

Et analysebrev fra Djøf
#2 Juni 2014

Højtuddannede er lokomotiv for iværksætteri

Danmark er opdelt, når det kommer til at starte egen virksomhed. Geografisk fører København og Sjælland an, og når man ser på uddannelse og branche, er de højtuddannede og kommunikation i front. s. 01

Iværksætteri i en krisetid

Lysten til at starte virksomhed tog et dyk i 2008, da krisen for alvor meldte sig – særligt blandt demittender og ledige. Men siden knækkede kurven, og iværksætterlysten er så småt ved at melde sig. s. 04

Frie arbejdsrammer, tak

Danskerne foretrækker en flad ledelsesstruktur, hvor der er frie rammer for udførelse af arbejdet. Men det stiller krav til både medarbejdere og ledere. s. 05

De ældre tør sige fra over for deres leder

De fleste danskere mener, at de tør sige fra over for deres leder, hvis de er utilfredse med ledelsesstilen – og især de ældre medarbejdere har tilsyneladende høj selvtillid i den sammenhæng. s. 06

Mænd ønsker ledere, der fokuserer på balance

Mænd ønsker i højere grad end kvinder, at deres leder sikrer balance mellem arbejde og privatliv for deres medarbejdere. "Overraskende," siger køns- og arbejdsmarkedsforsker. s. 07

Djøf mener s. 08

Højtuddannede er lokomotiv for iværksætteri

Danmark er opdelt, når det kommer til at starte egen virksomhed. Geografisk fører København og Sjælland an, og når man ser på uddannelse og branche, er de højtuddannede og kommunikation i front.

Af Peter Andersen

Iværksættere er vigtige for Danmarks fremtid. For når målet er vækst og nye arbejdspladser, er iværksættere en essentiel del af opskriften på at nå målet.

"Uden iværksættere vil Danmark have svært ved at holde næsen i vækstsporet," siger Torben Bager, professor og direktør for IDEA Entrepreneurship Centre ved SDU.

I 2011 valgte 17.400 danskere at starte egen virksomhed. Den typiske iværksætter har en lang videregående uddannelse, bor i København og har startet virksomhed inden for information og kommunikation. Og det er et billede, der er blevet tydeligere i perioden 2005-2011. Det viser en ny analyse foretaget af Arbejderbevægelsens Erhvervsråd på vegne af DeFacto.

Højtuddannede danner fortrop

Tendensen er klar, hvad angår uddannelsesniveau og iværksætteri. I 2011 var de højtuddannede overrepræsenteret blandt iværksættere med hele 49 procent i forhold til det samlede gennemsnit: Blandt højtuddannede er der 91 iværksættere for hver 10.000, og blandt hele arbejdsstyrken er der 61 iværksættere for hver 10.000.

De ufaglærte og personer med en mellemlang videregående uddannelse lå lavere end gennemsnittet med en underrepræsentation på henholdsvis 14 og 23 procent. Det svarer til, at der ville være 8.000 flere iværksættere om året, hvis alle blev iværksættere i samme grad som højtuddannede og 2.300 færre, hvis alle blev iværksættere i samme lave grad som ufaglærte.

Analysen viser desuden, at personer med lang videregående uddannelse også havde den største chance for at overleve med virksomheden fra 2008 til 2011 med en overrepræsentation på 38 procent i forhold til gennemsnittet.

Oplysningerne i artiklen og grafikken side 3 bygger på resultaterne af en analyse gennemført af Arbejderbevægelsens Erhvervsråd i samarbejde med Djøf.

”Verden i dag er blevet et sted, hvor du skal være bedre end de andre, hvis du vil drive en virksomhed. For at blive det har du behov for uddannelse og viden. Så derfor overrasker det mig heller ikke, at undersøgelsen viser dette. De tider, hvor man startede en virksomhed på sit glatte ansigt og uden uddannelse i bagagen, tror jeg, er ved at være forbi.”

