



raffinerat

Information från Bioraffinaderiet



Balar i ny skepnad efter ombyggnad

Innehåll nr 1 mars 2013

Fullt fokus på bioreningen	3
Värderingar diskuterades	4-5
Uppsving i patentverksamheten	6
Nytt emballage	7
Fordonsgas från Domsjö?	8
Nöjda elever	9
Nytt projekt	10-11
Kontorsflytt	12

kommentaren

av VD Lars Winter

Vinterperioden har varit besvärlig ur flera perspektiv. Det besvärligaste och tråkigaste är de konsekvenser som legionellabakterierna från vår aeroba biorening medfört. Vi har de senaste åren arbetat intensivt och i nära samarbete med myndigheter och branschen för att finna en lösning på legionellaproblemen. Slutsatserna av detta arbete blev en tillfällig lösning där vi under sommaren stängde vår aeroba rening, när risken för spridning bedömdes större, för att sedan starta den igen under vinterperioden. Tyvärr konstaterades i december att en äldre person, boende i Domsjö, avlidit till följd av legionärssjuka. Det är givetvis hemskt tråkigt och mycket beklagligt.

Som en följd av legionellaproblemet har vi stängt vår aeroba rening, där legionellatillväxten sker, och ansöker om att få hålla den stängd under de kommande fyra åren för att vi, under denna tid ska kunna ta fram en annan lösning där legionellabakterierna elimineras. Lösningen måste vara specifik för just legionellabakterierna eftersom vi vill behålla de bakterier som bryter ner syreförbrukande substanser i vårt avloppsflöde.

Tyvärr har en konsekvens av att vi stängt den aeroba delen medfört att lukten från reningsanläggningen ökat och den är för oss boende i närområdet mycket oangenäm. Det har högsta prioritet för oss att snarast hitta en lösning på detta problem.

Produktionsmässigt har vi haft vissa störningar de senaste månaderna men vi har framförallt begränsats av att reningsanläggningen inte klarat av att hantera mängden COD (syreförbrukande substanser) från vår process. Vi ser också en långsam förbättring och kommer att öka produktionen i takt med att reningsanläggningen återhämtar sig.

Förutom denna begränsning av produktionen så har fabriken i övrigt fungerat relativt bra. Vi har inte uppnått produktionsmålen men däremot överträffat kvalitetsmålen med ett utfall som överstigit 95 procent för helåret medan de senaste månaderna varit över 98 procent i genomsnitt. Fantastiskt bra jobbat! Vi behöver dock förbättra oss produktionsmässigt och har därför beslutat att starta utvecklingsprojektet Improve.

Vår budget för FY14, det budgetår som löper från april 2013 till och med mars 2014, beslutades av Aditya Birla efter de förslag som vi tagit fram. Det innebär att vi ska öka vår produktion till 227 000 ton, vilket vi bedömer vara en realistisk målsättning. Vi kommer att arbeta med att sätta mål för våra olika avdelningar som ska uppfylla de övergripande målen avseende produktion, kostnader och intäkter samt följa upp dessa i vårt ledningsarbete.

Under budgetåret ska vi genomföra två större investeringar – ombyggnad av sodapanna 9, liknande den som gjordes på sodapanna 8 under förra året, samt en utbyggnad av den anaeroba reningsanläggningen. Bägge investeringarna ger oss signifikant bättre förutsättningar att kunna öka produktionen och minska tillverkningskostnaderna.

Förutom utvecklingsprojektet och investeringarna behöver vi arbeta vidare med effektiviseringar i hela organisationen. Det ska vi åstadkomma bland annat med hjälp av arbetet med våra värderingar och de aktiviteter som vi påbörjar till följd av medarbetarenkäten Vibes. Ett aktivt deltagande av alla i organisationen är viktigt och kommer att hjälpa oss i vår framtida utveckling. Det är ett långsiktigt arbete med ambitionen att öka produktiviteten genom att producera mer och att bli effektivare i genomförandet av våra respektive arbetsuppgifter. Vi måste ta tillvara på den kompetens och det engagemang som finns bland vår personal och fortsätta det kontinuerliga arbetet med att effektivisera där det är möjligt, genom att undvika att ersätta vid pensionsavgångar.

Marknaden har förbättrats och då framförallt i Kina, men lönsamheten för våra kunder stapelfibertillverkarna, är låg till följd av stor överkapacitet och mycket höga lager av framförallt allt bomull. Den prispress som vi upplevt under FY13 kommer därför troligtvis att fortsätta under FY14 även om prisnivån ökar något från dagens historiskt låga nivå.

Jag är övertygad om att vi kommer att arbeta oss ur den svacka som det svaga FY13 inneburit och att vi med det påbörjade arbetet kommer att kunna leverera ett bra resultat under det kommande FY14 som uppfyller, eller till och med överträffar, såväl våra egna som våra ägares förväntningar.

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 Örnsköldsvik

Citera oss gärna, men ange källan. Foto omslagsbild: Per Ågren, MediaBild





Engagemanget kring bioreningsfrågorna är stort internt. Denna kvartett jobbar dagligen med anläggningen, frv Stig Nylander, Gunilla Kihl, Helen Wallander och Roger Sandin.

Fullt fokus på bioreningen

I början av januari stängdes den luftade delen av bioreningen med anledning av ett fall av legionellasmitta. Resultatet blev en stark lukt som tämligen omgående spred sig över de närboende i samhället. Ett problem som tas på största allvar.

