

Virksomheder i Vækst

27 forslag der skaber
vækst og produktivitet i
virksomhederne

Marts 2014

AC
Akademikerne

Forord

Danmark er et rigt land med overskud på betalingsbalancen og høj innovativsevne, men der er også advarselsslamper, der blinker: Væksten er svag, vi har for få nye vækstvirksomheder, og produktiviteten stiger ikke nok.

En af forklaringerne er, at vidensniveauet i den private sektor er lavt i forhold til de lande, vi sammenligner os med. Ifølge Produktivitetskommissionen halter produktiviteten bl.a. på grund af den relativt lave andel af medarbejdere med en videregående uddannelse i virksomhederne. En beregning fra Uddannelsesministeriet viser, at hvis vi løfter andelen af højtuddannede i den private sektor op til OECD top 5, vil det kunne øge vores BNP med ca. 20 mia. kr.

Potentialet for at skabe vækst i virksomhederne er til stede, og vi har en fælles udfordring i at realisere det: Vi skal øge vækst og produktivitet i den private sektor og skabe stærke, innovative og konkurrencedygtige virksomheder. De højtuddannede skal i højere grad være en del af denne bestræbelse. Vi har et stort udbud af højtuddannet arbejdskraft, men mange virksomheder, ja hele brancher, har ikke erfaring med, at højtuddannede kan tilføre værdi til virksomheden. Derfor løftes vidensniveauet i den private sektor for langsomt.

Ansvar for fremtidens vækst hviler ikke kun på skuldrene af virksomhedslederne – vi har alle et ansvar for at bidrage til at skabe de bedst mulige betingelser for virksomhederne, hvad enten vi er landspolitikere, kommunalpolitikere, embedsmænd, erhvervsorganisationer, fagforbund, universiteter eller nuværende og kommende medarbejdere i virksomhederne. Der er brug for en samlet indsats fra alle parter, hvis vi for alvor skal ændre situationen.

Den virksomhedsrettede indsats er spredt ud over de nationale, regionale og lokale systemer og placeret i forskellige politiske søjler omkring erhvervspolitikken, beskæftigelsespolitikken og uddannelsespolitikken. Det gør det svært at skabe politisk samklang og svært for virksomhederne at finde support. Derfor må vi i højere grad koordinere den politiske indsats på tværs og samtidig samle den virksomhedsnære indsats.

Det skal være tydeligt for virksomhederne, hvor de skal henvende sig, hvad enten det handler om udviklingsmuligheder, kapitaltilførsel eller ny arbejdskraft. De enkelte virksomheder har dog også selv et ansvar for at udnytte deres potentiale fuldt ud, og det skal vi som samfund være bedre til at støtte dem i – også via en opsøgende indsats.

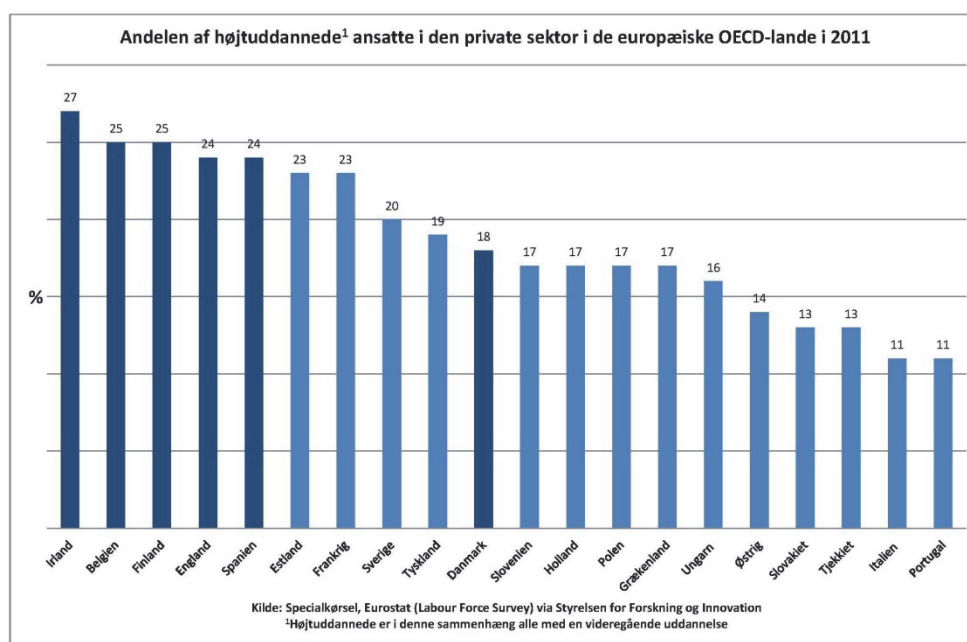
Akademikerne præsenterer med dette udspil 27 forslag, som skaber vækst i virksomhederne. At gennemføre dem kræver samarbejde og fælles ansvar for at give virksomhederne de bedste betingelser. Det vil vi gerne bidrage til.

Finn R. Larsen

Formand for Akademikerne

Virksomheder i vækst

Regeringen har i sin innovationsstrategi "Danmark – Løsningernes land" sat som én af tre målsætninger, at vi skal øge andelen af højtuddannede i den private sektor. Målet er, at Danmark frem mod 2020 kommer blandt de fem europæiske OECD-lande med højest andel af højtuddannede, dvs. alle med en videregående uddannelse, i den private sektor. I 2012 var andelen af højtuddannede i den private sektor 18,4 pct. – og for at nå i top 5 skal andelen stige til 23,5 pct. Det samlede mål er at skabe vækst, øget produktivitet og nye job.

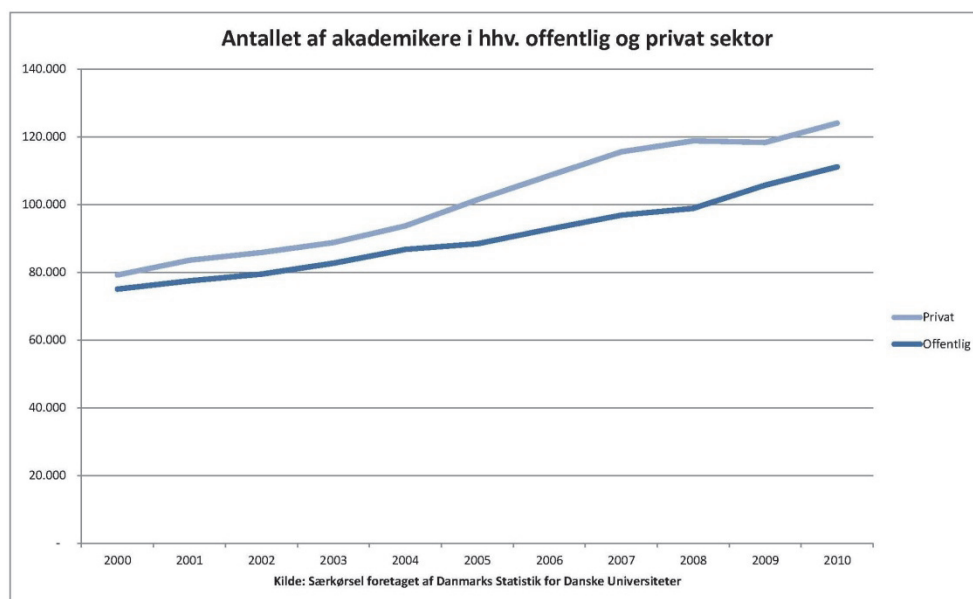


Der er meget at vinde på vækst og produktivitet ved at nå den nævnte målsætning. En analyse af de samfundsmæssige effekter af innovationsstrategien fra Ministeriet for Forskning, Innovation og Videregående Uddannelser fra 2013 viser, at Danmark kan hente en vækst i BNP på ca. 20 mia. kr., hvis vi kan komme på niveau med top 5 af de europæiske lande i OECD, når det gælder andelen af højtuddannede i private virksomheder og organisationer. Samtidig giver en højere andel af højtuddannede i den private sektor øget produktivitet.

Hvis Danmark skulle opfylde målet i dag, dvs. en top 5 placering blandt europæiske OECD-lande, så kræver det samtidig, at der kommer næsten 100.000 flere højtuddannede i arbejde i den private sektor, end der er i dag. Arbejdsudbuddet er der allerede i form af alle de nye dimittender, som i øjeblikket havner i ledighed. Så der er al mulig grund til at understøtte kendte metoder -

og finde nye – til at matche højtuddannede med virksomheder, som har brug for at øge produktivitet og vækst.

Antallet af akademikere i den private sektor har været jævnt stigende fra ca. 80.000 i 2000 til ca. 125.000 i 2010. Så hvis blot akademikerne skal udgøre 50 pct. af stigningen af de højtuddannede i den private sektor, så er der brug for ca. samme stigning i antallet af akademikere i det kommende tiår, nemlig ca. 50.000 akademikere. Og efter alt at dømme kommer akademikerne til at udgøre en højere andel af den nødvendige stigning i andelen af højtuddannede, hvis målet skal nås.



Med de følgende forslag giver Akademikerne en række forskellige bud på, hvordan vi kan skabe vækst i virksomhederne, bl.a. ved at sætte fokus på at skaffe 100.000 højtuddannede i arbejde i den private sektor over de kommende år frem til 2020. Det handler om at skabe stærke, innovative og konkurrencedygtige virksomheder i vækst.

