
CENTRAL
FONDEN
75 ÅR
1951–2026

Förord

Att fylla 75 år är en anledning att stanna upp och blicka tillbaka.
För mig blir det också ett tillfälle att se framåt.

När Centralfonden bildades på 1950-talet såg både samhälle och skogsindustri annorlunda ut jämfört med idag. Sverige befann sig i en tid av stark industriell utveckling och genom samverkan mellan arbetsgivare, fackliga organisationer och staten skapades nya möjligheter att förbättra de sociala villkoren för de anställda. I början var tanken att Centralfondens medel skulle nyttjas för att ge understöd åt sjuka och behövande, yrkesutbildning eller studiestipendier, semesterhem eller semestervistelse, lokaler för förenings- och ungdomsverksamhet vid företag eller i skogsbygden, osv. Men ganska snart kom dessa ändamål att uppfattas som en medborgerlig rättighet, vilken är samhällets ansvar att upprätta, och Centralfonden riktade därför in sig på mer kompletterande sociala ändamål.

Sedan dess har mycket hänt, och under senare år har verksamheten fått en allt tydligare inriktning mot arbetsmiljö, säkerhet och hälsa, ofta genom utvecklingsprojekt där företag och forskning möts.

När jag ser tillbaka på utvecklingen är det kanske just ***förmågan att förändras*** *som jag tycker är intressant. Centralfondens utveckling har aldrig kunnat stå still, eftersom arbetsmiljön för de anställda inom skogsbruk och skogsindustri hela tiden rört sig.*

Och nu förändras arbetslivet återigen, i mycket snabb takt.

Digitalisering, artificiell intelligens och nya kompetenskrav kommer att påverka både hur vi arbetar och vilka krav som ställs på medarbetare och organisationer. Hur skapar vi arbetsplatser där människor kan arbeta säkert och må bra? Hur förenar vi hög effektivitet med återhämtning och balans i livet? Och hur skapar vi ett arbetsliv som människor både kan och vill vara en del av under ett långt yrkesliv?

*Kanske är Centralfondens stora styrka **samverkan**. Stiftelsen har sina rötter i den svenska modellen och bygger fortfarande på att arbetsgivare och fackliga organisationer tillsammans tar ansvar för frågor som är viktiga för medarbetarna i deras arbetsliv.*

I en tid när både skogsnäring och arbetsliv står inför stora förändringar tror jag att just den förmågan blir än viktigare. Med Centralfondens hjälp kan vi skapa förutsättningar för att tillsammans söka nya lösningar, pröva oss fram och sprida det som fungerar.

75 år är en historia att vara stolt över. Och det är en bra grund att bygga vidare på.

*I arbetet med denna jubileumsskrift har Mårten Ericsson, tidigare VD för Stiftelsen Centralfonden och dessförinnan arbetande styrelseledamot, varit en ovärderlig källa. Med sitt stora engagemang, sin kunskap och långa erfarenhet av Centralfonden har han bidragit till att samla och levandegöra stiftelsens historia och framtidskraft. **Jag vill rikta ett varmt och stort tack till Mårten för det fina arbete han lagt ner på jubileumsskriften.***

Skriften överlämnas till Centralfondens styrelse och inbjudna gäster vid Jubileumsmiddagen på Restaurang Strand Stockholm, den 18 november 2026.

Stockholm, 12 oktober 2026

Elin Gordon
VD, Stiftelsen Centralfonden



Grunden läggs

Centralfonden uppstod i den omvälvande tiden direkt efter andra världskriget, när stora delar av Europa låg i ruiner. Några få länder i vår del av världen hade undkommit krigets fasor – ibland genom att balansera på en knivsegg. Sverige var ett bland dessa och svensk industri var därför intakt.

