



Snacka om Effekt

Så fick vi 778 småföretag att
satsa på kompetensutveckling

juli 2023



affärskompetens.

företagarna

Företagarna företräder 60 000 företagare och har 2 000 förtroendevalda. Vi erbjuder nätverk, kunskap och praktisk hjälp samt driver utvecklingen för ett bättre företagsklimat, så att företagare får rätt förutsättningar för att kunna utveckla sin verksamhet och nå sina mål.

INNEHÅLL

Sammanfattning	4
Inledning	6
Småföretag med rätt kompetens krävs för att få hjulen att snurra	6
Stimulera kompetensutveckling – på småföretagens villkor	7
Syfte med rapporten	7
Om projektet	8
Syfte och målgrupp	8
Projektets partner	8
Projektets upplägg	8
Resultat	10
Om deltagarna.....	10
Resultat av projektet	11
Lärdomar	19
Projektets främsta framgångsfaktorer	19
Projektets främsta utmaningar.....	19
Diskussion och slutsatser	21
Att satsa på småföretagen ger effekt.....	21
Möt småföretagen där de står	21
Stärkt service och långsiktighet för effektiva satsningar	22
Policy	24
Referenser	26
BILAGA – Behovskartläggning	27

Rapportförfattare



Anna Libietis
utbildningspolitisk
expert, Företagarna



Eva Cooper
regionchef Mellan-
sverige, Företagarna

SAMMANFATTNING

De allra flesta småföretag vill växa och anställa fler, men svårigheten att hitta lämplig arbetskraft lägger år efter år krokben för företagens tillväxtambitioner. En viktig del av lösningen är att satsa på redan befintlig personal och bland småföretagen finns ett stort och växande behov av kompetensutveckling. Men dagens system för kompetens- och företagsutveckling är inte anpassat efter de mindre företagets behov och småföretag satsar på kompetensutveckling i mindre utsträckning än större företag. Med avstamp i småföretagens främsta utmaningar – kostnaden för utbildning, svårigheten att avvara personal samt att hitta träffsäker utbildning¹ – har Affärskompetens Sverige tillsammans med Företagarna drivit det ESF-finansierade projektet Effekt. Syftet har varit att stärka kompetensutvecklingen i småföretag. I rapporten presenteras projektets resultat och slutsatser tillsammans med policyförslag för att långsiktigt säkerställa att småföretagen inte halkar efter i vår tids snabba utveckling.

Anställda och ledare från 778 småföretag, från olika branscher och hela Sverige, deltog i Effekt. Samtliga företagsledare genomförde en behovskartläggning och erbjöds stöd av en affärscoach. En mångfald kursleverantörer upphandlades och baserat på deltagande företags behov erbjöds 79 korta och konkreta kurser vid 335 utbildningstillfällen inom områden som marknadsföring, ekonomi, ledarskap, hållbarhet och digitalisering.

Projektets resultat är goda och visar på en stor potential: 7 av 10 deltagare uppger att kurserna givit dem kunskaper som de har användning av i sina nuvarande arbetsuppgifter och en majoritet uppger att kurserna givit dem ökade möjligheter att ta sig an nya arbetsuppgifter. Medan en stor andel aldrig deltagit i kompetensutveckling tidigare, har majoriteten fått en mer positiv inställning till kontinuerlig kompetensutveckling. 9 av 10 skulle fortsatt satsa på kompetensutveckling om förutsättningarna var desamma som inom Effekt.

Potentialen för kompetensutveckling i småföretag är stor. Nu krävs långsiktiga lösningar för att främja kompetensutveckling i småföretag. Företagarna föreslår därför:

- Uppdra åt Tillväxtverket att främja långsiktig kompetensutveckling i småföretag

Tillväxtverket bör få ett särskilt uppdrag att verka långsiktigt för kompetens- och företagsutveckling i småföretag. Uppdraget bör innefatta rådgivning och nätverk för att främja långsiktig och hållbar kompetens- och företagsutveckling för småföretag samt upphandlingar av fleråriga projekt eller verksamheter med tydliga krav, baserade på kunskap om småföretagens villkor och behov.

- Inrätta en regional funktion för kompetensutveckling i småföretag
- Ställ krav på att alla satsningar riktade mot småföretag ska arbeta uppsökande och utbildningsinnehåll ska utgå från behov
- Uppdra åt ansvariga myndigheter att satsa på kunskapsspridning och stöd till pågående projekt
- Inför affärsutvecklingscheckar för kompetensinventering

Företag med upp till 50 anställda ska kunna ta del av en affärsutvecklingscheck för att möjliggöra strategisk kompetensinventering.

- Skatteincitament vid inköp av kompetensutvecklande tjänster

¹Företagarna (2021)

Företagarna förordar att statsmakten via skatteincentiv och ett tydligt regelverk stimulerar investeringar i kunskap, inte minst i mindre företag som saknar resurser att genomföra intern kompetensutveckling.

- Nytt uppdrag till Myndigheten för yrkeshögskolan: säkerställ att småföretagens behov fångas upp.

Myndigheten för yrkeshögskolan bör ges i uppdrag att utreda vilka metoder som ska tillämpas för att säkerställa att behovet hos småföretagen fångas upp när utbudet av program och kurser bestäms och dimensioneras.

Om många små företag skulle göra bara ett litet lyft, vore den sammantagna effekten mycket stor. Det är hög tid att prioritera landets småföretagare och deras två miljoner anställda om vi vill se verklig och varaktig effekt av de stora satsningar som görs.

INLEDNING

Småföretag med rätt kompetens krävs för att få hjulen att snurra

Landets många småföretag har avgörande betydelse för svensk välfärd och tillväxt. Mer än 99 procent av de svenska företagen är småföretag med 0–49 anställda och dessa företag har de senaste tre decennierna skapat 4 av 5 nya jobb. Småföretagen är med sina två miljoner anställda den sektor i Sverige som har flest anställda, jämfört med offentlig sektor och större företag. En förutsättning för att småföretagen ska kunna fortsätta anställa, bidra till vårt gemensamma välbefinnande och vara konkurrenskraftiga är att de har tillgång till rätt kompetens med aktuella och relevanta kunskaper.

De allra flesta småföretag vill växa, anställa fler och bidra till att utveckla Sverige och sex av tio företag ser goda möjligheter att expandera. Sedan mer än ett decennium är det viktigaste tillväxthindret enligt Företagarnas medlemmar svårigheten att hitta lämplig arbetskraft. Kompetensbristen sätter käppar i hjulen för företagens ambitioner nu, men också i framtiden eftersom bristen på kompetens väntas kvarstå.² Bland landets en miljon småföretag har snittföretagen ca fyra anställda och 9 av 10 har mellan 0 och 10 anställda.³ Det finns med andra ord väldigt många små företag som sammantaget har ett enormt behov av kompetens. För att komma tillrätta med kompetensbristen krävs en palett av insatser och en viktig del av lösningen är att satsa på utbildning av redan befintlig personal.

Teknologiska framsteg, automatiseringar, globalisering, oro i omvärlden, klimatförändringar och oförutsedda händelser som COVID-19-pandemin leder till en hög förändringstakt där företag ständigt behöver utvecklas för att vara relevanta och konkurrenskraftiga. Bland landets småföretag finns ett stort och växande behov av kompetensutveckling, men kartläggningar visar att småföretagare satsar på kompetensutveckling i mindre omfattning än större företag. En undersökning från Företagarna visar dock att potentialen för kompetensutveckling bland småföretag är stor. Hela 43 procent av företagen angav att befintlig personal skulle kunna ta sig an de arbetsuppgifter man söker ny personal till, om de fick tillgång till rätt kompetensutveckling.⁴

Om befintlig personal kan ta sig an nya arbetsuppgifter öppnas även möjligheten för nyrekrytering till tjänster med lägre kompetenskrav. Med andra ord: om landets många småföretag ges förutsättningar att satsa på kompetensutveckling av befintlig personal så skapas potential för företagen att växa vilket i sin tur leder till att fler människor kan komma i arbete.

Samtidigt som behovet av kompetensutveckling är stort satsas betydande samhälleliga resurser på att främja såväl kompetens- som företagsutveckling i Sverige. Som exempel kan nämnas de miljarder som via Tillväxtverket och Vinnova årligen satsas och det offentligfinansierade omställningsstudiestödet som infördes i fjol, som fullt utbyggt beräknas kosta 6 till 9 miljarder kronor per år. En stor del av de projektmedel som används i Sverige består av medel från Europeiska socialfonden (ESF) och Europeiska regionala utvecklingsfonden (ERUF). ESF har 7 miljarder till sitt förfogande för perioden 2021–2027 (10 miljarder i medfinansiering) och ERUF har 8 miljarder kronor (12 miljarder i medfinansiering). Det är med andra ord mycket stora resurser som rätt använt har potential att ge varaktiga effekter genom att främja företagande och jobbskapande i Sverige.

² Företagarna (2021)

³ Svenskt Näringsliv (2023)

⁴ Företagarna (2016)

Stimulera kompetensutveckling – på småföretagens villkor

Man kan fråga sig varför så lite händer när det är uppenbart att behovet av kompetens är stort samtidigt som det finns stora offentliga resurser att tillgå. Det borde fungera som ett självspelande piano! Det finns ett omfattande utbud av företagsrelaterade utbildningar på marknaden. Problemet är att nuvarande system inte är anpassat efter de mindre företagens behov. Etablerade privata utbildningsleverantörer har svagt och otillräckligt intresse för småföretagares kompetensbehov⁵, och endast en liten del av företagen, fem procent, använder det offentliga utbildningssystemet för kompetensutveckling.⁶ Marknaden för att möta småföretagens behov av kompetensutveckling fungerar således inte. Situationen för småföretagare är därtill annorlunda än i större företag och offentlig sektor. Man har inte samma resurser, lever ofta med stor ekonomisk press och minimalt med tid. Kundleveranser och problemlösning behöver ofta prioriteras framför utveckling av företaget och företagets kompetens.