Virksomheder i vækst – de konkrete forslag

Flere højtuddannede til virksomhederne

1. Vækstpilotordning – introhjælp til produktivitet og vækst
2. En målrettet virksomhedsopsøgende vækstindsats på landsplan
3. Et særligt akademikerspor i beskæftigelsesindsatsen
4. Færre konkurrencebegrænsende klausuler

Bedre erhvervsservice i kommunerne

5. Minimumskrav til den kommunale erhvervsservice
6. Kompetenceudvikling for medarbejdere i erhvervsservicen
7. Erhvervsadministrator – én indgang for virksomhederne

Flere højtuddannede iværksættere

8. Iværksætterfond
9. Etableringsordning for iværksættere
10. Flere (deltids)iværksættere – en ny kombinationsforsikring
11. Et præ-inkubationsmiljø på alle universiteter
12. Kompensation til selvstændigt erhvervsdrivende ved barsel

Styrket innovation i virksomhederne

13. Et genåbnet investeringsvindue
14. Flere innovative offentlige indkøb
15. Offentlige forskningsinvesteringer på 1,5 pct. af BNP
16. Skattefradrag til innovationsaktiviteter i små virksomheder

Bedre overgang fra uddannelse til arbejdsmarked

17. Ny uddannelsesmodel: Virksomhedskandidater
18. Ny uddannelsesmodel: Iværksætterkandidater
19. SMV-relateret projektforbølge for dimittender

Mere internationalt udsyn

20. Nordic Innovation Union
21. European Spallation Source som driver for forskning og erhvervsliv
22. Eksportstøtte målrettet SMV'erne

Et globalt arbejdsmarked for højtuddannede

23. Eksportrelateret projektforbølge for dimittender
24. Forbedrede jobsøgningsmuligheder for dimittender fra tredjelande
25. Eksportkandidater som brobyggere til eksportmarkeder
26. Udenlandske studerende til internationalisering af virksomhederne
27. Flere internationale skolepladser i hele landet

Flere højt- uddannede til virk- somhederne



Flere højtuddannede til virksomhederne

Der er brug for at se den aktuelle store uddannelsessatsning i et arbejdsmarkedsperspektiv, for der mangler i den grad sammenhæng mellem de ambitiøse målsætninger for uddannelse af højtuddannede og de desværre manglende konkrete indsatser, der skal sikre de nyuddannede en plads på arbejdsmarkedet. Den private efterspørgsel modsvarer ikke nettotilvæksten af akademikere på 10.000 årligt, hvorfor vi også aktuelt ser en dimittendledighed på 30 %.

De højtuddannede skal bidrage til udviklingen i det private erhvervsliv – og der er stadig et stykke vej at gå – det vidner den lave produktivitet i flere private brancher om. Akademikere skal lære, at deres kompetencer kan bruges i de private virksomheder, som ansatte, som leverandører – eller som partnere, og virksomhederne skal lære, at akademikerne kan bibringe dem højere produktivitet, udvikling og mere viden – og dermed en bedre bundlinje.

1. Vækstpilotordning – introhjælp til produktivitet og vækst

Der er behov for en ny, bredt tilgængelig vækststøtteordning, vækstpilot, der vil give de private virksomheder økonomisk incitament til at ansætte højtuddannede medarbejdere.

Danmark er i produktivitetskrise; der er et mismatch mellem udbud og efterspørgsel af kompetencer – hvilket kan aflæses i, at der er for få højtuddannede i de private virksomheder, særligt i de mange små og mellemstore virksomheder og i visse brancher, fx bygge/anlæg, samt visse dele af servicesektoren. Produktiviteten stiger væsentligt ved brug af højtuddannet arbejdskraft. Derfor fordrer en bæredygtig, langsigtet vækst i Danmark, at antallet af højtuddannede medarbejdere stiger i alle typer private virksomheder, særligt i de små og mellemstore.

Ca. 1.500 SMV'ere har i perioden 2005-2013 ansat en akademiker som videnpilot. Men videnpilotordningen kan kun anvendes af virksomheder, som i forvejen har et højere vidensniveau og kan formulere et innovationsprojekt med en vis tyngde og omfang. Betingelserne for at få ansat en videnpilot er desuden betydeligt bureaukratiske, både for stat og virksomhed. For at sætte skub i virksomhedernes efterspørgsel på højtuddannet arbejdskraft bør der etableres en bredt tilgængelig vækstpilotordning til brug for nyansættelse af en højtuddannet medarbejder for at skabe udvikling og vækst i en privat virksomhed med ingen eller få højtuddannede ansat i forvejen.

Et vækstpilotforløb kan løbe i op til 9 måneder: Staten yder et tilskud på 50 pct. af lønnen i disse introduktionsmåneder, dog max 12.500 kr. pr. måned. Da vækstpilot er en erhvervsstøtteordning på samme måde som videnpilot, hvor ansættelsen er på ordinære vilkår, giver vækstpilotordningen virksomheden den fordel, at medarbejderen ikke skal stå til rådighed for arbejdsmarkedet imens – som medarbejderen skal ved en løntilskudsansættelse.

Vækstpilotordningen bør indføres fra 2015 med en ramme på 1.000 vækstpiloter og rulles fuldt ud til en ramme på 3.000 vækstpiloter fra 2017. Udgiften

for staten ved den maksimale udnyttelse af rammen på 3.000 vækstpiloter årligt vil være 339 mio. kr. Til gengæld vil staten spare små 400 mio. kr. i dagpengeydelse årligt, og dertil kommer øgede skatteindtægter og dynamiske effekter. Flere analyser viser, at ansættelse af akademikere ofte trækker 2-4 faglærte og ufaglærte jobs med.

De 1.000 vækstpiloter i 2015 foreslås finansieret af akademikernes andel af de afsatte midler til 6-ugers selvvalgt uddannelse (ca. 25 % af de samlede midler på 469 mio. kr. anvendes i dag af ledige akademikere) for at få gang i den private vækst nu og imødekomme den store dimittendledighed.

Vækstpilotordningen kan administreres af Erhvervs- og Vækstministeriet og bør stilles til rådighed for erhvervslivet, indtil mismatch mellem udbud og efterspørgsel for højtuddannede på det private arbejdsmarked ophører.

Resultatet af den nye ordning vil dog allervigtigst give en betydelig samfundsgevinst i kraft af den erhvervsudvikling og ikke mindst produktivitetstigning og vækst, der følger af, at vidensniveauet løftes i 3.000 private virksomheder i Danmark årligt.

2. Måltrettet virksomhedsopsøgende vækstindsats på landsplan

Der bør udrulles en opsøgende virksomhedsindsats med fokus på realisering af vækst- og udviklingspotentialer i de private virksomheder.

De fleste virksomhedsledere ønsker at udvikle deres virksomhed og tjene flere penge. Det gør mange af dem godt, men de benytter selvfølgelig kun værktøjer og veje til indtjening, som de har kendskab til. Det er derfor nødvendigt at åbne virksomhedernes øjne for nye værktøjer, når der skal skabes vækst i den private sektor – især produktivitetsskrisen taget i betragtning.

Inspirationen - Vækstakademiker i København

Københavns Kommune har gennem de sidste 3 år haft en indsats kaldet Vækstakademiker: Erhvervs konsulenter fra kommunens erhvervs kontor har med udgangspunkt i konceptet Vækstdriver foretaget 300 virksomhedsbesøg for at afdække virksomhedens udviklingspotentialer. Hvis konsulent og virksomhed finder et udviklingspotentialer, bliver der udarbejdet en målrettet udviklingsplan.

Blandt de til dato opsøgte virksomheder har ca. 50 pct. erkendt, at de har brug for at få tilført ny viden og kompetencer for at indfri deres vækst mål, og der er konkret sat forløb i gang, der sikrer, at de mange jobåbninger bliver til varige jobs. Heri konstateres det tydeligt i Københavns kommune, at matchet mellem virksomhed og højtuddannet skabes betydeligt lettere, hvis samarbejdet kan etableres med et tilskud, så virksomhedens udgifter til lønnen reduceres i indkøringstiden. Dette gælder særligt, når ansættelsen baserer sig på et udviklingsprojekt i virksomheden, der dels tager tid, før det kaster omsætning af sig, dels er forbundet med en vis risiko.

En vigtig pointe fra København er, at den opsøgende virksomhedsindsats skal have virksomhedens vækst som det primære formål. "Vækstakademiker"-projektet anviser nemlig, trods navnet, også andre løsninger end en vidensmedarbejder, hvis det fx er et nyt IT-system, der skal til for at realisere virksomhedens udviklingspotentiale.

I Københavns Kommune har man tilknyttet et vækstforløb med kurser i forretningsforståelse mv. for de ledige akademikere, der tilmelder sig programmet. Her bliver de klædt på til at arbejde i en privat virksomhed og lærer selv at opsøge private virksomheder med henblik på ansættelse.

Med inspiration fra den fra København veldokumenterede metode, jf. tekstboksen, foreslås det, at der sættes gang i den varige vækstskabelse i landets virksomheder ved en målrettet, opsøgende vækstafklaring, foretaget af erhvervskonsulenter fra kommunale erhvervsservices eller Væksthuse. Indsatsen bør især foretages over for små og mellemstore virksomheder samt over for virksomheder i lavproduktive brancher.

Indsatsen skal fokusere på den enkelte private virksomheds udviklingspotentiale, kortlægge virksomhedens egentlige ressourcebehov og lægge en udviklingsplan til realisering af de formulerede vækstsmål. Ofte viser kortlægningen en mangel på akademiske kompetencer, som vil kunne skabe en højere produktivitet ved bl.a. at optimere kernetrift, at opskalere fx ved at skabe eksport til nye markeder samt ved at bidrage til systematik i støttefunktioner eller ved ejerskifte.

