

MEDLEM

Ny förmånlig
fordonsförsäkring

FRÅGOR & SVAR

"Avtala om
tystnadsplikt?"

ARBETSGIVARE

Karensavdrag och pappaledighet
– politik som förändrar spelplanen

Print & packaging

GRAFISKA FÖRETAGENS MEDLEMSTIDNING
#4 | DECEMBER 2018

"Man måste
kunna beskriva
kompetensen så att
den går att utveckla"

INGEGERD GREEN,
VD FÖR SKÄRTEKNIK-
CENTRUM SVERIGE

**SPANINGEN**

Sagt om Kickstart

KRÖNIKAN

Tryckeri sökes!

STANDARDISERING

Bättre färghantering
och smartare PDF

VERKTYGET SOM FÖRÄNDRAR INDUSTRISVERIGE

LINDA FRANSSON, vd
på Gnosjö Automatsvarvning
är övertygad om att validering
är rätt väg att gå.

TEMA / SID 9:

VALIDERING SYNLIGGÖR VÄRDEFULL KOMPETENS



Kickstart Digitalisering

– genom företagssamverkan

Kickstart Digitalisering är ett initiativ med syfte att ge insikt och inspiration för att ta vara på de möjligheter som digitaliseringen innebär.

Vill du veta mer?

Besök grafiska.se/branschfakta/kickstart-digitalisering

REDAKTÖREN

Hitta rätt och bli mer lönsam med validering

Kompetensförsörjningen till den grafiska industrin har länge varit ett bekymmer. Med få skolor som utbildar mot branschen och vår egen oförmåga att definiera vilka kompetenser vi behöver har lett till att det ibland är enklast att ta in någon "från gatan" som man sedan lär upp på plats. Det kan fungera, men blir i längden väldigt dyrt eftersom det tar lång tid innan den anställde kommer in i arbete och kan bli lönsam. Men nu är hjälp på väg.

Vi på Grafiska Företagen har via Grafiska Yrkesnämnden tagit fram ett valideringsverktyg anpassat till den grafiska branschen. Det testas nu och kommer inom kort att finnas tillgängligt för alla medlemsföretag.

Med detta verktyg kan man på ett systematiskt sätt validera om en person besitter nödvändiga kunskaper vid exempelvis en rekrytering. Det kan också vara ett internt hjälpmedel för att utvärdera på vilka områden en medarbetare har de rätta färdigheterna eller behöver vidareutbilda sig på något sätt. Det är ett handfast verktyg som kan göra stor skillnad i rekryteringsprocessen och som kan öka träffsäkerheten när man funderar över vilken kompetensutveckling ens medarbetare behöver.

Grafisk bransch är inte ensam om att ha den här utmaningen. Det skriande behovet och företagets svårigheter att hitta rätt medarbetare är något vi hör om dagligen.

Gnosjö är en ort där industrin växt sig stark och här har företagen precis samma problem. Många ungdomar känner inte till vad ett industrijobb idag innebär och det har varit svårt att locka ungdomarna både till utbildning och jobb. Men inte längre.

Vi har besökt Gnosjö Automatsvarvning som vänt trenden. De arbetar numer med validering som metod för att säkra kompetensen och kan nu skörda framgångarna. Vi träffar Linda Fransson, familjeföretagare i andra generationen. Genom att validera alla nyanställda enligt den mest grundläggande kompetensen, CNC-teknik2017 ser man till att alla som kommer in i företaget har samma grund att stå på.

Det valideringsverktyg vi tar fram för branschen heter *Grafisk Grund*. Trydells Tryckeri är ett av flera företag som testar valideringsverktyget tillsammans med sina anställda för att utvärdera vilka baskunskaper en person i grafiskt arbete behöver ha.

Läs mer om hur validering fungerar och hur du kan tillämpa det i ditt företag i vårt tema på sidorna 9-16.



Ravindra Parasnis, VD
ravindra.parasnis@grafiska.se

GÖR FÖRETAGET REDO FÖR NÄSTA KLIV

9-16 VALIDERING. Nu går det att utvärdera baskunskaperna i ett grafiskt arbete. Med validering kan kompetensbrister upptäckas och medarbetare kompetensutvecklas. Nu hittar grafisk industri sin egen valideringsmodell.

- 4 SPANINGEN** Undersökning visar tydligt rekryteringsbehov i Grafiska branschen / Därför ska ditt företag också gå Kickstart Digitalisering / Möt Trycket i Dalarna som påbörjat sin digitaliseringsresa.
- 6 STANDARDISERING** Förslag från SIS till nya standarder och specifikationer för metadataplattform och ICC-profilers färgkonvertering.
- 8 KORTFATTAT** HR-nätverket som ger tydligare tolkningar och djupare förståelse / Förmånligare fordonsförsäkring sänker nuvarande premie med 10%.
- 17 KRÖNIKAN** Grundaren av Publit eftersöker -----> ett riktigt tryckeri.
- 18 ARBETSGIVARE** Ändringar i familjepolitiken / Save the date Print Next
- 20 MEDLEM** Som medlem i Grafiska Företagen har du rätt till flera olika förmåner. Utnyttja dem!
- 21 FRÅGOR & SVAR** Kan man avtala om tystnadsplikt?
- 22 MEDARBETAREN** Anna-Lena Johansson är problemlösaren som gillar när företagen -----> går framåt och utvecklas.



Per Helin:
– Jag tycker att den grafiska branschen ska ställa om till värdebaserad prissättning.



Anna-Lena Johansson:
– Det roligaste med jobbet är att kunna hjälpa företagen i både enkla och svåra situationer.

Print & Packaging – en del av Arbio AB
Utgivning Grafiska Företagen, Storgatan 19,
Box 555 25, 102 04 Stockholm
Ansvarig utgivare Maria Wikström
Redaktion i det här numret Maria Wikström,
Sophie Ånsberg, Per Torberger
Formgivning Irons Design
Tryck Printfabriken, Karlskrona
Papper MultiArt Matt, inlaga 130g, omslag 170g
Omslagsfoto Erik Thor

Grafiska Företagens medlemmar har ett tydligt rekryteringsbehov både på kort och lite längre sikt. Behovet att ersätta medarbetare som slutar och en god konjunktur gör att cirka 350 personer behöver rekryteras det kommande året och omkring 1 000 personer de kommande fem åren.

TEXT HENRIK SMEDMARK | FOTO SHUTTERSTOCK

Svårt att rekrytera kunnig arbetskraft

PrognoScenret har på Grafiska Företagens uppdrag undersökt rekryteringsbehovet bland medlemsföretagen. Undersökningen pekar mot ett tydligt rekryteringsbehov på 350 personer det kommande året där nästan hälften utgörs av tjänstemän. På längre sikt är prognosen cirka 200 personer per år varav ca 2/3 utgörs av yrkesarbetare.

På kort sikt finns ett stort behov av tjänstemän för att ersätta medarbetare som går i pension eller byter jobb och för att tillföra företagen ny kompetens. För yrkesarbetare är behovet relativt jämt fördelat mellan ersättningsrekryteringar och utökad verksamhet. På sikt finns ett ökat behov av ny kompetens bland yrkesarbetare.

Samtidigt visar Svenskt Näringslivs rekryteringsenkät att många grafiska

företag har svårt att rekrytera. 35 % av rekryteringsförsöken har misslyckats. Konsekvensen av detta är ökad arbetsbelastning och lägre lönsamhet och utveckling.

– Våra medlemmar har svårt att rekrytera kunnig arbetskraft. Det gäller såväl grafisk kompetens som IT, teknik, elektronik och ingenjörskompetens, säger Henrik Smedmark, ansvarig för kompetensförsörjning på Grafiska Företagen.

För att klara framtidens kompetensbehov behövs såväl att fler unga söker sig till relevanta utbildningar som att de grafiska företagen visar att man är ett attraktivt alternativ på arbetsmarknaden. ●

Läs resultatet av hela undersökningen på grafiska.se



Underlätta rekryteringen med hjälp av vår rekryteringshandbok och vår handbok för prao som finns på grafiska.se

Bli mer digital med kostnadsfri workshop

Genom Kickstart Digitalisering kan vi erbjuda dig att kostnadsfritt delta i en workshopserie där du får hjälp att skapa ett starkare företag genom digital förändring.

► **Workshopserien genomförs regionalt** vilket gör att du möter och samverkar med andra företag i din region. Att delta i Kickstart digitalisering innebär att du endast investerar två arbetsdagar för att få inspiration och stöd på digitaliseringsresan. Du kan delta

oavsett var i förändringsprocessen ni befinner er. Kickstart riktar sig till chefer och nyckelpersoner som har mandat att genomföra förändringar. ◉

Besök grafiska.se/kickstart för kursdatum, orter och anmälan.

KICKSTARTS UPPLÄGG UNDER TRE DAGAR

DAG 1:

Heldag med inspirationstalare och övningar att våga stort med digitaliseringens möjligheter.

DAG 2:

Halvdag med workshops då visionerna skalas ned till konkreta projekt i deltagarnas verksamheter.

DAG 3:

Halvdag då deltagarna presenterar sina utvecklingsprojekt och får feedback.



SAGT OM KICKSTART

»Kickstart är en bra möjlighet att träffa andra företag och komma igång eller slutföra uppstartade projekt inom digitalisering. Vi ändrade till exempel vår tidsstämpling tack vare projektet.«

Lars Norén, vd för Converflex

Därför ska ditt företag också gå Kickstart

► Hej Marita Skommar, säljare på Trycket i Dalarna. Du gick tillsammans med tre kollegor Kickstart digitalisering i höstas i Rättvik.



