



raffinerat

Information från Bioraffinaderiet

Catharina utsedd till Årets Ledare

Innehåll nr 1 2017, mars

Flaggskepp Bioraffinaderi	3
Stella McCartney gillar Domsjö	4
Catharina utsedd till Årets ledare	5
Nytändning för förslagsverksamheten	6
Positiv utveckling av ONT-händelser	7
Presentation avdelning HR	8
Utbildningsinsats i fem moment	9
Eva prisades på Birla Awards	10-11
Vepa med viktigt budskap	12

Fina utmärkelser och trevlig uppmärksamhet

Vi är på rätt spår med vårt säkerhetsarbete. Det visar inte minst den ONT-statistik som precis blivit klar. Det är verkligen roligt och viktigt, men samtidigt får vi komma ihåg att denna utveckling måste fortsätta, den får aldrig stanna upp. Vi hade fyra olyckor under året och visst är det fyra för mycket. Men jag ser hur engagemanget vuxit och medvetenheten om vår gemensamma säkerhet utvecklats. Domsjö ska vara en säker arbetsplats för oss alla.

Under de sista dagarna i mars avslutar vi vårt budgetår, FY17. Vi kan se tillbaka på många spännande och roliga händelser som även gett uppmärksamhet utanför våra fabriksgrindar. Jag tänker på den utmärkelse som Eva Larson fick motta under Birla Awards i Mumbai. Jättetrevligt att vårt energiarbete uppmärksammas, jag vill verkligen ge en eloge till alla som deltagit i arbetet. Mr Birla uttryckte personligen ett stort intresse för vår utveckling och nämnde samtidigt att han önskade besöka oss till sommaren. Jag hoppas att han får möjlighet att komma, då ska vi ta tillfället att visa vårt bioraffinaderi från sin bästa sida.

En annan fin utmärkelse fick vår produktionsledare Catharina Karlsson när hon utsågs till Årets Ledare. Jag är både glad och stolt över att en skiftgående produktionsledare från Domsjö Fabriker uppmärksammas, det är viktigt för vår framgång. Catharina är också en modern ledare som stöttar och utvecklar sina medarbetare. Grattis Catharina till en välförtjänt utmärkelse! Lite extra roligt att det blev en kvinnlig ledare, vi har under många år arbetat för en jämnare könsfördelning och det gäller även bland våra ledare.

Det finns ett stort engagemang för bioekonomi i Sverige idag. Det visar inte minst det stora intresse som Bioekonomiriksdagen väckte. Det blev lapp på luckan och en reservlista till de attraktiva deltagarplatserna. Även media fanns på plats i stor omfattning. Jätteroligt! Deltagarna kom från såväl företag, organisationer som

från regeringen. Själv fick jag möjlighet att delta som talare vilket var mycket inspirerande.

Flaggskepp Bioraffinaderi har väckt ett mycket stort intresse, så även vid Bioekonomiriksdagen. Det ska bli mycket spännande att följa projektets utveckling. Vi i Domsjö kommer att bidra med vår kunskap och erfarenhet. Vi ser det även som en möjlighet att själva dra lärdom av fakta som kommer att tas fram. Vi är många som ser fram emot den dag då förstudiens resultat ska rapporteras, i början av 2019.

Visst vore det en dröm om Flaggskepp Bioraffinaderi skulle kunna realiseras hos oss men det är många frågor som måste få sina svar innan dess. För oss i Domsjö är det viktigast just nu att vi fortsätter att fokusera på att uppnå vårt produktionsmål för att på så sätt skapa bästa möjliga förutsättning för fortsatt utveckling.

Vi har slutfört arbetet med vår budget för det kommande budgetåret, FY18. Jag tycker att vi har mycket goda förutsättningar att kunna göra bra resultat inte bara under FY18 utan även under de år som följer närmast därefter. Vi planerar att genomföra investeringar som eliminerar flaskhalsar i fabriken, allt för att höja vår produktion. Marknaden för vår cellulosa ser fortfarande bra ut och våra kvaliteter är mycket uppskattade. Vår investering i en ny förpackningslinje för lignin i små säckar pågår som bäst. Under tiden vi väntar på att anläggningen ska stå klar packar vi ligninet i små säckar hos ett externt företag. Redan nu kan vi därför se att efterfrågan är god.

Nu när våren är i antågande har vi, förhoppningsvis många fina soliga dagar att se fram emot. Den varierande temperaturen medför dock isiga och hala väg- och gångbanor. Så var extra försiktiga både i trafiken och när ni är ute och går, även om det är sandat kan det vara fläckvis halt. Säkerheten först, det gäller i alla sammanhang.

raffinerat

Raffinerat utkommer med fyra nummer per år.

Redaktör: Monica Backerholm tfn 0660-756 12, e-post: monica.backerholm@domsjo.adityabirla.com
Tidningens adress: Raffinerat, Domsjö Fabriker AB, 891 86 Örnköldsvik
På omslaget Catharina Karlsson, foto Håkan Nordström.

Citera oss gärna, men ange källan.



Flaggskepp Bioraffinaderi

Ett bioraffinaderi i jätteformat kan bli verklighet, kanske till och med i Domsjö. En förstudie med namnet Flaggskepp Bioraffinaderi har inletts under ledning av Processum. En av projektets 13 deltagare är Domsjö Fabriker. Andra spännande intressenter är Ikea, HM och en rad skogsföretag.

Förstudien kommer att pågå fram till årsskiftet 2018/2019 och är kostnadsberäknad till tio miljoner kronor. Länsstyrelsen står för halva kostnaden och de 13 deltagande företag svarar för resten.

