

# Rapport över samlade insatser i samband med nedläggningen av Akzo Nobel Industrial Finishes i Gamleby 2013-2015



## Innehåll

Inledning.....	3
Syfte med rapporten.....	4
Fakta Gamleby.....	5
Företaget Akzo Nobel Industrial Finishes i Gamleby .....	5
IF Metall .....	7
Västerviks kommun .....	7
Regionförbundet i Kalmar län och Länsstyrelsen i Kalmar län .....	8
Arbetsgruppen med inriktning på arbetsmarknad och nya arbetstillfällen .....	9
Arbetsgrupp med inriktning på individperspektivet .....	9
Framgångsfaktorer och viktiga initiativ.....	11
Svårigheter/påfrestningar/utmaningar och bra att tänka på .....	11
Resultat.....	12
Möteplats Åby Herrgård.....	12
De tidigare medarbetarnas sysselsättning i november 2015.....	12

## Inledning

Den 21 november 2013 offentliggörs att Akzo Nobel beslutat att lägga ner fabriken i Gamleby och flytta produktionen till Malmö, ryska Lipetsk och tyska Hilden. Samtidigt lägger också Akzo Nobel ned färgproduktionsanläggningen i tyska Nürnberg.



Beskedet är omtumlande för Västerviks kommun och Gamleby, där fabriken haft färgproduktion sedan 1963. För ett företag med gott anseende, hög kompetens och som går med vinst, är detta beslut mycket omtumlande för alla. Fabriken har 161 anställda och olika former av kringsservice från andra företag i närområdet som också berörs av nedläggningsbeslutet. Produktionen av färgprodukter till bandlackeringsindustrin kommer att koncentreras till tre fabriker: svenska Malmö, ryska Lipetsk och tyska Hilden. Avvecklingen av produktionen planeras vara helt avslutad i juni 2015.

Beskedet får kommunen att omgående och på olika plan söka lösningar för att i första hand förhindra nedläggning, och i övrigt förmildra och förebygga den omställning vi står inför.

En styrgrupp bildas med representanter Länsstyrelsen, Regionförbund, Arbetsförmedlingen, Företagsledning, Facklig representant, Västerviks framåt AB (Näringslivsbolag), politiska ledningen samt kommunledning. Syftet är att den representationen tillsammans skall finna vägar som syftar till att mildra effekterna på den lokala arbetsmarknaden. Nya jobb för de som mister sin anställning i samband med nedläggningen, stimulans till befintligt näringsliv, samt nyföretagande i Gamleby och norra kommundelen.

Två arbetsgrupper bildas, en med inriktning på individnivån samt en med inriktning på näringslivsutveckling. Grupperna rapporterar till Styrgruppen.

Företaget och de fackliga organisationerna samverkar också i program för att underlätta och förbereda den omställning som de anställda ställts inför. Produktionen skall dock fortgå utan avbrott fram till juni 2015, vilket är en utmaning för såväl företaget som de anställda. De anställda erbjuds i detta läge ett bonusprogram för det fortsatta arbetet fram till juni 2015.

Idag, nästan på dagen två år efter det oväntade beskedet, är vi många som kan konstatera att det saknades företagsekonomiska skäl till företagsledningens beslut om att lägga ned verksamheten i Gamleby och därför vill jag avsluta inledningen i rapporten med följande:

Ett företags primära uppgift eller mening är att tillfredsställa olika behov hos medborgarna genom att producera varor eller tjänster på ett effektivt sätt. Jag förnekar inte heller behovet av en rimlig vinst. Vinst är normalt ett uttryck för just effektivitet och Bo Ekman har sagt att ”vinst är för företaget vad syre är för människan”. Men att tro och agera som om vinst vore företagets enda uppgift, det är lika tokigt som att tro att meningen med livet är att andas.

HARALD HJALMARSSON (M)  
Kommunstyrelsens ordförande 2003-2014

## Syfte med rapporten

Rapporten återger de initiativ och aktiviteter som togs från Västerviks kommun m.fl. i samband med nedläggningen av Akzo Nobel Industrial Finishes i Gamleby.

