

KOLL. Hos Ceos får Hampus Dahlin användning för sin utbildning i logistik och ledning. Gedigen kunskap om allehanda spånskivor fick han på köpet.



UNILIN CEOS AB
SO0030015
2800 2070 19.0 15
121000 272407090010 CST OUDB1
2406400 4501 CST OUDB1

melamin björk 735
A4E

32MBL265192820
Spånsk. 19mm Mel.Blä 265 CST
2800x2070 2-sides With Peelcoat
A4E

UNILIN CEOS AB
2800 2070 19.0 20
115589 231731200010 CST DU265
2412940 4972 CST DU265

CEOS
32MBL265192820
Spånsk. 19mm Mel.Blä 265 CST
2800x2070 2-sides With Peelcoat
A4E

Jobb i mindre företag är ofta ett okänt begrepp på jobbmässorna. Men här kan en ingenjör verkligen göra skillnad.

Små företag ser dig

Ikea och Volvo må vara populära arbetsgivare för unga ingenjörer, men möjligheten att påverka är bra mycket större i ett litet företag. – Här har jag mandat att fatta beslut, säger Hampus Dahlin, enda ingenjören på trävaruföretaget Ceos.

Jönköpings län, Nässjö kommun. En gammal fabriksbyggnad i tegel. Därinne är det ljust och svalt och doftar svagt av trä. I prydliga staplar ligger materialet som Ceos verksamhet vilar på: plywood, mdf, spånskivor, limfog, lamellskivor, laminat och olika sorters board. Travarna är märkta med sort, härkomst och i vissa fall även kund.

– Här kan man se att skivorna kommer från Danmark, säger Hampus Dahlin och visar på en av lapparna. Och att de nu ska vidare till ett möbelföretag här i Småland. Kanske för att bli botten i en soffa eller stommen till en byrå.

Sedan i januari 2015 är det här i Forserum Hampus Dahlin har sin arbetsplats. Vanligen sitter han på kontoret men eftersom han började sin anställning som säljare har han god koll på produkterna ute på lagret – ”ju mer känsla för materialet desto bättre”. Han tycker att det är värdefullt att ha förståelse för hela processen. Liksom för truckförarnas arbetssituation. Faktum är att Hampus började plugga just eftersom han var hjärtligt trött på sitt jobb som truckförare hemma i Halmstad. Efter några besök hos en kompis som läste i Jönköping tyckte Hampus att det verkade vara en trevlig plats och flyttade dit. Tre år senare tog han sin examen som högskoleingenjör med fokus på logistik och ledning. Vilket är just vad han i dag ägnar sig åt och stortrivs med.

– Det handlar mycket om att räkna.

Sätta rutiner för ordergivning, kanske byta ut en del leverantörers produkter. Vad får det för konsekvenser om en vara inte blir såld? Även om vi får köpa en last skivor till ett bra pris kan det kosta i termer av lagerhållning, säger han.

Framtida arbetsgivares storlek var ingenting studenterna diskuterade. Och det faktum att han är den enda högskoleingenjören på Ceos är ingen stor sak.

– Förtroende bygger man upp. Det är inget man får bara för att man har pluggat.

Något av det viktigaste han tycker att högskolestudierna gav är ett kritiskt tänkande. I jobbet innebär det att han ifrågasätter det mesta och vill kolla upp allting själv. Räkna en gång till så att det verkligen stämmer.

Visst kan han förstå att man som nybliven ingenjör lockas av det stora företaget med de mer traditionella karriärvägarna. Men den inblick du får i ett litet företags verksamhet och den kunskap du erövrar om helheten anser han är svårslagen. Likaså känslan av att kunna påverka.

Hampus Dahlins chef, vd för Ceos, heter Urban Stenevi och är gymnasieingenjör med bygginriktning.

Sedan Urban Stenevi började 2008 har Ceos vuxit från 39 anställda och en omsättning på knappt 300 miljoner kronor – till 70 anställda och en halv miljard i omsättning. Under samma period har vinsten ökat från 14 till drygt

40 miljoner kronor. Ett resultat av flera faktorer. En av dem är satsningen på högre utbildade medarbetare, bland annat flera gymnasieingenjörer och en högskoleingenjör.

När Urban började på företaget 2008 fanns där en kultur och en attityd som sa att de anställda skulle vara ”hederligt, enkelt folk”, det vill säga praktiskt kunniga människor som inte lagt en massa onödig tid på utbildning.

– Det var inget ont menat men många kunde inte se vad teoretiker och akademisk skolning hade för betydelse när det handlade om att sälja träskivor, säger Urban.

Man representerade en hållning som fortfarande är rätt vanligt förekommande i mindre verkstadsföretag. Urban Stenevi ser flera förklaringar till attityden. Dels en okunskap om vad högre utbildning kan ge, att det faktiskt kan få ett företag att utvecklas och växa, dels en rädsla för att blotta egen kunskap – kryddat med en djupt rotad kultur och jargong som säger att teori väger lätt gentemot praktik. Att en bra karl reder sig själv – och en ingenjör är ”en som inget gör”.