– Det är en mycket spännande förstudie som vi följer och deltar i med största intresse. Det pratas mycket om att uppnå en bioekonomi, vi i Domsjö har redan kommit en god bit på väg, säger VD Lars Winter och betonar att Domsjö och dess medarbetare kommer att bidra med kompetens och erfarenhet i projektet.

– Det är dock viktigt att komma ihåg att utvecklingen av vårt eget bioraffinaderi är högsta prioritet för oss. Vi fortsätter vår utveckling mot målet att producera 255 000 ton cellulosa och utveckla dagens och morgondagens bioraffinaderiprodukter, fortsätter Lars Winter.

Ersätta oljebaserade produkter

Förstudien Flaggskepp Bioraffinaderi ska utreda en möjlig etablering

av ett fullskaligt bioraffinaderi som ska kunna framställa ett flertal olika produkter som alla kan ersätta oljebaserade produkter. Förstudien ska ge svar på vilken investering som krävs, vilken lönsamhet som det bedöms ge samt vilka förutsättningar som är nödvändiga för genomförande, som exempelvis tillgång till skogsråvara. När förstudien redovisat sina resultat kommer projektdeltagarna att ta ställning till om och hur det ska realiseras.

Innan ett realiserande måste miljö-tillstånd och projektering genomföras så oavsett placering är ett genomförande åtskilliga år i framtiden. Skulle det förverkligas kan det medföra 5 000 nya jobb i regionen.

Sulfitprocess

Råvaran är den förnybara skogen och den process man tittar på är, precis som i Domsjö, sulfit. Produktionen är dock betydligt större, 1,7 miljoner ton, där cellulosan utgör cirka 1 miljon ton, övriga produkter är till exempel protein för fisk/djurfoder, metanol/etanol,

biogas, cymol och bioharts. Deltagande företag är förutom Processum och Domsjö Fabriker; Akzo Nobel, Borealis, Holmen, Norra Skogsägarna, Norrskog, Nätraälven Skog, Sveaskog, Övik Energi, Sekab samt HM och Ikea.

– För att nå framgång krävs såväl tekniskt kunnande som marknadskunnande, vilket deltagarna i förstudien bidrar med. Styrkan är att parterna representerar hela värdekedjan, dessutom på den globala marknaden, säger Lars och tillägger;

– Vi måste visa att det går att jobba mot en nationell bioekonomi, det räcker inte med att bara prata om det. Nu får vi möjlighet att utreda de faktiska förutsättningarna. Projektet har rönt stort intresse, inte minst på regeringsnivå. Vi har positiva signaler på att detta är i linje med vad regeringen vill genomföra.

Förstudien leds av Processum och kommer att utföras av det internationella konsultföretaget Pöyry tillsammans med parterna. ■

Lyckad bioekonomiriksday

Sveriges första bioekonomiriksday arrangerades i Örnköldsvik i mars. 150 personer, däribland beslutsfattare och nyckelpersoner från hela landet samlades för att ta avstamp mot framtidens hållbara samhälle.

Som talare och paneldebattörer deltog bland annat landsbygdsminister Sven-Erik Bucht, fd statsminister och ordförande Europeiska tankesmedjan Think Forest, Göran Persson, Carina Håkansson, vd Skogsindustrierna samt Anders Wijkman, ordförande Miljömålsberedningen.

Bioekonomiriksdayn arrangerades av Cleaner Growth, Processum, Näringsdepartementet, Örnköldsviks kommun och Länsstyrelsen i samarbete med IKEM, Vinnova och Skogsindustrierna. ■



Deltagarna fick ta del av en modevisning med viskoskläder från Aditya Birla och underkläder från Allwar underwear.

Foto: Jonas Forsberg

Stella McCartney gillar Domsjö

Den brittiska modedesignern Stella McCartney gillar viskos från hållbart brukade skogar. Vårkollektionens viskosplagg har sina rötter i Domsjö Fabriker. Det är resultatet av ett samarbete med den tyska viskosproducenten Enka som sedan länge är kund till Domsjö.

Claire Bergkamp, ansvarig för hållbarhetsarbetet inom Stella McCartney berättar om företagets vilja att inrätta en europeisk försörjningskedja för att kunna säkerställa spårbarhet och hållbarhet i den viskos som används i Stella McCartneys kollektioner.

Höga krav

– Det behövs för att säkerställa att ingen av den viskos som vi använder kommer från gamla och hotade skogar, säger Claire och tillägger att FSC-certifierade skogar i Sverige mycket väl uppfyller deras högt ställda krav, liksom även Domsjö som producent av cellulosa.

Att man valt att flytta hela försörjningskedjan till Europa innebär även en positiv påverkan på transporter.

– Självklart är det mycket glädjande att Stella McCartney väljer att använda viskostyg som producerats av vår cellulosa, konstaterar Magnus Lundmark, marknadschef för cellulosa, och tillägger;

– Tillsammans med vår kund Enka

har vi under en längre tid haft ett nära samarbete med representanter för Stella McCartney. Vi vet idag att den viskos de använder kommer från Enka och därmed från vår cellulosa.

Domsjö Fabriker är certifierade enligt FSC, Chain of Custody. Det innebär att skogsråvaran kan spåras till sitt ursprung i hållbart brukade svenska skogar. Certifieringen var en förutsättning för samarbetet med den kända modedesignern.

– Vi mötte representanter för Stella McCartney för första gången för två år sedan. De var då tydliga med att en certifiering var nödvändig för att vi skulle bli aktuell som leverantör, säger Magnus Lundmark.

