

# SIRIUS

SKOGSINDUSTRINS RÅD FÖR INDUSTRIELL UTVECKLING I SAMVERKAN • NR 2 2024

”Vi behöver fler kvinnliga chefer”

Infografik:

Så stärker  
branschen  
Sverige

Rospigg med  
passion för  
skyddsarbete



## Säkerhet en huvudsak

Holmen Iggesund satsar på kultur och säkra beteenden

● KRÖNIKA

## Därför behövs kvinnliga förebilder



FOTO: ROBERT HÄCKS

Anna Nilsson, bransch- och avtalsansvarig på Ledarna samt medlem i Sirius styrelse.

*Varför väljs Anders före Alice?  
Dags att bryta mönstret i ledarskapet*

**F**ör att öka industrins konkurrenskraft och innovation krävs mer mångfald och inkludering. Min erfarenhet visar att det leder till bättre arbetsmiljö, ökad innovation och högre attraktionskraft.

Därför är det glädjande att Allbrights senaste jämställdhetsrapport visar en ökning av kvinnor i bolagsstyrelser och ledningsgrupper inom industrin. Men tyvärr är det fortfarande fler Anders än Alice på vd-poster, och ökningen av kvinnor på dessa positioner går långsammare än förväntat. På chefsnivå, särskilt inom produktionsnära roller, är kvinnor underrepresenterade. Varför väljs oftare en Anders framför en Alice till ledarskapspositioner?

Vi strävar efter att främja mångfald, men det saknas förebilder och det är svårt att attrahera nya talanger. Därför är det viktigt att synliggöra de exceptionella individer vi redan har för att locka fler. Ett sätt är att nominera unga kvinnor till Framtidens kvinnliga ledare (FKL), vilket kan ge dem synlighet och öppna dörrar för framtida ledarskapsroller. Ledarna genomför detta initiativ för nittonde gången. Företag kan också skapa mentorprogram och rikta rekryteringsinsatser för att behålla och främja kvinnor på alla nivåer.

Ökad jämställdhet stärker innovation, attraktionskraft och konkurrenskraft för en hållbar bransch. Mångfald är avgörande för svenska företags förmåga att leda och konkurrera inom expertis och kompetens. ♻️

Innehåll | nr 2 2024



### 08 Så lockar vi de unga

Massa- och pappersbranschen har ett stort behov av att nyanställa. Hur lockar vi dem? Vår panel har svaren.

### 10 Fler kvinnliga chefer

Rekrytera efter kompetens – inte kön. Så bryter vi mansdominansen bland chefer, enligt experter och ledare inom branschen

### 12 Passion för säkra truckar

Truckföraren och mångåriga huvudskyddsombudet Mikael Holmberg på Hallsta bruk brinner för trucksäkerhet – och för att få fler att vilja bli skyddsombud.

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, 2024

**Papper:** Munken Polar Rough

**Omslag:** Peter Holgersson

[www.industrisirius.se](http://www.industrisirius.se)

# Fler långtidsarbetslösa får chans till jobb

ILLUSTRATION: GETTY IMAGES



Initiativet till etableringsjobb togs i samband med flyktingkrisen för att minska utanförskap och öka inkludering.

**Avtalet mellan** Industriarbetsgivarna och Pappers om tidsbegränsade etableringsjobb gör det lättare att anställa långtidsarbetslösa och ny-anlända, vilket bidrar till en breddad rekrytering.

– Avtalet är viktigt för industrin. Med etableringsjobben skapas möjligheter för både företag och arbetssökande. Det stärker branschen och samhället i stort, säger Per Widolf, förhandlingschef på Industriarbetsgivarna.

Pappers ordförande Pontus Georgsson framhåller att etableringsjobb gör att arbetsgivare kan ta ett lokalt samhällsansvar.

– Det är också en möjlighet för individer som står långt ifrån arbetsmarknaden i dag. Möjlighet är ordet, låt oss se till att det blir verklighet, säger han.

Etableringsjobb är en tidsbegränsad anställning på heltid och ska som huvudregel pågå i två år.