– I dag jobbar vi med avancerade affärssystem som spottar ur sig siffror som det gäller att kunna analysera och tolka för att ha nytta och det kan Hampus, säger Urban. I och med att vi de senaste åren fokuserat på marknadsidan för att sälja har vi automatiskt fått titta på personalsidan. Om vi ska klara

utmaningarna i en växande verksamhet på en allt hårdare marknad – då måste vi ha smarta personer bakom spakarna. Det kräver en högre akademisk kompetens.

Om man som arbetsgivare av ekonomiska skäl drar sig för att anställa en högt utbildad medarbetare tycker Urban det är att låta snålheten bedra visheten.

– Ingenjörer är till god hjälp för

att styra upp och skapa effektivare processer vilket innebär att företag med akademisk skolning ofta har färre anställda. Pengarna är snabbt sparade i rationaliseringsvinster.

– Sen är det naturligtvis den viktiga frågan om huruvida Lisa passar i lunchrummet eller inte. Det där är ju en blandning av bakgrund, kompetens och personlighet. Fungerar man inte i gruppen spelar utbildningen ingen

roll, säger Urban.

För att småföretag ska attrahera fler ingenjörer ser han egentligen bara en väg – ett bättre samarbete mellan skolor och företag. Det är vanligen lättare för skolorna att kontakta de stora välkända företagen, trots att det finns alerta småföretag i trakten.

– De mindre företagen och skolan har svårare att hitta varandra. Skolan har sällan satt sig in i småföretags problem och utmaningar och kan därför inte se möjligheterna. Genom ökad kommunikation och mer samarbete kan man

väcka intresset och få en förståelse för det dagliga arbetet. Till exempel kan företagen komma till skolan och berätta och erbjuda praktik. Alla skulle vinna på det, menar Urban Stenevi.

Frågan om hur högskola och småföretag ska finna varandra är viktig i det tvååriga pilotprojektet ”Den första ingenjören” som startade våren 2015. Tanken är att hjälpa små och medelstora företag att utvecklas och växa genom att visa på fördelarna med att anställa ingenjörer och inspirera ingenjörer att ta anställning i ett mindre företag. En tidigare rapport (se sid 84) visar att anställning av en ingenjör leder till ökad vinst, omsättning och sysselsättning. Projektägare är forskningskoncernen Swerea Swecast och finansiär är Regionförbundet i Jönköpings län. Annika Jederström, Sveriges Ingenjörer, är projektledare:

– Målet var att under projekttiden skulle minst fem företag ha påbörjat jobbet med att rekrytera sin första ingenjör, säger hon. Ett led i arbetet är att företagare får hjälp med metoder och checklistor för att bedöma sitt behov av kompetens och vad de kan erbjuda.

Drygt 200 företag i Jönköpings län blev kontaktade och bearbetade, varav 40 bokade ett möte med projektets medarbetare för att få veta mer. Av dem valde 25 att gå vidare och fick därmed en gedigen genomgång av sin verksamhet och dess behov för att utvecklas. De har kommit olika långt men åtta företag har i dag inlett en rekryteringsprocess.

Att projektet avgränsats till Jönköpings län beror dels på att förstudien som ligger till grund för projektet är gjord i Jönköpings län, dels



NOGA. Korta leveranstider, pressade priser - och krav på millimeterprecision.

UTVECKLING. Hur ska vi bli ännu bättre? Jörgen Johansson och Clas Magnusson på IKV Tools fördjupade sig i frågan. Att anställa Helena Ruderfors blev svaret.



på att där finns många mindre företag inom branscher som är attraktiva för ingenjörer. Dessutom finns det många viktiga samarbetspartners i länet som till exempel branschorganisationerna TMF (bransch- och arbetsgivarorganisationen för trä och möbelföretagen), Skärteknikcentrum, Polymercentrum och Svenska Gjuteriföreningen.

Ett av företagen som genom projektet fått hjälp att bena ut sina behov och formulera sina mål hittar vi knappt tio mil söder om träskivespecialisterna på Ceos, i det lilla samhället Forsheda med 1500 invånare – och 200 registrerade företag. I ett blått hus med höga fönster huserar IKV Tools som bygger verktyg. Just nu ett pressverktyg för detaljer till bland annat bilindustrin. Kunden är ett företag i närområdet som i sin tur är underleverantör till Volvo. Tiden är knapp, läget lite pressat. På ingång från Arlanda denna eftermiddag är dessutom en försenad tysk kund som strax ska tas emot. Vi får en rapp intensivguidning av de hängivna kompanjonerna Clas Magnusson och Jörgen Johansson som sedan 2008 driver företaget.

De är inne på samma linje som Urban Stenevi vad gäller samarbete med högskolan. IKV Tools sitter numera i ledningsgruppen för den del av Jönköping University som heter Campus Värnamo.

– Vi är 40 företag som gått in med pengar i den tvååriga utbildningen Smålands Tekniska College som bedrivs här, i konstruktion och produktionsteknik, säger Jörgen Johansson som själv sitter med i styrelsen för skolan.

