

April 2016

Højtuddannede i små og mellemstore virksomheder

Indhold

Opsummering.....	2
Metode.....	2
Højtuddannede i små og mellemstore virksomheder.....	3
Ansættelse af studerende	10
Tilskudsordninger	11
Virksomhedernes behov	14
Baggrund	16
Notat: Potentialeberegning.....	18

Opsummering

Djøf har i samarbejde med Håndværksrådet spurgt nogle af Håndværksrådets medlemmer med henblik på at belyse den positive effekt, ansættelse af en højtuddannet kan have i små og mellemstore virksomheder (SMV'er). En lignende undersøgelse blev lavet i 2011. Undersøgelserne viser, at der i perioden imellem de to undersøgelser ikke er blevet ansat flere højtuddannede i Håndværksrådets medlemsvirksomheder. Dog er SMV'er generelt blevet mere positivt stemt overfor ansættelsen af højtuddannede. Det fremgår blandt andet af rapporten, at der er flere højtuddannede ansatte i industrien end i de resterende brancher, som Håndværksrådet favner.

Også for studerende er det i industrien, der er de bedste muligheder for semesterpraktik og studiejob. Der er oprettet flere tilskudsordninger til netop at få højtuddannede ansat i SMV'er, men af rapporten fremgår det, at det kun er et fåtal af virksomhederne, som faktisk har kendskab til tilskudsordningerne og endnu færre, der har benyttet sig af dem.

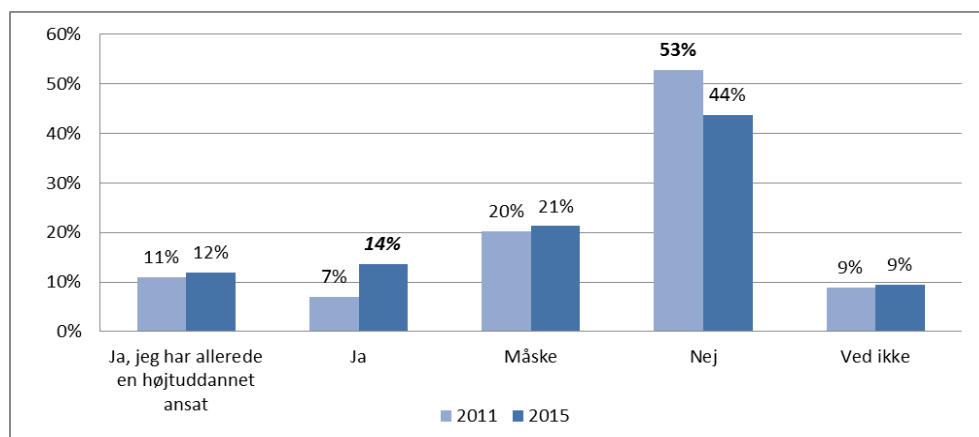
Metode

Rapporten er baseret på en spørgeskemaundersøgelse udsendt af Håndværksrådet i maj-juni 2015. Resultaterne er baseret på svar fra 661 ejere/ledere af små eller mellemstore virksomheder. De adspurgte virksomheder beskæftiger sig indenfor bygge-, industri- og servicebranchen. Svarene er blevet vægtet i forhold til branche, således at de er repræsentative i forhold til andelen af håndværksvirksomheder i Danmark. Bagerst i rapporten er der tabeller med de faktiske tal, som analysen er lavet på baggrund af.

Højtuddannede i små og mellemstore virksomheder

SMV'erne blev spurgt, om de kunne forestille sig at ansætte en højtuddannet i deres virksomhed. Disse svar er sammenholdt med tallene for 2011, hvilket muliggør at observere en holdningsændring i SMV'erne.

Figur 1. Undersøgelser har vist, at håndværksvirksomheder, der ansætter højtuddannede, får tilført nye ideer og metoder til forretningsudvikling. Kunne du forestille dig at ansætte en højtuddannet i din virksomhed?

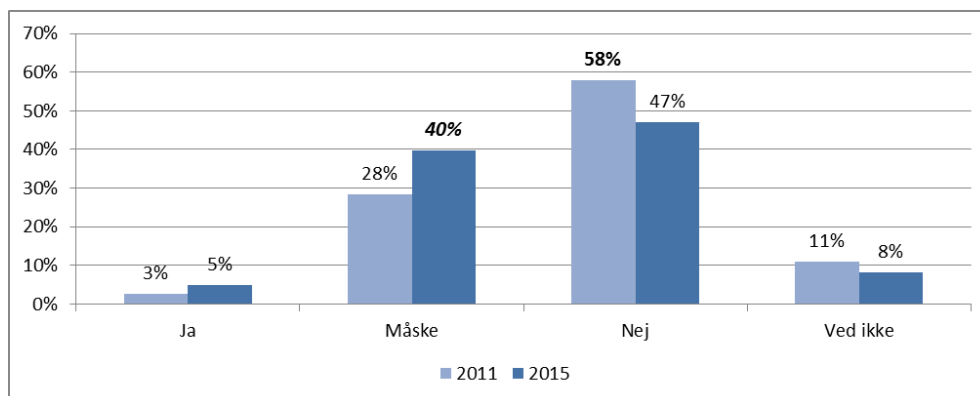


Note: **Signifikant større end 2011. Signifikant større end 2015.**

Sammenlignes de to årstal, ses en holdningsændring overfor ansættelsen af højtuddannede i SMV'er. Andelen, som har svaret "Ja", er fordoblet fra 7 procent i 2011 til 14 procent i 2015. I samme periode er andelen, der har svaret "Nej" faldet med 9 procentpoint, fra 53 procent i 2011 til 44 procent i 2015. Andelen, der har svaret "Måske" er forholdsvis uændret omkring 20 procent. Figuren viser, at der i perioden mellem de to undersøgelser ikke er en nævneværdig stigning i andel af højtuddannede, i SMV'erne, hvor 11 procent af virksomhederne i 2011 havde en højtuddannet ansat mod 12 procent i 2015.

Respondenter, der svarede "Nej", "Måske" eller "Ved ikke" i ovenstående spørgsmål, modtog derefter følgende spørgsmål.

