



**ARBETSPLATSER
I FÖRÄNDRING:
HOFORS**

INTRODUKTION

NYCKELFAKTA: HOFORS

- Beläget i svenska malmbältet Bergslagen
- Litet samhälle på under 10 000 invånare
- Ett av Sveriges viktigaste stålexporterterföretag på 1950- och 60-talet
- Påverkades av av lågkonjunkturen på 1970-talet; 1978 lades den gamla masugnen ner
- Stålverk tillverkar idag specialstål med 97 % stålskrot
- Produkternas koldioxidavtryck är 80 % lägre jämfört med det globala genomsnittet
- Förslag till ny vätgasanläggning för tillverkning av grönt stål
- Vätgas kommer att levereras av en elektrolysanläggning på plats, Sveriges största

Inifrån Bruket i Hofors



ATT KARTLÄGGA FÖRÄNDRING

Hofors är en gammal bruksort; en stad grundad kring stålindustrin. Stålverket ägdes ursprungligen av SKF, ett företag som spelade en avgörande roll i Hofors uppkomst och utveckling. Bruket ägs för närvarande av Ovako, som är en del av Japan-baserade Nippon Steel Corporation, och är fortfarande Europas ledande tillverkare av kullagerstål. Själva staden har upplevt en långsam nedgång i befolkning och kommersiell aktivitet sedan stålkrisen på 1970-talet.

Som en del av satsningen på grön ståltillverkning i Sverige har Hofors föreslagits som plats för den största fossilfria vätgasanläggning i Sverige, via ett gemensamt initiativ av Ovako, Volvo Group, Hitachi Energy, H2 Green Steel, och Nel Hydrogen, med stöd från Energimyndigheten. Ovakos bruk i Hofors kommer att bli det första i världen att använda vätgas för att värma stål som en del av valsningen, och planen är att projektet ska vara i drift 2030. Målet är i slutändan helt kolneutral ståltillverkning.

Majoriteten av Hoforsborna vi pratat med har både en positiv inställning till projektet, och ett stort förtroende för dess framgång. De tror att förändringen kommer att ge arbetarna en försäkran om stabil sysselsättning, samt potentiellt generera några nya jobb. Framst tror de att det kommer att leda till en högre grad av ekonomisk stabilitet i Hofors, vilket delvis kommer att vitalisera staden och säkra dess överlevnad. Även om det finns en förhoppning om att den nya tekniken kan leda till social och ekonomisk revitalisering, är det ingen som tror att Hofors kan återvända till sin guldålder.




Hofors arkiv: anteckningsböcker från gruvan visar aktivitet som går tillbaka till 1740.

ARBETSPLATSER I FÖRÄNDRING

Stålverkets rykte har historiskt sett varit att det är en smutsig arbetsplats. Trots förbättringar finns detta rykte kvar än i dag, och arbetarna som deltog i studien talar om hur de arbetar i mörka, dammiga och mycket varma rum. Det positiva är kamratskapen bland arbetarna, och friheten och möjligheten att sköta sitt eget arbete och ta mycket eget ansvar. Många av dem trivs också med arbetsuppgifterna i sig, och tycker att arbetet som sådant är intressant. Det har också alltid funnits möjligheter för arbetare att byta jobb och avdelning inom Ovako, och prova på något nytt. Dessutom är lönerna bra och jobbet ganska tryggt.

Med tiden har det skett förändringar i arbetets karaktär. Dessa inträffade gradvis och tillskrevs stålindustrins globala förändringar av de nuvarande arbetarna. De känner att det har skett en förändring mot ett mer långsiktigt tänkesätt, och en betoning på effektivitet: den gamla tiden, då företaget skulle ha sin egen blåsorkester och bandylag, eller till och med egna kor och en lokal matbutik, är över. Tillverkningsidan av organisationen har minskats och arbetar med färre personer, vilket gör den ekonomiskt hållbar även under en lågkonjunktur, men skapar mer press på enskilda arbetare, vilket leder till mer stress.

Ingen egentlig förändring av arbetets karaktär förväntas inom den närmaste framtiden, även om vätgashantering kräver specialutbildning. Även om arbetarna uttryckte en viss oro över detta, trodde de att de var mer än kapabla till det med tanke på att de för närvarande hanterar stora mängder gasol. De flesta tror att vissa ekonomiskt fördelaktiga effekter kommer att komma ut av övergången, och att den nya tekniken kommer att göra saker säkrare. Visionen gällande arbetsplatsen är en av kontinuitet, snarare än av drastiskt förbättring eller nedgång.