Det är viktigt för oss att vara med och påverka utbildningen så att vi sedan får rätt personal.

Vad är då rätt personal?

Svaret har enligt Clas Magnusson och Jörgen Johansson förändrats på senare år.

– Tidigare gick vi mycket på hjärta och mage och anställde sådana vi kände till. Det viktigaste var att hon eller han var "en bra jävel". I dag går vi mer på djupet i frågan om vad vi behöver, säger Jörgen.

När IKV Tools gick med i projektet Den första ingenjören innebar det en ordentlig genomlysning av vad företaget är i dag, vart de vill och hur en möjlig väg dit skulle kunna se ut. Visst hade kompanjonerna ständigt strävat efter att utveckla företaget men plötsligt stod de med målet formulerat: Att om tio år vara bäst i Norden. Med hjälp av de verktyg som "Den första ingenjören"-projektet erbjöd listade de företagets viktigaste behov.

– Vi kanske hade åtta behov men fick fråga oss vilka som var viktigast. Om vi kunde hitta en person som hade tre-

fem av de egenskaper vi sökte kanske resten var sådant som gick att lära sig, berättar Jörgen.

Han beskriver sin egen bransch som gammal och trött. Egenskaper han och Clas Magnusson ser som oförenliga med ett företag som vill ligga i framkant. I takt med att kvalitetskraven höjs, leveranstiderna kortas och kunderna ställer dem inför allt tuffare projekt måste de som företag tänka nytt.

Tidigare var produktionen organiserad så att de anställda gjorde lite av allt.





MÅNGSIDIG. Som enda ingenjör på den kommunala bostadsstiftelsen i Aneby lär sig Sarah Lindholm lite av allt.

I dag är de drygt 25 anställda indelade i mindre självstyrande grupper, specialiserade på exempelvis konstruktion, intrimning eller service. Det viktigaste är att produkten av hög kvalitet kommer ut i tid och att de anställda trivs, alltså tillämpar man fria arbetstider, någonting IKV Tools är rätt ensamma om i sin bransch.

– Om vi vill ha unga duktiga människor konkurrerar vi i dag inte främst med lön. Ska vi vara en attraktiv arbetsplats måste vi kunna erbjuda en god

anda, låta folk jobba med eget ansvar och bli bra på någonting. Ge dem vetliga villkor för att kunna sköta en familj, säger Jörgen.

Nåja. Förändringen i attityd och organisation har gett utdelning. Företaget har dubblat omsättningen på fem år och är nu ständigt i behov av nya kompetenta medarbetare. Senaste tillskottet i verksamheten heter Helena Ruderfors och är inte ingenjör utan projektledare med erfarenhet från idéburen organisation och med grund

i kommunikation och information. En annan värld men som givit henne erfarenhet av att koordinera och leverera i tid. Hon kom till IKV Tools för ett par veckor sedan men ser redan hemmastadd ut i jackan med företagets logga.

Det är en annan logga, på ett fönster, som gör att vi hittar dagens sista intervjuperson. När vi lämnat Forsheda och tagit oss knappt fyra mil norrut kommer vi till ytterligare en liten stillsam ort.

Aneby bostäder står det på fönstret

och där bakom arbetar Sarah Lindholm, född i Örnköldsvik 1986 men bosatt i Småland sedan hon började plugga i Jönköping. Eftersom hon alltid har gillat att rita parallellt med sitt intresse för teknik läste hon byggnadsteknik med inriktning mot byggnadsutformning och arkitektur.

– Utbildningen var då ganska ny och tänkt som en brygga mellan arkitekter och ingenjörer och passade mig väldigt väl. Att få vara med tidigt och få inblick i hela processen. Bygglov, konstruktionsritningar, planlösning, projektledning...

I november är det fyra år sedan Sarah Lindholm som första ingenjör började på den kommunala bostadsstiftelsen Aneby bostäder som äger och förvaltar 450 lägenheter. Med sig från högskolan hade hon exempelvis fräscha kunskaper från aktuell lagstiftning som gjorde att hon både visste vad den innebar och hade verktyg för att kunna tolka den. Hon har sedan dess blivit ansvarig för Aneby bostäders miljöarbete och i fönstret står det inramade beviset på att de nu är certifierade enligt konstens alla regler.

Hösten 2016 har Sarah Lindholm ägnat mycket tid åt upphandlingen av 32 nya lägenheter där hon dessutom har rollen som byggprojektledare och arbetar för en bättre styrning och smidigare byggprocess. På Aneby bostäders kontor arbetar bara fyra personer, inklusive företagets vd, och för Sarahs del betyder det att hon även är inblandad i exempelvis renovering hos enskilda hyresgäster. Eller som i dag efter vårt möte när hon ska träffa socialtjänsten för att diskutera hur man ska hantera de bostäder som var ämnade åt flyktingar som visade sig bli färre än beräknat.

Nackdelen med att vara enda ingenjör på ett företag tycker hon möjligen kan vara bristen på bollplank.