När vi frågar företagen vad som hindrar dem från att satsa på kompetensutveckling utkristalliserar sig tre primära utmaningar: kostnaderna för utbildning, svårigheten att avvara personal och svårigheten att hitta rätt utbildning. Dessutom behöver många mindre företag strategisk hjälp för att kartlägga behov samt för att planera och genomföra kompetensutveckling.⁷ Svaret på frågan ovan framträder då relativt tydligt: för att få till kompetensutveckling i småföretag behöver de institutioner som förfogar över offentliga medel för finansiering av utbildning möta företagen i deras vardag och i möjligaste mån bidra till att lösa företagens främsta hinder – kostnaden, tiden och tillgång till träffsäker utbildning.

Med avstamp i denna insikt har Affärskompetens Sverige med Företagarna som partner drivit Effekt, ett ESF-finansierat projekt som syftar till att stimulera kompetensutveckling bland landets småföretag. Nu vet vi att det går att få fart på kompetensutvecklingen i småföretag. I följande rapport presenterar vi hur vi lyckades få med över 700 småföretagare. Vi presenterar också viktiga slutsatser om vilken typ av kompetensutveckling småföretagen har behov av och vad som krävs för att få till mer varaktiga lösningar.

Potentialen är stor. Det är hög tid att prioritera landets småföretagare och deras två miljoner anställda om vi vill se effekt av de stora resurser som satsas.

Syfte med rapporten

Syftet med rapporten är att presentera resultat, erfarenheter och slutsatser från kompetensutvecklingsprojektet Effekt. Vi presenterar bland annat vad småföretagen har för behov när det kommer till kompetensutveckling, vad som krävs för att de ska prioritera kompetensutveckling och vad effekten av kompetensutveckling blir i småföretag. Vi presenterar också slutsatser om vad som krävs för att nå ut till målgruppen.

Med rapporten vill vi synliggöra viktiga lärdomar för andra aktörer som verkar för att stimulera kompetensutveckling hos småföretag, men också presentera vilka politiska beslut och incitament som krävs för att småföretagen fortsatt ska satsa på den så viktiga framtidsfrågan livslångt lärande.

⁵ Företagarna (2016)

⁶ Företagarna (2019)

⁷ Företagarna (2019)

OM PROJEKTET

Syfte och målgrupp

Projektet Effekt genomfördes av Affärskompetens Sverige med Företagarna som partner, mellan november 2021 och februari 2023. Syftet var att stärka kompetensutvecklingen i landets småföretag samt att underlätta för småföretag att planera för långsiktig kompetensutveckling. Syftet var även att bidra till att ledare och anställda i småföretag fick en positiv inställning till kontinuerlig kompetensutveckling. Projektet vände sig till företag med 0–49 anställda över hela Sverige och inom alla branscher.

Projektets partner

AFFÄRSKOMPETENS SVERIGE

Affärskompetens Sverige är en ideell förening som hjälper småföretagen att bli mer lönsamma genom att stärka företagsledare och medarbetare i ämnen som är viktiga för alla företag. Det kan till exempel handla om ekonomi, försäljning, marknadsföring och ledarskap. För att sänka trösklarna till kompetensutveckling erbjuder Affärskompetens ett digitalt utbud med en mix av kurser, coaching och e-learning. Alla insatser är designade för att möta de behov och förutsättningar de mindre företagen har och utförs av upphandlade leverantörer. Dessa är delvis finansierade med projektmedel från Europeiska unionen.

FÖRETAGARNA

Företagarna företräder 60 000 företagare i Sverige, inom alla branscher och över hela landet. Vi erbjuder nätverk, kunskap och förmåner samt driver utvecklingen för ett bättre företagsklimat, så att företagare får rätt förutsättningar för att kunna utveckla sin verksamhet och nå sina mål.

EUROPEISKA SOCIALFONDEN

Effekt medfinansierades av ESF som syftar till att främja Europas sysselsättning. Projektet genomfördes inom ramen för programområde 1, kompetensförsörjning, målområde 1.1 som syftar till att stärka kompetensen hos i huvudsak sysselsatta kvinnor och män, men även hos personer som står långt från arbetsmarknaden, i enlighet med arbetsmarknadens och den enskilda arbetsplatsens behov.

Projektets upplägg

Utgångspunkten för projektet var att undanröja företagens främsta hinder för att satsa på kompetensutveckling: kostnaden, svårigheten att avvara personal samt att hitta relevanta utbildningar. En modell som byggde på att hjälpa företagen att identifiera behov kopplat till målsättningar för verksamheten och att sedan erbjuda stöd anpassat därefter togs fram enligt nedan. Olika stöd har erbjudits för att möta de deltagande företagens varierande behov.

REKRYTERING AV DELTAGANDE FÖRETAG

Bakom det stora antalet deltagande företag ligger ett omfattande rekryteringsarbete. Mycket tid lades på att formulera budskap på ett sätt som gjorde att företagarna såg den konkreta nyttan med att delta. För att komma i kontakt med målgruppen vändes kommunikationen i huvudsak till Företagarnas medlemmar men även till Affärskompetens upparbetade nätverk. Flera kommuner har också varit behjälpliga i att nå ut till företagen. Arbetet har i stor utsträckning varit uppsökande, där kommunikation i olika digitala kanaler kompletterats med informationsinsatser och rekrytering i samband med fysiska event och över telefon.

BEHOVSKARTLÄGGNING

Som ett första steg genomförde samtliga företagsledare i de företag som anmält intresse en kartläggning av företagets behov av kompetensutveckling kopplat till företagets mål. Kartläggningen bestod av frågor om företaget generellt, ledarskap och individ, digitalisering samt hållbarhet och innovation. Behovskartläggningen gjordes digitalt och resulterade i en analys av inom vilka områden respektive företag borde satsa på att stärka sin kompetens.

UPPHANDLING AV PRIVATA UTBILDNINGSLIVERANTÖRER

Utifrån genomförd behovskartläggning upphandlades en mångfald kursleverantörer. Kursutbudet togs fram utslutande baserat på deltagande företags unika behov.

ETT BRETT UTBUD AV KORTA KONKRETA DIGITALA KURSER

Ett brett utbud av konkreta kurser som skulle ge direkt nytta i företagen erbjöds. Anmälan till kurser skedde i en digital kursportal där kursutbudet presenterades. Kurserna varierade i svårighetsgrad och intensitet och det gavs möjlighet att gå både grundläggande och mer avancerade kurser inom olika områden. Kurserna var i regel 2-6 timmar långa och gavs digitalt vilket möjliggjorde deltagande för företag över hela landet. I vissa fall användes även e-learning, där deltagaren kunde genomföra kursen vid den tidpunkt då det passade bäst utan att behöva ta hänsyn till en viss tid. Utbudet anpassades löpande utefter behovskartläggningarna, bokningsgrad och kursutvärderingar för att säkerställa träffsäkerheten.

STÖD AV FÖRETAGSCOACHER

I uppstartsfasen och löpande under projektet fick företagsledare stöd av företagscoacher. Coachningen kompletterade den digitala behovsanalysen och syftade till att hjälpa företagen att uppnå önskad förändring genom att utveckla nya idéer, strategier och processer för att öka effektiviteten, förbättra ledarskapet samt stärka verksamheten.

ETT HELT DIGITALT FORMAT

Samtliga delar av projektet genomfördes digitalt vilket möjliggjorde för småföretag som annars har svårt att prioritera kompetensutveckling att delta i projektets kurser och andra aktiviteter. Det har också möjliggjort för företag runtom i landet att delta.

” Vi pratade om kurserna så företagen såg nyttan direkt. Vi sa till exempel ”lär dig filma med mobilen för sociala medier” istället för ”stärk företagets digitalisering.

– Kursansvarig

” Vi är ganska mycket nere i skorna på de som vi möter. Vi utmanar och försöker skapa verkstad hos den vi möter så det ska ske en förändring

– Coach

RESULTAT⁸

Om deltagarna

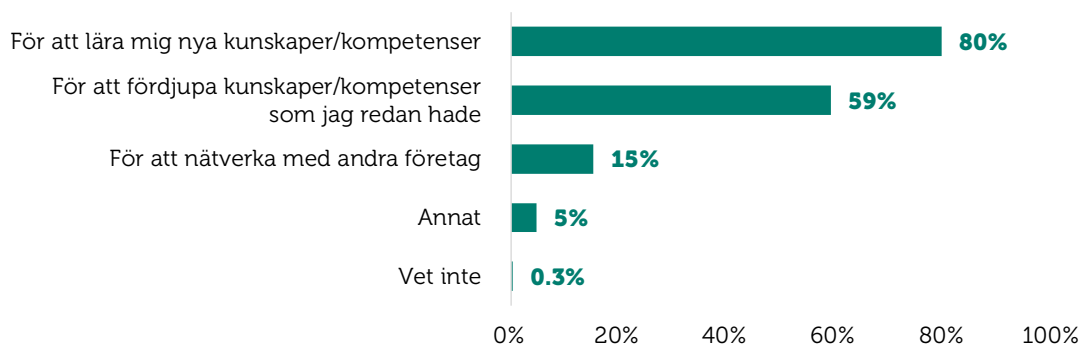
TOTALT HAR 778 FÖRETAG OCH 1 202 INDIVIDER DELTAGIT

Genom Effekt har ett stort antal småföretag från olika branscher runt om i hela Sverige deltagit i kompetensutveckling. Totalt 778 företag och 1 202 individer deltog, varav 57 procent var kvinnor. En större andel av solo- (66 procent) och mikroföretagen (61 procent) leds av kvinnor, medan något fler män (54 procent) än kvinnor leder de småföretag som deltagit.

