



För företaget i tillväxt

- Vanliga utmaningar för företag som växer

Innehållsförteckning

Inledning

Rekrytering av rätt personal

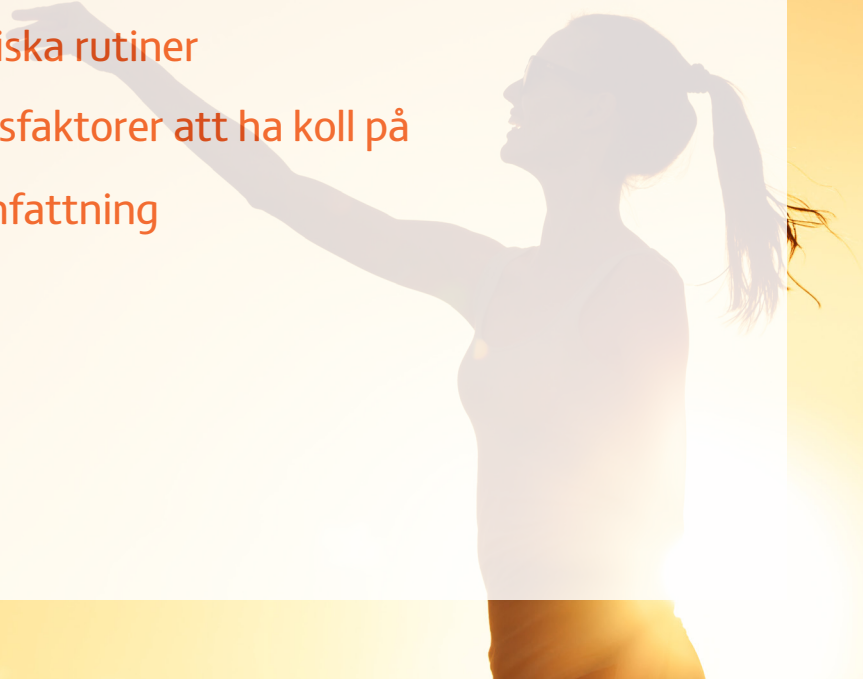
Ledarskap

Ekonomiska rutiner

Omvärldsfaktorer att ha koll på

Sammanfattning

Källor



Inledning

Att våga ta steget och starta eget företag kan kännas otäckt, men också spännande och roligt. Det är inte helt lätt att driva ett företag, men att få en lyckad uppstartsfas underlättar en hel del för det efterföljande arbetet. Har du dessutom tillväxtmål kan resan dit bli betydligt behagligare om du redan har tänkt på vissa saker i förväg.

Även om det är både roligt och spännande att se sitt företag växa, kan det ibland dyka upp vissa utmaningar som är viktiga att vara medveten om - eftersom de kan komma att påverka dig och ditt företag avsevärt. Några exempel på vanliga utmaningar för företag som vill växa är:

- Rekrytering av rätt personal
- Utveckling av ledarskapet
- Rutiner för ekonomin
- Övriga krav på interna processer och tillvägagångssätt

I den här e-boken tittar vi närmare på ovanstående utmaningar med hjälp av två experter som har lång erfarenhet av företagande. Vi tittar på vad de innebär, hur de kan påverka ditt företag och varför det är så viktigt att du hanterar dem. Du hittar också tre exempel på omvärldsfaktorer som du som företagsägare behöver ha koll på.

Vi har skapat den här e-boken för dig som är företagsägare och vill starta din tillväxtresa. Vi vill att det ska vara roligt att driva företag och att varje företag ska ha rätt förutsättningar för en sund tillväxt. Vi hoppas att e-boken ger dig många nyttiga insikter i vilka hinder som eventuellt kan dyka upp på vägen, och att du känner dig rustad inför ditt nästa steg!



Rekrytering av rätt personal

Oavsett hur din dröm om ett eget företag började, är det häftigt att få se den bli verklighet. När företaget sedan är igång och börjar växa, kan det kännas som att det går på autopilot. Men en tillväxtresa innebär alltid utmaningar, och en av de vanligaste är rekrytering.

Rätt person kan hjälpa dig en bra bit på vägen i din tillväxtresa. Däremot kan det vara lättare sagt än gjort att rekrytera. Det beror bland annat på att det kan vara svårt att hitta rätt kompetens, men även på att man inte hittar rätt personer som passar in i företaget.

Pål Brattberg håller med om att det kan vara svårt att rekrytera, speciellt för lite mindre företag.

- Att rekrytera rätt person kan ge en otrolig boost till företaget, både ekonomiskt och utvecklingsmässigt. Det är en otrolig möjlighet och styrka men inte alltid så lätt.

