



Medfinansieras av
Europeiska unionen



VÄSTRA
GÖTALANDSREGIONEN



Region Halland

Behålla

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



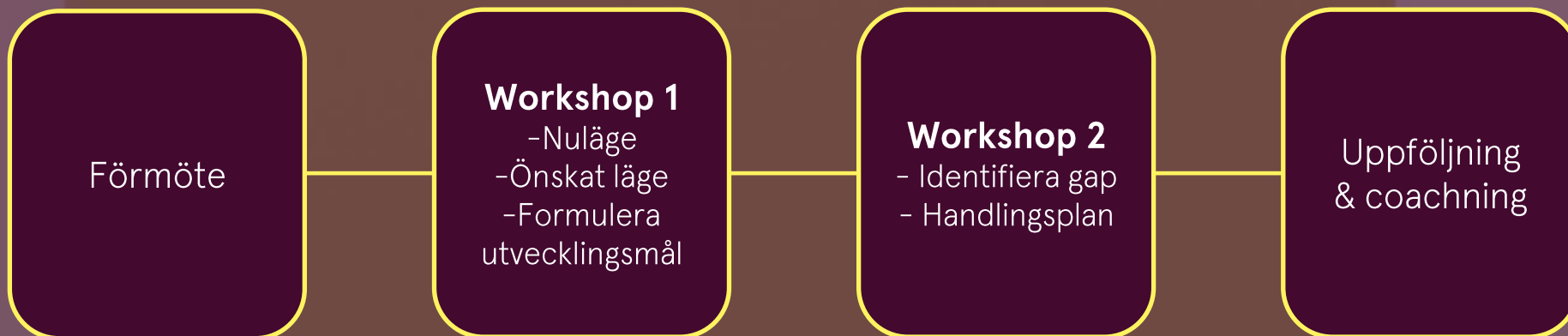
Projektet ska **höja förmågan till strategiskt kompetensarbete** i en tid där konkurrensen kring kompetens är hård.
Samt **tydliggöra kompetensbehovet** hos små och medelstora industriföretag i Västra Götaland och Halland i syfte att göra företagen mer hållbara, innovativa och konkurrenskraftiga i **Västsverige**.

Göteborgs
Tekniska College



TEK kompetens

Vad får du som deltagande företagare i Stärkt kompetens?



Vad säger andra om projektet?

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

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

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

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

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



Dags för:

Behålla verksamhetskritiska talanger
och nyckelpersoner



Föreläsare: Mira Vartiainen

BEHÅLLA

Medarbetare över tid

www.mpowering.nu

- 
- MEDARBETARENGAGEMANG
 - LEDARSKAP och aktivt arbete
 - DEN HÅLLBARA MEDARBETAREN



MEDARBETARENGAGEMANG

Varför är det så viktigt ?

Vad har den för nytta egentligen?

Hur jobbar man som bolag konkret med sina resultat och får
nöjdare medarbetare?

TRADITIONELLA SÄTTET ATT JOBBA MED MEDARBETARUNDERSÖKNINGAR

1. En gång per år
2. Resultat analyseras av Ledningsgrupp /HR
3. Beslut på vilka aktiviteter som ska genomföras av samma grupp

FÖR ATT FÅ BÄSTA MÖJLIGA EFFEKT AV MEDARBETARUNDERSÖKNINGAR

1. Mät oftare, varje månad alt. var tredje månad (anpassa efter era möjligheter i verksamheten)
2. Ansvar ska ligga på resp. avdelningsledare att gå igenom resultat för sin grupp och skapa aktiviteter
3. HR hjälper avdelningsledare att konkretisera aktiviteter.