Varför valde ni att hoppa på Kickstart?

– Jag läste inbjudan och kände att det gick i linje med att vi börjat diskutera och planera digitalisering som effektiviseringsmetod.

Vilka är de viktigaste lärdomarna som ni dragit från Kickstart?

– Vi fick god kontakt med andra typer av företag och inblick i hur de tänkt och gjort i sin digitaliseringsresa. Vi fick t ex tips på en coach som hjälpt ett annat företag att kartlägga och genomföra sin digitalisering och som skulle passa även för oss. Vi har nu anlitat denna person.

Har ni planer på förändringar/arbetssätt som ni ska jobba med framöver som har koppling till kickstart?

– Ja, vi planerar, på längre sikt, ett säljsystem som blir integrerat i produktionssystemet med bl.a. processer som idag tar manuell tid som kan automatiseras för effektivitet.

Kan du rekommendera andra grafiska företag att gå Kickstart? Varför?

– Ja, vi vill rekommendera detta till företag som känner att det är svårt att greppa, ta beslut och fullfölja sin digitalisering. Här får man hjälp med var man kan vända sig och vad man ska göra. Man får träffa företag i liknande situation att bolla med. Både företag som kommit längre och företag som man kan dela sina egna erfarenheter med.

Vad tyckte du om konceptet med kickstart, där företag från flera olika branscher möts?

– Bra, att få hjälp att komma igång. Bredden av branscher berikar och tankesättet "att komma igång" med kickstarten är den samma oavsett.

Vilka var dina viktigaste insikter?

– Vi tog med oss, bland mycket annat, att det är bättre att köra igång i liten skala än att inget göra alls. Och skulle man då upptäcka under resans gång att man valt fel väg och behöver byta, då blir skadan mindre än om man skulle satsat stort direkt.

Martin Elofsson, tidigare på Grafiska Företagen och numera projektledare på SIS, kommer en gång per år att ge oss en statusrapport från standardiseringsfronten. Grafiska Företagens representant i den tekniska kommittén är **Paul Lindström** och på kansliet är det **Kaj Flick** som är kontaktperson.

TEXT MARTIN ELOFSSON | FOTO SHUTTERSTOCK

NYTT FRÅN TEKNIKFRONTEN

PDF 2.0 bryggår gapet mellan tryck och skärm

Bland de förslag till nya standarder och specifikationer som SIS/TK 434 och ISO/TC 130 arbetar med under hösten kan nämnas:

PDF/X

Den senaste föreslagna versionen av formatet för tryckfärdiga PDFer, PDF/X, version 6, kommer att vara helt baserat på PDF 2.0. Det är fortfarande i utkastsversion, men mycket arbete görs för att göra det fullt ut kompatibelt med PDF 2.0, samtidigt som det säkerställs att utskriftsflödena omdirigeras på PDF-filer på ett stabilt och förutsägbart sätt. Detta är inte alls så enkelt som det kan låta, eftersom utskrift av arbetsflöden idag kan vara väldigt komplex, inklusive variabeldata, ett brett utbud av skrivare, bläck och substrat. Nytt i PDF 2.0 är Page Level Output Intents och bättre stöd för flerfärgstryck (fler än bara CMYK) vilket ökar inom digitalt förpackningstryck. Detta ökar förutsättningarna även för förpack-

ningstryckerier att använda PDF/X för bättre kvalitet och enklare produktion.

PDF

Bland de viktigaste standarderna som tagits fram för branschen under senare år, vid sidan av processkontrollserien ISO 12647, finns uppdateringen av PDF till version 2.0.

Detta filformat startade som ett proprietärt format utvecklat av Adobe, men 2008 överlämnades den fortsatta utvecklingen till grafiska branschen och den första versionen av PDF som blev standard fick namnet ISO 32000-1 (i princip detsamma som PDF 1.7). Sedan dess har Adobe tillsammans med andra experter i både ISOs tekniska kommittéer och särskilda PDF-föreningar under de senaste åren, för att fördjupa funktionerna i PDF. Av de många målen kan nämnas strukturer, bättre anpassning till HTML och lättare att använda på surfplattor och smarta mobiler. PDF 2.0 stöder OWP-tekniken (Open Web Platform), så

det blir lättare att skapa HTML från en PDF-fil. Det betyder att en PDF-fil fortfarande har en fast layout, men kan ganska enkelt konverteras till HTML med en dynamisk layout, mer



»Standardisering möjliggör ökad automation och hög kvalitet.«

Martin Elofsson, projektledare på SIS.

lämplig för mobila enheter. PDF har dessutom moderniserats vad gäller säkerhetsfunktioner med kryptering och certifikat, samt stödjer användningen av Unicode och UTF-8 som används i metadata etc. Funktionerna kring digitala signaturer har också uppdaterats och kan användas med industristandarder som



VILL DU VARA MED I KOMMITTÉN?

Påverka, nätverka, omvärldsbevaka och utveckla din kompetens!

Du är välkommen att delta i SIS tekniska kommitté för grafisk teknik. Du kanske idag jobbar som grafiker eller annat inom området t ex som beställare av trycksaker eller annonser. Om du är intresserad av att vara med, kan du kontakta Martin Elofsson på SIS, så berättar han mer.

martin.elifsson@sis.se

DSS (Document Security Store), liksom DTS (Document Time-Stamp-ordböcker).

PDF är utan tvekan det föredragna filformatet för utskriftsbaserad publicering och PDF 2.0 innehåller flera förbättringar för många typer av utskriftsflöden. Till exempel har sättet att göra svartpunktskompensation äntligen gjorts till en ISO-standard (18619) och PDF 2.0 stöder korrekt användning av detta. Termen svartpunktskompensation var från början bara en intern Adobe-teknik, vilken inte stöds i ICC-baserade arbetsflöden. Med publiceringen av ISO 18619 bör alla leverantörer av RIP-system och färghanteringsapplikationer kunna göra detta på ett sammanhängande och förutsägbart sätt.

Riktlinjer för certifieringskriterier: Förpacknings- och etikettryck

Förpackningsindustrin består av en lång produktionskedja med många arbetsflöden för produktion av olika tryckta produkter. Riktlinjer som nu utarbetas ska ange de mål och toleranser som krävs för att implementera bl a färghantering av dessa arbetsflöden. SIS/TK 434 har bjudit in fler förpackningstryckerier för att delta inom detta och andra arbeten som är gemensamt med civilproduktion.

Specifikation av utbyggbar metadataplattform (XMP) - Del 1: Datamodell, serialisering och huvudegenskaper

Metadata gör att användare och applikationer kan arbeta mer effektivt med resurser. Det

handlar om information kring de digitala dokument som färdigställs för tryck, så som teckensnitt, bilder och kommentarer. Oavsett mjukvara för denna information kan XMP användas som plattform för leverantörsberoende utbyte av data. Denna internationella standard ger också ytterligare riktlinjer för programmerare som implementerar XMP-metadata för modifiering och lagring av dessa data.

Utvärdering av noggrannhet i ICC-profilers färgkonvertering

ICC-profiler används mestadels för konvertering av färgdata från RGB till CMYK. Detta ska i de flesta fall göras så att en så exakt färgmatchning som möjligt görs. Denna tekniska specifikation ska bistå vid utvärderingen av denna kolorimetriska rendering.

Det här är TK 434 för standardisering inom grafisk teknik

Grafisk teknik är en hörnpelare i kommunikationen mellan människor och utgör basen för stora delar av medieindustrin. Övergången till digitala tekniker ställer nya krav på snabb och omfattande standardisering för att säkerställa kompatibilitet, lagringsmöjligheter och spårbarhet.

Kommittén för grafisk teknik deltar aktivt för att påverka riktlinjer och innehåll i framtida standarder. Standardiseringen avser terminologi,

testmetoder och specifikationer för hela den grafiska produktionskedjan, från original till färdig produkt. Utöver trycktekniker, tryckfärger och efterbehandlingsystem ägnas den dynamiska utvecklingen på prepress-området stor uppmärksamhet, det gäller särskilt färgsepareringar, överförings- och lagringsformat för prepressdata, digital bildhantering m.m.

”Jag får tydligare tolkningar och en djupare förståelse”

► Sara Johansson, HR-chef på Elanders har deltagit i flera HR-nätverksträffar och rekommenderar andra medlemsföretag att delta.



Varför går du på våra HR-nätverk?

– Jag får så bra och aktuell information! Många intressanta frågor lyfts, det blir bra diskussioner och tydligare tolkningar av frågorna, vilket gör att man får en djupare förståelse. Man inser att alla företag oavsett storlek och bransch som är med sitter med samma problematik och frågeställningar. Man får ett bredare perspektiv.

Finns det fortfarande ett värde av att träffas?

– Ja! Det ger så mycket att komma hit. Jag som sitter i ledningsgruppen förmedlar ju mycket vidare till övriga i organisationen. Det är ett sätt att få omvärldsbevakning i frågor som är aktuella. Även om vi kommer från olika branscher och små och stora företag så har vi likartade frågeställningar inom personalfrågor.

Har du varit med på HR-nätverk tidigare?

– Absolut! Jag försöker gå på alla. Jag har t ex varit med på nätverk om lön och GDPR.