**Figur 2 Virksomheder kan få løntilskud til at ansætte en højtuddannet ”på prøve”.
Ville du ansætte en højtuddannet, hvis du fik tilskud til det?**



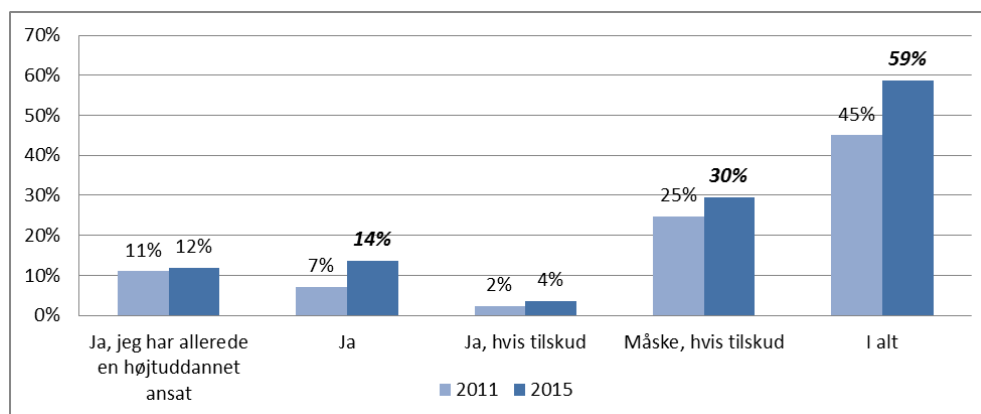
*Note: **Signifikant større end 2011.** **Signifikant større end 2015.***

Som i Figur 1 ser vi ligeledes her en positiv udvikling overfor ansættelse af højtuddannede i SMV'er. I 2011 ville to ud af tre ikke ansætte en højtuddannet selvom de fik tilskud til det. I 2015 er færre afvisende overfor at ansætte højtuddannede, men næsten halvdelen (47 procent) ville stadig ikke ansætte en højtuddannet. Det ses, at reduktionen i andelen, der har svaret "Nej", særligt har bevirket en stigning i andelen, der har svaret "Måske".

I 2011 ville 28 procent måske ansætte en højtuddannet på prøve, hvis de fik tilskud, hvilket er steget med 12 procentpoint til 40 procent i 2015. Også andelen, der har svaret ja er steget, om end blot med 2 procentpoint og udgør med sine 5 procent den klart mindste kategori.

Samles disse to spørgsmål, er det muligt at give et udtryk overfor hvor positive virksomhederne er overfor højtuddannede, hvilket er vist i følgende figur.¹

Figur 3. Andel af virksomheder, der har en højtuddannet ansat, kunne forestille sig at ansætte en højtuddannet og måske kunne forestille sig at ansætte en højtuddannet, med/uden tilskud



*Note: **Signifikant større end 2011.** Respondenter, som har svaret 'Måske' uden tilskud, har også modtaget spørgsmålet om ansættelse med tilskud og reflekteres derfor i svarene 'Ja, med tilskud' og 'Måske, med tilskud'.*

Det ses således, at 59 procent af SMV'erne er positivt stemt overfor at ansætte en højtuddannet. Som det ses i Figur 1 har 12 procent allerede en højtuddannet ansat og 14 procent kunne forestille sig at ansætte en uden tilskud, mens 34 procent² er positivt stemt overfor at ansætte en højtuddannet, hvis der fulgte et løntilskud med. Det betyder, at næsten halvdelen af de virksomheder, der ikke har en højtuddannet ansat i dag, vil overveje det, eventuelt med tilskud.

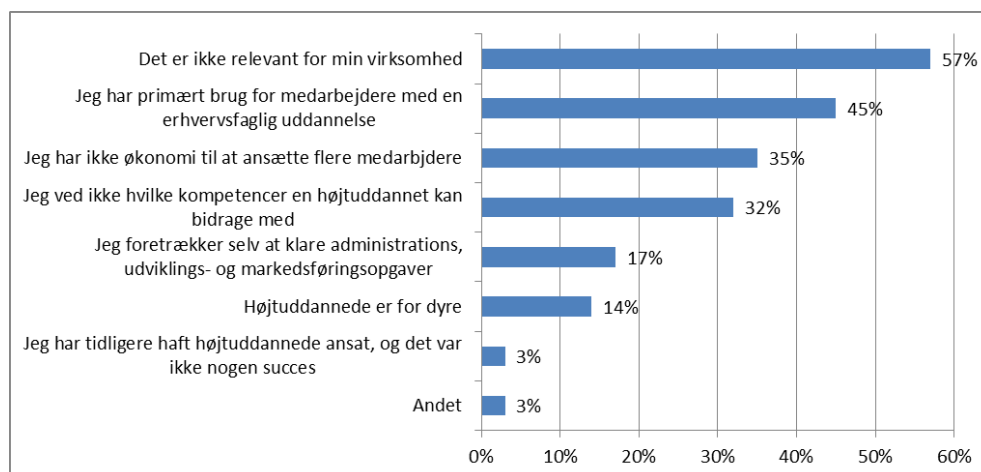
Samme positive udvikling overfor ansættelsen af højtuddannede, som fremgår i Figur 1 og Figur 2 ses også i ovenstående figur, hvor det ses at andelen, som er positiv overfor ansættelsen af en højtuddannet er steget med 14 procentpoint fra 45 procent i 2011 til 59 procent i 2015. Her er det særligt andelen, som kunne forestille sig at ansætte en højtuddannet uden tilskud, der bidrager til udviklingen.

¹ At være positiv betyder, at man har svaret ja eller måske til at overveje at ansætte en højtuddannet med eller uden tilskud - eller allerede har en højtuddannet ansat.

² Andel, som enten har svaret 'Ja, hvis tilskud' eller 'Måske, hvis tilskud'

De samme respondenter, som svarede "Nej", "Måske" eller "Ved ikke" til om de kunne forestille sig at ansætte en højtuddannet, modtog derefter et opfølgende spørgsmål for at undersøge årsagen. Respondenterne måtte vælge op til 3 svar.

