



Medfinansieras av
Europeiska unionen



VÄSTRA
GÖTALANDSREGIONEN



Region Halland

Avveckla

WEBBINARSERIE ARIUBA | STÄRKT KOMPETENS

A R I U B A

Göteborgs
Tekniska College



TEK kompetens

Världen står inte still, utvecklas med den!

- Industrin står inför en stenhård konkurrens om rätt kompetens
- Förändringstakten ökar – det kräver flexibilitet och lyhördhet
- Kompetensbrist riskerar att bromsa tillväxt och affärer

... men med rätt verktyg kan vi utveckla, attrahera och behålla kompetens

Vilka är vi?

IUC Sverige är ett nationellt nätverk av industriella utvecklingscentra som arbetar för att stärka konkurrenskraften i svensk tillverkningsindustri. Genom samverkan skapas kunskap, verktyg och nätverk som hjälper industriföretag att växa och utvecklas.

I Västsverige är vi fem aktörer som arbetar nära både varandra och industrin. Tillsammans har vi ett starkt kontaktnät över hela regionen och lång erfarenhet av att stötta industribolag och industrinära aktörer i deras utveckling.





Medfinansieras av
Europeiska unionen



VÄSTRA
GÖTALANDSREGIONEN



Region Halland

Projektet bakom: Stärkt kompetens



Projektet ska **höja förmågan till strategiskt kompetensarbete** i en tid där konkurrensen kring kompetens är hård.

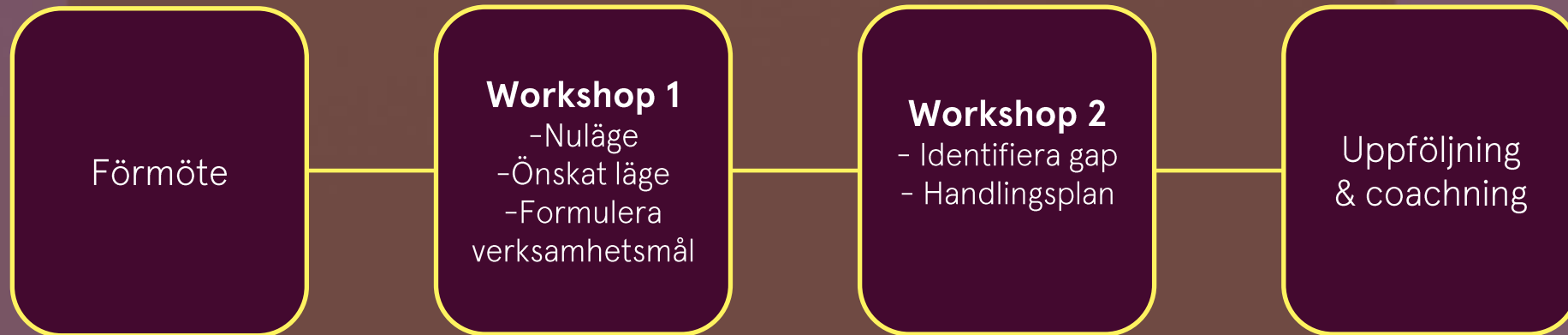
Samt **tydliggöra kompetensbehovet** hos små och medelstora industriföretag i Västra Götaland och Halland i syfte att göra företagen mer hållbara, innovativa och konkurrenskraftiga i **Västsverige**.