Kan du rekommendera andra medlemsföretag att gå på nästa HR-nätverk?

– Ja, jag tror att man oavsett bolagsstorlek har nytta av den information man får.

Arbetsgivarjouren

► Tveka inte att kontakta arbetsgivarjouren med frågor kring arbetsrätt och kollektivavtal. Jouren är öppen för våra medlemmar under vardagar 8:30–16:30.
08-762 79 70 | info@grafiska.se

Erbjudande

► Förmånligare fordonsförsäkring.

Tillsammans med vår försäkringsförmedlare Arctic har vi förhandlat fram en ännu bättre fordonsförsäkring för företagsägda fordon för våra medlemmar. Avtalet innebär att vår fordonsförsäkring sänker er nuvarande premie med 10%.

Försäkringsbolaget är Protector och du erbjuds samma omfattning och till samma självrisker som du har idag, men till en lägre premie*. Alla kommer med andra ord att bli

erbjuden en sänkning oavsett vilket försäkringsbolag man har idag*.

Förutom att du spar pengar får du dessutom fria mil så du behöver aldrig oroa dig för att vara underförsäkrad. Erbjudandet gäller personbil, lätt lastbil, släp och truck.

Ta del av erbjudande på arctic.se/fordon

*Om du har haft många och dyra skador kan den offererade premien avvika från 10 procent. Det krävs en UC. Om du redan har en fordonsförsäkring som ligger i Protector kan du inte ta del av erbjudandet.



SIMON NÅR UNGA PÅ INSTAGRAM

► Den tredje och sista filmen från Brand Factory där Simon Lussetti visar kalendern för sin hund Edna är marknadsförd på Instagram. Filmen har fått totalt 134 116 visningar och nått 60 128 unika personer. Totalt har de marknadsförda filmerna från Brand Factory fått 315 733 visningar och nått 90 976 unika personer.

Läs mer om kampanjen på grafiska.se

8%

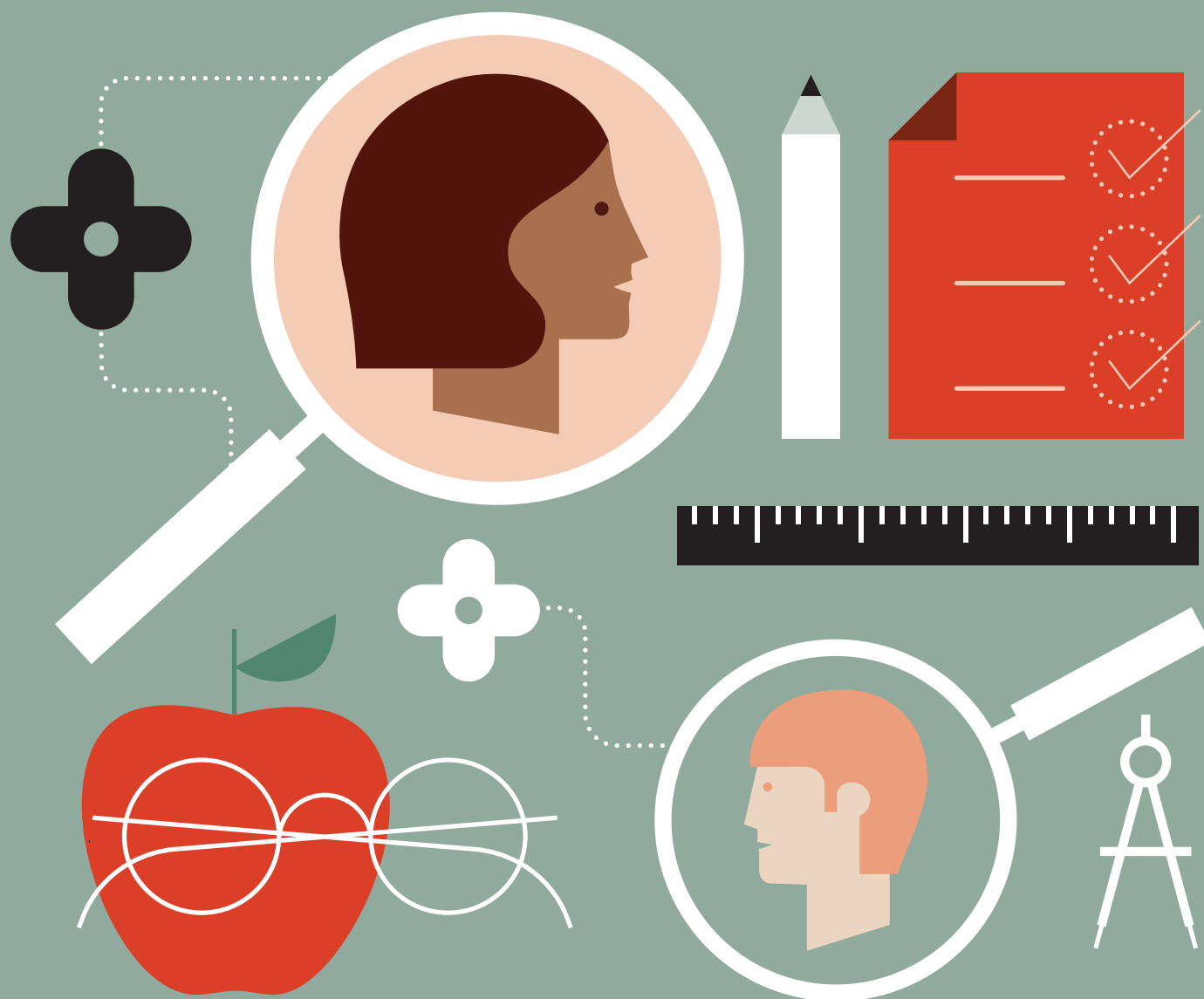
► ... har finpapper ökat med jämfört med samma kvartal förra året. Värdet av det offsettryckta ökade med 11,5 procent, digitaltryckt knappt 1 procent och storformat med knappt 5 procent. Grafiska Företagen samlar in försäljningssiffror från ett antal representativa tryckerier som tillsammans utgör merparten av det värde som produceras av Finpapperstryckerierna.

Läs mer under Nyheter på grafiska.se



»När kompetensbehoven på arbetsmarknaden nu snabbt förändras behöver det finnas förutsättningar att kunna komplettera kunskapsluckor.«

Sagt av Anders Ferbe, ordförande i Valideringsdelegationen i en krönika på arbetsmarknadsnytt.se.



TEMA VALIDERING:

GRAFISK GRUND GÖR KOMPETENSEN TYDLIG

Det handlar om ett verktyg som kan vända den trend som i över 20 år gjort det svårt att hitta, vidareutveckla och behålla den industrikompetens som är livskraften i Sveriges tillverkningsindustri.

Nu gäller det att ta till vara på möjligheten i grafiska branschen med hjälp av vår egen modell **Grafisk Grund**.

INNEHÅLL:

- 10 Valideringen hittar värdefull kompetens i grafiska industrin
- 12 Här sätts kunskaperna på prov
- 14 Nyckeln är att få in rätt folk på rätt plats
- 16 Verktöget som ska vända trenden
+ Så går det till – validering på tre timmar





VALIDERINGEN HITTAR VÄRDEFULL industrikompetens

– OCH NU HITTAR GRAFISKA INDUSTRIEN SIN EGEN

20 år i yrket, men ingenting som visar vad du faktiskt kan. Samtidigt en skriande brist på anställningsbar kompetens i hela den svenska industrin, år ut och år in. Industrivalidering är en åtgärd som möter båda dessa problem. Nu finns en modell för validering i grafisk industri, en modell som blir lönsam både för företag och medarbetare.

TEXT PER TORBERGER | ILLUSTRATION MAJA MODÉN | FOTO SHUTTERSTOCK

Redan nu går det att validera enligt våra modeller. Vårt nästa steg är att säkerställa att valideringen kan göras på fler platser och fler testanordnare och att det blir kommersiellt tillgängligt för våra medlemsföretag och andra att använda valideringsmodellen.

Det säger Henrik Smedmark, utbildningsansvarig på Grafiska Företagen och en av dem som har drivit valideringsprojektet för flera arbetsgivarorganisationers räkning. Han pratar om valideringsmodellen Grafisk Grund som nyligen blivit färdig och nu kan genomföras på några pionjärinläggningar i Borås och i Malmö (se annan artikel).

Målet med Grafisk Grund är att testa

kompetenser som är specifika för grafiska branschen. Grafisk Grund testar kunskap och färdighet inom:

- grundläggande grafisk kunskap
- produktionsförståelse och system
- produktionsprocess
- underhåll och service.

Detta görs som en del i den bredare valideringen Industriteknik Bas och ger vid handen

om en viss person har vad som krävs för arbete inom grafisk industri.

– Validering är ett nytt sätt att tänka. Den input jag har fått av företag som har testat modellen är väldigt positiv – valideringen täcker upp en brist idag som handlar om att veta vilken kompetens olika personer har nått idag, säger Henrik Smedmark.

Stärker företaget – och lönsamheten

Viktigt med valideringen är att den är jordnära. Arbetet med att ta fram testets innehåll har pågått under drygt ett år och har gjorts tillsammans med GS-facket.

– Samarbetet har varit viktigt, det ger oss perspektiv som vi inte får som bara arbetsgivare, säger Smedmark.



»Får du bort kompetensbrister säkrar du lönsamheten.«

Henrik Smedmark, utbildningsansvarig Grafiska Företagen.