– Vi har jobbat intensivt med luktproblemet. Vi tror oss ha en kortsiktig lösning och vi har precis startat ett projekt som ska arbeta med en långsiktig lösning på såväl legionellafrågan som luktproblemet, säger miljöchef Patrik Svensson.

I december stod det klart att en äldre person boende i Domsjö smittats av legionella och sedermera avlidit i legionärssjuka. Smittskyddsinstitutet konstaterade att den sannolika smittkällan var Domsjö Fabrikers biorening.

– När det stod klart att det fanns en påtaglig risk att bioreningen var smittokällan kontaktade vi Länsstyrelsen och meddelade att den luftade delen borde stängas för att minska risken för smittspridning, vilket vi också gjorde, säger Patrik och tillägger:

– Nackdelen med denna åtgärd är luktproblemet. Vi är mycket medvetna om att lukten är besvärande och vi ber de närboende om ursäkt.

Åtgärder tillsatta

Några Domsjöbor har också hört av sig för att, framförallt, fråga vad som

görs åt problemet och när en lösning kan förväntas komma.

– Vi har verkligen försökt att bemöta alla med information, de som har velat har även varit välkomna att besöka oss för att få mer ingående kunskap. Jag känner att de allra flesta blivit mer tillfreds när de fått veta att vi jobbar med problemet och att vi tar det på största allvar.

Lukten kommer från den sulfid som finns i det renade avloppsvattenet. När det kommer i kontakt med luft bildas svavelväte som i sin tur luktar starkt.

– Tämligen omgående gjorde vi en del smärre mekaniska justeringar och kanske blev situationen något bättre men luktproblemet kvarstår, säger Patrik och förklarar att ett försök nyss påbörjats med att tillsätta ett oxidationsmedel.

– Den binder svavel så att ingen svavelukt bildas. Det är en beprövad metod som förväntas hjälpa. Vi ser det dock som en snabb kortsiktig lösning och kommer som sagt att fortsätta jobba för att hitta den bästa långsiktiga lösningen.

Luktmätningar har genomförts

på olika platser i Domsjö, dels på allmänna platser, dels hos några av de Domsjöbor som hört av sig. Mätinstrumentet har dock inte gett något utslag. Det bevisar dock inte att det inte förekommer lukt, snarare att den mänskliga näsan är väldigt känslig. Men framförallt visar mätningarna att inga gränsvärden överskrids.

Handlingsplan

Omgående efter stängningen i januari påbörjades arbetet med att ta fram en handlingsplan för det fortsatta arbetet med såväl legionellafrågan som luktproblematiken. Planen är nu färdigställd och även inlämnad till Länsstyrelsen. Nästa steg blir en ansökan till Mark- och miljödomstolen med en begäran om att få hålla den luftade delen stängd under fyra år, under vilken tid det nystartade projektet ska pågå.

Den tillsatta projektgruppen ska arbeta med tre huvudfrågor. 1. Är det möjligt att påverka legionellhalten i det luftade steget? 2. Om vi inte kan påverka det luftade steget, kan vi då utveckla reningen för att minska belastningen på fjärden? 3. Hur ska vi långsiktigt lösa luktproblemet?

– Vi är tacksamma över att det finns en stor förståelse för vår situation. Det gäller även internt där alla tar det på största allvar och visar delaktighet. Det känns bra att vi nu har en handlingsplan och även resurser tillsatta, avslutar Patrik Svensson. ■



Diskussioner om värderingarna

- I vårt dagliga arbete styrs våra handlingar av våra värderingar. För ett företag är de gemensamma handlingarna det som uppfattas som företagskultur. Det konstaterar VD Lars Winter när han inleder en av värderingsträffarna för medarbetarna.

- En effektiv organisation har ofta en stark gemensam företagskultur. Därför har vi beslutat och påbörjat arbetet med att utveckla vår företagskultur genom att arbeta med de värderingar som vi anser ska karakterisera vårt företag, säger Lars och tillägger att dessa värderingar sammanfaller mycket väl med de värderingar som Aditya Birla foku-

serar på: Integritet, Engagemang, Passion, Gränsfrihet och Snabbhet.

Skrift om värderingarna

Nu ska värderingar och dess innebörd spridas och kanske framförallt, diskuteras i organisationen.

Aditya Birla har sammanställt en skrift om företagets värderingar. I skriften finns de fem värdeorden och

förklaringar till dem. Det berättas även hur värdeorden praktiskt ska tolkas i olika situationer, gentemot kunder, partners, medarbetare etc. Skriften har översatts till svenska och utgör en grund i det värderingsarbete som påbörjats i Domsjö.

Ledningen arbetade med värderingsfrågan under hösten, nu är tanken att budskapet ska spridas vidare i organisationen. Vid två tillfällen i början av året samlades därför alla ledare för att arbeta med värderingarna och näst på tur stod sedan tjänstemännen som samlades under februari.

De fem värdeorden och dess innebörd:

INTEGRITET

Alla handlingar och beslut ska bygga på rättvisa och ärlighet, att iaktta högsta professionella standard och även uppfattas på det sättet. För oss betyder integritet inte bara finansiell och intellektuell integritet, utan all slags integritet.

ENGAGEMANG

Att på grundval av integritet göra det som krävs för att leverera värde till alla intressenter. Att under processen ta ansvar för egna och teamets handlingar och beslut,

samt för handlingarna och besluten hos den del av organisationen som vi ansvarar för.