Christian Walther, formand,
Dansk Iværksætter Forening

Overordnet set er sandsynligheden, for at en virksomhed overlever, faldet en smule i perioden fra 2005 til 2008, fra 60 procent til 57 procent.

Iværksætteri flytter østpå

København og Sjælland er længst fremme, når det kommer til iværksættertrang. Iværksætterne er overrepræsenterede i disse områder i forhold til deres andel af arbejdsstyrken: Der ville være 8.300 flere iværksættere, hvis der var samme iværksættertrang i resten af landet som i København. Det er et billede, Christian Walther, formand for Dansk Iværksætter Forening, har set før:

”De virksomheder, som oftest bliver til vækstvirksomheder, er typisk dem, hvor der står højtuddannede bag, og som arbejder med et højt specialiseret produkt. De er typisk centreret omkring de store byer på Sjælland og København, så der vil væksten og iværksætteriet alt andet lige være størst,” siger han. Desuden pointerer han, at folk med iværksætterdrømme typisk prøver lykken der, hvor der i forvejen er andre iværksættere.

Det mønster genkender Torben Bager, professor og direktør for IDEA Entrepreneurship Centre ved SDU:

”De seneste år har der været et træk mod byerne, når det gælder iværksættere. De højtuddannede samler sig i de større byer, hvor de faglærte typisk spreder sig mere geografisk.”

Kommunikationsbranchen udvider

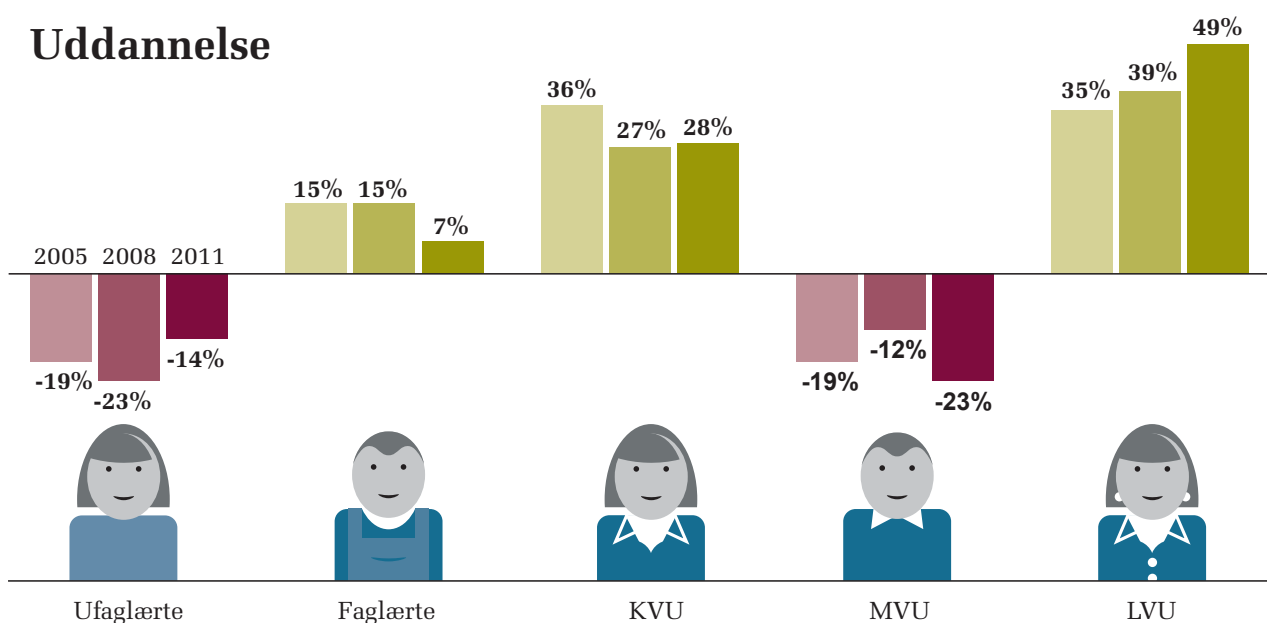
Der er stor forskel på udviklingen i iværksætterlysten i forskellige brancher. Der har været fremgang inden for både kommunikationsbranchen, hvor overrepræsentationen er gået fra 63 til 122 procent, og industrien, der har mindsket sin underrepræsentation fra 47 til 29 procent. Inden for begge brancher er det højtuddannede, der er iværksættere. Og der er brug for dem, mener Christian Walther:

