



Når startups ansætter

— Juni 2017

Hvilke kvalifikationer og kompetencer vægtes højest når nystartede virksomheder skal rekruttere de første ansatte? Og hvilke kanaler benyttes i rekrutteringen?

Dette er blot få af de spørgsmål, som denne analyse fokuserer på, når der kigges på ansættelser i startups.

Når startups ansætter giver derudover et indblik i, hvad der tiltrækker medarbejdere til nystartede virksomheder.



//Kontakt - Når startups ansætter

Fonden for Entreprenørskab

Ejlskovgade 3D
5000 Odense C
Mail: post@ffe-ye.dk

Når startups ansætter er udarbejdet af Fonden for Entreprenørskab med midler fra Erhvervsstyrelsen.

For yderligere informationer, kontakt:

Pernille Berg
Teamleder i Forskning, Analyse og Videregående Uddannelser
Mail: pberg@ffe-ye.dk
Tlf.: 2346 9675

Malene Dahl Nielsen
Analytiker
Mail: malene@ffe-ye.dk
Tlf.: 2328 1675



INDHOLD

/SIDE 4	EXECUTIVE SUMMARY
/SIDE 5	INTRODUKTION
/SIDE 6	STIKPRØVE OG METODE
/SIDE 6	DATAINDSAMLING
/SIDE 7	RESULTATER
/SIDE 7	MIKROLEGATMODTAGERE
/SIDE 11	NYSTARTEDE VIRKSOMHEDERS ANSATTE
/SIDE 13	KONKLUSION
BILAG 1	SPØRGESKEMA

Executive summary

//Purpose and methodology

In this study, the Danish Foundation for Entrepreneurship examines the job creation generated by newly started businesses (started by students) as well as the criteria for hiring new employees, that is, which qualifications and competences did the founder emphasise the most, what were the relations between the founder and the employee, which channels of recruitment were used, what were the founder's employment barriers, etc.

Besides the founders of the startups, the Danish Foundation for Entrepreneurship also contacted the employees of the startups in order to get a more profound knowledge of the persons hired, the kind of jobs created, and what it is that attracts employees to startups.

In total 173 startups were contacted by telephone, 64 of which participated in the study. Out of the 64 participating startups, 36 informed that they have 127 paid and unpaid employees altogether. Employees covers full time staff, part time staff, student workers, trainees and independent consultants.

The number of responses from the startups' employees is only 24, which is why the results are not representative but should rather be regarded as a pilot study for future more extensive studies.

//Results – founders

The results indicate that the number of founders of the individual startup may have an impact on the number of employees in the early stages. Thus startups with relatively few founders (1-3 founders) more often have employees than startups with relatively more founders (4-6 founders). Apart from this, the results show that founders hire on the basis of the competency need of their startup and that they put a large emphasis on the candidate's motivation for working in a startup. The candidate is found primarily through the founder's own network, which is also the recruitment channel most often used by small private businesses¹.

The number one barrier to employment is the lack of capital, which 3 out of 4 founders declare is the largest barrier to hiring new staff.

//Results – employees

Employees in the participating startups respond that what attracts them most by working in a startup is the possibility to get responsibility rather than the possibility to work with tasks that match their education. This is consistent with the employees' responses that they to a high degree experience they are given responsibility in their job in the startup.

The results moreover show that the job in the startup has given the employee a desire to become self-employed him- or herself rather than work in an established organisation.

¹ https://ballisager.com/wp-content/uploads/2015/09/Rekrutteringsanalysen-2015_web.pdf

Introduktion

Formålet med denne analyse er at skabe dybere viden om, hvem der ansættes i nystartede virksomheder startet af studerende, og hvilke type jobs der skabes. Analysen skal ligeledes klarlægge, hvilke kvalifikationer og kompetencer stifteren vægter højest i forbindelse med ansættelse af nye medarbejdere, hvilken relation stifteren har til den ansatte, samt hvilke rekrutteringskanaler der benyttes. Derudover skal analysen give et indblik i de barrierer, nystartede virksomheder står over for, og som afholder dem fra at ansætte nye medarbejdere.

Afslutningsvist giver analysen et indblik i, hvad der tiltrækker ansatte til startups samt hvordan den ansatte arbejder innovativt/entreprenant i den pågældende startup.

Analysens målgruppe er nystartede virksomheders stiftere og deres ansatte, som ikke er medstiftere. Fonden for Entreprenørskab (herefter Fonden) har siden 2014 uddelt mikrolegater², hvor både legatmodtagere samt de, som fik afslag, har besvaret udsendte spørgeskemaer. Disse har været udsendt pr. kvartal det første år, hvorefter de er udsendt én gang årligt. Via disse spørgeskemaer har Fonden kunnet dokumentere, at legatmodtagerne har skabt både lønnede og ulønnede arbejdspladser – også i højere grad end de startups, som fik afslag³. Disse analyser har dog ikke fokuseret på, *hvem*

der ansættes, eller hvilke *typer* jobs der skabes af de nystartede virksomheder.

Da formålet med indeværende analyse er at analysere nystartede virksomheders jobskabelse, benyttes mikrolegatmodtagerne som stikprøve. Dels fordi Fonden har information om disse startups, og dels fordi Fonden ud fra tidligere analyser kan dokumentere, at legatmodtagere er jobskabende.

Det ville have været givende at inddrage de startups, som fik afslag, i analysen som en form for kontrolgruppe. Dog opfylder denne gruppe ikke kriterierne for en kontrolgruppe, da det ikke kan garanteres, at de siden har modtaget anden form for økonomisk støtte og/eller rådgivning.

Ud fra dette opstilles der to hypoteser, som analysen tager udgangspunkt i:

Hypotese I: *Nystartede virksomheder ansætter studiekammerater og/eller venner og går dermed ikke ud fra virksomhedens kompetencebehov.*

Hypotese II: *Nystartede virksomheder rekrutterer gennem andre kanaler end veletablerede virksomheder.*

² Fonden for Entreprenørskab har i perioden fra 2011-2013 uddelt Mikrolegater som et pilotprojekt, og i 2014 blev projektet fast implementeret hos Fonden.