PASSION

En glöd som kommer ur känslomässigt engagemang i organisationen, som gör arbetet till en glädje och inspirerar alla att göra sitt bästa. Alltid sträva efter att uppfylla mål och syften, med högsta energinivå och entusiasm, frivilligt och spontant.

GRÄNSFRIHET

Tänka och samarbeta över funktionella grupper, hierarkier, företag och geografiska områden. Dra nytta av den tillgängliga mångfalden för att uppnå synergifördelar och främja enighet genom delning och samarbete.

SNABBHET

Svara interna och externa kunder så snabbt som möjligt. Alltid försöka leverera före utsatt tid och välja rätt rytm för att optimera organisationens effekter.



Linnea Jonsson (t v) och Maria Näsström leder värderingsträffarna.

– Vi hoppas att alla medarbetare ska hinna delta under innevarande år, säger HR chef Billy Nordin som dock poängterar att det inte handlar om någon regelrätt utbildning, utan snarare ett tillfälle att diskutera hur värderingarna kommer till uttryck i vårt företag.

– Det är viktigt att få diskutera vad orden betyder för mig och hur de kan påverka mitt dagliga arbete, tillägger Billy.

De genomförda värderingsträffarna leddes av Maria Näsström, Linnea Jonsson och Rebecca Öberg. VD Lars Winter står dock för de inledande orden.

– Det finns ett nära samband mellan våra värderingar och vår företagskultur. Genom att leva efter värderingarna kan vi också stärka vår företagskultur, vår så kallade Domsjöanda.

– När jag, som tidigare utomstående, hörde talas om Domsjöandan, har det alltid förknippats med något positivt. Domsjö har framstått som ett starkt lag som kämpat tillsammans, många gånger i motvind. Nu har vi nya ägare och nya förutsättningar, det gör att vi står inför nya utmaningar och mål. Domsjöandan kommer att vara viktig för att vi ska lyckas.

– Det är lätt att diskutera och arbeta med frågor kring maskiner och utrustning men det är minst lika viktigt att komma ihåg de mjuka frågorna

som handlar om våra medarbetare och vårt arbetssätt. Vi vet att det är våra medarbetare och vår kompetens som kommer att göra skillnad i framtiden, konstaterar Lars.

Attityder kan förändras

Värderingsträffarna inleds med information om vad värderingar egentligen är och vad som skiljer dem från attityder.

– Man brukar säga att värderingar finns djupt inom människan och styr personens handlingar och ställningstaganden. Värderingarna formas hos oss redan i unga år. Vi får dem av våra närstående och från sådana vi ser upp till, konstaterar Linnea och tillägger att det är värderingarna som sedan påverkar våra attityder.

– Ny kunskap kan förändra våra attityder men det är ovanligt att de grundläggande värderingarna förändras i någon större grad.

Under utbildningen blev det många diskussioner. Bland annat diskuterades vad som kännetecknar Domsjöandan. Diskussionen inleddes med att varje deltagare fick skriva ner fem ord som beskriver Domsjöandan och därefter försöka relatera dem till de fem värdeorden.

– Det visades sig att de allra flesta ord som grupperna tyckte kännetecknade Domsjöandan också gick att placera under något av de fem värdeorden. Vi hade en rubrik Övrigt, men den behövdes knappt. Det visar på att värdeorden är relevanta och att de väl speglar våra egna värderingar, kommenterar Maria.

Gäller internt och externt

Målsättningen är att värderingarna ska ligga till grund för beteendet gentemot omvärlden, relationerna inom koncernen och det personliga uppförandet.

– Innan dagen avslutades diskuterades även vad varje medarbetare kan göra för att leva upp till värdeorden i sitt dagliga arbete. Det blev bra diskussioner och alla deltagare var engagerade och intresserade, avslutar Linnea.

Under dagen visades även en film där Business Director KK Maheshwari, berättade om hur han ser på de fem värdeorden och hur de kan användas i arbetslivet. Han gav flera praktiska exempel som sedan diskuterades av deltagarna. ■

Medarbetarundersökning

Under hösten genomfördes medarbetarundersökningen Vibes inom Aditya Birla, så även i Domsjö.

Enkätundersökningen visar att drygt 90 procent av våra medarbetare är nöjda med att arbeta i Domsjö samt benägna att tala gott om företaget och även rekommendera Domsjö som en bra arbetsgivare, säger HR chef Billy Nordin.

Resultatet av enkätundersökningen samt den handlingsplan som tagits fram kommer att kommuniceras till alla medarbetare via intranätet. Av de drygt 400 medarbetare som fått enkäten valde 53 procent att besvara den.

– Visst hade vi önskat en högre svarsfrekvens, men med tanke på de problem vi hade att nå ut med enkäten till alla och att den sedan dök upp precis under höststoppet, får vi vara ganska nöjda. Resultatet, med en svarsfrekvens i denna nivå, sägs kunna tolkas med stor säkerhet på övergripande nivå, säger Billy.

Enkätsvaren visar på flera positiva saker, bland annat att 86 procent förstår hur deras arbete hänger ihop med företagets mål och 72 procent anser att alla avdelningar / funktioner samarbetar för att nå målen.

Enkäten visar även på förbättringsmöjligheter, många efterlyser mer information om Aditya Birla och kunskaper om samarbete med människor från andra kulturer. Många önskar även bättre feedback efter utförda jobb och anser att Domsjö kan bli bättre på återkoppling i arbetet generellt. Det framkommer även att många önskar ännu mer samarbete mellan avdelningsgränserna.

