

Langtuddannede som katalysatorer for vækst

HVORDAN LANGTUDDANNEDE I SAMSPIL MED
ANDRE FAGGRUPPER SKABER VÆRDI I SMÅ OG
MELLEMSTORE VIRKSOMHEDER

UNDERSØGELSEN ER UDARBEJDET AF CEVEA
FOR AKADEMIKERNES A-KASSE I SAMARBEJDE
MED SMVDANMARK



Indhold

1. Forord.....	2
2. Sammenfatning	3
3. Langtuddannede i små- og mellemstore virksomheder.....	7
4. Langtuddannede udvikler forretningen	8
5. Langtuddannede samarbejder på tværs.....	16
6. Udfordringer og barrierer	18
7. anbefalinger.....	20
Bilag 1: Tal på langtuddannedes bidrag til og potentiale i SMV'er	23
Bilag 2: Virksomhederne i undersøgelsen - fire med langtuddannede, tre uden ..	24

1. FORORD

Langtuddannede er kun i begrænset omfang en del af Danmarks små- og mellemstore virksomheder (SMV'er). Men virksomheder med langtuddannede kolleger er i vækst. Og der kommer stadig flere langtuddannede til. Det er godt. For de langtuddannede skaber sammen med de øvrige medarbejdere ny værdi samt grundlaget for ekspansion og yderligere ansættelser.

Langtuddannede bringer typisk et øget fokus på at udvikle og skabe nye indtægtskilder for virksomheden. Virksomheder med langtuddannede udtrykker oftere et erkendt udviklingsbehov og ansætter langtuddannede til at optimere og profilere virksomheden. Og bemærkelsesværdigt nok, så oplever de fleste virksomheder ikke væsentlige barrierer ved at ansætte langtuddannede.

Tidligere undersøgelser viser, at der er et stort potentiale for jobskabelse, hvis flere SMV'er ansætter langtuddannet arbejdskraft¹. Langtuddannede fører til flere ansættelser i virksomhederne, og de sikrer større værditilvækst og forbedrer overlevelseshraten for virksomhederne.

SMV'er udgør størstedelen af virksomhederne i Danmark, men ifølge medlemspanelet hos SMVdanmark, er der i dag kun langtuddannede i 16 procent af disse virksomheder. Det er dog en stigning fra 12 procent i 2015, svarende til en vækst på 33 procent på to år.

Men i dag er det ikke særlig godt belyst, *på hvilken måde* langtuddannede skaber værdi i virksomhederne, og *hvordan* de gør dette i samspil med virksomhedens andre faggrupper. Derfor har Cevea på vegne af Akademikernes A-kasse i samarbejde med SMVdanmark udarbejdet denne undersøgelse. Formålet er at belyse langtuddannedes konkrete bidrag til SMV'er – samt potentialet ved og barriererne for at øge antallet af langtuddannede i SMV'er.

Undersøgelsen viser, at de langtuddannedes udviklingsorientering er med til at åbne døre til nye markeder og skabe muligheder for at andre ansatte bidrager mere tværgående i virksomhedens aktiviteter. Derfor er der potentiale for værditilvækst, øget konkurrencedygtighed og jobskabelse, hvis flere får øjnene op for de langtuddannedes potentiale i SMV'erne.

Undersøgelsen er baseret på interviews med langtuddannede i SMV'er, virksomhedens ledelse og andre medarbejdere samt på en undersøgelse blandt SMVdanmarks medlemmer.

Hvad er små- og mellemstore virksomheder (SMV'er)?			Hvad er en langtuddannet?
Kategorier	Ansatte	Omsætning	Langtuddannet dækker over personer med en lang videregående uddannelse. Her bruges begrebet "langtuddannet" frem for "akademiker", fordi ikke alle langtuddannede nødvendigvis har klassisk akademisk uddannelse eller et typisk akademisk arbejde.
Mellemstor	< 250	≤ 50 mio. euro	
Lille	< 50	≤ 10 mio. euro	
Mikro	< 10	≤ 2 mio. euro	

¹ Se bilag 1: Tal på langtuddannedes bidrag til og potentiale i SMV'er

2. SAMMENFATNING

Der er et stort potentiale for virksomheder ved at ansætte langtuddannede, da langtuddannede bidrager med viden og tilgang, der kan skabe vækst og udvikling. Langtuddannede i SMV'er fungerer ofte som en katalysator, der kan åbne flere døre for virksomhedens udvikling.

I det følgende opridses undersøgelsens centrale fund. De viser hvilke skridt virksomhederne og de langtuddannede kan tage for at øge værdien af virksomhederne og brugen af de langtuddannedes færdigheder.

Markant stigning i antal langtuddannede og deres portefølje af opgaver

Undersøgelsen viser, at 16 procent af de adspurgte SMV'er i dag har langtuddannede ansat. Det er en markant stigning på 33 procent fra 2015. De langtuddannede varetager en bred vifte af opgaver. Særligt i de mindre virksomheder er der mulighed for, at de langtuddannede tidligt kommer til at spille en stor rolle og gør en forskel for virksomhedens udvikling.

Stigningen vidner om, at flere SMV'er i dag ser potentiale i at ansætte langtuddannede og investere i den langsigtede udvikling. Mange langtuddannede ser arbejdet i SMV'erne som en spændende udfordring, hvor de kan komme ind i atypiske stillinger. I SMV'erne skal de bruge hele deres register af personlige, sociale og faglige færdigheder, og de har store muligheder for at gøre en forskel og at udvikle sig, sparre med de andre medarbejdere og virksomhedens ledelse.

SMV'er med langtuddannede har et erkendt udviklingsbehov

De adspurgte virksomheder med langtuddannede adskiller sig fra de andre virksomheder ved at have et særligt blik for virksomhedens langsigtede udvikling. Det ses ved, at 20 procentpoint flere SMV'er med end uden langtuddannede angiver et behov for viden og færdigheder indenfor udvikling og ledelse. Kendetegnende for virksomhederne med langtuddannede er dermed, at de har erkendt deres behov for at udvikle sig og er bevidst om nødvendigheden af at skærpe og strømline virksomhedens profil.

Ledelsen vælger ofte at ansætte langtuddannede, der har færdigheder til at kunne udvikle virksomheden såvel som erfaringer indenfor ledelse, kommunikation og virksomhedsprofilering. Branchespecifikke færdigheder spiller også en stor rolle, selvom hverdagen i SMV'erne kendetegnes ved, at de langtuddannede får lov til at lave meget varierende arbejdsopgaver.

SMV'erne oplever ofte gode resultater med langtuddannede, og de langtuddannede oplever at få et stort ansvar og opnå viden om hele virksomhedens praksis – ofte i højere grad end det er tilfældet i store virksomheder. Blandt andet aktualiseres det, når virksomheden vokser og har brug for at uddelegere ansvar. Her bidrager de langtuddannede til alsidige opgaver angående alt fra HR til produktudvikling, samt til den mere langsigtede og strategiske udvikling og profilering af virksomheden.

Langtuddannede glider let ind på arbejdspladsen - de fleste oplever ikke barrierer

På de fleste af virksomhederne glider de langtuddannede ind på arbejdspladsen og tager nye arbejdsopgaver til sig uden problemer. 56 procent af de adspurgte direktører i SMV'er med langtuddannede oplever ikke barrierer ved at ansætte langtuddannede. Det tyder på, at der ikke er udprægede problemer med at integrere langtuddannede på arbejdspladserne.

Dog kan det på den korte bane være svært i SMV'erne at finde løn og arbejdsopgaver til langtuddannede medarbejdere, da de ofte ikke bidrager direkte til produktionen. Direktørerne og deres ansatte peger på, at økonomien kan være en udfordring for at ansætte en langtuddannet, og at de har en forventning om, at en langtuddannet skal have en høj løn. Men den langtuddannede er ikke nødvendigvis så dyr, som virksomhedslederen forventer, og den langtuddannede er typisk med til at sikre nye indtægtskilder og vækst på sigt.

Undersøgelsen viser også, at mange virksomheder er begyndt at tænke produktion og udvikling langt tættere sammen, og at de langtuddannede ofte medvirker til at designe og udvikle løsninger, der i sidste ende giver kunden et mere helstøbt produkt eller service. Flere af virksomhederne understreger nemlig, at det kan være svært alene at konkurrere på kvalitet og pris; det er på ens profil og kunderelationerne, at man skal adskille sig.

Langtuddannede skaber sammenhæng i virksomhedsfunktionerne og bidrager til, at andre medarbejdere kan gøre deres arbejde bedre

Virksomheder med langtuddannet arbejdskraft angiver hyppigt, at de langtuddannede er mere selvledende (45 procent), tager mere ansvar (42 procent), og er udviklings- eller løsningsorienterede (hhv. 35 procent og 34 procent). Langtuddannede adskiller sig fra andre medarbejdere ved at skabe synergieffekter mellem ledelsen og de øvrige medarbejdere, ligesom langtuddannede sikrer inddragelse af medarbejdere og uddelegering af ansvar. Flere medarbejdere understreger således, at der efter ansættelsen af den langtuddannede bliver kommunikeret bedre i virksomheden, og at de oftere bliver inddraget i virksomhedens forandringer.

