

SMV'ers arbejde med diversitet

Danmarks Erhvervsfremmebestyrelses SMV:Panel, efterår 2023



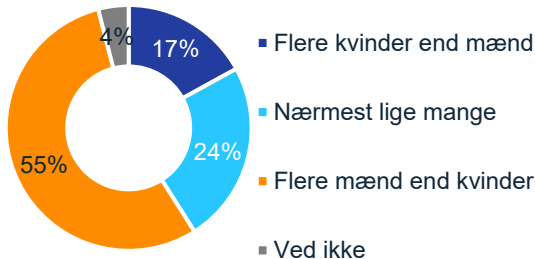
Diversitet på arbejdspladsen handler om mangfoldighed i medarbejdergruppen. Dette inkluderer forskelle i køn, alder, etnicitet, seksuel orientering, fysiske evner og meget mere.

I denne rapport fokuseres på danske SMV'ers arbejde med køn, alder samt inklusion af personer på kanten af arbejdsmarkedet.

SMV'er har ofte flere mænd ansat

Især SMV'er indenfor bygge- og anlæg samt industrien har flest mænd ansat.

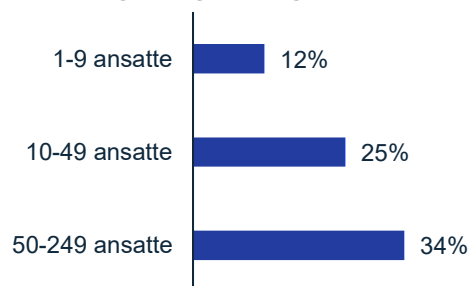
"Hvordan er fordelingen af mænd og kvinder i virksomheden?"



14% af SMV'er arbejder aktivt med at tiltrække ansøgere af forskellige køn

Kønsdiversitet i rekruttering stiger i takt med SMV'ernes størrelse.

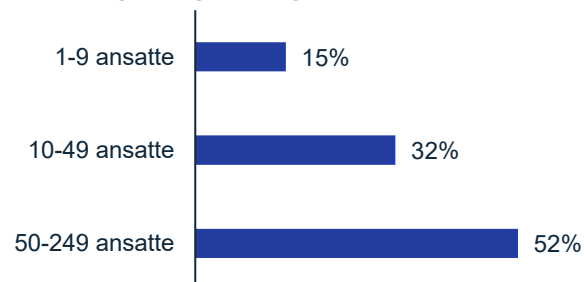
"I hvilken grad arbejder I aktivt for at tiltrække ansøgere af forskellige køn?"
Andel i meget høj grad/høj grad



17% af SMV'er mener, at mangfoldighed i køn blandt medarbejdere er vigtigt.

Blandt de største SMV'er mener over halvdelen, at repræsentation af køn er vigtigt blandt medarbejderne.

"I hvilken grad er det vigtigt, at der blandt medarbejdere er forskellige køn repræsenteret?"
Andel i meget høj grad/høj grad



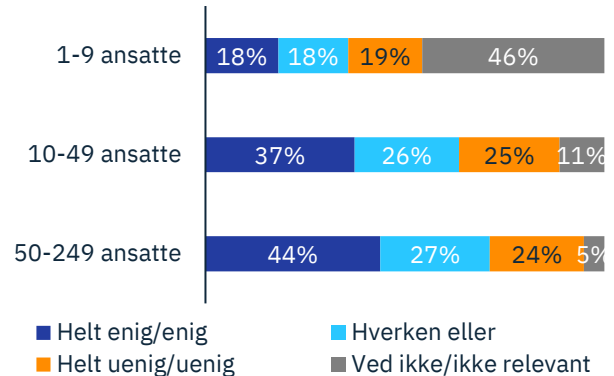
Kønsdiversitet forbedrer især arbejdsmiljøet hos SMV'er

"Repræsentation af forskellige køn i virksomheden forbedrer..." Andel helt enig/enig og helt uenig/uenig



Mange SMV'er kæmper med kønsdiversitet i rekruttering

"Vi har svært ved at rekruttere kvalificerede medarbejdere af forskellige køn"



Få SMV'er oplever at mangle ressourcer for at opnå kønsdiversitet

Kunne nogle af følgende ting være relevante for jeres arbejde med repræsentation af køn? (Top tre)

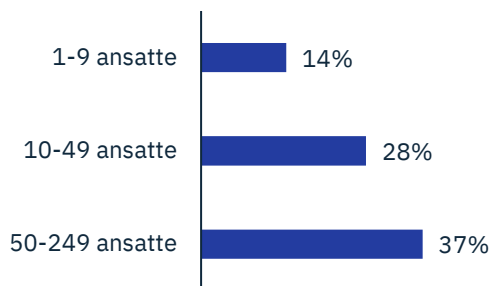




16% af SMV'er arbejder aktivt med at tiltrække ansøgere af forskellige aldre

Aldersdiversitet i rekruttering er størst blandt SMV'er med 50-249 ansatte.