³ Se [her](#) for den seneste Mikrolegatundersøgelse eller besøg www.ffe-ye.dk

Stikprøve og metode

Analysens formål, den ønskede viden samt valg af stikprøve blev indledningsvist formuleret, hvorefter spørgsmålene til både legatmodtageren og til de ansatte i den pågældende startup blev udformet⁴.

Stikprøven består af startups – og dermed nye virksomheder – som har fået bevilget et mikrolegat i perioden august 2014 og frem til oktober 2016. I denne periode har i alt 197 startups modtaget et legat, og fratrækkes dubletter, dvs. de startups som har fået bevilget mere end ét legat, de startups som ikke længere er aktive, de startups som er blevet solgt samt de startups, som ikke længere ønsker at deltage i undersøgelser, ender stikprøven på i alt 173 startups.

Dataindsamling

Alle 173 primære ansøgere som modtog et mikrolegat, (benævnes fremadrettet som legatmodtagere), blev kontaktet telefonisk minimum to gange, mens de som ikke besvarede opkaldet blev kontaktet via mail.

Telefonsamtalen gav et indblik i status på de enkelte startups, og det viste sig, at yderligere 28 startups ikke længere er aktive, mens 78 stadig er aktive. Status på de resterende 67 startups er ukendt på nuværende tidspunkt, da de hverken har besvaret opkald eller spørgeskema.

Opkaldene blev foretaget i perioden 13.-17. februar, mens andet opkald blev foretaget løbende og afsluttet d. 21. februar. Deadline for besvarelse var sat til søndag d. 26. februar.

Størstedelen af besvarelserne indtraf umiddelbart efter udsendelse af linkene til spørgeskemaerne, mens kun et fåtal besvarede i dagene efter. Dette betyder, at for at øge antallet af besvarelser ville det have været en fordel at udsende en rykker umiddelbart efter sidste telefonopkald.

Ved dataindsamlingens afslutning havde i alt 67 legatmodtagere besvaret spørgeskemaet, hvoraf i alt 3 besvarelser blev frasorteret grundet afbrudte besvarelser, hvilket giver en meget lav fejlmargen på 4,5 pct. Fratrækkes de lukkede startups, fås en svarprocent på 44 pct. Se tabel 1.

Trods den relativt høje svarprocent, vil der stadig forekomme en vis statistisk usikkerhed, da man ikke kender besvarelserne fra de resterende startups, men blot kan antage, at deres besvarelser ikke afviger signifikant fra de 44 pct.

Ud af de 64 stiftere som har besvaret spørgeskemaet, har 36 startups angivet, at de har ansatte som ikke er medstiftere. Betegnelsen *ansatte* dækker over fuldtidsansatte, deltidsansatte, studerende, praktikanter samt selvstændige konsulenter.

Tabel 1 - Beskrivelse af stikprøven

Respondenter	Antal	Andel
Legatmodtagere	173	
Aktive startups	78	45%
Lukkede startups	28	16%
Legatmodtagere minus lukkede startups	145	
Minimum antal ansatte	127	
Antal besvarelser		
Modtagere	64	44%
Ansatte	24	19%

Ud fra disse besvarelser ses det, af de 36 startups i alt har 127 både lønnede og ulønnede ansatte. Dette antal er dog kun et minimum, da antallet af ansatte fra de resterende startups ikke kendes.

I alt har 24 ansatte besvaret spørgeskemaet, og grundet det lave antal besvarelser, som giver en svarprocent på 19 pct., skal analysen omkring de ansatte blot benyttes som et pejlemærke og ikke tages for værende repræsentativ.

⁴ Der henvises til bilag 1 for spørgeskema til både mikrolegatmodtageren/stifteren og ansatte.

Resultater

Analysen er todelt, hvor resultaterne fra legatmodtagerne indledningsvist præsenteres efterfulgt af resultaterne fra de ansatte. Dette gøres for at tage pulsen på de medvirkende startups ift. om de har ansatte, om de har oplevet økonomisk vækst i virksomheden, samt hvad der er deres forventninger fremadrettet. Deres nuværende status kan give en indikation på antallet af ansatte og fremtidige ansættelser.

Mikrolegatmodtagere

Stor overvægt af mandlige besvarelser, men dog en repræsentativ fordeling

Besvarelsene fra legatmodtagerne viser en stor overvægt af mandlige stiftere, som har besvaret spørgeskemaet. Se tabel 2. Dette var dog forventeligt, taget i betragtning, at mere end 3 ud af 4 ansøgninger kommer fra mandlige ansøgere, mens 81,7 pct. af legatmodtagerne er mandlige iværksættere⁵. Denne fordeling er ligeledes gældende i denne analyse, hvor 83 pct. af besvarelsene kommer fra mandlige stiftere.

Tabel 2 - Deskriptiv statistik

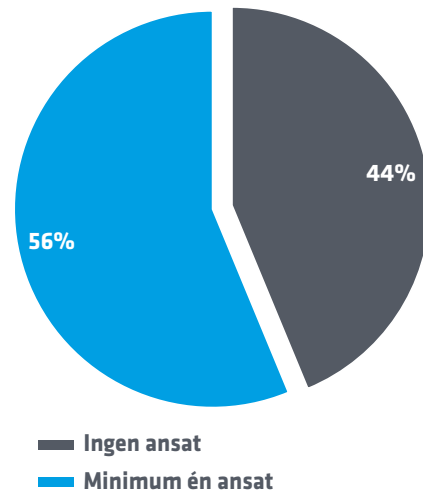
	Modtagere (n = 64)	Ansatte (n = 24)
Køn		
Kvinde	11	5
Mand	53	19

Idet denne skævhed rent faktisk afspejler det faktiske forhold for ansøgere og legatmodtagere, er fordelingen testet repræsentativ.

Mere end halvdelen af respondenterne har minimum én ansat

Figur 1 viser, at 56 pct. af de nystartede virksomheder, svarende til 36 startups, minimum har én ansat i deres startup, mod 44 pct. af de nystartede virksomheder, som ingen ansatte har. Dette betyder, at over halvdelen af de nystartede virksomheder, som har modtaget et mikrolegat, står for ansættelse af minimum ét årsværk mellem ½ - 2½ år efter modtagelse af et mikrolegat. Hvor mange ansatte de nystartede virksomheder har, kigges der på i det følgende.