**”Jag vill hela tiden lära mig nya saker.”**



FOTO: JAKOB JOELSON

Pappersarbetaren Mahdi Saleh i en Dagens Arbete-artikel. Han kom till Sverige som 14-åring och har nyligen blivit vald till skyddsombud på Arctic Paper i Munkedal.

# 109

**Antalet ”jobbonärer” inom Pappers som valt att jobba efter pensionen.**

Pensionsmyndigheten ser en kraftig ökning av jobbonärer de senaste åren.

## HÅLLBART ARBETSLIV

### Säkert på jobbet? Undersök i ny enkät

**Prevent** har tagit fram en webbaserad och kostnadsfri enkät om säkerhetskultur. Här kan medarbetare svara anonymt på frågor om säkert medarbetarskap och säkert ledarskap. Tanken är att arbetsplatserna ska diskutera resultaten, analysera dem och ta fram förslag på åtgärder för att förbättra säkerhetskulturen.

Läs mer på [prevent.se](https://prevent.se) under *Massa- och pappersindustri*.

Hallå där!

## Gunilla Ekstam

HR-chef,  
Södra Cell Mönsterås



FOTO: SARAWINNES

### Ni har satsat extra på mångfald de senaste åren. Berätta!

– Mångfald, jämställdhet och inkludering har sedan årsskiftet blivit en central del av Södras strategi. Under året har vi fokuserat särskilt på ledarskap och lärande. Vi arbetar aktivt med att fortbilda våra chefer och ledningsgrupper, och vi integrerar mångfaldsperspektiv ännu tydligare i våra chefs- och ledarskapsutbildningar.

### Vad har satsningarna lett till?

– Vårt arbete har pågått i flera år och har resulterat i en rad initiativ. Vi har genomfört kunskapshöjande workshops för ledningsgrupper, föreläsningar för alla medarbetare och bjudit in unga tjejer och ickebinära till bruket för att lära sig mer om ingenjörsyrket. Dessutom hissar vi stolt Prideflaggan och deltar i Prideparaden för att visa att alla är välkomna på Södra.

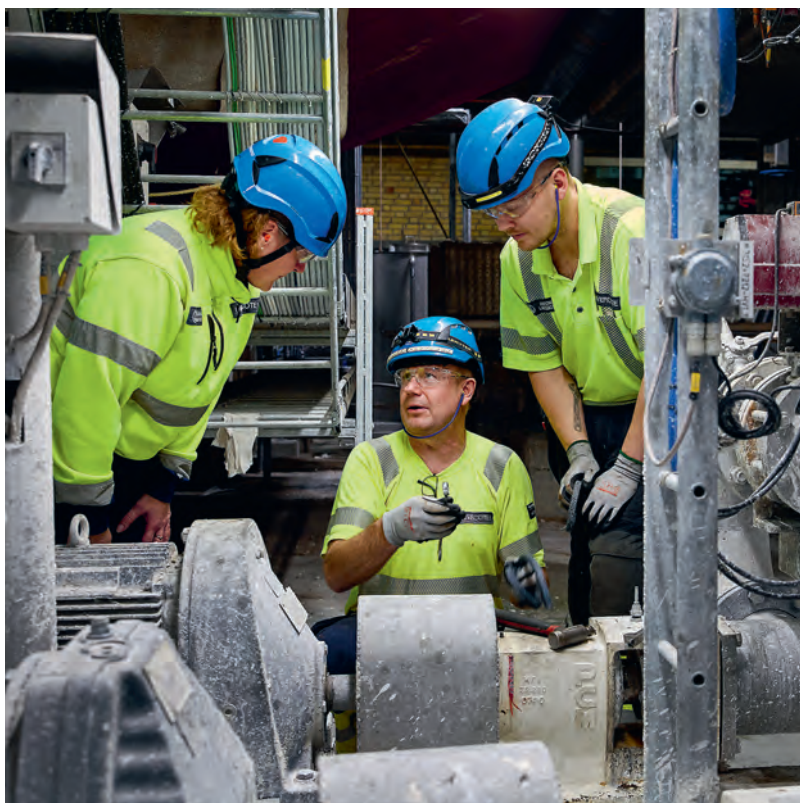
### Vilket är ditt tips till andra företag om mångfald?

