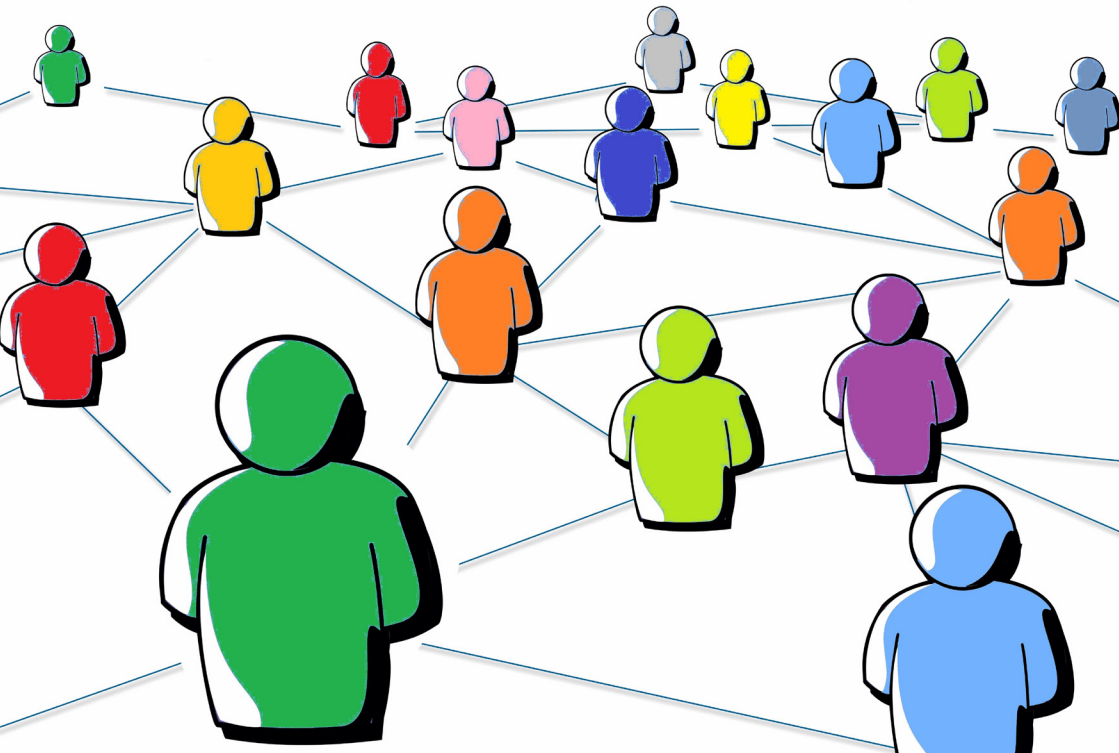


Kæmpe uforløst vækstpotentiale i dansk erhvervsliv

Syv konkrete forslag til viden- og kompetenceløft
i små og mellemstore virksomheder



Indholdsoversigt

FORSLAG 1	Gode råd er dyre – ekstern rådgivning skal kombineres med tilbud om ansættelse af højtuddannede med lønrefusion	2
FORSLAG 2	Identificering af opgaver og hjælp til match	5
FORSLAG 3	Assistance til grøn omstilling	8
FORSLAG 4	Sammen om en højtuddannet i små virksomheder	9
FORSLAG 5	Efteruddannelse af ansatte i virksomheder	10
FORSLAG 6	Studerende som vidensressource	12
FORSLAG 7	Hurtigere sagsbehandling og udbetaling af lønrefusion til vækstpilot	14

Syv konkrete forslag til viden- og kompetenceløft i små og mellemstore virksomheder

SMV'erne udgør 99 pct. af alle virksomheder i Danmark. De står for 50 pct. af danske virksomheders omsætning, og de beskæftiger 46 procent af alle fuldtidsbeskæftigede – omkring 1,2 millioner fuldtidsansatte.

I 2019 stod danske SMV'er for godt 63 pct. af den samlede værdiskabelse i den private sektor. Men fra 2010 til 2018 har produktivitetsvæksten i SMV'er i Danmark været lavere end blandt SMV'er i flere af de lande, vi normalt sammenligner os med.