Nedläggningsbeskedet av färgtillverkningen vid Akzo Nobels anläggning i Gamleby mottogs med stor överraskning. Färgindustrin i Gamleby har funnits där sedan 1963, och har succesivt byggts ut. De senaste 10-20 åren har utbyggnaden varit omfattande både vad det gäller fysiskt utrymme, men också vad det gäller teknik och utveckling i produktionen. Eftersom anläggningen i Gamleby uppfattats som modern, med en hög produktion, kompetenta medarbetare och en lönsam verksamhet, blev nedläggningsbeskedet överkligt för många.

Som kommun med ett differentierat näringsliv, vet vi att förändringar dagligen sker på arbetsplatserna både i stort och smått. Vi förstår också att då man ser över verksamheter i globala internationella företag så är påverkansmöjligheten mindre för den lokala kommunen. Det är dock klart att det proaktiva näringslivsarbetet är oerhört viktigt. Det ska vara positivt att driva företag i Västerviks kommun.

Vi vill med rapporten sammanfatta den struktur som byggdes upp, processen och de aktiviteter som vi fann lämpliga för att minska de skador som nedläggningen innebar. Till rapporten har olika personer som representerat olika verksamheter kommit till tals, och en sammanställning av deras aktiviteter och ett sammandrag av deras synpunkter finns i rapporten. Dokumentationen skall finnas till hands i framtiden, om liknande situationer uppstår i Västerviks kommun eller på någon annan plats.

## Fakta Gamleby

Gamleby är centralorten i norra delen av Västerviks kommun. Övriga mindre orter är Överum, Loftahammar, Edsbruk. I Gamleby bor ca. 3000 personer, och totalt i norra kommundelen ca. 10000 personer

Arbetsmarknaden i norra kommundelen utgörs i huvudsak industri och lantbruk och den största arbetsplats var Akzo Nobel med sina 161 medarbetare. Andra lite större arbetsplatser är Saab Barracuda, Överums Bruk, Wienerbagarn i Loftahammar.

Handeln har ett differentierat utbud

I övrigt finns folkhögskola, fotoutbildning samt utbildning i Tv-produktion, gymnasium med lantlig inriktning, grundskola i Gamleby med låg- mellan och högstadieskola samt barn- och äldreomsorg, hälsocentral m.m.

## Företaget Akzo Nobel Industrial Finishes i Gamleby

Företaget är specialister på industriell färgtillverkning, ofta med höga krav på olika toleranser. Färgindustrin etablerades i Gamleby 1963, och har sedan dess byggts ut i olika etapper. Vid nedläggningsbeskedet i november 2013, hade företaget 161 anställda. Fördelningen mellan kollektivanställda och tjänstemän var ungefär 50/50. Av de 161 anställda var det 24 kvinnor och 137 män.

Orsak till nedläggningen sägs bl.a. bero på att Akzo Nobel hade för många produktionsanläggningar, samordningsvinster, svårigheter med nyrekrytering av högutbildad personal, logistik, utbyggnadsmöjligheter.

Efter beskedet var det en intensiv tid med informationer, planeringar, förhandlingar och olika stödinsatser. Erfarenheten från tidigare stora förändringar inom koncernen utnyttjades, bl.a. erfarenheterna från nedläggning av verksamhet i Skoghall. Informationsansvarig från den nedläggningen arbetade under en tid i Gamleby. Man stod nu inför flera utmaningar då alla på företaget var drabbade av beslutet. Chefer som själva var uppsagda skulle stödja medarbetare i sina respektive arbetsgrupper, fackliga företrädare hade en stor uppgift att stödja sina medlemmar, och den lokala företagsledningen som skulle samordna och leda processen framåt. En viktig del och ett mål i det fortsatta arbetet var att alla medarbetare skulle få stöd, en planering framåt och finna framtidstro. Akzo Nobel i Gamleby förväntades också att ha en oförändrad produktionsvolym.

Efter informationen om nedläggningen av företaget gick produktionen ned, många medarbetare tappade fart efter beskedet och olika former av stödåtgärder var nödvändiga initialt. Företaget införde också ett bonusprogram (en halv månadslön) samt särskilda avtal med nyckelpersoner i syfte att behålla medarbetare, då produktionen förväntades vara intakt tills nedläggningen skulle genomföras i juni 2015. Företaget fick vid denna tidpunkt stor efterfrågan på produkter samtidigt som man tappat i produktionen under några månader efter nedläggningsbeskedet. Detta medförde att många fick arbeta övertid och helgarbete förekom. Någon månad efter nedläggningsbeskedet gick dock åter produktionen för fullt och såväl produktionsmål som kvalitetsmål överträffades.