Baseret på erfaringer fra København vil det kræve 60 årsværk på landsplan at skabe 3.000 nye jobåbninger til højtuddannede årligt. Det kan leveres inden for rammerne af den eksisterende kommunale erhvervsfremme. Hvis indsatsen i stedet lægges oven i de aktiviteter, der allerede er i den lokale erhvervsservice eller i væksthuse, vil den opsøgende vækstafklaring koste kommunerne omkring 30 mio. kr. Da aktiviteten er erhvervsudvikling, kan kommunerne sammen med regionen udforme aktiviteten som et EU-projekt og dermed få halvdelen af udgiften dækket i programmets udviklingsfase. På sigt bør metoden indsluses i det ordinære lokale erhvervsservicetilbud.

Samtidig bør landets ledige højtuddannede gøres jobparate til arbejde i den private sektor: Akademikerens forretningsforståelse styrkes ved, at de ledige tilbydes en jobnær uddannelsesaktivitet, finansieret af de ordinære indsatsmidler: Et væstkursus, hvor de får basale forretningsmæssige færdigheder og lærer at sætte egne faglige kompetencer i spil i forhold til private virksomheders behov. Formålet er at give den enkelte akademiker konkrete værktøjer til selv at opsøge private virksomheder med henblik på at formidle sine kompetencer og finde ansættelse.

Virksomhedernes vækstpotentiale er hovedformålet – og det er den proaktive, opsøgende tilgang, der skaber resultaterne. Virksomhederne ved ikke altid selv, hvad de mangler for at realisere potentialet. Derfor opstår der efter den opsøgende virksomhedsrådgivning ofte et match med en ledig akademiker, som kendes fra beskæftigelsessystemet, fx det tilknyttede væstkursus.

Fuld effekt: Et velfungerende arbejdsmarked nationalt, regionalt og lokalt (for de eksisterende midler)

Der er en meget væsentlig grund til at etablere en vækstpilotordning, der er bredt tilgængelig for private virksomheder med vækstpotentiale, fulgt op af en lokalt forankret opsøgende vækstafklarende virksomhedsindsats med udgangspunkt i den fælles metode fra "vækstakademiker"-projektet fra København: Arbejdsmarkedet for akademikere er regionalt eller nationalt, mens kendskab til især de mindre virksomheder ligger lokalt.

Derfor er det de lokale erhvervsservices og væksthuse, som bør forestå den opsøgende vækstafklaring. Mens udbuddet – altså vækstakademikerne, som ofte er bosiddende i og omkring de store universitetsbyer – bør screenes og opkvalificeres af jobcentrene i de store byer. En landsdækkende opsøgende vækstindsats i virksomhederne - koblet med muligheden for at ansætte en vækstpilot - vil aktivt øge de højtuddannedes mobilitet: De store kommuner vil få væsentligt færre højtuddannede ledige, mens de mindre omegnskommuner vil få flere virksomheder i vækst.

3. Et særligt akademikerspor i beskæftigelsesindsatsen

Der skal være et særligt akademikerspor i et nyt beskæftigelsessystem, som spiller sammen med de vækst- og erhvervspolitiske aktører.

Akademikernes arbejdsmarked er under voldsom udvikling nu og i en lang årrække fremover. Alene det, at der de næste mange år er en nettotilvækst på 10.000 akademikere hvert år, gør, at der skal skabes 10.000 nye jobs om året for at ledigheden ikke skal stige. Hovedparten af disse job skal skabes i den private sektor – enten som lønmodtagerjobs i virksomheder eller som jobs, som bliver skabt af akademikere selv (selvstændig, freelance, midlertidige projekter m.v.).

Udfordringen forstærkes af, at hovedparten af alle landets akademikere uddannes og dermed bor i landets fire største byer. Da akademikernes arbejdsmarked samtidig er nationalt, er der behov for at sikre, at beskæftigelsessystemet er gearret til at håndtere, at ledige i én del af landet kan matches med en virksomhedskontakt i en anden del.

Organisering af den tværkommunale indsats

Til at tackle denne udfordring anbefaler Akademikerne et særligt akademikerspor i arbejdsmarkedsindsatsen, hvor der er fokus på det landsdækkende arbejdsmarked for akademikere og den opsøgende virksomhedskontakt. Denne indsats skal være tværkommunalt forankret, fx med udgangspunkt i organisationen af de 8-12 nye Tværgående Arbejdsmarkedsråd (TAR), som Koch-rapporten lægger op til.

Konkret kan indsatsen organiseres med det jobcenter, som har flest ledige akademikere (dimittender) som tovholder og regional/tværkommunal koordinator af indsatsen. Dette jobcenter skal dels råde over konsulenter, gerne i samarbejde med a-kasser og andre aktører, som har særlig viden om akade-

mikerarbejdsmarkedet, og dels kan det stå for en koordinering af den virksomhedsopsøgende indsats med henblik på at afdække jobåbninger i virksomhederne og få lavet det rigtige match mellem virksomhederne og de ledige akademikere.

Samarbejde og koordinering i forhold til erhvervspolitiske aktører

I en række kommuner findes der erhvervsservicecentre, som også laver virksomhedsbesøg, hvor hovedformålet er at tale om virksomhedens udviklingsbehov og udviklingsstrategier.

Ofte resulterer disse besøg i, at der identificeres et behov for tilførsel af viden på højt niveau. Her bør det også være jobcentrets ansvar at etablere det nødvendige netværk til disse virksomhedskonsulenter, således at de kan træde hjælpende til i forbindelse med rekruttering af de relevante medarbejdere, så man også kan få det rigtige match her og dermed bidrage til at øge viden og vækst i virksomhederne via øget jobskabelse. Enkelte kommuner har sat samarbejdet mellem jobcenter og erhvervsservice i system – fx vækstakademikerkonceptet i Københavns Kommune.

Samarbejde og koordinering på landsplan

For at sikre en koordineret og sammenhængende indsats på landsplan etableres en central styregruppe, som sikrer koordinering af indsatsen på tværs af de tværregionale enheder og videns- og erfaringsopsamler på landsplan.

Styregruppen får som særlig opgave at bidrage til at løse eventuelle flaskehalsproblemer på det akademiske arbejdsmarked, som ikke kan løses på det lokale eller tværkommunale plan.

Et vigtigt redskab til styrkelse af den geografiske mobilitet og afhjælpning af flaskehalse er en landsdækkende IT-plattform, som også rummer en profildatabase, som er opbygget efter samme principper og rummer de samme søgefunktionaliteter, som er afprøvet med stor succes i Akademikerbasen.

Styregruppen kan herudover igangsætte landsdækkende initiativer, som bidrager til jobskabelsen på det akademiske arbejdsmarked.

Styregruppen forankres sekretariatsmæssigt i et jobcenter i en af universitetsbyerne og sammensættes bredt med aktører fra både beskæftigelsessystemet, det erhvervs- og vækstpolitiske system samt uddannelsessystemet. Herudover deltager erhvervsorganisationerne og de akademiske organisationer i styregruppen.

Overgang fra det nuværende til det nye beskæftigelsessystem

Indtil den nye organisering er på plads, er der fortsat behov for en koordineret indsats af den virksomhedsopsøgende kontakt på tværs af de centrale aktører på området, sådan som det har været tilfældet under Akademikerkampagnen. Der er brug for én tovholder – et Akademikerindsatssekretariat – der sikrer koordinering og fremdrift i akademikerindsatsen og vedligeholder de aktørnetværk, som Akademikerkampagnen har opbygget. Endvidere skal Akademikerindsatssekretariatet bidrage til at afhjælpe rekrutteringsudfordringer på tværs af kommuner og brancher.

Når det nye beskæftigelsessystem er etableret vil det være oplagt, at Akademikerindsatssekretariatet indgår i den centrale styregruppe, som etableres på landsplan.

4. Færre konkurrencebegrænsende klausuler

Brugen af konkurrencebegrænsende klausuler bør forbydes helt eller anvendelsen bør begrænses mest muligt.

Kunde- og konkurrenceklausuler samt andre mobilitetshæmmende medarbejderklausuler, der forhindrer fratrådte medarbejdere i at tage ny ansættelse eller starte egen virksomhed inden for bestemte områder, er ødelæggende for innovationen i samfundet, mindsker fremvæksten af nye virksomheder, og er i sidste ende en hæmsko for konkurrencen og den økonomiske vækst i samfundet.

Problemstillingen er særlig udtalt i forhold til vidensmedarbejdere, som med klausulerne forhindres i at benytte sig af den viden og knowhow og de erfaringer, som man opnår igennem arbejdslivet. Herved går den humane kapital tabt til stor skade for virksomhederne og samfundet. Særligt for nystartede virksomheder og andre virksomheder i vækst kan klausulerne skabe problemer i forhold til at kunne rekruttere kvalificerede medarbejdere. I rapporten om Økonomiske effekter af konkurrenceklausuler (Michael S. Dahl og Jørgen Stamhus, AAU, april 2013) peger forskerne på, at der er tale om en syg markedsfejl, når virksomheder og brancher benytter sig af klausulerne i blinde.

Studier fra USA viser bl.a., at i stater hvor klausulerne er forbudt, klarer de innovative miljøer sig langt bedre (fx Silicon Valley), da vidensmedarbejderne der har en høj mobilitet uden begrænsninger, hvilket kommer alle virksomhederne til gode. Virksomhedernes legitime interesse i at beskytte forretningshemmeligheder er i forvejen reguleret af Markedsføringsloven, og er derfor tilstrækkeligt beskyttet mod uretmæssig udnyttelse af forretningshemmelighederne. Virksomhederne kan i stedet benytte sig af belønningsinstrumenter til at fastholde vigtige nøglemedarbejdere, frem for at pålægge dem konkurrencebegrænsende klausuler.

