



ÄGARSKIFTEN I MINDRE FÖRETAG

En studie med fokus på Jämtlands och Västernorrlands län

Ett delprojekt i SESPA (Societal Entrepreneurship in Sparsely Populated Areas)
Studien är utförd av Karin Dahlström, ekon. dr
Navigera Kunskaps Compagniet
epost: karin.dahlstrom@sh.se

AGENDA

- Studiens syfte, frågeställningar och metod
- Resultat
- Epilog – vad har hänt sedan studien gjordes?

ÄGARSKIFTEN – AVVECKLING ELLER INTE AVVECKLING...

Varför avvecklades
det lönsamma
företaget Yllet
med 14 anställda?



Varför avvecklades
det lönsamma
snickeriet med flera
anställda utanför
Östersund?

Hur kom det sig
att det lönsamma
hantverksföretaget
i Skellefteåtrakten
fick nya ägare?



SYFTE

- Att bidra till ökad kunskap och förståelse för ägarskiftesfrågan i mindre företag, med Jämtlands och Västernorrlands län som empirisk bas.

FRÅGESTÄLLNINGAR

Frågeställningar

1. *Hur ser kunskapsläget ut, från ett övergripande plan, när det gäller forskning, kartläggningar, utredningar och studier gällande företeelsen ägarskiften? Nationellt i Sverige? Regionalt och lokalt i Jämtland och Västernorrland?*
2. *Hur uppfattas nuläge, möjligheter, problem och utmaningar när det gäller företeelsen ägarskiften i Jämtland och Västernorrland?*
3. *Vad görs i Jämtland och Västernorrland för att stötta och underlätta ägarskiften i mindre företag? Finns goda exempel och lärdomar inom eller utanför länen som kan bidra till lärande och utveckling?*

STUDIENS METOD

Metod

Fem kompletterande, kvalitativa undersökningsmoduler har byggt upp studien

1. Genomgång av tidigare vetenskapliga arbeten på en övergripande nivå, i huvudsak inriktat mot arbeten som är utförda med ett fokus på ägarskiften i Sverige.
2. Skrivbordsundersökning.
3. Djupintervjuer med 29 sakkunniga personer inom området ägarskiften.
4. Intervjuer med 25 kommunpolitiker och tjänstemän från de femton kommunerna i Jämtland och Västernorrland.
5. Fallstudier av fyra lokala och regionala initiativ för att stötta ägarskiftesprocesser samt en fallstudie av ett nyligen avvecklat framgångsrikt gotländskt företag med 14 anställda.

RESULTAT

DEN FÖRSTA FORSKNINGSPRÅGAN

Hur ser kunskapsläget ut, från ett övergripande plan, när det gäller forskning, kartläggningar, utredningar och studier gällande företeelsen ägarskiftet? - Nationellt i Sverige? Regionalt och lokalt i Jämtland och Västernorrland?

RESULTAT

Ägarskiftesproblematiken på EU-nivå

- Mer än 200 000 företag och närmare en miljon arbetstillfällen riskerar att försvinna årligen i EU, som en följd av misslyckade ägarskiften.
- I genomsnitt bevaras fem jobb i varje mindre företag som skiftas, medan nya företag i genomsnitt alstrar två nya jobb.
- Företag som övertagits via ett ägarskifte överlever oftare (95 % efter fem år) än nystartade företag (75 % efter fem år).
- EU kommissionen anser att många misslyckade ägarskiften kan förhindras med hjälp av stöd och insatser från offentligheten. Därför började kommissionen 1994 uppmana medlemsländerna att göra insatser för att stimulera och underlätta ägarskiften.

RESULTAT



Antal företag och antal anställda i Sverige per 2012-11-30

	Anställda	Andel	Antal företag	Antal anställda
Enmansföretag	0	74,77 %	845 016	0
Mikroföretag	1-9	21,69 %	228 070	641766
Små företag	10-49	2,98 %	31 316	683185
Medelstora företag	50-199	0,46 %	4 886	500 563
Stora företag	200+	0,09 %	967	2 397 644
Totalt	0 – 200+	100 %	1 051 257	4 223 158

Källa: SCB:s Företagsdatabas, 2012-11-30



RESULTAT

Ägarskiftesproblematiken i Sverige

- 40 – 60 procent av de svenska småföretagarna förväntas genomföra ett ägarskifte i sina företag under den kommande tioårsperioden. (Data från 2004).
- 16 000 - 18 000 småföretag med 2–49 anställda riskerar nedläggning under den närmaste femårsperioden i Sverige, vilket betyder att 38 000 arbetstillfällen riskerade att försvinna (Nutek, 2004).
- 90 000 företag med 0–49 anställda riskerar nedläggning under de kommande tio till tolv åren. Detta innebär lågt räknat att 1 60 000 arbetstillfällen riskerar att försvinna (Företagarnas, 2003).
- Antalet ägarskiften har legat tämligen konstant i flera decenniers tid och antalet skiften förväntas ligga kvar på ungefär samma nivåer, åtminstone fram till år 2020.