För företagsledningen var det nu att koncentrera sig på det interna arbetet samtidigt som ett samarbete med externa företag, organisationer och myndigheter var nödvändigt för att nå såväl produktionsmål som mål för enskilda medarbetare. Internt var det dagliga möten med alla chefer i syfte att stämma av läget beträffande insatser för medarbetare tillsammans med utvecklingen inom produktionen. Externt var det kontakter och möten i syfte att informera och etablera kontakter för det fortsatta arbetet med avvecklingen.

Västerviks kommun tog omgående kontakt med företagsledningen, för att initialt orientera sig om läget och utifrån det organisera aktiva insatser, arbetsförmedlingen stod också beredda med sina insatser, TRR Trygghetsrådet som har avtal med företaget var snabb igång med sitt arbete för företagets tjänstemän, och inom ramen för TSL-avtalet engagerades Arbetslivsresurs AB med insatser för kollektivanställda.

Lokalt medverkar nu företaget vid olika informationstillfällen samt i olika grupperingar som syftar till att underlätta och mildra effekterna av fabriksnedläggningen. Från företagets sida tar man också initiativ till olika aktiviteter och skapar i samverkan bl.a. en handlingsplan i syfte att strukturera den information och de aktiviteter som planeras på företaget.

TRR Trygghetsrådet engagerar sig tidigt och deras arbete med information och kartläggning av tjänstemännen kommer snabbt igång. Efter uppsägningar engageras också Arbetslivsresurs AB inom ramen för Trygghetsfonden, för de kollektivanställda.

Parallellt med planerade aktiviteter för de anställda i syfte att ge stöd till arbete och/eller utbildning ska företaget driva produktion i full skala fram till avvecklingen i juni 2015.

Företaget har under denna tid såväl ett produktionsmål som ett mål att alla medarbetare under avvecklingen skall känna sig trygga och välinformerade.

Företaget skapar nu en omfattande handlingsplan bestående av seminarier internt, men även Trygghetsrådet, Arbetslivsresurs, Arbetsförmedlingen, Västerviks kommun och Västervik Framåt AB m.fl. engageras. Därigenom ges stöd till såväl medarbetare, chefer som fackliga företrädare. Arbetsmarknadsläget, hur söker jag arbete med bl.a. ansökningar, CV, anställningsintervjuer, studievägledning, utbildningsinformation, arbetslöshetens villkor, chefsstöd i en omställningssituation, företagshälsovård (engagerades tidigt med daglig närvaro), studiebesök på företag med rekryteringsbehov arrangeras, info starta eget, företaget engagerar sig i två arbetsmarknads- och utbildningsmässor, f.d. medarbetare från den tidigare nedlagda Electroluxfabriken delger sina erfarenheter, bemanningsföretag informerar om sina verksamheter, pensionsinformation, utbildningar/kurser etc. är en del av innehållet i företagets handlingsplan. Planen följs noga och uppföljningar görs kontinuerligt kring de olika målsättningarna.

## IF Metall

I samband med beskedet om nedläggningen av fabriken i Gamleby blev trycket stort på de fackliga företrädarna. Medlemmar reagerade olika, men alla behövde prata, fråga och få stöd i den för alla oväntade och chockartade uppkomna situationen. Samtidigt var trycket stort från media, som omgående förväntade sig svar på sina frågor. Som facklig företrädare är man själv också drabbad vid en nedläggning, samtidigt som man skall vara ett stöd för alla. Medlemmar reagerar olika och detta skulle på olika sätt tas om hand. De fackliga organisationerna fick efter en tid utbildning i svåra samtal. För kollektivsidan på företaget var Arbetslivsresurs AB anlitade inom ramen för Trygghetsfonden och de genomförde också utbildningen.