Istället som det ofta är, ”kloka personer i ett rum som tänker fram bra att ha-kunskap”, har kraven i Grafisk Grund tagits fram i nära samarbete med både arbetsgivare och medarbetare. Det innebär att de kunskaper som testas är sådana som gör skillnad hos företagen. Ofta handlar det om det grundläggande.

– Det är kunskaper som ofta blir osynliga, men har du bara en person med grundläggande kunskap om hur du läser ritningar kan det bli dyrt om den personen blir sjuk. Så kunskapen om vilka kompetenser som finns behövs verkligen, säger Henrik Smedmark.

En annan aspekt gäller potentiella medarbetare med utbildning och erfarenhet från andra länder: när det går att säkerställa deras kompetens, blir antalet anställningsbara personer plötsligt mycket större.

Det finns goda företagsekonomiska skäl att validera kompetensen på sitt företag:

– Får du bort brister i företaget som beror på saknad kompetens säkrar du lönsamheten hos företaget. Det syns också i att branscher där företagen kartlagt kompetensen ofta också går bättre än andra branscher, säger Henrik Smedmark.

Medarbetarna med på båten

För företaget är valideringen ett sätt att säkra att rätt kompetens finns i företaget, att de som anställs kan det de behöver och att kartlägga vilka utbildningsbehov som finns.

Men även medarbetarna och deras fackliga företrädare ser nytta med validering.

– Det har länge varit ett problem för våra medlemmar att på ett exakt och tydligt

sätt säga vad man behöver utvecklas inom.

Validering är ett verktyg för att kartlägga vilka utvecklingsbehov man har, säger Kenneth Edvardsson, ombudsman på GS-facket.

Arbetet med valideringsmodellen har bland annat inneburit att olika arbetsuppgifter har behövt förtydligas när de har brutits ned och kartlagts för att kunna testas, säger Kenneth Edvardsson, något som gör det lättare också för arbetsgivarna att beskriva vad de behöver.

Verktyg för omställning

Ett tillfälle då validerade kunskaper kommer väl till pass för de anställda är vid omställning.

– Ofta är våra medlemmars senaste betyg från grundskolan eller gymnasiet. Här kan man få ett kvitto på att man har kunskaper som gör en attraktiv för hela den grafiska industrin eller för hela industrin, säger Kenneth Edvardsson.

– Därför kommer detta att bli ett väldigt viktigt verktyg för att få sin kompetens på pränt när man söker nya jobb, till exempel vid omställning när man blivit uppsagd. Men i första hand ska det vara ett verktyg för att få till en strukturerad kompetensutveckling inom företagen.

Fackligt medgivande krävs

Medarbetarna och deras fackliga representanter är också en nyckel till valideringen över huvud taget. För att ett företag ska få genomföra ett valideringsprojekt på något av de



»Det är viktigt att få sin kompetens på pränt.«

Kenneth Edvardsson, ombudsman på GS-facket.

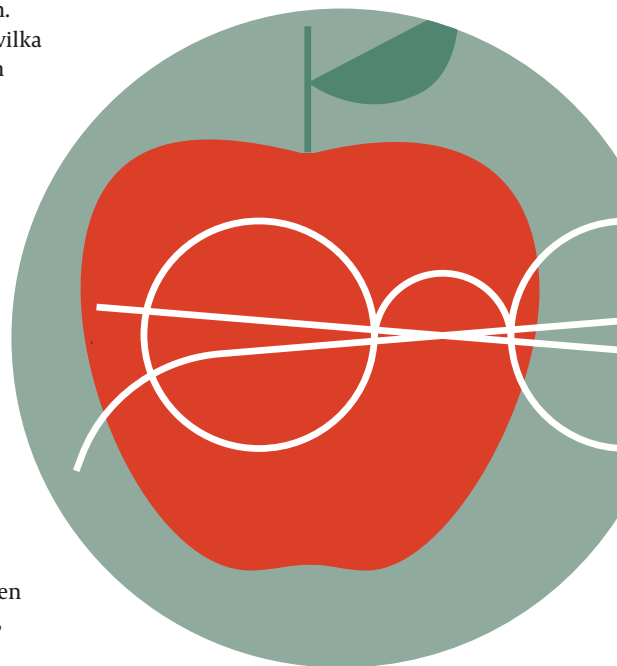
certifierade testcentren, krävs samverkan med den fackliga organisationen.

– Vi kommer aldrig tillåta att våra medlemmar ställs nakna av detta – det ska inte vara ett verktyg för arbetsgivarna att avslöja de anställdas brister. Det här ska vara ett verktyg för stärkt kompetensutveckling och vi kommer att kräva att medlemmarna får tillfälle till kompetensutveckling på de områden där det behövs, säger Kenneth Edvardsson.

Kommersialisera och vidareutveckla

Nu pågår arbetet med att etablera fler testcenter där Grafisk Grund kan genomföras och att ta fram de avtal som ska göra så att alla testcenter testar likadant och enligt samma krav.

– Vi håller också på att titta på en variant



av testet som ska testa just digitaltryckare. Det är en roll som är ny på det sätt att det inte är självklart vad som kännetecknar en kompetent digitaltryckare. Nu ser vi hur vi kan tydliggöra branschens förväntan, säger Henrik Smedmark.

I nära anslutning till valideringen ligger det EU-projekt som heter ”Svenskt referensramverk för kvalifikationer”, SEQF, något som ska underlätta rekrytering från hela EU. Bakom projektet ligger de stora skillnader som ligger i bland annat begrepp och benämningar mellan samma branscher i olika länder – målet är att kunna tydliggöra vilken kompetens som faktiskt efterfrågas vid varje rekrytering.

– Jag sitter just nu och ser om vi kan få delta i ett projekt där vi får in våra valideringsmodeller i kvalitetssystemet, och det ser sannolikt ut som att vi kommer att få göra detta. Så det händer saker på det här området, avslutar Henrik Smedmark. ◉

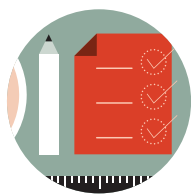
Grafisk Grund bygger på Industriteknik BAS ...

► ... och kan kombineras med Automation BAS för befattningar som innebär arbete i automatiserad produktion.

► Valideringen omfattar grundläggande grafisk kunskap, produktionsförståelse och system, produktionsprocess samt underhåll och service.

► Grafiska Företagen och GS-Facket är huvudmän för systemet genom Grafiska Yrkesnämnden. Alla testcenter som är ackrediterade för Industriteknik BAS kan ansöka om att få teckna avtal om att få validera enligt Grafisk Grund.

HÄR SÄTTTS KUNSKAPERNA PÅ PROV



Koncentrationen runt konferensbordet hos Trydells Tryckeri i Laholm är på topp. Förutom klickandet från tangentborden är det alldeles tyst när de fyra testdeltagarna knappar in sina svar på de bärbara datorerna.

TEXT OCH BILD ROLAND WIRSTEDT

Vid bordsändan sitter Roger Kristiansson, lärare för den grafiska utbildningen på Universitetsholmens gymnasium i Malmö.

Han håller på att utveckla ett valideringsverktyg tillsammans med sina lärarkollegor Allan Ståhlbrand och Linus Johansson från gymnasieskolan i Borås. Projektledare är Thomas Pettersson, som kallats in som expert på valideringsfrågor och det är Henrik Smedmark, ansvarig för kompetensförsörjning på Grafiska Företagen, som dragit igång valideringsprojektet.

Roger Kristiansson berättar att han har varit runt på en handfull tryckerier i södra Sverige och testat valideringsverktyget. Även hans elever hemma i Malmö har fått svara på frågorna. Nu är det i stort sett klart för att användas i skarpt läge när det gäller att utvärdera vilka baskunskaper en person har i grafiskt arbete. Trydells är en av de sista anhalterna på resan mot det färdiga verktyget. Efter årsskiftet ska det var tillgängligt för medlemmarna i Grafiska Företagen.

Det har varit ett ganska långvarigt och mödosamt jobb. Det började förra året med att arbetsgruppen besökte flera företag för att få underlag till en kompetensbeskrivning där man försökte ringa in vad tryckerierna krävde för grafiska grundkunskaper av en anställd.



»Mellan 65 och 70 procent rätt bör man ha för godkänt.«

Roger Kristiansson, lärare Universitetsholmens gymnasium.

– Utifrån kompetensbeskrivningen satte vi sedan ihop ett stort batteri av frågor. Men under resans gång, i samband med sådana här tester, har flera frågor sorterats bort eftersom en del var för lätta och andra för svåra. Vi har även formulerat om ett antal frågor, förklarar Roger Kristiansson.



Nu är man nere i fem områden med vardera 15 frågor, alltså totalt 75. Varje fråga har fyra svarsalternativ varav endast ett är det rätta. Provet tar runt en timma att göra. Tanken är att man ska ha runt två tredjedelar rätt för att klara testet.

– Där har vi inte riktigt bestämt oss exakt än, men någonstans mellan 65 och 70 procent rätt bör man ha för att bli godkänd, säger Roger Kristiansson.

Deltagarna runt bordet börjar bli färdiga och enligt Roger, som har facit i sin dator, har det gått bra.

Helen Andersson, projektledare, är positiv till att det tas fram ett valideringsverktyg.