Göteborgs
Tekniska College



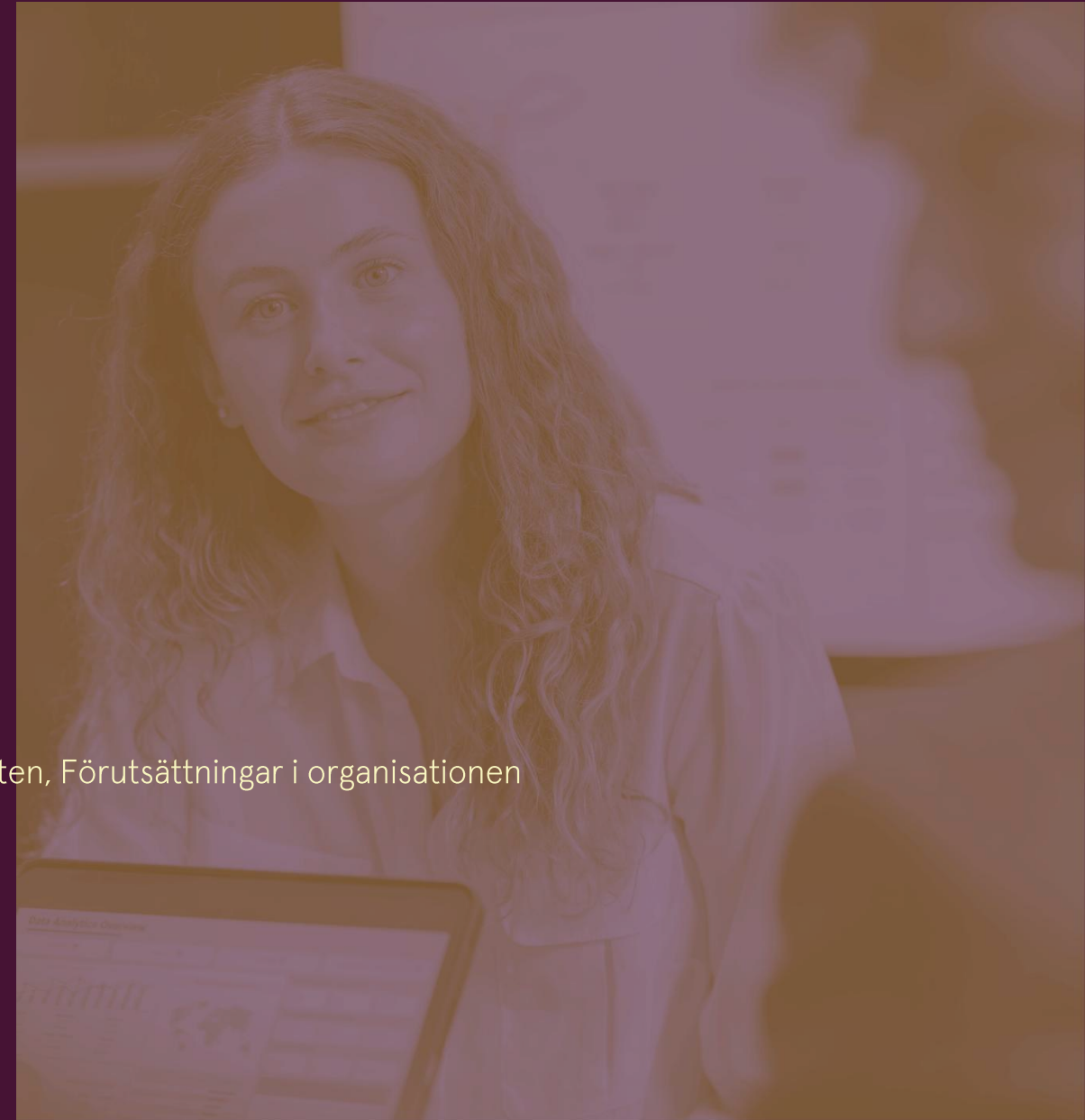
TEK kompetens

Vad får du som deltagande företagare i Stärkt kompetens?



WORKSHOP I

- Nuläge
 - Vad säljer ni? Till vem? Var & hur? Hur ser ert arbetssätt ut?
- Beskriv omställning för att nå hållbara affärer
 - Trender, teknikskiften
 - Vad kan du påverka/ej påverka
- Önskat läge
 - Vad säljer ni i framtiden? Hur ser kundbehovet ut? Tänk stort
- Krafter för och emot
 - Med och motvind – Teknikskiften, Trender, Engagemang, Samarbeten, Förutsättningar i organisationen
- Mål och utvecklingsområden
 - Konkreta och Tydliga Mål.
 - Vad har ni gjort för att komma till det önskade läget?
- Prioriterade affärsmål och utvecklingsområden
 - Prioritera max 5 mål



WORKSHOP 2

- Identifiera Gapet
 - Vilka kompetenser kommer ni att behöva i det önskade läget?
 - Vika kompetenser har ni idag?
 - Hur ser gapet ut?
- Definiera Gapet
 - Utvecklingspotential hos befintliga medarbetare
- Positionering
 - Tankar kring renommé, konkurrenter, företagskultur, annonsering
- Diversifiera
 - Jämställdhet, Mångfald, Kompetens, Senior/Junior, Funktionsnedsättning, Oväntad bakgrund
- Handlingsplan – utformning
 - Första steget, vem är ansvarig, när ska det vara klart?