Som stöd hade man kontakter med fackliga kollegor inom koncernen, för att planera och organisera sitt arbete. Tidigt kom man fram till att gå ut med gemensam information från alla gemensamma förhandlingar och informationer mellan fack och arbetsgivare, det blev ett tvärfackligt initiativ på företaget som uppfattades positivt. Detta underlättade och blev tydligare för alla, inte minst för de som var mottagare av informationen. Information var något som efterfrågades av alla. Det var tydligt att den informationen inte alltid uppfattades korrekt varför upprepning av informationer var vanligt förekommande.

Vice ordförande i IF Metall var också tvärfacklig representant i såväl kommunens styrgrupp som i den arbetsgrupp som arbetade med individperspektivet.

Förhandlingarna om nedläggningen genomfördes i augusti 2014, alltså 10 månader efter besked om nedläggning. Detta medförde att många medlemmar kände en oro och osäkerhet över en längre tid. Några uppsägningar kunde inte genomföras förrän denna förhandling var genomförd, förutom tidsbegränsade anställningar.

På initiativ från facket tillsattes en arbetstagarkonsult som fick i uppgift att se över företagets ekonomi, resurser och verksamhet och utifrån detta underlag skriva en sammanställning till förhandlingar i syfte att finna positiva lösningar. Resultatet av denna sammanställning fick inget gehör från ledningen inom Akzo Nobel och beslutet om nedläggning stod fast.

## Västerviks kommun

Kommunen är en naturlig initiativtagare och samordnare för processen och de grupperingar och aktiviteter som följde efter beskedet att Akzo Nobel beslutat lägga ned sin färgtillverkning i Gamleby. Efter beskedet var representanter från kommunledningen snabbt på plats för att orientera sig om läget och utifrån det ta de initiativ som man fann lämpliga.

Den politiska ledningen i kommunen uppvaktar koncernledningen i syfte att informera sig och om möjligt påverka beslutet om nedläggning i Gamleby. Företaget deklarerar att beslutet inte kommer att ändras. Beträffande fabrikslokalerna är Akzo Nobel öppna för förslag om intressenter finns, men man poängterar samtidigt att det inte kan bli aktuellt med konkurrerande verksamhet i lokalerna i Gamleby. Kan konkreta projekt beträffande framtida planering för medarbetare presenteras för Akzo Nobel är man beredd att ta ställning till eventuellt ekonomiskt stöd. Någon donation av medel till aktiviteter för att mildra effekterna är från företagets sida inte aktuellt.

Som ett första initiativ bjöd Västerviks kommun in till ett allmänt möte den 10 december i Gamleby i syfte att informera om de initiativ som man nu tar, svara på och fånga in frågor som är aktuella. Representanter från Akzo Nobel, kommunledningen, kommunstyrelsens presidium, Västervik Framåt AB, Arbetsförmedlingen samt Regionförbundet och Länsstyrelsen deltog vid informationsmötet.

Kommunen tog också initiativ till att bilda en styrgrupp för att planera, informera och rapportera fortlöpande kring de aktiviteter som nu sker. I gruppen ingick representanter från Länsstyrelsen, Regionförbundet, kommunstyrelsens presidium, kommundirektör, Västervik Framåt AB, arbetsmarknadschef, HR-chef, Arbetsförmedlingen, företaget och facklig företrädare.

Styrgruppen bildar två arbetsgrupper i syfte att möjliggöra nya jobb, anställningar i befintliga näringar, nyetableringar samt nyföretagande.

Vid styrgruppens möten informerades bl.a. om att Saab Barracuda AB tar över den del av färgtillverkningen som utgör det företagets behov och ett par personer erbjuds anställning. Några lokala entreprenörer som Akzo Nobel anlitar berörs också av nedläggningen. Anställningar vid Akzo Nobels anläggning i Malmö kan bli aktuella.

Från det att Västerviks kommun tog initiativ och påbörjade processen har aktiviteter i kommunens regi presenterats och lagts ut på Västerviks kommuns hemsida under rubriken ”Arbetsmarknad Gamleby”. Där finns också minnesanteckningar osv.

Kommunen tidigarelägger investeringar i Gamleby, bl.a. om- och tillbyggnad av skollokaler och påskyndar arbetet med en översiktsplan.