– De flesta som jobbar i den här branschen är ju utbildade på sina företag. Vi har ju aldrig fått något kvitto på vad vi kan. Det här känns bra, det är rätt väg att gå, tycker hon.

Thomas Dahlberg, offsettryckare, instämmer och tycker att frågorna var på rätt nivå när det gäller grafiska baskunskaper.

Roger Kristiansson tror att valideringen kan vara ett sätt att höja statusen i branschen.



Dags för test. 75 frågor inom fem olika områden ingår i validerings-testet. Deltagarna har cirka 60 minuter på sig att svara.

– Hittills har det varit för mycket av att hämta folk från gatan. Valideringsverktyget visar att det krävs kunskap för att klara jobbet. De flesta branscher har någon form av kunskapsvalidering.

En trappa ned sitter Elizabeth Trydell, som är ekonomi- och personalansvarig. Hon har varit verksam i branschen i 20 år.

Hon ser flera fördelar med det nya verktyget.

– När vi anställer folk därför att vi tror att de är lämpliga och dugliga blir utbildningstiden för lång och kostsam för oss. Vi brukar räkna runt tre år innan de på egen hand klarar jobbet. Dessutom är vi inte särskilt duktiga på att lära ut det grafiska baskunskandet. Det handlar både om att vi inte har tid ute i produktionen eller kanske rätt sorts personer anställda för uppgiften, säger Elizabeth Trydell.

De traditionella rekryteringskanalerna för Trydells har hittills varit någon man känner, anställdas barn och bekanta, arbetsförmedlingen och annonsering.

– Med ett valideringsverktyg kan vi i samband med nyanställningar se vilka kunskapsluckor den här killen eller tjejen har och därmed få lärlingsutbildningen mer effektiv och riktad, säger hon.

I ett större sammanhang ser Elizabeth Trydell verktyget som en möjlighet att utlokalisera delar av den grafiska utbildningen till flera gymnasier runt om i landet.

Det var nära att Roger Kristiansson och Universitetsholmens gymnasium i Malmö hade blivit först ut med att dra igång en



»Med ett valideringsverktyg kan vi få lärlingsutbildningen mer effektiv.«

Elizabeth Trydell, ekonomi- och personalansvarig, Trydells Tryckeri.

grafisk utbildning på regional basis för ett tjugotal elever i Sydsverige under innevarande år.

Men tyvärr stupade projektet på att finansieringen inte kunde lösas in tid.

– Jag tycker det var en utmärkt idé. På regional nivå finns det ett tillräckligt stort underlag för att ha grafiska utbildningar. Då kan eleverna läsa de allmänna ämnena på hemmagymnasiet och lära sig de grafiska kunskaperna på distans och få praktik på ett lokalt tryckeri. Sedan använder man sig av valideringsverktyget för att kontrollera att eleverna har tillgodogjort sig utbildningen. Då blir det plötsligt väldigt enkelt, säger Elizabeth Trydell.

Ett annat användningsområde för det nya verktyget är att kunna testa personer som har fått sina yrkeskunskaper utomlands.

– Jag skulle mycket väl kunna tänka mig att anställa en sådan person. Bara jag vet att han eller hon har kunskaperna för att klara jobbet. Språket lär man sig, säger Elizabeth Trydell. ◉

Att hitta rätt kompetens har så gott som alltid varit ett bekymmer för Gnosjö Automatsvarvning. Med validering av både befintlig och ny personal har företaget tagit ett stort kliv i rätt riktning.

– Det är min övertygelse att det här är precis rätt väg att gå, säger vd Linda Fransson.

TEXT PIERRE HENRIKSSON | FOTO ERIK THOR

NYCKELN ÄR ATT FÅ IN rätt folk på rätt plats

Under efterkrigstiden blomstrade Gnosjöregionen och tre decennier senare hade kommunen 300 industriföretag. Inte konstigt att regionen sedan dess har blivit ett mekka för svensk industri. I dag finns det omkring 1 500 industriföretag i området, som numera även inkluderar Gislaved, Värnamo och Vaggeryd.

I mitten av 1970-talet, när tillväxten i området trots den internationella lågkonjunkturen började ta rejäl fart, var också tiden då Gnosjö Automatsvarvning tog form. Företaget startades visserligen redan 1947, men det var 1974 som paret Olle och Solweig Fransson köpte bolaget. Passande nog samma dag som Solweig lades in på BB för att föda dottern Linda.

Drygt 40 år senare är Linda själv vd och styr familjeföretaget mot framtiden. Tillsammans med lillasystern Anna är hon också numera majoritetsägare, även om Olle och Solweig

fortfarande finns kvar i bakgrunden. Då som nu med samma stora utmaning.

– Frågar jag mamma och pappa har det ständigt varit en utmaning att hitta rätt kompetens. Men på lite olika sätt. Förr var det vanligare att man valde industrin. I dag vet nog inte ungdomar ens vad man gör på en industri. Det finns ingen naturlig koppling som tidigare när man exempelvis fick följa med föräldrarna till jobbet, säger Linda.

Trots att svårigheterna med att hitta rätt kompetens har bestått, har Gnosjö Automatsvarvning höga krav på sina anställda. Genom att validera alla nyanställda enligt CNC-teknik2017 ser företaget också till att den nya personalen har kunskapen som krävs. Vilket skapar såväl utmaningar som möjligheter. Å ena sidan minskar antalet tillgängliga personer med rätt kompetens. Å andra sidan skapar det bättre förutsättningar för att verkligen hitta rätt.

– Visst, det kan bli jättebra om du inte har

någon förkunskap om industrin alls och du börjar helt från noll. Det finns tillfällen när man hittar den där personen. Men det är större risk att det stannar upp av olika orsaker; att det inte är rätt person på rätt plats, eller att vi inte har tid att utbilda, säger Linda och fortsätter:

– För oss är det en överlevnadsfråga. Valideringen och certifieringen ger oss kunskap om vad de verkligen kan. De olika yrkena skiljer sig så ofantligt från företag till företag, så vi har exempelvis ingen aning om vad det innebär att vara operatör på grannföretaget.

Sedan ungefär tio år tillbaka har Gnosjö Automatsvarvning också validerat all sin befintliga personal. Även de som tidigare hade klarat proven. Något som till en början mottogs med en viss skepsis.

– Vi konstaterade att det vore bra att få full kontroll även på personalen vi har i dag. Det fanns vissa som tyckte att de redan var färdiga med allt vad skola heter och undrade om de verkligen skulle behöva göra det här testet. Men de gick utbildningen och konstaterade sedan att det var bra att de gjorde det. Dels för deras egen skull, att bevisa vad de verkligen kan. Dels för våran, att vi får reda på vilka kunskaper som finns i huset. När vi gjorde valideringen konstaterade vi också varför vissa team fungerade bra. Det är min övertygelse att det här är precis rätt väg att gå, säger Linda.

– Hela processen kändes väldigt nyttig och jag tror att vi är ganska unika på den biten att vi verkligen har gått igenom all vår personal.

I dag har Gnosjö Automatsvarvning drygt 60 anställda. Företaget är specialist på svarvning och tillverkar små, komplexa detaljer – vanligtvis mellan 3 och 25 millimeter – från serier om 100 stycken till flera miljoner. Filosofin är att detaljerna ska kunna vara färdigarbetade när de lämnar maskinerna. Det finns inga manuella eftertempon, vilket minimerar riskerna för fel. Ett framgångskoncept, menar Linda Fransson. Särskilt med anledning av att majoriteten av detaljerna går till fordonsindustrin.

– Där är det tuffa krav på noll fel, vilket också innebär att det ställer höga krav på våra medarbetare – hur de utför sitt arbete.

I takt med att kraven på personalen har ökat har det även blivit ökade satsningar på dem. Hos Gnosjö Automatsvarvning tänker de inte bara på maskiner, när det pratas investeringar.

– För oss är det en tydlig strategi, att inte bara lägga vikt vid de hårda sakerna utan även investera i personalen. Därför har vi gjort en extra stor satsning i vår budget på just detta. Vi har beslutat oss för att gå in med totalt 12 miljoner under de tre kommande åren på mjuka saker, på exempelvis löner,

utveckling av personalen och hållbarhetsfrågor.

Efter ett antal år av stark tillväxt inom industrin spår marknaden att högkonjunkturen når sin topp under 2018 för att därefter återvända neråt. Men på Gnosjö Automatsvarvning ser man än så länge inga orosmoln på himlen. Faktum är att man under början av hösten hälsade inte mindre än sex nya medarbetare, där merparten var operatörer, välkomna.

– Vi expanderar och den senaste tiden har varit helt galen. Alla bokar på för fullt och vi har fullbelagt ett halvår framåt, säger Linda.

– Och även om det skulle bli en ny, kraftig lågkonjunktur så har vi en filosofi att vi ska se till att all personal fortsatt ska vara kvar hos oss. Så var det i slutet av 00-talet när vi gick ifrån fantastiska siffror 2008 till det motsatta året efter, och så vill vi att det ska vara även framöver om situationen uppstår igen.

Åtgärderna – såväl de ekonomiska investeringarna som satsningarna på validering och certifiering – har också gett tydliga positiva effekter, menar Linda Fransson.

– Vi som företag har blivit duktigare över huvudet, och vi har fler medarbetare som stannar hos oss. För oss är det A och O, superviktigt. Pratar vi om att ha bra medarbetare så krävs det också att vi tar hand om dem, säger hon.