– Vd:arna på de kommunala bostadsbolagen har en form av nätverk där de kan diskutera gemensamma problem. Kanske att vi skulle kunna ha någonting liknande?

I stora drag instämmer hon annars i vad Hampus Dahlin på Ceos säger och det är också vad hon skulle vilja hälsa den blivande ingenjör som är osäker på steget ut i arbetslivet.

– Att som ingenjör jobba i ett litet företag innebär en jättechans att få testa många olika saker. Högt och lågt. Man blir inte expert inom något, men väldigt bred, säger Sarah Lindholm.

Och som Urban Stenevi på Ceos uttrycker sig angående möjligheten att påverka:

– På ett mindre företag är det lättare att känna att min uppgift blir synliggjord och få mer cred. Jag kan tydligare påvisa effekt av mitt arbete.

TEXT MARIT LARSDOTTER

FOTO ANNA SIMONSSON

Småföretag ♥ ingenjörer = sant

”Den första ingenjören” har fått små- och medelstora företag och ingenjörer att börja se varandras potential. Efter en trög start går projektet nu bättre än väntat och förberedelserna för en fortsättning är igång.

Att förändra attityder är ett hårt jobb. Det vet Annika Jederström, projektledare för Sveriges Ingenjörers projekt Den första ingenjören. Men nu – snart två år efter starten kan hon konstatera att projektet har lyckats över förväntan.

– Det finns flera framgångsfaktorer i arbetet med att få ingenjörer och små- och medelstora företag att hitta varandra, säger hon. Branschorganisationerna var mycket viktiga men också de intervjuer vi gjorde och kontakter vi knöt i början för att skapa kunskap kring företagets behov och ingenjörernas önsningar.

På projektets hemsida finns en verktygslåda med enkäter som den som är intresserad bör testa sig med och som är viktiga milstenar på vägen mot en rekrytering/jobbsökkan. För om man inte vet vilken kompetens som behövs, eller vilken sorts arbete som utmanar, är det svårt att rekrytera eller söka jobb. Det är här företag och ingenjörer undersöker sina egna ambitioner och behov innan de tar steget till att verkligen försöka hitta ett jobb/rekrytera. Just nu är det fyra företag som har anställt och tio företag som har börjat rekrytera sin ”första ingenjör”.

Egentligen går projektiden ut vid nyår. Men starten var trög och det finns pengar kvar så nu har projektiden förlängts i fyra månader. Och sedan?

– I februari ska vi samla nyckelpersoner som vi tror kan vara ambassadörer för de här idéerna och se hur vi kan gå vidare nationellt, berättar Annika Jederström. Kristina Alsér, före detta landshövding i Kronoberg, kommer att arbeta för att projektet inte stannar vid piloten, hon är mycket entusiastisk över våra resultat.



FOTO: EMELIE BERGMAN

SISU. Annika Jederström har lett arbetet med att göra företag och ingenjörer synliga för varandra.

JENNY GRENSMAN

Familjeföretag ser nyttan med akademiker

Den svenska arbetsmarknaden är inte vad den har varit. En livslång anställning i ett storföretag är inte längre något att räkna med. Som ingenjör finns det dock andra intressanta arbetsplatser.

9 9,9 procent av alla företag i Sverige är små och medelstora företag med mindre än 250 anställda. Endast 0,1 procent av alla företag i Sverige är stora företag, det vill säga har 250 anställda eller fler. Av företag med färre än 250 anställda beräknas ungefär 75 procent vara familjeföretag. Det är företag som förtjänar större uppmärksamhet tycker Mattias Nordqvist, professor i företagsekonomi vid Center for Family Enterprise and Ownership vid Internationella Handelshögskolan i Jönköping.

Vad är familjeföretagens speciella utmaningar?

– Till skillnad från de företag som Sveriges Ingenjörer har fokuserat på i projektet ”Första ingenjören” skulle jag säga att det här är företag som verkligen vet vad man har för nytta av akademiker. Problemet är att rekrytera rätt kompetens. Företagen vet väldigt väl vad akademiker kan bidra med men för många är rekryteringsbehovet kopplat till att en del ingenjörer inte tror att det är roligt att jobba i de här företagen. Och ibland också till att företagen finns i glesbygd där det inte finns så många akademiker att välja på. Och kunskapen om vilka sorts jobb som faktiskt finns om du tittar längre än till storföretagen är inte så stor.

Vilka fördelar kan det innebära att arbeta i familjeföretagen?

– Många av våra familjeföretag är spännande. De är världsledande inom sina nischer. En del arbetstagar tänker att det är tryggare att vara i ett stort företag som Ericsson men utvecklingen just nu visar att det inte är särskilt tryggt alls. Och Ericsson



MATTIAS NORDQVIST

Utbildning: MSc och Phd från Internationella Handelshögskolan i Jönköping. Är professor i företagsekonomi.

Varför började du intressera dig för familjeföretag? Jag kommer själv från ett familjeföretag och tycker att det är intressant att forska om företag där ägarna är synliga och aktiva.