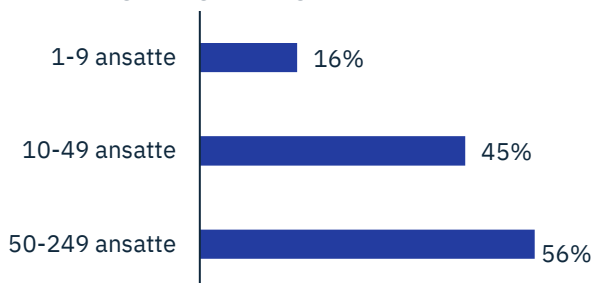
"I hvilken grad arbejder I aktivt for at tiltrække ansøgere af forskellige aldre?"
Andel i meget høj grad/høj grad



20% af SMV'er mener, at aldersdiversitet blandt medarbejdere er vigtigt...

... og for de største SMV'er er det over halvdelen, der anser det som vigtigt.

"I hvilken grad er det vigtigt, at der blandt medarbejdere er forskellige aldre repræsenteret?"
Andel i meget høj grad/høj grad



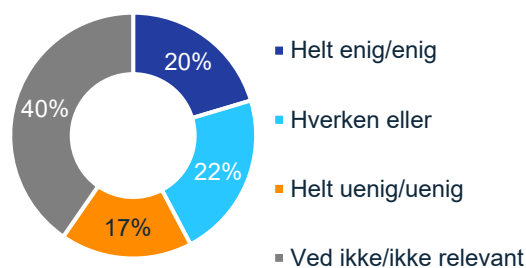
Mange SMV'er ser fordele ved aldersdiversitet i virksomheden

"Repræsentation af forskellige aldre i virksomheden forbedrer..." Andel helt enig/enig og helt uenig/uenig



En femtedel har svært ved at opnå aldersdiversitet i rekruttering

"Vi har svært ved at rekruttere kvalificerede medarbejdere blandt alle aldersgrupper"



SMV'ers strategi for rekruttering og fastholdelse yngre og ældre ansatte varierer

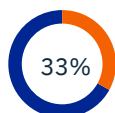
Der lægges større vægt på det sociale miljø og udviklingsmuligheder, når det gælder fastholdelse og tiltrækning af yngre ansatte, mens fleksible arbejdsordninger og reducere af nedslidning prioriteres, når det gælder ældre medarbejdere.

"Gør I nogle af følgende ting for at rekruttere og/eller fastholde yngre/ældre medarbejder i virksomheden?" (Top tre)

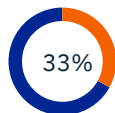


Yngre ansatte

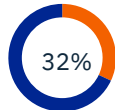
Et godt socialt miljø



Et inkluderende arbejdsmiljø

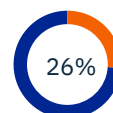


Udviklingsmuligheder for ansatte

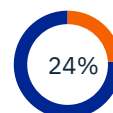


Ældre ansatte

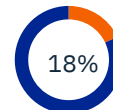
Et inkluderende arbejdsmiljø



Fleksible arbejdsordninger



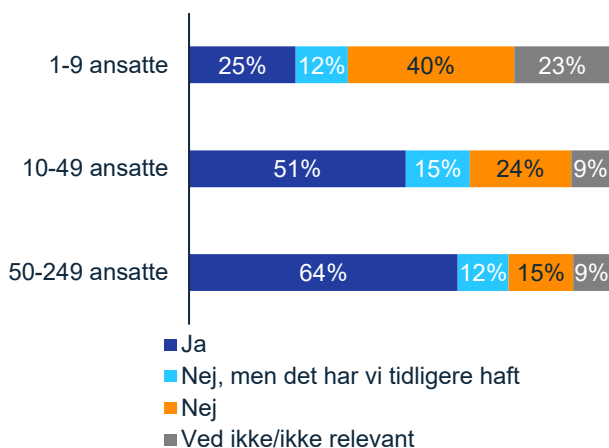
Reducering af fysisk og psykisk nedslidning





Større SMV'er ansætter i højere grad personer på kanten af arbejdsmarkedet

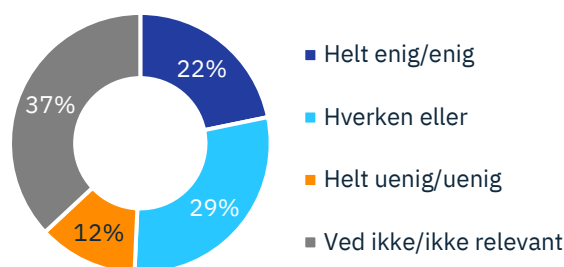
"Har virksomheden ansat én eller flere personer, der ved ansættelsestidspunktet kunne betegnes som på kanten af arbejdsmarkedet?"



22% af SMV'er mener, at udsatte kan gavne deres virksomhed

Det gælder særligt større SMV'er, med mere end 49 ansatte, hvor 46 % mener at ansættelsen af udsatte er til gavn for virksomheden.

"Det kan gavne vores virksomhed at ansætte personer på kanten af arbejdsmarkedet"



45% af SMV'er mener, at virksomheder har et ansvar for at ansætte udsatte...