Langtuddannede er i høj grad med til at sikre en strategisk udvikling af virksomheden ligesom de har et skarpt blik for at strømline virksomhedens profil udadtil. For at kunne udvikle virksomheden, har den langtuddannede løbende dialog med andre ansatte med henblik på at blive klogere på virksomhedens forretningsgange, så de på sigt kan optimeres. Den langtuddannede følger op på de arbejdsopgaver, som ledelsen ikke selv får fulgt til dørs, og er ofte selvstændig og endda selvledende med en entreprenant tilgang til eget arbejde.

Der er en oplevelse af, at langtuddannede og faglærte skaber en særlig værdi sammen, når de supplerer hinandens arbejde. Den faglærte har en forståelse for sit håndværk og for, hvad der foregår hos kunden, mens den langtuddannede kan tænke langsigtet samt i strategisk udvikling og optimering af arbejdsgange. Prioriteringen af dette viser sig bl.a. ved, at mange virksomheder med langtuddannede angiver, at de har behov for viden og færdigheder indenfor udvikling (58 procent), ledelse (51 procent) og forbedring af processer og forretningsgange (47 procent).

Det tager tid før investeringen i en langtuddannet bærer frugt

I samarbejdet mellem faggrupper kan det være sværere for medarbejdere med en kortere uddannelse at se det umiddelbare behov for ansættelsen af kolleger med længere uddannelser. Det tager tid at opbygge tillid til de langtuddannedes arbejde og at se, at det skaber værdi. Og det tager tid før, at den langtuddannedes arbejde giver sig til udtryk på virksomhedens bundlinje. For den langtuddannedes indsats med eksempelvis profilering og bedre kommunikation kan ikke altid måles direkte. I nogle tilfælde kan det dog tydeligt ses, at virksomheden vinder flere udbud eller øger sit salg som konsekvens af den langtuddannedes arbejde.

Barrieren for forståelsen af de forskellige medarbejders bidrag kan dels bestå i, at man ikke har fuldt kendskab til hinandens arbejde, dels i at medarbejderne sidder fysisk adskilt; eksempelvis faglærte i produktionen og langtuddannede i administrationen, eller faglærte ude hos kunden og langtuddannede hjemme på kontoret.

SMV'er mangler viden om langtuddannedes færdigheder

Flere virksomheder uden langtuddannede angiver, at de har svært ved at identificere lige netop den profil, de har brug for, samt at de mangler viden om, hvad en langtuddannet egentlig kan bidrage med. Derudover er det svært for virksomhederne at opsøge den rette profil, fordi de har travlt med produktion og drift.

Mange SMV'er uden langtuddannede efterspørger færdigheder indenfor salg (40 procent) og markedsføring (39 procent) – noget, der relativt hurtigt kan sikre øget omsætning og ses på den økonomiske bundlinje. Men virksomhederne identificerer typisk ikke løsningen i en langtuddannet kollega. En forklaring kan være, at SMV'er, der oplever behov for viden og færdigheder indenfor salg og markedsføring, generelt er mindre og har et kortere økonomisk perspektiv, og at de ikke har forudsætninger for at kende til de langtuddannedes færdigheder og samspil med virksomhedens udvikling og øgede salg på sigt.

Overordnet understreger undersøgelsen, at der er stort potentiale for at øge væksten og samspillet mellem medarbejderne i SMV'er ved at ansætte langtuddannede. Og at der for den langtuddannede er gode muligheder for at opnå spændende og udviklende beskæftigelse. Derfor slutter undersøgelsen af med en række anbefalinger til såvel virksomhederne som de langtuddannede, der kan sikre bedre match, og at flere SMV'er og langtuddannede ser mulighederne i hinanden.

Anbefalinger til langtuddannede:

1. Fortæl virksomheden hvorfor den har brug for dig
2. Vær entreprenant, initiativrig og klar til mange typer af opgaver
3. Opsøg netværk med andre langtuddannede i SMV'er

Anbefalinger til virksomheder uden langtuddannede:

1. En langtuddannet kan noget særligt – de skaber typisk struktur og opfølgning i SMV'en
2. Se langtuddannede som udviklingsinvesteringer
3. Gør brug af eksisterende støtteordninger

Anbefalinger til virksomheder med langtuddannede:

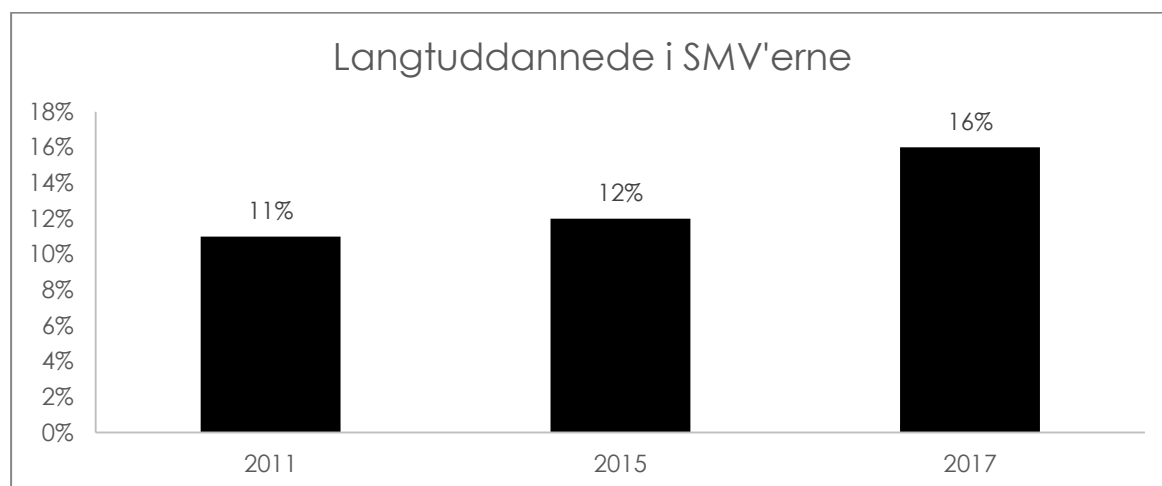
1. Ledelsen bør kommunikere til øvrige ansatte, hvad en langtuddannet gør godt for
2. Facilitér det tværgående samarbejde – det giver resultater
3. Tværgående koncepter kan øge resultaterne

Om undersøgelsen

Til den følgende undersøgelse af SMV'er og langtuddannede har Cevea indsamlet data fra interviews og spørgeskemaer. Cevea besøgte i sommeren 2017 fire virksomheder med langtuddannede, og foretog 16 interviews med direktører og ansatte med og uden en lang videregående uddannelse. Supplerende blev der foretaget tre interviews med direktører for virksomheder uden akademikere. Spørgeskemadata til undersøgelsen er indsamlet via SMVDanmarks panel blandt deres medlemsvirksomheder. Spørgeskemaet er sendt ud til 2184 virksomheder og der er opnået 786 besvarelser, dvs. en svarprocent på 36 procent.

3. LANGTUDDANNEDE I SMÅ- OG MELLESTORE VIRKSOMHEDER

Undersøgelsen blandt SMVdanmarks² medlemmer viser, at 16 procent af SMV'erne har langtuddannede på lønningslisten. Det er interessant, at der fra 2015 til 2017 er sket en stigning på 4 procentpoint, hvilket er en fremgang på 33 procent. En undersøgelse fra Akademikernes A-kasse og DJØF baseret på registerdata viser, at hele 20 procent af SMV'erne har langtuddannede ansat³. Forskellen på 4 procentpoint mellem tallene kan bl.a. ligge i, at SMVdanmarks panel består af relativt flere mikrovirksomheder med få ansatte og færre langtuddannede. Samt at SMV'er hvor direktøren er eneste langtuddannede, ikke tæller med.



Figur 1: Langtuddannede i SMV'erne

129 virksomheder (16 procent) har langtuddannede ansat, mens 522 virksomheder (66 procent) ikke har det. De resterende har enten angivet 'ved ikke' (3 procent), eller at direktøren er eneste langtuddannede (14 procent). Hvis man lægger SMV'er med langtuddannede og SMV'er med langtuddannede direktører sammen er det altså 30 procent, der har langtuddannede ansatte.

På tværs af de forskellige SMV'er med langtuddannede er der fælles karakteristika – som en række ens arbejdsopgaver, samarbejdsrelationer og udfordringer – der vil blive uddybet i det følgende.