Figur 4. Hvad er årsagen til, at du ikke er sikker på, at du ville ansætte en højtuddannet i din virksomhed? (max 3 svar)



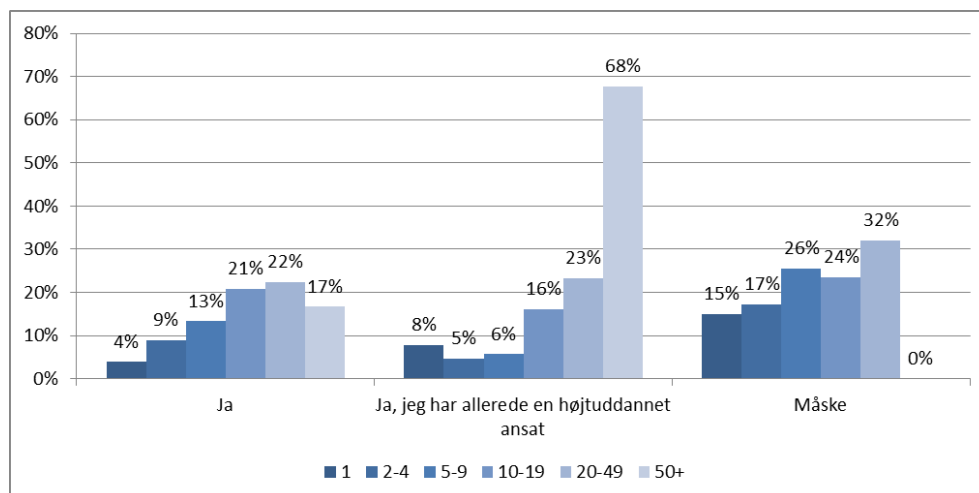
57 procent af de adspurgte svarede, at det ikke var relevant for deres virksomhed. Det er særligt mindre virksomheder med 9 eller færre medarbejdere, som har svaret dette. To tredjedele af en-mands virksomheder svarede dette. Det er ikke muligt at skelne mellem dem, som ikke vil ansætte højtuddannede og dem, der ikke er interesseret i at ansætte nogle nye medarbejdere overhovedet.

Dernæst svarede 45 procent, at de primært har brug for medarbejdere med en erhvervsfaglig uddannelse. Omkring en tredjedel angiver, at de ikke ved hvilke kompetencer en højtuddannet kan bidrage med. 17 procent foretrækker selv at varetage administration-, udviklings og markedsføringsopgaver, og 14 procent mener, at højtuddannede er for dyre.

Slutteligt har 3 procent prøvet at have en højtuddannet ansat, hvilket havde vist sig til ikke at være en succes, og yderligere 3 procent har svaret "Andet". Af dem, som har svaret andet, har 22 valgt at knytte en kommentar til spørgsmålet. 9 af kommentarerne påpeger, at det ikke er relevant for deres virksomhed og 6 andre kommenterer at de ikke vil ansætte en højtuddannet, da virksomheden er ved at lukke eller snart lukker.

Følgende graf viser SMV'ernes svar fordelt på virksomhedens størrelse.

Figur 5. Undersøgelser har vist, at håndværksvirksomheder, der ansætter højtuddannede, får tilført nye ideer og metoder til forretningsudvikling. Kunne du forestille dig at ansætte en højtuddannet i din virksomhed?



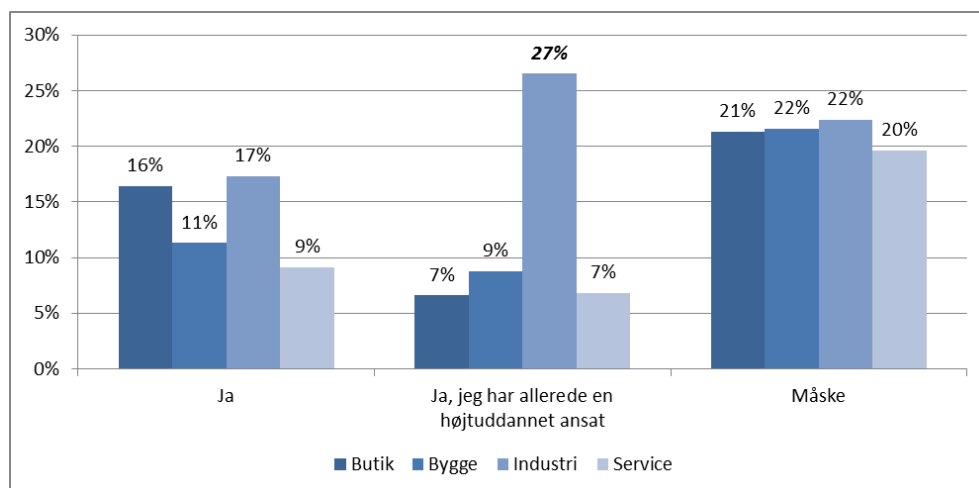
Note: Svarene 'Nej' og 'Ved ikke' er ikke medtaget, hvorfor hver gruppe ikke summerer til 100.

Der ses tydeligt en sammenhæng mellem virksomhedens størrelse og hvor positivt stemt den er overfor ansættelsen af en højtuddannet. 68 procent af virksomhederne med 50 eller flere ansatte har således allerede en højtuddannet ansat, og derudover kunne 17 procent forestille sig det.

Billedet er et noget andet blandt virksomheder med 20-49 ansatte – her har knap hver fjerde virksomhed en højtuddannet ansat og godt hver femte kunne forestille sig at ansætte en. I de helt små virksomheder er det kun hver tyvende virksomhed, der har en højtuddannet ansat og kun mellem 9 og 13 procent kunne forestille sig at ansætte en.

Opdeles der på branche er der også forskelle mellem virksomhedernes holdning til højtuddannede, hvilket vises i følgende figur.

Figur 6. Undersøgelser har vist, at håndværksvirksomheder, der ansætter højtuddannede, får tilført nye ideer og metoder til forretningsudvikling. Kunne du forestille dig at ansætte en højtuddannet i din virksomhed?