Forest Friendly

Domsjö Fabriker köper in det certifierade och svenska virket via virkesbolaget Domsjö Fiber. I fabriken produceras sedan cellulosa för export till den tyska kunden Enka vars bruk i tyska Obernburg förädlar Domsjö-cellulosa till så kallat viskosfilament.

Från Enka skickas viskosfilamentet vidare till ett spinneri i Italien som vidareförädlar viskosfilamentet till tråd, vilken sedan vävs till tyg, även det i Italien.

Stella McCartney kallar sin viskos för "Forest friendly" och betonar vikten av certifieringen vilket borgar för att viskosen varken direkt eller indirekt bidrar till förstörelsen av världens skogar. I sin marknadsföring framhåller Stella McCartney viskosen som ett nyckelmateriale.

Viktigt att göra skillnad

För Stella McCartney är hållbarhetsarbetet av högsta vikt och man betonar att man bedriver en ansvarsfull och modern verksamhet. De framhåller medvetenheten om sitt eget ansvar för de resurser som används och dess inverkan på miljön.

Stella McCartney slår fast att man tar ansvar för att bibehålla en värdekedja som respekterar planeten och de människor och djur som lever på den. Filosofin är att det är bättre att göra någonting än ingenting. Stella McCartney menar att det handlar om de grundläggande principerna: Hållbarhet är viktigt, liksom återvinning. Alla kan göra enkla saker för att göra skillnad, och varje liten del räknas. ■

Lax får fiskfoder från Domsjö's lut

Salmonaid är ett nytt projekt som drivs av RISE Biovetenskap och material, Processum, SLU och Domsjö Fabriker.

Projektet syftar till att med hjälp av mikroorganismer, dels producera oljeråvara till laxfoder, dels optimera processen för att tillverka foderprotein med högre proteinhalt. Råvaran ska sedan utvärderas som ersättningsprodukt för både fisk- och sojabaserade produkter som används i dagens fiskfoder och som till stor del baseras på upptagning av foderfisk ur världshaven.

Bakgrunden är det ökande



Laxar i samband med utfodring.

intresse från fiskodlingsindustrin att få fram fiskfoder med mindre miljöpåverkan. Att minska beroendet av fiskmjöl och fiskolja baserat på foderfisk är viktigt, inte minst för att kunna ha ett balanserat ekosystem i haven. Sojan som hittills använts i allt större omfattning som ersättning kan

också ifrågasättas. Därför är mikrober som använder sidoströmmar från skogsindustrin en intressant råvara Processum har investerat i två multibioreaktorsystem för att, med surlut från Domsjö Fabriker som råvara, framställa protein och olja för fiskfoder. ■



Foto: Håkan Nordström

Catharina Karlsson fick motta priset av frv Fredrik Holmgren från Örnsköldsviks Kommun, Anna Edman, Nybergs (vinnare 2016), Anders Eriksson, Handelskammaren, Anna Edblad, Industrigruppen och Åsa Ringlöf, Företagarna.

Catharina blev Årets ledare

Produktionsledare Catharina Karlsson har fått den fina utmärkelsen Årets Ledare. – Det känns fortfarande överkligt. Jag är så stolt och hedrad. Det är ett minne för livet, kommenterar en mycket glad Catharina.

Företagarkvällen har blivit en tradition i Örnsköldsvik. Bakom arrangemanget står Företagarna, Handelskammaren, Örnsköldsviks Industrigrupp och Örnsköldsviks kommun. Målsättningen är att stärka samarbetet och bygga nätverk mellan företag. Under Företagarkvällen delas ett antal utmärkelser ut i olika kategorier. Allt för att hylla goda förebilder och ledare som på ett eller annat sätt inspirerar och bidrar till utveckling.

Stort jubel

Catharina nominerades i kategorin Årets ledare tillsammans med Mikael Eriksson från Strängbetong och Gustaf Nygren från Quant.

– Jag vågade knappt titta mot scenen när konferencieren skulle presentera vinnaren. Jag trodde aldrig för mitt liv att jag skulle ha en chans att vinna. När de ropade upp mitt namn och min bild visades i monitorn blev jag knäsvag, säger Catharina som fick äntra scenen under stort jubel. Hon höll ett fint och delvis spontant tal där hon tackade många i sin omgivning, inte minst de två produktionsledare som fungerat som mentorer för henne; Glenn Hiller och Nils-Erik Forsman.

– De har varit så viktiga för mig och stöttat mig från första dagen när jag kom till Domsjö. Jag tackade även

min chef idag, Christin Norberg, inte minst för det tillåtande klimat hon ger oss. Vi har verkligen högt i tak i vår organisation.

Har trivts från första stund

Catharina kom till Domsjö 2006 som skiftgående operatör i pannhuset. Dessförinnan hade hon hunnit med arbete vid såväl bruket i Husum som hos grannföretaget Akzo Nobel. År 2011 blev hon utsedd till produktionsledare för A-skiftet med ansvar för skiftets cirka 30 medarbetare.

– Det är ett fantastiskt roligt jobb, jag har trivts från första stund. Ingen dag är den andra lik och jag lär mig hela tiden nya saker, säger Catharina och tillägger att hon som alla andra har såväl bra som mindre bra sidor som ledare.

– Jag kan fortfarande bli bättre på att säga nej, men det är något jag får jobba vidare med att utveckla.

Vad tycker då Catharina kännetecknar en bra ledare?