Vilket är bästa landet för familjeföretag i dina ögon? Svårt att säga men Sverige är ett av de bästa – ingen förmögenhetsskatt, ingen arv- och gåvoskatt och låg företagsskatt. Låg skatt på utdelning, tämligen välutbildad arbetskraft. Vi har också bra socialt skyddsnät som betyder att företagen inte behöver tänka så mycket på att skapa förmåner för de anställda.

är bara ett i raden av stora svenska företag som väljer att dra ner i Sverige. Familjeföretagen å sin sida har ju ofta drivkraften att vara långsiktigt hållbara på ett annat sätt än storföretagen. Här finns ett personligt intresse i produkten och av att verksamheten ska utvecklas och kunna finnas kvar i många år. Forskning visar att privatägda små och medelstora företag tillhör dem som väntar in i det sista med att varsla. Därför blir de också litet mindre känsliga för konjunkturen. De håller ut längre

FOTO: PRIVAT

eftersom de har mer än bara vinsten för ögonen. De har inte några aktieägare som kräver att utdelningen hela tiden ska öka. Storföretagen måste reagera och vidta åtgärder direkt när resultatet blir sämre än väntat.

Finns det andra saker som skiljer jobbet i ett stort företag och i ett mindre?

– I ett riktigt stort företag blir du också som enskild medarbetare utbytbar. Arbetar du i ett mindre företag får du ofta överblick över hela verksamheten och du kan påverka vilka strategier för verksamheten som finns. Du får kunskaper i organisation och strategi som du inte får om du blir specialist på ett litet område i ett storföretag. Det går ju inte om du är en av tiotusentals andra anställda. I framtiden tror inte jag att de stora företagen kommer att vara lika viktiga utan vi kommer att byta arbetsgivare många fler gånger under vårt yrkesliv och då kan de små och medelstora företagen spela en större roll. Men de måste få möjlighet att växa och kunna rekrytera rätt personer.

Har ni några förslag på hur de små och medelstora företagen kan bli bättre på att visa hur intressanta de är?

– Problemet som jag ser det är att många av dem kanske ligger i glesbygd och då kan det bli ett hinder för att kunna expandera. Kanske kan kommunerna vara mer aktiva på jobbmässor och visa upp sig och tala om att de har bra villkor för den som etablerar sig där, både för att få företag att komma och stanna, och för att dra till sig högt utbildade.

JENNY GRENSMAN



BYGGARE. Edward Ringborg och Jeanette Pahlén har båda satsat på att bygga egna företag och att arbeta med organisationsutveckling.

De skapade sin egen väg

I Sverige är vi vana vid att tänka att anställningstryggheten och möjligheterna finns i storbolagen. Men saker förändras. Vissa vill bygga sin egen trygghet.

De senaste åren visar att en anställning i ett stort företag inte är tryggare än i ett litet. Storföretagen säger upp även när det går bra för att finjustera inför framtiden. Mindre företag har ofta större uthållighet. Ändå är det till de stora företagen ingenjörer på väg ut i arbetslivet vill. När Ingenjörbarometern mäter vilka arbetsgivare som ingenjörerna tycker är mest attraktiva hamnar ABB, Ikea, ÅF och Google i fokus. Inte så konstigt eftersom de är välkända, men

betyder det att de är bättre arbetsgivare? Med tanke på att bara 16 procent av svenskarna enligt en gallupundersökning från 2012 är engagerade i sina arbeten kan man misstänka att så inte är fallet. Ingenjören mötte två engagerade ingenjörer som skapat en egen nisch i små företag och som brinner för det.

Jeanette Pahlén, civilingenjör i datateknik från KTH, håller på att bygga upp två egna företag. Efter drygt åtta år som managementkonsult och några

som IT-konsult på bolag har hon mycket erfarenhet och kände att hon vill arbeta med ledarskap och organisationsutveckling. För fem år sedan bestämde hon sig för att satsa fullt ut på två egna verksamheter.

Förutom Pahlén Design and Development, ett IT-konsultbolag för att designa mjukvara, har hon också Whyse där hon tillsammans med en kollega arbetar med konflikthantering och ledarskapsutveckling som utgår från den enskildes talanger och inte utifrån bristerna.

– Jag tror att en stor del av människors brist på engagemang i jobbet kommer av att vi inte uppmuntrar det som vi är bra på utan försöker få alla att passa in i samma mall.

Ett av hennes mål är att få företag att bättre använda sina anställdas talanger genom att fokusera på och utveckla det positiva, i stället för att hela tiden tala om det som inte fungerar. Hur tänker hon om valet att bli företagsledare mot en anställning i något större företag?

– Det är väldigt svårt att välja arbetsplats när du är i början av din karriär, säger hon. Jag gjorde vissa val utifrån vad som skulle se bra ut på mitt cv och för att jag inte trodde att chansen skulle komma tillbaka. I efterhand kan jag se att det är klart jag skulle ha fått fler bra chanser men just då visste jag inte det. Å andra sidan har det gett mig stor erfarenhet som jag kan bygga på nu när jag satsar i mina egna företag.