Många underskattar hur svårt det faktiskt är att rekrytera, säger han. En anledning till att det kan vara svårt är att det ibland tar lång tid att hitta rätt person, samtidigt som det är väldigt viktigt att det blir rätt.

- Det är viktigt att lägga ner ordentligt med tid när du rekryterar, trots att det känns som att tiden kanske inte alltid finns, säger Pål.

Rätt person på rätt företag kan leda till fantastiska resultat, medan fel person istället kan bli både kostsamt och besvärligt. Rekrytering är förknippad med risker, och ibland kan det vara en utmaning att som företagare våga ta den risken.



Pål Brattberg är vd på SpeedLedger, ett svenskt, snabbväxande mjukvaruföretag som erbjuder bokförings- och faktureringsprogram till Sveriges småföretagare och föreningar.



”Att ta och beräkna risker men faktiskt även tillåta sig själv att acceptera högre risker är en stor utmaning och kan vara lurigt. Men det är något du behöver göra om du ska ha tillväxt i ett mindre företag.”

Pål Brattberg, vd på SpeedLedger

Felrekryteringar kostar både pengar och tar onödigt mycket tid. Pål Brattberg säger därför att det är viktigt att hitta en person som du vill och kan jobba med redan från start.

- Anställ inte någon bara för att du behöver anställa. Det måste vara en person som du känner att du vill bygga bolag med. Tänk också på att använda provanställningen smart och försök att snabbt ta reda på hur ni jobbar och trivs tillsammans, säger han.

Brist på lämplig arbetskraft

Även yttre faktorer kan påverka din möjlighet till bra rekryteringar, något som Tillväxtverkets rapport Företagens villkor och verklighet 2017 bekräftar. 28 procent av de tillfrågade företagen i rapporten ansåg nämligen att den faktor som hindrar tillväxten mest är bristen på lämplig arbetskraft på marknaden. Hälften av de som deltog i undersökningen svarade också att de har försökt rekrytera de senaste tre åren. I vissa fall kan svårigheterna med att rekrytera bero på att många företagsägare saknar den kompetens inom HR som behövs för att lyckas attrahera rätt målgrupp. Det är inte heller alltid så lätt att kravställa på rätt sätt och hitta en bra balans mellan kompetens och lönenivå, när rekrytering är ett nytt område för företagaren.

Erik Sjölander har lång erfarenhet av företagande och full koll på vilka utmaningar som är vanliga för företag i tillväxt. Han bekräftar att svårigheter med rekrytering till stor del beror på just bristen på lämplig arbetskraft.

- En orsak är att universiteten i dagsläget främst utbildar personer för offentlig sektor och större företag. Få utbildningar vänder sig till mindre företag och därför är det svårt att hitta rätt kompetens, säger han.

Men när du väl har anställt en person som har den kompetens som krävs och passar in i företagskulturen, så kommer nästa utmaning. Nämligen att få personerna att kunna arbeta självständigt, vilket ställer krav på dig som arbetsgivare.



Erik Sjölander är fiskerikonsulent och äger företaget Fisk- och Vattenvård AB. Han var även med och bildade Småföretagarnas Riksförbund 2010, där han länge suttit i styrelsen och främst varit ansvarig för näringspolitiska frågor. En stor uppgift i den rollen har varit att träffa riksdagspolitiker och högre statliga tjänstemän för att försöka få dem att förstå vikten av företagande i Sverige.

”Nyanställda börjar vanligtvis inte generera ROI förrän efter sex månader in i anställningen och i vissa fall upp till ett helt år, vilket är viktigt att tänka på när du anställer. Du måste handleda på ett bra sätt redan från början för att personen i fråga ska komma in i jobbet så bra som möjligt”

Erik Sjölander, Fiskerikonsulent och ägare av Fisk- & Vattenvård AB

Med tanke på rekryteringsprocessen och att det kan ta tid för nyanställda att komma in i rollen är det därför bra att försöka ligga steget före och försöka planera för vilken kompetens du kan tänkas behöva om ett halvår.

I vissa fall tar inte utmaningarna slut där. När personen väl är inne i arbetet ordentligt är det dags att börja jobba för att behålla personen.

- Om du ofta anställer personer som kommer direkt från universitetet, är det ganska vanligt att de blir rekryterade av större företag när de har samlat på sig ett eller två års erfarenhet från ditt företag. Många av de här personerna är vana vid större grupper och kan därför känna sig mer hemma i större företag. Därför är det av yttersta vikt att du som företagsägare verkligen gör det du kan för att dina medarbetare ska känna sig som hemma och trivas hos dig, avslutar Pål Brattberg på SpeedLedger.