– Det är viktigt att man som ledare är ärlig och försöker vara sig själv. Det går aldrig att försöka spela en annan personlighet. För mig är det viktigt med rak kommunikation och att våga stå för sina beslut, även de beslut som kanske inte var bra. Självklart kan man tänka om, diskutera och fatta nya beslut.

– Med tiden har jag lärt mig att

ta tag i eventuella problem omgående. Det är få problem som löser sig själva eller blir enklare om man ignorerar dem.

Catharina betonar att andra viktiga egenskaper är att kunna lyssna och att se alla sina medarbetare. Det är viktigt att medarbetarna känner förtroende för sin chef, det gäller såväl vid problem på jobbet som vid privata problem.

– Jag försöker bemöta alla människor med respekt och hjärta.

– Vi har en bra dialog på skiftet tycker jag. Det är operatörerna som är experterna, de som verkligen kan processen. Min roll är att leda. Det är viktigt att man som chef inte tror att man ska ha bäst kunskap inom alla områden, det är omöjligt.

– Sedan har jag de bästa medarbetarna man kan ha, säger Catharina och berättar att hon inför Företagarkvällen lovat sina medarbetare att det skulle bli fest hemma i Köpmanholmen om hon mot förmodan skulle utses till årets ledare.

– Nu har jag påbörjat planeringen inför sommaren, då blir det fest för A-skiftet på Karlssons brygga. ■

» **Juryns motivering:**
Catharina är en ledare som bryter normer och med sitt kommunikativa ledarskap får medarbetare att prestera under tidspress. Med hennes positiva inställning har hon förmågan att se möjligheter och skapar god stämning i arbetslaget".



Förslagskommittén frv Linnea Jonsson, Karin Holmberg (avgående), Arne Hansson, Bo Lundberg, Marianne Wågström och Rikard Sjöström.

Nytändning för förslagsverksamheten

Förslagsverksamheten har under senare år haft en lite blygsam tillvaro i Domsjö.

– Det vill vi ändra på. Vi hoppas att fler tar chansen att lämna in förslag, säger Linnea Jonsson som precis tagit över som ordförande i förslagskommittén.

Förslagsverksamheten har funnits under många år i Domsjö och genom historien har flera stora belöningar delats ut.

– Verksamheten har blivit lite mer anonym under de senaste åren, även om vi år 2015 hade glädjen att dela ut en stor belöning till Andreas Svanbäck i kokeriet som fick 133 500 kronor, konstaterar Linnea.

Under 2016 lämnades totalt 16 nya förslag in och därmed finns i dagsläget 40 förslag under behandling. Av olika anledningar kan inte alla förslag behandlas skyndsamt.

– Vi har tyvärr en del förslag som funnits med en längre tid, konstaterar Linnea och förklarar att orsaken kan vara att förslaget innebär omfattande förändringar som exempelvis kräver stopp i fabriken.

– Sedan är det onekligen så att alla inte haft möjlighet att prioritera förslagsutredningar. De flesta inlämnade

förslag rör processförändringar och utreds av våra ingenjörer som redan är hårt belastade med arbete.

Fler utredare

– Vi kommer att titta på en lösning där fler medarbetare kan utreda inlämnade förslag. Vi har många medarbetare med stor processkunskap i organisationen. Med fler som kan göra utredningar hoppas vi kunna korta ner tiden från inlämning till beslut.

Alla avdelningar har en utsedd person som ansvarar för att utreda inlämnade förslag. Det är lätt att glömma bort att förslag inte bara måste handla om processförbättringar. Alla förslag är välkomna, det kan även handla om förbättringar inom underhåll och administration.

– För tjänstemännen finns dock en begränsning eftersom förbättringsverksamhet och utveckling ingår i tjänstemännens arbetsuppgifter. Men det går självklart att lämna in förslag utanför det egna ansvarsområdet.

63 000 i belöning

Det kan onekligen löna sig att lämna in förslag. Totalt under 2016 utbetalades nästan 63 000 kronor inom förslagsverksamheten. Det var nio förslag som bedömdes ha rätt till belöning och den genomsnittliga belöningssumman var knappt 7 000

kronor. Den högsta belöningen under året var på 24 500 kronor.

– Det skiljer en del mellan avdelningarna. Vi kan se att våra avdelningar kokvätskeberedning och indunstning står för flest inlämnade förslag, fortätter Linnea.

När utredningen är klar så fattas beslutet om eventuell belöning av förslagskommittén. Om belöningsstorlek överstiger ett prisbasbelopp ska beslut fattas av ledningsgruppen.

I de fall där de inte är möjligt att beräkna eller uppskatta den besparing förslaget medför eller där förslag inte medför någon besparing, beräknas belöningsstorlek enligt ett poängsystem där man tar ställning till grad av uppfinningsrikedom, nytta och nedlagt arbete.

Vissa förslag kan även behöva en tid av provdrift innan ersättning kan beräknas. Förslag som inte kan genomföras på grund av för hög investeringskostnad hamnar i en idébank, där de blir kvar i max tre år.

Det är inte bara Linnea som är ny i förslagsverksamheten. Från 2017 får kommittén även en ny sekreterare i Marianne Wågström som tar över efter trotjänaren Karin Holmberg. En annan trotjänare i förslagsverksamheten, Leif Lindqvist har även lämnat över till kollegan Rikard Sjöström.

Kvar i förslagskommittén finns Arne Hansson och Bo Lundberg. ■

Positiv statistik för ONT

Många förbättringar har skett inom arbetsmiljöområdet vilket också återspeglas i den statistik som redovisas för fjolåret. Antalet olycksfall har minskat samtidigt som den totala rapporteringen av händelser ökat. Precis vad som eftersträvas.