Til gengæld er uddannelsesniveaet i SMV'erne steget gradvist i de seneste år. I 2010 lå andelen af højtuddannede på 7 pct. i SMV'erne. I dag udgør de knap 10 pct, men det er stadig betydeligt lavere andel end i store virksomheder (virksomheder med over 100 ansatte har 50 pct. højtuddannede).

Små og mellemstore virksomheder er kendetegnede ved overvejende at have et driftsfokus og begrænsede ressourcer til udvikling af forretningen. Det betyder, at der i disse virksomheder ikke i tide investeres tilstrækkeligt i at honorere de krav, marked og kunder stiller til en grøn og digital omstilling. Selv om der kan være behov for en effektivisering og optimering af produktionen kan det være svært at overskue hvor og hvordan, man kommer i gang. Samtidig vil der ofte ikke være den nødvendige viden og de rette kompetencer i virksomheden til at tage fat og komme i gang.

Der eksisterer en række tilbud og programmer til SMV'er i erhvervsfremmesystemet. En række af disse programmer er målrettet tilskud indkøb af eksternt rådgivning til SMV'er.

Akademikerne har sammen med en række virksomheder givet disse ordninger et realitetstjek. Sammen har vi identificeret en række problemer og løsninger, som kan udvikle SMV'er i Danmark og understøtte deres omstillingsrejse. SMV'er er og vil fortsat være helt centrale for at sikre en styrkelse af dansk erhvervslivs internationale konkurrencekraft.

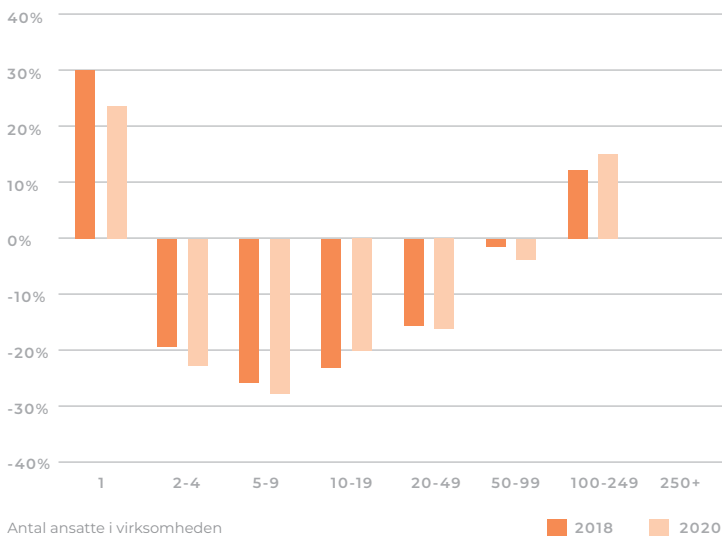
God læselyst

Lisbeth Lintz
Formand for Akademikerne

Gode råd er dyre – Ekstern rådgivning skal kombineres med tilbud om ansættelse af højtuddannede med lønrefusion

Problem

Små og mellemstore virksomheder, dvs. virksomheder med under 50 ansatte er mindre tilbøjelige til at have højtuddannede ansat, mens store virksomheder har relativt mange højtuddannede ansat. Dette billede har ikke ændret sig siden finanskrisen.

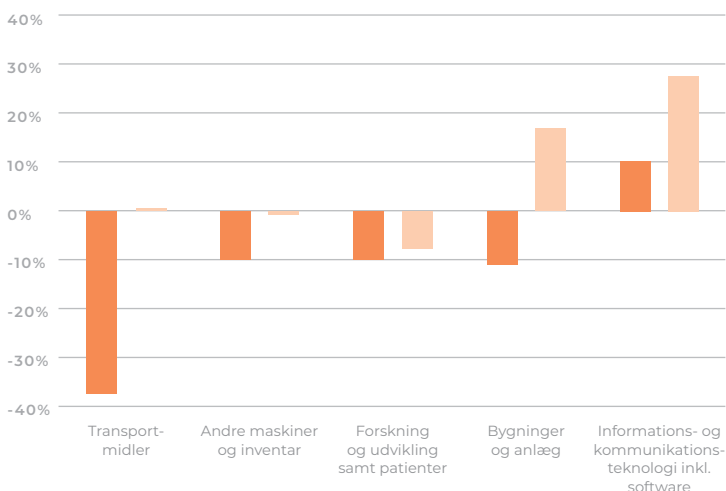


Kilde: Egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik

For fjerde år i træk er mindre virksomheders investeringslyst faldet. Usikkerhed som følge af geopolitiske spændinger, høj inflation samt en tilbagegang i økonomien betyder faldende investeringer i små virksomheder i en tid, hvor store virksomheder forventer at øge investeringer.