– Andra positiva delar som det här har fört med sig är bland annat att vi har blivit mer flexibla. Det finns också större förståelse hos personalen och det har blivit lättare att flytta om folk.

I takt med intåget av automatisering och digitalisering förändras svensk industri kraftigt. Den smarta industrin kräver nya typer av jobb, som kräver nya kompetenser – ofta specialistkunskaper. Samtidigt är Gnosjöregionen inte det starka industrimekka som man en gång var. Sedan storhetstiden har tusentals arbetstillfällen försvunnit från regionen och det blir allt svårare att locka ungdomar till industrin. Det, tillsammans med valideringskraven, gör att utbudet av potentiella rekryteringar blir allt färre.

På Gnosjö Automatsvarvning jobbar företaget hårt med frågan om den framtida

kompetensförsörjningen. Ett exempel är det kommunala projektet Industrinatten, där högstadiungdomar får möjlighet att lära känna regionens industriföretag och får en första kontakt med den framtida arbetsmarknaden.

– Det finns inga enkla jobb inom industrin längre. Vi måste ut och tala om vad vi har



»Våga höja statusen och förväntningarna på personalen.«

Linda Fransson, vd.

för typ av arbetsplatser, och marknadsföra oss mot potentiella arbetare. Det är lätt att säga att samhället ska lösa utbildningar och utbildningsplatser, men vi måste bli bättre på att berätta om det. Sverige lever på teknik och vi måste börja bli stolta över oss själva och det vi gör.

Vad ger ni för råd till andra företag som funderar på att börja validera sin personal?

– Det första är att vara öppen och kunna motivera så att alla förstår varför man gör det. Det är också viktigt att våga höja statusen och förväntningarna på personalen. Man ska vara stolt över företaget och det man gör. Och inse hur viktig industrin är för Sverige och för Gnosjö i vårt fall. ●



Ingegerd Green har varit med och tagit fram industrivalideringen sedan första början.

VERKTYGET SOM SKA vända trenden

Branschvalidering är nyckeln till smart kompetensförsörjning och det som efter decennier av kompetensbrist kan vända trenden för Industrisverige. Det menar **Ingegerd Green**, vd för Skärteknikcentrum Sverige, som är en av organisationerna bakom Svensk industrivalidering.

TEXT PER TORBERGER | FOTO SVEN MAGNUSSON

Brist på jobb. Brist på arbetskraft. Samtidigt. Den paradoxen är inte ovanlig i dagens Industrisverige. Ska problemet lösas måste industrin få ett välfungerande kompetensförsörjningssystem, något som inte är fallet idag, när vissa går arbetslösa och andra tappar produktion på grund av brist på personal.

Sedan flera decennier har tillverkningsindustrin – vars cirka 50 000 företag står för 20 procent av det svenska förädlingsvärdet och sysselsätter drygt 500 000 personer – litat på att utbildningssystemet levererar den kompetens som behövs. Många olika åtgärder och aktiviteter har genomförts för att skolan ska utbilda på den nivå som krävs för att eleverna ska vara anställningsbara efter examen. Resultaten av satsningarna är flera, och bland de mest framgångsrika är Teknikcollege.

Men skolan kan inte lösa industrins kompetensbehov.

– Det finns två flöden i kompetensförsörjningssystemet, säger Ingegerd Green. Vi kan rekrytera in ny kompetens från utbildningssystemet eller satsa på strategisk kompetensutveckling av våra anställda. Ska rekryteringen fungera måste de som anställs ha rätt kompetens för att fungera i industrin. Industrin har satsat mycket på att få rätt kvalitet i utbildningarna.

Samtidigt som vi genom tiderna har fokuserat helt på utbildningarna, har vi över 500 000 medarbetare som vi inte satsar tillräckligt på.

Tog fram modell för egna behov

Det är här branschvalidering av medarbetare kommer in. Det berättar Ingegerd Green, vd på Skärteknikcentrum Sverige, som ända sedan i slutet på 1990-talet arbetat med den skärande bearbetningsbranschens valideringsmodell för CNC-tekniker. Idag kan det synas väldigt

förutseende och visionärt: då handlade det om krass verklighet, om vi får tro Ingegerd.

– Vår bransch ligger tidigt i produktionskedjan. När industrins tillverkningsmetoder förändras, blir vi bland de första att få veta det eftersom vi till stor del består av underleverantörer till stora kunder med hög utvecklingstakt. På 1990-talet blev vi medvetna om att kompetensen var det absolut viktigaste för konkurrenskraften i vår bransch berättar hon och fortsätter:

– I slutet av det decenniet slog vi huvudet i väggen. Vi fick ett akut behov – vi var tvungna att göra något för att se till att företagen hela tiden kan uppdatera sin kompetens.

IF Metall, Skandia och Lernia hade börjat ett arbete med validering som Skärteknikcentrum Sverige kunde fortsätta att utveckla.

”Paradigmskifte” på arbetsmarknaden

När det pratas validering hamnar fokus ofta lite fel, tycker Ingegerd. Det handlar lite för ofta om hur man gör, lite för sällan om varför.

– Det är så lätt att prata om det konkreta. Men vad vi verkligen behöver prata om, det är vilket paradigmskifte vi står inför och där validering är en nyckelkomponent, säger hon.

I grunden handlar det om att definiera vilken kompetens som krävs hos en medarbetare för att denne ska kunna klara ett jobb med hög produktivitet och kvalitet och sedan synliggöra vilken kompetens personen har. Det ingår också att medarbetaren ska kunna bidra till att utveckla och förbättra arbetet.

– Hur mäter och värderar man det där? Det är jättesvårt. Men det är det vi har ett system för. Om det är något av det vi gjort som är värt några miljoner, så är det att vi har beskrivit kompetensen som krävs så att den går att mäta, värdera och utveckla, säger Ingegerd Green.

– Man måste kunna beskriva kompetensen så att den går att utveckla, annars finns ingen vits med validering. Det har vi gjort – vi har en standardiserad metod som är kvalitetssäkrad. Du kan lita på det här. ●

SÅ GÅR DET TILL

Validering på tre timmar

► **Branschvalideringen i Svensk industrivalidering** är kvalitets-säkrad och går till så att man vänder sig till ett ackrediterat testcenter där en behörig testledare genomför valideringen. Industriteknik BAS och övriga BAS-valideringar görs via ett webbaserat verktyg och tar i genomsnitt tre timmar.

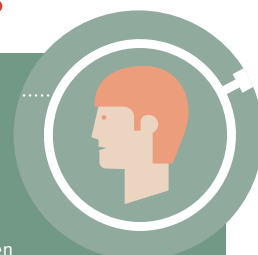
– Frågorna är konstruerade så att de testar förståelse, precis som moderna körkortstester,

säger Ingegerd Green. För en del branschspecifika valideringar krävs även en praktisk testdel vid maskin som tar ytterligare två timmar.

Ingegerd berättar att systemet består av många frågor om samma saker. Detta är dels för att personer som testas samtidigt i ett rum ska kunna få olika frågor som testar samma kompetens, dels för att personer som testas flera gånger inte ska få samma

fråga mer än en gång. De olika frågeområdena vikts gentemot varandra beroende på hur centralt kompetensområdet är för arbetet som ska utföras.

– När testet är klart går testledaren igenom resultatet med individen och tar fram ett förslag på kompetensutvecklande åtgärder.



Tryckeri sökes!

ör tio år sedan grundade jag och mina bokcirkelkompisar Publit. En mjukvarutjänst vars idé, för oss grundare, var en lika given succé som hjulet – att trycka böcker först efter att man fått betalt istället för att trycka stora upplagor och lägga dessa på lager för att sedan

hoppas på det bästa.

Vi satsade allt vi ägde på denna, till synes, givna succé. Vi skulle göra bokutgivningen hållbar; spara papper (trettio procent av alla böcker som trycks makuleras fortfarande), minska kapitalförstörelsen, sänka risken, demokratisera förlagsbranschen och, inte minst, se till att alla böcker fick ett evigt liv – halleluja! Det visade sig emellertid lättare sagt än gjort.

Det första vi gjorde var att kontakta tryckerier för att hitta en samarbetspartner som delade vår vision. Sedan dess har vi varit i ständig dialog med den grafiska branschen. En dialog som inte alltid varit enkel och ofta präglats av begreppsförvirring. Mycket av denna förvirring ligger i att tryckerier inte verkar vilja vara tryckerier. Jag vet inte om det beror på för många managementkonsulter eller bara på dålig självkänsla. Många dialoger har följt följande mönster:

Tryckeri: – Hej Publit, vi tycker att ni verkar bra och vill jobba med er.

Publit: – Kul, berätta mer om ert tryckeri. Hur jobbar ni?

Tryckeri: – Vi är inget tryckeri, vi är en tjänst, en kommunikationsbyrå, ett IT-företag, en distributör, en mediapartner.

Publit: – Men ni trycker böcker?

Tryckeri: – Jo, det gör vi.

Publit: – Men ni är inget tryckeri?

Tryckeri: – Nej. Eller jo. Eller, det beror på vad ni vill att vi ska vara ...

Publit: – OK, vi hörs ...

Varför har det låtit så? Alla branscher förändras i grunden av digitaliseringens kraft. I bokbranschen råder det också förvirring och dålig självkänsla. Behövs förlagen? Vilka värden ska dom i så fall tillföra? I grund och botten måste alla aktörer i ett ekosystem tillföra värde för att rättfärdiga sin plats i ekosystemet. När digitaliseringen slår till förändras ekosystemet och därmed det upplevda värdet. Därför behöver man backa tillbaka och fråga sig vilket värde man tillför. Svaret på frågan är avkastning. Tillför man rätt värde så får man betalt.