² SMVdanmark er det nye Håndværksråd. SMVdanmark er en paraplyorganisationer, der repræsenterer en række forskellige brancheorganisationer, tværfaglige organisationer og foreninger samt flere hundrede enkeltvirksomheder. Samlet repræsenterer SMVdanmark mere end 18.000 små og mellemstore virksomheder inden for bl.a. byggeri, industri og service.

³ Se bilag 1: Tal på langtuddannedes bidrag til og potentiale i SMV'er

4. LANGTUDDANNEDE UDVIKLER FORRETNINGEN

Langtuddannede erhverver en række kompetencer, der er brugbare i SMV'erne. Virksomhederne og deres medarbejdere oplever, at de langtuddannede bidrager til at skabe struktur og følge opgaver til dørs, ligesom de tænker i langsigtet udvikling og sikrer medarbejderinddragelse.

Langtuddannedes arbejdsopgaver i SMV'er spænder bredt. Fælles er, at der typisk ikke er tale om ren produktion eller drift, men derimod om opgaver, der på den ene eller anden måde kan optimere eller udvikle virksomheden.

De langtuddannede sidder med alt fra personaleudvikling over internt såvel som eksternt kommunikationsmateriale til udarbejdelse af ansøgninger om kommunale udbudsopgaver. Det personalemæssige kan eksempelvis bestå i at bistå direktøren i afholdelse af medarbejderudviklingssamtaler, hvor den langtuddannede kan sørge for at følge processen til dørs og sikre opfølgning på samtalerne. Derudover sidder flere af de langtuddannede med ansvar for kommunikation eller profilering af virksomheden. Internt i virksomheden kan der være tale om produktudvikling eller udarbejdelse af skemaer, der gør arbejdsgangene nemmere for de ansatte i produktionen. Hvad angår den eksterne kommunikation, kan den langtuddannede have ansvar for eksempelvis aktivitet på sociale medier, hjemmesideredigering, kontakt til pressen, udsendelse af nyhedsbreve eller udarbejdelse af pjecer.

Blandt de langtuddannede i små- og mellemstore virksomheder eksisterer en generel oplevelse af, at man ved at arbejde i en SMV får mere ansvar for egne arbejdsopgaver og mere selvbestemmelse.

”Jeg har før siddet i kommunen, hvor der var rigtig mange led. Hvis man eksempelvis skriver en artikel om noget aktuelt, går der hurtigt en uge, fordi der er så mange der skal læse den. Her får jeg bare lov. Jeg behøver ikke et andet led.”

– Simone, kommunikationsansvarlig hos HSR Tømrer og Partner A/S

Både de langtuddannede og de andre medarbejdere understreger, at det er særligt at arbejde i SMV'erne. Her får man lov til at lave mange alsidige arbejdsopgaver, og man får stort ansvar for at udvikle, profilere og følge arbejdsopgaverne fra start til slut, ligesom der er en høj grad af selvbestemmelse.

Langtuddannede skaber overblik og struktur i virksomheden

Gardin-virksomheden Gardin Lis ansatte for fem år siden en langtuddannet med mange års erfaring med erhvervsudvikling og uddannelse i statskundskab fra Aarhus Universitet.

Virksomheden har sidenhen udviklet sig og oplevet vækst, og ifølge Lis, der er direktør og ejer af virksomheden, har det noget at gøre med den langtuddannedes sans for struktur.

“Brian har struktur og kan lave opfølgninger, og det er en stor del af, at vi har vækstet så meget. Hvis ikke vi havde haft Brian, havde vi aldrig vundet de kommunale udbud.”

- Lis, direktør og ejer i Gardin Lis

Evnen til at skabe struktur og sætte ting i systemer er særligt kendetegnende for en langtuddannet som Brian, vurderer en af Gardin Lis' ansatte, der er ufaglært og ansat i kundeservice. Hun har oplevet, at der er kommet en mere struktureret tilgang til nogle af arbejdsgangene, og at ansvaret i virksomheden i højere grad er blevet uddelegeret.

“Brian har bidraget med udvikling, strukturering og uddelegering af ansvarsområder.”

- Anette, ansat i kundeservice hos Gardin Lis.

Kundeservicemedarbejderen oplever, at den langtuddannedes systematiske tilgang er positiv og brugbar for virksomheden. De adspurgte SMV'er udtrykker ofte et fokus på at levere ydelser og produkter og drifte virksomheden, hvor der ofte ikke er tid til at udvikle og gøre tingene på en anden og mere optimal måde. Her kan de se, at langtuddannede kan bidrage med udvikling.

Glarmestre Snoer & Sønner i Københavns Nordvestkvarter har travlt og det går til tider hurtigt med eksempelvis at tage imod bestillinger. Virksomhedens langtuddannede, der har læst virksomhedsledelse på Roskilde Universitetscenter, har været med til at udarbejde et skema, der skal udfyldes med detaljer om kundens bestilling. Ifølge en af glarmestersvendene er en så lille ting af stor betydning.

“Der er kommet et skema, som man skal udfylde. Så er du sikker på, at alle faktorerne er med, så du undgår fejl. Sådan nogle småting bliver ændret og struktureret. Men det er alligevel en vigtig ting; især for resultatet og økonomien i det i sidste ende.”

- Anders, glarmestersvend hos Glarmestre Snoer & Sønner

Småting som udarbejdelse af skemaer kan være af stor betydning for medarbejderne og give et bedre resultat, fordi de er med til at mindske fejlmarginen. Fejl er omkostningstungt, fordi virksomheden skal udbedre fejlene for kunden, og det koster både i form af ekstra besøg, transport og tid.

I tømrervirksomheden HSR Tømrer & Partner A/S i Rødovre har man ansat en medarbejder, der har studeret journalistik, kommunikation og performance design på Roskilde Universitetscenter. Virksomhedens direktør Henrik oplever, at der er skabt en mere sammenhængende struktur og forbedrede forretningsgange efter ansættelsen.

“Simone har sørget for at få kontinuitet i tingene.”

- Henrik, CEO og indehaver i HSR Tømrer & Partner A/S

Som langtuddannet sørger hun for at opdatere sociale medier, kommunikere rundt i virksomheden og sørge for, at der er sammenhæng mellem den interne og eksterne kommunikation og præsentation af virksomheden. For direktøren sikrer det, at der løbende bliver kommunikeret til

relevante parter og skabt overblik og struktur, så han i højere grad kan bruge kræfter på andre af virksomhedens opgaver.

Langtuddannede profilerer virksomheden og skaber nye indtægtskilder

Flere personer i virksomhederne beskriver, at de langtuddannede er med til at sikre en stejlere udvikling, og at de presser virksomheden til at levere. Dette understøttes af spørgeskemaundersøgelsen i den følgende figur 2, hvor 58 procent af virksomheder med langtuddannede angiver et behov for viden og færdigheder, der kan være med til at udvikle virksomheden - det er markant flere end blandt SMV'er uden langtuddannede (37 procent).

Samtidig er mange af de langtuddannede dygtige til at segmentere markeder og se potentialer for, hvordan netop denne virksomhed adskiller sig fra andre og kan levere unikke produkter, som kunderne vil efterspørge. Hos Gardin Lis er både direktøren og de ansatte enige om, at der efter ansættelsen af den langtuddannede er kommet mere fokus på udvikling.

"Brian bidrager med udviklingen. Han får søgt midler til det ene og det andet projekt. Han sætter en masse i søen og giver os mulighed for at gøre nogle nye ting. Vi får væsentlig større omsætning."
- Per, montør hos Gardin Lis

For Brian fra Gardin Lis har det været udfordrende at tænke udvikling og strategi i hvad han kalder "en udpræget driftsvirksomhed", hvor han var eneste langtuddannede. Fokus lå hidtil primært på at producere og sælge gardiner. Men Brian har kunnet bruge sine erfaringer fra tidligere arbejde med erhvervsudvikling, til at profilere virksomheden og bl.a. udvikle en grøn forretningsmodel samt til at skærpe virksomhedens CSR-profil.

I bagværksvirksomheden Easyfood har man bl.a. ansat en psykolog med en universitetsbaggrund og flere designere fra SDU og Arkitektskolen. Direktøren Flemming har fået nye perspektiver på sin virksomhed og virksomhedens produkter efter ansættelsen af langtuddannede.

"Hvis man spørger de samme mennesker, som man altid har spurgt, så får man jo de samme svar. Men hvis man spørger nye mennesker, får man også nye svar."
- Flemming, direktør i Easyfood

De nye langtuddannede medarbejdere har givet ham nye svar på spørgsmål om, hvordan han skal udvikle sin virksomhed. Med færdigheder indenfor bl.a. psykologi og design har de udviklet nye produkter, forretningsgange og skærpet virksomhedens profil.