Virksomhedernes investeringslyst falder over en bred kam

Beskæftigelsesvægtede svar



Kilde: DI's virksomhedspanel, december 2022

At øge investeringsniveauet i små virksomheder er derfor nødvendigt for at øge den samlede produktivitetsvækst i dansk erhvervsliv og dermed velstanden i Danmark.

Hjælp til investeringen kan små virksomheder få via virksomhedsprogrammet, hvor de kan søge om et økonomisk tilskud til eksternt rådgivning, som kan være første skridt på investeringsrejsen.

Denne rådgivning kan og bør imidlertid ikke stå alene. Når eksterne konsulenter har identificeret konkrete udviklingsopgaver, efterlades virksomhederne ofte med en række opgaver, som de i mange tilfælde ikke har ressourcer til at komme videre med.

² Et usikkert 2023 bremser virksomhedernes investeringer, DI analyse, januar 2023

Løsning

De eksisterende rådgivningsordninger til SMV'er (SMV Digital, SMV Grøn, SMV Eksport) skal kombineres med et tilbud om ansættelse af en højtuddannet med lønrefusion i en afgrænset periode (SMV:Vækstpilot). In house viden og kompetencer er ofte en nødvendig forudsætning for, at virksomhederne kan realisere de udviklingsopgaver, som eksterne rådgivere identificerer. SMV:Vækstpilot kan være en måde for mindre virksomheder at få relevant arbejdskraft til at løse presserende nye opgaver.

Samtidig foreslås en særlig matchordning for udbredelse af erhvervs-kandidatuddannelsen, hvor studerende parallelt med studiet har relevant akademisk deltidsbeskæftigelse i en virksomhed. Matchordningen skal hjælpe studerende og virksomheder med at finde hinanden og skabe det gode match. For at sikre en bred geografisk spredning af erhvervskandidatordningen, skal matchordningen forankres i regi af erhvervshusene og tage afsæt i de enkelte regioners styrkepositioner og erhvervsklynger.

Identificering af opgaver og hjælp til match

Problem

Flere virksomheder melder om mangel på arbejdskraft. Inden for fremstillingsindustrien tilkendegav 67% virksomheder om produktionsbegrænsninger som følge af rekrutteringsudfordringer¹.

Opgørelse over forgæves rekrutteringer vidner dog om, at der et uudnyttet potentiale for virksomhederne i at anvende substitutionsstrategier, dvs. at virksomheder besætter en stilling med en anden faglig profil end den, de oprindeligt søgte. Forgæves rekruttering i industrien lød på 29 pct. i december 2023, men det dækker over, at kun 10 pct. af stillinger ikke blev besat, mens hele 19 pct. blev besat med en anden faglig profil.

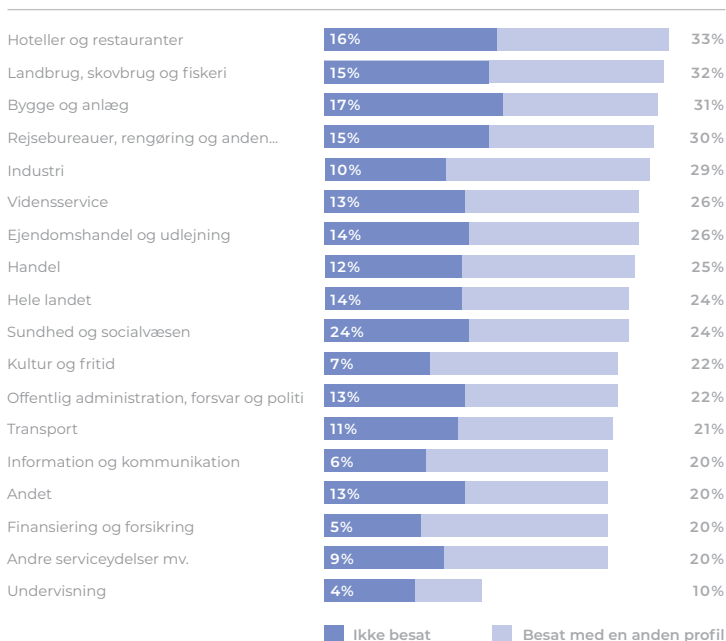
”

Virksomheder bliver konstant mødt med nye megatrends i markedet. Elementer som er uundgåelige at forholde sig til. Det kan være bæredygtighed, digitalisering, kriser, employability m.m.

