

Baggrund for undersøgelsen

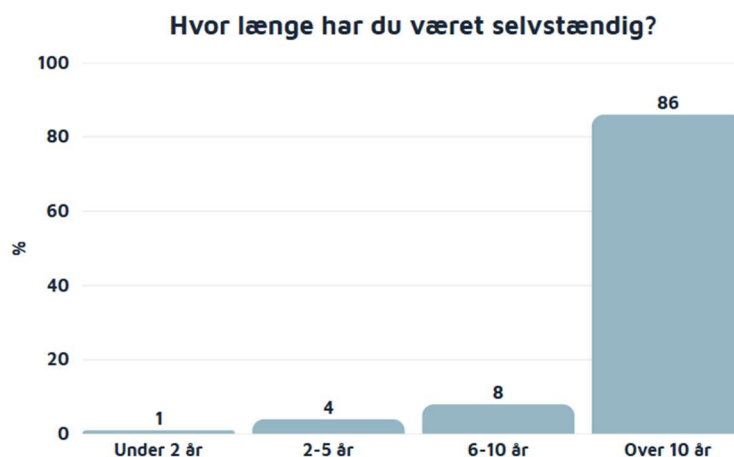
I mere end 13 år har vi i INDKOM arbejdet tæt sammen med ejerledere i små og mellemstore virksomheder og har fulgt med, når virksomhedens næste kapitel begynder at melde sig. De seneste 6 måneder har vi samlet svar fra over 100 ejerledere af virksomheder på 5 - 25 ansatte, og analysen viser et klart billede af, hvilke retninger der overvejes.

Målet har været at få et mere nuanceret indblik i deres arbejdshverdag, strategiske ambitioner, udfordringer og kompetencebehov, og samtidig levere input til, hvordan de bedst kan støttes i deres fortsatte udvikling.

Undersøgelsen er ikke blot en opsamling af data, men er også suppleret med vores konkrete anbefalinger og erfaringer fra mere end et årti med netop disse virksomhedstyper. Fokus er på at gøre forretningsudvikling ukompliceret, og at hjælpe virksomhederne med at skabe fremdrift på egne præmisser.

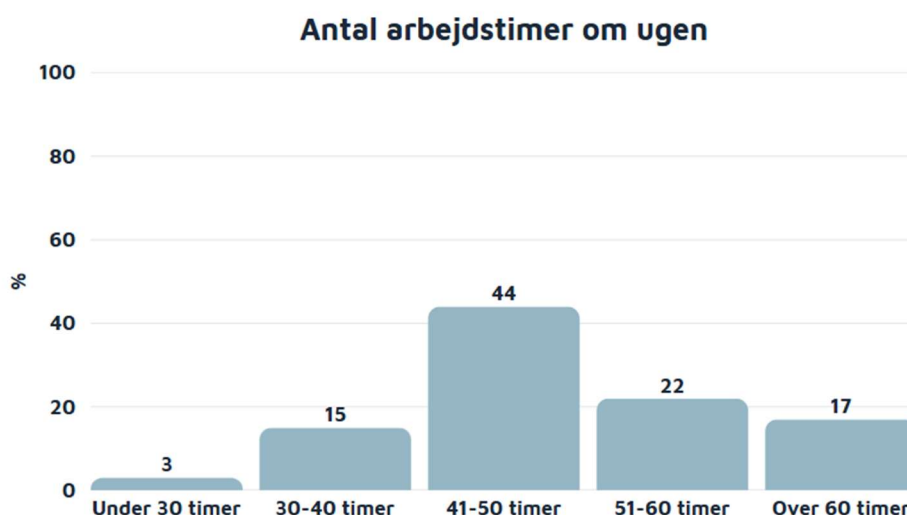
1. Erfaring som selvstændig

Et klart billede tegner sig. Hele 86 % af respondenterne har været selvstændige i mere end 10 år, hvilket vidner om en målgruppe med dyb erfaring og langvarig forankring i erhvervslivet. Samtidig betyder det, at undersøgelsen i særlig grad belyser vilkårene for modne, ejer ledet virksomheder. Virksomheder, der typisk står midt i en balance mellem drift og udvikling, og som ofte overvejer, hvordan de bedst sikrer langsigtet bæredygtighed, ejerskifte eller næste vækstfase.