– Kom igång! För att åstadkomma förändring måste vi agera och tänka annorlunda. Varje resa börjar med ett litet steg, så se till att ta det.

# ”Säkerhet sitter i våra huvuden”

Efter några allvarliga olyckor har Iggesunds bruk satsat extra krut på säkerhetskulturen. Grundinställningen är att säker arbetsmiljö kan sitta i våra huvuden och våra beteenden.

text Per-Ola Knutas foto Torbjörn Bergkvist



▲ Arbetsmiljöingenjören Helena Boman och underhållsmekanikerna Erik Östlund och Anton Larsson diskuterar risker vid ompackning av en pump på kartongmaskin 1.

## IGGESUNDS BRUK I KORTHET

- Grundades 1685 (som järnbruk).
- Ingår sedan 1988 i Holmen-koncernen och är en del av affärsområdet Kartong och Papper.
- Tillverkar Invercote-kartong som används för grafiska produkter och förpackningar av högsta kvalitet.
- Sysselsätter cirka 800 medarbetare.

► Helena Boman och skyddsombudet Ola Altskog betonar chefernas viktiga roll för säkerhetskulturen.



### id infarten till

Iggesunds bruk söder om Hudiksvall kan man fortfarande ana brukets långa historia. Det 66

meter höga slaggberget påminner om järnbruket med anor från 1600-talet.

Men numera är det fokus på kartong – premiumkartong. Iggesunds bruk är i dag en av världens mest avancerade integrerade massa- och kartongfabriker, och stoltheten är påtaglig över flaggskeppsprodukten Invercote som används som förpackning till exklusiva märken inom kosmetika, parfym, choklad och elektronik.

Ett annat område som förändrats starkt på företaget är säkerhetsområdet, berättar Jan Nielsen, automationselektriker på Iggesunds bruk som arbetat 40 år på arbetsplatsen och även är skyddsombud inom underhållsavdelningen.

– Det har skett en otrolig förändring i kulturen under de här åren, säger han när vi vandrar runt i produktionsmiljön som präglas av de hundratals meter långa kartongmaskinerna. →

**"Chefer måste förstå vikten av ett öppet klimat där det är tillåtet att ta upp även saker som kan upplevas som jobbiga."**

Helena Boman, arbetsmiljöingenjör





– För 25 år sedan kunde man se en medarbetare gå på en balk utan fallskyddsutrustning. Det skulle aldrig hända i dag, inte en chans, tillägger han.

”Riskmedarbetaren” kan delas in i två kategorier menar han:

– Antingen är man ung och ’oerfaren’ eller så är man gammal och ’rutinerad’. Den unga kanske frestas att ta en genväg som gör jobbet snabbare, den äldre kanske tänker ’så här har vi alltid gjort – det brukar ju funka’.

Båda exemplen visar att säkert beteende sitter mycket i våra huvuden, enligt Helena Boman, arbetsmiljöingenjör på Iggesund bruk som kom till företaget för två sedan och fick ledningens uppdrag att höja säkerhetsnivån efter att det hade skett ett par allvarliga olyckor.

– Vi jobbar med tre områden för en säkrare arbetsmiljö: människan, tekniken och organisationen, säger hon.

**Men de senaste** åren har verksamheten satsat lite extra på det som brukar kallas för beteendebaserad säkerhet och om att skapa en säkerhetskultur som håller över tid.

I samarbete med ledningen har Helena Boman tillsammans med brukets skyddsorganisation tagit några större grepp som man strävat efter att få in i det dagliga jobbet – utöver grunden att föra in alla riskobservationer och tillbud i PIA,

▲ Anton Larsson vibrationsmäter en elmotor som sitter på kartongmaskin 2.

systemet som används brett inom pappersindustrin för rapportering av avvikelser i arbetsmiljön.