Ledarskap

Redan när du anställer din första medarbetare, förändras ditt entreprenörskap. Med en gång ställs andra krav på dig – nu ska du även vara en bra arbetsgivare. Om företaget dessutom växer snabbt och du på kort tid får fler anställda, kan ledarskapet verkligen sättas på prov. Framförallt om du inte är en van ledare sedan tidigare.

- Din ledarskapsförmåga måste verkligen börja skina när du närmar dig 15 till 20 anställda. När du har så många individer i ditt företag är det inte alltid så lätt att leda alla i samma riktning. Vissa vill till exempel ha mycket uppskattning av sin chef när de har gjort någonting bra, andra är inte alls i lika stort behov av det. Men det kan också skilja sig mycket när det kommer till hur personer vill jobba och hur ni ska få ihop det så att det fungerar.

Det finns helt enkelt många delar att ta ställning till som ledare, vilket kan göra det svårt ibland, säger Erik Sjölander.

Utöver ansvaret för dina anställda finns det andra saker du som företagsägare och ledare behöver ha full koll på.

- När företaget expanderar gäller det att du är insatt i de lagar och regler som gäller för dig och din typ av verksamhet. I takt med att företaget växer och ni blir fler anställda, börjar fler lagar och regler från till exempel Arbetsmiljöverket gälla. Till exempel måste du, när du passerat en viss gräns i antal anställda, börja redovisa jämställdhetsplaner med lönekartläggning, förklarar Erik.

Men det är inte bara ledaren som sätts på prov i ett nystartat företag, det kan också vara tufft för de anställda. Det är vanligt att det uppstår viss intern förvirring när ett företag växer, och lätt hänt att avgörande beslut fattas lite för snabbt, eller inte alls. I många fall hinner besluten inte alltid förankras runtom i organisationen, vilket riskerar att de anställda känner sig förbisedda och inte alltid förstår dem. Konsekvensen blir att medarbetare inte alltid ser kopplingen mellan sin arbetsinsats och företagets slutmål. I värsta fall kan det gå så långt att de anställda känner sig omotiverade och tappar arbetsglädjen, vilket är nog så viktigt för att göra ett bra jobb. Som ledare är det därför väsentligt att vara transparent och noga med att involvera och informera sina anställda.

- Berätta vad som händer och få dina medarbetare att känna sig inkluderade. Var även noga med att ofta tala om för din personal vart ni är på väg gemensamt, så att alla känner att de har koll på ert mål och syfte, och att det är något som ni jobbar mot tillsammans, säger Erik Sjölander.

Många nyanställda vill bidra med idéer och förbättringsförslag. Det är i grund och botten positivt för företaget. Men om du som ledare inte är öppen för förslag finns risken att du känner dig hotad. De nyanställda kanske rent av "försöker ändra" på ditt företag? En sådan inställning kan enbart leda till en distans mellan dig och dina medarbetare, och att de nya idéerna leder till frustration istället för till något positivt.



”När företaget expanderar gäller det att du är insatt i de lagar och regler som gäller för dig och din typ av verksamhet. I takt med att företaget växer och ni blir fler anställda, börjar fler lagar och regler gälla.”

Erik Sjölander, Fiskerikonsulent och ägare av Fisk- & Vattenvård AB



Otydlig ansvarsfördelning och brist på dokumentation

Som ägare av ett mindre företag är det helt naturligt att du tar många beslut på egen hand. Men när företaget växer blir den situationen snabbt ohållbar. Det blir för mycket att hålla koll på ensam, speciellt när besluten blir mer komplexa. Fortsätter du att ta besluten på egen hand, saktas beslutsfattandet ner, processer drar ut på tiden och i värsta fall blir både anställda och kunder lidande. Om inte ansvar delegeras finns det risk att du som företagsägare blir din egen bromskloss. Därför är det viktigt att du vågar lita på att dina anställda också kan ta beslut. På så vis delar ni på beslutsfattarens ansvar, vilket gör att du får mer tid över till att fokusera på kärnverksamheten. Se därför till att upprätta bra rollbeskrivningar och förmedla vilket ansvar du vill och förväntar dig att olika medarbetare tar. Kom ihåg att sedan stå vid ditt ord när medarbetarna börjar ta ansvar och beslut.