Flere virksomheder oplever, at evnen til at udvikle virksomheden er et værdifuldt karaktertræk ved en langtuddannet. De fremhæver, at de langtuddannede tænker langsigtet og søsætter nye projekter. Virksomheden Gardin Lis har efter ansættelsen af en langtuddannet formået at udvikle sig fra at være regional til en national virksomhed, ligesom man er begyndt at handle med udlandet. Hos HSR Tømmer & Partner har man oplevet, at der er blevet udviklet en stærkere profil og en rød tråd i udtrykket udadtil. Bl.a. har den kommunikationsuddannede designet byggeskilte

og sikret en strømning af virksomhedens profil internt og eksternt, eks. når de sender tilbud ud af huset.

“Der er jo butikker, der kun lever på Facebook og på Instagram, så det er vigtigt at være med dér. Og dér er man nødt til at tænke anderledes end tømrere normalt gør”

- Lasse, tømrerformand hos HSR Tømrer A/S

Tømrerformanden oplever, at den kommunikationsuddannedes tilgang fremhæver virksomheden som noget særligt, og giver den et liv på sociale medier og internettet, hvor det i dag er nødvendigt at være til stede for at få ordrer. Det er med til at udfordre virksomheden til at tænke udover egen eksisterende faglighed og se bredt og tværfagligt på, hvad der efterspørges.

Hos Easyfood arbejder man ligeledes med vigtigheden af en strømlinet profil, hvor virksomhedens værdier træder tydeligere frem for kunden. Easyfoods langtuddannede, der har en baggrund fra Arkitektskolen, har søsat projektet “Den Røde Tråd”:

“Vi arbejder på et projekt, vi kalder “Den Røde Tråd” om, hvordan Easyfood virker udadtil. Alle kunder og gæster skal føle sig velkomne og de skal vide, hvad for et sted de er havnet. Folk skal kende vores værdier.”

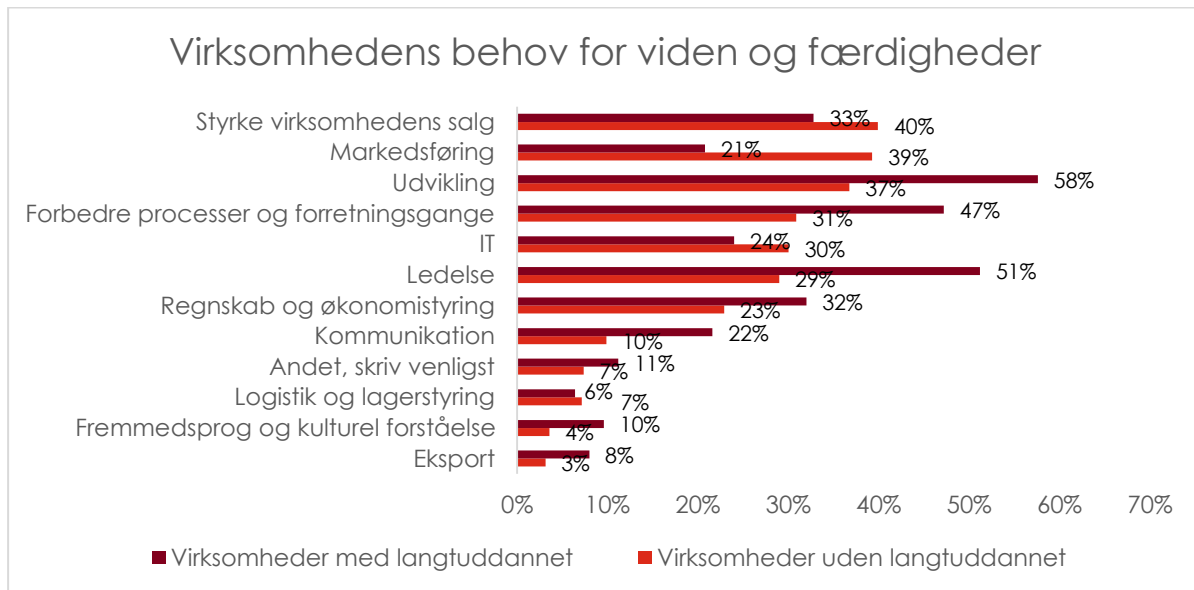
– Maja, designer hos Easyfood

Designerens projekt er med til at give kunderne en helhedsoplevelse og en service, som de husker og vil søge hen til igen. De andre ansatte og direktøren i virksomheden oplever her, at de langtuddannede har færdigheder til at strømline virksomhedens eksterne udtryk og skærpe virksomhedens profil ved at sætte sig i kundens sted.

“Det er svært at konkurrere udelukkende på dygtigt håndværk; det er vi jo efterhånden mange, der leverer. Derfor skal vi give vores kunder en oplevelse ud over det sædvanlige, og for at gøre det, skal vi have en klar profil og identitet.”

- Henrik, CEO og indehaver i HSR Tømrer & Partner A/S

Som direktør giver Henrik udtryk for, at det har stor værdi med en langtuddannet, der kan noget andet; én som strømliner deres profil og skaber en stor værdi for dem, fordi kunden vælger dem til på den baggrund.



Figur 2: Virksomhedens behov for viden og færdigheder

Figur 2 viser SMV'ernes behov for viden og færdigheder for hhv. virksomheder med og uden langtuddannede. Den viser, at en betydelig del af SMV'er med og uden langtuddannede efterspørger færdigheder og viden indenfor salg (hhv. 33 og 40 procent), markedsføring (hhv. 21 og 39 procent) og udvikling (hhv. 58 og 37 procent), forbedring af forretningsgange (hhv. 47 og 31 procent), IT (hhv. 24 og 30 procent) og ledelse (hhv. 51 og 29 procent). Det understøtter generelt de kvalitative fund om, at SMV'erne har brug for langtuddannede til udvikling og profilering af virksomheden. Derudover efterspørger en mindre andel nogle fagspecifikke færdigheder.

Men figur 2 viser også nogle relevante forskelle i efterspørgslen mellem virksomheder med og uden langtuddannede. Værd at bemærk er f.eks., at SMV'er uden langtuddannede i højere grad efterspørger færdigheder indenfor salg (7 procentpoint flere) og markedsføring (18 procentpoint flere), og endnu mere markant; cirka 20 procentpoint flere SMV'er med langtuddannede efterspørger ansatte til udvikling, ledelse og optimering af processer og arbejdsgange. Tallene vidner om et sammenfald i SMV'erne mellem at have langtuddannede ansat og have et øget fokus på langsigtet udvikling. Det understøtter det forhold, at de langtuddannede netop bidrager med et skærpet blik på langsigtet udvikling i SMV'erne, som flere virksomheder er opmærksomme på.

Figur 3 viser, at mange virksomheder (36 procent) ansætter langtuddannede, fordi direktørerne selv er langtuddannede, eller fordi virksomhederne har en overbevisning om, at en langtuddannet kan bidrage positivt til væksten (33 procent).

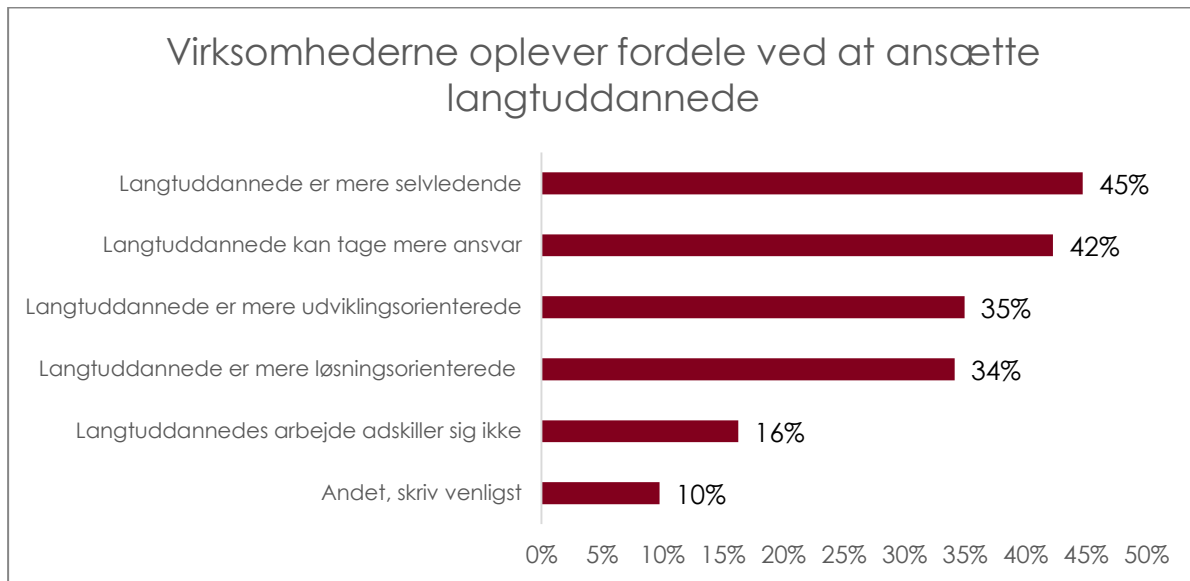


Figur 3: Virksomheder med langtuddannede: Hvorfor ansatte virksomheden en langtuddannet?