MAJORITETEN VILLE LÄRA SIG NYA KUNSKAPER OCH KOMPETENSER

Den absoluta majoriteten, 80 procent, valde att delta för att få nya kunskaper eller kompetenser. Drygt hälften av enkätrespondenterna, 59 procent, uppger att de deltagit för att fördjupa kunskaper och kompetenser som de redan hade. Se Figur 1. Detta bekräftas även i intervjuer med deltagarna där flera uppger att de deltagit i syfte att få en bekräftelse på att de är uppdaterade inom det aktuella området, samt att de arbetar på ett effektivt sätt.

Figur 1. Svar på enkätfrågan: Varför valde du att delta i Effekt? (n=342).



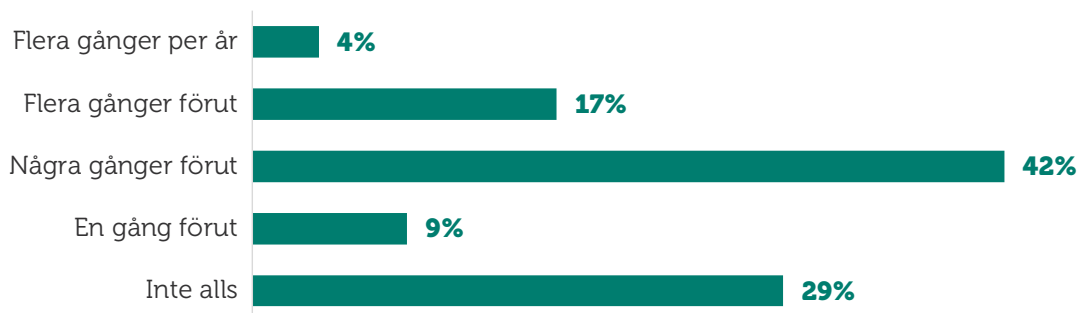
Anmärkning: Frågan erbjuder flera möjliga svar, vilket gör att andelen summer till mer än 100%. Källa: Rambolls enkätundersökning till deltagande företag.

⁸ Ramboll Management Consulting har genomfört en slututvärdering av projektet. Projektets relevans, effektivitet och måluppfyllelse samt förutsättningar för hållbara resultat har utvärderas. Resultaten i denna rapport bygger på Rambolls utvärdering. För utvärderingen i dess helhet, se <https://www.affarskompetensverige.se/wp-content/uploads/Slututvardering-av-Effekt-2023.pdf>.

EN STOR ANDEL DELTAR I KOMPETENSUTVECKLING FÖR FÖRSTA GÅNGEN

Majoriteten av deltagarna har tidigare i varierande omfattning deltagit i olika kompetensutvecklingsinsatser. Nästan en tredjedel (29 procent) av respondenterna anger att de innan Effekt aldrig deltagit i kompetensutvecklingsinsatser, se Figur 2. Att via projektet nå den sistnämnda gruppen är extra positivt och lägger förhoppningsvis grunden för fortsatt kunskapsutveckling.

Figur 2. Hur ofta deltagarna har deltagit i kompetensutvecklingsinsatser innan Effekt (n=327).



Källa: Rambolls enkätundersökning till deltagande företag.

FÖRETAG FRÅN HELA SVERIGE OCH 18 BRANSCHER

Effekt har haft deltagande företag i samtliga län. Störst andel företag är verksamma i Stockholms län (21 procent) och Skåne län (19 procent) följt av Gävleborgs län (10 procent). Anledningen till den höga andelen i Gävleborgs län är delvis på grund av att Affärskompetens och Företagarna bedrivit flera satsningar i länet tidigare.

Totalt har projektet nått företag i 18 branscher. Störst andel företag (31 procent) är från branschen juridik, ekonomi, vetenskap och teknik, varav flest företag är verksamma inom juridik, ekonomi och konsulttjänster. Den näst största branschen (17 procent) är handel, varav drygt hälften är verksamma inom partihandel.

Resultat av projektet

STÖRST BEHOV KRING MÅLSÄTTNINGAR, PROAKTIV FÖRSÄLJNING OCH MARKNADSFÖRINGSPLAN⁹

Projektet undersökte företagens behov genom en inledande kartläggning som besvarades av företagsledarna. Kartläggningen bestod av frågor om företaget generellt, digitalisering, hållbarhet och innovation samt ledarskap och individ. Observera att inga frågor ställdes som rör specifik yrkeskompetens, utan frågorna handlade om generella företagärmmen. Frågorna besvarades på en skala från 1–6 där företagsledaren bedömde företagets nuläge respektive önskade läge. Behovet av kompetenshöjning bedömdes därefter vara som störst för de områden där företaget hade störst avstånd mellan nuläge och önskat läge.

Kartläggningen gav resultat på företagsnivå, men övergripande visade behovskartläggningen att företagen har störst behov kopplat till målsättningar, proaktiv försäljning och plan för marknadsföring. Nedan visas de mest förekommande behoven för samtliga kategorier.

⁹ För resultat av behovskartläggningen, se bilaga.

Kategori: Företaget generellt

Störst behov inom målsättningar, proaktiv försäljning och plan för marknadsföring.

Kategori: Digitalisering

Störst behov inom automatisering av kundkommunikation samt digitalisering av kundkommunikation.

Kategori: Hållbarhet och innovation

Störst behov inom kontinuerlig kompetensutveckling, Agenda 2030 och strategisk hållbarhetsutveckling.

Kategori: Ledarskap och individ

Störst behov inom att känna sig trygg i sin roll som företagsledare, målsättningar för eget ledarskap samt struktur och rutiner för effektivitet.

80 KURSER OCH 333 KURSTILLFÄLLEN

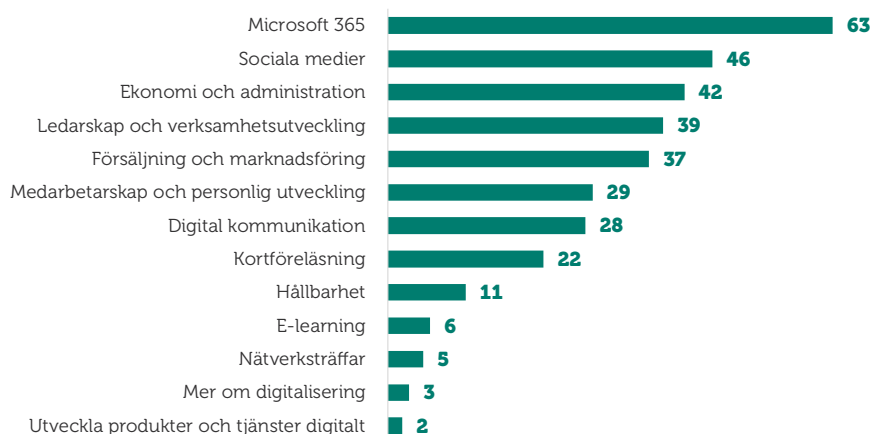
Totalt har projektet genomfört 80 olika kurser under 333 kurstillfällen, uteslutande baserat på behoven hos deltagande företag. Kurser gavs inom områden som marknadsföring, ekonomi, ledarskap, hållbarhet och digitalisering. Majoriteten av företagen har fått med sig kunskaper som kommit till användning i deras verksamhet och de flesta företagen har fått en mer positiv inställning till kontinuerlig kompetensutveckling.

Deltagarna har i genomsnitt deltagit i fem kurstillfällen. Deltagande kvinnor har i genomsnitt deltagit i fler kurser än männen (5,9 jämfört med 4,1) och även spenderat fler timmar än männen (27,9 jämfört med 19,7).

FLEST ANTAL KURSTILLFÄLLEN INOM MICROSOFT 365

I Figur 3 presenteras antalet genomförda kurstillfällen per kurskategori. Behovet var som störst¹⁰ inom området Microsoft 365 där flest kurser erbjöds, följt av sociala medier, ekonomi och administration, ledarskap och verksamhetsutveckling samt försäljning och marknadsföring.

Figur 3. Antal kurstillfällen per kurskategori.



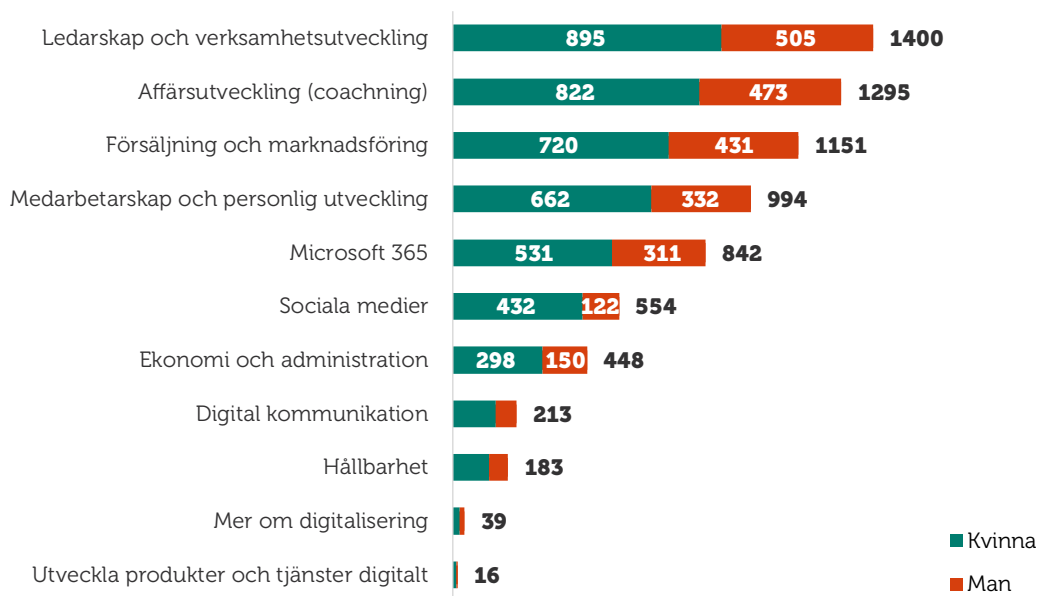
Källa: Projektdata, Rambolls bearbetning.

¹⁰ Se behovskartläggning, bilaga.