2. Arbejdstid

En anden markant tendens er det høje arbejdstidspres. Af de adspurgte arbejder 44 % mellem 41 og 50 timer om ugen, og yderligere 39 % arbejder mere end 50 timer. Det betyder at langt størstedelen af virksomhedsejerne bruger væsentligt mere tid end en klassisk fuldtidsstilling på deres virksomhed. Det kan afspejle stort engagement og ejerskab, men det kan også være et tegn på manglende struktur, højt kontrolbehov, eller fravær af uddelegering.



I INDKOM har vi erfaret, at det ofte giver størst værdi, når vi sammen med virksomheder etablerer en fast ramme for strategisk refleksion og prioritering. Det kan for eksempel være kvartalsvise sparringsmøder eller en årsplan, der sikrer, at der løbende tages stilling til både drift og udvikling, og at man undgår at drukne i ad hoc-opgaver og brandslukning.

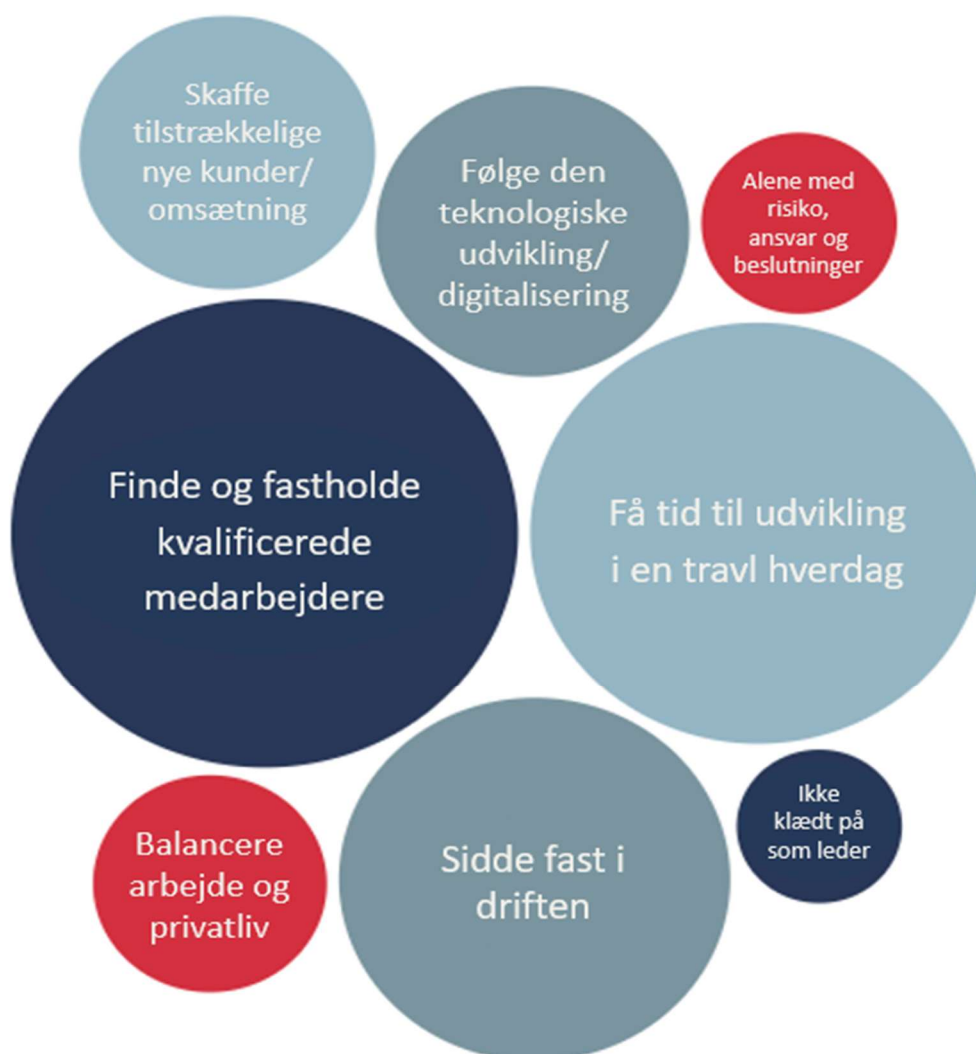
3. Udfordringer det seneste år

Den hyppigst nævnte udfordring i undersøgelsen er uden sammenligning rekruttering og fastholdelse af kvalificerede medarbejdere, som nævnes af hele 39 %. Det er et klassisk og aktuelt problem for mange små virksomheder, som ofte har