RESULTAT

Ägarskiftesproblematiken i Sverige

- Fram till för några decennier sedan ägarskiftades nästan alla mindre företag till företagsägarens barn, men idag tar barnen endast över 25–40 procent av företagen - siffror som tycks fortsätta nedåt.
- Landets företagsägare till mindre företag fortsätter att äga och leda sina företag allt högre upp i åldern, inte minst gäller detta företagsägarna i landets norra delar.
- En tredjedel av landets företagare är 55 år eller äldre.
(Företagarnas, 2007)

RESULTAT

Problem vid ägarskiften

- Ägarskiften påbörjas ofta för sent
- Kanske finns ingen i släkten eller i det personliga nätverket som vill eller kan ta över.
- Företaget kan ha fungerat som ett försörjningsföretag för familjen under lång tid, där kostnaderna likväl som intäkterna kan vara låga.
- Företaget är ofta starkt kopplat till ägaren, dennes nätverk och kompetens.
- Kunskapen är ofta bristande om den komplexa, komplicerade, mångfacetterade och i tiden ofta mycket utdragna ägarskiftesprocessen.
- Tid saknas ofta för att arbeta med ägarskiftesprocessen när vardagens operativa arbete ständigt pågår.
- I vissa fall krävs stora insatser och kunskaper för att göra företaget "säljbart".
- Företaget kan ligga i glesbygd.
- Företaget kan ha dålig lönsamhet.
- En styrelse med extern kompetens saknas ofta.
- Branschen kan anses vara oattraktiv för yngre generationer.
- Priset på företaget anses ofta vara för högt av möjliga köpare och dennes finansiärer.
- Det tycks råda brist på entreprenörer som vill och kan köpa företag.
- Inaktiva institutioner (t ex fackföreningar, intresseorganisationer och offentliga aktörer) när det gäller att stötta ägarskiftesprocessen som entreprenöriella processer av stor betydelse för samhället
- Bristande matchningsprocess och avsaknad av tjänster (t ex processtöd) på marknaden.
- Den till åren komna företagaren har ofta svårt att "släppa taget" om företaget.

RESULTAT

- Ägarskiftesprocessen är en komplex, komplicerad och mångfacetterad process som tenderar att bli mycket utdragen i tiden.
- Långt ifrån alla ägarskiftesprocesser når fram till ett fullbordat skifte av ägare till företaget.
- Det är ägarna till de minsta företagen som löper störst risk att inte lyckas skifta ägare till sina företag. De många minsta företagen är emellertid högst betydelsefulla för samhällets välfärd, utveckling och tillväxt. I Sverige finns över en miljon företag med 0 - 9 anställda. Det betyder att 96,5 procent av landets alla företag har 0 - 9 anställda. Närmare 30 procent av landets alla anställda arbetar i företag med 0 - 9 anställda och cirka 15 % arbetar i företag med 1-9 anställda.
- Till problembilden hör att även ägare till välskötta, lönsamma och bärkraftiga mindre företag misslyckas med att finna nya ägare som vill och kan driva företaget vidare.
- Negativa samhällseffekter följer av stora mängder misslyckade ägarskiften. Samhället har mycket att vinna på att så många mindre, bärkraftiga företag som möjligt når lyckade slutresultat i företagens ägarskiftesprocesser.

RESULTAT

DEN ANDRA OCH DEN TREDJE FORSKNINGSPRÅGAN

Hur uppfattas nuläge, möjligheter, problem och utmaningar när det gäller företagsövertagandet i Jämtland och Västernorrland?

Vilka insatser görs i Jämtland och Västernorrland för att stötta och underlätta företagsövertagandet i småföretag?

Finns goda exempel och lärdomar inom eller utanför länen som kan bidra till lärande och utveckling? Fallstudierna – vad kan vi lära?

