

# Swedish Scaleups: Kompetens- försörjning för innovativa tillväxtbolag

**EN FÖRUTSÄTTNING** för tillväxt är att ha rätt människor med sig på resan. Att prioritera kompetensförsörjning är därför viktigt för tillväxtföretag. Genom insatser som syftar till att behålla, inkludera och utveckla medarbetarna kan företag skapa goda förutsättningar för att fortsätta växa.

Swedish Scaleups har utvecklat ett stöd inom kompetensförsörjning som är anpassat efter de speciella förutsättningar som råder i ett företag i snabb tillväxt. Swedish Scaleups mixar inspiration med konkreta metoder och utbildningar för att hjälpa företag att hitta framtidens talanger.

På följande sidor har Swedish Scaleups samlat de viktigaste insikterna kring kompetensförsörjning. →

**SWEDISH  
SCALEUPS**



EUROPEISKA  
UNIONEN  
Europeiska  
regionala  
utvecklingsfonden

**GENOM SWEDISH SCALEUPS** får tillväxtföretag tillgång till just de perspektiv och verktyg inom kompetensförsörjning som är helt nödvändiga för att kunna fortsätta växa i snabb takt. Stödet inom kompetensförsörjning är anpassat efter de speciella förutsättningar som råder i ett företag i snabb tillväxt.

Att försöka implementera strategier och verktyg framtagna för storbolag blir ofta meningslöst. Istället är det de små, enkla verktygen som efterfrågas. För att kunna växa är det tips och metoder som går att tillämpa från dag ett som gör verklig skillnad.

Att befinna sig i en tillväxtfas för med sig många möjligheter. För att kunna ta sig förbi svårigheterna – och utnyttja fördelarna – är det en förutsättning att faktiskt lära känna och förstå sin situation. I den processen kan insatser med hjälp av externa experter och kontakter med andra företag i liknande situation vara en genväg till snabbare utveckling.

De företag som deltagit i Swedish Scaleups insatser kring kompetensförsörjning har lärt sig om rekrytering och hur de kan attrahera nya talanger, men också hur de bör arbeta långsiktigt för att säkerställa att rätt kompetens finns i bolaget. Genom insatser som syftar till att behålla, inkludera och utveckla medarbetarna kommer företagen att skapa goda förutsättningar för att fortsätta växa.



## HUR KAN FÖRETAG REKRYTERA SMARTARE?



### 1. STRATEGIN FÖRST

På samma sätt som ett företag har strategier för allt från tillväxt till affärsutveckling, så behövs även en långsiktig strategi för rekrytering. Och som alla strategier ska även denna vara kopplad till mätbara mål.

### 2. KARTLÄGG BEHOVEN

En viktig grund för en lyckad rekrytering är att kartlägga vilka behov ett företag faktiskt har. Vad är det för arbetsuppgifter som ska utföras och vilka kompetenser behövs för att lyckas?

### 3. LYFT FÖRDELARNA

I kampen om kandidaterna gäller det att marknadsföra sig på rätt sätt. Kan en junior tjänst snart bli senior? Då ska det stå med i annonsen. Gör företaget världen bättre? Då ska det också lyftas. Samma sak gäller förmåner.

### 4. UNDVIK MAGKÄNSLAN

Magkänsla säger väldigt lite om ifall en kandidat kommer prestera på sitt jobb. Det finns smarta onlinebaserade rekryteringsverktyg som hjälper företag att göra kloka, datadrivna rekryteringar.

### 5. HITTA CHEFEN

För bolag som växer snabbt är det extra viktigt att rekrytera i rätt ordning. Grundregeln är enkel: hitta chefen först och låt sedan hen sätta teamet.

# Rätt kompetens för tillväxt – nu och i framtiden

Swedish Scaleups stärker tillväxtföretag inom kompetensförsörjning och rekrytering. Deltagande företag har tillgång till en verktygs-låda fullpackad med konkreta metoder för här och nu – samt råd på vägen i det strategiska och långsiktiga arbetet.

Inom kompetensförsörjning har Swedish Scaleups arbetat fram fyra delområden: att attrahera kompetens, att rekrytera rätt, att skapa en inkluderande arbetsplats och teamutveckling.