En mindre andel på 23 procent har altid haft langtuddannede ansat og har derfor ikke været i en situation, hvor man skulle spørge sig selv om det gav mening. En lidt mindre andel angiver grunde, der relaterer sig til virksomhedens udvikling: enten at de skal have nye input til ledelsen, sætte nye tiltag i gang eller udvide organisationen.

Langtuddannede måler og optimerer processer

SMV'erne angiver hyppigst, at den langtuddannede tager mere ansvar (42 procent) og formår at lede sig selv (45 procent), hvilket de ser som en væsentlig fordel ved at have langtuddannede i medarbejderstaben. Flere ansatte i SMV'erne vurderer ligeledes i interviewene, at de langtuddannede bidrager med struktur, overblik og nye landvindinger for at optimere processer.



Figur 4: Virksomheder med langtuddannede oplever fordele ved at ansætte langtuddannede

Derudover svarer hhv. 35 procent og 34 procent, at langtuddannede er udviklings- og løsningsorienterede. I SMV'er med produktion og salg er det et vigtigt fokus og kan give nyttig viden om, hvilke processer der går godt og hvor der bør optimeres eller udvikles. For at kunne ændre processer og arbejdsgange, er der behov for at kunne måle, hvad der virker og hvad der ikke gør. Her har de ansatte i Easyfood oplevet at langtuddannede kan bidrage.

“Langtuddannede kan komme med nogle målingspunkter. Og så kan de udfordre os andre lidt. De langtuddannede er gode til at stille større krav, hvor vi andre har mere fokus på at optimere det vi har.”

- Allan, produktionschef hos Easyfood

Produktionschefen peger på, at de har fået en mere systematisk tilgang, hvor de kvalitetssikrer og måler udviklingen ud fra nogle mål, som de opstiller i samarbejde med de langtuddannede. Samtidig er de langtuddannede gode til at stille udviklingsmål, så der også bliver tænkt nyt.

Langtuddannede uddeleger arbejdsopgaver

Flere faglærte og ufaglærte i håndværksvirksomhederne har bemærket, at de er blevet inddraget yderligere efter, at den langtuddannede er kommet til, ligesom at opgaver og ansvar er blevet uddelegeret.

“Efter Heidi er kommet til er der mere der foregår ude blandt alle medarbejderne og ikke bare på kontoret. Man bliver inddraget mere, og der bliver samling på tingene.”

– Anders, glarmestersvend hos Glarmestre Snoer & Sønner

Medarbejderne oplever, at flere beslutninger bliver taget sammen med dem, snarere end bag lukkede døre på chefens kontor. Det er en positiv oplevelse, som gør at alle får viden, føler sig

inddragede og er bedre rustede til at gå ud og udføre arbejdet i tråd med beslutningerne. Medarbejderne oplever også, at de bliver opfordret til at tage større ansvar for hele virksomheden i samarbejde med de langtuddannede.

“Ansvaret bliver mere uddelegeret. Brian elsker når nogle af os tager ansvar for nogle ting. Ligeså snart der er et projekt her i huset er Brian hurtig til at spørge, hvem der vil være med i det. Han sætter i gang, og overlader så til os andre.”

- Anette, ansat i kundeservice hos Gardin Lis

Medarbejderne oplever, at ansvaret bliver fordelt bedre og når ud i flere led, hvor de får mulighed for at få indflydelse på beslutningerne. Den langtuddannede er ifølge kundeservicemedarbejderen hos Gardin Lis god til at inddrage tidligt i processen og overlade ansvar og arbejdsopgaver til de relevante medarbejdere med forstand på processen.

5. LANGTUDDANNEDE SAMARBEJDER PÅ TVÆRS

Langtuddannede og andre medarbejdere i SMV'er har en opfattelse af, at samarbejdet går godt, selvom der ved opstarten var en vis skepsis fra især virksomhedernes faglærte.

Viden om hinandens arbejdsopgaver udvikles over tid

Nogle af de langtuddannede har oplevet, at virksomhedens andre ansatte havde svært ved at se, hvad man lavede på sit kontor og hvad arbejdsopgaverne bestod i.

"Jeg tror ikke, at de alle sammen forstår hvad jeg laver. Mange af tømrerne siger: hvad er det egentlig, du laver? Efterhånden har vores byggeledere fundet ud af, at de faktisk også kan bruge mig til nogle ting."

– Simone, kommunikationsansvarlig hos HSR Tømrer og Partner A/S

Den langtuddannede kommunikationsansvarlige har altså oplevet, at der er sket en udvikling fra at tømrerne ikke kendte til, hvad hun lavede, til at flere fandt ud af, at de kunne bruge hende til diverse mindre opgaver.

Medarbejdere komplementerer hinandens arbejde

Der er en generel oplevelse af, at den langtuddannede og den faglærte kan komplementere hinandens fagligheder. Hvor den langtuddannede går mere analytisk til værks, har den faglærte i SMV'er bedre forståelse for hvad der foregår i produktionen og ude hos kunden.

"Når Brian siger noget, så siger jeg: det er fint, men det skal også kunne lade sig gøre ude hos Fru Jensen."

– Anette, ansat i kundeservice hos Gardin Lis

Flere ansatte bemærker også, at de langtuddannede tænker mere over tingene og er længere tid om at give uddybede svar. Omgangstonen kan godt være lidt anderledes omkring de langtuddannede, og det har de andre ansatte moret sig over på flere af virksomhederne. Men den generelle oplevelser er, at man kan komplementere hinanden. Selvom det i starten har været svært at se, hvordan og hvad den langtuddannede blev ansat til at lave, eller hvad den langtuddannede skulle kunne bidrage med. Flere repræsentanter på virksomhederne udtrykker dog, at opfattelsen har ændret sig i den periode, hvor den langtuddannede har været ansat, og at det i dag er lettere at se, hvor og hvordan den langtuddannedes arbejdskraft er meningsfuld og skaber værdi.

"Vi kan supplere hinanden. De ser jo meget på det praktiske og ved, hvad der virker. Jeg er mere analyserende. Jeg sætter spørgsmålstejn ved nogle ting."

– Simone, kommunikationsansvarlig hos HSR Tømrer og Partner A/S

Flere langtuddannede er kommet ind i de små- og mellemstore virksomheder gennem løntilskudsordninger, såsom Videnspilot og Innobooster eller gennem netværk. Der er derimod ikke så hyppigt tale om, at man som langtuddannet kommer ind i de adspurgte SMV'er gennem en

typisk ansættelsesproces med respons på en opslået stilling, bl.a. fordi det for den langtuddannede og virksomheden kan være svært at forestille sig, hvad de skal lave.

Mange langtuddannede oplever dog, at arbejdsopgaverne hober sig op med tiden, så længe de selv sætter nye projekter i gang og strukturerer deres egen arbejdsdag. Fx beskriver håndværksvirksomhederne, at de langtuddannede i vid udstrækning fastsætter deres egen arbejdsdag. For de faglærte i virksomhederne er arbejdsopgaverne typisk afklarede og definerede ved kortlagte arbejdsprocesser. Mens de langtuddannede i højere grad selv skaber indholdet i arbejdsdagen, med mulighed for at udvide arbejdsopgaverne og strukturere og afgrænse dem.

Tværgående koncepter fremmer forståelsen – og fortjenesten

I et par af virksomhederne med langtuddannede har de oprettet særlige samarbejdskoncepter, der kan udvikle deres produkter og øge fortjenesten ved at skære på udgifterne.

Bagværkvisomheden Easyfood har to koncepter, der er med til at skabe et mere helstøbt slutprodukt for kunden. I konceptet "Easypiloterne" starter virksomheden med at undersøge og segmentere markedet i et samspil med forskellige faggrupper for at udvikle deres produkter.

"Jeg har været med til at skabe noget, vi kalder "Easypiloterne", som består af et tværfagligt team af medarbejder fra hele virksomheden. Salg, produktion, innovation og produktudvikling. Folk kan melde sig, og så kommer de med mig på messer."

– Maja, designer hos Easyfood

Konceptet har fået sælgere, produktionen og designere til at mødes sammen og sætte kundernes behov i centrum. Udbyttet fra messerne og koncepterne har resulteret i flere nye produkter, men det har også krævet investeringer. Eksempelvis har bagværkvisomheden med projektet "Den Røde Tråd" bygget en cafe i produktionshallerne, så medarbejderne også i det daglige bliver mindet om den kontekst, hvor kunder og gæster i sidste led vil nyde deres produkter.