## Regionförbundet i Kalmar län och Länsstyrelsen i Kalmar län

Både Regionförbundet och Länsstyrelsen har deltagit i egenskap av regionala aktörer, där Regionförbundet har det regionala tillväxtansvaret. Västerviks kommun har agerat föredömligt i sitt arbete att hantera nedläggningen i en förhållandevis liten ort som Gamleby, och där i princip alla anställda dessutom är bosatta i kommunen. Berörda aktörer har samlats regelbundet och en rad effektiva insatser har tagits fram, anpassat till det rådande läget exempelvis vad gäller tillgängliga jobb på arbetsmarkanden.

Både Regionförbundet och Länsstyrelsen har dock inte varit operativa i de insatser som satts in, utan har en mer rådgivande roll. Kunskapen om förutsättningarna vid en nedläggning som den i Gamleby, är också viktig för att kunna besluta om regionala tillväxtmedel i form av projekt och företagsstöd.

Ingen av organisationerna bör heller ha en operativ roll i denna typ av insatser. Både Regionförbundet och Länsstyrelsen vill däremot kunna dra nytta av och sprida Västerviks kommuns kompetens och metodik om liknande nedläggningar görs i länet.

## Arbetsgruppen med inriktning på arbetsmarknad och nya arbetstillfällen

Att leda den gruppen utsågs Västervik Framåt AB - näringslivsbolag som bl.a. arbetar på uppdrag av Västerviks kommun.

Uppdraget var inriktat på jobbskapande, eget företagande och kompetensutveckling.

Näringslivet i Gamleby inbjöds till ett första möte i syfte att beskriva läget i samband med nedläggningen, lyssna på företagen hur de såg på utvecklingen framåt i sina respektive företag



och i övrigt fånga in idéer. Vid första mötet kom 28 företagsrepresentanter för att ta del av information och medverka i dialogen. Gruppen träffades ett antal gånger för fortsatt dialog som bl.a. resulterade i ”starta eget utbildning” som också inkluderade ett antal rådgivningar. Intresset för starta eget utbildningen som genomfördes i Gamleby, var stort från medarbetarna på Akzo Nobel. För många är det en lång process och vi kan fortfarande se någon f.d. Akzo anställd som vill bolla idéer kring att starta eget. Näringslivsgruppen utgör ett nätverk för fortsatt utveckling i Gamleby. Västervik Framåt AB presenterade också projekt ”Maxa tillväxten”, ett projekt som syftar till att öka lönsamheten och på sikt också öka antalet nya arbetstillfällen. Västervik Framåt AB deltog också på det stormöte som Västerviks kommun arrangerade för allmänheten strax efter det att beskedet om Akzo Nobels nedläggning blev offentligt.

En viktig del av Västervik Framåt AB´s insats var också medverkan i arrangemanget kring de båda arbetsmarknads och- utbildnings mässor som arrangerades av arbetsgruppen med inriktning på individperspektivet. Där knöts många kontakter mellan de anställda på Akzo Nobel och utställare och intresset för ”starta eget utbildning” som presenterades där, upplevdes fortfarande som stort.

Ett av uppdragen var och är fortfarande att hitta verksamheter som med fördel skulle kunna etablera sig i de lokaler där Akzo Nobel har haft sin verksamhet. Svårigheterna har varit att lokalerna inte varit tillgängliga och att det är oklart i vilken form de kan komma att tas i anspråk. Västervik Framåt AB koncentrerar nu sina insatser till norra kommundelen med Gamleby i centrum.

## Arbetsgrupp med inriktning på individperspektivet

Att leda gruppen utsågs HR-chefen på Akzo Nobel i Gamleby

Arbetsgruppen består av Västerviks kommun - Enheten för Arbete och kompetens (AoK), HR-chef Akzo Nobel, facklig representation från företaget, TRR Trygghetsrådet, Arbetslivsresurs AB, Arbetsförmedlingen och intern resurs med erfarenhet från tidigare företagsnedläggning.

Uppdraget var att samordna för att hitta nya vägar för de anställda till utbildning och/eller arbete.

Ett antal möten bokades in och inledningsvis var inriktningen på rapportering och avstämningar från de olika representanterna om vad som hade genomförts sedan tidigare och planera för kommande aktiviteter. Arbetslivsresurs AB hade uppdraget att på individnivå skapa förutsättningar för nya jobb eller utbildningar för de kollektivanställda och Trygghetsrådet hade motsvarande uppdrag för tjänstemännen.