FLEST DELTAGARE I KURSER I LEDARSKAP OCH VERKSAMHETSUTVECKLING

Störst antal har deltagit i kurser inom området Ledarskap och verksamhetsutveckling som haft totalt 1 400 deltagare, följt av affärsutveckling, försäljning och marknadsföring samt medarbetarskap och personlig utveckling. Se Figur 4. Fördelningen mellan kvinnor och män är relativt jämn mellan alla kurser, förutom Sociala medier, där nästan 80 procent av deltagarna var kvinnor.

Figur 4. Antal deltagare per typ av aktivitet och kön.

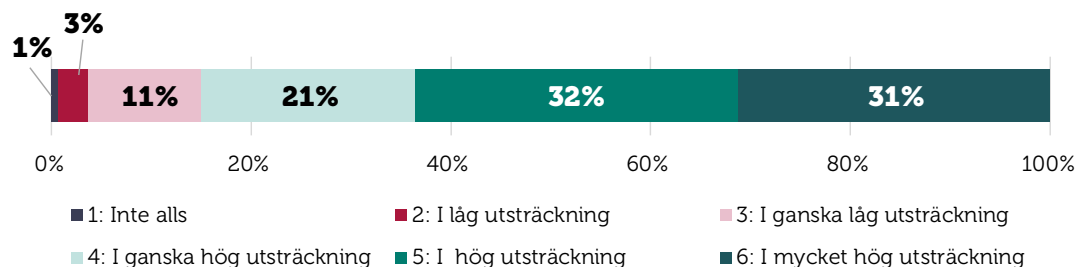


Källa: Projektdata, Rambolls bearbetning.

KURSERNA HAR I HÖG UTSTRÄCKNING MOTSVARAT DELTAGARNAS BEHOV

Majoriteten av projektets deltagare, 63 procent, upplever att kurserna motsvarat deras behov i hög eller mycket hög utsträckning. Ytterligare 21 procent anser att innehållet i kurserna i ganska hög utsträckning motsvarat deras behov. Endast en procent svarar att kurserna inte alls motsvarar behoven. Se Figur 5.

Figur 5. Kursutvärderingar: Innehållet i kursen motsvarade mina behov. (n=2 157).

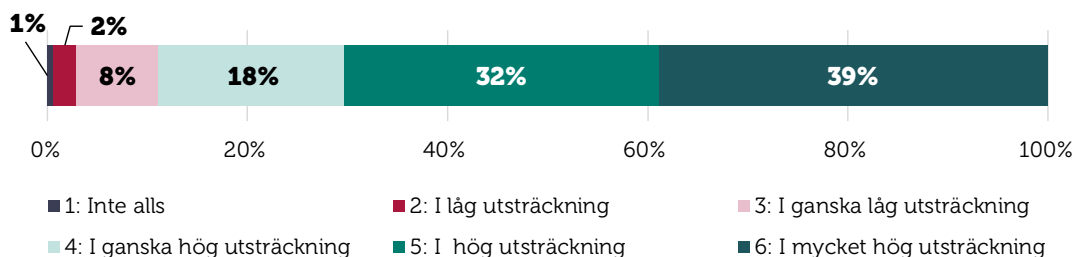


Källa: Projektets kursutvärderingar, Rambolls bearbetning.

DELTAGARNA HAR NYTTA AV KURSERNA I SITT ARBETE

Drygt 7 av 10 uppger att kurserna i hög eller mycket hög utsträckning givit dem kunskaper som de kommer att ha användning av i sina nuvarande arbetsuppgifter. Bara en procent svarar att de inte alls kommer att ha användning av kurserna i sina nuvarande arbetsuppgifter. Se Figur 6.

Figur 6. Kursutvärderingar: Kursen gav mig kunskap som jag kommer att ha användning av i mina nuvarande arbetsuppgifter (n=2 158).



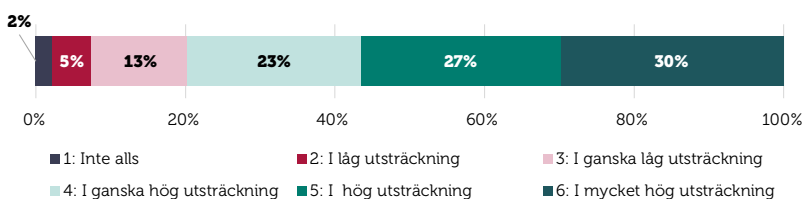
Källa: Projektets kursutvärderingar, Rambolls bearbetning.

Exempel på användningsområde som deltagarna lyfter i enkäten är att de kan arbeta effektivare med hjälp av exempelvis Office365 och prissättningsmodeller samt att de förbättrat sitt arbete med marknadsföring och sociala medier. Flera av deltagarna upplever också att de nya kunskaperna bidragit till att de blivit bättre på att tänka på nytt samt planera, prioritera och leda den dagliga verksamheten.

KUNSKAPER SOM MÖJLIGGÖR NYA ARBETSUPPGIFTER

Majoriteten av projektets deltagare (57 procent) uppger att kurserna i hög eller mycket hög utsträckning givit dem ökade möjligheter att ta sig an nya arbetsuppgifter, se Figur 7.

Figur 7. Kursutvärderingar: Kursen ger mig ökade möjligheter att ta mig an nya arbetsuppgifter. (n=2 109).



Källa: Projektets kursutvärderingar, Rambolls bearbetning.

” Vi har sett enorma effekter hos vissa företag. Exempelvis har en företagare gått från att vara bagare till att vara företagsledare och faktiskt leda sina anställda.

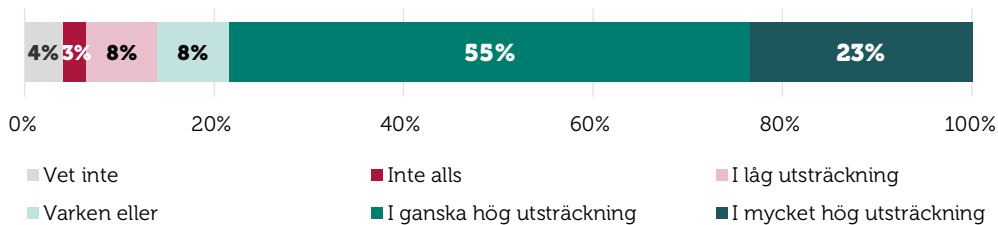
– Coach

” Effekt har varit fantastiskt och haft en avgörande effekt för min affärsutveckling!

– Deltagare

Hela 78 procent bedömer dessutom att de kunskaper och färdigheter som de utvecklat genom Effekt kommer att komma till användning även på sikt i ganska eller mycket hög utsträckning, se Figur 8.

Figur 8. I vilken utsträckning bedömer du att de kunskaper och färdigheter som du utvecklat genom Effekt kommer att komma till användning även på sikt? (n=320).



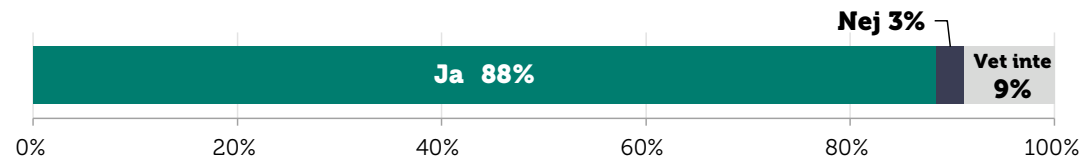
Källa: Rambolls enkätundersökning till deltagande företag.

Även om den framtida nyttan är spekulativ, är resultatet en god indikation på att kurserna gjort deltagarna bättre rustade inför sitt framtida yrkesliv.

NÄSTAN ALLA SKULLE REKOMMENDERA KURSERNA TILL ANDRA

Merparten av projektets deltagare (88 procent) skulle rekommendera kurserna till andra deltagare medan enbart ett fåtal (3 procent) uppger att de inte skulle göra det. Se Figur 9. Högst andel (96 procent) deltagare uppger att de skulle rekommendera kurser kopplade till hållbarhet. Samtidigt var det dessa kurser som hade lägst antal deltagare och enbart 27 deltagare har besvarat kursutvärderingen för dessa kurser.

Figur 9. Kursutvärdering. Skulle du rekommendera kursen till andra? (n=2162).



Källa: Projektets kursutvärderingar, Rambolls bearbetning.

DIGITALT FORMAT RÄTT FÖR MÅLGRUPPEN

Från deltagarintervjuer framgår att projektets digitala format uppskattades och möjliggjorde för småföretag, som annars har svårt att prioritera kompetensutveckling, från hela landet att delta. Flera deltagare uppgav att de inte skulle ha haft en möjlighet att delta i projektet om det endast erbjöds fysiskt på plats. Livesända föreläsningar i kombination med e-learning möjliggjorde också att deltagare kunde genomföra kursen när de själva hade tid, oberoende av datum och klockslag.

” Lättillgängligt, digitala kurser passar mig ypperligt!

– Deltagare

FÖRETAGSCOACHNINGEN HAR MOTSVARAT DELTAGARNAS BEHOV

Majoriteten (66 procent) av företagsledare som deltagit i företagscoachning uppger i enkäten att coachningen motsvarat deras behov. Se Figur 10. Flera av deltagarna beskriver i fritextsvar att coacherna har varit inspirerade, kompetenta och hjälpsamma. Det har gjort att coachningen upplevts som professionell och givande.

Figur 10. Enkätresultat: Upplever du att stöder från företagscoachningen har motsvarat era behov? (n=134).



Källa: Rambolls enkätundersökning till deltagande företag.

Coacherna uppger i intervjuer att småföretagare ofta upplever att de är ensamma och inte har någon att bolla frågor och tankar med. De menar att de kunnat fylla det tomrummet och att coachningen kompletterat kurserna på ett bra sätt. Den har möjliggjort för företagsledare att se hur de kan implementera den nya kunskapen i företagets verksamhet.