PETER GLOGGENGIESCHER, DIREKTØR, MOTIVHUSET APS

¹ Virksomheders behov for og erfaringer med substitution, Cabi 2023.

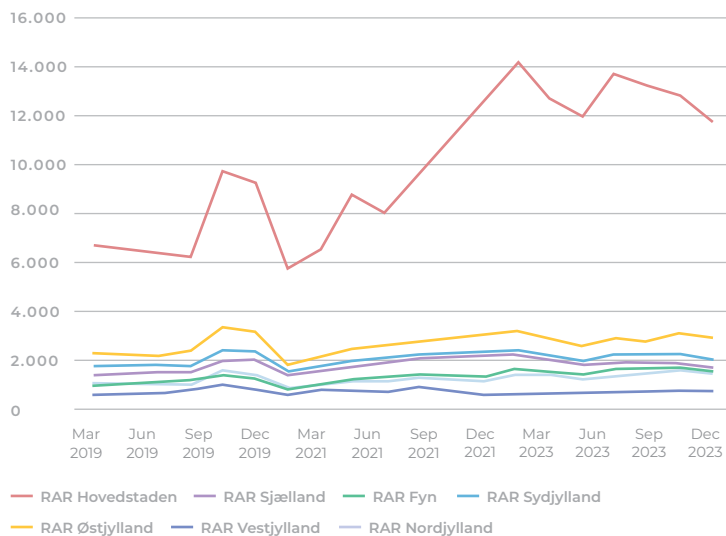
Figur 4: Den forgæves rekrutteringsrate (FRR) opdelt på ubesatte stillinger og stillinger, der besættes med en anden profil, fordelt på brancher



Note: Rekrutteringsforsøg i perioden marts til og med august 2023. Besat med en anden profil dækker over virksomheder som har svaret, at personen de ansatte ikke havde alle de ønskede kvalifikationer. Branchen 'Andet' dækker over 'Energiforsyning', 'Råstofudvinding' og 'Vandforsyning og renovation'. Kilde: Rekrutteringssurvey.

Samtidig kan vi dog registrere, at antallet af akademikerstillingsopslag har været faldende siden 2022 i alle regioner, mest i hovedstadsregionen, hvor de fleste akademikerjob er.

Antal akademiske jobopslag fordelt på regioner



Kilde: Rekrutteringssurvey, december 2023, STAR

Løsning

Samlet peger disse forhold på, at der er behov for, at virksomheder får assistance til at finde og ansætte højtuddannet arbejdskraft, som kan bidrage til at indløse deres udviklings- og vækstpotentiale. Staten bør derfor afsætte midler til at bistå mindre virksomheder med at matche opgaver med kandidater (faglig substitution) således, at virksomheder på tværs af kommunegrænser sikres den nødvendige adgang til kvalificeret arbejdskraft.

Assistance til grøn omstilling

Problem

EU har fastsat et mål om at blive klimaneutral senest i 2050. Det vil kræve, at alle EU-medlemslande gennemfører en klimapolitik. Som et led i dette arbejde er der gennemført EU-regulering med krav til virksomheder om bl.a. bæredygtighedsrapportering (CSRD), bæredygtighed i værdikæder (CSDD). Reguleringen omfatter store virksomheder men vil indirekte få virkning for mindre virksomheder i deres egenskab af underleverandører. I en undersøgelse af grøn omstilling i SMV'er fremgår det, at kun 11 pct. arbejder aktivt med grøn omstilling og 59 pct. er passive og er motiverede, men har ikke iværksat særlige initiativer for at reducere virksomhedens miljøbelastning. De barrierer, som SMV'er identificerer ift. at komme i gang med omstillingsarbejdet, er økonomi, tid og ressourcer (viden/kendskab).