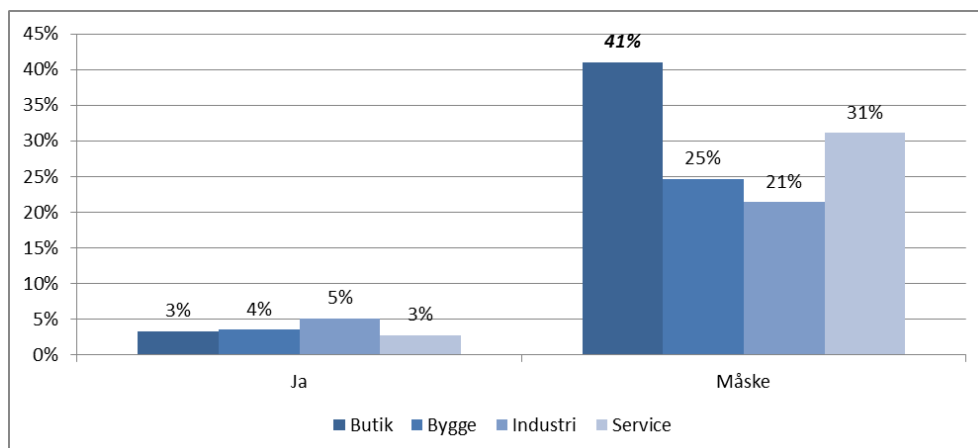


*Note: **Signifikant** større end 'Butik', 'Bygge' og 'Service'. Svarene 'Nej' og 'Ved ikke' er ikke vist i figuren.*

Det er særligt i industrien, at virksomhederne er mere tilbøjelige til at have en højtuddannet ansat, lige over hver fjerde virksomhed (27 procent) har en højtuddannet ansat. Anderledes står det til for de resterende brancher, hvor under 10 har en højtuddannet ansat. Omkring hver sjette virksomhed (16 og 17 procent) i butik- og industribranchen har svaret "ja" til, at de kunne forestille sig at ansætte en højtuddannet, mens andelen er lavere for butik- og servicebranchen, hvor andelen ligger på henholdsvis 11 og 9 procent. Overraskende svarer omkring hver femte virksomhed uanset branche, at de måske kunne forestille sig at ansætte en højtuddannet.

Som nævnt tidligere, fik virksomhederne, der svarede "Måske", "Nej" eller "Ved ikke" til ovenstående spørgsmål, stillet et opfølgende spørgsmål. I nedenstående figur er svarene delt op på branche.

**Figur 7. Virksomheder kan få løntilskud til at ansætte en højtuddannet "på prøve".
Ville du ansætte en højtuddannet, hvis du fik tilskud til det?**



Note: Signifikant større end 'Bygge' og 'Industri'. Svarene 'Nej' og 'Ved ikke' er ikke vist i figuren.

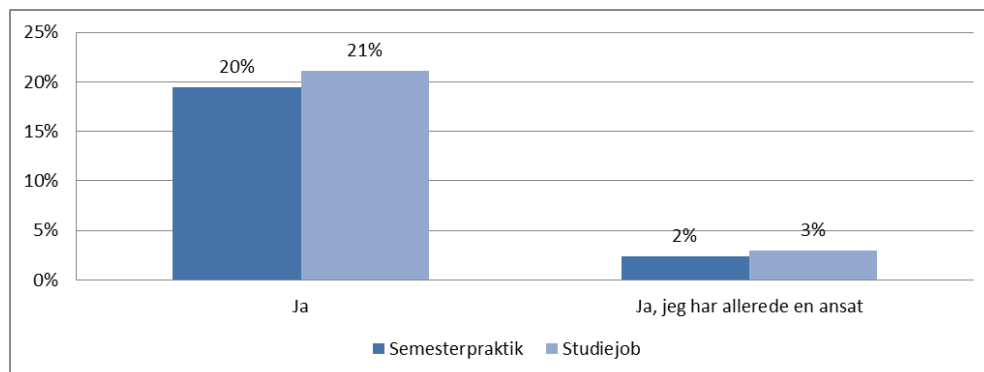
Fordelingen er straks en anden, når man ser på om virksomhederne ville ansætte en højtuddannet på prøve med løntilskud. Meget få – uanset branche – svarer klart "ja" til at ville ansætte en højtuddannet med løntilskud. Blandt dem, der måske vil ansætte en højtuddannet, hvis der følger løntilskud med, stikker butiksbranchen ud, idet 41 procent måske ville ansætte en højtuddannet med løntilskud.

Indenfor byggebranchen og industrien vil henholdsvis 25 og 21 procent måske ansætte en højtuddannet på prøve med løntilskud. Kun mellem 3 og 5 procent har ændret holdning til at de ville ansætte en højtuddannet på prøve hvis de fik løntilskud. Det ses da, at tilbud om løntilskud ikke har den store effekt på bygge- og industribranchen, men en større effekt på butiks- og servicebranchen.

Ansættelse af studerende

En indgang til ansættelse af højtuddannede i virksomheder er gennem ansættelsen af studerende, enten i praktik eller i studiejob. Derfor er der blevet spurgt til SMV'ers tilbud af semesterpraktik eller studiejob til universitetsstuderende.

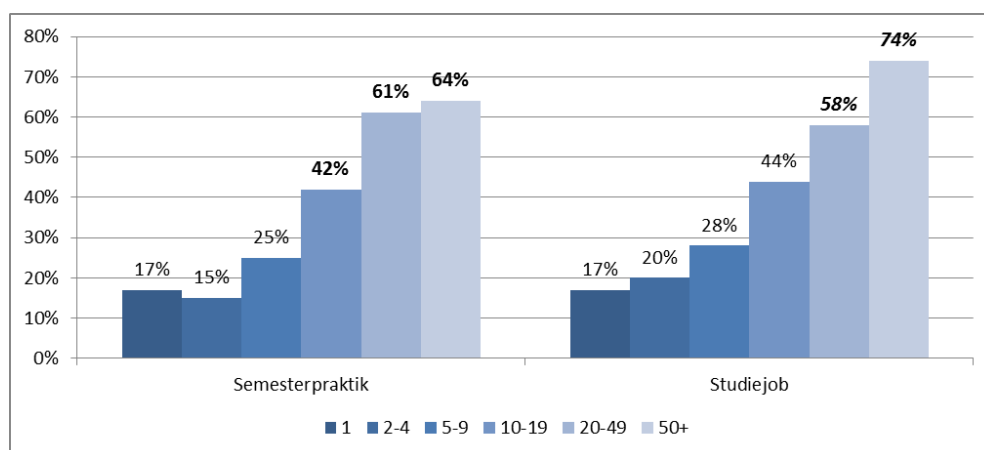
Figur 8. Kunne du forestille dig at tilbyde følgende til en universitetsstuderende?