Efterfrågan på svenska varor verkade nästan outsinlig efter kriget. ”Made in Sweden” blev ett begrepp som stod för innovation och kvalitet. Detta gällde även skogsindustrins produkter. I takt med ökad efterfrågan steg marknadspriserna. Redan i slutet av 1940-talet närmade sig den socialdemokratiska regeringen skogsindustrin för att diskutera hur man kunde komma åt en del av företagens så kallade övervinster. Syftet var att dämpa växande lönekrav i det omgivande samhället. Man kan anta att detta initiativ inte togs emot med öppna armar, vare sig hos de fackliga organisationerna eller hos arbetsgivarna inom branschen.

Redan 1938 lades grunden för den svenska modellen genom Saltsjöbadsavtalet, med SAF och LO som huvudaktörer. Arbetsmarknadens parter skulle hädanefter ta huvudansvaret för arbetsvillkor och lönebildning. Samverkan och arbetsfred blev nyckelord.

Tio år senare knackade staten i vilket fall på hos sågverksindustrin och bad om parternas stöd. Vinsterna ansågs för höga i en av Sveriges viktigaste branscher och risken för att en alltför hög löneökningstakt skulle sprida sig skapade oro. Överläggningar vidtog, under lämpliga former, för detta viktiga uppdrag. Förhandlingarna var helt säkert omständliga, men ganska snart hade man kommit överens om de huvudsakliga riktlinjerna för avsättning av så kallade prisutjämningsavgifter (pua). De medel som flöt in tillställdes riksdagen för beslut, att användas till diverse skogliga investeringsprojekt, som till exempel att bygga nya skogsbilvägar i glesbygd.

I samband med Koreakrisen i början av 1950-talet kom en andra våg av hög efterfrågan, inkluderat höga priser, på skogsindustrins produkter. Modellen med exportavgifter var då redan etablerad och staten påminde åter parterna om situationens allvar. Arbetsgivarna och de fackliga organisationerna inom skogsindustrin krokade ånyo arm och denna gång avsattes medel från exporten av pappersmassa under benämningen konjunkturutjämningsavgifter (kua).

En bred satsning

Dessa exportavgifter skulle bland annat användas till sociala fonder för de anställda inom skogsindustrin och skogsbruket. Först ville staten begränsa upplägget till de stora skogsbolagen. Men insiktsfulla personer drog slutsatsen att då skulle ett betydande antal anställda hamna vid sidan om de möjligheter som erbjöds. Denna insikt ledde fram till att också Centralfonden bildades, som ett slags paraply för företagens egna sociala fonder.

Flera betydelsefulla intressenter stod bakom satsningen. Staten hade sina intressen att bevaka, medan fackliga- och arbetsgivarorganisationer inom skogsindustrin kände det direkta huvudansvaret. Tidigt öppnades också dörrar mellan företagens sociala fonder och Centralfonden. Tillsammans flöt ca 1,1 miljarder kronor in till branschens olika sociala fonder, varav ca 55 miljoner kronor till Centralfonden (i dagens penningvärde motsvarar det 26 miljarder kronor respektive 1,3 miljarder kronor).

Staten drog sitt strå till stacken genom en särskild lagstiftning som gjorde Centralfonden skattebefriad. Samförstånd rådde inom ramen för den svenska modellen.

Fondkonstruktionen innebar att merparten av de avsatta medlen användes under 1950-talet för investeringsprojekt för skogsnäringen inom gränslandet mellan företag och samhälle. Men ca en tredjedel av exportavgifterna fanns kvar i företagens sociala fonder och i Centralfonden vid decenniets slut.

Ändamålsparagrafen visar vägen

”Anslag av stiftelsens medel ska beviljas för sociala ändamål till fromma för anställda inom skogsindustrin och skogsbruket.” Så lyder formuleringen i Centralfondens stiftelseurkund som undertecknades i april 1952. Ungefär samma lydelse finns i de bolagsspecifika sociala fonder som bildades vid samma tid.

En viktig poäng med ändamålsparagrafen är att beviljade anslag ska riktas mot de anställda inom skogsnäringen. Det är alltså medarbetarna som är de egentliga destinatärerna för de sociala fondernas bidrag.