”Vi lever i et konkurrencepræget samfund. Hvis du vil afsætte dine varer og budskaber, bliver du nødt til at ansætte nogle mennesker, der kan kommunikere dit budskab. Slaget er tabt for amatørerne.”

Spørgsmål kan rettes til Rune Siglev, erhvervspolitisk chef i Djøf, på rus@djoef.dk. Se djoef.dk/defacto for dokumentation og flere resultater.

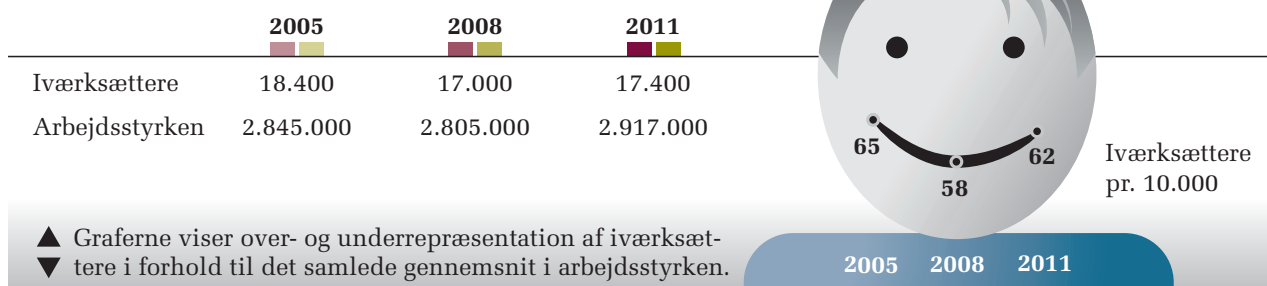
Højtuddannede er lokomotiv for iværksætteri