Det ses, at en femtedel kunne forestille sig at tilbyde semesterpraktik og/eller studiejob til en universitetsstuderende, men blot 2-3 procent faktisk tilbyder det.

Samles de to kategorier og opdeles der derefter på størrelsen af virksomheden, ser fordelingen ud som følger.

Figur 9. Andel, der kunne forestille sig at tilbyde eller allerede tilbyder semesterpraktik eller studiejob til en universitetsstuderende fordelt på antallet af beskæftigede i virksomheden:



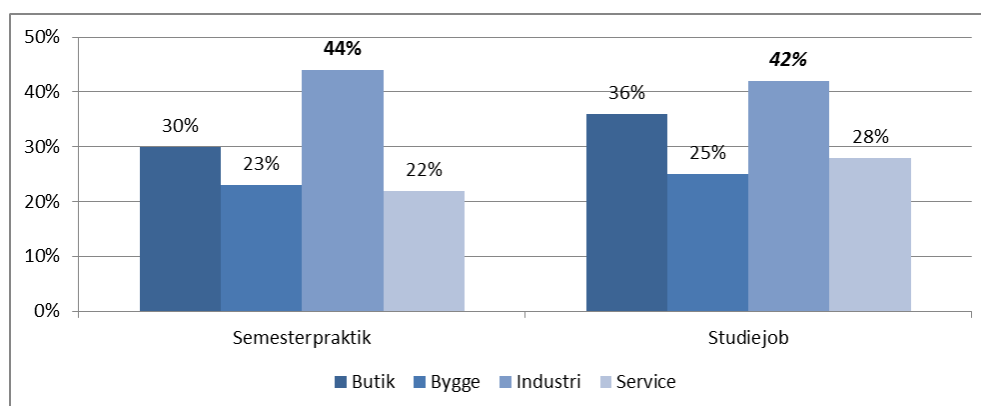
Note: **Signifikant større end '1', '2-4' og '5-9'.** **Signifikant større end '1' og '2-4'.** Svarene 'Nej' og 'Ved ikke' er ikke vist i figuren.

Som tidligere, når der spørges til ansættelse af færdiguddannede kandidater, ses en stigende tendens i takt med virksomhedens størrelse. Næsten to ud af tre (64 procent) virksomheder med 50 eller flere ansatte tilbyder eller kunne forestille sig at tilbyde semesterpraktik til en universitetsstuderende, efterfulgt af virksomheder

med 20-49 ansatte med 61 procent. Blandt de helt små virksomheder med under 10 ansatte er det kun 15 til 25 procent, der vil tilbyde semesterpraktik. Generelt er virksomheder mere tilbøjelige til at tilbyde studiejob end semesterpraktik. Tre ud af fire af de store virksomheder vil tilbyde studiejob. Blandt de helt små virksomheder med under fem ansatte kunne knap hver femte forestille sig et tilbyde en studerende et studiejob.

Samme spørgsmål fordelt på branche ses nedenfor.

Figur 10. Andel, der kunne forestille sig at tilbyde eller allerede tilbyder semesterpraktik eller studiejob til en universitetsstuderende fordelt på branche:



Note: **Signifikant større end 'Bygge' og 'Service'.** **Signifikant større end 'Bygge'.** Svarene 'Nej' og 'Ved ikke' er ikke vist i figuren.

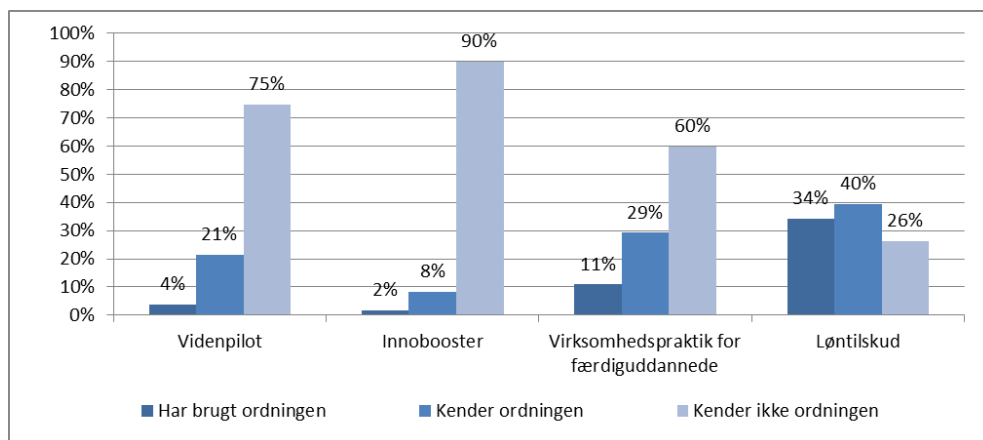
Igen er det særligt industrisektoren, som er mere positivt stemt overfor ansættelsen af en universitetsstuderende. I industrien er andelen, der tilbyder eller kunne forestille sig at tilbyde semesterpraktik til en universitetsstuderende dobbelt så stor (44 procent) som bygge- og servicebranchen (henholdsvis 23 og 22 procent). Imellem dem ligger butiksbranchen, hvor en andel på 30 procent tilbyder eller kunne finde på at tilbyde semesterpraktik.

Samme tendens gør sig gældende for studiejob. Her er brancherne dog lidt tættere på hinanden, hvor 42 procent af SMV'erne i industrien tilbyder eller kunne forestille sig at tilbyde studiejob til universitetsstuderende. De resterende brancher vil i højere grad tilbyde studiejob end semesterpraktik. Forskellen er særligt udtalt for butiksbranchen, hvilket kan skyldes at der allerede er en tradition for at studerende arbejder i butik, men at det er sværere for virksomhederne at se en relevant praktikstilling.

