



Tips från Business Region Göteborgs tillväxtprogram:

Fem nycklar för att bygga tillväxtteam

Framgångsrika företag förstår vikten av att bygga starka team. De värderar rätt attityd och skapar ledningsgrupper bestående av olika personligheter och täcker dessutom upp med externa resurser. Det skapar en dynamik som gör att de snabbare tar bättre beslut och blir mer framgångsrika. Läs mer om vad forskningen säger är effektivt:

- 1. Få med alla i bolaget på tillväxtambitionen**
- 2. Bygg en dynamisk ledningsgrupp**
- 3. Vässa förmågan att rekrytera**
- 4. Skaffa marknadsföringskompetens**
- 5. Ta in externa resurser vid behov**



1. Få med alla i bolaget på tillväxtambitionen

Att få alla att förstå och gilla ambitionen är en förutsättning för att bygga starka tillväxtteam. Ambitionen måste genomsyra allt i företaget, framgången beror på att alla drar åt samma håll. Du behöver identifiera vilka medarbetare som är tveksamma och snabbt försöka få dem med på tåget. Första steget är att göra ambitionen konkret där utgångspunkten är historisk utveckling, nuläge och framtida potential. Att sätta siffror och ta fram mätbara mål gör tillväxtresan tydlig och trovärdig. Ett vanligt hinder mot mätbara mål är oron för att man inte når målen. Men se det istället som en naturlig del i utvecklingen. Det är misslyckanden som gör att vi lär för framtiden.

Att kommunicera företagets vision är ett effektivt verktyg för att göra tillväxtambitionen levande i företaget. Visionen visualiseras för bästa resultat som en bild som tydligt beskriver företagets framtid om ungefär fem-tio år. Ägarna och ledningen måste stå bakom visionen och den måste vara utmanande för att fungera som stark drivkraft. Visionen ökar företagets attraktionskraft på människor som företaget vill knyta till sig, rätt formulerat signalerar visionen "vill du vara med på den här resan?". Tänk på att det kan vara bra att redan när du formulerar visionen planera för hur ni agerar när ni når det önskade läget.

2. Bygg en dynamisk ledningsgrupp

Sträva efter att sätta samman en ledningsgrupp med en bred mix av personligheter. Människor tycker om att arbeta på olika sätt, på Business Region Göteborg arbetar vi med Belbins personlighetstyper som verktyg för att hjälpa företagare förstå sina medarbetare och de grupproller de föredrar.



Några av personlighetstyperna är:

- Innovatören och genomföraren
- Resursutnyttjaren eller avslutaren

Utöver att skapa en bred mix av personlighetstyper är det viktigt att många roller i företaget finns representerade. De hjälper dig att få perspektiv på frågor och att förankra ledningsgruppens beslut internt. Och se till att strategiarbetet inte faller ur ledningsgruppen. Det är lätt att arbetet inriktas på att släcka bränder i den operativa vardagen och därför är det bra att schemalägga strategiarbetet till varje kvartal eller liknande. Om en viss fråga ständigt kommer upp på ledningsgruppens möten måste du prioritera och bestämma i tid när den behöver behandlas mer ingående. Ett vanligt misstag är att man behandlar komplexa frågor för snabbt.

VD utser deltagare som fattar gemensamma beslut och uppföljning sker med enkla och kontinuerliga nyckeltal. Se till att mötena hålls minst en gång per månad, att det finns en fast agenda och att alla beslut dokumenteras och följs upp.



3. Vässa förmågan att rekrytera

Framgångsrika tillväxtföretag går inte bara efter formella meriter. Det är ofta viktigare att bedöma attityd och värderingar. Medarbetare måste passa in i företagskulturen och behöver dela den värdegrund ni styr efter. En bra idé är att flera personer träffar den ni intervjuar. Känn efter i magen, känns det tveksamt, kör inte. Känns det rätt och meriterna stämmer, gå vidare och anställ.

När den nya medarbetaren är på plats är introduktionen viktig. Det är bra att utse en mentor som snabbt kan hjälpa den nyanställda att komma in i rätt banor. Har du trots allt gjort en felrekrytering är det viktigt att du agerar snabbt och med kraft för att rätta till situationen.

Om du vill jobba strategiskt med kompetensförsörjning erbjuder Business Region Göteborg kostnadsfria workshoppen [Säkra affären med rätt kompetens](#) om att attrahera, rekrytera, utveckla, behålla och avveckla kompetens.

4. Skaffa marknadsföringskompetens

Att ha modern marknadsföringskompetens i ledningsgruppen kännetecknar framgångsrika företag. Idag räcker det inte att prata om produktens eller tjänstens rationella egenskaper och prestanda. Marknadsförarens förmåga att paketera bidrar till att erbjudandet blir attraktivt och enkelt att förstå.

Har du inte kompetensen internt är ett alternativ att köpa tjänsten externt. Att köpa extern marknadsföringshjälp kan vara komplicerat och det är viktigt att du är noggrann i din upphandling och att valet baseras på dina specifika behov.

5. Ta in externa resurser vid behov

Du bör använda externa resurser. Ett alternativ är att tillsätta extern ordförande eller ledamöter i styrelsen. Du kan även sätta samman externt advisory board eller fokusgrupper samt jobba med mentorer eller rådgivare. Ett tredje alternativ är att arbeta i nätverk och med benchmarking.

"Business Region Göteborg har gett oss en tydlighet i hur vi kan växa och de är en stark partner för oss."

Ulf Nertby, vd och grundare Göteborgs Brandservice AB

Jobba smartare och bli mer effektiv med BRG:s tillväxtprogram!

*Vi vänder oss till dig som leder ett litet eller medelstort företag i Göteborgsregionen. Vår modell baseras på aktuell forskning och många års erfarenhet. "Våra" företag är mer lönsamma än andra samtidigt som de anställer fler. Läs mer [här](#) eller boka in ett informationsmöte med en av [våra företagsrådgivare här](#).
/Dejan, Ywonne, Lotta, Mikael, Git & Karin*