I Gardin Lis har direktøren bemærket, at intet er op til tilfældighederne, når deres langtuddannede bliver involveret. Indimellem klager kunden over produktet, service, underleverandører eller skader, og her er der en meget konkret gevinst på virksomhedens bundlinje, hvis de kan hindre og nedbringe antallet af fremtidige reklamationer.

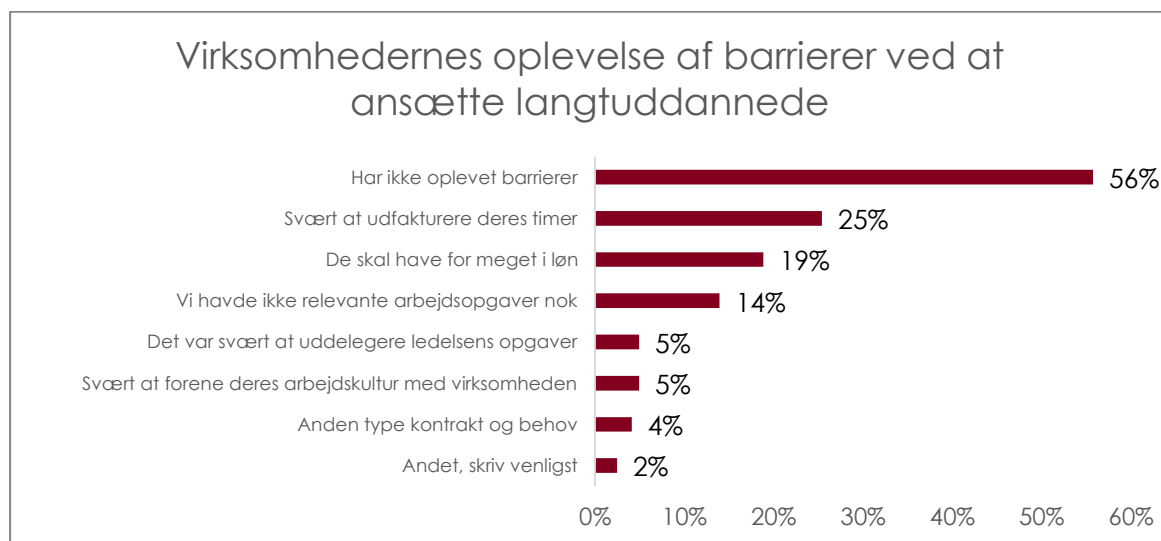
"Vi har et mål om at få skåret vores reklamationer ned med 50 %, og der arbejder Brian sammen med en intern projektgruppe der består af medarbejdere fra salg, montage, kundeservice og systue."

- Lis, direktør og ejer i Gardin Lis

Virksomheden arbejder på at nedbringe antallet af reklamationer og sænke omkostninger i fremtiden. For at realisere det, er samarbejdet tæt mellem den langtuddannede og montøren. Brian har ikke alene tilstrækkelig indsigt i, hvordan reklamationer kan undgås. Derfor sætter han sig sammen til møde, her med montøren, og kategoriserer reklamationerne. Målet er, at de med systematik kan indregne de højere omkostninger ved mange reklamationer på produkter og ydelser, og sætte ind med en ekstra indsats på forhånd for at undgå reklamationen og give en bedre kundeoplevelse.

6. UDFORDRINGER OG BARRIERER

SMV'erne nævner forskellige udfordringer og barrierer for at ansætte langtuddannede, som kan danne baggrund for anbefalinger, hvis man skal have flere langtuddannede ind i virksomhederne. Størstedelen (56 procent) angiver dog, at de ikke oplever barrierer ved at ansætte langtuddannede.



Figur 5: Virksomheder med langtuddannedes oplevelse af barrierer ved at ansætte langtuddannede

En fjerdedel angiver, at det er svært at fakturere timer til de langtuddannede, hvilket kan handle om, at de arbejder langt fra produktionen og slutkunden. Lidt færre angiver, at de skal have for meget i løn eller at der ikke er tilstrækkeligt med relevante arbejdsopgaver. Resultaterne kan tolkes som, at nogle af SMV'erne ikke har tilstrækkeligt arbejde, og ikke ser potentiale for langtuddannede i deres virksomheder.

SMV'er tror langtuddannedes løn er for høj

Nogle af de virksomheder uden langtuddannede nævner økonomi og løn som en central barriere for at ansætte. Det kan være svært at vide, hvad en medarbejder med en lang videregående uddannelse koster, og der er en opfattelse i SMV'erne af, at man bliver nødt til at have en robust økonomi for at kunne ansætte en langtuddannet.

"Jeg kunne forestille mig, at lønniveauet for en langtuddannet vil være noget højere end hvad en dygtig håndværker får. Du skal have +30 medarbejdere for at have økonomi til at betale 6-800.000 i løn om året til en funktionæransat på kontoret."

– Henrik, direktør i Anlægsgartnerne Hoffmann

Direktøren har en opfattelse af, at lønnen for en langtuddannet er meget høj, og også højere end hvad lønstatistikkerne siger. Samtidig handler det ofte om, at virksomheden gerne vil have en erfaren person, og at de overvejer, om virksomheden er tilstrækkelig stor til at have en langtuddannet.

Den rette profil og færdigheder er svær at finde

Det nævnes også, at det kan være svært at stykke den rette akademikerprofil sammen. Det kan være svært at formulere et stillingsopslag indeholdende arbejdsopgaver og færdigheder, der netop indfanger, hvad virksomheden har brug for.

“Mange virksomheder kan ikke sætte ord på, hvad de har brug for”

- Søren, malermester i Malerfirma Ernst Hansen A/S

Som malermester oplever han, at han først skal have en kommunikationskanal op at stå, så han kan få bedre indsigt i, hvilken type af langtuddannet de kan drage nytte af, og at der mangler en stærkere forbindelse mellem hans del af erhvervslivet og den langtuddannede. Her kan små- og mellemstore virksomheder have gavn af offentlige støtte- og tilskudsordninger i processen med at ansætte en akademiker. Henrik, der er indehaver af et autoværksted oplever i hvert fald, at der er nogle barriere.

“Mange er lidt bange for akademikere – hvad skal de lave og kan man give dem modspil?”

- Henrik, indehaver af CiPeCare.

Indehaveren forklarer, at det kan være svært at forestille sig at ansætte langtuddannede, da man ikke har en fuld forståelse af, hvad de laver, og hvad det kræver at have dem ansat. En virksomheds uflaglærte medarbejder påpeger endda, at man ikke ser sig selv som dygtig nok til at tage en langtuddannet ind på arbejdspladsen. Dette peger tilbage på, at værdien kan være svær at se i starten – særligt for den første langtuddannede, hvis der mangler viden om hinandens arbejdsområder.

7. ANBEFALINGER

På baggrund af undersøgelsen er her en række anbefalinger til langtuddannede og SMV'er.

Anbefalinger til langtuddannede:

1. Fortæl virksomheden hvorfor den har brug for dig

Det er ikke blot virksomhedsledelsen, der bør være opmærksom på at synliggøre langtuddannedes arbejdsopgaver og færdigheder til de øvrige medarbejdere; der hviler også et stort ansvar på den langtuddannede selv. De langtuddannede har lært at analysere komplekse problemstillinger, tænke strategisk- og udviklingsorienteret såvel som at sætte spørgsmålstejn ved strukturer og rutiner. Undersøgelsen viser, at der for den langtuddannede ligger en udfordring i at oplyse om egen profil til SMV'erne, hvor langtuddannede fortsat er ualmindelige. Den langtuddannede har en særlig profil, og der ligger en opgave i at få omsat denne titel til forståelig dansk, så både den nuværende arbejdsplads og andre SMV'er tydeligere kan se potentialet i en langtuddannet.

2. Vær entreprenant, initiativrig og klar til mange typer af opgaver

Den langtuddannedes arbejde i SMV'er er kendetegnet ved selvledelse. Undersøgelsen viser, at de langtuddannede ofte arbejder selvstændigt og ikke har mange – måske slet ingen – at sparre med i løbet af arbejdsdagen. Dette stiller store krav til den langtuddannedes personlige, sociale og faglige færdigheder. De skal turde træffe selvstændige beslutninger og være entreprenant. Evnen til at søsætte nye projekter nævnes af flere medarbejdere som noget, der kendetegner den langtuddannede. For at lykkes med arbejdet skal den langtuddannede være initiativrig og klar til at påtage sig mange typer af opgaver. Kun ved selvstændigt at søsætte nye initiativer eller træffe beslutninger udløses den langtuddannedes potentiale til fulde.