Vad säger andra om projektet?

"Vi har pratat mer strategi idag än på våra ledningsmöten."

"Det blev tydligt var vi måste satsa för att våra mål ska bli verklighet."

"Det började som en fråga om utbildning, men landade i vår affärsmodell."

"Det här är första gången vi pratar om kompetens kopplat till affären."

"Det blev tydligt med vad vi ska jobba med tillsammans"

A R I U B A

Avveckla på ett hållbart och professionellt sätt



Föreläsare:
André Högevoll

Göteborgs
Tekniska College



TEK kompetens



Hudson Nordic

Nordisk chefsrekrytering, ledarutveckling och coachning

Göteborg | Stockholm | Oslo | Köpenhamn

Telefon

+ 46 (0)709 258 228

Adress

Vallgatan 19
411 16 Göteborg

Hemsida

www@hudsonnordic.com

20 mars 2026

HUDSON

Nordic

A står för Avveckla – med fokus på framtid och arbetsgivarvarumärke

Avveckla på ett hållbart och professionellt sätt

Tema/struktur:

- Inramning
- Varför uppstår behovet av avveckling
- När får företag uppmärksamhet
- Kriterier och kommunikation
- Vad säger uppsagda medarbetare
- Fallgropar och exempel

HUDSON

Nordic

“ATT AVSLUTA RÄTT ÄR EN DEL AV ATT LEDA RÄTT”

Inramning

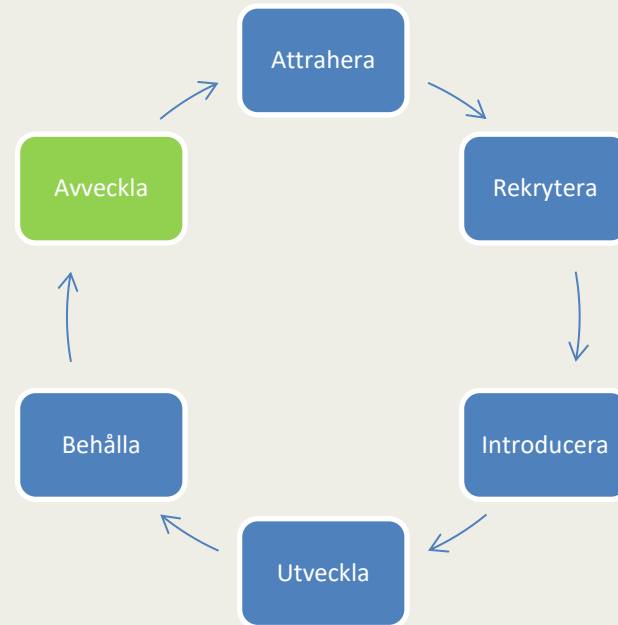
Avveckling är inte et HR ärende/ansvar, det är et ledaransvar och en strategisk fråga

Hur ni avslutar påverkar:

- kultur
- varumärke
- kvarvarande medarbetare
- ledningens trovärdighet

Och givetvis individen som blir uppsagd

Hur ni avvecklar påverkar i slutändan hur ni attraherar!



Att bygga grunden

Grunden för att kunna avveckla på ett professionellt och bra sätt skapas i bolagskulturen.

När får företag uppmärksamhet?

När pratar människor om sitt företag?

- När de börjar
- När något krisar
- När de slutar
- När en kollega slutar



Avslutet är ofta det som blir kvar i minnet – hos den som slutar OCH hos de som blir kvar...

Varför uppstår behovet av avveckling?