sværere ved at konkurrere på løn, fleksibilitet eller prestige sammenlignet med større virksomheder. Konsekvensen er ofte stagnation, lavere vækst og øget arbejdspress på ejerlederen selv.

Et par andre væsentlige temaer går igen. Her nævner 55 % at de største udfordringer opstår, når en travl hverdag gør det svært at afsætte tid til udvikling. Samtidig kan ønsket om at balancere arbejdsliv og privatliv være vanskeligt at indfri, og det bliver til en oplevelse af at sidde fast i driften uden overskud til at tænke langsigtet.

Disse tre temaer udgør tilsammen et stærkt billede af den virkelighed mange små virksomheder oplever: Højt pres, kompleksitet og en reel risiko for at udvikling bliver udskudt.

Største udfordringer



4. Ambitioner for de kommende 2-3 år

Virksomhedernes ambitioner spænder bredt, dog ses der er tydelige mønstre i besvarelsene.

47 %

Har en udtalt ambition om vækst, enten via økonomi, nye markeder eller flere medarbejdere

31 %

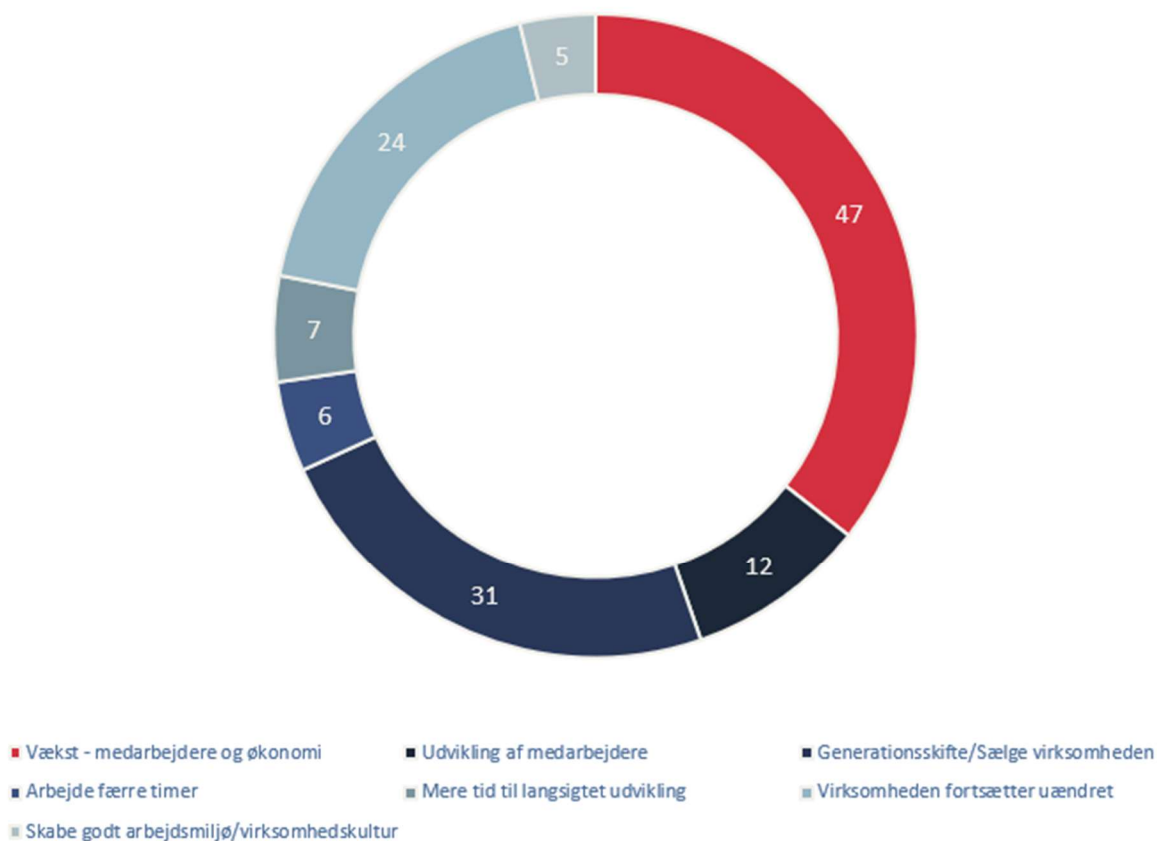
Angiver, at de overvejer at sælge eller finde en efterfølger, hvilket viser et voksende behov for ejerskifte og planlagt afvikling