Den typiske SMV-virksomhed drives primært af fagspecialister med en stærk fokus på drift og produktudvikling. Den grønne omstilling kræver imidlertid et helt andet sæt af kompetencer og en mere akademisk tilgang.

LISBETH BARNBÆK NIELSEN, CEO, BM SILO

Løsning

I Århus kommune har det været en stor hjælp for SMV'er at gøre brug af "Det grønne akademi", hvor ledige akademikere får et 5 ugers kursus og 4 ugers praktik i en konkret virksomhed. Denne ordning kunne med fordel udvides til at gælde i hele landet, fx at oprette et "grønt akademi" i de fem store universitetsbyer.

⁴ SMV'ers samarbejde om grøn omstilling, Reglab dec. 2021

Sammen om en højtuddannet i små virksomheder

Problem

I mindre SMV'er med 2-5 ansatte er andelen af højtuddannede lav, 10 pct., mens den samme andel lyder på 50 pct. for virksomheder med mere end 100 ansatte. De mindre virksomheder har typisk ikke opgaver eller økonomi til at ansætte en højtuddannet på fuld tid.

”

Vi valgte sammen med en anden virksomhed at dele ansættelsen af en arkitekt. Arkitekten arbejdede på skift to dage i Out-sider og tre dage i en anden virksomhed. En fin løsning, som endte med en fastansættelse i den ene virksomhed efter et år.

IB MOGENSEN, DIREKTØR, OUT-SIDER A/S

Løsning

Regional digital opgavebørs for SMV'er, hvor virksomheder kan melde ind og beskrive opgaver, de ønsker løst med angivelse af timeestimat og derigennem etablere kontakt med en anden SMV, som vil dele en højtuddannet. Staten bør stille midler til rådighed, så mindre virksomheder kan modtage et forholdsmæssigt løntilskud, der afspejler timetallet. Det foreslås, at der sker en udbygning af SMV:Vækstpilotordningen med denne mulighed for en opgavebørs/deleordning. Opgavebørsen kan samtidigt være en vej ind på arbejdsmarkedet for unge nyuddannede og en håndsrækning til de seniorer, som ønsker at blive på arbejdsmarkedet, blot med et lavere timetal.

Efteruddannelse af ansatte i virksomheder

Problem

Generelt har virksomheders investering i efteruddannelse over en 20-årig periode været faldende. Særligt i perioden 2015-2020 har faldet været voldsomt. I 2005 deltog 98 pct. af alle ansatte i store virksomheder i efteruddannelseskurser, og i 2020 var tallet faldet til 82 pct. Blandt virksomheder med 10-49 ansatte er der i samme periode sket et dramatisk fald fra 78 pct. til 46 pct. af ansatte, som deltager i efteruddannelse.

I forbindelse med covid-krisen blev den manglende efteruddannelse af ansatte i SMV'er set som en kæmpe udfordring og en stopklods for Danmarks konkurrenceevne. Med de store grønne og digitale omstillingsopgaver, som SMV'er står overfor, er det kritisk med faldende investeringer i medarbejderefteruddannelse.

Virksomheder hvor de ansatte har deltaget i efteruddannelseskurser.

Tabellen viser virksomheder fordelt på størrelse.

	2005	2010	2015	2020
Alle virksomheder	81%	76%	70%	51%
10-49 ansatte	78%	72%	64%	46%
50-249 ansatte	91%	90%	87%	68%
250 ansatte og derover	98%	97%	94%	82%

Kilde: Danmarks Statistik, Statistikbanken. Tabel: CVTS1

Anm. Kurser defineres som læringsituationer, der er adskilt fra arbejdspladsen og finder sted i et miljø, der er specifikt indrettet til læring. Det dækker både over eksterne kurser og interne kurser.