Uddannelse

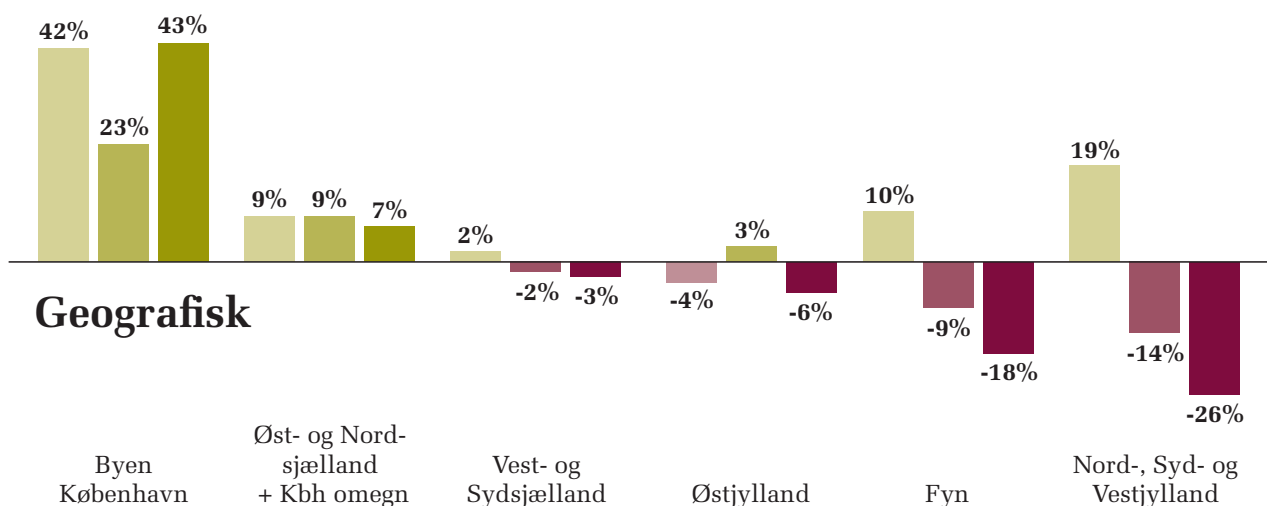


Iværksættere i fremgang

Efter nedgang under krisen er iværksætteriet atter i fremgang. Sammenlignet med før krisen er det i endnu højere grad de højtuddannede i hovedstadsområdet, som tør satse på de gode idéer.



▲ Graferne viser over- og underrepræsentation af iværksættere i forhold til det samlede gennemsnit i arbejdsstyrken.



/ritzau grafik/

Iværksætteri i en krisetid

Lysten til at starte virksomhed tog et dyk i 2008, da krisen for alvor meldte sig – særligt blandt dimittender og ledige. Men siden knækkede kurven, og iværksætterlysten er så småt ved at melde sig.

I 2005 var økonomien god og optimismen stor. Så kom kriseårene, der for alvor tog fart fra 2008 og bed sig fast i årene frem. Samme mønster gør sig også gældende, når man ser på opstart af virksomheder i Danmark. Det viser en ny analyse foretaget af Arbejderbevægelsens Erhvervsråd på vegne af DeFacto.

Finansiering er svært i krisetid

Ekspert i iværksætteri Torben Bager, som til daglig er professor og direktør for IDEA Entrepreneurship Centre ved SDU, kan godt genkende det generelle billede, hvor sandsynligheden for at starte en virksomhed generelt set faldt kraftigt, da krisen satte ind i 2008 og først i de senere år er steget igen uden helt at nå 2005-niveauet:

”Det afspejler det, vi ved fra andre undersøgelser. Der er modsatrettede faktorer på spil i en krisetid. Selvom mange bliver fritstillet og kan hoppe ud som iværksættere, er der alligevel forhindringer. Fx er finansiering svært i krisetider,” siger han.

Flere ledige starter op

Undersøgelsen viser til gengæld, at sandsynligheden for at ledige starter egen virksomhed i 2011 faktisk er højere end i 2005. Forklaringen på dette, mener Torben Bager, kan muligvis findes i dagpengesystemet og en begyndende ændring i lønmodtagertankegangen:

”Stramningen af dagpengereglerne i kombination med færre lønmodtagerjobs har sikkert skubbet nogle ud i at starte egen virksomhed efter 2008,” siger han med henvisning til, at den danske model har været under pres i kriseårene. Fx er reglerne for genoptjening af dagpenge blevet skærpet, og retten til supplerende dagpenge sat ned fra 52 til 30 uger.

Dimittender har fået andre muligheder

Også dimittenderne er kommet med på bølgen igen i 2011. Niveauet er ikke helt så højt som i 2005, men dog markant højere end i 2008.

”Vi har set en indsats på uddannelsesinstitutionerne i perioden, hvor der udbydes flere kurser i iværksætteri, konkurrencer osv., som har vakt interessen blandt de unge.

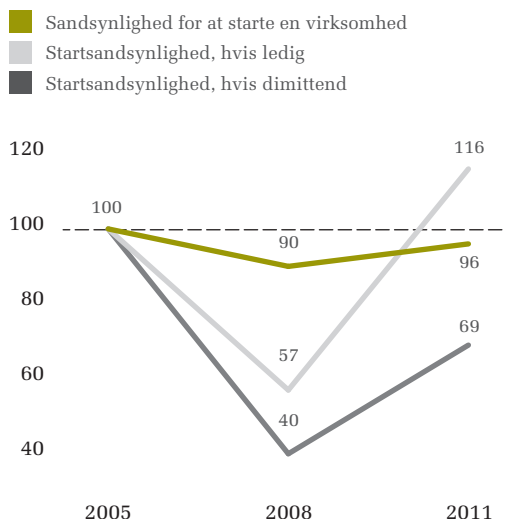
I 2005 var der nærmest ingen, der tænkte over, at man kunne starte selv, sådan er det ikke længere.”