Edward Ringborg är i början av sin karriär men har ändå gjort klara val. Han är civilingenjör i industriell ekonomi från KTH, något han bestämde sig för redan som barn. Konstruktion lockade dock aldrig utan i stället skärningspunkten mellan teknik och ekonomi och i synnerhet ledarskapsfrågorna. Som för så många andra unga människor var det stora välkända bolag som hägrade.

– Ja, det är ju dem man känner till, de som syns, säger han. Holmen var lockande för mig.

Lockande ja – men det var ändå inte där han hamnade. Efter att ha varit på Klarna i två år när det var i startup-fasen, gjort praktik på H&M så skrev han slutligen på för H&M redan före examen. Men gästspelet på klädjätten blev kort.

– Ja, det var ju litet udda, säger han och skrattar. Många undrade om jag verkligen skulle säga upp mig från H&M för att hoppa på en idé som knappt ens fanns än. Men jag trodde verkligen på affärsidén men framför allt på dem som hade startat bolaget.

Tillsammans med bland andra två ingenjörer som han hade lärt känna på Klarna skulle Edward bygga företag.

I dag, knappt två år senare har företaget 19 anställda. Egentligen är det flera företag

och inbegriper digitala arbetsplatser, kunskapsdelning och paraplyer. Det låter spejsat. Edward är vd för ett av företagen: Summit and Friends som arbetar med att främja kunskapsdelning inom olika områden kopplade till digitaliseringen, bland annat digital arbetsplats, *analytiscs* och innovationsprocesser. Han sitter även i styrelsen för hela koncernbolaget, MCCC Group. Utmaningen är att få arbetsplatser att fungera bra även när vi inte fysiskt sitter tillsammans längre.

– Att få vara med och bygga upp en verksamhet är så roligt, säger Edward. Rekryteringen är oerhört viktig, att det blir rätt person, för vi har verkligen inte råd med något annat.

– Jag brukar tänka att vi kanske bygger det där globala stora företaget som alla vill jobba på om 15 år. Men att bygga det är en helt annan sak än att komma till ett färdigt storbolag. Vi har inte en zbuffert som gör att vi faller mjukt om något projekt misslyckas och måste driva allt så mycket hårdare. Vi jobbar mycket med innovation eftersom det vi tjänar pengar på i dag nog inte kommer att vara det vi tjänar pengar på i morgon.

– Någon gång i framtiden kanske jag vill jobba på ett stort företag, säger han. Gärna skog, eller malm eller något sådant – råvaror fascinerar mig. Men just nu är det underbart att vara här och få göra allt, högt som lågt! Små bolag är så häftiga, du får vara med strategiskt och du kan få så många olika roller. Och om jag verkligen vill jobba i ett stort företag en dag så kommer jag att ha väldigt mycket kunskap med mig.

JENNY GRENSMAN

Regional dynamik ger fler jobb

En av Sveriges största utmaningar är att få de små- och medelstora företagen runt om i landet att växa. Sveriges Ingenjörers medlemmar kan lösa det.

De riktigt stora arbetsgivarna i Sverige är få till antalet men sysselsätter många. Och de minskar antalet anställda i Sverige. Framtiden diskuteras i termer av hur vi ska skapa ett näringsliv där många kan hitta intressanta arbetsuppgifter även om vi inte har de jättestora arbetsgivare vi en gång hade.

– Om vi ser på det regionalt, Stockholm borträknat, så finns det ofta 1–2 stora arbetsgivare som dominerar en ort, säger Peter Larsson, samhällspolitisk direktör på Sveriges Ingenjörer. Men för att de ska kunna utvecklas och blomstra behövs en flora av mindre och attraktiva företag runt omkring och gärna en högskola.



FOTO: PRIVAT

Peter Larsson

Den svenska "trippel helix" som innebär samarbete mellan företag, myndigheter och akademi fungerar. Men ofta saknas en eller

flera komponenter när man kommer utanför storstadsområdena.

– Ett av problemen för de intressanta företagen ute i landet är synligheten. Vi behöver se till att studenterna vet att det finns kul och intressanta arbetsuppgifter på många håll i landet, inte bara hos de stora företagen. Som ingenjör kan du få stort genomslag för dina talanger på en mindre arbetsplats där du inte bara blir en av tusentals andra ingenjörer. Och du kan bidra till att det utvecklas mycket!

Förbundet är gärna med och skapar de nätverk och mötesplatser som behövs för att matcha ingenjörerna mot företag av alla storlekar. Projekten "Idélandet Sverige" och "Den första ingenjören" (se sid 73) har visat att just nätverkanterna ingenjörer emellan är uppskattat och viktigt.

– Det är viktigt för att presentera företag och ingenjörer för varandra, påpekar Peter Larsson. Men också för att det kan vara ensamt att vara den första ingenjören i ett företag. Nätverksträffar kan tillfredsställa behovet av att tala med andra ingenjörer.