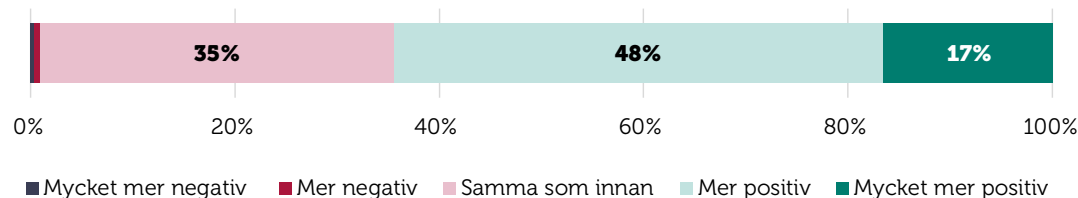
” Genom företagscoachning har jag fått nya insikter och ökad förståelse för vad jag kan göra för att mitt företag ska nå sina mål.

– Deltagare

MERPARTEN POSITIV MER TILL KOMPETENSUTVECKLING – SÄRSKILT BLAND DEM SOM ALDRIG TIDIGARE KOMPETENSUTVECKLATS

Merparten av respondenterna (65 procent) uppger att de är mer eller mycket mer positiva till kontinuerlig kompetensutveckling nu jämfört med innan deltagandet i Effekt. Bland de deltagare som uppger att deras insikt är densamma som innan lyfter flera att de redan innan deltagande i Effekt varit positiva och alltid tyckt att det är viktigt, men att det inte förändrats under projektet. Se Figur 11.

Figur 11. Enkätresultat: Hur skulle du beskriva din inställning till kontinuerlig kompetensutveckling nu jämfört med innan ditt deltagande i Effekt? (n=320).



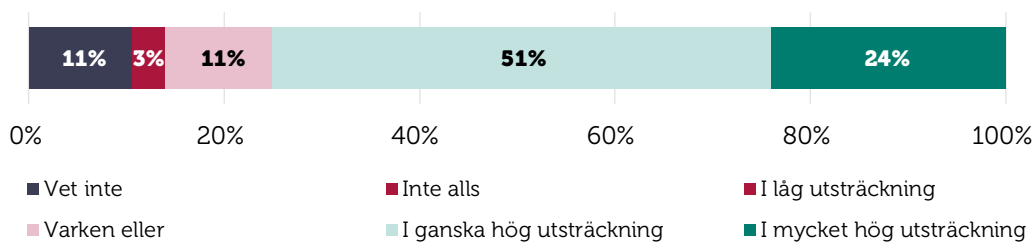
Källa: Rambolls enkätundersökning till deltagande företag.

74 procent av deltagarna som aldrig deltagit i kompetensutvecklingsinsatser förut och 66 procent av dem som endast deltagit en gång förut uppger att de är mer eller mycket mer positivt inställda till kontinuerliga kompetensutvecklingsinsatser efter sitt deltagande i Effekt, jämfört med tidigare.

MAJORITETEN AV FÖRETAG TÄNKER FORTSÄTTA KOMPETENSUTVECKLA SIG

Majoriteten av enkätrespondenterna (75 procent) uppger att de kommer att fortsätta kompetensutveckla sig i hög eller mycket hög utsträckning även efter att Effekt avslutas, se Figur 12.

Figur 12. Enkätresultat: I vilken utsträckning kommer du att fortsätta kompetensutveckla dig även efter att Effekt avslutats? (n=320).



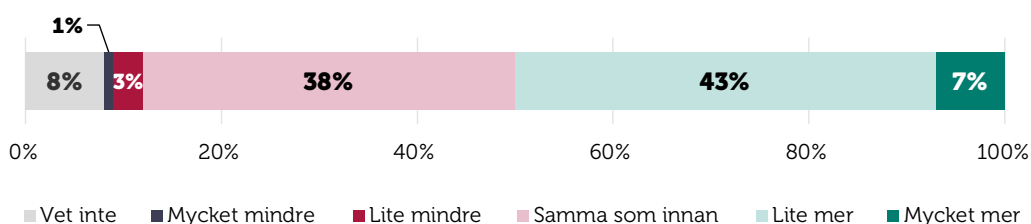
Källa: Rambolls enkätundersökning till deltagande företag.

Tittar vi närmare på deltagarna som aldrig kompetensutvecklat sig förut och de som deltagit endast en gång förut så svarar 67 respektive 71 procent att de kommer fortsätta kompetensutveckla sig i ganska eller mycket hög utsträckning. I fritextsvaren anger respondenter att tillgänglighet och kostnader för kompetensutveckling kommer vara avgörande för deltagande framgent.

HÄLFTEN AV FÖRETAGEN VÄNTAS LÄGGA MER RESURSER PÅ KOMPETENSUTVECKLING

Projektet förväntas även leda till att fler småföretag fortsätter att kompetensutveckla sina anställda. Enligt enkätundersökningen bedömer hälften av företagsledarna att de kommer att lägga lite eller mycket mer resurser på kompetensutvecklingsinsatser nu framöver jämfört med tidigare, se Figur 13. Några av dem som uppger att de inte kommer att lägga högre resurser på kompetensutveckling framöver uppger att en av anledningarna är att de inte omsätter mycket i företaget och kan därför inte prioritera det.

Figur 13. Enkät svar: Hur mycket resurser bedömer du att ni i företaget kommer att lägga på kompetensutvecklingsinsatser nu framöver? (n=320)

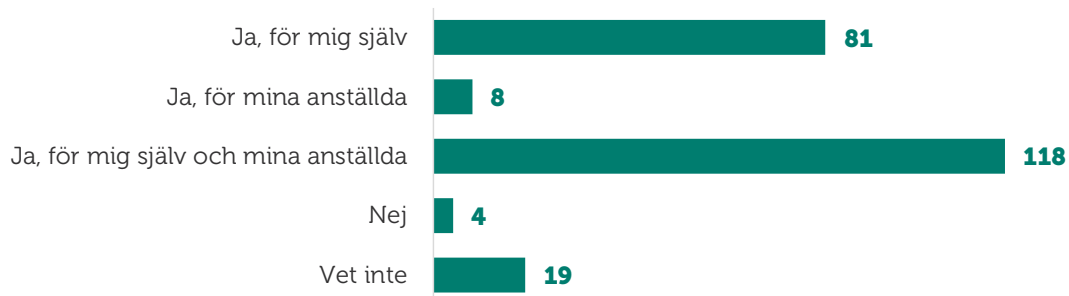


Källa: Rambolls enkätundersökning till deltagande företag.

MED MOTSVARANDE FÖRUTSÄTTNINGAR SOM INOM EFFEKT SKULLE 90 PROCENT SATSA PÅ KOMPETENSUTVECKLING

Medan hälften av företagsledarna svarar att de kommer satsa mer på kompetensutveckling än tidigare efter Effekt, svarar hela 90 procent att de skulle fortsätta kompetensutveckla sig eller sina anställda om de förutsättningar som funnits inom ramen för Effekt fortsatt fanns. Se Figur 14.

Figur 14. Enkätresultat: Om det fanns förutsättningar att delta i kompetensutveckling med de förutsättningar som gällt inom ramen för Effekt, skulle ditt företag göra det? (n=320)



Källa: Rambolls enkätundersökning till deltagande företag.

I fritextsvaren uppger några respondenter att denna typ av projekt är avgörande för att mindre företag med begränsad ekonomi kan kompetensutveckla sig. Flera respondenter uppger att det också beror på om utbudet av kurser har relevans kopplat till organisationens verksamhet. En enkätrespondent uppger att när de inte kommer att ha tillgång till kursplattformen med det stora utbudet av kurser ser de inte lika stor möjlighet att delta i kompetensutveckling, eftersom det kommer ställa högre krav på företagaren att söka upp kurser, vilket de har begränsat med tid att göra.

LÄRDOMAR

Projektets främsta framgångsfaktorer

Projektets partner, Affärskompetens Sverige och Företagarna, har väl etablerade nätverk och stor trovärdighet bland landets småföretag. En stor framgångsfaktor har varit möjligheten att använda många kanaler för att bearbeta målgruppen. Inte minst har det uppsökande arbetet med direktkontakt med företagen resulterat i att många företag gått med i projektet.

Projektet har utformats utifrån de hinder som småföretag anger när det kommer till att ta del av kompetensutveckling. Avstamp togs i företagens verklighet med kostnad, tid och svårigheten att hitta träffsäker utbildning som främsta hinder.

Kostnaden

Deltagande företag har kunnat ta del av kostnadsfri kompetensutveckling anpassad till deras verkliga behov, med målsättning att kurserna ska kunna ge direkt effekt i företaget. Projektgruppens bedömning är att den låga kostnaden varit avförande för företagens deltagande.

Tiden

Bristen på tid, som i sig är en konsekvens av den stora kompetensbrist som råder, gör svårigheten att avvara personal till ett stort hinder för att ta del av kompetensutveckling bland landets småföretag. Projektets konkreta, tydligt tidsavgränsade kurser möjliggjorde för företagsledare och anställda i småföretag att delta. Det digitala formatet har också varit en viktig framgångsfaktor som gjort att deltagare oavsett placeringsort kunnat delta. E-learning, som tillämpats i en del av kurserna, möjliggjorde också för deltagarna att ta del av kurser när det passade dem, utan att vara bundna till ett särskilt klockslag.

Träffsäker utbildning

Innehållet har i hög utsträckning motsvarat målgruppens behov och flertalet deltagare lyfter i intervjuer att kurserna haft en tydlig inriktning mot småföretagare både när det kommer till innehåll, upplägg och genomförande. En stark framgångsfaktor har varit att kursutbudet baserats på den genomförda behovskartläggningen bland deltagande företag och att utbud och innehåll anpassats under projektets gång. Ett brett utbud av kurser möjliggjorde för företagen att skraddarsy kurspaketet efter företagets och deras anställdas behov.