Torben Bager, professor og direktør for IDEA Entrepreneurship Centre, SDU

Alligevel er noget af det, som særligt dimittender ofte mangler, en vis sikkerhed i de ofte turbulente første år med egen virksomhed. Derfor finder Torben Bager det positivt, at regeringen nu forsøger sig med gulerod frem for pisk i forbindelse med en pilotordning, hvor man beholder sin dimittendsats, imens man starter virksomheden op.

”Jeg tror ikke, at pisk og minimalstat er vejen frem i vores samfund, hvis man vil have flere succesfulde iværksættere,” siger han. ■

Figur. Udviklingen i andelen, der vælger at blive iværksættere (indekstal)



Oplysningerne i artiklen og grafikken side 3 bygger på resultaterne af en analyse gennemført af Arbejderbevægelsens Erhvervsråd i samarbejde med Djøf. Spørgsmål kan rettes til Rune Siglev, erhvervspolitisk chef i Djøf, på rus@djoef.dk. Se djoef.dk/defacto for dokumentation og flere resultater.

Frie arbejdsrammer, tak

Danskerne foretrækker en flad ledelsesstruktur, hvor der er frie rammer for udførelse af arbejdet. Men det stiller krav til både medarbejdere og ledere.

Ledere, der giver frie rammer frem for klare retningslinjer og har fokus på overordnede og strategiske beslutninger. Det er kort fortalt, hvad befolkningen synes kendetegner en god leder. Det viser en ny undersøgelse foretaget af Epinion på vegne af DeFacto.

Undersøgelsens resultat stemmer godt overens med, hvordan den moderne arbejdsplads fungerer – i kontrast til tidligere tiders mere hierarkiske og ordrebaserede ledelsesstil.

”I mange år har vi haft en meget regelbundet arbejdsform, hvor lederen har haft en fremtrædende rolle. I dag har vi at gøre med arbejdspladser med mange vidensarbejdere, hvor der er et krav til, at de fungerer mere selvstændigt og formår at lede sig selv,” siger professor i organisations- og ledelsesteori på Aarhus Universitet Steen Hildebrandt.

Lederen får en servicerende rolle

Desuden skal en god leder, ifølge befolkningen, motivere og støtte frem for at anerkende. Ydermere lægges der mere vægt på, at lederen er god til personaleledelse frem for at være fagligt dygtig. Chefkonsulent Simon Bach, Mercuri Urval, understreger, at den optimale ledelsesadfærd altid vil afhænge af den konkrete virksomhed og dens

udfordringer. Som ansvarlig for at rekruttere fremtidens ledere, ser han alligevel en generel trend, hvor ledelsespyramiden bliver vendt på hovedet. Det skaber nye krav til lederen:

”Ledelsesrollen bliver mere management- og serviceorienteret, og det betyder, at lederen skal stille sig mere til rådighed for medarbejderne end omvendt. Rollerne bliver i et eller andet omfang byttet rundt – især på videnstunge arbejdspladser. Derfor er den traditionelle ledelsesform også udfordret, og det er vigtigt, at fremtidens ledere indstiller sig på disse mekanismer.”