RESULTAT

Ägarskiftesproblematiken i Jämtland och Västernorrland

- 35 procent av företagarna i Västernorrland och 30 % av företagarna i Jämtland har för avsikt att sluta jobba på fem års sikt. Västernorrlands siffror är högst i landet, där riksgenomsnittet är att 23 % av företagarna har för avsikt att sluta jobba på fem års sikt. (Företagarna, 2011)
- 530 arbetstillfällen i Jämtlands län och 888 arbetstillfällen i Västernorrlands län riskerar att försvinna under den närmaste femårsperioden. (Nutek, 2004)
- Västernorrland var det län som har störst andel företagare som är 55 år eller äldre, hela 38,9 procent. I Jämtlands län är 36,6 procent av företagarna 55 år eller äldre. (Företagarna, 2007).
- Om några år beräknas var tredje lantbruksföretagare i Jämtland vara äldre än 65 år. Idag är endast 4 procent av landets lantbrukare under 35 år. (Länsstyrelsen Jämtland, 2010)

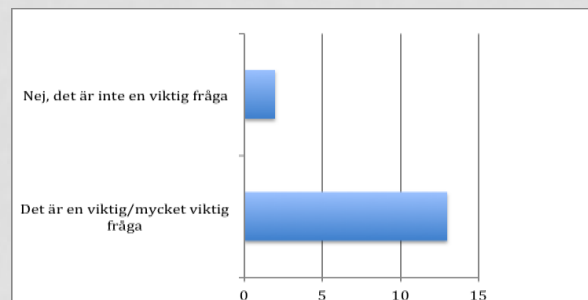
RESULTAT

Hur uppfattas nuläge, möjligheter, problem och utmaningar när det gäller företagsägarskiftet i Jämtland och Västernorrland?

- Ägarskiftesfrågan är en angelägenhet med många intressenter.
- De många 40-talistföretagarnas ägarskiftet av mindre företag tycks inte ha resulterat i någon kulmen av ägarskiftet. Däremot tycks företagare i allt högre grad fortsätta att driva sina företag allt högre upp i åren.
- Allt färre företag skiftas inom familjen till barnen.
- Normer och traditioner för hur företag skall ägarskiftas har luckrats upp.
- Mycket god planering, långa förberedelser, kanske många, många år och stor kompetens om ägarskiftesprocessen krävs inför ett ägarskifte .
- Ge stöd till de minsta företagen som så önskar.
- Ägarskiftet bör betraktas som entreprenöriella processer.
- Värdering och finansiering är en stor utmaning. - Kan successiva skiftesövergångar vara en lösning?
- Matchning är en utmaning.

KOMMUNERNA

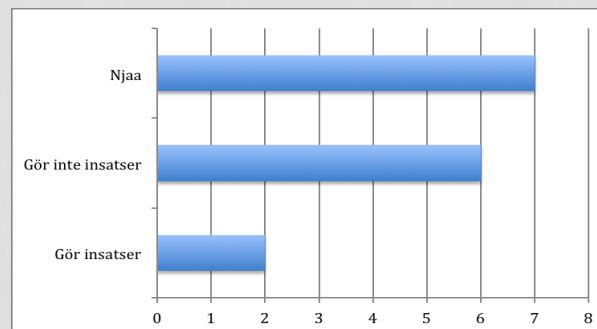
Hur viktig är ägarskiftesfrågan i er kommun?



13 %

87 %

Görs insatser i kommunen för att stötta ägarskiftet?
- Om nej, planerar ni att göra några insatser framöver?



(47 %)

(40 %)

(13 %)

KOMMUNERNA

- "Almi har redan testat att jobba med frågan men de kom ingen vart".
- "Det är en viktig fråga men den är inte prioriterad och vi har inga resurser till att jobba med den".
- "Det är företagarnas ansvar att jobba med frågan".
- "Verktyg och metoder saknas".
- "Andra aktörer arbetar med frågan".
- "Marknaden skall hantera frågan på egen hand".
- "Det är en tickande bomb, men vi arbetar inte med frågan".

GODA EXEMPEL

Handelskammaren Mittsveriges projekt

"Ägarskiften i företag i Västernorrlands län"

Vid projekttidens utgång hade 26 företag, med totalt 126 anställda, dvs 4,8 anställda per företag gått i mål med ägarskiftesprocessen. Ytterligare 20 företag var på väg mot målet.

"Skellefteåmodellen för ägarskiften"

Näringsliv och kommun samverkar för att utveckla en affärsmodell där nyföretagande och ägarskiften förenas.

LRF Konsult stöttar årligen 2000 – 3000 ägarskiften

Varje ägarskifte hålls samman av en auktoriserad ägarskiftesledare, dvs. en processrådgivare som involverar olika expertrådgivare vid behov.

I Västerbottensprojektet

"Bli företagare – skapa din egen framtid"

35 företag fick hjälp med att skifta ägare till sina företag.