Konkurrence- og kundeklausuler er reguleret i funktionærlovens § 18 og § 18a. Problemet kan derfor løses ved, at der indføres et forbud mod at pålægge medarbejdere kunde- og konkurrenceklausuler, eller i det mindste at mulighederne indsnævres. Dette er også i tråd med anbefalingerne fra Produktivitetskommissionen, som har peget på den konkurrenceforhindrende effekt af klausulerne. Tilsvarende bør der ses på den mobilitetshæmmende effekt af andre erhvervsbegrænsende klausuler med det formål at få begrænset anvendelsen mest muligt samt skabe gennemsigtighed i en samlet lov om erhvervs- og mobilitetsbegrænsende klausuler, der kan pålægges i ansættelsesforhold.

Bedre erhvervs- service i kommu- nerne



Bedre erhvervsservice i kommunerne

Det er afgørende for landets vækst og velfærd, at der sættes større fokus på den lokale erhvervsservice, og at synergien mellem erhvervs- og beskæftigelsesystemet styrkes lokalt, regionalt og nationalt.

Den kommunale erhvervsservice skal styrkes, så virksomhederne oplever at få en professionel, effektiv og målrettet erhvervsservice, uanset hvilken kommune de bedriver forretning i. Derudover skal erhvervsservicen have et langt stærkere fokus på virksomhedernes behov for højtuddannet arbejdskraft.

Kommunerne over hele landet bør forsøge at udvikle modeller for en større sammenhæng mellem erhvervsindsatser og beskæftigelsesindsatser med respekt for lokale forhold og gerne på tværs af kommunegrænserne. For de store kan også lære af de små – det er ofte de mindre kommuner, der kender deres lokale virksomheders behov bedst.

Både for små og store kommuner vil synergi mellem erhvervs- og beskæftigelsesindsatserne skabe bedre fremdrift; det vil styrke kommunens adgang til og netværk med byens virksomheder, hvilket er grundlaget for varige resultater. Både en velfungerende erhvervsservice og en vækstskabende rekrutteringsindsats kræver stærke netværk mellem de offentlige aktører og de private virksomheder, store som små - og på tværs af sektorerne.

Københavnmodellen – et eksempel

I Københavns Kommune valgte Borgerrepræsentationen i 2008 at etablere en lokal erhvervsservice inden for den kommunale drift for at sikre, at viden om det lokale erhvervslivs behov, service til virksomhederne, myndighedsbehandling samt generel virksomhedskontakt og dermed grundlaget for den lokale erhvervsudvikling var at finde samme sted. Det giver både lokalt politisk ejerskab til erhvervsområdet samt synergi mellem de forskellige indsatser – begge dele grundlæggende for at realisere det store vækstpotentiale, som de store byer i Danmark besidder.

Efter det seneste kommunalvalg i 2013 styrkes fokus på virksomhedernes behov og dermed realiseres vækstpotentialet yderligere, idet erhvervsservicen organisatorisk samles med beskæftigelsesindsatsen. Hvis den konstruktive udvikling i København fortsætter, ser vi måske snart etableringen af et egentligt Erhvervshus i København, som rækker længere ud end kommunegrænsen, og hvor alle erhvervsrettede indsatser er samlet fysisk, uanset organisatorisk ophæng.

Inspirationen kommer bl.a. fra 'International House' i København, som er borgerserviceenhed for udenlandske borgere, fx internationale vidensmedarbejdere, studerende og medfølgende familier. International House

kan bl.a. registrere indrejsen af den pågældende borger på vegne af bopælskommunen, ligesom SKAT og 'Work in Denmark' har fysisk kontor her. Desuden tilbyder International House en lang række services fx rådgivning om job, netværk, bolig, fritidsaktiviteter, daginstitution og skoler.

Alle disse services er centrale for fastholdelsen af de internationale talenter. Horisontalt samarbejde om relevante målgrupper bl.a. i form af koordinering af services og tilbud på tværs af organisatorisk ophæng styrkes væsentligt ved fysisk samlokalisering, ligesom det - lige så vigtigt - letter adgangen til tilbuddene for kunden. En tilsvarende tænkning indenfor de erhvervsrettede indsatser vil både højne og realisere virksomhedernes vækstpotentiale i form af øget produktivitet og jobskabelse.

5. Minimumskrav til den kommunale erhvervsservice

Der er stor forskel på, hvor mange ressourcer de enkelte kommuner bruger på erhvervsservice, hvilket gør det for tilfældigt, hvilken service virksomhederne kan forvente. Derfor bør der være et minimumsniveau for erhvervsservicen i kommunerne.

En undersøgelse fra Ingeniørforeningen viser, at et landsgennemsnit på 171 kr. pr. indbygger til den kommunale erhvervsservice dækker over meget store udsving - fra 15 kr. i én kommune til 456 kr. per indbygger i en anden (IDA's Kommunekatalog, november 2013). Det er evident, at det kan være svært at opretholde en tilfredsstillende erhvervsservice, hvis der ikke allokeres ressourcer til det. Derfor skal der indføres et landsdækkende minimumskrav til den kommunale erhvervsservice, så serviceniveauet, de ressourcer - både tid og midler - kommunerne afsætter til erhvervsservicen og den maksimale sagsbehandlingstid inden for erhvervsområdet, får et niveau, som alle virksomheder, uanset geografisk placering, kan være tjent med. Derudover bør der arbejdes med kvalitetssikring af indsatsen, eksempelvis kan der gennemføres en evaluering hvert 3. år ud fra anerkendte evalueringsparadigmer.

6. Kompetenceudvikling for medarbejdere i erhvervsservicen

Medarbejderne i erhvervsservicen skal tilbydes kompetenceudvikling - på tværs af landet og på tværs af de offentlige erhvervsfremmeaktører.

Når virksomhederne udvikler sig og professionaliseres, stilles der også større krav til de medarbejdere, der skal servicere dem. Udover virksomhedernes egen udvikling, lægges der i forskellige regi op til langt større samarbejde på tværs af erhvervs- og beskæftigelsesaktørerne, hvilket yderligere stiller krav til de enkelte medarbejdere. Og sidst, men ikke mindst, så bør medarbejderne i erhvervsservicecentre og væksthuse få en større rolle i forhold til virksomhedernes behov for vidensmedarbejdere. Alt det betyder, at medarbejderne i erhvervsservicen får brug for kompetenceudvikling, der gør dem i stand til at løfte viften af nye tværgående arbejdsopgaver.

7. Erhvervsadministrator – én indgang for virksomhederne

Virksomhederne risikerer at fare vild i de kommunale og regionale tilbud og miste overblik over, hvor de skal henvende sig. Der er brug for én indgang til den kommunale erhvervsservice, en erhvervsadministrator, der kan agere som virksomhedernes guide gennem systemet.

Små og mellemstore virksomheder har problemer med det offentlige bureaukrati. Såvel i forhold til det at have/få ansatte, som til lovgivning vedr. ansøgninger, miljøkrav, planbestemmelser, udvidelser osv. – som i forhold til at følge med i lovmøllen. I de enkelte dele af forvaltningen tænker man fortsat i søjler, der for virksomhederne kan være svære at gennemskue. Virksomhederne bruger for meget tid og dermed ressourcer på at henvende sig det forkerte sted, og for nogle ender det med, at de helt opgiver det offentlige system, da de ser det som unødigt bureaukrati frem for en lokal assistance.

En erhvervsadministrator kan agere første kontaktpunkt for virksomhederne og sende dem videre til den rette instans med det samme uanset hvilken udfordring inden for lovgivning, ansøgninger, ansættelser osv., virksomheden står overfor. Erhvervsadministratoren fungerer som facilitator, men er hverken sagsbehandler eller beslutningstager.

Foruden at aflaste virksomhederne og sikre en smidig sagsbehandling, vil erhvervsadministratoren kunne indhente brugbar viden om virksomhedernes behov på tværs af de kommunale instanser, som kommunen kan bruge, når erhvervsservicen overordnet set tilrettelægges.

Flere højtud- dannede iværksæt- tere



Flere højtuddannede iværksættere

Under krisen er flere højtuddannede startet som iværksættere, og de har klarer sig godt gennem krisen. Højtuddannede iværksættere står i spidsen for innovative og internationale selskaber med bedre indtjening. De er gode til at finde væksthuller i markedet og begå sig globalt.

Endvidere er uddannelsesniveaet afgørende, når den nystartede virksomhed skal have tilført venturekapital til at vokse. Men uddannelse gør det ikke alene - de mest succesfulde iværksættere er dem, som har både en lang videregående uddannelse og erhvervs erfaring.

8. Iværksætterfond

Der etableres en iværksætterfond, finansieret ved at låne af Den Sociale Pensionsfond i 10 år. De årlige renter fra lånet investeres i nye virksomheders opstart, dvs. i iværksættere med et vækstpotentiale. Efter 10 år betales pengene tilbage (uden renter). Desuden bidrager de 5 vækstfora med 50 mio. kr. hver til etableringen af fonden.

I kølvandet på krisen er bankerne blevet mere forsigtige med deres udlåns politik. Dertil kommer, at de eksisterende finansieringstilbud ikke dækker behovet for kapital blandt iværksættere i Danmark.

Siden krisen er antallet af nye registrerede virksomheder i Danmark faldet, og kun kriseramte Spanien har oplevet et større fald i antal iværksættere end Danmark. Faldet i antal nye virksomheder gælder også antallet af højvækstvirksomheder, der i særlig grad står for at skabe de nye jobs. Desuden er det sådan, at de iværksættervirksomheder, som er etableret under krisen, klarer sig dårligere igennem de første leveår, sammenlignet med tidligere års iværksættere. De har en lavere overlevelsesrate, en lavere omsætning og færre ansatte.