Figur 1: Andel startups, som minimum har én ansat



De 36 startups, som har angivet at have ansatte, har tilsammen stået for mere end 127 skabte arbejdspladser ½ - 2½ år efter modtagelsen af mikrolegatet, dvs. i virksomhedernes spæde start.

Tabel 3 viser yderligere, at de nystartede virksomheder med ansatte i overvejende grad har en, to og i mindre grad tre ansatte, mens to nystartede virksomheder skiller sig ud med hhv. 18 og mere end 30 ansatte. Ser man på medianen, har nystartede virksomheder 2 ansatte⁶.

Tabel 3: Antal ansatte

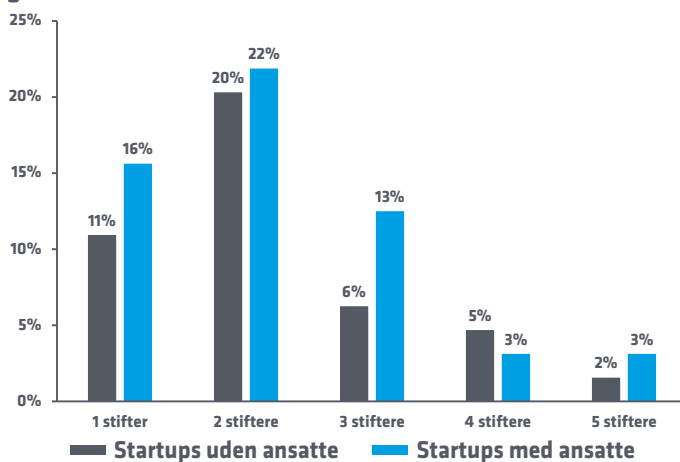
	Antal (n = 64)	Andel
Hvor mange ansatte, ekskl. medstiftere, arbejder i din startup i dag?		
Ingen	28	44%
1 ansat	12	19%
2 ansatte	9	14%
3 ansatte	7	11%
4 ansatte	3	5%
5 ansatte	2	3%
6 ansatte	1	2%
18 ansatte	1	2%
> 30 ansatte	1	2%
Antal startups med minimum 1 ansat	36	56%
Antal ansatte i alt	127	-

⁵ Fonden for Entreprenørskab, data på mikrolegatmodtagere siden 2014

⁶ I gennemsnit har disse 36 startups 3,5 ansatte, men eftersom to startups står for hhv. 18 og mere end 30 ansættelser, trækker de gennemsnittet væsentligt op, hvorfor medianen benyttes i stedet.

Det fremgår ligeledes af tabel 3, at 44 pct. af de nystartede virksomheder endnu ingen ansatte har, og således kun består af stifteren og eventuelle medstiftere. Her skal det tages med i betragtningen, at størstedelen af de enkelte startups er i deres spæde opstart på ansøgningstidspunktet, og eftersom denne analyse bygger på besvarelser fra august 2014 og frem til oktober 2016, må det antages, at mange startups endnu ikke er modnet nok til at kunne ansætte. Derudover er det interessant at se på, hvor mange stiftere der er i de virksomheder som ansætter, kontra de som ikke har ansatte. Det må formodes – alt andet lige – at jo færre stiftere, des større behov for ansatte.

Figur 2: Andel af startups med ansatte, fordelt på antal tilbageværende stiftere



Figur 2 viser andelen af virksomheder med hhv. én stifter, 2 stiftere og op til 5 stiftere, der har ansatte og ikke har ansatte. Det ses, at der er relativt flere virksomheder med én og to stiftere, som har ansatte, end virksomheder med 4 og 5 stiftere.

Nystartede virksomheder ser optimistisk på fremtiden

Tabel 4 viser, at 83 pct. af de nystartede virksomheder kun har oplevet enten *lidt* eller *ingen* økonomisk vækst inden for det seneste år. Alligevel tror 69 pct. af stifterne på, at de vil opleve enten *meget* eller *virkelig meget* økonomisk vækst det kommende år.

Denne optimisme ses især blandt iværksættere, som i højere grad er optimistiske end ledere og medarbejdere⁷.

Tabel 4: Økonomisk vækst

	Antal (n = 64)	Andel
Har du inden for det seneste år oplevet økonomisk vækst?		
Nej	30	47%
Lidt	23	36%
Meget	6	9%
Virkelig meget	5	8%
Tror du, at din startup vil opleve vækst det kommende år?		
Nej	2	3%
Lidt	9	14%
Meget	24	38%
Virkelig meget	20	31%
Ved ikke	9	14%

Kommer denne vækst til at ske, tegner det positivt for jobskabelsen, da de stiftere, som oplevede enten *meget* eller *virkelig meget* vækst inden for det seneste år, i gennemsnit har hhv. 2,7 og 10,6 ansatte i deres start up, mod blot 0,8 ansatte i gennemsnit i de startups, som ikke oplevede økonomisk vækst.

Stifternes tro på fremtidig økonomisk vækst har i høj grad indflydelse på, om de forventer at ansætte i det kommende år, hvilket berøres senere i analysen.

Kompetencer, tillid og motivation vægter stifterne højt, når der ansættes nye medarbejdere

Ud af de 64 besvarelser har hver tredje stifter ansat en ny medarbejder inden for det seneste år, svarende til 21 startup, mens 67 pct. af stifterne ikke har ansat. I det efterfølgende gås der i dybden med *hvem* der er ansat, *hvorfor* personen blev ansat, samt hvilke rekrutteringskanaler stifteren benyttede.

⁷ Koudstaal et al. (2015). Are Entrepreneurs More Optimistic Than Managers? Evidence From a Lab-in-the-Field Experiment. Find artiklen [her](#).

Tabel 5 viser, at ud af de 21 stiftere, som har ansat inden for det seneste år, bestod størstedelen af de ansatte af hhv. *personer der blev anbefalet af deres netværk, personer de ikke kendte, men som søgte stillingen, deres gamle praktikanter og personer, der uopfordret har kontaktet dem*. Nystartede virksomheder ansætter således ikke i højere grad hverken studiekammerater eller venner, som hypotese I antyder. For at be- eller afkræfte sidste del af hypotese I, kigges der nærmere på, *hvorfor* den pågældende kandidat blev ansat.