Løsning

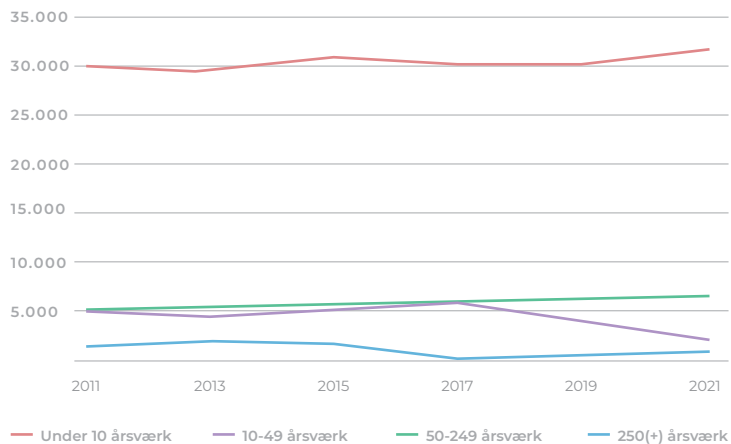
Fradrag for investeringer i efteruddannelse til SMV'er (virksomheder med max. 250 ansatte), inspireret af fradrag for indkøb af maskiner, der blev indført i 2020 for at fremskynde investeringer i erhvervslivet (afskrivning på 116 pct.).

Studerende som vidensressource

Problem

Antallet af danske virksomheder, som investerer i FoU er faldet, på tværs af alle virksomhedsstørrelser. Særlig stort fald ses blandt små virksomheder.

Figur 1: Udviklingen af danske virksomheder, der investering i egen forskning og udvikling, 2021-pl korrigeret



Kilde: Danmarks Statistik

Investeringer i forskning og udvikling er særligt betydningsfulde for SMV'erne. SMV'ernes FoU-investeringer har stor indflydelse på deres produktivitet og økonomiske vækst, samtidigt engagerer FoU-aktive SMV'er sig i oftere i disruptiv forskning end store virksomheder. SMV'ers FoU yder dermed et vigtigt bidrag til udviklingen af tidlige markeder for nye teknologier.

Det er relativt få SMV'er, der involverer sig i et samarbejde med vidensinstitutioner. Til trods for at vi ved, at et øget vidensniveau er afgørende for at kunne gøre sig i den internationale konkurrence. Der er derfor behov for at styrke samarbejdet mellem SMV'er og vores vidensinstitutioner.

Løsning

Det første skridt på rejsen mod investeringer i FoU for SMV'er vil være, at SMV'er åbner op som værtsvirksomhed for studerende – typisk i deltidsjobs eller i praktikforløb.

Der er relativt få SMV'er, der involverer sig i uddannelsessamarbejde med universiteter. Der er derfor behov for, at flere SMV'er tager studerende ind i virksomheden, enten som erhvervskandidatstuderende eller i særlige virksomhedsforløb. Det gavner både virksomheden og de studerende. Erhvervskandidaten er en deltidsuddannelse, hvor den studerende sideløbende har relevant akademisk deltidsbeskæftigelse i en virksomhed. For at flere virksomheder og studerende finder erhvervskandidaten attraktiv, skal den gøres mere fleksibel.

Erhvervshusene bør spille en mere aktiv rolle ift. at bygge bro og facilitere mødet mellem vidensinstitutioner og SMV'er i regionen fx gennem møder mellem virksomhedsrepræsentanter og studerende fra uddannelsesinstitutioner om virksomheders konkrete udfordringer og opgaver.

Det foreslås, at der afsættes midler til at afprøve et brobygningsarbejde, hvor en given aktør fx et erhvervshus bliver ansvarlig for at drive et pilotprojekt, hvor der opstilles måltal (antal samarbejder mellem studerende og SMV'er) og evalueres på effekten efter to år. Såfremt resultaterne fra pilotprojektet er positive, udbredes brobygningsordningen til de øvrige erhvervshuse.

Hurtigere sagsbehandling og udbetaling af lønrefusion til vækstpilot

Problem

Virksomheder med 0-5 ansatte, som modtager lønrefusion via SMV: Vækstpilotordningen tilkendegiver, at det giver dem likviditetsproblemer, når de først modtager lønrefusion 8-10 måneder efter forløbets afslutning. Desuden oplever virksomhederne alt for lange sagsbehandlingstider ifm. ansøgning af en SMV:vækstpilot.

Løsning

Lønrefusion til virksomheder med en vækstpilot udbetales kvartalsvis, og der opstilles måltal for sagsbehandlingstiden.