Simon Bach, chefkonsulent, Mercuri Urval

Risiko for stressede medarbejdere

Men det er ikke kun lederen, der bliver udfordret af nye krav til ledelsesstrukturen. Når medarbejderne ønsker frie rammer og selvledelse på arbejdspladsen, får de også en større del af ansvaret. Det er overordnet en positiv tendens, mener Steen Hildebrandt, da det skaber mere effektive og produktive arbejdsgange. Men der er også en bagside af medaljen, advarer han:

”Det skaber et større pres på medarbejderen, som selv skal finde ud af det hele. Pludselig skal medarbejderen også vide noget om ledelse, gå op i ledelse og forstå organisationens strategi og retning. Det er et dobbeltpres, som kan føre til stress.” ■

Figur. God ledelsesadfærd ifølge befolkningen. En god leder er en, der:

Respondenterne er blevet bedt om at vælge dét af de parvise udsagn, de er mest enige i.



*Opstiller klare retningslinjer for, hvordan jeg udfører mit arbejde

Oplysningerne i artiklen bygger på resultater fra en undersøgelse gennemført for DeFacto af Epinion i april 2014. De 1025 respondenter er repræsentative for alle ansatte lønmodtagere. Spørgsmål kan rettes til Christian Ahlefeldt-Laurvigen, chefkonsulent i Djøf, på cal@djoef.dk. Se djoef.dk/defacto for dokumentation og flere resultater.

De ældre tør sige fra over for deres leder

De ældre tør sige fra over for deres leder

De fleste danskere mener, at de tør sige fra over for deres leder, hvis de er utilfredse med ledelsesstilen – og især de ældre medarbejdere har tilsyneladende høj selvtillid i den sammenhæng.

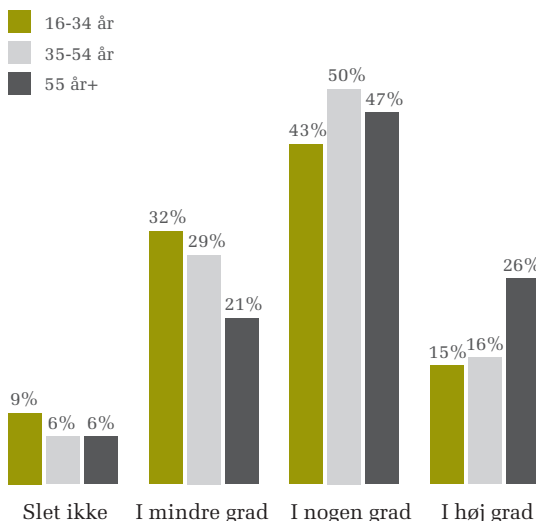
To ud af tre danskere mener, at de i nogen eller høj grad vil påpege over for deres leder, hvis de er utilfredse med ledelsesstilen. Men særligt aldersgruppen på 55+ har selvtilliden i orden, på trods af at de ældre ofte er mere fyringstruede. Tre ud af fire ældre svarer, at de vil sige fra over for deres leder. Det viser en ny undersøgelse foretaget af Epinion på vegne af DeFacto.

De ældre medarbejdere har viden og erfaring

Årsagen til at de ældre svarer, som de gør, kan være, at de har en specialistposition. Det forklarer Jeppe Hansgaard fra Innovisor, der kortlægger kompetencenetværk i virksomheder:

”Gang på gang, når vi laver netværksundersøgelser, bliver vores kunder overraskede over, hvem der har specialistviden i virksomheden, og ofte er det de ældre.”

Figur. I hvilken grad ville du påpege over for din nærmeste leder, hvis du er utilfreds med hans/hendes ledelsesstil?



Specialistviden er vigtig for en organisation, fordi den bygger på erfaring og netværk, som binder organisationen sammen. Det er i de ældre medarbejders favør, da begge dele er noget, der kræver, at man har været i virksomheden i længere tid, påpeger Jeppe Hansgaard og fortsætter: ”Det kan også være baggrunden for, at den ældre medarbejder har selvtillid nok til at sige en leder imod.”

Specialistviden kan dog ikke alene sikre 55+ medarbejderen. For det kræver, at lederen rent faktisk er klar over, at medarbejderen er en kapacitet – og det gør lederen sjældent, fordi han ikke er tæt nok på virksomhedens medarbejdere, siger Jeppe Hansgaard.