Det var åttonde gången som denna medarbetarundersökning genomfördes inom Aditya Birla.



Den första IP-dagen blev lyckad. Här syns några av deltagarna, frv Magnus Hörnsten, Magnus Hallberg, Erik Golander, Lars Winter samt Roberth Byström.

Uppsving i patentverksamheten

För två år sedan pågick ingen större aktivitet kring patent- och varumärkesarbete i Domsjö. Då anställdes en patentingenjör vid Processum och sedan dess har verksamheten fått ett uppsving.

– Vi bestämde oss för att börja jobba med dessa frågor och vi har fått en bra start. Nu ska vi fortsätta utveckla verksamheten vidare, säger Kristina Elg Christoffersson, chef för DomInnova.

Det är Domsjös utvecklingsavdelningen DomInnova som ansvarar för patentfrågorna. Utvecklingsingenjör Roberth Byström har precis utsetts som samordnare av verksamheten. Det var också Roberth som höll i programmet när den första Patent och IP-dagen arrangerades i Domsjö i slutet av februari. Förkortningen IP står för Intellectual property, dvs imateriell rättighet.

– Målsättningen är att det ska vara ett återkommande arrangemang. Det är viktigt att dessa frågor synliggörs och hålls aktuella, konstaterar Roberth.

Patentingenjör Magnus Hallberg från Processum, inledde dagen med att ge en introduktion i immaterialrätt, dvs skydd för olika former av intellektuella produkter. Immaterialrätt består i huvudsak av två saker, upphovsrätt (även kallad copyright) samt industriellt rättsskydd som

kan innebära skydd av varumärke, designskydd eller patent.

Domsjöpatent

Magnus konstaterade inledningsvis att det finns en mycket positiv anda kring dessa frågor i Domsjös organisation. Det pratas främst om uppfinningar och patent. Några patentansökningar har också gjorts under den senaste tiden.

Antalet sökta patent i världen uppvisar också en positiv trend. Under åren 1985-2011 fördubblades antalet sökta patent i världen. Teknikintensiva producenter som Apple och Samsung svarar givetvis för många av dem. Där går utvecklingen så snabbt att uppfinningarna knappt hinner bli skyddade innan de är för gamla.

När det gäller upphovsrätt handlar det ofta om musik, litteratur eller annat konstnärligt skapande och då handlar det automatiskt om ett skydd som gäller i 70 år. Industriellt rättsskydd kan vara ett varumärke (produkt), ett namn, en bild eller symbol (logotype) och det är skyddat i tio år varefter en ny ansökan kan lämnas in. Ett av de mest kända varumärkena är

Coca-Cola vars varumärke ifjol ansågs vara värt 79 miljoner dollar.

För- och nackdelar

Ett patent ger 20 års ensamrätt till kommersiellt skydd för produkten. I gengäld måste tekniken bakom den patentsökta varan offentliggöras. För att ett patent ska beviljas krävs det att det är ny teknik och att den har uppfinningshöjd. Det får inte bara vara en modifiering av en redan känd teknik. Patentet måste även vara industriellt tillämpbart, dvs lösa ett tekniskt problem.

Det finns många fördelar med att söka patent, ensamrätt kan ge konkurrensfördelar och möjlighet att vinna marknadsandelar. Det kan även vara en fördel ur marknadsföringssynpunkt.

Nackdelen med att söka patent är att det kan bli dryga kostnader om det söks i flera länder, annars är det fritt att använda i de länder som inte omfattas i ansökan. Efter de 20 år som patentet räcker är det alltid fritt att använda tekniken.

– Det finns alternativa vägar, säger Magnus och ger exempel såsom att

anse att tekniken är en affärshemlighet.

– Att avgöra om det är lönsamt att söka patent eller om man ska välja andra alternativ kan vara lite knivigt. Ofta görs ansökan i ett tidigt utvecklingskede, kanske långt innan man med säkerhet vet hur tekniken kommer att fungera.

Att svenskt patent söks hos patent- och registreringsverket, PRV men det finns även möjlighet att söka europeiskt patent eller ett internationellt patent.

– Man kan konstatera att patent är ett affärsverktyg, patentverksamhet ska inte vara tekniskt styrd utan det är affärerna som ska styra. En investering i ett patent ska ge pengar!

Viktig policy

Magnus Hallberg betonar att det är viktigt att företaget har en genomtänkt strategi för hur man hanterar IP- och patentfrågor och att den strategin sedan efterlevs. Magnus har också varit delaktig i den IP-policy som tagits fram i Domsjö.

– Dokumentet kan ses som något av en arbetsbeskrivning för hur arbetet med dessa frågor ska bedrivas. Den beskriver såväl ägande som roller och ansvar. De beskriver även hur skyddande ska genomföras och möjlighet till ersättning för uppfinnaren, säger Kristina Elg Christoffersson och tillägger:

– Vår IP-policy innehåller även information hur vi bevakar våra rättigheter och hur vi ska agera vid ett eventuellt intrång. Policyn har även kompletterats med mallar för bland annat samarbetsavtal och sekretessavtal.

IP- och patentdagen avslutades med gruppdiskussioner kring vilka uppfinningar i fabriken som kan tänkas vara möjliga att skydda.