Den grafiska branschen är fortfarande helt fast i den prissättningsmodell som kallas cost plus. Det innebär i korthet att man tar betalt genom att lägga på en marginal på sina varukostnader och därmed få ett pris. Motsatsen kallas värdebaserad prissättning. Där tar man reda på vilket värde kunderna upplever och låter det avgöra priset.

Jag tycker att den grafiska branschen ska ställa om till värdebaserad prissättning. Annars är risken uppenbar att man blir en rundningsboj. Man slipper också den typen av förvirrade dialoger som ovan. Då skulle dialogen kunna låta såhär:

Tryckeri: – Hej Publit, vi är ett tryckeri som vill trycka era böcker och vi vet hur vi skulle kunna göra det på ett sätt som tillför värde för er.

Publit: – Vad spännande, berätta mer!

Tryckta böcker kommer vara viktigt under många år framåt. Att kunna trycka dessa böcker lika viktigt. Låt det utgöra grunden i ert värdeerbjudande – att vara tryckeri.



Per Helin,
grundare, Publit

NOESJÖD
FOTO MARTIN CROON

”Jag vet inte om det beror på för många managementkonsulter eller bara på dålig självkänsla”

NYTT BESLUT

Karensavdrag istället för karensdag

► **Riksdagen beslutade** den 20 maj 2018 om införande av ett lagstadgat karensavdrag i sjukförsäkringen. Avdrag ska motsvara 20 % av den sjuklön som arbetstagaren genomsnittligt beräknas få under en vecka. Syftet med förslaget är i första hand att uppnå en mer rättvis självrisk i samband med sjukfrånvaro. Avdraget ska inte bli olika bara för att arbetstagare har oregelbunden arbetstidsförläggning och man kommer också till rätta med problemet att en

arbetstagare till exempel sjukskriver sig sista timmen på arbetsdagen.

Den nya bestämmelsen träder i kraft den 1 januari 2019.

Kommentar

Förbundet sitter nu och förhandlar med arbetstagsidan om en anpassning av våra kollektivavtal. När förhandlingarna är klara kommer vi gå ut med information om vad som gäller.



NYTT BESLUT

Ändringar inom familjepolitiken

► **Riksdagen beslutade** den 24 oktober 2018 om vissa ändringar inom familjepolitiken. Förändringarna innebär sammanfattningsvis följande:

- **Även pappan ska** ha rätt till föräldrapenning i samband med besök hos mödravården. Föräldrapenning för sådana besök ska kunna lämnas från ock med den 60:e dagen före den beräknade tidpunkten för barnets födelse till ock med dagen för förlossningen.
- **En förälder vars barn** genomgår en introduktion för att delta i viss verksamhet enligt skollagen (det vill säga när ett barn börjar i ny förskola, skola eller fritidshem) ska ha rätt till föräldrapenning för att delta i introduktionen, även om föräldern inte har barnet i sin vård.
- **Kravet på anmälan** av tillfällig föräldrapenning samma dag som barnet blir sjuk ska tas bort. Försäkringskassan ska dock endast kunna betala ut tillfällig föräldrapenning om ansökan avser tid som inte ligger längre tillbaka i tiden än 90 dagar före den dag då ansökan kom in till Försäkringskassan.

- **Tillfällig föräldrapenning ska** kunna lämnas till flera föräldrar för samma barn och tid när föräldrarna avstår från förvärvsarbete i samband med att de deltar i en kurs som anordnas av en sjukvårdshuvudman i syfte att lära sig vårda barnet. Detta gäller både för sjuka barn och barn med funktionshinder.

Kommentar

Det bör påpekas att en rätt till föräldrapenning i vissa situationer även innebär en rätt för en arbetstagare att vara ledig från sitt arbete. De föreslagna ändringarna innebär inte någon förändring av förmånstiden, det vill säga de antal dagar under vilka föräldrapenning kan lämnas. Om båda föräldrarna väljer att ta ut föräldrapenning samtidigt innebär det att antalet föräldrapenningdagar när barnet har fötts blir färre.



Kontakta arbetsgivar- jouren

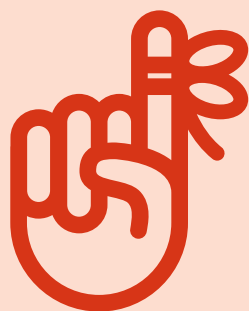
► Du vet väl att du alltid kan kontakta vår arbetsgivarjour i frågor som gäller relationerna till dina anställda. Tala med någon av våra erfarna företagsrådgivare på telefonnummer 08-762 79 70. Öppettider: 08.30-16.30

Grafkom & Grafiska Företagen presenterar:

PRINT NEXT

SAVE THE DATE!

► **Den 7 maj hoppas vi få träffa dig** på Print Next och vårt årsmöte. Konferensen kommer äga rum på Radisson Blu Royal Park Hotel i Frösundavik, Solna.



Missar inte ...

nyheter och viktig information

► **Två gånger i månaden** skickar vi ut nyhetsbrev där vi samlar de mest intressanta och nyttiga nyheterna för dig som är medlem. Finns det till exempel ett behov att kompetensutveckla dina medarbetare? I nyhetsbrevet får ni exempelvis information om aktuella kurstillfällen.

Vid avtalsrörelser skickar vi ut ett specifikt nyhetsbrev som vi kallar "Avtalsnytt". Med avtalsnytt kan ni snabbt ta del av de senaste nyheterna inom avtalsrörelsen som berör våra medlemsföretag och den grafiska branschen.

Gå in på grafiska.se/nyhetsbrev och teckna en prenumeration redan idag!

Du har väl inloggning till våra **medlemssidor?**

► **På våra medlemssidor** finns exklusiv information som bara våra medlemsföretag kan ta del av. Här hittar du bland annat vår Arbetsgivarguide. I den finns allt du behöver ha koll på i din roll som arbetsgivare.

För att ta del av informationen på våra medlemssidor behöver du skapa ett webbkonto. Du registrerar det enkelt på grafiska.se/registrera-konto.

Det som behövs för att registrera konto är företagets organisationsnummer och ert medlemsnummer hos Grafiska Företagen. Medlemsnumret hittar du på din faktura.

Om du inte har tillgång till medlemsnumret kan du kontakta Carina Gisler på vårt medlemsregister, 08-762 68 24 eller via e-post carina.gisler@grafiska.se





► Förmåner som underlättar vardagen för dig som är medlem i Grafiska Företagen

Företagsförsäkring för dina behov

► **Vem vill inte ha** en försäkring anpassad till det egna företaget? Tillsammans med våra medlemsföretag har vi i samarbete med Arctic utvecklat en företagsförsäkring som är anpassad till de speciella förhållanden som ett grafiskt företag har.

Försäkringen kan enbart tecknas av medlemsföretag i Grafiska Företagen. Eftersom det rör sig om en gruppförsäkring kan Arctic i de allra flesta fall erbjuda en betydligt lägre försäkringspremie än om du själv skulle teckna motsvarande försäkring. Grafiska Företagens företagsförsäkring erbjuder en bra trygghet som bas för din verksamhet.

Försäkringen innehåller

- Egendomsförsäkring
- Brand-, vatten- och inbrottsförsäkring
- Avbrottsförsäkring
- Omarbetningsförsäkring
- Maskin- och maskinavbrottsförsäkring
- Ansvars-, förmögenhetsbrotts- och rättsskydds-försäkring
- Lyft- och transportförsäkring
- Tjänstereseförsäkring
- Tilläggförsäkringar

Läs mer om försäkringen på grafiska.se/foretagsforsakring

En timmes kostnadsfri juridisk rådgivning

► **Flera av Grafiska Företagens** medlemsföretag behöver assistans med löpande rådgivning och stöd i affärsjuridiska frågor som uppkommer i den dagliga verksamheten. En del av vår medlemservice är att erbjuda er tillgång till affärsjuridisk rådgivning av god kvalitet till konkurrenskraftiga villkor.

Därför har vi slutit ett ramavtal med advokatfirman Walton advokater. Genom avtalet erbjuds medlemsföretagen en timmes kostnadsfri juridisk rådgivning och därefter 20 procent rabatt på arvodet. Walthon Advokater är en affärsjuridisk advokatbyrå med specialistkompetens inom bland annat avtalsrätt, bolagsrätt, entreprenadrätt, tvistelösning och offentlig upphandling.

Kontaktpersoner:

Madeleine Sifvert

madeleine.sifvert@walthon.se, 070-716 67 03

Henrik Sjögren

henrik.sjogren@walthon.se, 073-926 25 58

Jonas Jonsson

jonas.jonsson@walthon.se, 070-718 78 02

För mer information om Walton och våra kontaktpersoner, besök walthon.se/medarbetare

GDPR-säkra med vår experthjälp

► **Nu har du som medlem** också tillgång till 30 minuters kostnadsfri rådgivning kring GDPR från Wainikkas Innovationsbyrå.

Skulle din fråga ta mer än 30 minuter att reda ut, debiterar Wainikkas Innovationsbyrå 2 000 kr/timme, minus en rabatt på 20 procent för Grafiska Företagens medlemmar, för tid utöver de inledande 30 min.