24 %

Ønsker at holde virksomheden kørende, som den er, uden større ændringer

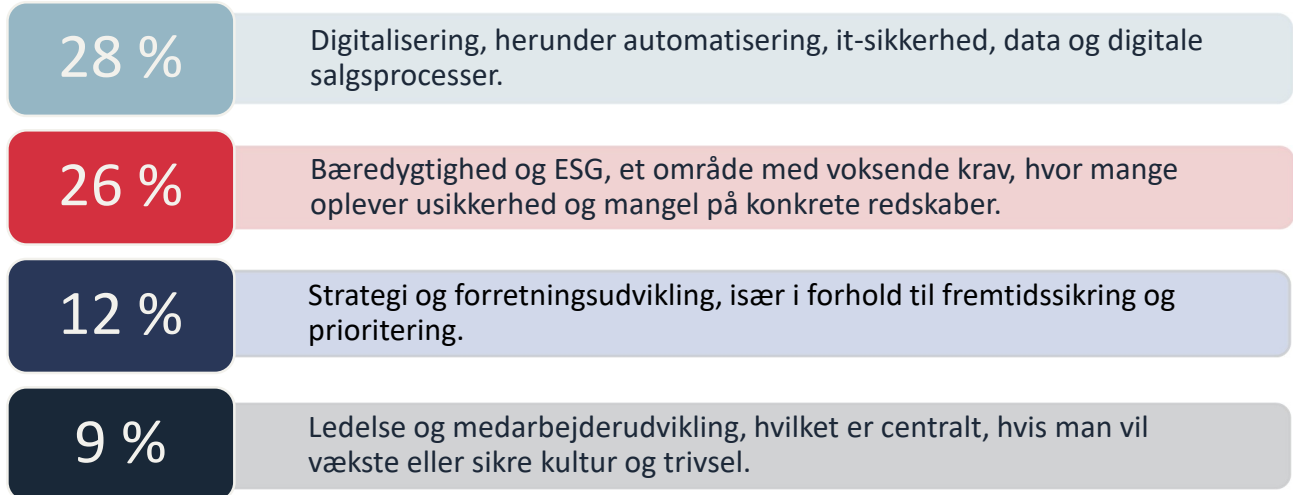
Derudover nævnes målsætninger som færre arbejdstimer, bedre arbejdsmiljø og udvikling af medarbejdere.

Disse svar understreger at rådgivning til små virksomheder bør være differentieret, én størrelse passer ikke alle. Nogle har brug for skalering og strategi, mens andre har behov for struktur omkring ejerskifte eller trivsel. Vi oplever ofte i INDKOM at kultur og psykologisk tryghed ofte bliver afgørende, når man ønsker at fastholde talent og lede forandringer. Det er områder, der både kan måles og udvikles systematisk og som gør en mærkbar forskel.