De offentlige midler til fonden (midler for den sociale pensionsfond og midler fra vækstfora) kombineres med private midler fx fra pensionskasserne.

Fonden skal ledes af repræsentanter fra erhvervslivet, gerne erfarne iværksættere (serieiværksættere) og andre, som har viden om og erfaringer med, hvad der skal til for at lykkes med at etablere og udvikle en virksomhed.

Der etableres et Advisory Board, bestående af eksperter inden for veldefinerede brancher, som fondens ledelse kan rådføre sig med og trække på i forhold til at identificere og udvælge de iværksættere, som får støtte af fondens midler. Der vil være "flyvende udskiftning" i sammensætningen af eksperter i Advisory Board, afhængig af konkrete behov for særlig branchespecifik ekspertise.

Ledelsen vil være ansvarlig for at opstille en række kriterier/krav, som de iværksættere, der udvælges som støtteberettigede, skal opfylde fx krav til ejerskabsstruktur (højvækstvirksomheder benytter sig i større omgang af professionelle ejerskabsformer A/S) m.v.

Der indbygges et "upside-princip" i ordningen således, at fonden/staten får andel i den eventuelle senere gevinst, der måtte opstå i de virksomheder, som kommer ind i et positivt vækstforløb.

Støtte til opstartsvirksomhederne bør både have økonomisk og rådgivningsmæssig karakter (klog kapital).

Endvidere kan det overvejes, om kommercielle banker skal have en fordel af at udbyde billige opstartslån, fx således at de tæller som særlig god kredit i basiskapitalen.

Ideen med at afsætte midler til en iværksætterfond er delvist inspireret af region Midtjylland, hvor man i 2012 afsatte 100 mio. kr. til en iværksætterfond (Heraf er 50 mio. kr. tilført fra Region Midtjyllands EU-strukturfondsmidler, og andre 50 mio. kr. er tilført af Færchfonden og Vald. Birn Holding A/S). Inkubator-selskaberne Nupark Innovation A/S og Accelerace Management A/S administrerer fondens midler og tilbyder iværksætterne et særligt træningsprogram.

9. Etableringsordning for iværksættere

Der indføres en grundydelse, etableringsydelse, til iværksættere i op til 9 måneder. Ordningen forankres i regi af Erhvervs- og Vækstministeriet. Der afsættes 100 mio. kr. til formålet.

Der er to målgrupper for ordningen. Den ene målgruppe er dimittender, den anden er den gruppe af ledige, der vurderes at have en bæredygtig forretningsidé, dvs. som er at betragte som potentielle iværksættere. De, som tildeles en etableringsydelse, hjælp og vejledning, udvælges efter en screening. I screeningen indgår en vurdering af de faglige kompetencer/kvalifikationer, personligt drive, erhvervs- og brancheerfaring, samt hvorvidt ideen kan realiseres og skaleres.

Ordningen administreres centralt men udmøntes regionalt, dvs. i de fem regioner. Regionale ekspertpaneler bestående af repræsentanter fra både universiteter, forskerparker, væksthuse erfarne iværksættere og potentielle nationale/internationale investorer forestår screeningen.

Forslaget er inspireret af den etableringsordning, som er gennemført i region Nordjylland, og her er budgettet på 12 mio.kr. Det er målet, at 50 deltager i ordningen, og at 25 af deltagerne herefter starter egen virksomhed, og at 20 virksomheder er i drift efter et år. Desuden forventes det, at der skabes 10 nye job i de nystartede virksomheder.

Midlerne anvendes til etableringsydelse, aflønning af eksperter til screeningspanel og evaluering af ordningen. Den evalueres efter en 2-årig periode.

10. Flere (deltids)iværksættere - en ny kombinationsforsikring

Der etableres i dagpengesystemet en mulighed for at lade sig kombinationsforsikre for arbejdstagere, der både oppebærer lønindkomst og indkomst som selvstændig.

Flere og flere oplever i deres karriere tidspunkter, hvor de både arbejder som lønmodtager og har opgaver som selvstændig.

Men deltidsselvstændige er rigtig dårligt stillet, hvis de bliver fyret af deres arbejdsgiver, eller hvis kunderne svigter. Problemet er i begge tilfælde, at de som kombinerer et lønarbejde med et arbejde som selvstændig ikke kan være sikre på, at begge indtægtskilder tæller med, når dagpengeretten skal opgøres, dvs. der er en betydelig risiko for, at disse kombinatører ikke vil være dagpengeberettigede til trods for mange præsterede arbejdstimer.

I Sverige og Norge starter hhv. 54 pct. og 56 pct. af de akademiske iværksættere virksomhed på deltid og 2/3 af alle selvstændige i Sverige er kombinatører - og antallet stiger år for år. I dag er der 400.000 personer i Sverige, som får deres hovedindkomst fra en ansættelse samtidig med, de har virksomhed på deltid. Deres virksomheder beskæftigede i 2009 omkring 45.000 ansatte, og deres samlede bidrag til den totale beskæftigelse er således betydeligt.

Udover at kombinationsmodellen bidrager positivt til beskæftigelsen, styrker den også den enkeltes employability/markedsværdi, idet den repræsenterer et meget fleksibelt produktionssystem, der giver mulighed for at justere tid- og ressourceforbruget i hhv. virksomheden og lønmodtagerjobbet afhængig af efterspørgslen og konjunkturerne. Kombinatører i Sverige er mindre arbejdsløse end fuldtidsbeskæftigede, hvilket hænger sammen med, at mobiliteten på arbejdsmarkedet blandt kombinatører er højere end blandt fuldtidsansatte.

Det bør derfor i Danmark være muligt at kombinere en ansættelse med at drive virksomhed, hvor indkomst som selvstændig kan tælle med i beskæftigelseskravet og ikke kun i de uger, hvor der også har været lønarbejde.

11. Et præ-inkubationsmiljø på alle universiteter

På alle universiteter i Danmark etableres et "præ-inkubationsmiljø", hvor et stort antal studerende (kandidatstuderende, ph.d.-stipendiat og nyuddannede) får mulighed for at deltage i en træningsindsats rettet mod at starte virksomhed.

Det vil ske via en bred vifte af aktiviteter som pitch-events, konkurrencer, start-up weekends, camps o.l. Her prøver de studerende kræfter med konkrete entreprenørielle udfordringer. Et mindretal af de deltagende studerende vil

undervejs få lyst til og mod på at fortsætte et fokuseret forsøg på at starte en ny virksomhed, typisk i et team.

De studerende, som kvalificerer sig, vil gå videre i opstartsteams. Det er studerende, som kan og vil skabe en ny virksomhed, og som har en forretningssidé at tage afsæt i. Disse teams gennemgår træning og facilitering i et arbejdsintensivt og dynamisk miljø på universitetet.

Der vil permanent være 10 iværksætter-teams af studerende/højtuddannede i gang med at arbejde med en tidlig forretningsudvikling i disse "præinkubationsmiljøer" på hvert universitet. Af de 10 iværksætter-teams af studerende/højtuddannede, forventes 5 iværksætter-teams at lykkes årligt.

Forslaget er inspireret af SDU, hvor man har etableret et præinkubationsmiljø. Der er afsat 2,7 mio.kr. til formålet.

Udover at der på universiteterne skal være mulighed for, at studerende kan prøve kræfter med at starte virksomhed, skal de økonomiske rammer også være til stede. Det er i den forbindelse afgørende, at de studerende også fremover kan opretholde SU, mens de under studiet opbygger deres virksomhed.

12. Kompensation til selvstændigt erhvervsdrivende ved barsel

Den kompensation, som en selvstændigt erhvervsdrivende kan modtage i forbindelse med pågældendes barsel, skal være på et niveau, der modsvarer udgiften ved ansættelse af vikar(er) med en længerevarende uddannelse. Der bør endvidere være mulighed for at modtage kompensation også i en situation, hvor virksomheden er nystartet.

Erfaringen fra den barselsudligningsordning, der gælder for privatansatte, er, at kroneloftet af ministeren er sat så lavt, at det langt fra dækker den udgift, som arbejdsgiverne har ved ansættelse af højtuddannet arbejdskraft. Et kroneloft på samme niveau for selvstændigt erhvervsdrivende vil indebære, at den selvstændige enten skal ansætte en vikar, hvis lønudgifter ikke modsvarer af kompensationen (med deraf følgende tab for den selvstændige), eller at den selvstændige bliver nødt til at lukke sin virksomhed i barselsperioden.

Dokumentationsgrundlaget for en selvstændigt erhvervsdrivendes arbejdsfortjeneste ved virksomheden er årsopgørelsen for det seneste regnskabsår. Dermed afskæres virksomhedsejere, hvor der endnu ikke foreligger en årsopgørelse, fra at modtage kompensation. Det bør derfor indføres mulighed for at modtage kompensation i forbindelse med barsel, også hvis den selvstændiges virksomhed er nystartet, dog under forudsætning af, at virksomheden er aktiv. En nystartet virksomhed kan eksempelvis betegnes som aktiv, når der kan dokumenteres en arbejdsindsats på mindst 0,5 årsværk og/eller en indtjening på minimum 175.000 kr.

Styrket innovation i virksomhederne



Styrket innovation i virksomhederne

De danske virksomheder har generelt set gode rammebetingelser, og de er løbende under forbedring. Men i den aktuelle situation, hvor mange virksomheder kæmper for at komme fri af krisen og skabe fornyet vækst, er der brug for ekstraordinære tiltag, der kan forbedre virksomhedernes muligheder for at blive mere innovative. Der er god grund til at bruge vores fælles samfundsøkonomi til at styrke virksomhedernes innovation fx via skattesystemet, de offentlige indkøb og forskningsinvesteringerne.