De metoder som Swedish Scaleups arbetar med är utvalda baserat på undersökningar om vilka utmaningar som är störst hos just tillväxtföretag. Upplägget liknar ett smörgåsbord där deltagande företag har tillgång till hela verktygslådan och utifrån sina egna unika förutsättningar och utmaningar väljer vilka insatser som är lämpligast att genomföra. Genom att plocka

russinen ur kakan kan deltagande företag med enkla medel göra stor skillnad.

## 1. Att attrahera kompetens

För att hjälpa företag att hitta sin egen röst och hur de bäst kommunicerar med både dagens och framtidens medarbetare arbetar Swedish Scaleups med flera olika insatser. Bland annat varvas Workshoppar med inspirerande föreläsningar och best case-presentationer med nätverkande där företagen får möjlighet att lära känna andra bolag i samma situation.

Vid workshop-tillfällena jobbar deltagarna med att ta fram konkreta planer för åtgärder som går att implementera direkt på sitt eget företag, ofta till en låg kostnad. Det kan bland annat handla om genomgång och utvärdering av kanalval för kommunikation och om att arbeta med utveckling av företagets varumärke. Deltagare kan i vissa fall ta med sig färdigdefinierade pilotprojekt tillbaka till sitt företag efter en workshop.

## 2. Att rekrytera rätt

Vad behövs för att genomföra en lyckad rekrytering? Swedish Scaleups ger företagen tillgång till experter inom området, mallar och dokument som underlättar, genomgångar av lagkrav vid rekrytering och andra konkreta verktyg som går att sätta i arbete direkt.

Genom e-lärande får företagen göra en djupdykning i kompetensbaserad rekrytering, som ger dem möjlighet att bli mer professionella i sin rekrytering. Företagen får bland annat resonera kring begreppet ”kompetens” och lära sig varför magkänslan inte fungerar så bra vid rekrytering. Målet är att företagen ska bli bättre på att identifiera hur de får ”rätt person på rätt plats”. Bland annat får företagen tillgång till:

- Mallar för kravprofiler
- Information om intervjuer och referenstagning
- Tillgång till filmer, artiklar och frågebänk
- Gemensamma webinarier med feedback



## 3. Inkludering på arbetsplatsen

Studier från bland andra Boston Consulting Group och McKinsey visar tydligt att mångfald gynnar affärsnyttan. Swedish Scaleups har genom workshopserien ”Att skapa en inkluderande arbetsplats” och ”Future Talent Day” tagit sig an uppgiften att hjälpa företag att skapa välfungerande och inkluderande arbetsplatser.

Deltagare i utbildningarna får

bland annat lära sig att sätta mål och göra handlingsplaner för att bli mer inkluderande och arbeta med kraftfältsanalys för att identifiera krafter och motkrafter inom de områden som de vill förändra. Det kan till exempel handla om hur makt fördelas i organisationen, vilka regler som finns på plats och hur kommunikationen i företaget ser ut.

För tillväxtföretag är det extra viktigt att ta till vara på alla styrkor som finns i

företaget. Särskild vikt läggs därför vid kompetensinventering hos företagen som deltar i Swedish Scaleups.

Att fundera över dolda talanger – alltså kunskaper såsom språk, färdigheter eller personlighetsdrag som finns hos medarbetarna men inte nyttjas – kan göra att företagen upptäcker outnyttjad potential. Istället för att rekrytera nytt går det ofta att hitta dolda talanger hos den existerande personalstyrkan.

#### 4. Utveckling av starka team

Genom Startup Team Entrepreneurship Program – eller STEP – får företagen inom Swedish Scaleups lära sig att utveckla högpresterande och välfungerande entreprenöriella team. STEP skräddarsys för varje enskilt företag och syftar till att ta fram en palett av verktyg kopplade till rekrytering, insikter kring teamets olika personligheter samt utveckling för individ och team.



#### HUR KAN FÖRETAG BYGGA STARKARE TEAM?



##### 1. STRATEGI FÖR TEAM

En bra start, som många företag tyvärr missar, är att utveckla en strategi för teambyggande och koppla strategin till mätbara mål.

##### 2. RIKTA BLICKEN INÅT

Det är omöjligt att bygga team utan självinsikt. Därför är det viktigt att kartlägga styrkor och svagheter. Utnyttjar företaget teamets starka sidor maximalt – och bör de rekrytera för att täcka upp där teamet är svagare?