– För att öka engagemanget kring arbetsmiljö och säkerhet introducerade vi bland annat #IBsafe, där jag skickar ut säkerhetsrelaterade händelser till alla chefer. Varje case tar avstamp i en olycka eller ett tillbud som arbetsgrupperna får diskutera och dra lärdomar av, berättar Helena Boman.

Åtgärderna har börjat ge effekt, även om Helena Boman, Jan Nielsen och Ola Altskog, även han skyddsombud på underhållsavdelningen, betonar att arbetet med att stärka säkerhetskulturen är långsiktigt.

En nyckel till bättre säkerhetskultur är cheferna, framhåller de. Därför har Iggesund bruk utbildat alla chefer i säkerhetsledarskap.



## Tips för bättre säkerhetskultur

- Stanna upp, ta ett steg tillbaka och tänk till innan du utför ett arbete (Jan).
- Påminn varandra om att jobba på ett säkert sätt, det kan man aldrig göra för många gånger (Helena).
- Kommunicera mycket om säkerhet på intranätet och i andra interna forum och kanaler (Ola).
- Glöm inte bort entreprenörer och konsulter som är inne och jobbar på fabriken. Se till att även de får ordentliga säkerhetsgenomgångar och omfattas av arbetsplatsens alla säkerhetsrutiner (alla).



**”För 25 år sedan kunde man se en medarbetare gå på en balk utan fallskyddsutrustning. Det skulle aldrig hända i dag.”**

Jan Nielsen,  
skyddsombud inom  
underhållsavdelningen

◀ Kartongmaskinerna på Iggesund bruk är hundratals meter långa och är i drift dygnet runt, året om.

▼ Helena i dialog med Robin Jonsson, maskinförare och skyddsombud.

– Chefsrollen kan vara svår, och en del kan vara stressade över ett stopp där varje minut kostar pengar, säger Ola Altskog. Då måste det finnas en ömsesidig respekt och medarbetare som vågar säga ifrån, som att 'jag måste göra så här för att det ska vara säkert, även om det tar lite längre tid'.

Helena Boman fyller i:

– Chefer ska fungera som föredömen; de ska kunna se och förstärka positiva beteenden genom att ge beröm på rätt sätt. De måste också vara lyhörda och förstå vikten av ett öppet klimat där det är tillåtet att ta upp även saker som kan upplevas som jobbiga.

– Vår gyllene regel är att stoppa arbetet om förhållandena eller ett beteende inte är säkert. Den behöver både chefer och medarbetare leva efter, tillägger hon. 🌱

#### FILMER SOM KICKAR IGÅNG SÄKERHETSSNAKET



**Varför kör** Jennifer för fort med trucken? Varför tar Lars av sig skyddsglasögonen?

Om dessa och andra beteenden som påverkar säkerhetskulturen har Prevent tagit fram en serie korta och inspirerade filmer. Här finns ämnen som "jag ska bara" och hur man ger positiv feedback.

Tanken med filmerna är att uppmuntra till dialog och diskussion om säkerhetskultur på arbetsplatserna.

– Oavsett om vi jobbar med säkerheten på fabriksgolvet eller den organisatoriska och sociala arbetsmiljön får man mycket hjälp av att identifiera de beteenden vi ska ha fokus på för att nå en starkare säkerhetskultur, säger psykologen och säkerhetsprofilen Erik Matton i filmerna.

Filmerna samt diskussionsmaterial finns på Prevents webbsida under "Jobba med arbetsmiljön/Säkerhetskultur".



# Hur lockar vi fler medarbetare till branschen?

Massa- och pappersbranschen har ett stort behov av att nyanställa de närmaste tre åren. Hur hanterar vi utmaningen? Här ger tre personer sin syn: en ung nyanställd, en mellan-chef och en HR-chef.

1

## Antonia Eng

Sektionschef underhåll  
Stora Enso Skoghall



**Vi måste skapa** intresse för vår bransch i tidig ålder och fortsätta hålla det levande hela studietiden. Teknik är framtiden och det finns alla möjligheter att utvecklas inom det.

I slutändan kokar en lyckad rekrytering ned till att se potentialen i någon, och sedan skapa förutsättningar att göra potentialen till verklighet. Lyckas vi inte hålla gnistan som driver medarbetaren att utvecklas vid liv, kommer hen troligtvis att välja en arbetsgivare som kan just det.