1. MÄT OFTARE

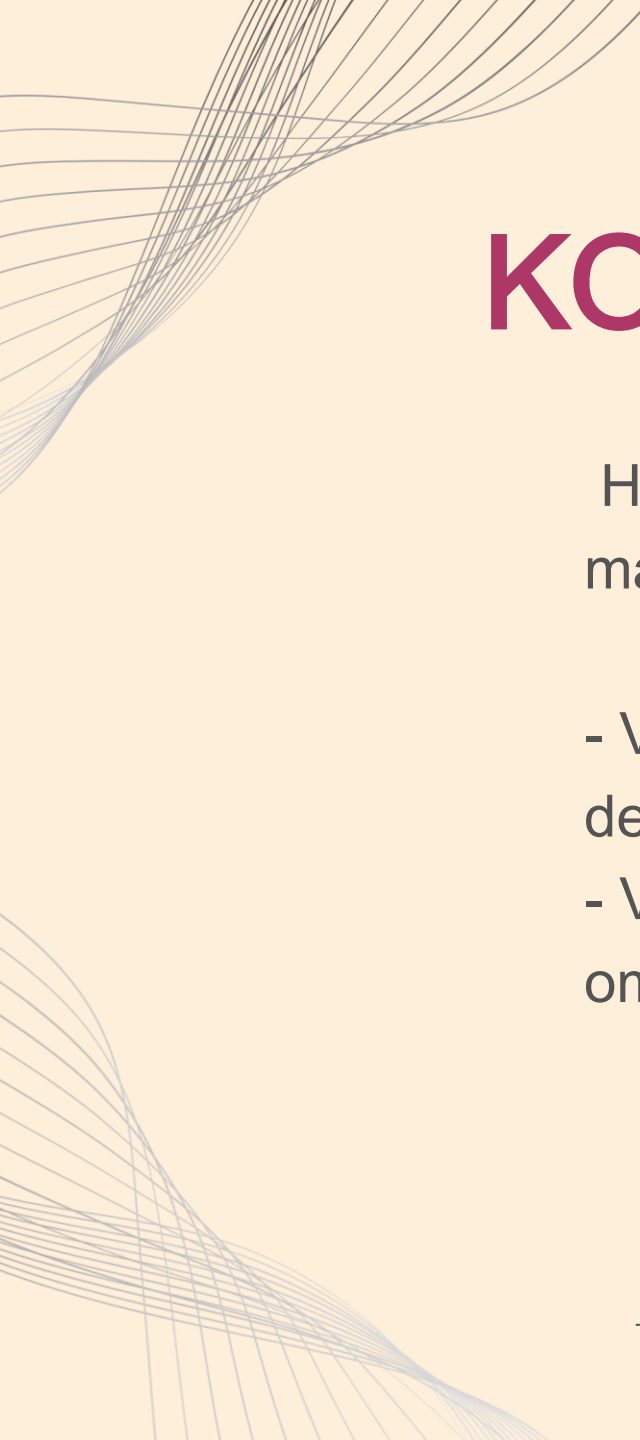
Omvärlden förändras i hög takt, och att göra undersökningar på årsbasis och aktiviteter på årsbasis är inte aktuellt längre.

En kontinuerlig "check" av din grupps välmående , gör att ledaren kan agera snabbare. Slippa eventuella djupa svackor hos gruppen, och se till att medarbetarenöjdheten ligger stabilt över tid.

2. ANSVAR FÖR ARBETSLEDARE

Att lägga ansvaret på varje avdelning istället för övergripande hos HR : bättre aktiviteter som är kopplade till varje avdelning och deras resultat istället för bara de övergripande resultaten.

Medarbetarna får vara med i resonemang , vad är aktuellt för vår grupp att förändra, och känner delaktighet i besluten.



KONKRETISERA AVD. MÅL

HR hjälper arbetsledare (vid behov) att konkretisera deras målbild utifrån deras resultat:

- Vilka områden har vi bra "betyg" på och hur bibehåller vi det?
- Vad är våra utvecklingsområden och hur ska vi förbättra de områden?

VARFÖR MEDARBETARUNDERSÖKNINGAR?