Hur vi får mindre företag att växa har diskuterats i årtal. Kommer vi att lyckas?

– Ja, det tror jag, säger Peter Larsson. Gränsen för när bostadspriserna och pendlingstiderna i storstäderna börjar göra dem mindre attraktiva för människor som kan hitta bra jobb på annat håll är snart nådd. Men de mindre företagens synlighet och kommunernas förmåga att vara attraktiva att bo i kommer att ha betydelse.

JENNY GRENSMAN

Småföretagen fixar jobben

Om värdet i Sveriges småföretag är ett mått på hur det går för svenskt näringsliv så går det bra.

Fyra av fem arbetstillfällen som tillkommit sedan 1990 har gjort det i företag med färre än 50 anställda.

I snitt ökade de svenska små- och medelstora aktiebolagen i Sverige med 7,1 procent i värde under 2015.

SÖDERMANLAND toppade årets värdebarometer från Valuation Företagsvärderingar med en värdeökning av bolagen på 9,4 procent. Nykvarns företag ökade mest i Södermanland med 42 procent. Sedan följde:

UPPSALA LÄN 9,2 procent.

KALMAR LÄN 9,0 procent.

STOCKHOLMS LÄN 8,1 procent (Botkyrka blev bästa kommun med en värdeökning i bolagen på 21,8 procent)

HALLANDS LÄN 7,7 procent.

I botten av listan ligger

JÄMTLANDS LÄN 2,7 procent

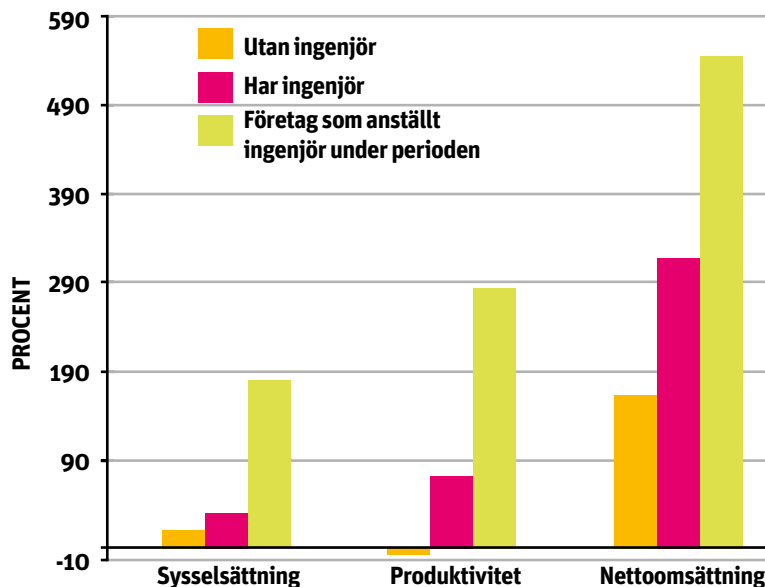
ÖREBRO LÄN -0,5 procent.

Bland kommunerna ligger Pajala i topp. Där ökade de små- och medelstora företagen i värde med 51 procent.

Hur småföretag mår anses viktigt för att de skapar en stor del av alla arbetstillfällen. Fyra av fem arbetstillfällen som tillkommit sedan 1990 har gjort det i företag med färre än 50 anställda.

Värdebarometern utförs sedan fyra år. Urvalet baseras på boksluten från alla aktiebolag med 1–49 anställda och en nettoomsättning mellan 250 000 kronor och 92 miljoner kronor. Det finns allt så ett stort antal icke noterade bolag som inte ingår i mätningen.

JENNY GRENSMAN



PRISVÄRT. Att satsa på att anställa en ingenjör gav företagen en mycket bättre utveckling än att inte göra det. Diagrammet visar utvecklingen 1997–2003.

Källa: Värde av den första ingenjören

Ingenjörer får småföretag att växa

Redan 2006 genomförde Sveriges Ingenjörer en undersökning för att se hur det påverkade småföretag att anställa sin första ingenjör. Resultatet var förbluffande.

Den här undersökningen sådde fröet till den satsning som ni har läst om på sidan 72. Den visade att ett företag som hade anställt sin första ingenjör 1997–2003 hade ökat sysselsättningen med ytterligare fem personer jämfört med småföretag generellt. Över huvudtaget hade företag som hade en ingenjör anställt fler än företag utan ingenjör.

Rapporten visade också att nettoomsättningen i företagen som hade anställt sin första ingenjör var 500 procent högre än i de företag som inte hade någon ingenjör anställd. Också produktiviteten ökade mycket mer för de företag i studien som hade en ingenjör eller anställde sin första ingenjör under perioden. För dem

som kom att anställa sin första ingenjör var produktivitetssökningen 290 procent jämfört med en produktivitetssänkning i de företag som inte alls hade någon ingenjör.