Under 2016 inträffade fyra olycksfall vilket är den lägsta noteringen sedan år 2008. År 2015 rapporterades tio olycksfall, varav några mycket allvarliga. Noterbart för 2016 är inte bara det sjunkande antalet, utan även att allvarlighetsgraden sjunkit betydligt.

– Självklart förringar vi inga olyckor och till synes enkla händelser kan även medföra långa sjukskrivningar, men själva händelsen som sådan bedöms som mindre allvarlig, säger Håkan Eriksson vid avdelning HSEQ som ansvarar för händelserapporteringen.

– De allvarliga brännskadeolyckorna som vi hade under 2015 blev starten för ett ökat fokus på arbetsmiljö och säkerhet. Vi tror nu att vi ser resultatet av detta i den positiva statistiken.

De olyckor som inträffade under fjolåret var två fallskador, en ögonskada och en brännskada. Under året inträffade 43 nollskador (dvs skador som ej medförde sjukskrivning). Om man räknar samman olyckorna och nollskadorna är de i samma nivå som tidigare, men det ska jämföras med en 23-procentig ökning av det totala antalet inrapporterade händelser.

Bra med ökad rapportering

– Antalet rapporterade tillbud och

observationer fortsätter att öka.

Min känsla är att vi alla blivit mer medvetna om hur viktigt det är med händelserapportering.

Håkan betonar dock att utredningarna ibland kan dra ut på tiden.

Statistiken visar att det rapporteras fler händelser på vissa avdelningar. Pannhuset svarar för hela 26 procent av allt som rapporterats, det innebär nästan 120 händelser. Arbetsmiljöområdet vedhantering, kokeri och kokvätskeberedning svarar för 32 procent, nästan 150 händelser.

– Självklart innebär det en stor belastning på de avdelningsansvariga ingenjörerna som ska utreda händelserna. Vi har stor respekt för det arbete som de lägger ner, fortsätter Håkan.

Totalt under 2016 rapporterades 452 händelser.

Förbättrade rutiner

Efter olyckorna 2015 startades initiativet Säkert Domsjö. Många positiva förändringar har genomförts sedan dess, bland annat har rutiner skrivits om.

– Den kanske viktigaste förändringen är vår rutin för Säker avställning. Det vill säga hur vi stoppar, dränerar och låser utrustning inför ett arbete. Den nya rutinen har betytt mycket för vårt arbetsmiljöarbete, den är viktig då den berör många medarbetare.

– Förutom att rutinen omformulerats, så har vi även haft en lyckad implementering, bland annat genom en egen webbaserad utbildning. Genom att följa upp att utbildningen genomförs kan vi säkerställa att alla förstått rutinens innebörd.

Håkan betonar att det är viktigt att medvetenheten och kunskapen inom arbetsmiljöområdet fortsätter att



Krister Lundgren och Marine Holmgren vid pannhusets listor för Bryt-och lås.

utvecklas. Hur många fina rutiner det än skrivs, så kommer det i slutändan alltid att vara upp till varje medarbetare att tänka självständigt. Om det finns tveksamheter kring säkerheten ska inget jobb göras.

– Vi har mycket duktiga medarbetare som alla är måna om vår arbetsmiljö. Vi är nog alla överens om att ingen ska behöva göra sig illa på sin arbetsplats.

Processsäkerhet rapporteras

Inom arbetsmiljöarbetet är det olyckor, nollskador, tillbud och observationer som rapporteras. Därutöver rapporteras även händelser som kan härledas till yttre miljö och processsäkerhet.

– Att rapportera händelser ur processsäkerhetsaspekt ska visa oss hur säkert fabriksprocess vi har. Det kan handla om system som stannar eller kamerabilder som fryser, allt som utgör en risk för processsäkerheten.

Håkan poängterar att arbetsmiljöarbetet ständigt måste förbättras. Just nu finns den största förbättringspotentialen inom området gashändelser.

– Gashändelser är vårt största arbetsmiljöproblem där vi fått allt fler händelser. Här måste vi bryta trenden, avslutar Håkan Eriksson. ■

FAKTA | ONT-rapportering

Olycksfall: skada med frånvaro mer än en dag.

Nollskada: skada med frånvaro en dag eller mindre.

Tillbud: händelse/agerande som kunnat ge skada.

Observation: händelse/agerande som kunnat utmytna i tillbud eller skada.

Avdelning HSEQ arbetar med frågor rörande Hälsa, Säkerhet, Miljö och Kvalitet.



Frv Birgitta Tjernström, Jeanette Börjesson, Rebecca Öberg, Solveig Lindström och Linnea Jonsson.

Avdelning HR

Vem gör vad?

Jeanette Börjesson | HR-chef

» Ansvarar för samordning, optimering och utveckling av såväl avdelningen som HR-kompetensen inom företaget. Jag ansvarar för förhandlingar och avtal, lönerevisioner, ledarutveckling, organisationsutveckling, rehabilitering och rekrytering. På mitt bord finns även frågor rörande försäkringar och pensioner liksom policyfrågor inom HR-området. Jag har en nära kontakt med ansvariga för HR-frågor inom Aditya Birla.

Linnea Jonsson | HR-utvecklare

» Min främsta arbetsuppgift är att vara ett stöd till chefer i rekrytering- och rehabiliteringsfrågor som rör dagtidsgående kollektiv och tjänstemän. Jag ansvarar även för rekrytering av sommarjobbare. Jag jobbar med utbildningssamordning och deltar vid förhandlingar. Hälsa- och friskvårdsaktiviteter är uppgifter jag uppskattar liksom frågor rörande jämställdhet och mångfald. En relativt ny uppgift är att arbeta med lönekartläggning och leda arbetet inom förslagsverksamheten.