Tilskudsordninger

Der eksisterer forskellige tilskudsordninger, der har til formål at få flere højtuddannede ud i de små og mellemstore virksomheder. I spørgeskemaet blev der spurgt, om respondenterne har brugt eller kender til disse ordninger. Fordelingen af besvarelserne ses nedenfor.

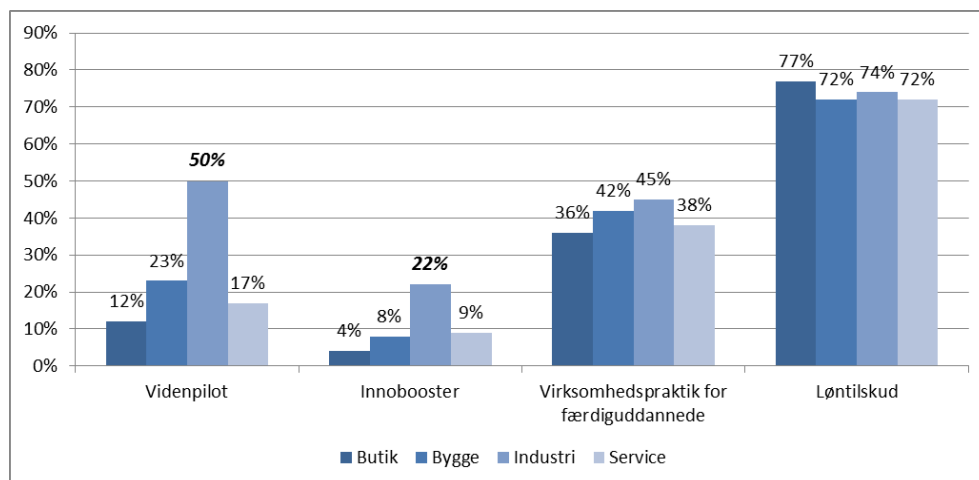
Figur 11. Kender du, eller har du brugt nogle af disse ordninger? (mulighed for flere svar)



Der er en tydelig forskel i kendskabet til de forskellige tilskudsordninger. Mest kendt er løntilskud, hvor 40 procent kender ordningen og 34 procent har benyttet sig af den – næsten tre ud af fire virksomhedsejere har brugt ordningen eller har kendskab til den. Relativt mange – 4 ud af 10 virksomhedsejere – har enten kendskab til eller har brugt ordningen om virksomhedspraktik, mens Innobooster kun er brugt af to procent af virksomhederne – og kendt af yderligere otte procent. En del af forklaringen på det lave kendskab kan være, at alle ordninger, der indebærer en form for løntilskud, opleves som værende løntilskudsordningen af virksomhedsejerne

I nedenstående figur er kendskab og brug samlet og opdelt på branche.

Figur 12. Andel, der har kendskab til eller benyttet sig af følgende ordninger fordelt på branche:



Note: **Signifikant større end 'Butik', 'Bygge' og 'Service'.** Svarene 'Har brugt ordningen' og 'Har kendskab til ordningen' er slået sammen til en kender/ikke-kender variabel, hvor der kan opdeles på branche.

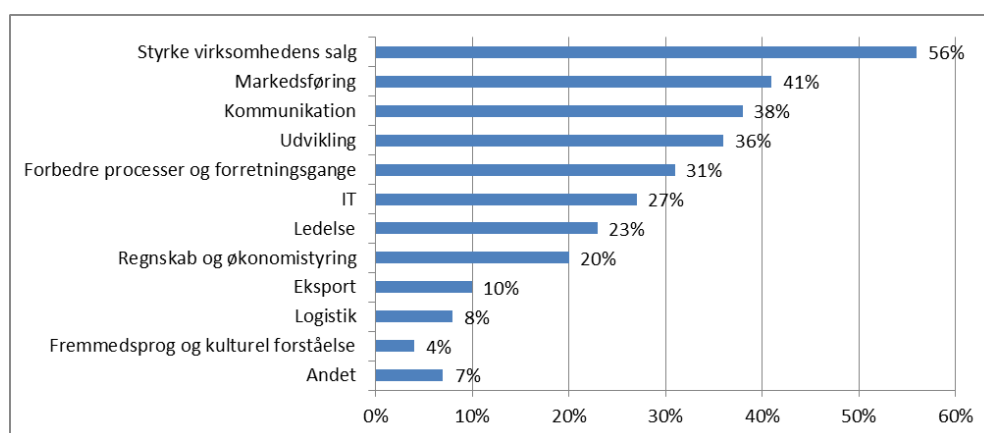
For både løntilskud og virksomhedspraktik for færdiguddannede er kendskabet nogenlunde ligeligt fordelt på tværs af brancher. Omkring 75 procent af SMV'erne har kendskab til eller brugt løntilskud, mens 36 til 45 procent af SMV'erne har kendskab til eller brugt virksomhedspraktik for færdiguddannede.

For videnpilot og innobooster er historien en anden. Hver anden virksomhed i industrien har kendskab til eller brugt videnpilot, mens det kun er mellem 12 og 23 procent i de andre brancher. Ligeledes er det SMV'er i industribranchen, som har bedst kendskab til innobooster, hvor 22 procent har brugt eller har kendskab til ordningen. Kun knap hver tyvende af virksomhederne i butiksbranchen har kendskab til eller har brugt ordningen. I bygge- og service branchen er resultatet en smule bedre, hvor knap 10 procent har kendskab til eller brugt innobooster.

Virksomhedernes behov

Det er forsøgt kortlagt, hvilke kompetencer virksomhederne efterspørger. I nedenstående figur er SMV'erne blevet spurgt om de har brug for en person med kompetencer, som blandt andet findes hos højtuddannede. Virksomhederne har mulighed for at vælge flere svar, hvorfor en summering af svarene ikke giver 100 procent.

Figur 13. Har din virksomhed brug for en person, der kan tilføre viden på følgende områder? (mulighed for flere svar)



Over halvdelen af virksomhederne svarer, at de har brug for en person der kan styrke virksomhedens salg. 41 procent efterspørger en person til markedsføring og 38 procent efterspørger kommunikation. 36 procent efterspørger en person til udvikling af fx nye produkter, forretningsideer og strategier. Fælles for top 4 er, at alle fire områder har direkte indflydelse på virksomhedens salg.