– Vid tekniska problem släcker vi ofta bränder, det vill säga att vi tar till små enkla åtgärder som snabbt gör att vi kommer vidare. Det kan faktiskt vara så att en sådan mindre åtgärd kan patentsökas för att tekniken ska stanna i företaget, alternativt hemlighållas för att ge konkurrensfördelar. Det pågår hela tiden en stor uppfinningsriktighet i verksamheten, det handlar bara om att avgöra vad som kan vara värt att skydda och hur det ska skyddas, avslutar Kristina Elg Christoffersson. ■

Snyggare balar och nytt marknadsmaterial

Det händer en del inom affärsområde cellulosa. Under hösten producerades ett nytt marknadsmaterial och samtidigt har balarna fått nytt och snyggare emballage.

– Vi tog fram en broschyr för vår cellulosa med tillhörande produkt-specifikation. Någon sådan specifik broschyr har aldrig funnits, däremot har vi haft produktspecifikationer. Nu harmonierar allt material med den generella företagsbroschyr som också producerades ifjol, säger Magnus Lundmark, chef för affärsområdet.

– Dessutom togs det fram en mapp där vi snyggt kan samla allt material innan vi lämnar över det till kunden. Det handlar om att dela med sig av en kvalitetskänsla och det tycker jag att vi lyckats bra med.

– Det är just kunder som är målgruppen för materialet, framförallt då nya och potentiella kunder.

– Det stärker känslan för produkten, inte bara för företaget.

Materialet delas bland annat ut under arrangemanget London Pulp Week i november.

– Vi har fått en del positiva kommentarer, bland annat kopplingen till vår utvecklingsenhet DomInnova, och det känns bra. DomInnova är viktig för oss.

Materialet finns på engelska men i samband med ett kundbesök i Kina översattes delar av det till kinesiska.

Pappersemballage

Nu är det inte bara marknadsmaterial som fått en ny skepnad, så även cellulosalabalarna. Som Raffinerat tidigare berättat om har det investerats i torkmaskinsalen. En del av investeringen bestod av möjligheten att byta till pappersemballage. Tidigare emballerades balarna med egenproducerade cellulosaark, vilka hade en betydligt högre gramvikt än pappersemballaget.

– Det innebär flera fördelar, dels



Magnus Lundmark visar det nya marknadsmaterial.

innehåller balen nu mer cellulosa, dels slipper vi producera emballage, säger Magnus och berättar att det papper som istället används är ett sulfatkraftpapper med högre styrka och även bättre vattenavstöttningsförmåga.

– Vi har dock haft en del intrimningsproblem som innebär att vi förmodligen kommer att gå upp i gramvikt något, avslutar Magnus.

Liksom tidigare stämplas balarnas långsidor och översidan pryds av produktlogotypen för Domsjö Cellulose. ■

Fordonsgas från Domsjö?

På många håll i landet körs såväl bussar som personbilar på fordonsgas. Dock inte i Örnsköldsvik med omnejd. Här finns ingen tankstation trots att landets största producent av biogas finns i Domsjö.

– Nu hoppas vi på en förändring! Busstrafiken i Västernorrland är under upphandling och vi hoppas att Kollektivtrafikmyndigheten väljer bussar drivna av fordonsgas istället för fossilt bränsle, säger Eva Larson, energisamordnare vid Domsjö Fabriker.

Domsjö Fabrikers biologiska rening är landets överlägset största producent av biogas med sina 80 GWh per år. Under årens lopp har det pågått flera utredningar om möjligheten att framställa fordonsgas av denna biogas (metangas). Senast det begav sig talades om fordonsgas i flytande form för transport till Mälardalen, som är den närmaste stora marknaden.

– Tyvärr går det inte att få ekonomi i det alternativet. Men nu har det öppnats en möjlighet att producera komprimerad biogas som kan levereras i gasflaskor. Vi tittar på möjligheten tillsammans med Aga. Domsjö är inte intresserad av att öppna tankställen, Aga kan däremot tänka sig att bedriva distribution och handel, fortsätter Eva Larson.

Att komprimera gasen kräver dock att en uppgraderingsanläggning byggs på plats inom fabriksområdet.

Under upphandling

Att ämnet är högaktuellt just nu beror på att kollektivtrafiken i länet är under upphandling. Kommunerna och landstinget har gemensamt ansvar för den regionala kollektivtrafiken. De uppdrar till Kollektivtrafikmyndigheten att upphandla persontransport- och samordningstjänster för de ändamål som kommunen och landstinget ska tillgodose.

– När de senare under året går igenom de inkomna anbuden hoppas vi att de väljer bussar som drivs på fordonsgas, det skulle öppna en möjlighet för oss att skapa en lokal marknad, säger Eva och tillägger att Kollektivtrafikmyndigheten har en uttalad vilja att minska användandet av fossilt bränsle.

Eva poängterar att det finns mycket som är bra för fordonsgasalternativet.

Domsjö har sedan många år en fungerande biogasproduktion. Det finns en beprövad teknik som kan installeras tämligen snabbt på området. Dessutom finns Aga som är intresserad av ett samarbete.

Av denna anledning inbjöds representanter för länets kommuner, politiker samt bussentreprenörer och transportbolag till ett informationsseminarium i Sundsvall i slutet av mars. Inbjudare var BioFuel Region och på programmet stod information från Domsjö och Aga. Men även från föreningen Gröna bilister samt från Boden City Buss AB, ett bolag som har lång erfarenhet av just busstrafik på fordonsgas.