För Centralfondens ledning tillsattes en styrelse där hälften av ledamöterna utses av arbetsgivarsidan och hälften av de fackliga organisationerna inom skogsindustrin. Regeringen utser därutöver stiftelsens ordförande.



De första motorsågarna krävde två man vid fällning.



Skönviks sågverk 1951.



Manöverplanet/lutspruteplanet på gamla sodapannan i Bäckhammar (före 1976). Operatör spettar bort löprännans inkruster.



”Märkflickor” var benämningen på denna yrkeskategori år 1947, Sunds sågverk.

En helt annan tid

En välutrustad skogsarbetare för 75 år sen fällde skogens träd med sin hypermoderna Bebo enmansmotorsåg – som vägde 20 kilo. Då denna var alldeles för tung att kvista med, så använde man fortfarande yxa för kvistningsarbetet. Timret forslades med handkraft fram till basvägen varifrån virket, ofta med häst och släde, transporterades vidare ner till avlägg vid älvbrinken. Här låg stockarna över vintern, redo att rullas ut i forsen för att flottas ner till sågverket med hjälp av den strida vårfloden.

På sågverket skakade golvtiljorna när ramsågarna stampade. Många medarbetare rörde sig mitt ute i produktionen. Arbetet var många gånger tungt och farligt. Ljudnivån var hög och hörselskydden sällsynta.

Även inom massa- och pappersindustrin var arbetsmiljön utmanande. Risken för olyckor och belastningsskador var betydande för de som jobbade på golvet. Många medarbetare på bruken var trotjänare som hade börjat direkt efter grundskolan. Fortbildningen sköttes av företagen, ofta genom branschgemensamma skolor. Den erfarenhetsbaserade kompetensen var guld värd när det gällde att lyssna, lukta och känna hur maskinerna gick.

– Lite för mycket vibrationer i pumpen där? Kanske bäst att byta lager i förebyggande syfte.

Bruksandan var fortfarande en viktig del av värdegemenskapen. De anställda förväntades ställa upp för företaget, som i sin tur värdesatte sina trogna medarbetare. Här passade de sociala fonderna väl in i sammanhanget och det saknades inte behov.

Till en början var det en ganska spretig verksamhet som Centralfonden bedrev. Sociala ändamål tolkades brett och många gånger verkade parterna ovana vid att finna minsta gemensamma nämnare. Bland de större bidragen kan nämnas satsningar på branschens A-kassor, bland de mindre återfinns kylskåpsbidrag till skogsarbetare. Högt och lågt blandades – ännu utan tydlig strategi.



Träning i Marbella.

En resebyrå tar form

I runda tal fanns det mer än fem till tio gånger fler anställda i skogsnäringen runt 1960 jämfört med idag (beroende på delbransch). Många jobbade hårt fysiskt och en subventionerad resa för rekreation och återhämtning i ett varmt land stod högt på önskelistan. Den svenska kronan var stark och den spanska pesetan billig. Centralfonden fick successivt en tydligare målbild – att bidra till resor söderut – till Spanien.

Under 60-talet byggdes ett kansli med flera anställda upp i Stockholm. Härifrån skötte Centralfonden sin allt större resebyråverksamhet. Ett par gånger var man nära att inleda ett fast samarbete med andra aktörer, i syfte att tillsammans köpa en gemensam anläggning. Men när detta gång efter annan gick om intet började man leta efter ett eget ställe. Runt 1970 köptes därför Centro Forestal Sueco i Marbella in. En anläggning som egentligen bestod av tre stycken fastigheter som gränsade till varandra.

Centralfondens styrelseledamöter var, enligt protokollen, otroligt nöjda med dessa förvärv. Äntligen hade man funnit det man sökte! Att General Franco fortfarande styrde Spanien med hårda nypor valde man i sammanhanget att bortse ifrån. Parterna var överens och staten stod bakom. Allt var frid och fröjd.

CFS Marbella

Från och med 1970 var Centralfonden synonymt med Centro Forestal Sueco. Inte så många i skogsindustrin hade koll på vad Centralfonden stod för, men CFS Marbella – det var väl känt. Många var de medarbetare som under årens lopp fick chansen att besöka anläggningen.