Projektets främsta utmaningar

Utmaning att med kort projekttid rekrytera företag

Ett gediget arbete krävs för att nå ut till målgruppen småföretag och få dem engagerade. Projekttiden var kort och det var en utmaning att rekrytera många företag under kort tid. En längre genomförandetid hade gett förutsättningar att nå ut till ännu fler företag.

Initialt fanns även utmaningar med att kommunicera projektet till målgruppen. Eftersom kursutbudet baserades på deltagande företags behovskartläggning fanns initialt inget kursutbud att presentera. Det i sin tur gjorde det svårare att rekrytera företag, som upplevde att de inte visste vad deltagandet skulle kunna ge dem. Kommunikationen och rekryteringen av deltagare underlättades när ett konkret kursutbud fanns att presentera.

Få har skapat en långsiktig plan för kompetensutveckling

Samtidigt som en stor andel säger att de fortsatt tänker satsa på kompetensutveckling och att Effekt har hjälpt till med att skapa en bättre förståelse och att prioritera kompetensutveckling inom deras företag, har endast ett fåtal företag tagit fram en kompetensutvecklingsplan som ett resultat av projektet. Med en längre projekttid hade det exempelvis varit möjligt att använda projektets digitala kompetensplattform för behovsanalyser och planering av kompetensutveckling på sikt.

Få företag har deltagit i kurser i hållbarhet

Projektet har haft som särskild målsättning att minst 400 företag ska delta i kurser inom hållbar utveckling, men endast 183 deltagare från 82 företag har deltagit i kurser inom området. En sannolik anledning är att hållbarhet är abstrakt som ämne och kräver ännu tydligare och mer verksamhetsnära kommunikation för att deltagarna ska kunna se vilken nytta det kan göra för dem och i företaget. Andra angreppssätt än vad som tillämpats inom projektet krävs därmed för att få fler småföretag att delta i kurser inom området hållbarhet.

Omfattande administration och lite stöd

Mycket tid, som hade kunnat läggas på att nå ett ännu bättre resultat, har gått åt till rapportering och kontakt med Svenska ESF-rådet. Projektgruppen bedömer att bättre resultat skulle kunna nås och fler aktörer skulle kunna driva framgångsrika projekt om myndigheten la större vikt vid att minska den administrativa bördan för projektägarna. Projekten skulle likaså gynnas av att myndigheten förflyttade primärt fokus från kontroll till att ge ett tydligt stöd till projektens genomförande och spridning.

Likaså bör enskilda kommuner och regioner bistå mer i kontakten med företagen. Projektet har flertalet gånger stött på patrull då enskilda tjänstemän inte velat sprida projektens insatser. Projektgruppens bedömning är att när ett projekt väl bedömts och tagit sig igenom den omfattande ansökningsprocess som exempelvis ESF-projekt innebär, så bör övriga offentliga instanser verka för att understödja insatserna, snarare än att på nytt granska och värdera dem.

DISKUSSION OCH SLUTSATSER

Att satsa på småföretagen ger effekt

Svensk konkurrenskraft och välfärd fordrar att småföretagens kompetensbehov tas på allvar. Om småföretagen utvecklas och får kunskaper som leder till att de kan jobba smartare, bli lönsammare och mer hållbara ger det positiva effekter för hela samhället. När redan anställda kan kvalificera sig för mer avancerade tjänster öppnar det möjligheter för nyrekrytering av personer till tjänster med lägre kvalifikationskrav. Medan ett fungerande stödsystem skulle skapa stora möjligheter, innebär motsatsen att landets småföretag och deras två miljoner anställda hamnar på efterkälken i vår tids snabba utveckling. Det får konsekvenser som sträcker sig långt bortom det enskilda företaget.

Nu har vi visat att det går. Inom projektet kan vi verkligen snacka om effekt! De kompetens- och företagsutvecklande insatser som genomförts har gett direkt effekt i företagen och därtill haft en positiv inverkan på deltagarnas intresse för kontinuerlig kompetensutveckling. En majoritet av företagen planerar att fortsätta med kompetensutveckling och särskilt glädjande är att se att en stor majoritet bland dem som aldrig tidigare har deltagit i liknande insatser säger att de planerar att fortsätta kompetensutveckla sig. Hela 9 av 10 företagsledare uppgav att de skulle fortsätta med kompetensutveckling om de bjöds liknande förutsättningar som de som gavs genom Effekt. Det ger en tydlig signal om att projektet identifierat vilka nycklar som krävs för fortsättningen. Det är hög tid att möta företagen i deras vardag och att hitta varaktiga stödsystem, snarare än att uteslutande satsa på kortsiktiga projekt.

Möt småföretagen där de står

Att varaktigt sänka trösklarna och subventionera kompetensutveckling i småföretag är avgörande för att småföretagen i större utsträckning ska satsa på kompetensutveckling. Genom att erbjuda incitament för företag som prioriterar kompetensutveckling främjas en företagskultur där lärande och utveckling prioriteras. Men lägre kostnader för utbildning kommer inte ensamt att skapa en stor effekt. Stöd behöver ges utifrån företagets tidspressad vardag med rådande kompetensbrist. Effekts uteslutande digitala format har visat sig fungera mycket väl för målgruppen sett till att det varit tidseffektivt. Det digitala formatet har därtill möjliggjort för företagare och anställda oberoende av placeringsort att kunna delta.

För att engagera småföretag i kompetensutveckling krävs ett uppsökande arbete och god förståelse för småföretagens verklighet. Företag med få anställda saknar i regel resurser för strategisk inventering av företagets kompetensbehov. Företagen behöver få hjälp med det strategiska arbetet kring kompetensutveckling för att kunna planera, prioritera och genomföra utbildning på ett strukturerat sätt.

Kurser som riktas mot småföretag behöver ta avstamp i företagets faktiska behov och kunna skapa effekt i företagets verksamhet. Om vi gör väldigt många småföretagare tryggare i sin roll som företagare kan de växa sina företag, anställa fler och bidra ännu mer till svensk utveckling och välfärd. En stor andel företagare är yrkespersoner som startat sitt företag utifrån sitt yrkeskunnande. Tröskeln för att förkovra sig och ta nästa steg inom det specifika yrket är inte så hög. Ofta finns en förståelse för vilken kunskap man besitter och vad man behöver komplettera. Att utvecklas i rollen som företagare och ledare har däremot högre trösklar, men är nog så viktigt för att lyfta företagen och få ny styrfart. Kan vi få många småföretag att göra bara en liten förflyttning till ett mer strategiskt tänkande så skapas en god grund för kompetensutveckling, men också för att göra en förflyttning inom andra mer strategiska frågor.

Likt Maslows behovstrappa kan företagens behovshierarki förklaras utifrån att vissa behov kräver företräde framför andra. De mer grundläggande behoven behöver uppfyllas innan behov i de högre stegen kan ges utrymme. Det innebär att kunskap måste byggas stegvis, exempelvis genom att ledarskap, ekonomi och digitala baskunskaper måste vara på plats innan företaget är redo att fokusera på mer strategiska frågor, såsom digitalisering eller hållbarhet.

FÖRETAGENS BEHOVSHIERARKI



Stärkt service och långsiktighet för effektiva satsningar

Det är av stor vikt att all verksamhet som bekostas med offentliga medel granskas och bedrivs effektivt. Att sätta upp tydliga krav och ha en omfattande granskning av projekt innan medel beviljas är viktigt. För att kunna genomföra effektiva projekt och nå avsedda mål behöver emellertid projektägarna ges goda förutsättningar. En tydlig slutsats från genomfört projekt är att myndigheter, regioner och kommuner bör lägga en tydlig vikt vid att minska den administrativa bördan för projektägare samt erbjuda stöd och vägledning under projektens genomförande. Administrativa pålagor och kontroller måste minimeras så att tid och resurser istället kan läggas på projektens genomförande. Detta skulle leda till en ökad produktivitet och effektivitet i projekten, vilket i sin tur skulle bidra till att fler framgångsrika projekt kunde genomföras.

Ett ökat stöd och en minskad administrativ börda skulle likaså göra det möjligt för fler aktörer att driva projekt. Detta skulle öka mångfalden av utförare samt främja innovation och samarbete inom olika sektorer och områden. Genom att minska den tid och energi som projektägarna behöver lägga på administration skulle mer resurser kunna riktas mot själva projektverksamheten och de aktiviteter som är avsedda att gynna deltagarna. Det skulle förbättra projektens kvalitet och öka möjligheterna för fler personer att delta.

När det görs stora satsningar krävs att alla som jobbar företagsfrämjande jobbar åt samma håll. Det inkluderar att kommuner och regioner inte ska värdera projekten som redan granskats av en myndighet. De bör istället säkerställa att redan beviljade insatser når fram till företagen för att de enorma samhällsliga resurser som satsas kommer till verklig användning där de som bäst behövs.

Långsiktig förändring kan inte nås av kortsiktiga projekt. Erfarenheten från många projektägare är att precis när man börjar förstå uppgiften och börjar göra rätt saker löper projekttiden ut. Det innebär att många projekt avslutas innan de haft möjligheter att göra faktisk skillnad och en stor del av lärandet och intresset som byggts upp försvinner vid projektets avslut. Att lägga stora resurser på kortsiktiga projekt med enkla och mätbara resultat är därför problematiskt. Risken finns också att projekt av olika slag produceras utifrån vilka pengar som finns att söka snarare än utifrån att göra faktiskt nytta för invånare och företag. Myndigheter, regioner och kommuner bör därför uppdras att främja synergier och långsiktighet. Uppmärksamhet bör riktas mot de projekt som lyckas bra så att andra kan dra nytta av slutsatser och framgångsfaktorer för att nå mer framgångsrika genomföranden och högre effektivitet.

För att skapa varaktig förändring är det hög tid att gå från uteslutande kortsiktiga och därmed kostsamma satsningar på projekt till att hitta strukturer som kan ge bestående effekt. När ett koncept prövats fram och visats sig framgångsrikt och relevant i projektform bör förutsättningar ges för att expandera och skapa långsiktig och bestående förändring.