I takt med att företaget växer är det vanligt att prövningar kopplade till interna rutiner och processer uppstår. I många fall saknas dokumentation, vilket kan försvåra arbetet inom vissa områden. Till exempel kan det vara svårt för en nyanställd att veta vad hon eller han ska göra om det inte finns en färdig process på plats, såvida du inte berättar precis vad som ska göras. Muntliga introduktioner av nyanställda tar en hel del tid, både av dig och av din nya medarbetare. Tid som istället skulle kunna läggas på annat,

till exempel på att hitta nya kunder eller spåna fram spännande idéer för företaget. Därför kan det vara värt att lägga lite extra tid från början på att jobba fram vissa interna processer, till exempel en process för upplärning av nyanställda.



Ekonomiska rutiner

Tillväxtföretag kan uppleva ekonomin som en stor utmaning. Ett viktigt område som påverkar företagets ekonomi är din fakturahantering och de betalningsvillkor du erbjuder.

Om du inte får betalt av dina kunder i tid på grund av bristande rutiner, blir det svårt för dig att hantera de kostnader som du har för stunden. Det kan i sin tur leda till sämre kassaflöde, vilket påverkar företagets möjlighet att betala leverantörer. I längden hotas också tillväxten.

Var noga med de betalningsvillkor du erbjuder. Kom ihåg att du i praktiken lånar ut pengar till dina kunder under betalningstiden – utan ränta. Därför kan det vara bra att ha så kort tid som möjligt från att du skickar din faktura tills att kunden ska betala. Om du inte har pengar kvar på kontot för att betala dina egna fakturor, spelar det ingen roll om du har fakturor ute hos kund eller inte. Att fakturor inte betalas i tid och ställer till stora problem för företagets ekonomi är dessvärre ett vanligt fenomen för företagsägare, något som Erik Sjölander bekräftar.

När kunderna inte betalar i tid kan det hända att du till exempel tvingas ta lån. Det löser problemet för stunden men i längden kan det bli väldigt kostsamt. Försök därför att planera och fundera på hur du skulle kunna lösa tillgången av kapital på andra sätt än via lån. Kan du förhandla fram nya betalningsvillkor med dina kunder så att du alltid får betalt efter kortare tid? Finns det någon som kan vilja investera i ditt företag?

Läs vår guide för konkreta tips på hur du kan finansiera din tillväxt.



”Jag tror att de flesta konkurser som drabbar småföretag är rena likviditetsfrågor och inte frågor om kvalitet och resultat. Det är helt enkelt så att man inte får betalt i tid och det gäller i synnerhet när det kommer till expansion då företagen ska investera, vilket sätter press på likviditeten.”

Erik Sjölander, Fiskerikonsulent och ägare av Fisk- & Vattenvård AB





Omvärldsfaktorer att ha koll på

Som företagsägare finns det flera omvärldsfaktorer som är viktiga att ha koll på. Faktorer som du egentligen inte kan göra så mycket åt, men som är viktiga att du är medveten om eftersom de kan påverka företaget på flera sätt. I det här kapitlet tittar vi närmare på tre av dem.

Inköpsfunktionen mellan länder påverkar många småföretagare

Vi lever i en liten, öppen ekonomi och det är vanligt att mindre företag både köper och säljer produkter utanför landets gränser. Beroende på hur den svenska kronan står sig jämfört med utländska valutor, påverkas priset på det du köper och säljer utanför landets gränser.

- För de företagare som bedriver handel med utlandet är det väldigt viktigt att säkra upp intäkter för att skydda sin ekonomi. Valutaändringarna behöver dessvärre inte vara så stora för att de ska skapa en pressad situation och om du redan har dålig marginal kan det innebära en stor risk, säger Erik Sjölander.

Därför är det viktigt att du har koll på detta för att undvika risken att produkterna du köper blir dyrare än du har tänkt dig. Eller att du får mindre betalt för de produkter du exporterar till andra länder. Självklart kan det många gånger vara lönsamt att både importera och exportera varor, men om det blir dyrare än planerat så kan det snabbt påverka din ekonomi negativt.

- Det går att motverka valutakursändringar genom att teckna klausuler eller köpa in försäkringar men det påverkar självklart din likviditet, säger Erik Sjölander.

Stor konkurrens om priset kräver bra koll på marknaden

Ju mer ett företag växer, desto större blir konkurrensen med andra företag, vilket är ganska logiskt. I Tillväxtverkets rapport Företagens villkor och verklighet 2017 svarade hälften av de tillfrågade företagen att de upplevde stor konkurrens kring priser. Denna konkurrens gör det svårt att hitta ett pris som är attraktivt för kunderna, samtidigt som det är lönsamt för företaget.

Den perfekta balansen är inte alltid så lätt att hitta. Faktorer som i alla tider har påverkat priserna är utbud och efterfrågan. Så det gäller att skaffa sig stor kunskap om marknaden och förstå den på djupet. Vad erbjuder konkurrenterna? Hur ser deras prisbild ut? Vad är deras fördelar jämfört med ditt företag? Då underlättas arbetet med prissättningen och i slutändan kommer priset stämma bättre överens med vad som är rimligt för din tjänst eller produkt.