Jag upplever att många, inklusive jag själv, vill ha något mer från sin arbetsgivare än endast lön för arbetet vi utför. Jag söker självförverkligande och personlig utveckling – den energi

jag investerar i min arbetsgivare vill jag få tillbaka. Tillväxtbolagen kan erbjuda just det, varför inte snegla lite på dem?

2

## Maya Edvinsson

Operatör oblekt fiber  
Stora Enso Skoghall



**Närheten till** relevanta teknik- och yrkesutbildningar, som vi har i Karlstad, tror jag är jätteviktig för att locka folk till pappersbruken i hela Värmland.

Jag är egentligen utbildad florist men fick upp ögonen för pappersindustrin för att jag sökte mer stabilitet. Sedan fick jag tips om YH-utbildningen i processteknik i Karlstad. Det var väldigt lyckat och jag fick jobb på Skoghall direkt efter praktiken.

3

## Ellen Myrén Scott

HR-chef  
Billerud Gruvön



**Vi måste visa** vilka möjligheter och vilka roliga och spännande jobb som finns inom industrin och vår bransch. Och vi måste visa det för barn och ungdomar i tidig ålder, innan förutfattade meningar kommer och slår klorna i dem.

Jag har jobbat inom industrin ända sedan min examen från universitetet, och har alltid trivts. För min egen del är det blandningen av tradition och innovation som gör det spännande att jobba i branschen, och att få vara med och jobba i en verksamhet som bidrar till ett mer hållbart samhälle.

Dessutom har jag haft förmånen att alltid ha härliga kollegor och kamrater runt omkring mig.

Nyckeln till att locka fler ligger i att börja tidigt, visa på mångfalden och sprida goda exempel. 🌱



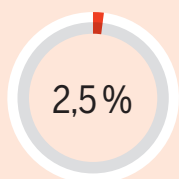
### MER PÅ WEBBEN:

Läs mer om Kompetens och utbildning på [industrisirius.se](https://www.industrisirius.se).



# SÅ STÄRKER BRANSCHEN SVERIGE

Massa- och pappersbranschen har en enorm betydelse för svensk ekonomi. Men har du koll på hur mycket? Här får du svar.



## EKONOMISK BETYDELSE

Skogsnäringens\* produktion bidrar med knappt **2,5 %** av Sveriges totala BNP.



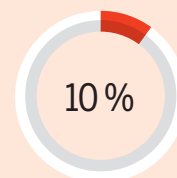
## ANTAL ANSTÄLLDA

Cirka **28 000 personer** är anställda (rödmarkerat) inom massa- och pappersindustrin i Sverige, men totalt inklusive underleverantörer och andra relaterade sektorer sysselsätter branschen **över 70 000** (svart).



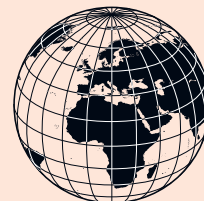
Inom massa- och pappersbranschen finns det stort behov av att **ny- och ersättningsrekrytera** de närmaste tre åren. Behovet i processindustrin som helhet (massa, papper, kemi och sågverk) är cirka **27 000**.

Sverige har i dag 20 massa- och pappersbruk.



## EXPORTVÄRDE

Massa- och pappersindustrin är en av Sveriges största exportsektorer. Totalt står skogsnäringen\* för ungefär **10 %** av Sveriges totala varuexport.



Sverige är en av världens största exportörer av massa, papper och kartong. Under 2022 uppgick nettoexporten av massa och pappersprodukter till cirka **123 miljarder kronor**.



Cirka **85 %** av produktionen exporteras, främst till Europa med Tyskland som största exportmarknad.