13. Investeringsvinduet genåbnes

Virksomhedernes mulighed for at få en økonomisk præmie for at investere i teknologi og maskiner, det såkaldte investeringsvindue, bør forlænges frem til udgangen af 2015.

Der blev i 2012 indgået politisk aftale om at indføre et investeringsvindue for at øge og fremrykke virksomhedernes investeringer. Højere private investeringer kan understøtte vækst og beskæftigelse i den private sektor og bidrage til at sætte ekstra skub i økonomien.

Fra 30. maj 2012 og frem til udgangen af 2013 kunne danske virksomheder således investere i ny driftsteknologi, apparatur og maskiner og få en præmie for det. Det skete ved at øge afskrivningsgrundlaget med 15 procent, således at hver gang virksomheder investerede for 1 krone kunne de afskrive 1,15 kroner. Ved indførelsen af investeringsvinduet blev det vurderet, at ordningen ville øge og fremrykke investeringer for 15-20 milliarder kroner i 2012 og 2013 og øge beskæftigelsen i det danske samfund med 1.000 job i 2012 og 6.500 i 2013.

Ordningen har været medvirkende til at holde virksomhedernes investeringer på et fornuftigt niveau, men krisen har dog ikke helt sluppet sit greb, og der er stadig ikke tilstrækkelig vækst i den danske økonomi. Investeringsvinduet bør derfor åbnes igen og ordningen bør bevares frem til og med udgangen af 2015, så virksomhederne fortsat får en fordel ved at fremrykke deres investeringer.

14. Flere innovative offentlige indkøb

Stat, regioner og kommuner bør forpligtes til at reservere en bestemt procentdel, fx 5 pct., af deres midler til indkøb og udvikling af nye innovative løsninger i samarbejde med små og mellemstore virksomheder og iværksættere.

Der bør være et større innovationssigte i den offentlige sektors indkøbspolitik, således at der bliver bedre adgang for innovative små og mellemstore virksomheder og iværksættere til at byde ind på opgaver, som den offentlige sek-

tor bringer i udbud. Et reelt volumen kan skabes ved at reservere blot en lille andel af de milliarder, som bruges på offentligt indkøb, til udvikling af innovative løsninger. Det kan konkret ske ved at de offentlige myndigheder forpligtes til at reservere fx 5 pct. af deres indkøbs- og udviklingsomkostninger til køb og udvikling af nye innovative løsninger fra små og mellemstore virksomheder.

Udfordringen er, at den offentlige sektor i dag har fokus på at købe billigst muligt frem for at gå efter at få mest for pengene. Skal vi have flere projekter inden for offentlig-privat innovation kræver det, at retningen i den offentlige efterspørgsel ændres fra "billigst muligt" til "mest for pengene". Mange offentlige indkøbere har desværre en kortsigtet indkøbsstrategi, og arbejder ud fra dogmet om billigst muligt her og nu. Den strategi står ofte i vejen for, at der kan udvikles nye og bedre innovative løsninger, som måske ikke fra dag ét kan konkurrere med kendte løsninger på prisen, men som på længere sigt måske kan betyde helt nye former for produkter og organisering, der er væsentligt billigere.

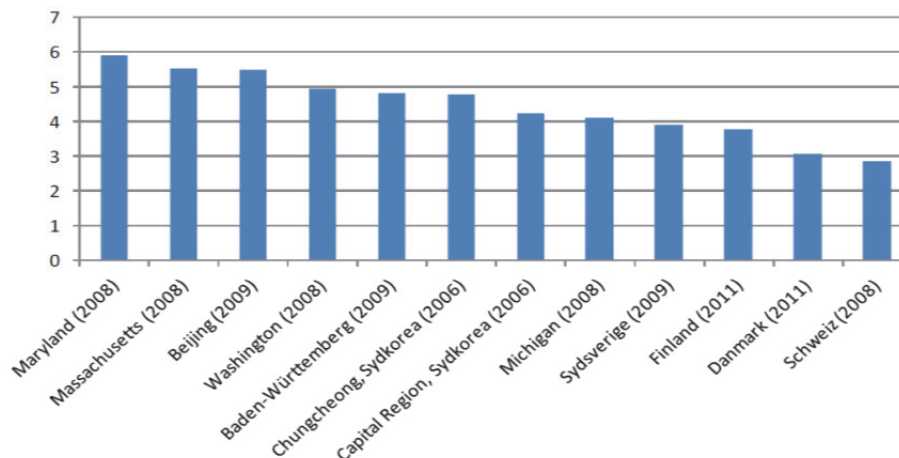
Skal vi have flere SMV'ere og iværksættere med til at levere til det offentlige, er det nødvendigt, at der – for en mindre del af det offentlige indkøb – også bliver set på forbedringer og udviklingsmuligheder og ikke kun på pris. Der er brug for en indkøbspolitik med vægt på kvalitet og helhed vurderet over en længere årrække, så grundlaget bliver kloge investeringer i en fremtidig innovativ offentlig sektor frem for blot hurtige lokale økonomiske gevinster.

15. Offentlige forskningsinvesteringer på 1,5 pct. af BNP

De offentlige forskningsinvesteringer bør øges til 1,5 pct. af BNP frem mod 2020. Investeringerne skal bidrage til at øge de private virksomheders investeringer i forskning og udvikling.

Ambitionsniveauet for de offentlige investeringer i forskning bør hæves, således at der løbende sker en forøgelse af de afsatte midler med et mål på 1,5 pct. af BNP i 2020. Hvis man medregner de internationale bevillinger, så forventes de samlede offentlige bevillinger til forskning og udvikling at udgøre 1,1 pct. af BNP i 2013. Men selv om Danmark ligger nr. tre i europæisk sammenligning - og har nået Barcelonamålet om, at de samlede investeringer i forskning skal være på 3 pct. af BNP - så må det ikke blive en sovepude, for stærke videnregioner i andre dele af verden investerer allerede 4-5 pct. af BNP i forskning.

Udvalgte regioners investeringer i forskning og udvikling, pct. af BNP



Kilder: OECD, Eurostat, National Science Foundation og National Bureau of Statistics of China

"Danmark i regionernes videnkapløb", Dansk Industri, Danske Universiteter og AC, 2013.

Vi må derfor fortsat have et højt ambitionsniveau for forskningsinvesteringerne, hvis vi vil være blandt de stærkeste og mest velstående regioner i verden. De offentlige forskningsinvesteringer skal bidrage til at skabe excellent dansk forskning, der også tiltrækker øgede private forskningsinvesteringer. Pengene skal også bruges til at udvikle forskning og ny viden i partnerskab mellem virksomheder og til at videreføre flerårs-aftalerne om basismidler til universiteterne, så de kan levere excellent forskning og flere kandidater af høj kvalitet til virksomhederne.

16. Skattefradrag til innovationsaktiviteter i små virksomheder

Der etableres en skattefradragsordning til SMV'er, der investerer i innovation. Nye opstartsvirksomheder tildes et større skattefradrag end øvrige virksomheder, såfremt de investerer i innovation.

Forslaget er inspireret af en hollandsk ordning. Formålet med ordningen har været at gøre det attraktivt for små og nye virksomheder at investere i innovation, og de attraktive skattefradragsordninger har bidraget til at gøre Holland førende i forhold til at tiltrække udenlandske investeringer.

Der gives følgende fradrag:

- 40 pct. fradrag på de første 1,5 mio. kr. til lønomkostninger.
- 50 pct. fradrag på de første 200.000 kr. til Forsknings- og Udviklings (FoU)-lønomkostninger for opstartsvirksomheder.
- 15 pct. fradrag på de resterende FoU-lønudgifter.

Herudover ydes et fast fradrag på:

- 100.000 kr. til selvstændige med FoU-aktiviteter (min. 500 timer årligt).
- 50.000 kr. til opstartsvirksomheder/iværksættere med FoU-aktiviteter.

I følge Ernst & Young var der i 2011 registreret 170 direkte udenlandske investeringer i Holland. Det placerer Holland på en femte plads blandt de lande i Europa, der har været bedst til at tiltrække udenlandske investeringer. Blandt de udenlandske virksomheder, som har foretaget investeringer i Holland, tilkendegiver 27 pct., at de har konkrete planer om at etablere nye eller udvide deres eksisterende aktiviteter.

Med en markant stigning i antal udenlandske investeringsprojekter er Holland således blevet kendt som "The gateway to Europe".

Bedre overgang fra uddannelse til ar- bejdsmarked



Bedre overgang fra uddannelse til arbejdsmarked

Kandidaterne er et af universiteternes væsentligste bidrag til at skabe vækst i det danske samfund. Og af hensyn til væksten og produktiviteten i Danmark er det afgørende, at vi i højere grad får sat kandidaternes ressourcer i spil i de private virksomheder og organisationer.

Med den aktuelt meget høje dimittendledighed er det langt fra alle dimittender, der får mulighed for at bidrage til samfundet lige fra det øjeblik, de forlader universitetet med en kandidatgrad. Det er derfor nærliggende at sætte fokus på, hvordan der kan skabes en mere smidig overgang fra universitetsstudium til arbejdsliv i den private sektor.

17. Ny uddannelsesmodel: Virksomhedskandidater

Universiteterne skal have mulighed for at udbyde en ny type kandidatuddannelse, hvor den kandidatstuderende er tilknyttet en privat virksomhed eller organisation igennem uddannelsesforløbet. Der er tale om en ny uddannelsesmodel, idet virksomhedsdelen indgår som en væsentlig del af den samlede uddannelse.