##### 3. REKRYTERA UTANFÖR BEFINTLIGA NÄTVERK

Att rekrytera i befintliga nätverk leder till homogena team. I en grupp där alla har samma styrkor och svagheter är risken att alla tänker likadant och ingen tänker nytt. Mångfald föder kreativa och lönsamma företag.

##### 4. KOMPETENSUTVECKLING

Ett vanligt misstag som företag gör är att inte satsa tillräckligt på kompetensutveckling. Det är dumt, för om medarbetarna i teamet får utvecklas så ökar sannolikheten att de stannar i företaget länge. Därmed minskar behovet av extern rekrytering på sikt.

##### 5. TA IN EXPERTHJÄLP

Många ambitiösa människor vill gärna klara av allt själva. Men resultatet kan istället bli en flaskhals som gör organisationen trögriktig. Därför gör företag ofta gott i att ta hjälp av externa experter när teamet behöver avlastas. Det gör att alla kan fokusera på det de är bäst på, och att företaget i slutändan får ett bättre resultat samt sparar tid och pengar.



# ”Intresset för att jobba i tillväxtföretag är stort”

Varje ny anställd är viktig för ett tillväxtföretag. Men hur rekryterar man rätt och vad attraherar talangerna? Det vet *Anna Broeders*, programområdesansvarig för kompetensförsörjning inom Swedish Scaleups.

## Hur ska man tänka för att sticka ut i mängden och attrahera talangerna?

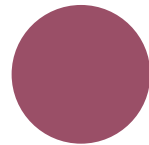
– Det gäller att locka med det unika. För ett tillväxtföretag kan det vara att trycka just på att företaget befinner sig i kraftig tillväxt, vilket många tycker är spännande. Bidrar företaget till samhället bör det framhållas. Många vill känna att de är med och bidrar.

## Hur vet man vilken typ av person som är bäst för rollen?

– Steg ett är att ringa in vilka behov som rekryteringen ska fylla, genom en ordentlig kravprofil som inkluderar mer än bara kunskaper. Vilket mindset och typ av person behövs? Ett annat tips är att fundera över vad ”talang” innebär. Måste man ha perfekt utbildning och prata perfekt svenska? Att tänka brett fångar ofta upp fler lämpliga kandidater.

## Är det svårare eller enklare för tillväxtföretag att rekrytera?

– Tillväxtföretag kan inte alltid betala den högsta lönen. Men de kan erbjuda så mycket annat. Och just det där andra är många nyfikna på. Lyft fram att man som anställd hos er får vara med på en tillväxtresa så ökar sannolikheten att hitta rätt i rekryteringen.



**Namn:** Anna Broeders  
**Yrke:** Community & Employer Branding Manager på Linköping Science Park och programområdesansvarig för kompetensförsörjning för Swedish Scaleups.

**Intresserad av: Talangattraktion:** hur företag och vi som Science Park kan arbeta för att attrahera talanger till vår miljö.



# Snabba fakta

6

FÖRETAG HAR TAGIT FRAM HANDLINGSPLANER FÖR ATT SKAPA STÖRRE INKLUDERING.

70

FÖRETAG HAR HITILLS FÅTT SWEDISH SCALEUPS HJÄLP INOM PROGRAMRÅDET KOMPETENSFÖRSÖRJNING.

12

FÖRETAG HAR EFTER GENOMGÅNGET PROGRAM SKATTAT SIG MELLAN 7 OCH 10 PÅ EN 10-GRADIG SKALA PÅ HUR ÖPPEN ORGANISATIONSKULTUR DE HAR.

8

AV FÖRETAGEN SOM DELTAGIT I SWEDISH SCALEUPS HAR SATT UPP EN MÅLBILD FÖR HUR DERAS DRÖMARBETSPLATSER SKA SE UT.

12 %

AV FÖRETAGEN HAR REDAN IMPLEMENTERAT ÅTGÄRDER FÖR ATT SKAPA EN LÄRANDE ORGANISATION.

## HUR KAN FÖRETAG VÄLJA RÄTT KANDIDAT?



### 1. VÄRDERA KOMPETENSEN

Så kallad kompetensbaserad rekrytering kräver att företaget börjar med att noga funderar över vilken kompetens de söker. Nästan lika viktigt är att lista kompetens som inte är nödvändig – för att inte gå miste om duktiga kandidater i onödan.