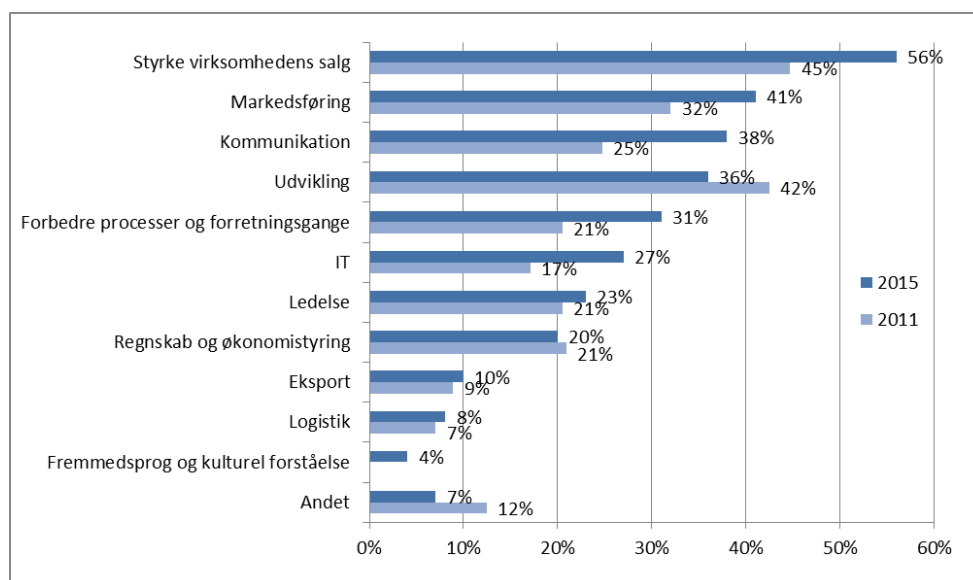
Den fulde kategoribeskrivelse kan ses i Tabel 1.

Tabel 1. Har din virksomhed brug for en person, der kan tilføre viden på følgende områder? (mulighed for flere svar)

Område	Procent
Styrke virksomhedens salg (fx over for nye og eksisterende kunder)	56 %
Markedsføring (fx at udarbejde nye materialer og analyser)	41 %
Kommunikation (fx hjemmesider, nyhedsbreve m.m.)	38 %
Udvikling (fx af nye produkter, forretningsideer og strategier)	36 %
Forbedre processer og forretningsgange (fx interne arbejdsgange)	31 %
IT (fx e-handel, nye IT-værktøjer, drift af IT m.m.)	27 %
Ledelse (fx nye ledelsesformer, personaleledelse, jura m.m.)	23 %
Regnskab og økonomistyring (fx analyse af økonomiske muligheder)	20 %
Eksport (fx at opsøge nye markeder, udvikle strategi m.m.)	10 %
Logistik og lagerstyring	8 %
Fremmedsprog og kulturel forståelse (fx i forbindelse med eksport)	4 %
Andet	7 %

Virksomhederne blev i undersøgelsen i 2011 stillet samme spørgsmål. I nedenstående figur sammenlignes svarene fra de to undersøgelser.

Figur 14. Har din virksomhed brug for en person, der kan tilføre viden på følgende områder? (mulighed for flere svar)



Note: Svarmuligheden 'Udvikling (fx af nye produkter, forretningsideer og strategier)' lød i 2011 'Udvikling af nye forretningsideer og strategier'. Kategorien 'Fremmedsprog og kulturelforståelse (fx i forbindelse med eksport)' er blevet tilføjet i 2015.

Det ses, at SMV'ernes behov i 2015 var meget lig dem i 2011. "Udvikling" var i 2011 kategorien med næststørst behov, og er faldet med 8 procentpoint fra 42 i 2011 til 36 procent i 2015. Derudover ses en generel stigning i behovet i de seks mest efterspurgte kategorier imellem 2011 og 2015. De resterende kategorier er stort set uændrede.

I 2015 har af SMV'erne noteret flere behov end tidligere. Da der er mulighed for at markere flere områder, hvor virksomheden har brug for en person, summerer svarene derfor til mere end 100 procent. Samlet set er der blevet noteret 50 procent flere behov i 2015 sammenlignet med 2011.

7 procent har svaret "Andet", og af dem har 32 valgt at tilknytte en kommentar. Langt størstedelen af kommentarerne nævner, at de ikke har brug for flere ansatte, enten grundet virksomhedens størrelse eller fordi det ikke er relevant.

Baggrund

Dette afsnit fortæller kort om den faktiske fordeling af besvarelser i spørgeskemaundersøgelsen, som rapporten er baseret på.

Nedenstående gennemgår fordelingen af respondenter på størrelse af virksomhed. Det ses, at grupperne "2-4" og "5-9" udgør 60 procent af det samlede antal besvarelser.

Tabel 2. Hvor mange beskæftigede (omregnet til fuldtidsbeskæftigede) er der netop nu i din virksomhed inklusiv ejer(e)?

Ansatte	Antal	Procent
1	65	10 %
2-4	219	33 %
5-9	179	27 %
10-19	119	18 %
20-49	58	9 %
50+	21	3 %
I alt	661	100 %

De adspurgte virksomheder er delt op i fire brancher. Servicebranchen, som udgør 33 procent af besvarelserne, består af autoreparation, butikshåndværk, samt beslægtede servicefag. Industrien udgør 15 procent af besvarelserne, og består hovedsageligt af mindre industri virksomheder, herunder særligt virksomheder, der håndterer metalarbejde.

Den branche, som er mindst repræsenteret, er butiksbranchen, som kun udgør 9 procent af besvarelserne. Slutteligt er byggebranchen, som hovedsageligt er repræsenteret ved maler-, tømrer- og VVS-virksomheder. Denne branche udgør med 283 respondenter 43 procent af besvarelserne.