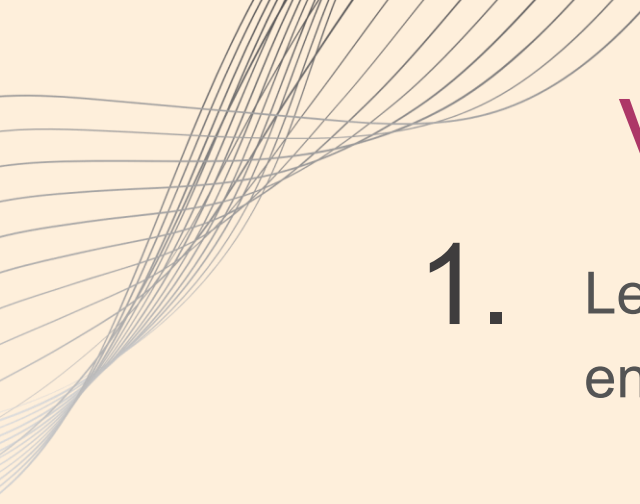
Enligt en stor Gallup undersökning 2024

Hela **77%** av medarbetarna är urkopplade på jobbet.
Endast 23% är engagerade.

* <https://thegrowthfaculty.com/articles/Study-shows-employees-disengaged-at-work>



LEDARSKAP och aktivt arbete



VARFÖR LEDARSKAP ÄR VIKTIGT?

1. Ledarskap skapar riktning, engagemang och struktur - så att en grupp av människor arbetar mot samma mål
2. Avgörande för att motivera och behålla personal
3. Ökar produktiviteten upp emot 25%
4. Utveckling och innovation: med rätt ledarskap skapas en tillåtande kultur som främjar kreativitet och lärande

HUR ARBETAR KONKRET MED TYDLIG LEDARSKAPS DNA?

1. Först ska man ha genomfört Kulturutvecklingsprocessen i bolaget (definiera vår kultur, inventera och analysera våra arbetssätt , identifiera utveckling och implementera)
2. När man skapat bolagets kultur genom att involverat medarbetarna ska ledarna skapa sin kultur

LEDARNA SJÄLVA SKAPAR SITT LEDARSKAPSPROGRAM

1. Utifrån våra värdeord
”Vad betyder varje värdeord för oss som ledare?”
2. En workshop per värdeord där du som HR leder de igenom arbetet.

Ex: Ett av era värdeord är MOD.

Ställ frågor som

”Vad innebär det för oss att vara modiga som ledare?”

”Vilka konkreta egenskaper är kopplade till ordet MOD som definierar oss?”

Kom med konkreta cases där ledarna får diskutera hur de skulle ha agerat.



LEDARNA SJÄLVA SKAPAR SITT LEDARSKAPSPROGRAM

3. Ledarna själva skapar sitt ledarskapsprogram och tydlighet hur det är att vara ledare hos just oss utifrån våra värdeord