Tabel 5: Ansatte

	Antal (n = 64)	Andel
Har du ansat nogen i løbet af det seneste år?		
Ja	21	33%
Nej	43	67%
De personer jeg har ansat, har været... (Sæt gerne flere krydser)		
	(n = 21)	
Personer, der er blevet anbefalet af mit netværk	13	62%
Personer, som jeg ikke kender, der har søgt stillingen	10	48%
Mine gamle praktikanter	7	33%
Personer der uopfordret har kontaktet mig	6	29%
Studiekammerater	4	19%
Mine venner	2	10%
Familie eller slægt	-	-
Andet	1	5%

Til spørgsmålet om, hvorfor netop disse kandidater blev ansat, svarer størstedelen af stifterne, at den ansatte *havde de kompetencer, stifteren/stifterne manglede*, at de havde den *rigtige motivation til at arbejde for en startup* og at de havde det *rigtige drive*. Se top 3 herunder.

Top 3: Jeg ansatte dem især på grund af...	
1.	Deres kompetencer
2.	At de var motiverede til at arbejde for en startup
3.	At de havde det rigtige drive
Top 3: Vigtigste egenskaber ved den første medarbejder	
1.	At han/hun havde de kompetencer jeg manglede
2.	At jeg havde tillid til ham/hende
3.	At han/hun havde den rigtige motivation til at arbejde for en startup

Derudover blev stifteren spurgt ind til, hvad de vigtigste egenskaber ved den første medarbejder var, og her vægtes de første to førnævnte egenskaber højt, men også det, at stifteren havde *tillid til ham/hende* var vigtigt.

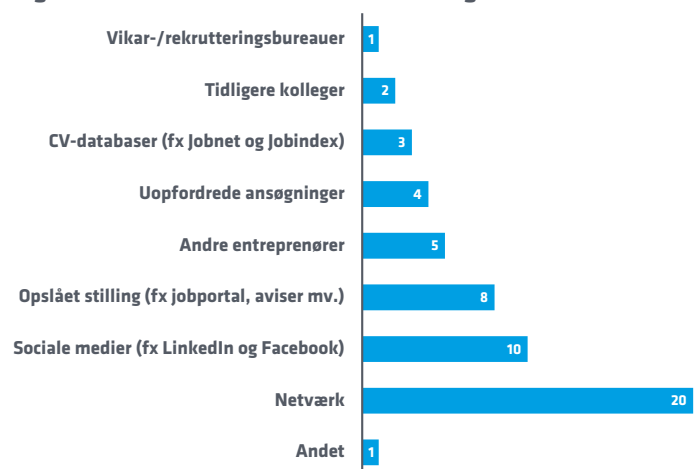
Stifterne i nystartede virksomheder ansætter således ikke i højere grad hverken studiekammerater eller venner, men ansætter i høj grad ud fra virksomhedens kompetencebehov.

Rekruttering gennem netværk anvendes mest blandt nystartede virksomheder

Til spørgsmålet om, hvilke rekrutteringskanaler stifteren benyttede i forbindelse med ansættelse, hvor stifteren havde mulighed for at vælge alle relevante kanaler, svarede langt størstedelen, at de benyttede deres *netværk* til at finde deres ansatte, efterfulgt af de *sociale medier* (fx LinkedIn og Facebook) og *opslået stilling* (fx jobportal, aviser mv.). Se figur 3.

En undersøgelse omkring danske virksomheders foretrukne rekrutteringskanaler foretaget af Ballisager i 2015⁸ viser, at størstedelen af rekrutteringen foregår via opslåede stillinger, efterfulgt af brugen af netværk. Dette er totalen af besvarelserne fra små og store virksomheder samt private og offentlige virksomheder.

Figur 3: Stifternes foretrukne rekrutteringskanaler



⁸ https://ballisager.com/wp-content/uploads/2015/09/Rekrutteringsanalysen-2015_web.pdf

Opsplittes dette, fastslår analysen, at netværk er den største kilde til job i den private sektor, og at små virksomheder ligeledes bruger netværk i højere grad end opslåede stillinger.

Resultaterne i denne analyse understøtter således hypotese II, da der er en tendens til, at nystartede virksomheder i høj grad benytter deres netværk som rekrutteringskanal. De nyetablerede virksomheder udviser samme rekrutteringsadfærd som små, private virksomheder jf. førnævnte analyse.

Optimismen skal sikre nye arbejdspladser i fremtiden

Optimismen omkring virksomhedens fremtidige økonomiske vækst afspejler stifternes tro på, at de kommer til at ansætte medarbejdere i det kommende år. Hele 62,5 pct. tror, at de kommer til at ansætte i det kommende år, svarende til 40 startups, mod 37,5 pct. som ikke tror, de kommer til at ansætte.

Ud af de 40 startups, som forventer at ansætte, forventer hver fjerde startup, at de vil opleve enten *meget* eller *virkelig meget* økonomisk vækst i virksomheden det kommende år. De virksomheder, som forventer *lidt* økonomisk vækst i virksomheden, har en marginal lavere forventning om at komme til at ansætte (23 pct.), mens blot 3 pct. af de som ikke ved, om de kommer til at opleve økonomisk vækst i virksomheden, forventer at ansætte det kommende år.

Stifternes positive syn på deres startups kommende økonomiske vækst, kan ligeledes afspejle en forventning om, at flere startups efter et år vil være mere modnet.

Manglende kapital er den største barriere

Tabel 6 viser, at 72 pct. af stifterne giver udtryk for, at manglende kapital er årsagen til, at deres startup ikke vokser i antallet af medarbejdere. Endnu en årsag er, at stifterne ikke kan finde en person med de rette kompetencer.

Tabel 6: Barriere

	Antal (n = 60)	Andel
Hvad er den vigtigste årsag til, at du ikke udvider og ansætter nye medarbejdere?		
Manglende kapital	43	72%
Jeg kan ikke finde en person med de rette kompetencer	8	13%
Jeg ønsker selv at have kontrollen over min virksomhed	1	2%
Jeg har dårlig erfaring fra tidligere ansættelser i min virksomhed	-	-
Jeg kan ikke konkurrere med etablerede virksomheder og organisationer	-	-
Andet (se nedenfor)	8	13%

Den manglende kapital er, for de nystartede virksomheder i denne analyse, langt den største barriere for, om de kan ansætte eller ej, da knap 3 ud af 4 stiftere ser dette som den største udfordring.