Den studerende skal som minimum optjene 30 ECTS om året og tage i alt 120 ECTS på højst tre år. Der vil med andre ord ikke være krav om studieaktivitet i alle semestre. Uddannelsen skal være omfattet af en undtagelsesbestemmelse fra studiefremdriftspakkens krav om afkortelse af den gennemsnitlige studietid på landets universitetsuddannelser.

Universitetet, den private virksomhed og den studerende udarbejder i fællesskab en samarbejdsaftale, der tages op til revision mellem hvert semester, dvs. hvert halve år. Deraf skal blandt andet fremgå arbejdstiden for den studerende, en plan for den studerendes konkrete arbejdsopgaver i virksomheden samt den studerendes kontakt til virksomheden. Arbejdstiden kan variere, men kan ikke overstige 20 timer om ugen af hensyn til den studerendes optjening af ECTS i det pågældende semester. Virksomhedskandidaten er aflønnet af virksomheden.

Det vil være oplagt, at kandidatspecialet skrives i samarbejde med virksomheden. I så fald skal virksomheden stille en bivejleder til rådighed, mens universitetet sørger for hovedvejledere.

18. Ny uddannelsesmodel: Iværksætterkandidater

Iværksætterkandidaten er ligeledes en ny uddannelsesmodel og en variant af virksomhedskandidaten. Studerende med iværksætteraspirationer skal kunne udvikle egen forretningsidé sideløbende med studierne.

Den studerende skal som minimum optjene 30 ECTS om året og tage i alt 120 ECTS på højst tre år. Der vil med andre ord ikke være krav om studieaktivitet i alle semestre. Uddannelsen skal være omfattet af en undtagelsesbestemmelse fra studiefremdriftspakkens krav om afkortelse af den gennemsnitlige studietid på landets universitetsuddannelser.

Det vil være et krav, at den studerende enten skal have sit eget firma eller været tilknyttet et iværksætterfirma som medejer eller partner. Den studerende kan også starte en virksomhed op under kandidatforløbet, men forpligter sig til at have eget firma eller være tilknyttet et nystartet firma inden for kandidatuddannelsens første år.

Iværksætterkandidaten bør efter endt uddannelse have mulighed for at indtræde på et iværksætterspor i dagpengesystemet efter inspiration fra forsøg i Region Nordjylland. Optagelse på forløbet forudsætter en godkendt forretningsplan med vækstpotentiale.

19. SMV-relateret projektforløb for dimittender

Dimittender skal med halvårlige SMV-relaterede projektforløb udbudt på universiteter have mulighed for at bygge ovenpå deres fagligt specifikke uddannelse med forretningsforståelse, markedsføring, kommunikation mv. kombineret med praktik og/eller projektløsning.

Matchet mellem en mindre virksomhed og en nyuddannet kandidat er ikke altid åbenlyst for hverken virksomhed eller dimittend. Erfaringerne fra Akademikerkampagnen viser dog, at virksomhedsejeren typisk ser et potentiale i at ansætte en akademiker til markedsføring, salg og kommunikation – gerne kombineret med mere branchespecifikke tillægskompetencer.

Forløbet bygges op af nogle fag, der kompletterer de kompetencer, dimittenden allerede har. Samtidig afprøves de akademiske kompetencer i en SMV-kontekst, hvor virksomheden og den nyuddannede mødes mere uforpligtende, end hvis de skulle matches via en ansættelsesproces.

Forløbet sættes sammen som en slags 11. semester på SU frem for dagpenge. Rent praktisk melder den nyuddannede sig ind i en a-kasse ved dimittering, mens det 11. semester gøres til en såkaldt "død periode" i dagpengesystemet.

Mere internationalt udsyn



Mere internationalt udsyn

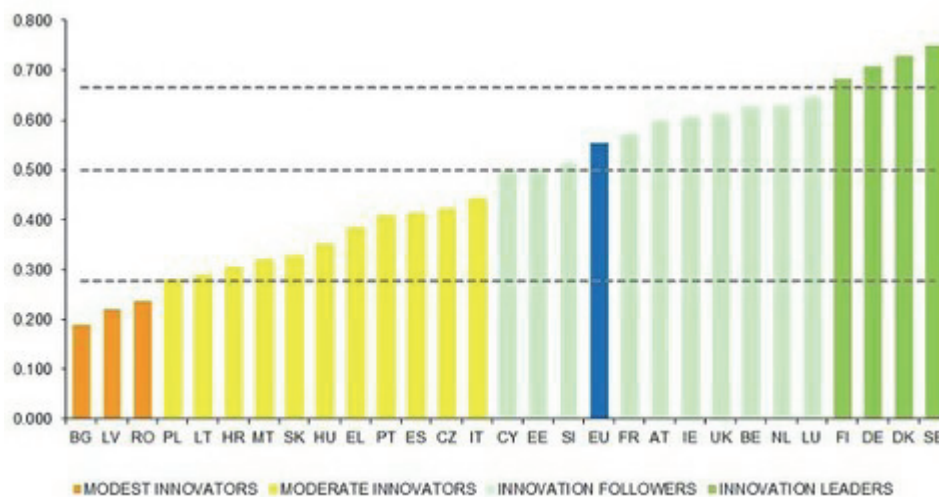
Danmark har traditionelt set sig selv som et lille land blandt store naboer og har i lyset heraf opbygget en lille, åben økonomi, der nødvendigvis må interagere meget med andre lande. Vi er en del af det økonomiske fællesskab i EU, men måske kan vi også udbygge billedet af de nationale økonomiske betingelser ved at se os selv og de øvrige nordiske lande som et innovativt fællesskab, der bl.a. bygger på de nordiske velfærds- og arbejdsmarkedsmodeller.

20. Nordic Innovation Union

Der afsættes i regi af Nordisk Ministerråd midler til at styrke og synliggøre Norden som innovativ klynge.

I en tid med stigende international konkurrence er der behov for et stærkere fokus på Norden som innovativt område. For som det fremgår af Innovation Union Scoreboard er Norden i top, når det handler om innovationsevne/-kapacitet.

EU-landenes innovationsevne



Kilde: Innovation Union Scoreboard 2014, EU-Kommissionen

Det vidner om, at vi i Norden har opdyrket kompetencer, som der vil blive behov for i nær og fjernere fremtid i en lang række lande i verden, og samtlige vækstøkonomier står aktuelt med helt konkrete udfordringer, som handler om at skabe vækst, velstand og langsigtet stabilitet inden for en bæredygtig ramme. Det gælder om kompetencer inden for fx velfærdsteknologi (sundheds-teknologi og biomedicin), klimavenligt byggeri og spildevandshåndtering. Vi skal blive bedre til at bygge bro mellem flere af disse erhvervs-mæssige styrker. Hvis det lykkes at udvikle de nordiske styrkepositioner og nicher,

vil vi kunne sætte Norden på verdenskortet og tiltrække den nødvendige kapital til at opretholde og udbygge styrkepositionen.

Men det kræver en fælles nordisk indsats at udnytte styrkepositionerne på den globale markedsplads og at styrke det nordiske brand dvs. en fælles front i form af erhvervsfremstød på verdensmarkederne. En fælles nordisk indsats vil kunne synliggøre Norden og gøre markedet attraktivt for internationale investorer. Og internationale investorer er der behov for, så virksomhederne i Norden kan få den fornødne adgang til tilstrækkelig med risikovillig kapital til at handle og udvikle i tide, dvs. når behovet opstår. Den kapital er nemlig ikke til stede i de nordiske lande, som er karakteriseret ved at have nogle relativt svage kapitalmarkeder. Hvis Norden ikke skal risikere at miste sine styrkepositioner, så er et led i en strategi for "Nordic Innovation Union" også at tiltrække udenlandske investorer til Norden.

21. European Spallation Source som driver for forskning og erhvervsliv

Danmark og Sverige er i fællesskab værtslande for det nye anlæg, European Spallation Source (ESS), som geografisk skal ligge i Lund.

Danmark skal i langt højere grad have fokus på at udnytte ESS som driver for nyudvikling i danske forskningsmiljøer og virksomheder.

European Spallation Source er en milliardinvestering – også for Danmark – i en forskningsinfrastruktur, som kan føre til nye opdagelser og erkendelser og føre til store mængder af forskningsresultater, som kan anvendes inden for en del forskellige forskningsområder. Det er derfor helt afgørende, at de danske forskningsmiljøer og virksomheder også formår at udnytte de resultater, som så enormt et forskningsanlæg genererer. Der er et stort potentiale for at udvikle og udbygge de relevante forskningsområder også i Danmark og for at udnytte forskningsresultaterne kommercielt i de danske virksomheder.

Men det kræver, at vi i Danmark sætter øget fokus på mulighederne, og at vi fjerner barriererne for, at vi kan udnytte disse muligheder fuldt ud. Der er i første omgang udsigt til ansættelse af ca. 4.000 forskere i Lund, mens kun et mindre center med ca. 60 forskere bliver placeret på KU, Panum. Selv om man burde kunne udnytte, at København er en metropol, hvor mange af de nye forskere sandsynligvis gerne vil bo, så forhindrer de danske udlændingeregler, at forskerne kan arbejde i Lund og bosætte sig i Danmark.

Der bør således allerede nu igangsættes en todelt indsats: For det første bør der ske en tilpasning af udlændingereglerne, således at det er muligt for forskere at bosætte sig i Danmark og arbejde i Sverige. Derudover bør der igangsættes et systematisk arbejde med at undersøge hvilke forskningsmiljøer og virksomheder, som umiddelbart kan tænkes at have glæde af det forskningsarbejde, som forventes at komme til at foregå i Lund. Disse forskningsmiljøer og virksomheder bør måske allerede nu knyttes sammen omkring konkrete projekter, således at forskningsresultaterne fra ESS i Lund hurtigere kan udnyttes i forbindelse med anden forskning og eventuelt kommercialiseres.