Rebecca Öberg | HR-utvecklare

» En viktig arbetsuppgift för mig är att vara ett stöd till chefer i rekrytering- och rehabiliteringsfrågor som rör skiftgående personal. Jag jobbar med kompetensutveckling, utbildningssamordning och förhandlingar. Jag jobbar även med introduktion av nya medarbetare och har vissa skolkontakter. Värderingsutbildningen är även mitt ansvar.

Solveig Lindström | Löneadministratör

» Som löneadministratör jobbar jag med löner för tjänstemännen samt dagtidsgående kollektivanställda. I mitt ansvar ingår även löner till Domsjö Fibers medarbetare. Jag upprättar anställningskontrakt till kollektivanställda och för personal- och lönestatistik. Vårt stämplingssystem Timekey ingår i mina uppgifter liksom vissa försäkringsfrågor.

Birgitta Tjernström | Löneadministratör

» Jag jobbar med lönehantering av våra skiftgående medarbetare. I jobbet ingår även upprättande av skiftscheman och viss kontering av fakturor. Jag är systemförvaltare för vårt lönesystem som heter HR Plus och jobbar även en del med stämplingssystem Timekey. Jag jobbar även med personal- och lönestatistik.

FAKTA | avdelning HR

Domsjö Fabrikers HR-avdelning är en stabsfunktion som erbjuder HR-service och kompetens till hela organisationen inklusive Domsjö Fiber. Ett av de viktigaste uppdragen är att vara ett stöd och bollplank till framförallt organisationens chefer.

En viktig målsättning är att jobba för att Domsjö ska vara en attraktiv arbetsgivare för såväl dagens medarbetare som framtidens. Aktiviteter som "After work", fri träning på Brux, seminarier och föreläsningar ordnas för medarbetarna. För att nå framtida medarbetare finns ett nära samarbete med elever i olika åldrar, liksom kontakt med högskolor och universitet.

Kvintetten nås i Huvudkontoret, förutom HR-chef finns två HR-utvecklare och två löneadministratörer.

Utbildningsinsats i fem moment

Arbetet med att förbättra arbetsmiljö och säkerhet är ständigt pågående i Domsjö. Just nu jobbas det bland annat med en utbildningssatsning i fem moment. Förbättrad säkerhetskultur är en viktig del liksom utbildning och instruktion kring riskfyllda arbetsmoment.

HR-avdelningen under ledning av Linnea Jonsson och Emelie Berglund jobbar under våren intensivt med utbildningssatsningen. De fem momenten består av eventuellt införande av SSG Entrépass för medarbetarna, övergripande utbildning i processsäkerhet, utbildning i säkerhetskultur, utbildning kring lokal kemikalie- och processsäkerhet samt dokumentation och instruktioner kring riskfyllda arbetsmoment.

– En stor och viktig del är utbildningen i säkerhetskultur. Hur många och fina instruktioner vi än tar fram, så gäller det ändå att vi medarbetare handlar på rätt sätt och att vi har rätt attityd, säger Linnea och tillägger att varje medarbetare alltid måste vara kritiskt granskande. Är arbetsuppgiften inte helt säker ska den inte utföras.

Linnea betonar vikten av att inte tillåta en mentalitet som säger "så här har vi alltid gjort och det har gått bra tidigare".

Produktion och underhåll först ut
Utbildningen i säkerhetskultur kommer att starta under april. Först ut är chefer och medarbetare inom produktions- och underhållsorganisationen.

– Vi kommer att utbilda fyra medarbetare till att bli interna utbildare. Tanken är att vi ska fortsätta denna utbildningsinsats, dels för alla dagens medarbetare, dels för framtida medarbetare.

Den webbaserade utbildningen SSG Entré och dess lokala Domsjödelen har redan införts som ett krav för externa entreprenörer som utför arbete inom fabriksgrindarna. Det har diskuterats huruvida samma krav ska ställas på den egna personalen, ett så kallat säkerhetskörkort har funnits med i planerna. En pilotgrupp med medarbetare har genomgått utbildningen, deras upplevelser och resultat ska nu utvärderas innan



Arne Hansson och Emelie Berglund framför den övningsutrustning som kommer att utvecklas allt mer.

beslut fattas om en eventuell fortsättning.

Processsäkerhet

Samma pilotgrupp har även genomfört den webbaserade utbildningen i processsäkerhet som tagits fram av IPS, Intresseföreningen för processsäkerhet. Det handlar om en övergripande utbildning och även här ska resultatet utvärderas innan beslut kan fattas om dess fortsättning.

En annan utbildningsinsats är den kring lokal kemikalie- och processsäkerhet. Under hösten 2017 kommer den frågan att tas upp och tanken är att utbildningen ska kunna startas under våren 2018. Det handlar om lärarledd utbildning som anpassas till företagets egna behov. Tanken är att även i detta fall utbilda en kvartett medarbetare som ska kunna fungera som internutbildare, allt för att utbildningen ska leva vidare inom organisationen.

En stor och viktig del är hanteringen av riskfyllda arbetsmoment. Arbetet kring denna utbildning leds av Emelie Berglund. Hon har uppmanat avdelningarna att identifiera vilka uppgifter på respektive avdelning som bör ingå i kartläggningen, det gäller uppgifter som rör alla personalkategorier.