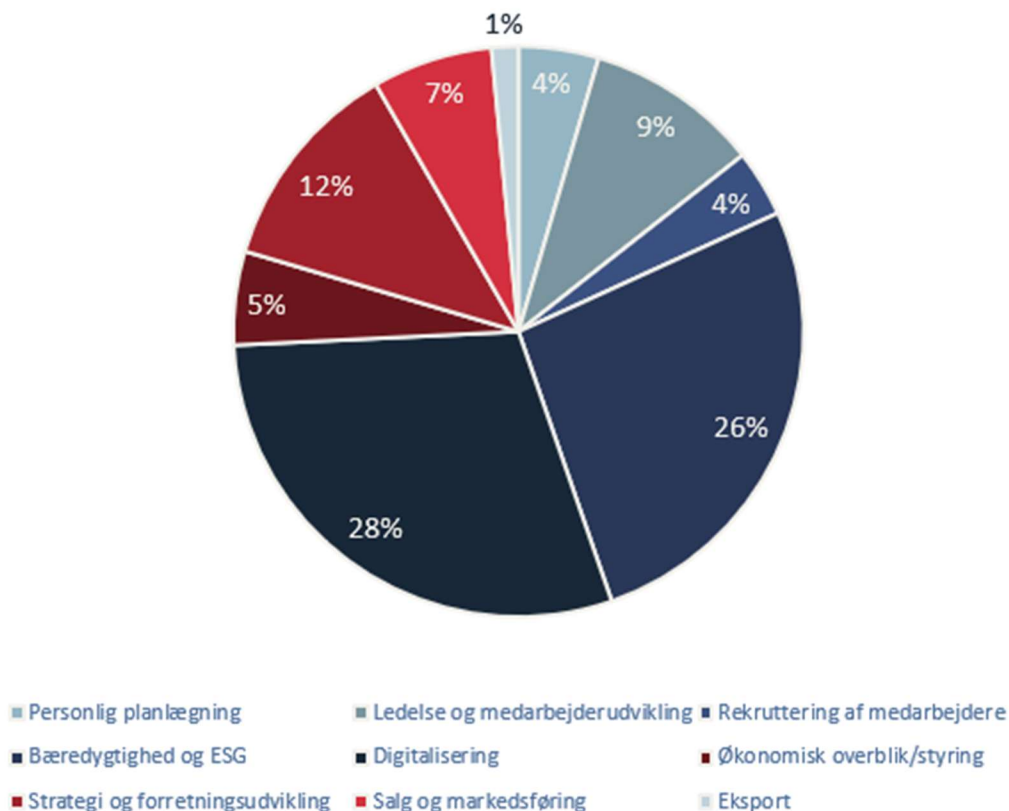


5. Kompetencebehov

Respondenterne peger på fire områder, hvor de især oplever at mangle viden eller kompetencer.



Det samlede billede viser et behov for opkvalificering både teknologisk og ledelsesmæssigt.