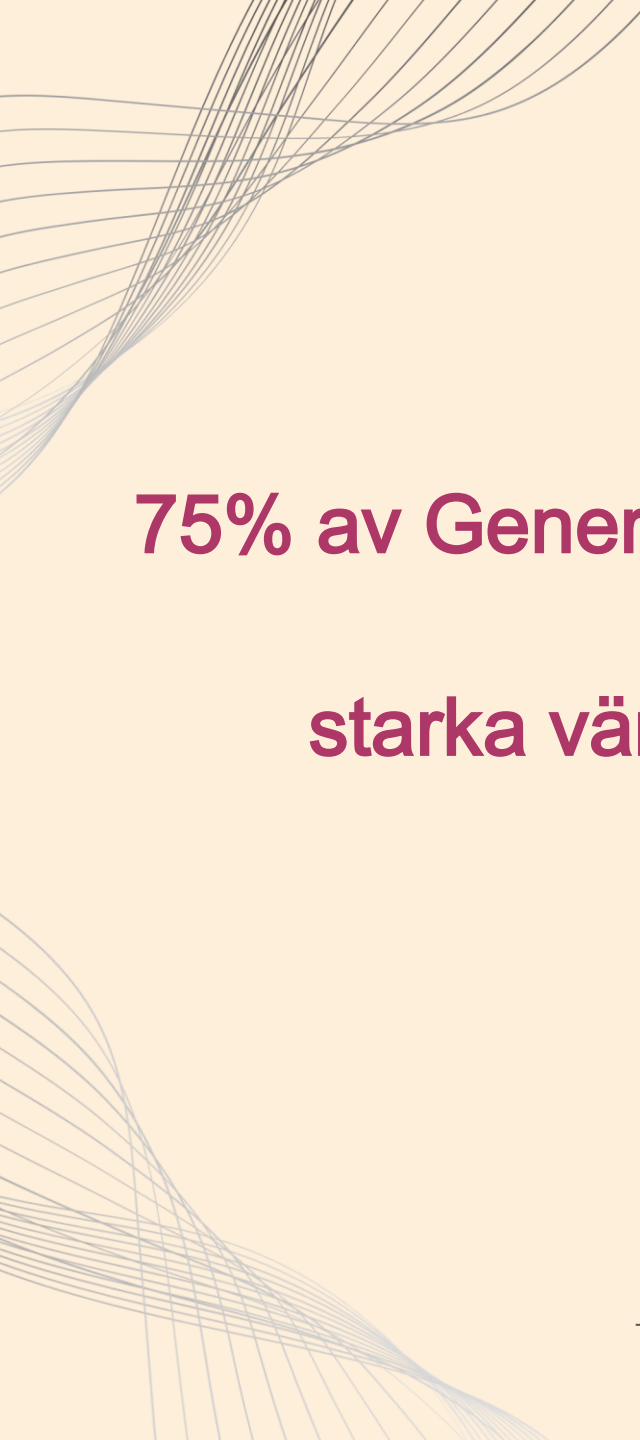
VAD ÄR VINSTEN MED DETTA?

1. Alla ledare vet vad som förväntas av de, i sitt ledarskap
2. En trygghet hos medarbetare: oavsett vilken ledare du är hos så är det samma behandling
3. Skapar en tydlighet i kulturen och vilka beteenden som är kopplade till bolagets kultur
4. Stärker Employer Branding och attraherar rätt ledare till bolaget



DEN HÅLLBARA MEDARBETAREN

En kravbild från Gen Z (ca 1995-2010)



**75% av Generation Z skulle inte arbeta för ett bolag som saknar
starka värderingar inom samhällsansvar (ekonomiska,
miljömässiga och sociala) ***

*<https://www.deloitte.com/us/en/insights/topics/talent/recruiting-gen-z-and-millennials.html>



**Så hur ska vi möta den nya generationen och se till att behålla de
över tid ?**



TRANSPARENS – strukturerat och standard

1. Informationsgenerationen, som är vana att få mycket information hela tiden. De vill ta del av KPIér , strategier, i öppna forum .
2. Gör detta genom att samla alla (om möjligt) på månadsbasis, eller veckobasis för att informera.