\*) Skogsnäringen omfattar massa och papper, skogsbruk och sågade trävaror

KÄLLOR:  
SKOGSNÄRINGENS BETYDELSE FÖR VÄLFÄRDEN, SKOGSINDUSTRIERNA & INDUSTRIARBETSGIVARNA  
STATISTIK OM SKOG OCH INDUSTRI, SKOGSINDUSTRIERNA  
INDUSTRIRÅDET

# SÅ FÅR VI FLER KVINNNLIGA CHIEFER

Att bryta mansdominansen bland chefer i en traditionell industri händer inte av sig själv. Företagen måste jobba med en inkluderande kultur och rekrytera efter kompetens – inte kön, enligt experter och ledare inom branschen.

text Per-Ola Knutas illustration Getty Images



**I dag** är nästan en fjärdedel av cheferna inom industrin kvinnor. Men även om andelen kvinnliga ledare har ökat markant de senaste

20 åren ligger industrisektorn fortfarande under genomsnittet i näringslivet som helhet, där 37 procent av cheferna är kvinnor.

Ett slöseri med kompetens, menar Anki Udd, ledarskapsexpert på Ledarna, och Kristina Enander,

som har en lång chefskarriär inom SCA och numera sitter i koncernledningen.

– Det är en självklarhet att öka rekryteringen av kvinnor till chefsposter. Varför ska ena könet uteslutas? säger Anki Udd. Delvis är det en rättvisefråga men främst en fråga om att rekrytera efter kompetens snarare än kön.

**När Kristina Enander** 1997 klev på sitt första chefsjobb på Ortvikens bruk utanför Sundsvall var det en mycket mansdominerad arbetsplats. Nästan alla chefer var män.

– Men min utmaning låg inte i att vara kvinna utan i att jobba hårt för att sätta mig in i verksamheten, ta del av medarbetarnas kunskap och se till att vi fick ut största möjliga nytta av allt, säger när hon tänker tillbaka

**”En kvinna kan bli testad på ett annat sätt eller förutsättas anpassa sig till en grabbig kultur.”**

Anki Udd, ledarskapsexpert på Ledarna



FOTO: LEDARNA



## Bästa råden till kvinnor som vill bli chef

- Var dig själv. Som chef kan du inte vara någon annan utan du måste vara dig själv. (Kristina)
- Om du vill bli chef – signalera det. (båda)
- Våga tro på dig själv. (Anki)
- Reflektera över ditt medarbetarskap och ditt ledarskap, hur du agerar och interagerar med andra. (Kristina)
- När du har blivit chef – se till att du har stöd i dina nätverk och av din närmaste chef. (Anki)

Sandhya Mathur,  
Framtidens  
kvinnlige ledare  
2024.



**”Det gäller att ha modiga  
män i organisationen,  
som ser förbi könet och  
ser kompetensen.”**

*Kristina Enander, mångårig chef inom SCA*

kvinnlige chefer ställs inför på mansdominerade arbetsplatser.

– När man bryter en norm väcker det alltid reaktioner, säger hon. Det kan handla om att en kvinna blir testad på ett annat sätt eller att hon förutsätts anpassa sig till en grabbig kultur.

**Både Anki Udd** och Kristina Enander tror att vägen mot större jämställdhet på arbetsplatserna är att jobba med värderingar och inkluderande ledarskap på arbetsplatserna.

– Det gäller att ha modiga män i organisationen, som ser förbi könet och ser kompetensen, säger Kristina Enander.

– Det handlar mycket om kulturen och om att utbilda för att minska fördomarna och föreställningarna om män och kvinnor, säger Anki Udd.

Enligt henne underlättar det också enormt om det redan finns kvinnor i ledande positioner – de fungerar som förebilder.

– Dessutom, om företaget vill ha fler kvinnlige chefer, se till att skapa nätverk och forum för kvinnor eller erbjud mentorer. Då stöttar man varandra att komma vidare. 🌱



#### **MER PÅ WEBBEN:**

Läs mer om Likabehandling och Ledarskap på [industrisiriuss.se](https://industrisiriuss.se).

#### **NOMINERA FRAMTIDENS KVINNLIGE LEDARE**



**Ledarskap** ska inte vara en manlig arena. Det är tanken bakom utmärkelsen Framtidens kvinnlige ledare som fackförbundet Ledarna har delat ut sedan 2007.