### 2. ATTRAKTIVA ANNONSER

En lyckad kompetensbaserad rekrytering kräver såklart att företaget får in rätt sökande till tjänsten. Därför är det viktigt att utforma annonsen så att den attraherar rätt kandidater.

### 3. RÄTT TESTVERKTYG

Det finns mängder av testverktyg på marknaden, som hjälper företag att bekräfta eller ifrågasätta intryck av en kandidat och ger tydligare bilder av hur hen fattar beslut, tar sig an utmaningar, passar in i teamet osv.

### 4. SKAPA INTERVJUMALLAR

Utifrån de kompetenser rollen kräver är det viktigt att ställa rätt – och inte minst samma – frågor till de olika kandidaterna för att deras svar ska bli jämförbara.

### 5. TA REFERENSER

Även när det gäller referenser bör företag utgå från kompetenserna de söker och se till att alla referenser får samma grundfrågor. Två bra frågor är om de skulle anställa personen igen – samt vad kandidaten kan behöva förbättra i sitt arbete.



## HUR KAN FÖRETAG LOCKA TILL SIG TALANGERNA?



### 1. IDENTIFIERA USPEN

För att skapa en attraktiv arbetsplats behöver företag identifiera vad de kan erbjuda. Det räcker inte med ett häftigt kontor – utan här handlar det om vad som gör företaget unikt. Värt att hålla i minnet är att de yngre generationerna ofta vill att deras arbete ska bidra till något större.

### 2. TÄNK KRAV FÖRE KANAL

Det finns många sätt att hitta nya talanger, från att leta i det egna kontaktnätet till att annonsera via sociala medier eller delta på karriärdagar. Företag tjänar på att sätta kravprofilen före kanalen, eftersom det då blir lättare att lista ut hur de kan nå kompetenserna de söker.

### 3. LETA UTANFÖR BOXEN

Många mer seniora talanger letar inte aktivt efter jobb själva. Då gäller det att väcka deras intresse på annat sätt. Här kan kreativa evenemang som exempelvis hackaton eller tävlingar vara smarta idéer.

### 4. SAMARBETA MED UNIVERSITETEN

Genom att samarbeta med universiteten kan företag hitta nybakade talanger som gör sina exjobb för dem. Därmed kan projektet genomföras till låga eller inga kostnader alls, samtidigt som framtida medarbetare kan identifieras.



För många scaleups som tar nästa steg i sin tillväxtresa blir det snabbt uppenbart att teamet är nyckeln till framgång. Och omvänt – ett dåligt fungerande team kan sätta krokben för de bästa affärsidéerna.

# Tydligare processer hos EquipmentLoop efter STEP

Helhetstänk kring hr-arbetet och konkreta verktyg i det dagliga arbetet blev resultatet när EquipmentLoop genomförde Swedish Scaleups STEP. Att hr gör skillnad för affärerna är grundaren *Simon Fogbring* övertygad om.



## Vad är EquipmentLoop?

– Vi är ett techföretag som arbetar med hantering och styrning av maskiner på framför allt byggarbetsplatser, för att förbättra resursutnyttjandet. Jag och min kollega Christoffer grundade företaget 2016 och idag är vi tolv anställda.

## Varför valde ni att genomföra STEP?

– Vi ville få verktygen för att bygga ett högpresterande team som inte baserades på slump och magkänsla. En av förmånerna med att starta eget är att kunna välja vilka man ska jobba med och bygga sitt team från scratch. Vi ville säkerställa att sammansättningen blev så effektiv som möjligt och att vi hade välmående, engagerade och högpresterande medarbetare även över tid.

”Framför allt fick vi med oss processer och verktyg med en tydlig koppling till vår affär.”

## Vilka var era största utmaningar?

– Att bygga en teamstruktur som fungerar över tid. Hur får vi samman väldigt olika personlighetstyper och kompetenser i en grupp som ska samarbeta och prestera?

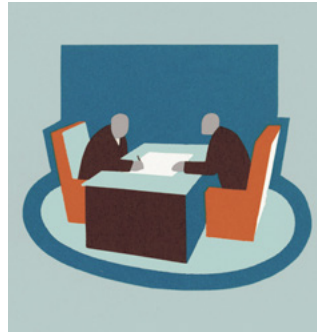
## Vad fick ni med er från STEP?