Steg för steg stärktes också den medicinska kompetensen på CFS, som med tiden kom att erbjuda en välrenommerad rehabilitering. Som mest jobbade ett 30-tal personer på anläggningen, både svensk och spansk personal.

Genom CFS fick de centrala parterna inom skogsindustrin gemensam vårdnad av en prestigefylld och värdefull inrättning. Detta stärkte samhörigheten och förbättrade förutsättningarna för partsgemensam samverkan, även i helt andra frågor. Många centrala arbetsgrupper förlade internatverksamhet på CFS, i en miljö som uppmuntrade till förtroendefulla samtal.

Steg för steg hade Centralfondens verksamhet i sin helhet fokuserats mot individuell rehabilitering, med CFS som enda leverantör. Hela kapitalavkastningen och mer därtill kanaliserades till Marbella.

Men tiderna förändrades. Den internationella konkurrensen för skogsindustrin var stenhård. Företagen genomförde ständiga rationaliseringar och antalet anställda minskade år från år. Mekaniseringen i skogsbruket minskade antalet anställda skogsarbetare på bolagen med 90 procent. Parallellt med detta blev först Spanien och sedan Sverige medlemmar i EU. Medelhavet kändes inte längre lika långt bort.

Efter millennieskiftet så var antalet gäster från skogsindustrins företag helt enkelt för få för att bära den omfattande verksamheten. I stället öppnades CFS upp för patienter från offentliga vårdgivare. I realiteten subventionerade Centralfonden denna externa verksamhet med betydande belopp, medan CFS gick med allt större förluster. Situationen var dessutom helt oförenlig med Centralfondens ändamålsparagraf – som innebar att man ska vara anställd i skogsindustrin för att få ta del av bidrag. Åtgärdsbehovet blev till slut akut. Det kom att handla om fondens överlevnad.

I början av 2010-talet beslutades därför att den egna verksamheten på CFS skulle avvecklas och fastigheterna därefter säljas. Först sades all personal upp på grund av arbetsbrist. Därefter hyrdes hela anläggningen ut och ett målinriktat försäljningsarbete tog vid. Parallellt med detta krävdes en omfattande juridisk insats för att helt och hållet avveckla den spanska verksamheten, fullfölja försäljningen samt säkerställa att försäljningslikviden kunde hämtas hem till Sverige. Denna process tog mer är tio år, men succesivt klarnade läget och ett nytt kapitel kunde börja för Centralfonden.

Från individ till grupp

Efter 50 år med fokus på individuella insatser kändes det inledningsvis rätt att fortsätta på samma väg under de första åren efter CFS, fast nu på svensk mark. Men ganska snart så kom Centralfondens styrelse till slutsatsen att rehabilitering av egna anställda faktiskt ingår i arbetsgivarens arbetsmiljöansvar. Därför kommer angelägen rehabilitering att göras ändå, med eller utan Centralfondens medverkan. Bättre då att använda fondens medel till helt andra ändamål.

I praktiken stängdes därmed möjligheten för de lokala parterna att söka medel från Centralfonden för individuell rehabilitering. Ett undantag gjordes för företag med färre än 50 anställda. I stället inriktades verksamheten alltmer mot gruppvisa friskvårdsinsatser, dels inom enskilda företag, dels på branschnivå.

Slutavverkning 1950-tal v/s slutavverkning 2019.





En vass kedja ger ökat virkesvärde.

Arbetsmiljö, säkerhet och hälsa

Snart lanserades en vidareutveckling av denna nya strategi – med ännu tydligare fokus på arbetsmiljö, säkerhet och hälsa. Särskild uppmärksamhet skulle ägnas åt större, utvecklingsinriktade projekt i direkt samarbete med skogsindustrins företag.

Flera av dessa projekt har bedrivits i nära samverkan med forskare, vilka har finansierats av externa forskningsfonder. Centralfonden har i sin tur beviljat bidrag till företagens egna utvecklingsinsatser. Tillsammans har detta inneburit finansiellt starka projekt för att generera ny kunskap kring arbetsmiljö, säkerhet och hälsa.