Struktur och marknad

- Omorganisation
- Effektivisering
- Förändrad affär

Individ och prestation

- Kompetensgap
- Beteendefrågor
- Kulturmissmatch

Strategisk förflyttning

- Digitalisering
- Ny ledningsprofil
- Förvärv och integrationer

Avveckling är ofta en konsekvens av strategi eller avsaknad av en strategi

4 dimensioner kring avveckling

Juridisk risk

Employer branding

Ledarskapets legitimitet

Kultur

Lag och avtal anger miniminivån – ditt agerande som arbetsgivare avgör om det blir rätt.

Modell för avveckling

4 faser i en professionell avveckling

1. Förberedelse
2. Samtalet
3. Stöd till individen
4. Efterarbete i organisationen

Modell för avveckling

1. Förberedelse

- a. Beslutet måste vara moget
- b. Dokumentation
- c. Intern alignment
- d. Ingen ambivalens

Otydlighet är det mest oempatiska som finns

Modell för avveckling

2. Samtalet

- a. Beskedet (tidigt)
- b. Kort förklaring
- c. Vad händer nu
- d. Stöd

Undvik:

- a. Diskussion om beslutet
- b. För mycket bakgrund
- c. Att ”trösta” bort beskedet

Förbered dig och din ingång till samtalen



Modell för avveckling

3. Stöd till individen

- a. Trygghetsrådet (TRR)/Trygghetsfonden(TSL)
- b. Outplacement
- c. Praktisk hjälp
- d. Tydlig överlämning

Modell för avveckling

4. Efterarbete i organisationen

- a. Kommunikation till teamet/berörda parter
- b. Närvaro efteråt
- c. Undvik vakuum

Kom ihåg, de som är kvar tittar noga

Ha koll på det grundläggande

- Lagen om anställningsskydd (LAS) (saklig grund, omplacering, turordning)
- skillnad på personliga skäl vs arbetsbrist
- facklig dialog & Medbestämmandelagen (MBL)

Se till att du har koll på processen och det juridiska. Osäkerhet kring detta skapar ofta en otydlig process och en mycket dålig upplevelse för alla parter.

Exempel

- Kandidat som tackade nej till jobbet på grund av dåliga reviews på Glassdoor (fick känslan av en "hire & fire kultur)
- Dålig koll på lag och avtal på arbetsgivarsidan som skapade dålig relation (och rädsla) för facket, vilket resulterade i stor motstånd mot avvecklingsprocessen (ingen blev nöjda)
- Löpande och god dialog med facken som gjorde att arbetsgivare och fack förstod sina roller i processen och som i slutändan ledde till att medarbetarna i fråga blev väl omhändertagna


Glassdoor (<https://www.glassdoor.com/>)


Företagsnamn **Snapshot**


3.1★
based on 522 ratings
48% would recommend to a friend



Bild CEO
CEO namn

37% approve of CEO

 Bransch
Industry

 [View site](#)
Website

 \$1 to \$5 billion (USD)
Revenue

 500
Empl 

HUDSON

Nordic

Tack för att ni lyssnade

Vill du boka möte eller veta mer?

Kontakta regionansvarig:

Göteborgs Tekniska College
Sofia Ganslandt
sofia.ganslandt@gtc.com
070-8581923

IUC Väst
Kristina Nyström
kristina.nystrom@iucvast.se
070-3288593

IDC West Sweden AB
Susanne Yngve
susanne.yngve@idcab.se
070-8564272

TEK Halland
Birgitta Lennermo
birgitta@tek.se
070-6990415

IUC Sjuhärad
Erik Alavik
erik.alavik@iuc-sjuharad.se
079-143 88 82

Göteborgs Tekniska College
Noomi Bergström, PL
noomi.bergstrom@gtc.com
0708-581955

A R I U B A

**Tack för att ni har hängt
med oss....**

med önskan om fortsatt gott samarbete:

www.goteborgstekniskacollege.se

www.idcab.se

ww.iuc-sjuharad.se

www.iucvast.se

www.tek.se/

Göteborgs
Tekniska College



TEK kompetens