*“Jag trivs
skitbra. Jag
tycker det är
fantastiskt!”*

*- Anonymous
Ovako worker*



ARBETSPLATSER I FÖRÄNDRING

Hoforsborna som deltog i vår studie är all stolta över sin stad och trivs med att bo där. Staden är trevlig och tyst, det är säkert och bekvämt; människor känner varandra och har starka kontakter. Det finns ett bra socialt liv och en god gemenskap. Många nämnde Hoforsandan, grundad på en känsla av solidaritet mellan alla Hoforsbor. De sluter samman när det behövs: människor tar hand om varandra och håller koll på varandra – även om vissa tolkade detta som snokande och småstadsskvaller. Lokalborna vi pratade med visade också stor kunskap om, och stolthet över, tidigare lokala tekniska innovationer, t.ex. det första elektriskt drivna valsverket, eller plasmabaserad ståltillverkning.

Ändå känner framför allt äldre deltagare starkt att något har förändrats över tid; en viss anda har försvunnit från ungdomen, och kopplingar mellan människor har minskat. Tidigare tog stålverket socialt

ansvar och var en integrerad del av den sociala strukturen i samhället, men så är det inte längre. Alla har noterat en generell nedgång i lokala aktiviteter, såsom idrott, samt en markant nedgång i lokal kommersiell aktivitet.

Kontinuerlig långsam avfolkning är något alla har lagt märke till, och Hofors är inte längre en lika välbärgad kommun som den en gång var. Känslan av att Hofors bästa dagar ligger bakom dem delades av de flesta deltagare, även om de fortfarande hade ett hopp om att de kommande förändringarna skulle kunna stoppa denna nedgång och att deras stad kan överleva åtminstone ett litet tag till. Det finns en ovilja att uttrycka någon speciell vision för framtiden, och folk tror inte att den negativa utvecklingen som pågått så länge någonsin kan vändas helt.



*“Förr var stålverket och
samhället ett och
samma, nu är det två
olika saker.”*

- Pensionerad Hoforsbo

ATT HANTERA FÖRÄNDRING

Gamla stålverksarbetare vi talade med har genomlidit en hel del förändringar under åren, och deras inställning till detta har varit personlig anpassning. De accepterar förändringarna som har inträffat och den nya verkligheten de befinner sig i, och gör sitt yttersta inom sin nya situation. Arbetarna har stor förståelse för företagets situation och behov, och identifierar sig starkt med företaget. De klagar inte på själva företaget, och även när de tar upp negativa förändringar visar de fortfarande en förståelse för varför dessa förändringar var nödvändiga – ofta ger de till och med beröm till företaget för att ha gjort svåra val som fick dem igenom svåra tider.

Pensionerade deltagare hanterar sin oro för framtiden genom att fokusera på nuet: samhället i Hofors, och det sociala liv och familjeliv som de har där.

Representanter för fackföreningarna som deltog ser sin roll som begränsad till att hantera vardagliga frågor, och de ser sig själva inte ha något egentligt inflytande på de större förändringar som äger rum. Aktiva fackliga företrädare försöker anpassa sig till den förändrade situationen och acceptera sina begränsningar, samt försöker mildra potentiella negativa effekter.

Representanter för lokala företagsorganisationer som vi talade med vidkänner de utmaningar som Hofors står inför, och arbetar för att bygga nätverk och förbindelser och underlätta etableringen av nya projekt. Deras region står inför utmaningar kring skapandet av arbetstillfällen, och kämpar med olika kompetensförsörjningsfrågor. De identifierar ett stort behov av att attrahera den kompetens som behövs för framtiden, och att locka människor till modern teknik i allmänhet och stål- och metallindustrin specifikt. Det finns tekniska kluster i regionen som har potential, men som kräver förbättrat samarbete för att främja detta potential.

Denna 'snapshot' är en del av kommunikationsinsatserna i forskningsprojektet *Changing places of work: A place-based approach for re-imagining work in the fossil free industrial towns of the future*. Den ger en kort bild av en av de fallstudieplatser som undersökts inom ramen av projektet. För mer information, se:

<https://portal.research.lu.se/en/projects/changing-places-of-work-a-place-based-approach-for-re-imagining-w>

Författare:

Davor Mujezinovic, Karlstad University: davor.mujezinovic@kau.se

Bregje van Veelen, Lund University: bregje.van_veelen@LUCSUS.lu.se

Stefan Backius, Karlstad University: stefan.backius@kau.se

William Eadson, Sheffield Hallam University: w.eadson@shu.ac.uk

Åsa Melin, Karlstad University: asa.melin@kau.se

Publicerat: March 2024, Karlstad.

Fotografier på framsidan och sidorna 1, 4 och 5 från bruket i Hofors, från Tekniska museets digitala museum. Creative Commons Public Domain.

Fotografiet på sidan 2 från Ovakos historiska arkiv i Hofors, taget av författarna med tillstånd från Ovako.

Finansierat av de svenska forskningsråden Forte och Formas.

Bidragsavtal nr 2021-01767