... men kun 23% af SMV'er mener, at de har ressourcer til at ansætte udsatte. En femtedel af de adspurgte virksomheder mener dog ikke, at ressourcehensyn står i vejen for at ansætte personer på kanten af arbejdsmarkedet.

"Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn om personer på kanten af arbejdsmarkedet?"

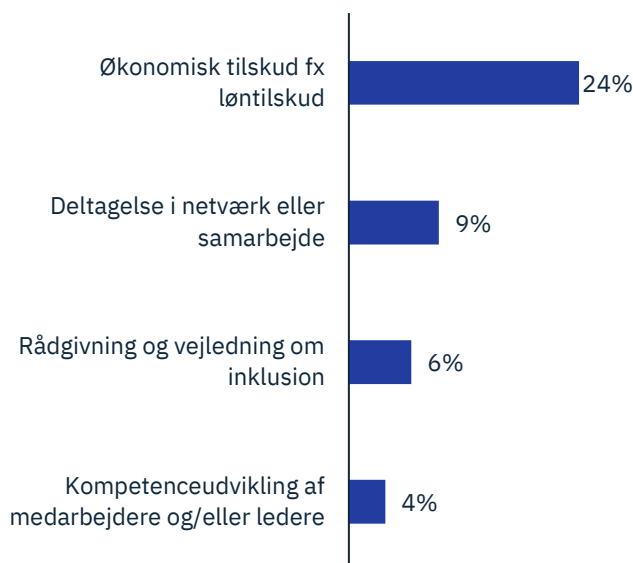


Og for de største SMV'er er det over halvdelen, der anser det som vigtigt



24% af SMV'er peger på, at økonomisk tilskud kan fremme deres arbejde med inklusion af udsatte.

"Kunne nogle af følgende ting være relevante for at fremme/sikre inklusion af personer på kanten af arbejdsmarkedet i virksomheden?" (Top fire)

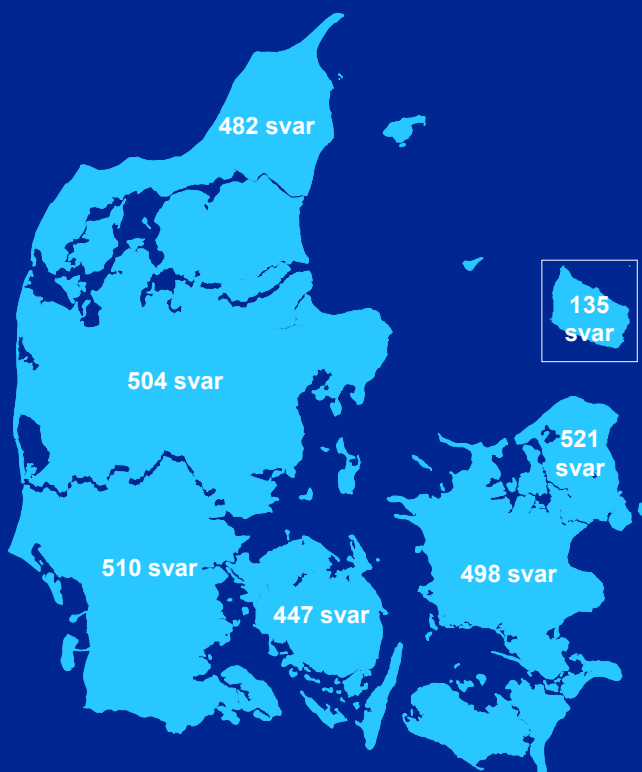


Analysen er gennemført af Epinion for Danmarks Erhvervsfremmebestyrelse. Data er indsamlet via e-Boks, e-mail og telefon i november 2023. Data er vægtet i forhold til populationsdata fra virksomhedsregistret på branche, størrelse og erhvervshusområde, hvorfor data kan betragtes som repræsentativ på disse parametre.

Der er i alt indsamlet 3.450 survey-besvarelser blandt SMV'er med 0-249 ansatte ud fra en tilgang, der sikrer en bred fordeling af svar fra alle erhvervshusområder og brancher i Danmark. Resultaterne er afgrænset til SMV'er med 1-249 ansatte, da spørgsmålene har begrænset relevans for SMV'er uden ansatte. Dette viser sig ved, at SMV'er uden ansatte overvejende svarer 'ved ikke' og 'ikke relevant' til de stillede spørgsmål.

I nærværende rapport er datamaterialet afgrænset til SMV'er med mindst én ansat, da dette antages at være en forudsætning for at arbejde med diversitet i virksomheden. Antagelsen bekræftes desuden af resultaterne fra undersøgelsen, der viser, at SMV'er uden ansatte i overvejende grad svarer 'ved ikke' og 'ikke relevant' til de stillede spørgsmål. Antallet af besvarelser efter afgrænsningen er på 3.097.

Nedenfor kan antallet af svar indsamlet for hvert erhvervshusområde ses.



Antal survey-besvarelser fordelt på erhvervshusområder