3. Opsøg netværk med andre langtuddannede i SMV'er

Flere langtuddannede påpeger, at det er en udfordring, at man står alene med sin baggrund, sine færdigheder og arbejdsområder i SMV'erne. Måske er man den eneste i virksomheden med en lang videregående uddannelse, mens virksomhedens øvrige ansatte har en faglært baggrund. At søge netværk og organisere sig med dem, der ligner en selv – langtuddannede i andre utraditionelle brancher – kan være en måde at overkomme denne udfordring på. Via sin fagforening eller blandt andre virksomheder kan man finde andre ansatte, der oplever de samme udfordringer og et fagligt fællesskab, som man kan drage stor nytte af.

Anbefalinger til virksomheder uden langtuddannede:

1. En langtuddannet kan noget særligt – de skaber typisk struktur og opfølgning i SMV'en

Undersøgelsen viser, at de langtuddannede som faggruppe er gode til at skabe struktur og følge op på interne og eksterne anliggender i virksomheden. Dette er med til at skabe synergieffekter med medarbejderne og på sigt forbedre markedsandelene og relationen til kunderne. Her er det vigtigt, at virksomheden ikke skaber for rigide rammer baseret på de eksisterende faggrupper.

Erfaringerne fra arbejdspladserne viser, at de langtuddannede gør store indsatser for at passe ind på arbejdspladsen, men at de også oplever, at de kan bidrage med et særligt blik på udvikling af virksomheden, som fordrer dialog med virksomheden om, hvordan deres resurser bruges effektivt.

2. Se langtuddannede som udviklingsinvesteringer

SMV'er bør se langtuddannede som udviklingsinvesteringer. 25 procent af de virksomheder, der har langtuddannede ansat finder det svært at fakturere timer til en langtuddannet, og 19 procent af virksomhederne oplever, at den langtuddannede skal have for meget i løn. Virksomhederne kan tænke den langtuddannedes arbejde som en investering frem for kun en lønudgift, fordi det typisk omhandler virksomhedens udvikling og profilering. Da den langtuddannedes arbejde typisk ikke har at gøre med drift, men derimod virksomhedsudvikling, kan man overveje om det overhovedet hører til på det klassiske lønbudget.

3. Gør brug af eksisterende støtteordninger⁴

Der findes en række ordninger, der støtter SMV'er i at prøve kræfter med og måske senere ansætte langtuddannede, og SMV'erne kan gennem tættere kontakt til jobcentre, vækstcentre etc. få bedre viden om netop deres behov for færdigheder og match mellem virksomheden og den langtuddannede. Innobooster-ordningen, løntilskud eller virksomhedspraktik er eksempler på ordninger, virksomheder kan gøre brug af. Mange af de langtuddannede, der er ansat i en SMV er kommet til virksomheden via en sådan ordning. Derfor bør samarbejde mellem virksomheden, jobcentret og erhvervs- og virksomhedsservice intensiveres.

Støtteordninger

Innobooster er en ordning, hvor virksomheder kan afprøve nye projekter med langtuddannede med finansiering under Innovationsfonden.

Landdistriktsvækstpiloten er for virksomheder i landdistrikter, der ønsker udviklingsprojekter for nye produkter, markeder og services for medarbejdere med en anden profil eller videregående uddannelse

Flere SMV'er bruger ordninger for **løntilskud** eller **virksomhedspraktik**. Med virksomhedspraktik kan man i kortere forløb lære om arbejdsopgaver og jobåbninger i virksomheden, der kan føre til regulær ansættelse eller ansættelse med løntilskud.

⁴ <https://aka.dk/jobsogning/genveje-til-job/>

Anbefalinger til virksomheder med langtuddannede:

1. Ledelsen bør kommunikere til øvrige ansatte, hvad en langtuddannet gør godt for

Ledelsen bør være opmærksom på og oplyse de øvrige medarbejdere om den langtuddannedes opgaver. I flere af virksomhederne i undersøgelsen beskriver både ufaglærte, faglærte og langtuddannede, at anerkendelsen af hinanden var svær i starten. Det var ikke ligetil for virksomhedens øvrige ansatte at forstå hvad en cand. scient. pol eller en cand. comm. kan og skal i en håndværksvirksomhed. Men for ledelsen stod det klart. Ledelsen kan derfor bidrage positivt ved at fortælle om meningen med at ansætte fx en cand.comm. på arbejdspladsen. Dette kan gøres gennem information på medarbejdermøder og opslag på intranettet, men ledelsen kan også facilitere et socialt rum, hvor faggrupperne lærer hinanden bedre at kende. En fælles frokostordning hvor administration, ledelse og driftsafdeling sidder sammen er et eksempel, ligesom sociale arrangementer for alle virksomhedens ansatte er afgørende.

2. Facilitér det tværgående samarbejde – det giver resultater

Virksomheden bør indrette arbejdspladsens fysiske rammer og de ansattes arbejdsgange, så samarbejde bliver en naturlig del af hverdagen i virksomheden. Undersøgelsen viser, at det efter opstartsperioden bliver klart for de fleste ansatte i virksomheden, hvad den langtuddannede kan bidrage med og hvordan forskellige faggrupper kan supplere hinanden. I Gardin Lis ved montører eksempelvis bedst hvad der virker hos den enkelte kunde, mens den langtuddannede systematiserer og kender kravene for fx at vinde et kommunalt udbud – og det er både medarbejderens faglige viden og den langtuddannedes sans for strategisk tænkning der skal til, for at virksomheden udvikler sig. Denne proces bliver hjulpet på vej hvis man indretter virksomheden og arbejdsgangene således, at medarbejderne naturligt arbejder sammen.

3. Tværgående koncepter kan øge resultaterne

Flere af virksomhederne med langtuddannede har koncepter, hvor medarbejderne sætter tid af til at mødes struktureret og udveksle erfaringer på tværs af virksomheden. Møderne kan bl.a. resultere i, at medarbejderne foresimpler rutinebaserede handlinger og udvikler smartere processer. Et godt eksempel er Easy Food, der har projektet "Den Røde Tråd" og "Easypiloterne", hvor medarbejdergrupper fra produktion, salg og design mødes til messer og i virksomheden med kunderne og gæster. De forskellige grupper lærer hinandens behov og udfordringer bedre at kende med henblik på at skabe et bedre og mere helstøbt slutprodukt eller service.

BILAG 1: TAL PÅ LANGTUDDANNEDES BIDRAG TIL OG POTENTIALE I SMV'ER

Tidligere undersøgelser viser, at en veluddannet arbejdsstyrke er med til at skabe vækst og fremgang for private virksomheder, og at den langtuddannede medarbejder er central for at skabe udvikling og innovation i virksomheden. Afsnittet her sammenfatter den eksisterende viden fra tidligere undersøgelser. Undersøgelser der viser, at virksomheder der ansætter langtuddannede skaber merbeskæftigelse, vækst og har større overlevelseshastighed⁵.

Første langtuddannede fører til 4,5 ekstra ansatte på tre år

Der er større beskæftigelsesudvikling i virksomheder med langtuddannede: ansættelsen af en langtuddannet fører over tre år til 4,5 flere ansatte og dermed kan langtuddannede i SMV'er være med til at skabe flere job. Det er typisk ikke flere med samme baggrund, som den første langtuddannede i en virksomhed trækker med sig, men derimod særligt faglærte og ufaglærte. I de større SMV'er forventes en positiv beskæftigelsesudvikling på hele 8,2 ekstra ansatte. Sammenlignelige virksomheder uden langtuddannede oplever kun en beskæftigelsesfremgang på cirka 0,6 medarbejdere, hvilket altså er en forskel på godt 7,5 medarbejdere mellem større SMV'er med og uden langtuddannede (Epinion, 2017: 24, 35).

Virksomheder med langtuddannede har 2,2 procent-point større sandsynlighed for at overleve efter 3 år

SMV'er med langtuddannede ansat har større overlevelseshastighed sammenlignet med andre virksomheder. Virksomhederne med langtuddannede har 2,2 procent-point større sandsynlighed for at overleve efter tre år og 3,1 procent-point større sandsynlighed efter fem år. (ibid.: 15)

38 procent højere værditilvækst for virksomheder med langtuddannede efter tre år

Langtuddannede er med til at skabe værditilvæksten for virksomhederne. Værditilvækst defineres som omsætning minus vareforbruget i produktionen. Over en treårig periode er værditilvæksten 38 procent højere, end hvis der ikke var langtuddannede ansat (ibid.: 37).

Kun 20 procent af SMV'er har langtuddannede

Ansættelsen af den første langtuddannede i SMV'er bidrager både positivt til overlevelseshastigheden, jobskabelsen og værdiskabelsen, men alligevel var det i 2013 kun 20 procent af SMV'erne, der havde langtuddannede ansat. Samtidig er de langtuddannede i undertal i SMV'er og udgør kun 8 procent af medarbejderne (Akademikernes A-kasse og DJØF, 2017: 1, 5).