Diskussionen kom sedan att handla om huruvida de företag som rekryterade den första ingenjören redan var inne i en gynnsam utveckling eller om rekryteringen var det som ledde till utvecklingen. Det man kunde se var dock att de företag som inte hade någon ingenjör alls anställd under perioden som undersöktes hade en betydligt sämre utveckling med färre nyrekryterade över huvudtaget, lägre omsättning och lägre produktivitetssökning.

JENNY GRENSMAN

Brist på arbetskraft hämmar

En enkätundersökning som Tillväxtverket lät göra bland företag med färre än 250 anställda år 2011 framkom att svårigheten att hitta lämplig arbetskraft är en av de faktorer som hämmar företagets tillväxt mest. Med tanke på att det ändå finns en stor andel svenskar

som inte har något jobb och att i synnerhet arbetslösheten bland unga är hög är det förvånande. Matchningen mellan de arbetssökandes kompetens och företagets behov är en stor utmaning för samhället.

JENNY GRENSMAN

Källa: Entreprenörskapsforum

Samarbete ger mer innovation

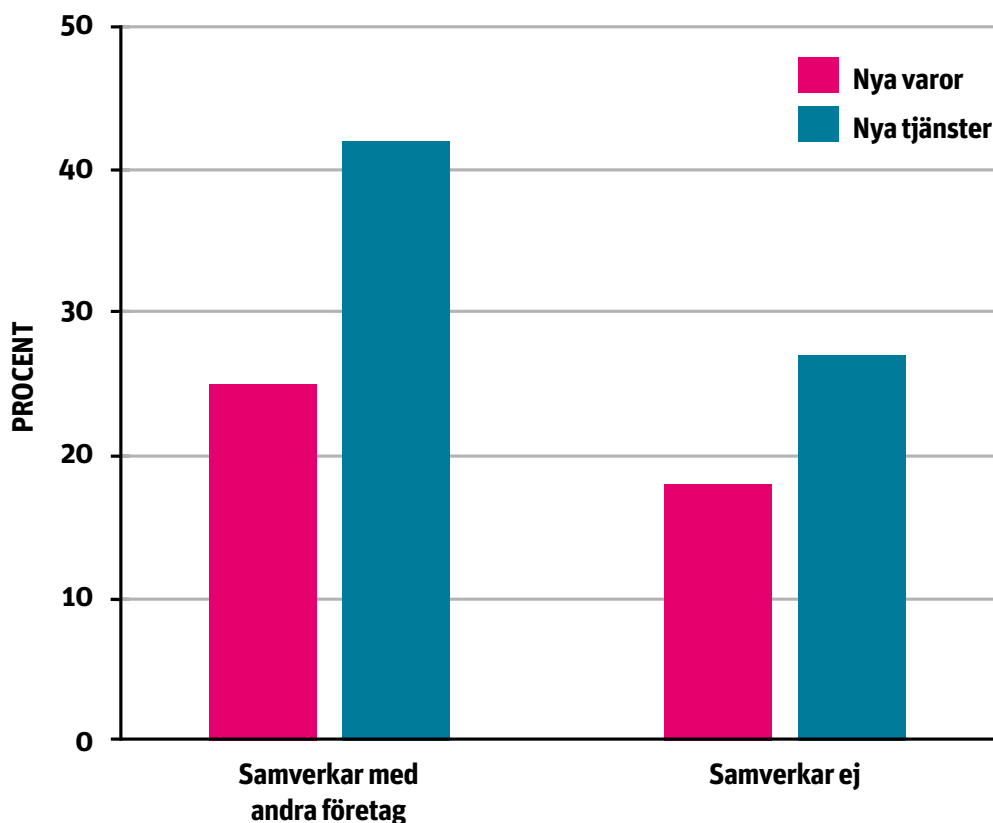
Små- och medelstora företag som samverkar med andra företag tar i högre grad fram nya eller väsentligt förbättrade varor och tjänster än de som inte samarbetar.

Nästan hälften av alla svenska små- och medelstora företag som har svarat på Tillväxtverkets undersökning om företagens villkor och verklighet uppger att de regelbundet samarbetar med andra företag. Och det har betydelse för företagets innovationskraft. Bland de små- och medelstora företag som samverkar med andra företag svarade 42 procent att de hade tagit fram nya tjänster de senaste tre åren. Vart fjärde samverkande företag uppgav att de hade tagit fram helt nya varor

under motsvarande period. Bland små- och medelstora företag som inte hade ett samarbete med ett annat företag var det ungefär vart fjärde som hade tagit fram nya tjänster de senaste tre åren och drygt vart femte att de hade tagit fram nya varor.

Cirka 16 000 små- och medelstora företag svarade på enkäten, som ligger till grund för den senaste versionen av rapporten "Företagens villkor och verklighet" som kom 2014.

ANIA OBMINSKA



SAMVERKAN OCH INNOVATION HÄNGER IHOP. Tabellen visar hur stor andel av små- och medelstora företag (0–249 anställda) som hade tagit fram nya eller väsentligt förbättrade varor och tjänster under en treårsperiod.

Källa: Tillväxtverket, Företagens villkor och verklighet 2014