Forvrænget selvbillede

En helt anden forklaring på undersøgelsens resultater kan slet og ret være, at danskernes selvbillede er forvrænget, mener Steen Hildebrandt, professor i organisations- og ledelsesteori fra Aarhus Universitet:

”Når jeg sammenholder undersøgelsens resultater med alt, hvad jeg har læst og hørt, så er der en modsætning. De ønsker måske, at de ville sige lederen imod, men jeg tror, at der i et vist omfang er tale om selvbedrag. Mange fyringsrunder starter med, at det er de ældste medarbejdere, der ryger, og hvis du runder rundt og kritiserer din leder, er du endnu mere udsat.”

Det betyder dog ikke, at kritik i form af dialog ikke skaber værdi for ledelsen, uddyber han:

”Ledelse er en tandem, og den fungerer kun, hvis der er en dialog om ledelsesstilen. Hvis man ser det på den måde, må man antage, at de ældres erfaringsgrundlag – modsat yngre medarbejdere – giver dem mere mandsmod til at gå i dialog med deres leder.”

Steen Hildebrandt, professor i organisations- og ledelsesteori, Aarhus Universitet ■

Oplysningerne i artiklen bygger på resultater fra en undersøgelse gennemført for DeFacto af Epinion i april 2014. De 1025 respondenter er repræsentative for alle ansatte lønmodtagere. Spørgsmål kan rettes til Christian Ahlefeldt-Laurvigen, chefkonsulent i Djøf, på cal@djoef.dk. Se djoef.dk/defacto for dokumentation og flere resultater.

Mænd ønsker ledere, der fokuserer på balance

Mænd ønsker i højere grad end kvinder, at deres leder sikrer balance mellem arbejde og privatliv for deres medarbejdere. "Overraskende," siger køns- og arbejdsmarkedsforsker.

Når mænd og kvinder bliver bedt om at prioritere ønsket ledelsesadfærd hos deres nærmeste leder, prioriterer mænd en leder, der sikrer balance mellem arbejde og privatliv, højere end kvinder. Hvis du synes, det lyder overraskende, er du ikke den eneste:

"Vi er vant til debatten om de pressede unge kvinder med børn, der har besvær med at finde den rette balance mellem job og privatliv på det moderne arbejdsmarked. Derfor synes jeg, det er overraskende, at mænd i højere grad end kvinder finder det vigtigt, at deres leder har sans for at skabe balance mellem arbejde og privatliv," siger

Figur. Rangordning af god ledelsesadfærd opdelt efter køn. En god leder er en, der:

	Mand	Kvinde	Forskel
Udviser tillid	1	1	0
Uddelegerer ansvar	2	2	0
Skaber resultater med andre	3	3	0
Sikrer balance mellem arbejde og privatliv	4	9	-5
Er lydhør overfor medarbejderne	5	7	-2
Skaber positivt omdømme	6	8	-2
Kan begrunde beslutninger	7	5	2
Formidler holdninger og værdier	8	6	2
Går foran med et godt eksempel (fx i forhold til overholdelse af regler)	9	4	5
Kan få andre til at samarbejde	10	12	-2

Respondenterne er blevet bedt om at vurdere vigtigheden af forskellig ledelsesadfærd på en skala fra 1 til 10. Herefter er dette rangordnet efter det højeste gennemsnit. Det betyder, at der ikke behøver at være den store forskel på gennemsnittet, men at kvinderne har vægtet andre ting højere end "Lederen sikrer balance mellem arbejde og privatliv".

køns- og arbejdsmarkedsforsker Karen Sjørup fra Roskilde Universitet.

