke:** Operatör**Bor:** I ett radhus med dottern Lia, 9.

"Just nu bor även min mamma hos oss, efter en cancerdiagnos."

Fritidsintressen: Vara ute i naturen, åka hoj, resa samt laga och äta god mat.

FOTO: JOHAN ALP

"Noggrannhet är något som jag tagit med mig från mitt tidigare yrke."

16.15 Emma Magnusson, bestyrkare på Billerud i Karskär, brinner för det fackliga arbetet. Hon är skyddsombud, andra vice ordförande, ungansvarig och mångfaldsansvarig på Pappers Avdelning 3, och inleder arbetsdagen med ett Teamsmöte med Unggruppen. "En punkt på agendan är vilka reaktioner vi fått efter evenemanget UNG2022. Under de tre dagarna i Stockholm lyckades vi samla 400 medlemmar under 30 år."

18.00 Dags för scouterna med dottern. "Jag är extraledare när tillfälle ges."

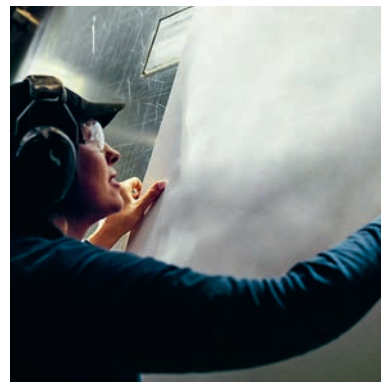
20.30 Stämplar in på bruket och går 150 meter längs med kartongmaskinen och in i kontrollrummet. "Jag ropar på komradion att jag är här, så att min avlösning kommer in. Vi går igenom vad som har hänt på skiftet och hur produktionsplanen ser ut för natten."

20.44 Efter att Emma har fått en bra bild av läget och gått igenom processbilder är det dags att gå ut i fabriken och rondera i bestyrkningen. "Noggrannhet är något som jag tagit med mig från mitt tidigare yrke, frisör. Jag letar efter avvikelser."

21.02 Dags att skifta tambouren; den färdiga kartongen som är upprullad på ett järn. "Vi skär ut prover som lämnas in på labb. Sedan lyfter jag tambouren som väger cirka 55 ton med travers till rullmaskin. Detta gör vi löpande hela skiftet var 42:a minut."



Emma lyfter tambouren med färdig upprullad kartong.



Dags att syna arken. Klockan är 02.31.

04.15 Emma går skiftets tredje rondering över alla plan. "Jag rengör valsar, spolar golv och kollar skak-silarna en sista gång."

05.33 Emmas avlösning är på plats. "Vi går igenom avvikelserna ifrån natten och den kommande produktionsplanen."

06.01 Drar passerkortet vid portvakten och trampar hemåt på cykeln. "När jag kommer hem väcker jag jätan som ska till skolan. Efter att hon har kommit iväg är det äntligen dags för mig att krypa ner i sängen." 🐾

Text: Henrik Lenngren