



Tillväxtföretagens utmaningar & tillväxthinder

Företagarnas motiv och drivkrafter för att bedriva sina verksamheter skiljer sig åt och alla företag vill inte växa oavsett vilken uppmärksamhet eller stöd de får eller erbjuds. Endast 1/3 av företag med 10-49 anställda växer och ökar sysselsättningen. Projektet "Behovsanalys för större småföretag" har påvisat att det går att finna dessa utpräglade tillväxtföretag genom kvalificerad analys. **Vikten av att finna och fånga genuint intresserade företag och företagare till tillväxtfrämjade program kan inte nog understrykas om utväxlingen på de offentligt satsade medlen verkligen ska kunna mätas i tillväxttermer.**



Slutsatser som presenterats i rapporten pekar entydigt på att det inte är temporära och tematiska insatser som dessa större småföretag behöver. De företag som strävar efter "Hållbar tillväxt" måste på ett välstrukturerat sätt behärska och tillämpa ledningsprinciper som spänner över samtliga områden som belysts och vars brister bekräftats som affärsmässiga utmaningar och upplevda interna och externa tillväxthinder.

Produktionslyftet är ett exempel på en utvecklingsplattform som skulle kunna breddas och fördjupas till att även omfatta andra typer och storlekar av företag. Det förutsätter samordning mellan myndigheter med uppgift att främja tillväxten och samverkan med olika regionala företrädare. Det ska också bli spännande att ta del av satsningen på Lean Lantbruk som även riktar sig till väsentligt mindre företag än hitintills.

Slutrapporten för projektet "Behovsanalys för större småföretag" som genomförts på uppdrag av Tillväxtverket finns att ta del av på www.inidikatoranalys.se under fliken "Referenser".

**Lars Aspling - Certifierad Management Konsult (CMC) och följeforskare
Aspling Konsult AB**

Avgörande för svensk industri

Efter konkurs och en skakig konjunktur har SwePart Verktyg i Tyringe lyckats vända utvecklingen till svarta siffror och nyanställningar. Dessutom drar de ett viktigt strå till stacken för att behålla svensk industri genom att utbilda morgondagens verktygsmakare; yrkeskunnande inom verktygstillverkning är en avgörande framgångsfaktor för all tillverkande industri. De var nära att följa sina tidigare kollegors och konkurrenters öde; dagens ägare tog över företaget efter en konkurs 2011 och då hade företaget inte tjänat några pengar sedan början av 2000-talet – idag kan de alltså uppvisa svarta siffror.

Positiv utveckling mot flöde

Det var ett bra möte i Munkfors hos Munkforsågar den 17 december, där de fokuserade på att hitta fler slöserier i pilotområdet. Det noterades att förslagen blir alltmer styrda mot att få flödet att bli bättre, vilket är en positiv utveckling. De arbetar också med att hitta alternativa mätmetoder vid omställningar, eftersom dessa är deras största tidstjuv. Mer information har bo.ericson@produktionslyftet.se.



Uppföljning med störningsfokus



SenseAir AB i Delsbo genomförde i början av december en uppföljning med styrgruppen vad gäller

handlingsplan och mål beträffande de förbättringar de gör. Samtidigt följdes pilotområdets arbete med daglig styrning och förbättringsgrupper upp, där fokus låg på störningar och hur de ska lära sig att identifiera dessa. För mer information kontakta marjo.sarkimaki@produktionslyftet.se.

Svenska Leanpriset 2014 – nominera ditt företag!

Lean Forum efterfrågar och prisbelönar varje år förebilder genom Svenska Leanpriset. Organisationer med verksamhet i Sverige har möjlighet att söka och ansökningar välkomnas under våren. Förutom vinnaren 2011 – Emballator Lagan Plast – har Produktionslyftsföretagen Mekanotjänst, Ostnor och Nord-Lock varit finalister till priset. Ansökan för 2014 öppnas i början av februari och är öppen till den 29 april. Känner du till företag eller organisationer som är intresserade av att söka Svenska Leanpriset 2014? Skicka i så fall gärna ett mail redan idag så får du kompletterande information om hur du går vidare av rikard.sjostrom@leanforum.se.



Utförligare notiser och artiklar finns på www.produktionslyftet.se.

– Vi har de senaste två åren satsat på att utbilda medarbetare själva, vilket har gått oerhört bra, berättar produktionstekniker Per Svensson (längst till vänster tillsammans med vd, produktionsledning och tekniker). Vi måste bredda åldersgruppen där vi varvar utbildningsinsatser med mycket praktik. Det gör att vi söker medarbetare med rätt inställning, utbildningen kan vi alltid ordna!



Läs hela artikeln på www.produktionslyftet.se.