Tabel 3. Virksomhedens branche

	Antal	Andel
Butik	61	9 %
Bygge	283	43 %
Industri	98	15 %
Service	219	33 %
I alt	661	100 %

Nedenfor ses fordelingen af respondenterne når de to ovenstående tabeller krydses. Som tidligere vist, er byggebranchen overrepræsenteret, hvilket der tages højde for i rapporten ved en vægtning i forhold til Håndværksrådets faktiske medlemstal. Industrien udgør med en andel på 43 procent, en relativt stor del af virksomhederne med 50 eller flere medarbejdere. Servicebranchen er hovedsageligt repræsenteret ved virksomheder med under 10 medarbejdere.

Tabel 4. Virksomhedens branche opdelt på antallet af ansatte

	Antal beskæftigede inkl. ejer(e)											
	1		2-4		5-9		10-19		20-49		50+	
Butik	7	11 %	15	7 %	16	9 %	14	12 %	7	12 %	2	10 %
Bygge	31	48 %	89	41 %	73	41 %	53	45 %	31	53 %	6	29 %
Industri	7	11 %	19	9 %	27	15 %	25	21 %	11	19 %	9	43 %
Service	20	31 %	96	44 %	63	35 %	27	23 %	9	16 %	4	19 %

Notat: Potentialeberegning

På baggrund af svarene modtaget fra virksomhederne i undersøgelsen, sammenholdt med antallet af arbejdssteder i små og mellemstore virksomheder (SMV) i Danmark, laves et skøn over jobpotentialet for højtuddannede i SMV'er.

Ud fra undersøgelsens tal skønnes det, at der er minimum 13.200 potentielle nye jobs til højtuddannede i SMV'er og maksimalt 31.200 nye jobs.

Håndværksrådet repræsenterede i 2002 brancher, der samlet set udgjorde 30 procent af arbejdssteder i SMV'er i Danmark. Sidenhen har Danmarks Statistik ændret opdelingsmetode og der er derfor ikke længere muligt at anskaffe opdaterede tal for dette. Da udviklingen i antallet af arbejdssteder på baggrund af virksomhedsstørrelse har udviklet sig stabilt, antages det, at Håndværksrådets repræsentationsbrancher stadig udgør 30 procent af arbejdsstederne i SMV'er i Danmark.

Metoden, som er benyttet til at beregne jobpotentialet kan beskrives ved følgende ligning:

$$\text{Andel positiv}_{\text{undersøgelse}} * (30\% * \text{Arbejdssteder i SMV i DK})$$

Grænserne udregnes ud fra den andel, som er positivt stemt overfor ansættelsen af en højtuddannet og ganges derefter på antallet af arbejdssteder, som det antages at Håndværksrådet kunne repræsentere. Samme metode er benyttet til at beregne den nedre grænse i samme rapport fra 2011, hvorfor disse to tal er sammenlignelige.

Tabel 5. Potentiale

Nedre grænse	
Andel positiv	15 %
Potentiale	13.239
Øvre grænse	
Andel positiv	36 %
Potentiale	31.281

Den nedre grænse, altså de omkring 13.000 potentielle nye jobs for højtuddannede i SMV'er er beregnet ud fra andelen, som har svaret "Ja" eller "Ja, hvis tilskud", til spørgsmålene om ansættelsen af en højtuddannet.

Den øvre grænse, de cirka 31.000 potentielle nye jobs, beregnes ud fra andelen som har svaret "Ja", "Ja, hvis tilskud" eller "Måske" til spørgsmålene om ansættelsen af en højtuddannet. I Tabel 6 vises antallet og andelen af besvarelser, som målet for positiviteten er baseret på.

Det ses, at disse andele ikke summerer til 100 procent, da respondenterne også har haft andre valgmuligheder. Ligeledes ses det, at andelen ikke stemmer overens med dem i hovedrapporten (figur 1 og 2). Som det er nævnt i rapporten, er

den baseret på tal vægtet i forhold til Håndværksrådets brancherepræsentation. Det kan ikke siges, om den relative fordeling mellem brancher i Håndværksrådet, stemmer overens med den relative fordeling mellem samme brancher i Danmark. Der er dermed ikke belæg for at benytte vægtet data og jobpotentialet udregnes ud fra de ikke-vægtede besvarelser fra undersøgelsen.

Tabel 6. Undersøgelser har vist, at håndværksvirksomheder, der ansætter højtuddannede, får tilført nye ideer og metoder til forretningsudvikling. Kunne du forestille dig at ansætte en højtuddannet i din virksomhed?

	Antal	Procent
Ja	79	12 %
Ja, hvis tilskud	23	3 %
Måske	139	21 %
Deltagere i undersøgelsen	661	100 %

Andelen, som har svaret "Ja, jeg har allerede en højtuddannet ansat" indgår ikke i beregningerne for jobpotentialet. Dette skyldes, at vi i job potentiale forsøger at give et skøn på antallet af potentielle **nye** jobs i små og mellemstore virksomheder for højtuddannede. Det vides derfor ikke om virksomhederne, der allerede har en højtuddannet ansat, vil ansætte én mere, selvom de er positivt stemt. Det vides ligeledes heller ikke om virksomheder vil ansætte flere end én højtuddannet og beregningerne er derfor baseret på antagelsen, at virksomheder kun ansætter én højtuddannet.

For at øge robustheden i skønnet for potentielle nye jobs til højtuddannede i SMV'er, ville det være en fordel at gentage beregningen, hvor man opdeler og vægter på virksomhedens størrelse. Opnås omtrent samme øvre og nedre grænse ved denne fordeling, vil beregningen alt andet lige være mere robust.

Skønnet for jobpotentialet er lavet på baggrund af tal fra 2013 fra Danmarks Statistik Tabel 7. Som nævnt tidligere antages det, at de brancher, som Håndværksrådet repræsenterer, udgør 30 % af det samlede antal arbejdssteder.

Tabel 7. Arbejdssteder i Danmark i 2013 fordelt på antal ansatte i virksomheden

Ansatte	Antal
1	125.739
2-4	71.257
5-9	37.942
10-19	25.377
20-49	17.030
50-99	5233
100 og derover	3407
Total	285.985

Kilde: Danmarks Statistik ERHV3