KARRIÄRUTVECKLING – tydligt, individanpassat

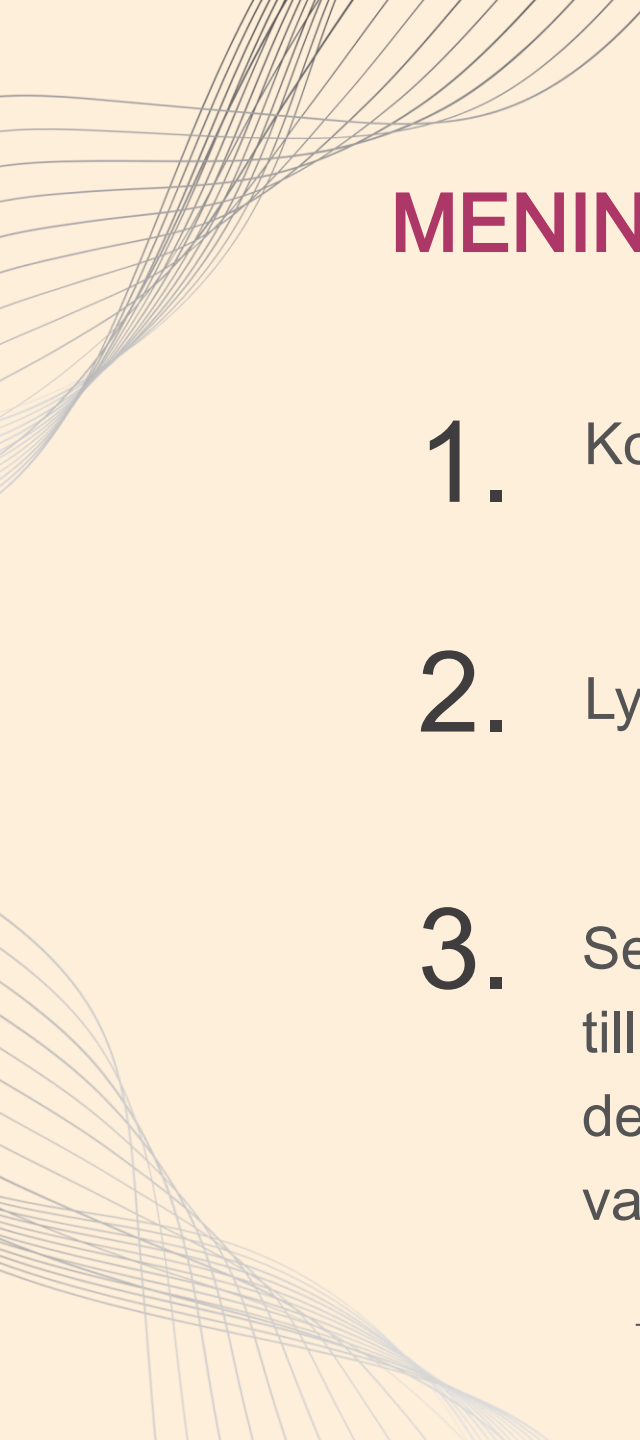
1. Var öppna med vad ni kan erbjuda. Har ni inte karriärtrappor, är det lika bra att säga det direkt. Kostnaden för att rekrytera och sen omrekrytera , är hög
2. Om möjligt, skapa tydliga karriärvägar. Ge mentorskap, microutbildningar. Var kreativa!

LEDARSKAP – coachande inte kontrollerande

1. Se till att era ledare är moderna, är bra på feedback (både ge och ta)
2. Se till att ledare följer samma Ledarskaps DNA (det vi tidigare pratade om)
3. Täta 1:1 samtal med fokus på välmående och utveckling

PSYKISK HÄLSA – en del av affärsstrategin

1. Yngre generationer är mycket mer öppna med psykiskt välmående och har förväntningar på sin arbetsgivare.
2. Erbjud stöd via företagshälsovården, var tydliga med medarbetarna från början när de anställs att ni erbjuder det
3. Utbilda ledare att upptäcka tidiga signaler
4. Se till att ha en kultur som normaliserar samtal om stress, återhämtning och gränssättning