Det läggs enorma resurser på företags-satsningar och kompetensutveckling i Sverige. Men bygger vi ett stödsystem som riktar sig inte bara mot nystartade eller snabbväxande företag, utan mot den stora grupp av befintliga småföretag så kan resultatet bli slå mycket bättre. Då skulle vi verkligen kunna snacka om effekt!

POLICY

Nedan presenteras förslag som syftar till att skapa goda förutsättningar för kompetens- och företagsutveckling bland landets småföretag.

NYTT UPPDRAG TILL TILLVÄXTVERKET: LÅNGSIKTIG KOMPETENSUTVECKLING I SMÅFÖRETAG

Långsiktighet i kompetenslyft bland småföretag kräver en helhetssyn på frågan och att kunskap och goda erfarenheter tillvaratas och förvaltas. I dagsläget saknas en funktion som jobbar för långsiktighet vad gäller kompetensutveckling i småföretag.

Tillväxtverket, vars uppdrag handlar om att främja hållbar tillväxt och konkurrenskraftiga företag i hela Sverige, bör få ett särskilt uppdrag att verka långsiktigt för kompetens- och företagsutveckling i småföretag. Myndigheten bör uppdras att, utifrån en helhetssyn på småföretagens behov av kompetensutveckling, ge stöd till mer långsiktig verksamhet utifrån vad som skapar effekt på systemnivå, snarare än för enskilda delar. Genom upphandlingar med tydliga krav baserade på kunskap om småföretagens villkor och behov bör Tillväxtverket kunna bevilja aktörer fleråriga projekt och verksamheter, förslagsvis kontrakt om fem år. Uppdraget kan även innefatta exempelvis rådgivning och nätverk för att främja långsiktig och hållbar kompetens- och företagsutveckling för småföretag.

INRÄTTA EN REGIONAL FUNKTION FÖR KOMPETENSUTVECKLING I SMÅFÖRETAG

Varje region bör inrätta en funktion som verkar för goda förutsättningar regionalt och lokalt. Det innefattar att när en myndighet väl beviljat ett projekt eller upphandlat en aktör för att bedriva verksamhet så ska verksamheten ges goda förutsättningar att verka över hela landet, eller i det geografiska område som upphandlingen avser. För att nå synergier och inte bli kostnadsdrivande inrättas funktionen med fördel som en del i redan befintliga regionala uppdrag om kompetensförsörjning.

STÄLL KRAV PÅ ATT ALLA SATSNINGAR RIKTADE MOT SMÅFÖRETAG SKA ARBETA UPPSÖKANDE OCH UTBILDNINGSSINNEHÅLL SKA UTGÅ FRÅN BEHOV

Småföretag saknar tid och resurser för att själva söka reda på utbildningsmöjligheter. För att nå målgruppen och få fart på kompetensutvecklingen krävs ett uppsökande arbete och stöd i processen med att kartlägga företagens faktiska behov. Eftersom småföretag möter fler hinder än större företag i att ta del av kompetensutveckling bör det kravställas att aktörer som driver projekt eller upphandlad verksamhet avsätter resurser för att jobba uppsökande mot småföretagen. För att småföretagen ska avvara tid och resurser för kompetenshöjande insatser krävs likaså att erbjudna insatser baseras på företagens faktiska behov.

SATSA PÅ KUNSKAPSSPRIDNING OCH STÖD TILL PÅGÅENDE PROJEKT

Det behövs ett system för att ta tillvara erfarenheter från tidigare projekt när nya projekt eller verksamheter startas. Aktörer som förfogar över att fördela projektmedel, såsom Svenska ESF-rådet och Tillväxtverket, bör därför få tydliga uppdrag om att samordna och sprida erfarenheter från tidigare projekt. Motsvarande aktörer bör även få tydliga uppdrag om att ge stöd till och samarbeta med beviljade projekt i genomförandefasen. Det kan till exempel uppnås genom att tillhandahålla expertrådgivning, vägledning och utbildning samt genom att minimera byråkratiska hinder och säkerställa tydliga och användarvänliga riktlinjer för rapporteringsdokumentation. Genom att effektivisera och förenkla den administrativa processen kan mer tid och resurser läggas på själva genomförandet, vilket skulle leda till ökad projektaktivitet och samtidigt öka deltagarnas nytta av projekten.

INFÖR AFFÄRSUTVECKLINGSCHECKAR FÖR KOMPETENSINVENTERING

Företag med upp till 50 anställda ska kunna ta del av en affärsutvecklingscheck för att möjliggöra strategisk kompetensinventering. Värdet på checken bör vara runt 20 000 kr och fungera som en voucher. Företagarna vill se att en mångfald av aktörer upphandlas, antingen regionalt eller nationellt, för att erbjuda kompetensinventering av små företag. Då företagets behov skiljer sig är det viktigt med ett brett utbud av aktörer som kan erbjuda kompetensinventering. Kompetensinventeringen ska resultera i en tydlig översikt över befintliga medarbetares kompetens samt vilka behov av kompetensutveckling eller rekrytering som finns.

SKATTEINCITAMENT VID INKÖP AV KOMPETENSUTVECKLANDE TJÄNSTER

Utbildning och kompetensutveckling av anställda är viktiga men kostsamma investeringar för småföretag. Höga utbildningskostnader och svårigheter att i förväg beräkna kostnadernas storlek förhindrar nödvändiga satsningar. Företagarna förordar att statsmakten via skatteincitament och ett tydligt regelverk stimulerar investeringar i kunskap, inte minst i mindre företag som saknar resurser att genomföra intern kompetensutveckling.

Ett skatteincitament som innebär ökade möjligheter att dra av inköp av kompetensutvecklande tjänster bör införas som komplement till affärsutvecklingscheckarna. En sådan investering i humankapital bör som presumtion vara avdragsgill. I dag är kompetensutvecklande utbildningsinsatser avdragsgilla under vissa villkor, till exempel om utbildningsinsatsen sker för en viss funktion och inte bara för arbetstagarens generella kompetenshöjning, samt att insatser sker hos arbetsgivaren och inte i anordnarens egna lokaler. Skatteverket gör en bedömning i varje enskilt fall om arbetsgivarens utgift för kompetensutveckling kan skattas som avdragsgill eller inte och utfallet är därför svårt att förutse för företagen.

NYTT UPPDRAG TILL MYNDIGHETEN FÖR YRKESHÖGSKOLAN

Under de dryga tio år som yrkeshögskolan har funnits har den utvecklats till att bli en viktig pusselbit i utbildningssystemet. Yrkeshögskolan har emellertid en utvecklingsresa att göra för att nå ut till småföretagen och fånga upp deras behov av kompetensutveckling.

Myndigheten för yrkeshögskolan bör ges i uppdrag att utreda vilka metoder som ska tillämpas för att säkerställa att behovet hos småföretagen fångas upp när utbudet av program och kurser bestäms och dimensioneras. För att utbildningsanordnarnas utbud ska svara mot småföretagens behov krävs även en förändrad finansieringsmodell. Det behövs tydliga incitament för utbildningsanordnare att anordna kurser och utbildningar efterfrågade av arbetsmarknaden där antalet elever är få och/eller geografiskt spridda.

REFERENSER

Företagarna (2016). Kompetensbarometern. Stockholm: Företagarna

Företagarna (2019). När arbetsrätt blir fel. Stockholm: Företagarna

Företagarna (2021). Vägar till kompetenslyft. Stockholm: Företagarna

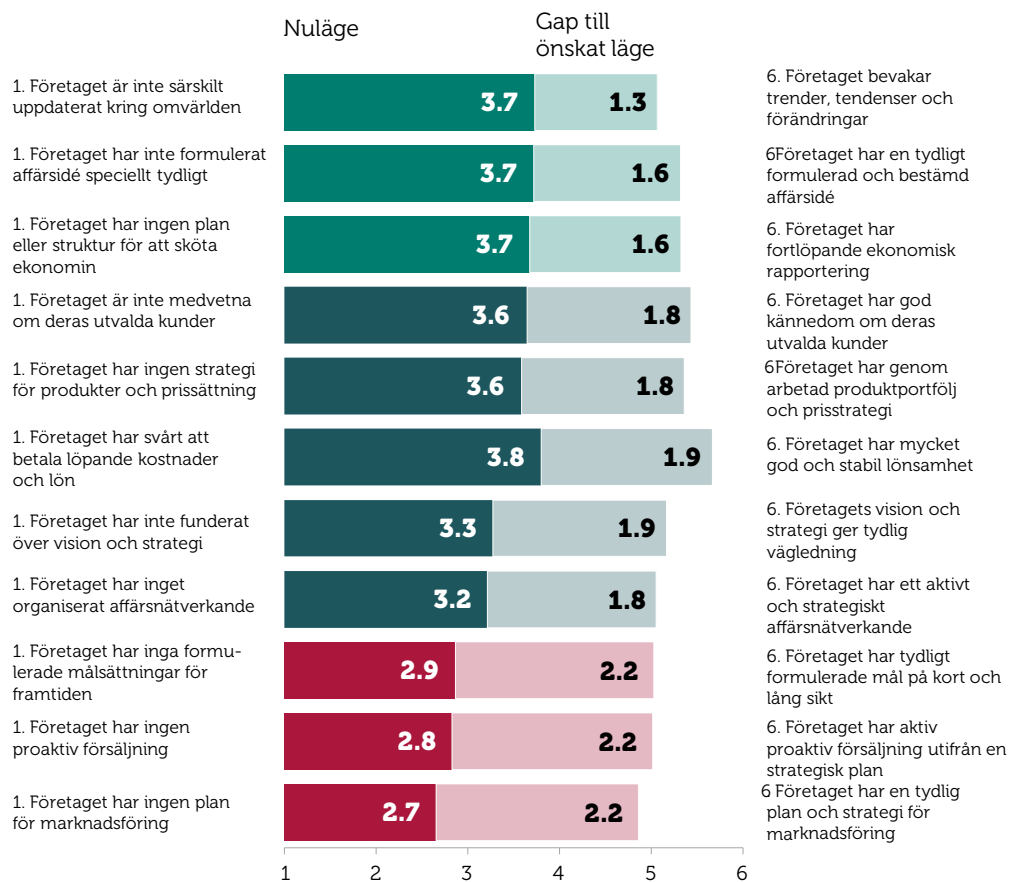
Företagarna (2023). Småföretagsbarometern. Stockholm: Företagarna