Udtryk for mangelvare

Undersøgelsen om ledelses kvalitet og -adfærd er foretaget af Epinion på vegne af DeFacto. I undersøgelsen, som er repræsentativ for den danske befolkning, er respondenterne bl.a. blevet bedt om at angive, hvor vigtige en række forskellige ledelsesegenskaber er for dem. At en god leder er en, der sikrer balance mellem arbejde og privatliv, har mænd som den fjerde vigtigste adfærd, hvor den for kvinder er nede på en niende plads. Karen Sjørup mener, at resultatet kan være et udtryk for en mangelvare i mænds arbejdsliv:

"Vi får ofte påtvunget nogle arbejdslevsnormer på jobbet, hvor der er en forventning om, at kvinder tager sig af børn og familie, og mænd har penge- og karriereambitioner. Derfor tager ledere måske også mindre hensyn til mænds ønske om at have en fornuftig work-life balance."

Karen Sjørup, køns- og arbejdsmarkedsforsker, Roskilde Universitet

Hvis man ser på, hvordan offentligt og privatansatte svarer, er der flere privatansatte, som efterlyser en lederadfærd, hvor lederen forstår at balancere arbejde og privatliv. Noget, som kræver tydelige rammer og forventninger til medarbejderen, og en lederadfærd, der også afspejler en fornuftig work-life balance.

"I det offentlige har der været en større tradition for work-life balance, hvor det private måske halter lidt efter. Desuden er der ansat flere mænd end kvinder i det private, hvilket også kan være forklaringen på, hvorfor det er en ledelsesadfærd, der bliver efterspurgt mere i det private." ■

Oplysningerne i artiklen bygger på resultater fra en undersøgelse gennemført for DeFacto af Epinion i april 2014. De 1025 respondenter er repræsentative for alle ansatte lønmodtagere. Spørgsmål kan rettes til Christian Ahlefeldt-Laurvigen, chefkonsulent i Djøf, på cal@djoef.dk. Se djoef.dk/defacto for dokumentation og flere resultater.

Djøf mener:

"Vores analyse viser, at de højtuddannede iværksættere kan være med til at trække os ud af krisen. Desuden ser vi andelen af iværksættere med en lang videregående uddannelse stige, hvilket skyldes, at der i dag efterspørges avanceret viden og høj faglighed. Vi bør dog få endnu flere højtuddannede til at prøve kræfter med iværksætterlivet. Det kræver, at regeringen tager initiativ til en holistisk iværksætterstrategi, hvor opstartsrådgivning, skattelovgivning, støtteordninger og lånemuligheder sammentænkes."

Allan Luplau, formand for Djøf Privat
// Højtuddannede er lokomotiv for iværksætteri, s. 1-2

"Det er glædeligt, at vi ser en stigende interesse for at prøve kræfter som iværksætter. Der er dog fortsat store udfordringer med at låne penge til at starte op for, og nem og overskuelig adgang til finansiering er en barriere for mange. Regeringen bør derfor samle alle de mange små støtteordninger, og etablere en stor fælles pulje. Vi har foreslået, at der etableres en simpel mulighed for månedlig opstartsydelse og et mindre statsligt opstartslåneprogram efter samme model, som gælder for SU-lån."

Allan Luplau, formand for Djøf Privat
// Iværksætteri i en krisetid, s. 4

"Undersøgelsen viser med al tydelighed, at balancen mellem arbejde og privatliv betyder meget for medarbejderne. Det skal vi være opmærksomme på, idet vi ved, at medarbejdere med overskud og engagement giver sorte tal på bundlinjen."

Lars Qvistgaard, formand for Djøf Overenskomstforening // Frie arbejdsrammer, tak, s. 5

"Vi står i disse år i et stort generationsskifte på arbejdspladserne. Det er enormt positivt, at vi ser medarbejderne have engagement og vilje til at bidrage til udviklingen og ledelsen af deres arbejdsplads. Enhver arbejdsplads har brug for dette bidrag, og der er en risiko for et stort videnstab, hvis ikke arbejdsgiverne får øjnene op for de mange erfaringer og kvaliteter, som de erfarne medarbejdere har oparbejdet gennem lange karrierer."

Lars Qvistgaard, formand for Djøf Overenskomstforening // De ældre tør sige fra over for deres leder, s. 6