– I dag är vi mycket tydligare i hr-arbetet. Vi har ett tydligt gemensamt mål med en hög grad av personlig autonomi. Det har också varit viktigt för oss att alla har en egen personlig utvecklingsplan och att de vet vem de ska vända sig till om det uppstår frågor kring den. Men framför allt upplever jag att de processer och verktyg som vi fick med oss har en tydlig affärskoppling. STEP innebar att vi som företag blev bättre på det vi gör och kunde fortsätta framåt i hög takt utan att tappa fokus på teamets struktur, prestation och välmående.



# Rätt kompetens på rätt plats genom fyra punkter

- Swedish Scaleups metoder inom kompetensförsörjning har tagits fram för att stötta tillväxtföretag i deras arbete med kompetens- och medarbetarfrågor. Arbetet inom kompetensförsörjning ska hjälpa företagen att rekrytera men också behålla, inkludera och utveckla talangerna.
- Programmet är en verktygslåda med metoder som företagen själva kan plocka från utifrån egna behov. De metoder som används är indelade i fyra delområden:
  1. Attrahera kompetens
  2. Rekrytering
  3. Inkludering
  4. Teamutveckling
- Deltagande företag blir bättre på att rekrytera här och nu men också på att utveckla strategier för en långsiktigt framgångsrik kompetensförsörjning.
- Stödet inom kompetensförsörjning är anpassat efter de speciella förutsättningar som råder i ett företag i snabb tillväxt. Deltagarna får tillgång till konkreta verktyg som går att implementera med enkla medel från dag ett.



**För ett scaleup-företag går betydelsen av rätt människor på rätt plats inte att överdriva. Men att implementera rekryteringsstrategier framtagna för storbolag är ofta meningslöst. Istället är det de små och enkla verktygen som tillväxtföretag efterfrågar – och som Swedish Scaleups erbjuder.**

# Vill du veta mer?

Kontakta  
Anna genom  
[swedishscaleups.se/  
kontakt](https://swedishscaleups.se/kontakt)

Anna Broeders har arbetat med kompetensförsörjningsfrågor sedan 2012. Innan hon började på Linköping Science Park arbetade hon bland annat som rekryteringskonsult på Skill.



# Det är vi som är Swedish Scaleups

Tio företagsinkubatorer och science parks har med ett gemensamt engagemang och unik kompetens gett innovativa bolag i östra Mellansverige nya möjligheter att växa.

**ALFRED NOBEL SCIENCE PARK**

Science park i Örebro som tar det bästa från näringsliv och forskning och framtidssäkrar innovationer för företag och organisationer.

inkubera

Region Örebro's företags- och tillväxtinkubator. Erbjuder kvalificerad affärsrådgivning till innovativa företag med hög tillväxtpotential.

**NORRKÖPING SCIENCE PARK**

Kopplar ihop företag med offentlig sektor och akademi för ett hållbart samhälle genom visualisering, tryckt elektronik och effektiv logistik.

**UIC UPPSALA INNOVATION CENTRE**

Region Uppsalas inkubator erbjuder företag skräddarsytt affärsutvecklingsstöd, nätverk och finansiering för att skala upp.

**create BUSINESS INCUBATOR**

En inkubator i Sörmland och Västmanland som gör skillnad för startups och scaleups som även de gör skillnad.

**lead**

Region Östergötlands inkubator accelererar utvecklingen av bolag genom riktade resurser och tjänster för snabbare tillväxt.

**Vreta Kluster**

Utvecklingscentrum som bidrar till nya innovationer, utveckling, fler jobb och tillväxt inom de gröna näringarna i Östergötland.

**Eskilstuna kommun**

Affärsutveckling för företagare, genom tjänster och aktiviteter som syftar till att förenkla och förbättra tillväxt.