Ramboll Management Consulting (2023). Slututvärdering av Effekt. Stockholm: Ramboll Management Consulting

Svenskt Näringsliv (2023). Företagens regionala utveckling 2023. Stockholm: Svenskt Näringsliv

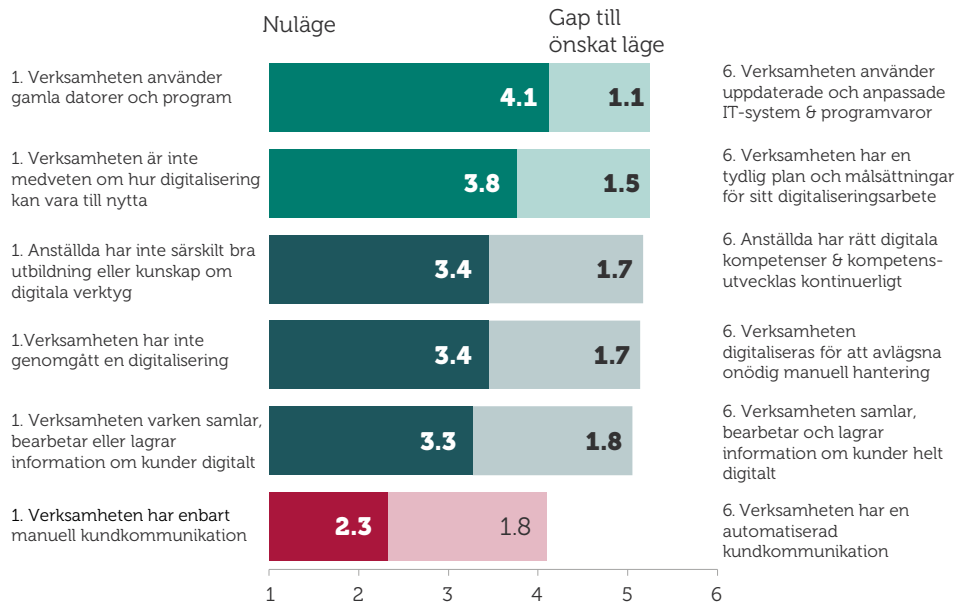
BILAGA – BEHOVS- KARTLÄGGNING

Figur 15. Överblick över nuläge och gap till önskat läge gällande *Företaget* (n=398).



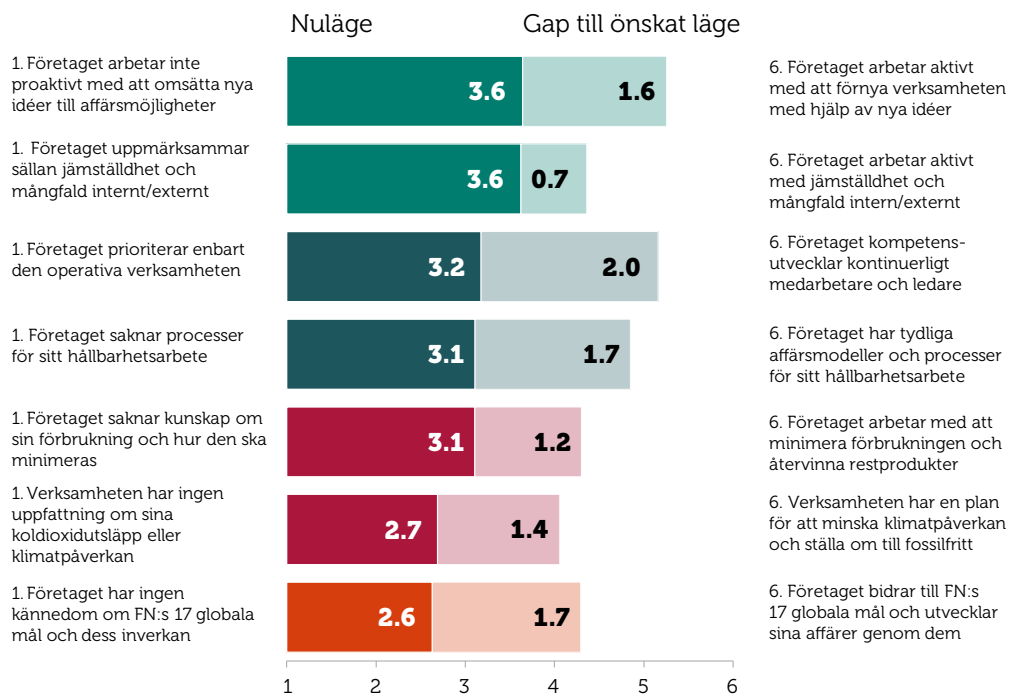
Källa: Behovskartläggning Effekt, Rambolls bearbetning

Figur 16. Överblick över nuläge till önskat läge gällande *IT och digitalisering* (n=398)



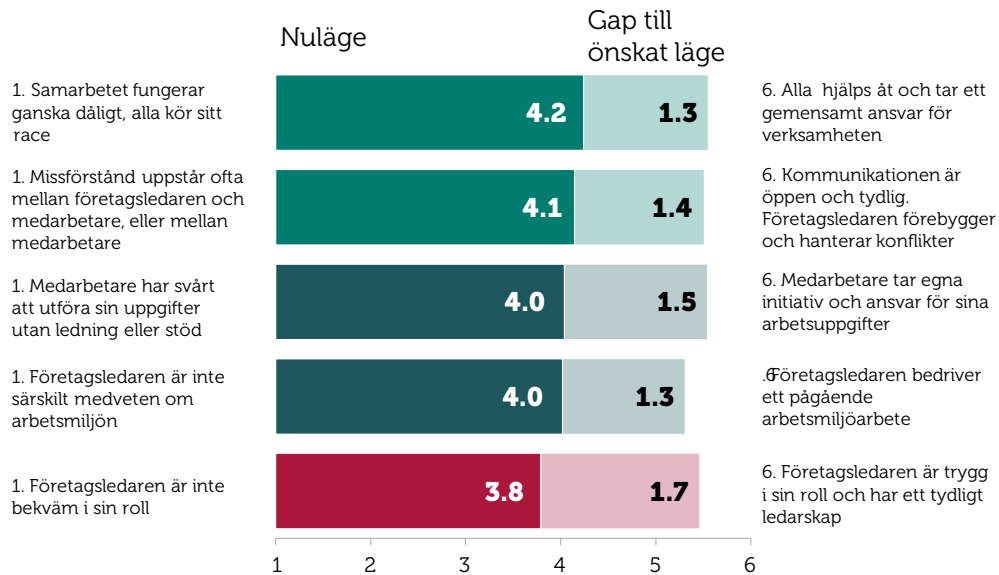
Källa: Behovskartläggning Effekt, Rambolls bearbetning

Figur 17. Överblick över nuläge och gap till önskat läge gällande *Hållbarhet och innovation* (n=389)



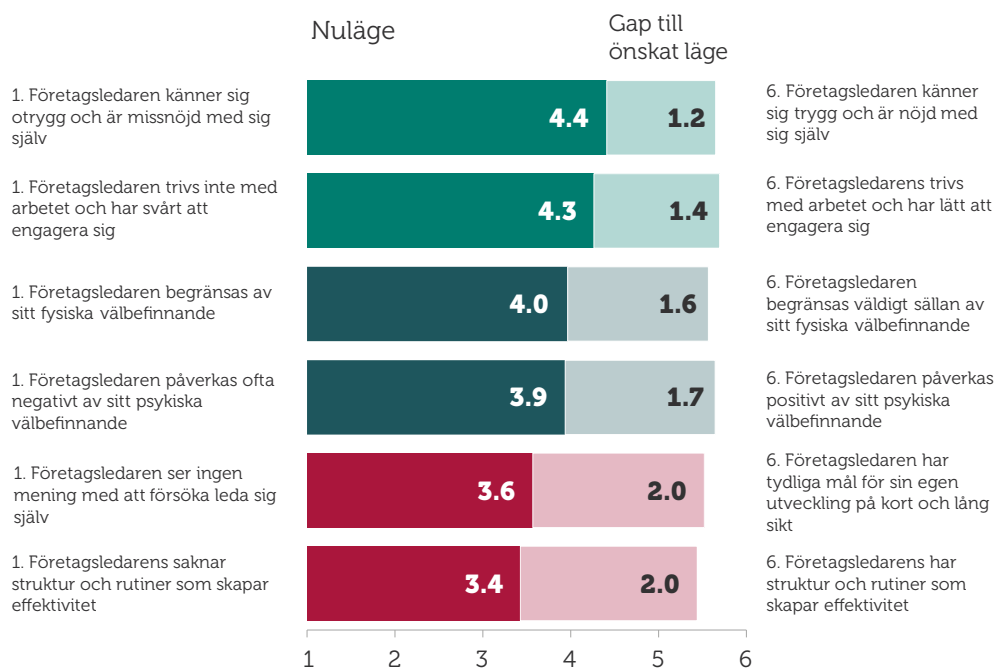
Källa: Behovskartläggning Effekt, Rambolls bearbetning

Figur 18. Överblick över nuläge och gap till önskat läge gällande *Ledarskapet* (n=252–278)



Källa: Behovskartläggning Effekt, Rambolls bearbetning

Figur 19. Överblick över nuläge och gap till önskat läge gällande *Individen* (n=396)



Källa: Behovskartläggning Effekt, Rambolls bearbetning



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

affärskompetens.

företagarna