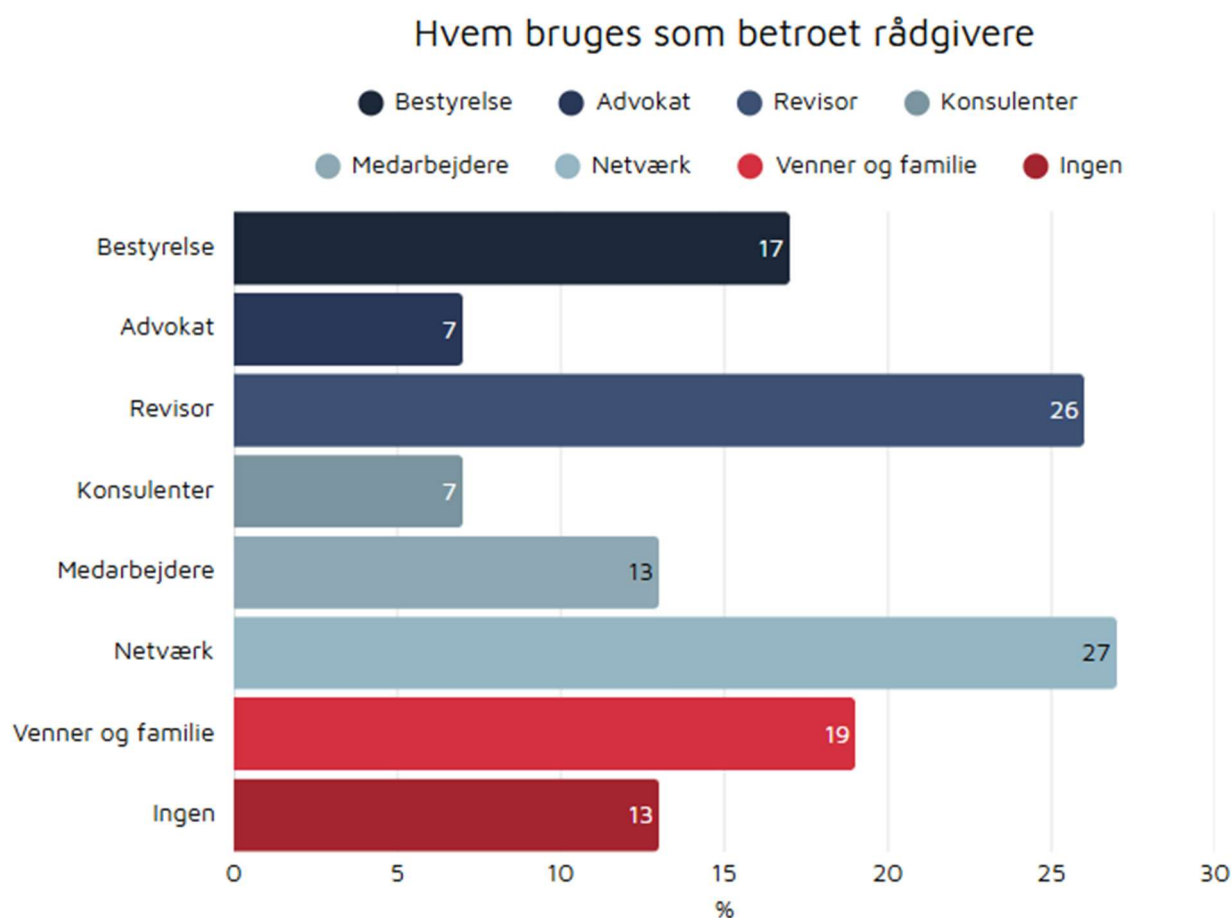


I INDKOM har vi erfaret, at det ofte giver størst værdi, når vi en kombination af menneskelig sparring og digitale værktøjer, f.eks. AI-assistenter, planlægningsmoduler og salgsautomatisering, som kan frigive tid og sikre handling bag strategien.

6. Rådgivning og sparring

Undersøgelsen viser at 45 % af respondenterne ikke har adgang til nogen form for professionel rådgivning. Det betyder at en stor del af ejerlederne står uden ekstern sparring i strategiske beslutninger og dermed også uden mulighed for at blive udfordret og inspireret udefra.

Blandt dem, der har rådgivning, nævner 26 % revisorer som deres primære sparringspartner og 17 % nævner egentlige bestyrelser.



I INDKOM har vi erfaret at faste og strukturerede rådgivningsforløb kan være afgørende for at skabe momentum, ansvarlighed og kontinuitet i virksomhedens udvikling, især for dem der ellers står alene med de store beslutninger.

7. Anbefaling og konklusion

Undersøgelsen viser, at mange ejerledere i små virksomheder står i et spændingsfelt mellem erfaring, travlhed og ambitioner. De arbejder ofte langt mere end en fuldtidsstilling, kæmper med at finde og fastholde medarbejdere og savner tid til udvikling. Samtidig har de store planer for fremtiden, hvad enten det handler om vækst, ejerskifte eller blot at skabe mere balance i hverdagen.

På baggrund af undersøgelsens indsigter følger fire anbefalinger, som omsætter indsigt til handling. Hver anbefaling er tænkt som et praktisk skridt, til at skabe overblik, frigøre tid og bygge de kompetencer, der gør det muligt at arbejde på virksomheden og ikke kun i den.

1

Sæt faste rammer for udvikling

Planlæg tid til at løfte blikket fra driften, små, regelmæssige skridt gør en stor forskel.

2

Brug netværk og sparring aktivt

At have nogen på sidelinjen giver nye perspektiver og kan hjælpe med at træffe klogere beslutninger.

3

Pas på dig selv og dine folk

Hverdagen bliver lettere, når der er plads til både trivsel og overskud, for både ejer og medarbejdere.

4

Følg med på nye områder

Digitalisering, bæredygtighed og ledelse er områder, hvor opkvalificering kan give både aflastning og nye muligheder.

Kort sagt: Ved at kombinere struktur, overskud og sparring kan ejerledere stå stærkere, både i dagligdagen og i fremtidens udfordringer.