– När de riskfyllda arbetsmomenten identifierats kommer vi att gå vidare med att skapa instruktioner, vissa av dem med hjälp av bilder och film. Allt

för att materialet ska vara enkelt att ta del av, säger Emelie.

Det har dock inte varit helt enkelt att identifiera vilka arbetsuppgifter som bör dokumenteras, sedan omfattas en del redan av befintliga rutiner.

– Många medarbetare har jobbat länge och kan lätt bli lite hemmablinda. Jag är nogna med att betona att vi gör det för deras egen, och deras framtida arbetskamraters skull, fortsätter Emelie.

Övningsutrustning

Ett annat viktigt steg är den övningsutrustning som tagits fram av underhållsorganisationen. Arbetsledare Arne Hansson har ansvarat för att sätta ihop utrustningen. Tanken är att den ska finnas tillgänglig för alla som vill praktiskt träna specifika arbetsmoment, det kan exempelvis vara pumpbyten eller dräneringar.

– Här finns stor en stor utvecklingspotential. Övningsutrustning kan i princip byggas för de flesta arbetsuppgifter. Det är ett utmärkt komplement till den teoretiska delen, konstaterar Linnea Jonsson och avslutar;

– Vi vill att alla medarbetare ska känna sig trygga i sina arbetsuppgifter. De ska kunna lita på sina kunskaper och även veta var det finns instruktioner att tillgå och utrustning att öva på. ■

Eva Larson prisades vid galan och fick motta denna statyett av Mr Birla för framgångsrikt arbete med energibesparingar i fabriken.



Eva prisades vid Aditya Birla Awards

Varje år arrangeras Aditya Birla Awards i Mumbai, Indien. Vid galan uppmärksammas medarbetare för sina insatser i företaget under det gångna året. För första gången har en Domsjömedarbetare prisats, det är Eva Larson som uppmärksammats för genomförda energibesparingar. Eva fick inte bara motta statyetten av Mr Birla utan även en pratstund med honom.

Den flera timmar långa Birla Awards-galan genomförs på den magnifika arenan National Sports Club of India Worli Mumbai (NSCI) en fredag i november. Det är ett event i jätteformat med tillresta medarbetare från hela världen. Cirka hundra av dem tävlade i samma tävlingskategori som Eva, Aditya Birla Awards for Outstanding Achievement.

– Jag vill verkligen betona att jag representerar Domsjö. Jag var nominerad till ett individuellt pris men vi är många som varit med i arbetet med energiförbättringarna och det är tack vare alla kloka och engagerade medarbetare som de har kunnat genomföras. Vi har skapat den här framgången tillsammans, säger Eva.

Viktigt genrep

Efter den tolv timmar långa flygresan anlände Eva till Mumbai mitt i natten mot torsdag. Hon möttes av en chaufför som tog henne till ett av de två hotellen som användes av Aditya Birla. Vad gäller förberedelserna lämnades inga detaljer åt slumpan.

– Det var en omfattande generalrepetition kvällen innan. Vi kördes med buss till den stora arenan. Eftersom vägarna runt arenan var smala, i då-

ligt skick och fulla med människor och fordon kunde bussen inte köra ända fram utan vi fick gå i samlad trupp sista biten. Efter vägen bodde familjer och vi såg hur de lagade mat på gatan. En konstig kontrast kan tyckas mot den moderna sportarena som vi sedan mötte.

När deltagarna kom fram till NSCI rådde där kaos. Det svetsades in i det sista samtidigt som de sista dekorationerna sattes på plats, samtidigt pågick det tester av ljud och ljus. Deltagarna fick sätta sig och vänta någon timme innan generalrepetitionen kunde inledas, och det blev en mycket detaljrik sådan.

– Vi fick instruktioner om hur vi skulle ställa upp oss på scenen i längdordning. Arrangörerna gick sedan runt och justerade oss tills de blev nöjda. Med mina 165 cm placerades jag ganska långt fram. Därefter tilldelades vi bestämda sittplatser på parkett.

Den 96 personer stora gruppen tränade därefter hur de skulle stå på scenen, hur priset skulle tas emot och även hur de skulle agera när de mottagit priset.

– Självlklart var det viktigt att stå och gå rätt och även tacka korrekt. Vi blev uppmanade att rikta blicken mot

publiken och, som de uttryckte det, se fin ut i kameran.

Regler för klädseln

Redan innan galan hade alla deltagare fått instruktioner om vilken klädsel som gällde dels under kvällen, dels under övrig tid vid genrep och möten.

Efter flera repetitioner tog bussar deltagarna tillbaka till hotellen där middagen väntade.

Dagen för galan inleddes sedan med en gemensam frukost i hotellets trädgård.

– De avsattes mycket tid för mingel. Jag får väl erkänna att det inte var helt enkelt. Det var mycket folk. Jag träffade några som jag stött på tidigare men de flesta ansikten var helt nya. Jag var i minoritet både som kvinna och som västerlänning.

– Vår VD Lars var på plats i Mumbai i ett annat ärende så vi träffades inte förrän efter prisutdelningsceremonin. Det var kul att Lars hade möjlighet att delta på galan, men visst hade det varit trevligare om vi varit fler deltagare från Domsjö.

Efter frukosten bussades alla deltagare till ett annat stort hotell i city. Där var Mr Birla det stora dragplåstret. Först fick alla deltagare möjlighet att

ta ett foto med Mr Birla i pappversion. Sedan väntade en frågestund med honom.

Pratstund med mr Birla

– Innan Mr Birla steg in fick vi noggranna instruktioner om hur vi skulle gå till väga när vi ställde frågor. De berättade även vilka typ av frågor vi inte fick ställa, såsom de av privat karaktär.

