



**Vi mener, at vi skal have meget mere fokus på at gøre det attraktivt at være hybrid iværksætter. Virksomheder skal erkende, at ved at give plads til dette, giver de ikke afkald på fokus og energi fra deres hybride ansatte.**

## Kronik.

# Iværksætterpolitik skal styrke dansk initiativkultur



Kim Klyver, professor, og Mette Søgaard Nielsen, lektor, begge fra Institut for Entreprenørskab og Relationsledelse, Syddansk Universitet, Kolding.

Iværksætteri er på dagsordenen i øjeblikket, og det er både godt og vigtigt. I medierne er der på det seneste både blevet diskuteret lønmodtagerkultur versus selvstændighedskultur og iværksætterpolitik. Alt dette er sandsynligvis skubbet i gang af de forlydender, der er om, at regeringen arbejder på et nyt udspil til iværksætterpolitikken.

Forskellige interesseorganisationer har gennem de seneste måneder været særdeles aktive i et forsøg på at være med til at sætte dagsordenen. I marts lancerede eksempelvis Dansk Erhvervs Iværksætterpanel "Verdens bedste iværksætterland" bestående af prominente danske iværksætteres 28 konkrete forslag til at fremme netop Danmark som verdens bedste iværksætterland.

Så sent som i slutningen af april spillede Dansk Industri så ud med 21 konkrete forslag baseret på input fra deres Iværksætter Advisory Board, som er stærkt sammensat af prominente iværksættere og erhvervsfolk. Og Industriens Fond har med nedsættelsen af Dansk Konkurrenceråd et lidt bredere fokus på, hvordan dansk erhvervsliv udvikles under spørgsmålet "Hvorfor Danmark?".

Vi byder i høj grad alle disse initiativer velkommen. De er vigtige for iværksættere, iværksætteri og den initiativrigdom, som generelt udgør et vigtigt fundament i dansk økonomi. Vi skal derfor gøre, hvad vi kan for at forbedre de forhold, der sikrer de rette vilkår for iværksættere. I denne kronik supplerer vi den eksisterende debat med fokus på to områder, som, vi mener, endnu ikke har tilstrækkelig fokus.

**DANMARK BESKRIVES BEDST** som et land med en initiativkultur. Det beskriver os langt bedre end både lønmodtagerkultur eller selvstændighedskul-

tur. Under coronakrisen har vi lært, at mange opgaver kan udføres online og hjemmefra, da det i mange tilfælde ikke betyder noget, hvor arbejdet udføres.

Iværksætteri er ikke anderledes. Fra et samfundsperspektiv har det ingen betydning, om en initiativrig person udfolder sig selv og sine ideer online eller på en arbejdsplads – ej heller, om det sker som selvstændig eller ansat. Det afgørende er derimod, at idéen bringes til virkelighed og lykkes. I Danmark er vi ualmindeligt dygtige til at skabe arbejdsforhold, der hjælper med til at realisere de ansattes potentiale. Et lavt hierarki, autonomi og medarbejderindflydelse gør, at mange kan indfri deres kreative og innovative potentialer i deres job som lønmodtager.

I andre lande ville en sådan initiativrigdom tvinge dem ud i selvstændighed. Det er i høj grad en styrke, at danske virksomheder kan rumme initiativrige mennesker, og det er klart ikke et symptom på en skadelig lønmodtagerkultur.

**EN INTERNATIONAL UNDERSØGELSE** foretaget af Global Entrepreneurship Monitor (GEM) viser, at Danmark ligger i toppen med hensyn til ansatte, der er involveret i iværksætteraktivitet på deres arbejdsplads. GEM måler procentdelen af ansatte, som i løbet af de sidste tre år har været involveret i iværksætteraktiviteter såsom udvikling eller lancering af nye produkter eller serviceydelser, etablering af en ny forretningsenhed, eller etablering af et datterselskab.

Danmark deltog sidste gang i GEM-undersøgelsen i 2014 og toppede listen med en andenplads langt foran andre lande. I Danmark var 11,4 procent af de ansatte involveret i iværksætteraktivitet på deres arbejdsplads. På en tredjeplads kom Australien med blot 8,4 procent efterfulgt af Norge med 7,9. Det er interessant at se, hvor langt bedre Danmark præsterer end eksempelvis USA (4,8 pct.), Tyskland (4,5 pct.), Sverige (5,8 pct.) og Finland (4,5 pct.). Det er lande, vi normalt sammenligner os med. Desværre findes der ikke nyere tal, men intet tyder på, at antallet af ansatte involveret i iværksætteraktiviteter i Danmark skulle være faldet drastisk.



Samlet set afspejler det, at vi i Danmark har en initiativkultur, der naturligvis udfoldes af selvstændige, men i høj grad også af lønmodtagere. Det er en klar styrke, som vi skal stimulere, udnytte og være stolte af.

**IKKE ALLE IVÆRKSÆTTERE** starter med planlagt høj vækst og skalering. Nogle gør, mens andre oftere udvikler sig mere uplanlagt i den retning. Vi skal primært pleje iværksætterkvaliteten, men også sikre, at underskoven af iværksættere er tilstrækkelig attraktiv. Den skal afspejle forskellighed og variation for, at vi bedst får realiseret de uplanlagte succeser.

Vi har allerede et fleksibelt arbejdsmarked, hvor folk skifter mellem at være selvstændige og lønmodtagere, men vi har et uudnyttet potentiale i de hybride iværksættere. Hybride iværksættere er dem, som både er selvstændige og lønmodtagere på samme tid. Nogle forbliver hybride iværksættere, mens det for andre er en fase, som de bruger til at reducere risici, afprøve ideer og skabe legitimitet. De iværksættere, som starter som hybride iværksættere, er normalt mere succesfulde, men vigtigst af alt er de også undervejs mere innovative ansatte, fordi de tager deres virkelyst, viden og engagement fra deres virksomhed med på arbejdet.

**VI MENER, AT** vi skal have meget mere

fokus på at gøre det attraktivt at være hybrid iværksætter. Virksomheder skal erkende, at ved at give plads til dette, giver de ikke afkald på fokus og energi fra deres hybride ansatte. Modsat den generelle antagelse er hybride ansatte en fordel for virksomheder, fordi de i høj grad bidrager med medarbejderinnovation.

Erhvervspolitisk skal det erkendes, at hybride iværksættere er en god måde at skabe erhvervsdynamik og mobilitet på i samfundet, ikke mindst i landdistrikterne hvor iværksætteri spiller en helt speciel rolle. Og sidst skal iværksættere også erkende, at den hybride form er ideel til at afprøve ideer og drømme uden at sætte alt på ét bræt, fordi der er tid og rum til at modne ideer og ambitioner.

**LAD OS HYLDE** vores initiativkultur, uanset hvordan den udfoldes. Vi er et innovativt folk, der både udfolder vores innovative potentiale som lønmodtagere og som selvstændige. Når potentiale, kreativitet og innovation ikke har forhåndsbestemte former og strukturer, har de bedre mulighed for at realiseres.

Vi tror på, at vi i Danmark både skal dyrke initiativrigdom i eksisterende virksomheder men også de iværksættere, der prøver selv. Begge er vigtige, og ingen af dem nødvendigvis en del af en såkaldt lønmodtagerkultur. Vi har en initiativkultur.