Projektet "Nytag" i Gävleborgs län

Mål: 25 lyckade företagsöverlåtelse

SKELLEFTEÅMODELLEN FÖR ÄGARSKIFTEN

- Skellefteå kommun har över 843 aktiebolag med ägare som är över 60 år. Dessa företag riskerar att försvinna om inte nya ägare tar över.
- Med anledning av detta startades 2012 en process i samverkan mellan näringsliv och kommun. Tillsammans utvecklar vi en modell för att förena nyföretagande och ägarskiften.
- Modellen är viktig ur ett tillväxtperspektiv, eftersom det handlar om att bibehålla kompetens och sysselsättning i befintliga Skellefteåföretag.

Skellefteå kommun har sedan länge satsat på nyföretagande som ett verktyg för tillväxt i kommunen, men vi har inte stöttat ägarskiften.

Källa: Skellefteå kommuns hemsida

STATUS I ÄGARSKIFTESPROCESSEN, I 89 SKELLEFTEÅFÖRETAG

Röda företag

Ägaren har inte börjat fundera på frågan. Har inte väckt den, varken för sig själv, sin familj eller revisorn. Har inte gjort någon plan.

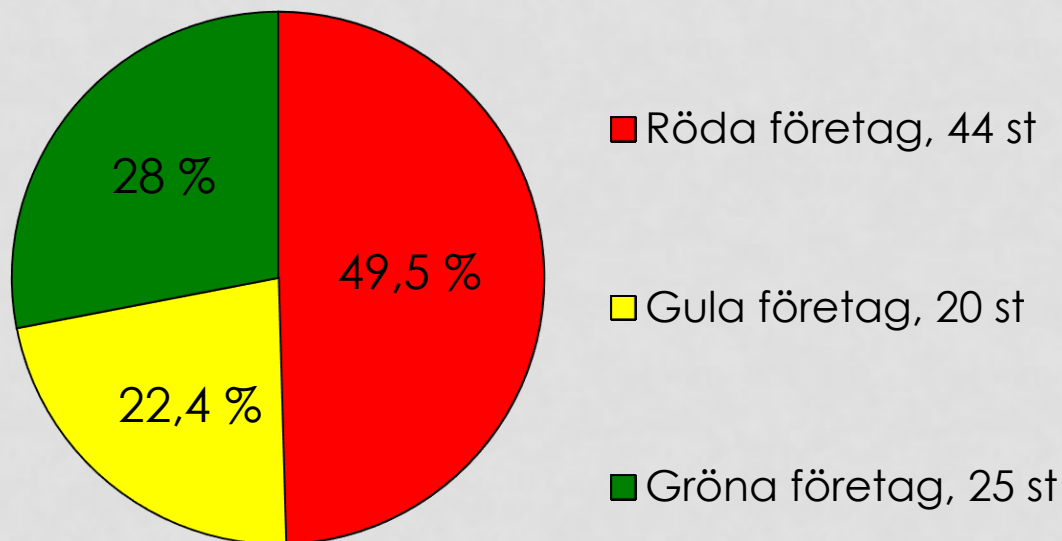
Gula företag

Ägaren har börjat fundera och diskutera, kanske med familj och revisor men ägaren har inte långsiktigheten i processen klar för sig. Värdering är inte gjord. Medvetenhet finns men risken är hög.

Gröna företag

Ägaren har en plan. Värdering är gjord. I princip är en ny ägare utsedd.

Status i ägarskiftesprocessen



Kriterier för urval

- Årsomsättningen är mindre än 10 miljoner
- Minst en anställd
- Ägaren är 55 år eller äldre

De 89 företagen

- Genomsnittlig omsättning 3,2 miljoner
- Har i genomsnitt 3,3 anställda
- Företagarnas genomsnittsalder är 63,6 år.
- 83,6 % är över 60 år, varav 29,3 % över 65 år

RESULTAT

Fallstudierna belyser att det är fullt möjligt att nå fullföljda och lyckade ägarskiften med hjälp av stöttande och rådgivande operativa insatser under hela ägarskiftesprocessens gång för mindre företag med bärkraftighet.

ÄGARSKIFTEN – AVVECKLING ELLER INTE AVVECKLING...

Varför avvecklades
det lönsamma
företaget Yllet
med 14 anställda?



Varför avvecklades
det lönsamma
snickeriet med flera
anställda utanför
Östersund?

Hur kom det sig
att det lönsamma
hantverksföretaget
i Skellefteåtrakten
fick nya ägare?



EPILOG

VAD HAR HÄNT SEDAN STUDIEN GJORDES