Lagar och regler

När det kommer till ekonomi finns det många lagar och regler att hålla koll på. Enligt rapporten Sweden's Business Climate från World Bank Group är till exempel några av de mest betungande administrativa uppgifterna i företagande kopplade till redovisning och revision. Det handlar specifikt om reglerna kring skattelagstiftningen. Enligt rapporten tar det 122 timmar per år i administrativ tid för ett litet till medelstort företag att följa skattelagstiftningen i Sverige. Jämförelsevis tar det 63 timmar för företag av samma storlek i Schweiz att efterleva deras skattelagstiftning.





Utöver allt annat som uppstår när man driver företag, måste företagaren även klara av att hantera de administrativa delarna. Det kan vara svårt att själv ha full koll på vad dessa regler innebär, men genom att vara medveten om dem och ta hjälp av personer som är väl insatta kan du som företagare spara mycket tid.

Reglerna för företag med anställda kan i vissa fall bli en utmaning för tillväxten. Bland annat lyfts det fram i Tillväxtverkets rapport från 2017 att sjuklöner regler är en stor tidstjuv, men även vissa regler som omfattar anställningar och uppsägningar. Som tidigare nämnts, så påverkas företag som växer i antalet anställda av andra lagar

och regler än företag med få anställda. Ibland kan det vara svårt för dig som företagsägare att veta exakt vad som enligt lag förväntas av dig, något som både tar ytterligare tid och resurser.

Pål Brattberg menar att det ofta finns en oro kring regelverk och myndighetskrav bland mindre företag. Dels när det gäller att anställa personal men också när det rör regler kring redovisning och marknadsföring. Att både sätta sig in i nya lagar och regler och att samtidigt hitta de svar och det stöd som behövs är tidskrävande, och det är inte alltid den tiden finns i ett mindre företag med få anställda.

Sammanfattning

Att leda sitt företag genom en tillväxtresa kan många gånger vara ett häftigt äventyr. Med vår hundraåriga erfarenhet från att hjälpa företag till en sund ekonomi, vill vi dela med oss av vår kunskap. Därför har vi tagit fram denna e-bok tillsammans med två experter inom företagande.

En vanlig utmaning för företag som vill växa är rekrytering, vilket beror på flera anledningar. Internt handlar det främst om att hitta rätt person till rätt plats. I ett mindre företag med få anställda är det av yttersta vikt att samarbetet fungerar, för att få ut det mesta möjliga av rekryteringen. Det är också ganska stor skillnad på vilka lagar och regler som gäller för ett företag med få anställda, jämfört med de som har flera anställda.

Så fort du får fler anställda förändras ditt entreprenörskap, vilket är viktigt att vara medveten om. Det ställer krav på dig att, utöver att vara den som leder företaget, även vara en bra arbetsgivare. I vissa fall kan ledarskapet då bli en utmaning, om du inte är en van ledare sedan innan.

Rutiner för ekonomi- och fakturahantering är andra områden som måste vässas i takt med att företaget växer. För generösa betalningstider påverkar företagets kassaflöde, då du inte får in pengar lika snabbt som du behöver för att kunna täcka dina kostnader.

Ytterligare en vanlig utmaning som vi har tittat närmare på i denna e-bok är några av de omvärldsfaktorer som kan påverka dig som företagsägare.

Ett exempel är den inköpsfunktion som finns mellan olika länder och som kan påverka priset på dina varor beroende på hur den svenska kronan står sig gentemot valutan i det aktuella landet. Ytterligare en omvärldsfaktor som påverkar företag är prissättning på produkter eller tjänster. Prissättning upplevs ofta som en utmaning, vilket kräver bra koll på marknaden och eventuella konkurrenter.

Vi hoppas att e-boken har givit dig många bra insikter och tips på vägen.

Stort lycka till på din tillväxtresa!



Källor:

Tillväxtverket.se – *Företagens villkor och verklighet 2017*

diva-portal.org – *Tillväxt – möjligheter och begränsningar*

Tillväxtverket.se – *Lärdomar om enklare vägar till jobb och kompetens*

Expowera.se – *Externa faktorer*

Motivation.se – *Ledarskap i snabbt växande organisationer*

World Bank Group – *Sweden's Business Climate*

Även ett stort tack till de personer som har ställt upp på intervjuer till den här e-boken:

Erik Sjölander, Fisk- och Vattenvård AB

Pål Brattberg, SpeedLedger