– Strax därefter kom Mr Birla in på podiet och tre utvalda personer ställde förberedda frågor i en halvtimme och därefter fick vi övriga deltagare ta till orda.

När frågestunden började lida mot sitt slut tog Eva tillfället att ställa sig upp, presentera sig och därefter fråga Mr Birla om han inte övervägt att införa begreppet hållbarhet i de gemensamma värdeorden.

– Han svarade inte direkt på min fråga, däremot sa han att han kände till att vi jobbar mycket med hållbarhetsfrågor i Domsjö och att vi var duktiga på det.

– När vi var klara kom plötsligt Mr Birla fram till mig och sätter sig intill. Jag känner hur det blir helt tyst i det stora rummet.

– Han frågar mig hur jag tänker kring begreppet hållbarhet och vilka aspekter som är viktigast för Domsjö ur hållbarhetssynpunkt, säger Eva som fann sig genom att svara att hon nog behövde fundera lite över den frågeställningen.

– Jag lovade honom att återkomma med ett svar via mail. Nu har jag också svarat honom, men jag ville



Mr Birla höll tal till alla deltagande innan själva prisutdelningen kunder inledas.

stämna av mina åsikter med fler kollegor, fortsätter Eva.

Efter det väntade lunch och nytt mingel. Sedan var det då äntligen dags för ombyte innan den stora galan skulle inledas.

Eva prisades

Galan leddes av två proffsiga konferencierer. Efter inledande musik dök Mr Birla upp och tog till orda.

Tillslut var det då dags för Eva och hennes likasinnade att tåga upp på scenen enligt det inövade mönstret. Utdelningen inleddes och de som ropades upp fick gå fram till Mr Birla och motta sin statyett.

När utdelningen var avslutad stod det klart att ungefär hälften av de nominerade fått utmärkelse. Alla tågade, enligt givna regler, tillbaka till sina sittplatser. Kvällen fortsatte med fler utdelningar i de olika kategorierna varvat med mycket musik och uppträdanden.

– Det var en fantastisk gala. Det påminde lite om en blandning mellan Oscarsgalan och en rockkonsert.

– Ceremonin avslutades med middagsbuffé och mingel och nu fick jag möjlighet att träffa fler från Pulp and Fibre.

Efter en lång och innehållsrik dag kördes Eva vid 22-tiden tillbaka till hotellet med statyetten i säkert förvar. Vistelsen i Mumbai fortsatte under lördagen med bad i den pool som tillhörde hotellet. Sedan var det dags för Eva att packa ihop och bege sig till flygplatsen.

– Det är ingen överdrift att säga att det var tre intensiva dagar. Faktum är att jag inte vistades utanför hotellet alls, ja förutom de gruppvisa förflyttningar som vi gjorde. Men självklart är det ett minne för livet. Verkligen roligt att få uppleva och jag hoppas att fler Domsjömedarbetare får chansen att delta och prisas vid Aditya Birla Awards, avslutar Eva Larson. ■

Uppskattad workshop

I vinter hölls en workshop på Domsjö Fabriker för årskurs nio från Sörlidensskolan.

Detta är andra gången som workshopen hålls, som ingår i ett samarbete mellan företaget och skolan. Under en eftermiddag fick eleverna bland annat besöka automationsavdelningen, dagtidslaboratoriet och centralverkstaden.

På varje avdelning fanns olika stationer där de bland annat fick höra om de anställdas studiebakgrund innan de fick testa på olika verktyg,

metoder och arbetssätt. Automation visade upp ett flertal mätinstrument, men de fick även testa att använda en enklare lyftkran och ventiler för att justera ett vattenflöde till en motor. I laboratoriet fick eleverna genomföra två olika tester där det ena innebar att mäta PH-värdet av en vätska medan det andra testet innebar att göra en kloridanalys.

Prova svetsning

Vidare i centralverkstaden erbjöds eleverna att prova på svetsning innan de fick en genomgång av övriga maskiner. Eleverna fick även en rundtur



Anna Nilsson visar eleverna arbetsuppgifter vid dagtidslaboratoriet.

till blekeriets manöverrum och torkmaskinsalen där de fick lära sig lite om fabriken process och produkter. ■

Text & foto: Emelie Berglund

Viktigt budskap på väggen

Inom kort kommer fabriken att få en ny väggprydnad i storformat.

Vepan som kommer att sättas upp inom området ska ge alla som passerar en viktig påminnelse om att högsta fokus gäller för säkerheten och att alla tillsammans skapar en säker arbetsplats, ett Säkert Domsjö.

På bilden syns från vänster huvudskyddsombud Lars Schedin, skyddsombud och processoperatör Emma Söderlind, processsäkerhetsingenjör Maria Lundgren, skyddsombud och processoperatör Christian Wigh samt Johan Olsson som är chef för brand och räddning. ■



PERSONALFÖRÄNDRINGAR

● Nyanställningar



Johan Ahlberg
Processoperatör (vik)



Marinette Bylin
Redovisningsekon-
nom (vik)



Per Edman
Processoperatör



Emma Lindström
Redovisnings-
ekonom



Ole Norberg
Utvecklingsingenjör



Johny Nyman
Processoperatör



**Petra Schedin-
Sjölund**
Vakt (vik)



Pontus Sävelind
Processoperatör

● Pensioneringar

Ola Johansson, produktion, anställd sedan 1975, pensionerades den 28 februari.

Ulf Jonsson, produktion, anställd sedan 1970, pensioneras den 31 mars.