Det fanns tidigt ett behov informera de anställda kring Arbetsförmedlingens uppdrag, a-kassa osv. samt olika insatser från Arbetslivsresurs AB och TRR Trygghetsrådet. Arbetsförmedlingens personal arbetade på plats på företaget, bl.a. för att skriva in Akzo Nobels varslade medarbetare på arbetsförmedlingen

En viktig och lyckad insats som initierades från facket var en utbildnings och arbetsmarknadsmässa som genomfördes i Gamleby den 14 oktober 2014.



Utställare var företag och myndigheter med anställningsbehov på kort eller lite längre sikt samt utbildningsanordnare, och några av utställarna kom också från närliggande kommuner. Ett 40-tal utställare fanns på plats och mässbesökarna utgjordes utav de 161 anställda vid Akzo Nobel. Upplägget var också att erbjuda besökarna egen tid med de utställare som man var intresserad utav genom speeddating under 5 minuter med förbokade tider. Några utställare genomförde också miniseminarier där de beskrev sin verksamhet. Här knöts många kontakter och vid uppföljningen visade det sig att såväl besökarna som utställare var mycket nöjda med initiativet. Flera företagare hittade här nya medarbetare, och de anställda på Akzo Nobel knöt många värdefulla kontakter.

En uppföljande mässa genomfördes med liknande upplägg 4 månader senare, där förutom Akzo Nobels anställda även allmänheten bjöds in efter halva dagen. För Akzo Nobels anställda var deltagande på mässan obligatorisk och genomfördes under arbetstid.

## Framgångsfaktorer och viktiga initiativ

- Snabbt initiativ från Västerviks kommun
- Styrgrupp med bred representation
- Allmänt informationsmöte
- Kommunledning och den politiska ledningens uppvaktning av koncernledningen
- Arbetsgrupper med tydliga uppdrag och rapportering till styrgruppen
- En sammansättning av målmedvetna, engagerade och prestigelösa representanter i samverkan mellan TRR Trygghetsrådet, Arbetslivsresurs AB, Västerviks kommun, Arbetsförmedlingen, IF Metall och Akzo Nobel för de anställdas bästa.
- Arbetsgrupp med fokus på näringslivets utveckling för information och nätverksbyggande
- Arbetsförmedlingen skriver in Akzo Nobels medarbetare direkt ute på företaget
- Tydlig handlingsplan från företaget med olika aktiviteter för alla berörda
- Arbetsmarknads- och utbildningsmässor där företag och myndigheter med anställningsbehov deltog tillsammans med utbildningsanordnare. Speedating under 5 minuter var uppskattat av både utställare och besökare.
- Mässan förändrade också inställningen hos många av besökarna, den ingav hopp och bröt negativa trender, och visade att det fanns möjligheter till nya jobb.
- Kommunens tidigareläggning av investeringar i Gamleby
- Erbjudande om återkommande möten med f.d. anställda på Akzo Nobel
- Tydlig och relevant information vid rätt tillfälle
- Upprepning av samma information är viktig
- Att oberoende, objektiva, externa resurser engageras för medarbetarnas aktiviteter
- Neutral mötesplats (Åby Herrgård)