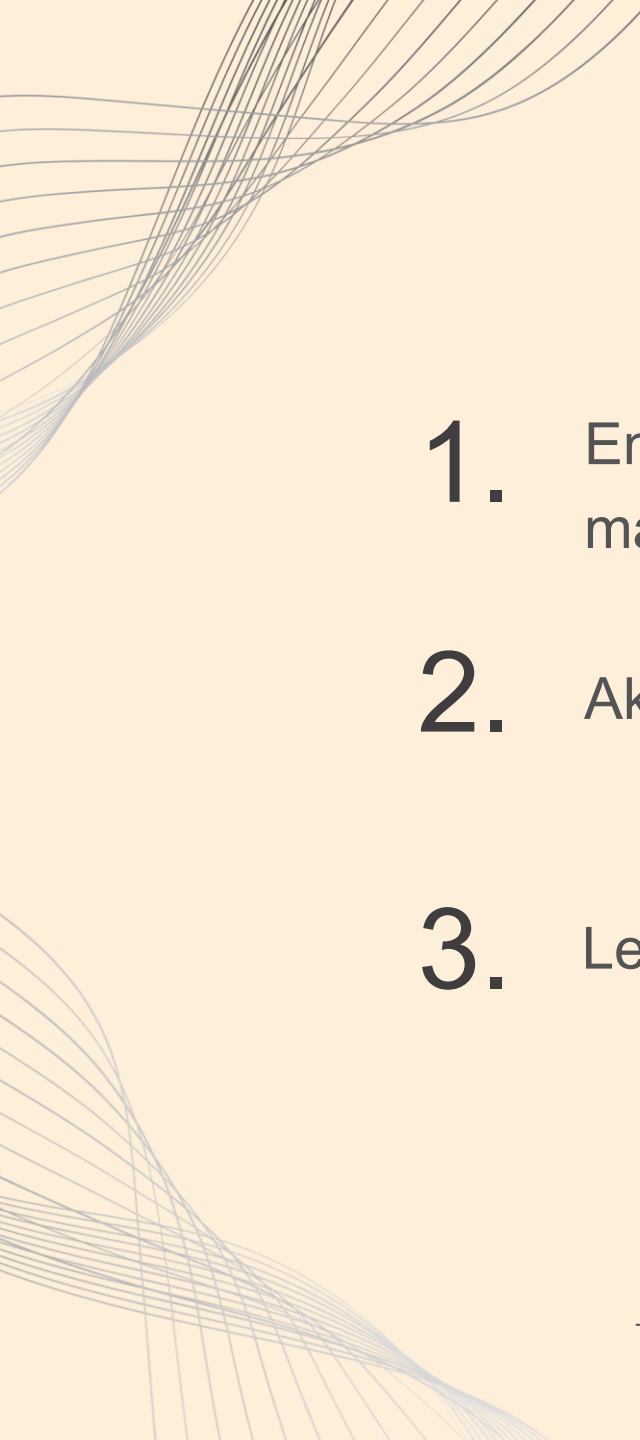
MENING – tydlig koppling mellan mening och arbete

1. Kommunicera hur varje roll bidrar till helheten
2. Lyft samhällsnytta i informationsforum
3. Se till att det finns tydlighet i bolagets vision, hur det bryts ner till avdelningsmål och individuella mål. Det skapar mening för den enskilda medarbetaren och hen förstår hur mitt vardagliga arbete är kopplat till visionen



JÄMSTÄLLDHET –i praktiken inte i policydokument

1. Transparens i lönestruktur
2. Lika möjligheter till utveckling, lön och befordran
3. Representation och möjlighet att påverka i ledningsgruppen.



MÅNGFALD –på riktigt

1. En tydlig strategi för att skapa ett mer mångfacetterat och mer mångfald i bolaget
2. Aktivt arbete mot diskriminering och exkludering
3. Ledare som är utbildade i inkluderande ledarskap

SAMMANFATTNING

1. Medarbetarengagemang skapas genom kontinuerliga mätningar, där chefer med personalansvar är högst involverade i aktiviteter som de skapar i sin grupp utifrån deras resultat
2. Skapa ett tydligt ledarskapsprogram som är kopplad till bolagets värderingar. Tydligt ledarskap är en nickel för att behålla kompetens i bolaget
3. Den hållbara medarbetaren , är en kravbild från de nya generationerna. Hur skapar ni ett bolag som tillgodoser den nya medarbetarens behov i arbetslivet attraherar de, och behåller de över tid?



TACK FÖR ER TID!



Nästa tillfälle:

Avveckla på ett hållbart och
professionellt sätt

Fredag 20 mars 8:30–9:15
(via Teams)



Föreläsare:
André Högevoll

Göteborgs
Tekniska College



TEK kompetens

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