INFOBOKS

Kategorien "andet" dækker bl.a. over nedenstående besvarelser:

- *På nuværende tidspunkt er der ikke behov for flere ansatte. Dette kan dog hurtigt ændre sig mht. processen af vores produktudvikling.*
- *Vi er endnu ikke så langt i processen.*
- *De fire partnere er nok til selve driften af virksomheden.*
- *De kompetencer vi mangler, købes som konsulenttimer.*

Nystartede virksomheders ansatte

I dette afsnit præsenteres besvarelsene fra de 24 ansatte, som arbejder i de startups, der er præsenteret i foregående afsnit. Dette afsnit indeholder indledningsvist en kort beskrivelse af respondenterne, hvorefter der kigges på, hvad der tiltrækker ansatte til startups.

Som nævnt indledningsvist skal der gøres opmærksom på, at resultaterne fra disse 24 ansatte bør ses som et pilotstudie, grundet de få besvarelser. Resultaterne i dette afsnit bør derfor ikke betragtes som de generelle tendenser, men udelukkende gældende for de indsamlede data.

I alt har 24 ansatte besvaret spørgeskemaet ud af de minimum 127 ansatte, som de 36 startups har angivet at have. Tabel 7 viser, at stikprøven indeholder en majoritet af mænd (79 pct.), samt at knap 2 ud af 5 har anden statsborgerskab end dansk (37,5 pct.), hvoraf alle er vokset op uden for Danmark.

I stikprøven har 79 pct. af alle ansatte som minimum en lang videregående uddannelse som den højeste fuldførte uddannelse, og alle de som ikke har dansk statsborgerskab hører under denne gruppe. Yderligere angiver de, som ikke har dansk statsborgerskab, at de har et karaktergennemsnit over middel. Generelt for denne stikprøve er, at langt over halvdelen af de ansatte har et karaktergennemsnit over middel (67 pct.).

Flere studier⁹ har vist, at de som selv kommer fra en iværksætterfamilie, er mere tilbøjelige til at vælge en karriere som selvstændig. I denne stikprøve er der i alt 10 ansatte, som enten har en mor, en far eller søskende, som er/har været iværksættere. For alles vedkommende var den pågældende virksomhed startet, inden den ansatte flyttede hjemmefra.

Tabel 7: Respondenternes baggrund

	Antal (n = 24)	Andel
Køn		
Kvinde	5	21%
Mand	19	79%
Er du dansk statsborger?		
Ja	15	62,5%
Nej	9	37,5%
Har nogen i din familie startet en virksomhed? (Sæt gerne flere krydser)		
Ja, min far	7	
Ja, min mor	3	
Ja, min/mine søskende	3	
Nej	14	
Hvad er din højeste fuldførte uddannelse?		
Grundskole	-	-
Gymnasial uddannelse	3	13%
Erhvervsfaglig uddannelse	1	4%
KVU	-	-
MVU/BA	1	4%
LVU	18	75%
Ph.d./Forsker	1	4%
Hvad er/var dit karaktergennemsnit?		
Over middel	16	67%
Middel	7	29%
Under middel	1	4%
Hvad er din nuværende stilling? (Sæt gerne flere krydser)		
Fuldtidsentreprenør/-founder i en startup	3	
Deltidsentreprenør/-founder i en startup	1	
Fuldtidsansat i en startup	13	
Deltidsansat i en startup	5	
Fuldtidsansat i en etableret organisation	1	
Deltidsansat i en etableret organisation	1	
Studerende	8	
Praktikant (lønnet/ulønnet)	2	
Selvstændig konsulent	-	
Andet	-	

⁹ Kilde: Hvilken betydning har rollemodeller for, om unge vælger at blive iværksættere? Se faktaarket [her](#), eller besøg www.ffe-ye.dk

Tabel 7 giver yderligere et overblik over de ansattes nuværende stilling i de respektive startups. 14 ud af de 24 ansatte er fuldtidsansatte i de respektive startups, mens 8 er studerende, hvoraf alle arbejder som hhv. deltidsansat ved siden af studiet, som lønnet eller som ulønnet praktikant. Blot to ansatte ser sig selv som ansat i en etableret organisation, mens langt størstedelen ser sig selv arbejde ved en startup.

Hvad tiltrækker nye medarbejdere?

I dette afsnit fokuseres der på de grunde, som ligger bag valget af at arbejde for en nystartet virksomhed, og hvordan den ansatte arbejder innovativt/entreprenant i virksomheden. Grundet det lille antal besvarelser fra ansatte er det ikke muligt at drage en generaliserede konklusion, men blot vise tendensen for denne analyse.

Ansvar, fleksibilitet og interessen for nystartede virksomheder vægtes højt hos de ansatte

Én af de faktorer, som har den største betydning for respondenternes valg af at arbejde for en nystartet virksomhed, er muligheden for at få mere ansvar i deres stilling.

Derudover har mange af respondenterne svaret, at nystartede virksomheder tiltaler dem, men også den fleksibilitet som små virksomheder tilbyder, er noget af det der tiltaler mest. Se top 3 herunder.

Top 3: Vigtigste grund til, at de valgte at arbejde for en startup	
1.	Jeg fik muligheden for at få mere ansvar som medarbejder
2.	Nystartede virksomheder tiltaler mig
3.	Jeg kan godt lide den fleksibilitet, som små virksomheder tilbyder

I mindre omfang har respondenterne svaret, at de kender den/de personer, som har startet den pågældende virksomhed, men ingen af de ansatte ser dette som en vigtig grund til, at de valgte at arbejde for virksomheden.