## Svårigheter/påfrestningar/utmaningar och bra att tänka på

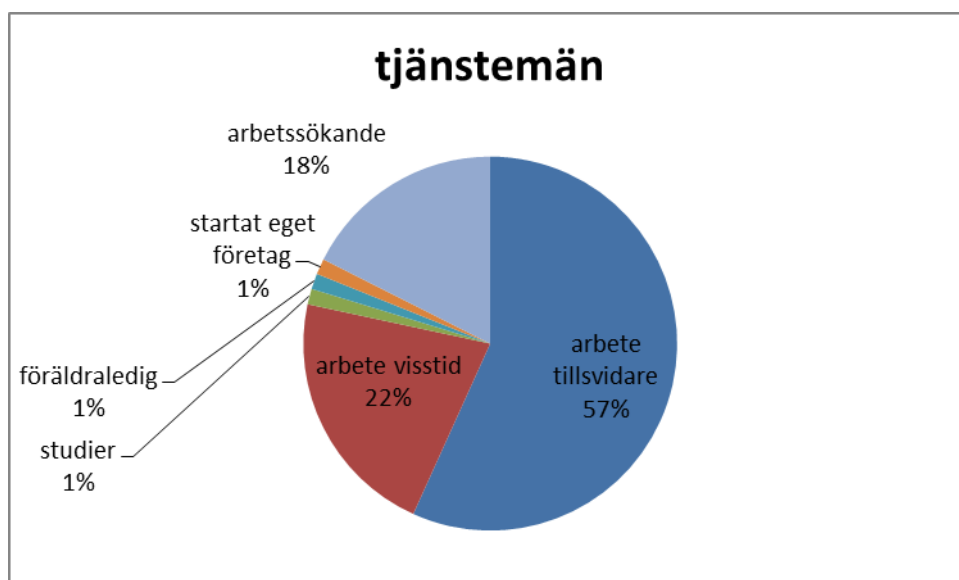
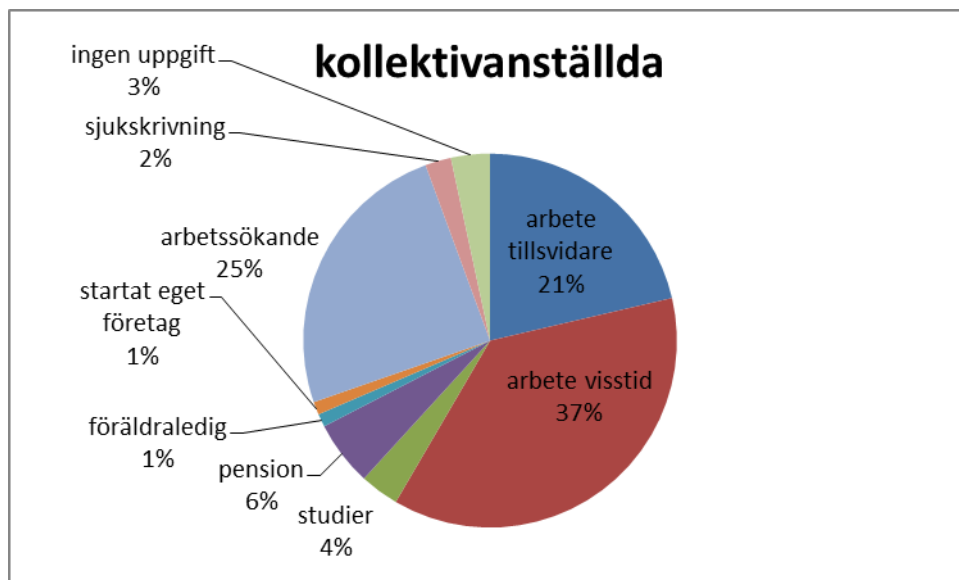
- Lång tid innan uppsägningarna var genomförda
- Lönebonusar (inlåsningseffekter och -eller produktionsförutsättningar?)
- Tydlig information om lönebonusarnas syfte och konsekvenser av ex. karenstider för a-kassa
- Otydlig information från arbetslöshetskassor kring regler i samband med lönebonus
- Lång tid innan besked om tillgång till företagets lokaler
- Begränsad lokal arbetsmarknad
- Tydligare kunskap kring utbildningsutbud och studieekonomi
- Otydlig generell information
- Skolans uppsikt över hur barnen och ungdomar mår.
- Utbilda fackliga förtroendevalda i svåra samtal *i förebyggande syfte*
- Utbilda chefer i svåra samtal *i förebyggande syfte*

# Resultat

## Möteplats Åby Herrgård

På initiativ från Västerviks kommun erbjöds en neutral mötesplats centralt i Gamleby. Lokalerna som erbjudits har varit av varierande storlek och har utnyttjats för såväl arbetsmarknads och utbildningsmässor, som informationer, utbildningar och enskilda besök. Det har varit uppskattat av såväl anordnare som besökare att kunna ha möten av olika storlek på en neutral plats. Idag har bl.a. ett 20-tal f.d. medarbetare på Akzo Nobel träffar var 14:e dag i dessa lokaler.

## De tidigare medarbetarnas sysselsättning i november 2015



Följande företag och verksamheter har tillsammans medverkat i arbetet med den omställning för enskilda, företag och arbetsmarknad som nedläggningen av Akzo Nobel Industrial Finishis i Gamleby innebar.