Maila anders@wainikka.se eller ring 070-577 30 79.

Förmånligare fordonsförsäkring

► **Tillsammans med vår** försäkringsförmedlare Arctic har vi förhandlat fram en ännu bättre fordonsförsäkring för företagsägda fordon för våra medlemmar. Avtalet innebär att vår fordonsförsäkring sänker er nuvarande premie med 10%.

Försäkringsbolaget är Protector och du erbjuds samma omfattning och till samma självrisker som du har idag, men till en lägre premie. Alla kommer med andra ord att bli erbjuden en sänkning oavsett vilket försäkringsbolag man har idag.

Läs mer och ta del av erbjudandet på arctic.se/fordon

Kan man avtala om tystnadsplikt?



I vårt företag får man som anställd kunskap om känsliga uppgifter. Är det okej att ta in en sekretessklausul i anställningsavtalet och hur länge gäller tystnadsplikten i sådant fall?



Det är ganska vanligt att man tar in en sekretessklausul i ett anställningsavtal när man anställer någon som är tänkt att inneha en nyckelposition i företaget eller en position som innebär stor insyn. En sekretessklausul innebär att den anställde inte får använda sig av och sprida sekretessbelagd information. Bakgrunden är just att anställda ofta får tillgång till känsliga uppgifter som arbetsgivaren inte vill ska komma ut. En sådan sekretessklausul är som huvudregel giltig under hela anställningen och gäller även lång tid efter att anställningen har avslutats.

Även utan en sekretessklausul gäller att arbetstagaren måste vara lojal mot

arbetsgivaren och inte får agera på ett sätt som kan skada arbetsgivaren. Om arbetstagaren avslöjar känsliga uppgifter som skadar arbetsgivaren riskerar denne att, trots avsaknad av en uttrycklig sekretessklausul, bli uppsagd eller avskedad. När anställningen avslutas upphör dock lojalitetsplikten att gälla.

Era företagshemligheter kan också vara skyddade enligt lagen om företagshemligheter. Skyddet uppkommer per automatik givet vissa förutsättningar och innebär att en anställd som utnyttjar eller röjer en företagshemlighet kan bli skadeståndsskyldig och få betala både ekonomiskt och allmänt skadestånd. Företagshemligheter kan bl.a. bestå av know-how, kundregister eller annan information av betydelse ur konkurrenshänseende. Om en anställd utnyttjar eller röjer uppgifter efter det att anställningen har avslutats krävs

det dock synnerliga skäl för att arbetstagaren ska bli ansvarig. Synnerliga skäl kan exempelvis vara att en anställd under sin anställningstid förbereder och planerar att utnyttja och röja information direkt efter att anställningen avslutats.

Har du som arbetsgivare frågor eller funderingar som berör dina anställda? Ring vår arbetsgivarjour på 08-762 79 70. Jouren är öppen för alla medlemmar vardagar mellan 8:30-16:30. Det går också bra att maila till info@grafiska.se.



Anna Freij svarar på dina frågor.

Egen erfarenhet skapar förståelse för medlemmarnas vardag

– **Det jag är mest stolt över** är när vi tillsammans finner lösningar som stärker företagets konkurrenskraft och gör att företagen går framåt och utvecklas, berättar Anna-Lena Johansson på Grafiska Företagen.

TEXT SOPHIE ÅHSBERG | FOTO SÖREN ANDERSSON

– **Anna-Lena är regionansvarig** för Grafiska Företagen samt Trä- och Möbelföretagen i Västra Götalands län och norra delen av Jönköpings län. Hennes kontor hittar man på Svenskt Näringslivs regionkontor i centrala Göteborg och mitt i Jönköping. På dagarna har hon väldigt mycket kontakter med medlemsföretagen både via telefon, mejl och möten. Det gäller både rådgivning och konkret hjälp i samband med t ex förhandlingar.

– Dessutom jobbar vi med utbildningar och avtalsförhandlingar på riksnivå. Jag sitter med vid tjänstemannaavtalsförhandlingarna. Det ingår även att läsa in material och hålla sig ajour med lagstiftning och det som händer i våra branscher, så att vi är aktuella och pålästa.

Hon träffar medlemsföretagen flera gånger i veckan och de flesta företag ligger i Jönköpings län och i Västra Götalands län. Det roligaste med jobbet tycker hon är att kunna hjälpa företagen i både enkla och svåra situationer. Att få förtroende och vara ett stöd för företagen i både stort och smått och medverka till lösningar som både utvecklar och stärker medlemsföretagen är väldigt roligt och tillfredställande.

Tidigare har hon jobbat som operativ chef i företagsledande ställning inom industrin i både nationella och internationella företag. Det har hon nytta av i sitt arbete idag.

– Förhoppningsvis kan jag snabbt förstå den verklighet som företagen lever i och

medverka till positiva lösningar för de problem och utmaningar som företagen vill ha hjälp med.

För Anna-Lena finns inga vanliga dagar på jobbet. Den ena dagen är inte den andra lik och nästan alla frågor som Anna-Lena jobbar med är på något sätt unika. Alla människor hon möter har sin unika historia att berätta. Det gör arbetet spännande och intressant. Frågorna är oftast konfidentiella och arbetet vilar på högt förtroende.

Genom åren har hon samlat på sig många erfarenheter och delar med sig av ett minne från när hon arbetade på ett företag i Östeuropa.

Företaget skulle se över organisationen och behövde tyvärr dra ner på kostnader och genomföra neddragningar. Vid en snabb överblick identifierade hon direkt en egen anställd chaufför som även gjorde allehanda ärenden för chefer och projektledare.

– Jag som kom från Sverige tyckte detta var en funktion som vi kunde ta bort. Taxi istället för chaufför och var och en får göra sina egna ärenden kändes mer i tiden och modernt och inte minst fanns viktigt besparing att göra.

Det visade sig dock snabbt att det var mer eller mindre den viktigaste personen i hela verksamheten. Vid sidan om att vara chaufför och göra ärenden var det han som köade för alla visum företaget behövde för att resa i de 9 länder företaget hade i östeuroparegionen vid den här tiden.

– Det lärde mig att den lösning som ser rätt ut från början kanske inte är den rätta och den lösning som är rätt för ett företag kanske inte alls är rätt för ett annat. Allt beror på vilken situation och omvärld man befinner sig i. •

»Den lösning som ser rätt ut från början kanske inte är den rätta.«

Anna-Lena Johansson

Regionansvarig

anna-lena.johansson@grafiska.se



SAVE THE DATE!
5-7 FEBRUARI 2019, KISTAMÄSSAN STOCKHOLM

Vill du se allt på ett ställe?

Sign & Print Scandinavia är den mest heltäckande branschmässan för alla som arbetar med kommunikation i tryckta och digitala medier.
Läs mer på signochprint.se

Vi ses där!



Arrangörer



AGI
Publishing
House AB



EASYFAIRS
Visit the future

Vårens kurser



CHEFS- OCH LEDARSKAPSUTBILDNING

Duktiga och kunniga chefer skapar lönsamma företag. Genom att fokusera mer på HUR-göra och inte så mycket på VAD-göra ökar vi medvetenheten kring det egna chef- och ledarskapet.

Plats: Vällingby, Hesselby Slott, Maltesholmsvägen 1
Startar: 13 mars 2019, kl 09.00
Slutar: 14 mars 2019, kl 16.00

OBS!
Denna utbildning genomförs i tre steg under en tre-månadersperiod.



FÖRHANDLINGSTEKNIK

Kursen syftar till att förbättra deltagarnas förhandlingsbeteende och förhandlingsteknik. Kursen inkluderar praktiska moment som MBL-förhandlingar och tvisteförhandlingar.

Plats: Stockholm
Näringslivets Hus, Storgatan 19
Pris: 8 000 kr exkl. moms
Startar: 1 april 2019, kl 10.00
Slutar: 2 april 2019, kl 16.00

Plats: Stockholm
Näringslivets Hus, Storgatan 19
Pris: 8 000 kr exkl. moms
Startar: 7 oktober 2019, kl 10.00
Slutar: 8 oktober 2019, kl 16.00



UTBILDNING I ARBETSMILJÖ, ARBETSRÄTT OCH KOLLEKTIVAVTAL

Kurserna innehåller genomgång av arbetsmiljöfrågor kopplade till arbetsgivarens ansvar, viktiga arbetsrättsliga lagregler samt genomgång av kollektivavtalen.

Plats: Sundsvall
Elite Hotel Knaust, Storgatan 13
Pris: 2 750 kr exkl. moms/
deltagare och dag
Startar: 19 mars 2019, kl 08.30
Slutar: 21 mars 2019, kl 16.00

Plats: Stockholm
Kapitel 8, Klarabergsviadukten 90
Pris: 2 750 kr exkl. moms/
deltagare och dag
Startar: 24 sept 2019, kl 08.30
Slutar: 26 sept 2019, kl 16.00

Plats: Helsingborg
Elite Hotel Marina Plaza,
Kungstorget 6
Pris: 2 750 kr exkl. moms/
deltagare och dag
Startar: 21 maj 2019, kl 08.30
Slutar: 23 maj 2019, kl 16.00

Plats: Göteborg
Radisson Blu Scandinavia Hotel,
Södra Hamngatan 59
Pris: 2 750 kr exkl. moms/
deltagare och dag
Startar: 19 nov 2019, kl 08.30
Slutar: 21 nov 2019, kl 16.00