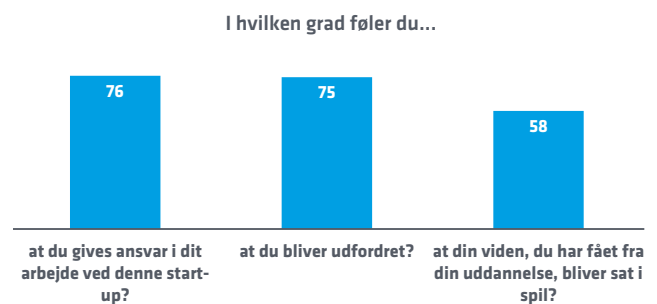
INFOBOKS

Kategorien "andet" dækker bl.a. over nedenstående besvarelser:

- *Jeg kan se potentiale for vækst i virksomheden*
- *I'm enthusiastic about the idea*

Figur 4 viser, på en skala fra 0-100, hvordan de ansatte selv vurderer, at de bliver givet *ansvar*, bliver *udfordret*, samt om hvorvidt den *viden* de har fra deres uddannelse bliver sat i spil i deres stilling ved den nystartede virksomhed.

Figur 4: De ansattes vurdering af deres arbejde



Resultaterne viser, at de ansatte i høj grad føler, at de gives ansvar i deres arbejde, hvilket stemmer overens med, at de ansatte ser ansvar som en vigtig faktor. Ligeledes føler de ansatte, at de bliver udfordret, mens de i mindre grad føler, at deres viden fra uddannelsen bliver sat i spil.

Tabel 8 viser, på en skala fra 0-100, hvordan den ansatte arbejder innovativt og entreprenant i sin stilling. Besvarelserne viser, at de ansatte især arbejder innovativt/entreprenant ved at være *vedholdende* i forbindelse med oplevede barrierer og udfordringer, ved at *kombinere og udvikle nye ressourcer* og ved at *oprette og foreslå nye initiativer*.

Tabel 8: Hvordan den ansatte arbejder innovativt/entreprenant

	Antal (n = 24)
I mit arbejde hos denne startup er jeg innovativ/entreprenant ved at...	
Være vedholdende ifm. barrierer og udfordringer	70
Kombinere og udvikle nye ressourcer	67
Oprette og foreslå nye initiativer	65
Opbygge nye relationer	62
Lede nye initiativer	58
Tagge forretningsmæssige/strategiske beslutninger i usikre situationer	48
Oprette nye indtægtskilder	43

Skalaen går fra 0-100

Afslutningsvist spørges de ansatte, hvad arbejdet hos en nystartet virksomhed har givet dem. Tabel 9 viser, på en skala fra 0-100, at de ansatte har fået et godt kendskab til entreprenørskab, og stor viden om hvordan man arbejder entreprenørielt. Deres arbejde i nystartede virksomheder har i lav grad givet de ansatte lyst til at arbejde i en etableret organisation.

Tabel 9: Egenskaber/kompetencer den ansatte tilegner sig i nystartede virksomheder

	Antal (n = 24)
Mit arbejde hos denne startup, har givet mig...	
Godt kendskab til entreprenørskab	67
Stor viden om hvordan man arbejder entreprenørielt	67
Stor viden om hvordan man starter en virksomhed	63
Mange kontakter som vil være relevante, hvis jeg ønskede at starte en virksomhed	58
Lyst til at blive selvstændig	56
Lyst til at arbejde i en etableret organisation	42

Skalaen går fra 0-100

Konklusion

Formålet med denne analyse er at undersøge nystartede virksomheders (startet af studerende) jobskabelse, samt hvilke faktorer der spiller en rolle for, hvem der ansættes – herunder hvilke kvalifikationer og kompetencer stifteren vægter højest, hvilken relation stifteren har til den ansatte, hvilke rekrutteringskanaler der benyttes, stifternes ansættelsesbarrierer mv.

Foruden stifterne har Fonden for Entreprenørskab været i kontakt med de nystartede virksomheders ansatte for at få en dybere viden om, hvem der ansættes, hvilke typer jobs der skabes, samt hvad der tiltrækker ansatte til nystartede virksomheder.

Fonden for Entreprenørskab har efter et pilotprojekt fra 2011-2013 fast uddelt Mikrolegater til startups i deres spæde opstart, og disse mikrolegatmodtagere benyttes i dette studie som respondenter. I alt har stiftere fra 64 startups besvaret spørgeskemaet, mens blot 24 ansatte har besvaret.

Det lave antal respondenter gør, at denne analyse mere skal ses som et pilotstudie for fremtidige større studier end de generelle tendenser i nystartede virksomheder. Analysen udviser en del interessante tendenser, som kan være interessante at følge op på og afprøve i et større studie.

Resultaterne fra stifterne viser, at...

- antallet af stiftere i den enkelte startup kan have betydning for antallet af ansatte i det tidlige stadie. Tendensen er, at nystartede virksomheder med relativt få stiftere (1-3 stiftere) i højere grad har ansatte end nystartede virksomheder med relativt flere stiftere (4-6 stiftere).
- stiftere i højere grad ansætter medarbejdere ud fra virksomhedens kompetencebehov samt ud fra om kandidaterne har den rigtige motivation for at arbejde i en startup, end egne studiekammerater og/eller venner.
- stifterne i analysen i overvejende grad benytter deres netværk som den primære rekrutteringskanal, når der skal ansættes nye medarbejdere. Denne rekrutteringsadfærd matcher den, som små og private virksomheder udviser¹⁰.
- *manglende kapital* er den væsentligste årsag til, at stiftere ikke ansætter nye medarbejdere. For knap 3 ud af 4 stiftere er dette en realitet.

Resultaterne fra de ansatte viser, at...

- det som tiltrækker de ansatte mest ved at arbejde i en nystartet virksomhed er muligheden for at få mere ansvar som medarbejder, snarere end om arbejdsopgaverne passer til deres uddannelse. Dette stemmer overens med, at de ansatte netop føler, at de gives ansvar i deres stilling.
- de ansatte i deres arbejde i den nystartede virksomhed i højere grad har fået lyst til at blive selvstændig, fremfor at arbejde i en etableret organisation.