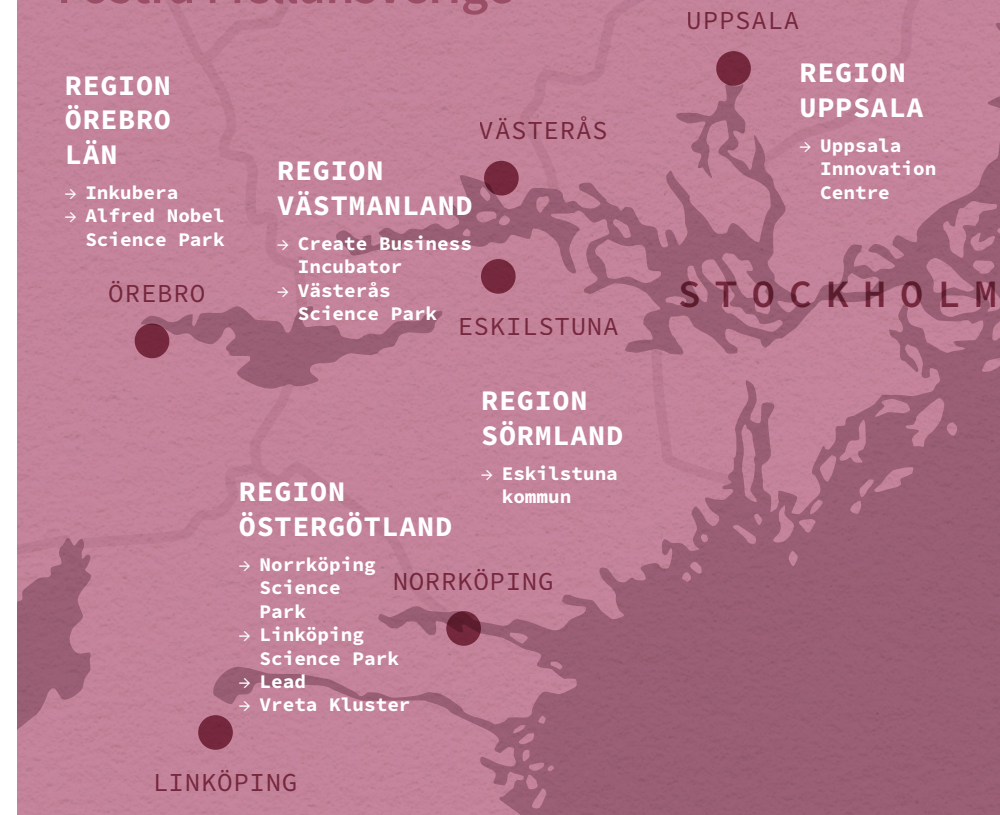
**LINKÖPING SCIENCE PARK**

Världsledande innovationsmiljö inom bl.a. mobil kommunikation, fordonssäkerhet, visualisering och uppkopplade system.

**VÄSTERÅS SCIENCE PARK**

Västerås Science Park är en mötesplats för företagande, innovation, forskning och tillväxt – Empower business to grow!

## Deltagande regioner i östra Mellansverige



**FÖR ATT HJÄLPA FÖRETAG ATT VÄXA KRÄVS KAPITAL. ETT STORT TACK TILL SWEDISH SCALEUPS FINANSIÄRER.**

↓

**EUROPEISKA UNIONEN**  
Europetska regionala utvecklingsfonder

**Region Örebro län**

**Region Östergötland**

**REGION SÖRMLAND**

**Region Västmanland**

**Region Uppsala**

**tillväxtverket**

Swedish Scaleups är ett unikt samverkansprojekt mellan företagsinkubatorer och science parks över regiongränserna i östra Mellansverige. I projektet verkar engagerade människor i inspirerande miljöer, alla med ambitionen att skapa bästa möjliga förutsättningar för innovativa bolag att lyckas förverkliga sin potential.

Gemensamt för bolagen som får hjälp av Swedish Scaleups är att de har ambitionen att växa, från ett litet eller mellanstort företag till ett större, ofta internationellt, bolag. Och som för att ta nästa steg behöver överkomma utmaningar inom fyra områden som är särskilt viktiga för företag som vill växla upp: kapitalförsörjning, hållbarhet, kompetensförsörjning och internationalisering.

För mer inspiration och fakta kring tillväxt i innovativa bolag, besök [swedishscaleups.se](https://swedishscaleups.se)

© Swedish Scaleups 2021

Produktion: Ci.se

Redaktörer: Fredrik Larsson,

Linköping Science Park

Ylva Wretås, Västerås Science Park

– Jerker Elfström & Johan Åberg, Ci.se

Foto: Evelina Carborn, Oskar Omne,

Istockphoto, Filip Ljungström,

Johan Tilli, Janne Hoflund

Form: Johan Blomgren, Ci.se

**SWEDISH  
SCALEUPS**



EUROPEISKA  
UNIONEN  
Europeiska  
regionala  
utvecklingsfonden