22. Eksportstøtte målrettet SMV'erne

Det danske nationale og regionale eksportfremmesystem bør kordineres bedre og særligt målrettes SMV'erne og virksomheder inden for de danske erhvervsmæssige styrkepositioner. Samtidig bør bevillingen til kollektiv eksportfremme øges og bringes tilbage til niveauet for 2001.

I dag står 10 pct. af de danske virksomheder - primært store virksomheder - for 90 pct. af Danmarks eksport. De små og mellemstore virksomheder har på den baggrund det største uudnyttede potentiale for at øge eksporten. Derfor er det essentielt, at de små og mellemstore virksomheder vinder terræn på eksportmarkederne.

Det kræver, at langt flere danske SMV'er skal have adgang til at eksportere og etablere sig i udlandet. Eksportvirksomheder har typisk større produktivitet og konkurrencekraft. Når der er tale om eksport, er det vigtigt at satse både på de nære markeder, fx det store tyske marked, og på fjernere vækstmarkeder, som fx BRIKS-landene, i arbejdet med at skabe eksportsuccesser med udgangspunkt i de små og mellemstore virksomheder.

Siden 2001 har den offentlige eksportfremmeindsats været ramt af nedskæringer, og der er ifølge Håndværksrådet skåret i tilskuddet til kollektive eksportfremstød, fra hvad der svarede til 80 mio. kr. i 2001 til nu kun ca. 20 mio. kr. Det er uheldigt, da den nuværende succesfulde danske eksport i høj grad skyldes et ambitiøst offentligt finansieret dansk eksportfremstød fra 1970'erne til 1990'erne.

Et globalt arbejds- marked for højtud- dannede



Et globalt arbejdsmarked for højtuddannede

Arbejdsmarkedet for højtuddannede er i stigende grad globalt, og i fremtiden bliver det afgørende for det danske samfund, at vi dels kan tiltrække specialiseret arbejdskraft fra udlandet dels kan få danske højtuddannede til at søge ny viden og erfaringer ved at arbejde i udlandet. Der er brug for konkrete initiativer for at øge omfanget af både ind- og udgående højtuddannet arbejdskraft.

23. Eksportrelateret projektforbøb for dimittender

Universiteterne skal kunne udbyde halvårslige virksomhedsrelaterede projektforbøb for dimittender, der vil kvalificere sig til ansættelse i eksportorienterede virksomheder. Forløbet bygger oven på dimittendens faglige specifikke uddannelse med indføring i international handel, interkulturel kommunikation og forretningsforståelse kombineret med praktik og/eller projektløsning.

En international start på en akademisk karriere kan for mange nyuddannede virke uopnåelig og diffus. Et halvt års internationalt virksomhedsrelateret projektforbøb kan kvalificere dimittenden til at finde ansættelse i eksporterhverv, men også til at udvide sin jobsøgning til udlandet. International jobberfaring kan være adgangsbillet til en akademisk karriere, ikke mindst i det private erhvervsliv.

Forløbet bygges op af internationalt handelsrelaterede fag, der kompletterer de kompetencer, dimittenden allerede har. Samtidig afprøves de akademiske kompetencer i en eksportorienteret virksomhedskontekst, hvor den nyuddannede kan stifte bekendtskab med en international arbejdskultur.

Forløbet sættes sammen som et slags 11. semester på SU frem for dagpenge. Rent praktisk melder den nyuddannedes sig ind i en a-kasse ved dimittering, mens det 11. semester gøres til en såkaldt "død periode" i dagpengesystemet.

24. Forbedrede jobsøgningsmuligheder for dimittender fra tredjelande

Udenlandske dimittender med dansk kandidatuddannelse skal have mulighed for ekstra seks måneders opholdstilladelse til at finde job i forlængelse af deres opnåede kandidatgrad.

Det er samfundsmæssigt ufornuftigt, at dimittender fra tredjelande, der gerne vil bruge deres kandidatuddannelse i Danmark, bliver smidt ud af landet, hvis det ikke lykkes dem at finde ansættelse inden for seks måneder.

I den nuværende vanskelige beskæftigelsessituation for dimittender er seks måneder ofte for kort tid til at finde et relevant job. Det foreslås derfor, at den nuværende opholdstilladelse på seks måneder for udenlandske dimittender med en dansk kandidatgrad, udvides til tolv måneder.

25. Eksportkandidater som brobyggere til eksportmarkeder

Der skal afsættes midler til en stipendieordning for særlige eksportkandidater, som indebærer, at universiteterne kan tildele stipendier til dygtige udenlandske studerende fra vækstøkonomier såsom Brasilien, Indien, Kina, Indonesien m.fl.

Danske kandidatuddannelser skal bruges mere offensivt til at tiltrække udenlandske studerende fra tredjelande, og det foreslås derfor, at der afsættes midler til en særlig stipendieordning for eksportkandidater.

Udenlandske højtuddannede, der har gennemført en dansk kandidatuddannelse, er værdifulde for danske eksportvirksomheder, fordi de med deres baggrund og danske uddannelse kan agere kulturelle brobyggere til vigtige eksportmarkeder. Derved kan de udenlandske eksportkandidater bidrage til at forbedre danske eksportvirksomheders konkurrenceevne.

Stipendierne administreres af universiteterne efter en nærmere fordelingsnøgle. Stipendierne gives til dygtige studerende fra tredjelande, der ønsker optagelse på en dansk kandidatuddannelse. Efter afsluttet kandidatuddannelse skal den udenlandske dimittend forpligte sig til at arbejde i Danmark eller for en dansk virksomhed i udlandet i to efterfølgende år. Såfremt dimittenden ikke opfylder sin forpligtelse, er stipendiet at betragte som et studielån, der tilbagebetales til den danske stat.

26. Udenlandske studerende til internationalisering af virksomhederne

Der bør gøres en systematisk indsats for, at udenlandske studerende - og andre herboende med internationale kompetencer - bidrager til internationalisering af virksomhederne. Der bør derfor formidles lokal kontakt mellem internationale studerende og SMV'er, foretaget af universiteter i samarbejde med lokal erhvervsservice.

Virksomheder med internationale ansatte er mere produktive end rent danske, ligesom internationale kompetencer giver lettere adgang til eksportmarkeder. Samtidig oplever mange små virksomheder det som både dyrt og vanskeligt at rekruttere højtuddannede ansatte fra udlandet. Der er til gengæld mange internationale studerende på landets højere læreanstalter, og det må betegnes som noget nemmere rent økonomisk og administrativt at ansætte en international studentermehjælp, som bl.a. kan bidrage til at understøtte eksporten til de lande, som de kommer fra, eller på anden vis gøre konstruktivt brug af deres internationale kompetencer.

Virksomhederne kan udnytte de sproglige og kulturelle kompetencer hos de herboende udlændinge til at udvide eksportmulighederne – og de internationale studerende/andre herboende udlændinge kan samtidig vinde flere kompetencer omkring forretningsudvikling samt få en øget viden om at drive virksomhed i Danmark. Denne indsats vil samtidig øge de internationale studerendes netværk i landet og derved øge chancerne for, at de bliver i landet i varigt job efter endt studietid.

27. Flere internationale skolepladser i hele landet

Etablering af flere internationale skoler i hele landet og igangsættelse af akkrediterede internationale linjer på relevante folkeskoler er en afgørende rammebetingelse for fremtidens vækst og mulighed for at fastholde vidensarbejdspladser i Danmark.

Gode internationale rammevilkår er afgørende for realiseringen af Danmarks vækstpotentiale. Det gælder tiltrækning og fastholdelse af højtuddannet international arbejdskraft i Danmark, såvel som opbygning af stærke internationale kompetencer i den danske arbejdsstyrke.

Internationale kompetencer skaber højere produktivitet og giver Danmark et langt stærkere fundament til at stå rustet til globaliseringen og til at udnytte landets styrkepositioner til gavn for den fremtidige velfærd. Hvis virksomhederne ikke kan rekruttere de specialister, de har brug for, selvom der tilbydes et attraktivt job, grundet ringe rammebetingelser for et internationalt familieliv, så flytter de videnstunge private arbejdspladser ud af landet.

Til gengæld kan Danmark realisere potentialet i vores stærke globale brand som "the most liveable country", landet hvor man både kan gøre karriere og have et velfungerende familieliv, hvis vi får de internationale rammevilkår på plads. Danmark er et meget lille sprogområde i den globale sammenhæng, og det vil skade både danske virksomheder og vores kommende generationer, hvis vi ikke tager et opgør med den massive "dansk-tænkning".

I Sverige betaler det offentlige for en fuld international skoleuddannelse, hvis man er international vidensmedarbejder med medfølgende børn. Hvis vi ikke skal tabe i konkurrencen om tiltrækning af videnstunge virksomheder til nærområder som Sverige, så skal den danske stat gå ind i arbejdet med at sikre flere tilgængelige internationale, akkrediterede skolepladser.

I dag er mulighederne for kommunerne meget ringe, og ny lovgivning bør sikre, at de store byer tilbyder et rigeligt antal internationale skoler – både private og offentlige, mens fx folkeskoler i yderområder kan tilbyde fælles internationale linjer eller på anden vis opfordres til samarbejder om øget tilbud af internationale skolepladser på tværs af kommunegrænser.

Akademikerne
Nørre Voldgade 29
1358 København K
www.ac.dk

Marts 2014

Denne publikation kan ved tydelig
kildeangivelse frit kopieres.