¹⁰ https://ballisager.com/wp-content/uploads/2015/09/Rekrutteringsanalysen-2015_web.pdf

Bilag 1 - Spørgeskema

Spørgsmål til mikrolegatmodtageren/stifteren

	Hvor mange af de ansatte, som på nuværende tidspunkt arbejder i din startup, er medstiftere?	Kun mig, 0-25%, 26-50%, 51-75%, 76-99 %, 100%
	Hvor mange medstiftere var der i din start-up, da du/I søgte et mikrolegat? Svaret er inkl. dig selv.	Kun mig, 1, 2, 3, ... , 9., >9
	Hvor mange medstiftere er der tilbage i din startup? Svaret er inkl. dig selv.	Kun mig, 1, 2, 3, ... , 9., >9
	Hvor mange ansatte, ekskl. dig selv og eventuelle medstiftere, arbejder i din startup i dag?	1, 2, 3, ... , 30, >30
	Har du inden for det seneste år oplevet meget økonomisk vækst?	Lidt, meget, virkelig meget, nej
	Tror du, at din startup vil opleve vækst det kommende år?	Lidt, meget, virkelig meget, nej
	Har du ansat nogen i løbet af det seneste år?	Ja, nej
Hvem ansættes?	De personer jeg har ansat har været..	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mine venner 2. Personer der er blevet anbefalet af personer i mit netværk 3. Mine gamle praktikanter 4. Studiekammerater 5. Personer, der uopfordret har kontaktet mig 6. Personer, som jeg ikke kender, der har søgt stillingen 7. Familie og slægt 8. Andet
	Jeg ansatte dem især på grund af... Vælg 3 grunde.	<ol style="list-style-type: none"> 1. At jeg kendte dem 2. Deres kompetencer 3. Deres uddannelsesbaggrund 4. At jeg ikke kunne finde nogen bedre 5. At de accepterede lav løn 6. At de var motiverede til at arbejde for en startup 7. At de havde det rigtige drive 8. Andet
	Ranger ovenstående svar fra 1-3, hvor 1 er mest vigtig.	

Første ansatte	Hvad var vigtigst for dig, da du ansatte din første medarbejder. Vælg 3 grunde.	<ol style="list-style-type: none"> 1. At jeg kendte ham/hende 2. At jeg følte tillid til ham/hende 3. At han/hun havde de kompetencer jeg manglede 4. At han/hun havde den rigtige motivation til at arbejde for en startup 5. At han/hun havde god uddannelse 6. At han/hun havde gode karakterer 7. At jeg ikke kunne finde nogen der var bedre 8. At han/hun accepterede lav løn 9. Andet
	Ranger ovenstående svar fra 1-3, hvor 1 er mest vigtig.	
Rekrutteringskanaler	Hvilke rekrutteringskanaler benyttede du, da du ansatte dine medarbejdere? Vælg alle relevante kanaler.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Opslået stilling (fx jobportal, aviser) 2. Netværk 3. Uopfordrede ansøgninger 4. Sociale medier (fx LinkedIn og Facebook) 5. CV-databaser (fx Jobnet eller Jobindex) 6. Vikar-/rekrutteringsbureauer 7. Tidligere kolleger 8. Andre entreprenører 9. Andre
	Planlægger du at ansætte nogen i det kommende år?	
Anden ansatte og derover	Hvad er vigtigst for dig, når du skal ansætte din kommende medarbejder. Vælg 3 muligheder.	<ol style="list-style-type: none"> 1. At jeg kender ham/hende 2. At jeg har tillid til ham/hende 3. At han/hun har de kompetencer jeg mangler 4. At han/hun har den rigtige motivation til at arbejde for en startup 5. At han/hun har en god uddannelse 6. At han/hun har gode karakterer

		7. At han/hun accepterer lav løn 8. Andet
	Ranger ovenstående svar fra 1-3, hvor 1 er mest vigtig.	
Rekrutteringskanaler	Hvilke rekrutteringskanaler benytter du, når du søger nye medarbejdere? Vælg alle relevante kanaler.	1. Opslået stilling (fx jobportal, aviser) 2. Netværk 3. Uopfordrede ansøgninger 4. Sociale medier (fx LinkedIn og Facebook) 5. CV-databaser (fx Jobnet eller Jobindex) 6. Vikar-/rekrutteringsbureauer 7. Tidligere kolleger 8. Andre entreprenører 9. Andre
Barriere	Hvad er den vigtigste årsag til, at du ikke udvider og ansætter nye medarbejdere?	1. Jeg kan ikke finde en person med de rette kompetencer 2. Manglende kapital 3. Jeg ønsker selv at have kontrollen over min virksomhed, 4. Jeg har dårlig erfaring fra tidligere ansættelser i min virksomhed 5. Jeg kan ikke konkurrere med etablerede virksomheder og organisationer 6. Andet

Spørgsmål til den ansatte i startup'en

Demografi	Køn	Kvinde, Mand
	Fødselsdato	DD/MM/AAAA
	Er du dansk statsborger?	Ja, nej
	I hvilken region er du vokset op?	1. Region Hovedstaden, 2. Region Sjælland, 3. Region Syddanmark, 4. Region Midtjylland, 5. Region Nordjylland, 6. Udenfor Danmark

Beskæftigelse	Hvad er din nuværende stilling?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fuldtidsentreprenør/-founder i en startup 2. Deltidsentreprenør/-founder i en startup 3. Fuldtidsansat i en startup 4. Deltidsansat i en startup 5. Fuldtidsansat i en etableret organisation 6. Deltidsansat i en etableret organisation 7. Studerende 8. Praktikant (ulønnet) 9. Praktikant (lønnet) 10. Selvstændig konsulent 11. Andet
Studerende	Er du pt. studerende?	Ja, nej
(hvis ja)	Jeg studerer...	Fuldtid, deltid, > deltid
	Hvor meget tid bruger du på dit studie pr. uge?	<10 %, 10-25 %, 26-50 %, 51-75 %, >75 %
(hvis nej til "Er du pt. studerende")	Deltager du på nuværende tidspunkt i undervisning? (en aktivitet med det formål at lære nye kundskaber eller kompetencer)	Ja, nej
(hvis ja)	Hvor meget tid bruger du på denne uddannelsesaktivitet?	Fuldtid, deltid, > deltid
	Inden for hvilket område foregår uddannelsesaktiviteten?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Landbrug, skovbrug og fiskeri 2. Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed 3. Bygge og anlæg 4. Handel og transport mv. 5. Information og kommunikation 6. Finansiering og forsikring 7. Ejendomshandel og udlejning 8. Erhvervsservice 9. Offentlig administration, undervisning og sundhed 10. Kultur, fritid og anden service