Ökande andel

Andelen bussar drivna på fordonsgas ökar i landet liksom antalet personbilar. I storstäderna använder många taxibilar fordonsgas. Ökningen gäller generellt alla typer av förnyelsebara drivmedel. Totalt för alla förnyelsebara drivmedel har ökningen gått från noll procent år 2000 till sju procent år 2011. Förutom fordonsgas finns alternativen etanol, låginblandad etanol, låginblandad biodiesel samt övrig

biodiesel. I Örnsköldsvik finns sedan länge tillbaka etanoldrivna bussar. Men det utesluter inte att det även kan finnas bussar drivna på fordonsgas i Örnsköldsvik. Eva betonar dock att de ser marknaden betydligt större geografiskt.

– Givetvis är det bra för miljön med lokalt producerat bränsle, dessutom med ursprung i skogen. Om vi nu kommer igång ser vi ytterligare möjligheter i framtiden.

– Får vi en stor kund öppnar sig även möjligheten att hjälpa mindre kunder.

– Självklart skulle det även innebära att vi måste se över vår egna fordonspark. Tänk vad trevligt om vi kunde utföra våra interna transporter på egenproducerad fordonsgas, avslutar Eva Larson.

Det kommer emellertid att dröja innan upphandlingen är avslutad och Domsjö får besked om det finns något intresse för fordonsgas i länet. Om det blir möjligt kommer leveranserna inte att påverka dagens verksamhet, gasen kommer även att räcka till att driva fabriken två lignintorkar.

Den biogas som årligen skulle kunna användas till att producera fordonsgas motsvarar 3 000 m³ diesel vilket motsvarar cirka 1,6 miljoner mil bussresor. Att växla ut 3 000 m³ fossil diesel minskar utsläppen av fossil koldioxid med 8 000 ton. ■



Energisamordnare Eva Larson hoppas på fordonsgas som framtida produkt.



Nöjda elever vid processoperatörsprogrammet, frv; Jimmy Burström, Petra Berglund, Åsa Persson, Veronika Häll Dahl samt Jenny Andersson. Joachim Jakobsson stående bakom.

Nöjda elever på väg mot praktik

I höstas startade den tvååriga utbildningen till processoperatör vid Umeå universitet campus Örnsköldsvik. Domsjö var ett av företagen som initierade utbildningen och som även lovat hjälpa till med praktik och möjlighet till traineeår för eleverna.

– Hittills är vi mycket nöjda med utbildningen, men det är full fart som råder, säger Petra Berglund, en av eleverna som i vår ska göra sin praktik i Domsjö.

En solig marsdag återfinns fem av eleverna i en matsal i Domsjös kokeri. De läser just nu energiteknik och har besökt Domsjö för att titta på kokeriet tillsammans med operatören Joachim Jakobsson.

Bra bemötta

– Vi känner oss väldigt bra bemötta. Vi har varit i Domsjö på ett mycket givande studiebesök och vi får ofta snabba svar på frågor via e-post. Vi känner att företaget har ett intresse i att vi studerar, säger Jimmy Burström, den enda killen denna dag. Annars är könsfördelningen jämnare i den 13 personer stora utbildningsgruppen.

Alla är eniga om att utbildningen håller ett högt tempo, ibland kanske lite väl högt.

– Ja, det är lite tuffare än vad jag trodde när jag började, säger Jimmy som får medhåll av sina studiekamrater. Det som är positivt är att de ämnen som vi läser hänger väl ihop med varandra vilket underlättar.

– Det enda som är negativt är att vi sällan har lärare på plats här i Örns-

sköldsvik. De flesta föreläsningarna sker genom videokonferens. Lärarna finns i Umeå och vi studenter i Örnsköldsvik och Piteå, tillägger Petra.

– Vi träffas dock på campus Örnsköldsvik för att plugga tillsammans. Det är trevligare än att sitta var och en hemma. På så sätt kan vi även hjälpa varandra.

Eleverna ser nu fram emot den fem veckor långa praktikperioden som startar i maj. Fyra av eleverna har fått praktik i Domsjö.

– Det ska bli väldigt intressant att komma ut i verkligheten och se om det vi lärt oss kan vara till nytta, fortsätter Petra och tillägger att hon även hoppas mycket på det traineeår som eleverna har möjlighet att söka efter avslutade studier.

– Det pratas om nio månaders traineeår där vi ska få möjlighet att lära oss fabriken olik avdelningar ge-

nom att byta avdelning varje månad. Det tycker jag låter mycket intressant och framförallt lärorikt.

Innan examen ska eleverna även göra ett examensarbete under fem veckor av den sista terminen.

Hoppas på jobb

– Framförallt hoppas vi att utbildningen ska leda till arbete och då gärna i Örnsköldsvik med omnejd, avslutar de fem studenterna enigt.

Billy Nordin, HR-chef i Domsjö, är även han nöjd med utbildningen så här långt och han hoppas på många sökande till kommande höst då programmet planeras starta igen i Örnsköldsvik.

– Processoperatörsutbildningen är mycket viktig för oss. Vi är inne i en generationsväxling som kommer att pågå åtminstone till och med år 2020, vilket innebär ett långsiktigt rekryteringsbehov av processoperatörer, men även andra yrkesgrupper konstaterar Billy.