Potentiale for 65.000 jobs

Hvis andelen af SMV'er med langtuddannede ansatte blev hævet fra 20 til 30 procent, ville der i løbet af fem år blive skabt godt 65.000 job til medarbejdere, inklusiv de langtuddannede i SMV'erne, og der ville være en værditilvækst på 14,7 milliarder i løbet af tre år (ibid.: 4-8).

⁵ Epinion (2017) Værdien af ansættelsen af den første akademiker i SMV'er DJØF og Håndværksrådet (2016): Højtuddannede i små og mellemstore virksomheder Akademikernes A-kasse og DJØF (2017): Værdien af den første akademiker i små og mellemstore virksomheder

BILAG 2: VIRKSOMHEDERNE I UNDERSØGELSEN - FIRE MED LANGTUDDANNEDE, TRE UDEN

EASYFOOD

Easyfood fremstiller kvalitetsbagværk, og har blandt andet samarbejde med Baresso, McDonald's, 7-Eleven og Circle K. Easyfood sælger sine produkter til 10 lande.

Easyfood har oplevet økonomisk vækst ved at ansætte utraditionelle profiler i deres sektor, heriblandt to designere og en psykolog. Easyfood har fra begyndelsen af haft en strategi om at

benytte langtuddannedes kompetencer i virksomheden. Langtuddannede og andre faggrupper arbejder tæt sammen vedrørende drift og udvikling – som alt sammen sker på gulvet. De langtuddannede er således med i driften sammen med bagere, produktionsmedarbejdere, sælgere m.fl. Forskellighed blandt medarbejderne ses som en styrke hos Easyfood, og de har udviklet "Easypilot", hvor man observerer adfærd hos kunderne, og hvor alle faggrupper er involveret.

REGION	Syd
ETABLERINGSÅR	2000
BY	Kolding
BRANCHE	Fastfood
ANTAL MEDARBEJDERE	150
ANTAL LANGTUDDANNEDE	8

Gardin Lis

Gardin Lis fremstiller og sælger gardiner, solafskærmning og markiser til private, virksomheder og institutioner.

I 2007 kom indehaveren, Lis Bilde, i en vejledningsgruppe hos Væksthus Midtjylland. I den forbindelse besluttede hun at arbejde mere målrettet med strategi og udvikling.

Det resulterede i ansættelse af en langtuddannet med mange års erfaring med erhvervsudvikling. Det har medvirket til, at Gardin Lis er vokset fra at være en lokal til en national virksomhed, samt at man har skærpet sin profil med en grøn forretningsmodel og nu har lagt en strategi for CSR. Til at begynde med har ansættelsen af en langtuddannet været udfordrende, bl.a. for nogle af de andre faggrupper i virksomheden. Men med en god introduktion til virksomheden, og med viljestyrke fra ledelsen, fik de andre faggrupper øjnene op for værdien af den akademiske arbejdskraft. Gardin Lis forsøger at involvere alle faggrupper. Virksomheden vil gerne sikre tværfaglighed og samspil for på den måde at skabe vækst. Lis' motto er: "Hvis man ikke udvikler sig, så afvikler man".

REGION	Midtjylland
ETABLERINGSÅR	1984
BY	Randers
BRANCHE	Fremstiller boligtekstiler
ANTAL MEDARBEJDERE	38
ANTAL LANGTUDDANNEDE	2

GLARMESTRE SNOER & SØNNER

Glarmestre Snoer & Sønner er en glarmester- og facadevirksomhed, med speciale i glasløsninger. Virksomheden arbejder med glas, aluminium og træ.

Glarmestre Snoer & Sønner har primært glarmestersvende ansat, men også snedkere, tømrere m.m. samt 6-8 lærlinge. Derudover er der hos Snoer & Sønner også personale med

kontor- eller bogholderuddannelse, som arbejder i administrationen. Glarmestervirksomheden har gennem sit forløb med Væksthus København fået en langtuddannet ansat til at være en del af arbejdspladsen. Det startede med en praktik- og løntilskudsordning, som jobcenteret faciliterede. Da virksomhedens direktør Torben introducerede en ny medarbejder, uddannet i virksomhedsledelse på Roskilde Universitetscenter, blev der kigget fra glarmestersvendene. Direktøren selv havde da også betænkeligheder ift. om der var nok at lave for den nye kollega, men efter lidt tid faldt opgaverne på plads. I dag sidder hun bl.a. med koordineringsopgaver og HR.

REGION	Hovedstadsområdet
ETABLERINGSÅR	1922
BY	København NV
BRANCHE	Bygge- og anlægsbranchen
ANTAL MEDARBEJDERE	50
ANTAL LANGTUDDANNEDE	1

HSR TØMRER & PARTNER A/S

HSR Tømrer & Partner A/S er en tømrervirksomhed i Rødovre med ca. 70 medarbejdere, hvoraf ca. 12 er lærlinge og 15 er administrative medarbejdere. Langt størstedelen af virksomhedens ansatte har en tømreruddannelse.

For HSR Tømrer og Partner A/S står det klart, at man skal kunne noget ekstra for at kunne konkurrere. Ifølge

virksomhedens CEO og indehaver Henrik kan man ikke alene konkurrere på dygtigt håndværk, da mange tømrervirksomheder er mere eller mindre lige dygtige. Derfor har tømrervirksomheden opjusteret sin indsats med kommunikation og kundeoplevelse, og til det har man ansat en langtuddannet fra RUC med baggrund i journalistik, kommunikation og performance design; en noget anderledes profil end virksomhedens andre ansatte.

Virksomhedens langtuddannede startede som studentermedhjælper nogle få timer om ugen, og derefter gik det hurtigt op for direktøren Henrik, at der var opgaver nok til en fuldtidsstilling med at skærpe virksomhedens profil internt såvel som eksternt. Udfordringen for Henrik var at få overbevist virksomhedens bestyrelse om, at det gav mening for virksomheden, da han ikke kunne påvise, at ansættelse ville give plus på bundlinjen nu og her.

REGION	Hovedstadsområdet
ETABLERINGSÅR	2005
BY	Rødovre
BRANCHE	Håndværk samt bygge- og anlæg
ANTAL MEDARBEJDERE	70
ANTAL LANGTUDDANNEDE	3

Tre virksomheder uden langtuddannede

CiPeCare

CiPeCare er en et autoværksted med ca. 26 medarbejdere, hvoraf ca. halvdelen har mekanikerbaggrund mens den anden halvdel er uddannet i autoteknologi med enten teknisk eller ledelsesmæssig baggrund. Derudover har virksomheden ansat kontorpersonale.

Indehaveren af virksomheden oplever ikke, at de på nuværende tidspunkt har en stor nok økonomi og tjener tilstrækkeligt til at kunne aflønne en langtuddannet. Hvis de skal have en langtuddannet, så vil det primært være til marketingopgaver så som reklame, online kommunikation samt kommunikation i trykt materiale, eller sekundært til at systematisere arbejdsgange og skabe bedre struktur på arbejdet. Virksomheden har i en periode haft ansat en marketingskoordinator. Derudover vurderer virksomheden, at de kunne have gavn af ekspertviden om IT, fx app-udvikling.

Malerfirma Ernst Hansen A/S

Virksomheden er et malerfirma fra Århus, der laver male- og tapetarbejde for private, virksomheder, boligforeninger og entreprenører. De har ca. 100 ansatte; bygningsmalere, malermestre, konduktører, lagerfolk, chauffører, bogholdere, kontoruddannede og derudover kontorelever og lærlinge.

Virksomheden har ikke kunnet finde en langtuddannet med den rette profil, men de kan se, at de indimellem forsømmer økonomi- og styringsopgaver, som en langtuddannet kunne være tovholder på.

Anlægsgartnerne Hoffmann

Virksomheden Hoffmann A/S er en familievirksomhed, som Henrik står i spidsen for i anden generation efter sin far. Henriks far er uddannet snedker, mens Henrik med sin uddannelse fra handelsskolen er en tand mere boglig. Sammen supplerer de hinanden i ledelsen af virksomheden.

Virksomheden, der har eksisteret siden 1975, arbejder med vedligeholdelse og anlæg. Virksomheden får både store og små opgaver, men arbejdet er meget sæsonbestemt da gartneropgaver ikke sættes i gang om vinteren. I højsæsonen, som ligger mellem april og november, beskæftiger Hoffmann A/S 55 medarbejdere, mens medarbejderantallet i vinterhalvåret kan komme ned på 35-40.

Efter virksomheden er vokset til 55 ansatte, overvejer de at ansætte en langtuddannet, da ledelsen af forretningen er blevet mere kompliceret. En langtuddannet skulle tage sig af den langsigtede udvikling og HR-opgaver, fordi virksomheden anser deres medarbejdere som det vigtigste aktiv.