De värdföretag som medverkat har fungerat som utvecklingsarenor för branschen. Meningen är att kunskap och erfarenheter som utvecklas inom projekten ska spridas vidare till övriga skogsindustrin. På så sätt ska fler än de berörda värdföretagen få nytta av de projekt som drivs med bidrag från Centralfonden. Svensk skogsindustri verkar på en global marknad där konkurrensen är stenhård. Toppmoderna fabriker kan lika gärna byggas i Indonesien eller i Brasilien, som i Sverige. Skogsråvara växer i lämpliga klimatzoner över hela planeten. Välutbildade och motiverade medarbetare finns över hela världen.

Men på ett område har vi en fördel jämfört med många andra – förtroendefull samverkan inom ramen för den svenska modellen. Här ingår att arbetsgivare och fackliga organisationer ofta jobbar tillsammans mot gemensamma mål, att företagen drivs decentraliserat och medarbetare vågar ta egna beslut utan att alltid fråga chefen.

Hållbart arbetsliv

Framtidens jobb i skogsindustrin formas redan idag. Allt talar för att de anställda kommer att bli färre, ha bredare kompetens och måste vara beredda på ett större ansvar. Den digitala arbetsbelastningen kommer att öka. Hur påverkar artificiell intelligens processoperatörens vardag om tio år? Hur skapar man ett hållbart arbetsliv i en högeffektiv produktionsmiljö av världsklass? Frågorna är många men svaren är inte självklara.

Sedan flera år ser vi hur balans i livet tenderar att bli allt viktigare för människors hälsa. Kraven ser olika ut i olika skeden av livet och olika individer har olika förutsättningar att hantera detta. Samtidigt är den mänskliga hjärnan bättre skapad för ett jägar- och samlarliv i naturen, än för att hantera en gränslös mängd information framför bildskärmar. Stressnivån i arbetslivet ökar samtidigt som gränserna mellan arbetstid och fritid suddas ut.

Centralfonden har en given plats i arbetet med att skapa ett arbetsliv i balans. I det nyligen avslutade projektet ”Hållbart arbetsliv – balans i livet” har vi analyserat hur man förenar en effektiv produktion med en hållbar arbetsmiljö. Det gäller att hitta en bra balans mellan arbetsbelastning, tillgänglighet och återhämtning.

Även om den fysiska arbetsmiljön inom många yrkesroller även fortsättningsvis kommer att vara påfrestande och riskfylld, så talar det mesta för att framtidens utmaningar i ännu högre grad återfinns inom det psykosociala arbetsfältet.

Vi lever i en spännande tid – där förändringar är det enda säkra tillståndet. Det handlar om att ständigt bli bättre för att hävda sig i konkurrensen. Arbetsmiljö, säkerhet och hälsa är områden som påverkar medarbetarnas vardag. Därför hänger de självklart ihop med företagens effektivitet och konkurrenskraft. Här har parterna inom skogsindustrin tillgång till en unik resurs – Centralfonden. Fler borde utnyttja den möjligheten.

Under fondens 75-åriga historia har såväl förutsättningar som insatsområden skiftat. Men målet ligger fast – att förbättra arbetslivet för anställda inom skogsbruk och skogsindustri.

Modern driftcentral, Östrands massabruk 2018.



Traktplanering 2025.


TALL
2 Startkval
U126_Bollsta
430
175

Vill du veta mer detaljer om Centralfonden och CFS?
På Centralfondens hemsida finns flera
historiska skrifter som beskriver utvecklingen.
Besök www.centralfonden.se

Foto:
Bäckhammars bruk sid 8 (överst till höger)
Centralfondens arkiv sid 10
Lovisa Eriksson sid 14
SCA Mediabank sid 4, 7, 8 (överst till vänster och underst), 13 (undre), 17, 18
Södras arkiv sid 13 (övre)



För ett hållbart arbetsliv