Under åren 2011 och 2012 rekryterades omkring 40 nya medarbetare per år till Domsjö, många av dem var just processoperatörer. ■

FAKTA | PROCESSOPERATÖRUTBILDNING

Processoperatörutbildningen på 120 hp är utvecklad i samarbete med en rad norrländska industrier. Programmet ges vid Umeå universitet i form av lokala studiegrupper i Piteå och Örnsköldsvik. Utbildningen är till stor del nätburen, men med kontinuerliga träffar i studiegrupper. Undervisningen är baserad på exempel från verkligheten och praktik vid något av branschens företag. För mer information, se www.processoperator.net.

Bättre underhåll genom projekt

Planering, samarbete, tidsplaner, och arbetsorder. Det är viktiga ord i utvecklingen av underhållsarbetet i Domsjö. Ett utvecklingsprojekt med namnet Improve har precis startats, det innebär en rad delprojekt som på kort och lång sikt ska förbättra verksamheten. Ett arbete som påverkar många Domsjömedarbetare då Improve ska genomsyra hela organisationen.



Underhållschef Hans Åström (tv) tillsammans med de två konsulterna från Idcom Owe Forsberg och Oskar Olofsson.

Bakgrunden till utvecklingsprojektet är den utredning om drift- och underhållsorganisationen som påbörjades i december av konsultföretaget Idcon. Under en veckas tid fanns de på plats i Domsjö för att se hur verksamheten fungerar. I januari kom sedan den omfattande slutrapporten.

– Vi kan väl konstatera att det finns många förbättringsmöjligheter. I den poängbedömning som gjordes av konsulterna så hamnade vi relativt lågt. Det är dock inte unikt på något sätt. När de gjorde samma utredning i Aditya Birlas bruk i Nackawick, Canada, fick de en liknande bedömning, säger underhållschef Hans Åström.

– Det handlar mycket om att påverka kulturen. Vi har inte varit de bästa på varken planering eller samarbete.

– Vi känner också att vår organisation är otydlig. Det kan ibland vara svårt att veta vem som gör vad. Det finns en otydlighet i såväl arbetsfördelning som roller.

Med slutrapporten som utgångsläge samlades ett tiotal personer från drift- och underhållsorganisationen för att diskutera hur arbetet skulle fortsätta. Gruppen beslutade att projektet Improve skulle inledas. Ett tjugotal delprojekt togs fram och ansvariga utsågs.

– De är alla utvecklingsprojekt vilket innebär att de kan förändras under tiden och sluttiden som är satt till december 2014 kan komma att flyttas fram, förklarar Hans som ingår i projektets styrgrupp tillsammans med produktionschef Christin

Norberg samt Monika Westerlund som är chef för produktions- och processutveckling.

Många delprojekt

De 20 delprojekten är uppdelade i underrubriker som; införa förändringsrutiner, vision, strategi och nyckeltal för underhåll, förebyggande underhåll i samverkan, kompetens, teknisk databas samt arbetssätt för eliminering av grundorsak.

– Vi har tillsatt ansvariga för alla projekt och de har nu startat arbetet med att ta fram projektspecifikationer och tillsätta projektgrupper. I huvudsak handlar det om mindre grupper som ska jobba effektivt. Vi får komma ihåg att vara rädda om arbetstiden, vi ska samtidigt bedriva vår dagliga verksamhet, tillägger Hans.

Ett av de viktigaste projekten är att definiera arbetsorderprocessen i datasystemet Maximo. Det är en viktig förutsättning för att kunna planera underhållsinsatserna att arbetsordrar skrivs och att processerna följs.

– Visst är det enkelt att lyfta telefonluren och ringa och beställa ett underhållsarbete men vi måste komma ifrån det arbetssättet. För att lyckas med planering och samverkan måste vi få alla att använda Maximo.

Ett annat viktigt projekt är det som kallas 5S. Förkortningen står för orden Inventering, Placering, Initialrengöring, Rutiner och Disciplin. Kort sagt; ordning och reda!

– Det är heller ingen nyhet att vi måste jobba med ordning och reda.

Vi ser framför oss en start med att en storrengöring görs på varje avdelning. Det som inte behövs ska sorteras bort, det ska inte finnas något förråd på avdelningarna med "bra att ha"-saker. Det ska även tas fram rutiner för hur städning ska ske på respektive avdelning. Rutinerna ska följas upp, därav ordet disciplin.

Problemorsak

Det ska även arbetas med att eliminera grundorsaken till problemen. Vid ett haveri på en pump ska den inte slentrianmässigt bytas till en ny likadan pump. Det är viktigt att fundera över om vi har rätt material på rätt plats. Behövs en annan typ av pump?

De olika projekten ska ha mätbara mål, det kan vara att jämföra hur många planerade arbetsordrar som skrivs jämfört med den totala mängden.

Hans Åström betonar att det sällan handlar om stora pengar. Att förbättra ett underhåll handlar snarare om att optimera verksamheten. Att göra rätt saker, ha rätt attityd och arbetssätt.

– Alla medarbetare inom såväl drift- som underhåll är spelare i samma lag och vi måste dra åt samma håll. Det är en viktig förutsättning för att lyckas. Improve kommer att få en viktig betydelse för vår framtid. Det är viktigt att inse att Improve inte är ett enskilt projekt utan arbetet ska genomsyra hela vår organisation, avslutar Hans Åström. ■



Lars-Göran Haggström (tv) och Krister Sundborg ser fram emot projektarbetet och framförallt utökad användning av underhållssystemet Maximo.

Ett lyft för fabriken!