– Genom att lyfta fram unga, kvinnlige och moderna ledare som inspiratörer vänder vi upp och ner på förlegade föreställningar om vem som får vara chef, säger Fredrik Gustavsson, PR-ansvarig på Ledarna och juryordförande för utmärkelsen.

Du kan själv vara med och bestämma vem som ska bli Framtidens kvinnlige ledare 2025. Sista dag att nominera din kandidat är den 10 januari 2025.

[Läs mer på ledarna.se](https://ledarna.se)

FOTO: PERINILLA PETERSSON

När Kristina Enander började på sitt första chefsjobb var nästan alla andra chefer män.



FOTO: TORBJÖRN BERGKVIST

på hur det var när hon gick in som blockledare för en pappersmaskin på bruket.

Hon är ganska trött på frågor om eventuella skillnader mellan kvinnlige och manligt ledarskap. Personligheten är enligt henne mer avgörande än kön när det handlar om ledarskap. Självt har hon under sin karriär inriktat sig på att vara en tydlig ledare, som jobbat hårt och varit synlig ute bland medarbetarna.

– Som chef måste man lära känna sig själv och utveckla sitt ledarskap utifrån det. Man kan inte vara någon annan utan än den man är, säger Kristina Enander.

Enligt Anki Udd som arbetat länge som ledarskapsutvecklare finns det ändå unika utmaningar som

FOTO: JOHAN ALP



**MIKAEL HOLMBERG**

**Yrke:** Truckförare och huvudskyddsombud.

**Bor:** Lägenhet i Hallstavik på vintern och fritidshuset på Singö under sommarhalvåret.

**På fritiden:** Stugan, fiske och naturliv, speedwaymatcher med Rospiggarna.

**Brinner för:** Trucksäkerhet och att intressera fler att bli skyddsombud.

## ”Gillar att växla mellan produktion och skyddsarbete”

**07.17** Truckföraren och mångåriga huvudskyddsombudet Mikael Holmberg loggar in på jobbdatorn på Hallsta bruk. Som förberedelse för dagen kollar han i PIA-systemet om det har varit några incidenter som berör arbetsmiljön och som behöver följas upp. ”Arbetsmiljötänket har generellt blivit betydligt bättre jämfört med förr. För runt 20 år sedan var jag med om att lägga ett skyddsombudsstopp, en 6:6a-anmälan, men i dag har vi en mycket bra samverkan – hela vägen från platschefen och nedåt. Så 6:6a behöver inte användas lika ofta i dag.”

**09.47** Dags för förmiddagsrundan där Mikael ofta går runt och pratar med arbetskamraterna och följer upp risker och rapporter. Den här dagen kontrollerar han en slang på fabriksgolvet som någon har snubblat på. ”Jag gillar att dela min tid mellan att vara skyddsombud och att ha

kvar en fot i produktionen. Jag får vara mycket ute i fabriken och se vad som händer. Och jag träffar mellan- cheferna titt som tätt, de är super- viktiga för vårt aktiva säkerhetsarbete här på arbetsplatsen.”

**10.53** Check på en av brukets truckar, ett av Mikael specialområden som han brinner lite extra för. Han har utbildad i säker truckkörning i 25 år och tycker att det har hänt mycket på området. ”I dag är det sällsynt med kollisioner. Ett av skälen är ett bättre säkerhetstänk hos alla anställda men själva truckarna har också blivit säkrare. Våra har en ’blue spot’, en punkt som lyser blått på golvet så att andra truckförare och gående kan se att det kommer en truck bakom ett skytmt hörn.”



Mikael har utbildad i säker truckkörning i 25 år.



Truckarna på Hallsta bruk lyser blått för att minska antalet kollisioner.

**16.07** Byter några ord med en kollega på parkeringen innan det är dags att sätta sig i bilen för att köra de tre milen ut till fritidshuset på Singö. Stugan är ett av Mikael stora fritidsintressen och något han lägger mycket tid på. ”Det är en fantastisk miljö där ute och det blir mycket fixande på huset. Jag siktar på att flytta dit permanent så småningom.”

**Per-Ola Knutas**