Familiebaggrund	Sammenlignet med andre familier i Danmark, føler du, at din families (som du er vokset op med) økonomiske indkomst er...	Under middel, middel, over middel
	Har nogen i din familie et andet sprog som deres modersmål?	Ja, nej
	Har nogen af dine forældre, eller dem du er vokset op hos, en videregående uddannelse?	Ja, nej
	Har nogen i din familie startet en virksomhed?	Ja min far, Ja min mor, Ja min/mine søskende, Nej
(hvis ja)	Hvornår var det?	Før jeg flyttede hjemmefra, efter jeg flyttede hjemmefra
Uddannelsesbaggrund	Hvilken er den højeste uddannelsesgrad/niveau du har opnået?	1. Grundskole 2. Gymnasial uddannelse 3. Erhvervsfaglig uddannelse 4. KVU 5. MVU/BA 6. LVU 7. Ph.d./forsker
	Indenfor hvilket område har du din primære uddannelse?	1. Naturvidenskab 2. Samfundsvidenskab 3. Jura 4. Ingeniørvidenskab & teknologi 5. Humaniora 6. Medicin & Sundhed 7. Business 8. Landbrug 9. Kunst/Arkitektur/Design 10. Andet
	Hvad er/var dit karaktergennemsnit?	Under middel, middel, over middel
	Har du deltaget i et undervisningsforløb der fokuserede på entreprenørskab?	1. Ja, i grundskolen, 2. Ja, under min ungdomsuddannelse, 3. Ja, under min videregående uddannelse, 4. Ja, i en organisation udenfor min uddannelsesinstitution 5. Nej
(hvis ja)	Hvor længe varede det længste uddannelsesforløb, der fokuserede på entreprenørskab?	<1 dag, 1 dag, et par dage, 1-2 uger, 1 måned, 1 semester, et år

	Har du haft nytte af undervisningsforløbet i dette arbejde?	Ja, Nej
Forretningsbaggrund	Hvor mange års erfaring har du med fuldtidsarbejde?	Dropdown med 1-20
	Hvor mange års erfaring har du med deltidsarbejde?	Dropdown med 1-20
	Hvor mange virksomheder har du arbejdet for?	0-1, 2-3, 4-5, 6-7, 8-9, >9
	Hvilke områder har du arbejdet inden for?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Landbrug, skovbrug og fiskeri 2. Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed 3. Bygge og anlæg 4. Handel og transport mv. 5. Information og kommunikation 6. Finansiering og forsikring 7. Ejendomshandel og udlejning 8. Erhvervsservice 9. Offentlig administration, undervisning og sundhed 10. Kultur, fritid og anden service 11. Andet
	Fra hvilket område har du primært erfaring?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Landbrug, skovbrug og fiskeri 2. Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed 3. Bygge og anlæg 4. Handel og transport mv. 5. Information og kommunikation 6. Finansiering og forsikring 7. Ejendomshandel og udlejning 8. Erhvervsservice 9. Offentlig administration, undervisning og sundhed 10. Kultur, fritid og anden service 11. Andet
	Synes du, at du har haft svært ved at finde jobs, der passer til dig og din uddannelsesbaggrund? Vurder på en skala fra 1-7.	1, Ja, næsten altid 7, Nej, aldrig
	Er dette, ifølge dig selv, dit første betydningsfulde job?	Ja, Nej

Hvad tiltrækkes de ansatte af?	Hvad er de 3 vigtigste grunde til, at du valgte at arbejde for denne startup?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jeg blev ikke tilbudt ansættelse hos en etableret organisation 2. Jeg kender den/de personer, som har startet denne virksomhed 3. Jeg fik muligheden for at få mere ansvar som medarbejder 4. Nystartede virksomheder tiltaler mig 5. Jeg har ambitioner om at blive iværksætter 6. Jeg kan godt lide den fleksibilitet, som små virksomheder tilbyder 7. De fandt mig 8. Jeg kendte personer som arbejdede ved virksomheden (ikke medregnet den/de personer, som startede virksomheden) 9. Andet
	Ranger de 3 vigtigste grunde fra 1-3, hvor 1 er mest vigtig.	
	I mit arbejde ved denne startup er jeg innovativ/entreprenant ved at...	<ol style="list-style-type: none"> 1. Oprette og foreslå nye initiativer 2. Lede nye initiativer 3. Tage forretningsmæssige/strategiske beslutninger i usikre situationer 4. Kombinere og udvikle nye ressourcer 5. Være vedholdende når jeg stilles overfor barrierer og udfordringer 6. Opbygge nye relationer 7. Oprette nye indtægtskilder 8. Andet
	I hvilken grad føler du... Vurder på en skala fra 1-7, hvor 1 = overhovedet ikke og 7 = i stor grad	<ol style="list-style-type: none"> 1. At du gives ansvar i dit arbejde ved denne startup? 2. At du bliver udfordret? 3. At den viden du har fra din uddannelse sættes i spil?

Læring	Mange af mine venner er entreprenører.	Overhovedet ikke = 1 I stor grad = 7
	Jeg kender mange mennesker som ville være værdifulde, hvis jeg ønskede at starte en virksomhed.	Overhovedet ikke = 1 I stor grad = 7
	Jeg synes, at jeg kan bruge mine venners viden og ressourcer for at nå mine mål.	Overhovedet ikke = 1 I stor grad = 7
	Mit arbejde ved denne startup har givet mig...	
	Lyst at blive selvstændig	Overhovedet ikke = 1 I stor grad = 7
	Godt kendskab til entreprenørskab	Overhovedet ikke = 1 I stor grad = 7
	Stor viden om hvordan man starter en virksomhed	Overhovedet ikke = 1 I stor grad = 7
	Stor viden om hvordan man arbejder entreprenørielt	Overhovedet ikke = 1 I stor grad = 7
	Mange kontakter som ville være relevante, hvis jeg ønskede at starte en virksomhed	Overhovedet ikke = 1 I stor grad = 7
	Lyst til at arbejde i en etableret organisation	Overhovedet ikke = 1 I stor grad = 7