– Det här blir ett lyft för fabriken. Det handlar inte om något självändamål utan om att höja driftsäkerheten och öka produktionen. Orden kommer från Krister Sundborg och Lars-Göran Haggström från underhållsorganisationen, två av många medarbetare som involverats i projektet Improve.

Ett av delprojekten i utvecklingsprojektet Improve kallas "Definiera arbetsorder i processen". En projektgrupp är utsedd och medlemmarna står i startgroparna.

– Det ska bli mycket intressant. Nu får vi möjlighet att skapa en bättre struktur i vårt arbetssätt, säger två av gruppens medlemmar, underhållsingenjör Krister Sundborg och arbetsledare Lars-Göran Haggström. I gruppen ingår även arbetsledaren Peter Karlsson och samordnaren Henrik Pettersson.

Optimistiska

De bägge är mycket optimistiska inför projektet. De ser framför sig en utveckling till att allt fler felanmälningar rapporteras i systemet Maximo och att telefon- och muntliga anmälningar minimeras. Underhållet ska utvecklas från att vara styrt av akuta åtgärder till att fokusera på planerade åtgärder.

– Vi behöver en bättre styrning av resurser och framförallt en prioriteringsordning. Det är viktigt att det sker i samarbete mellan drift och underhåll, säger Krister Sundborg.

Arbetsorderprocessen består i korta drag av att, exempelvis en skiftoperatör som under sitt nattskift upptäcker en felaktighet, börjar med att göra en felanmälan i Maximo. När underhållsorganisationen kommer till arbetet morgonen därefter görs en prioritering av problemet.

Därefter ska arbetsordern beredas, dvs det kontrolleras vilka resurser som behövs (tjänster, material, verktyg, etc.) och dessa bokas. Saknas något så görs det beställningar. Därefter planeras det när insatsen kan ske i samråd med driftorganisationen. När arbetet är planerat och startklart tilldelas uppgifterna dem som ska utföra jobbet. När jobbet slutligen är klart sker en återrapportering om detta i Maximo.

– Givetvis kommer arbetsorderprocessen att se lite olika ut beroende på om det är ett stort eller litet jobb. Men grundtanken är att vi får ett likartat strukturerat arbetssätt inom alla underhållsavdelningar, fortsätter Krister.

Möjligheter med statistik

Lars-Göran Haggström konstaterar att ett ökat användande av systemet ger många fördelar såsom möjligheter att följa statistik och inte minst effektivare förrådshantering. Om allt finns i systemet ska det inte behöva uppstå någon materialbrist i förrådet.

– Om underhållsinsatserna planeras och bereds på rätt sätt ska alla reservdelar finnas på plats och vi ska slippa onödigt spring till förrådet, säger Lars-Göran och tillägger:

– Vi är övertygade om att det kommer att bli en förbättring men det är viktigt att vi går in i arbetet med öppna ögon, inget får vara heligt i förändringsprocessen.

Mycket kring arbetsordrar handlar om underhållssystemet Maximo. Därför har det redan nu planerats för en utbildningsinsats, alla dagtidsgående inom underhåll samt alla operatörer ska utbildas i Maximo före semestern. ■



Mingel i korridoren, frv Arne Hansson, Tapani Pohjola, Mats Ohlsson, Andreas Westlund och Roger Grönlund.

Mingel i nya kontoret

Strax innan julhelgen var det nya huvudkontoret klart för inflyttning. Efter att alla kommit på plats var det i mars dags för Öppet Hus med tillhörande mingel för alla domsjömedarbetare.

Efter många olika planer blev det till slut klart att företagsledningen tillsammans med avdelningarna Information, Ekonomi och HR skulle flytta utanför fabriksgrindarna till det av Brux, nyrenoverade kontoret i det blå stenhuset.

Det var många som tog chansen

att besöka det nya kontoret och mingla lite. Dagen till ära bjöds det även på tårta och filmvisning i det ena av kontorets två konferensrum.

Det tidigare huvudkontoret innanför grindarna har nu döpts om till Fabrikskontoret. ■

Höststopp

Under vecka 42-43 planeras det för underhållsstopp i Domsjö. Även detta år väntar stora insatser i ångcentralen men även i kokvätskeberedningen där bland annat svavelugnen ska åtgärdas.

110-årsfirande!

I år är det 110 år sedan den första cellulosan producerades i Domsjö och detta kommer att firas i vår. Den 18 maj arrangeras en familjedag för alla medarbetare. Det blir en rad olika aktiviteter som passar alla åldrar. Bland annat blir det flera motionsaktiviteter med chans att vinna fina utlottningspriser. Det blir även ponnyridning, bagageloppis och annat roligt!

Samma kväll inbjuds alla medarbetare med respektive till en jubileumsmiddag med underhållning på Brux. De två skiftlag som arbetar denna lördag inbjuds till ett annat arrangemang på Brux.

PERSONALFÖRÄNDRINGAR

● Nyanställningar



Daniel Persson
transport/skeppning



Liva Sandra Sverker
automation

● Pensioneringar

Anders Eriksson, Projekt, anställd sedan 1986, pensionerades den 31 mars 2013.

Ingemar Eriksson, Projekt, anställd sedan 1986, pensionerades den 31 mars 2013.

Lars-Gunnar Pettersson, Transport/skeppning, anställd sedan 1973, pensionerades den 31 mars 2013.

Ulf Sellgren, Produktion, anställd sedan 1975, pensionerades den 31 mars 2013.

Martin Söderström, Produktion, anställd sedan 1973, pensionerades den 31 mars 2013.