

NORDIC INNOVATION PUBLICATION 2012:07 // MAY 2012

# Entreprenørskab og vækst blandt akademikere i Norden

Entrepreneurship and growth among graduates in Denmark, Norway and Sweden (*Executive summary in English*)





# Entreprenørskab og vækst blandt akademikere i Norden

*Entrepreneurship and growth among graduates in Denmark, Norway and Sweden (Executive summary in English)*

**Authors:**

Mette Mønsted  
Charles Edqvist  
Jonas Gabrielsson  
Jonas Holst Jensen  
Leo A. Grünfelt

May 2012

Nordic Innovation Publication 2012:07

# Entreprenørskab og vækst blandt akademikere i Norden

*Entrepreneurship and growth among  
graduates in Denmark, Norway  
and Sweden (Executive summary in  
English)*

Nordic Innovation publication 2012:07  
© Nordic Innovation, AC, Akademikerne og  
Saco, Oslo 2012

ISBN 978-82-8277-020-0 (Print)  
ISBN 978-82-8277-021-7 (URL: [http://  
www.nordicinnovation.org/publications](http://www.nordicinnovation.org/publications))

## Authors

Charles Edqvist  
Jonas Gabrielsson  
Leo A. Grünfelt  
Jonas Holst Jensen  
Mette Mønsted

## Publisher

Nordic Innovation  
Stensberggata 25  
NO-0170 Oslo  
Norway  
Phone: (+47) 22 61 44 00  
[info@nordicinnovation.org](mailto:info@nordicinnovation.org)  
[www.nordicinnovation.org](http://www.nordicinnovation.org)

Layout: Gaute Rossnes/Nordic Innovation  
Cover photo: iStockphoto.com

This publication can be downloaded free of  
charge as a pdf-file from:  
[www.nordicinnovation.org/publications](http://www.nordicinnovation.org/publications)

Other Nordic Innovation publications  
are also freely available at the same web  
address.

Printed on environmentally  
friendly paper.



# Projektdeltagere og forskere

## *Projektdeltagere*

### **Danmark**

#### **AC -**

***(The Danish Confederation of Professional Associations)***

Käthe Munk Ryom

kmr@ac.dk



### **Norge**

#### **Akademikerne**

***(The Federation of Norwegian Professional Associations)***

Nina Sverdrup Svendsen

nina.sverdrup.svendsen@akademikerne.no



### **Sverige**

#### **Saco**

***(The Swedish Confederation of Professional Associations)***

Anna Kopparberg

anna.kopparberg@saco.se



## *Forskere*

### **Danmark**

#### ***Copenhagen Business School***

Professor Mette Mønsted

Cand.scient.soc. Jonas Holst Jensen

### **Norge**

#### ***Menon Business Economics***

Dr oecon Leo A. Grünfelt

### **Sverige**

#### ***Circle, Lunds universitet***

Ek Dr./lektor Jonas Gabrielsson

Professor Charles Edqvist

# Forord



Tillväxt är en förutsättning för utveckling och välfärd. För att trygga fortsatt tillväxt behöver vi nya företag som växer och skapar arbetstillfällen. Akademikerna spelar en viktig roll, både som anställda och företagare.

Akademikernas fackliga organisationer i Norden har under flera år samverkat kring frågan om akademiker och entreprenörskap. På en av våra konferenser, i Oslo 2010, deltog Nordic Innovation och efterlyste då ett projekt som studerar akademiker och tillväxtföretagande.

AC i Danmark, Akademikerne i Norge och Saco i Sverige antog utmaningen och genomförde gemensamt en studie i våra tre länder. Vi ville titta närmare på vilka hinder och drivkrafter som finns för akademiker som företagare. Vilka likheter och skillnader finns mellan våra länder? Vad kan vi lära av varandra?

Vi valde att knyta till oss externa kompetenser på området i respektive land. Från Danmark deltog professor Mette Mønsted och cand.scient.soc. Jonas Holst Jensen från Copenhagen Business School, från Norge Dr oecon Leo A. Grünfelt, Menon Business Economics och från Sverige Ek Dr./lektor Jonas Gabrielsson och professor Charles Edqvist från Circle vid Lunds universitet. Projektet finansierades med hjälp av Nordic Innovation.

Den nordiska projektgruppen består av Käthe Munk Ryom (AC), Nina Sverdrup Svendsen (Akademikerne) och Anna Kopparberg (Saco), som har arbetat i nära samarbete med forskarna under genomförandet av undersökningen. Slutsatserna i rapporten är forskarnas egna. De har sammanställt ett unikt material genom att analysera registerdata och enkätundersökningar samt genomföra djupintervjuer med tillväxtföretagare. De första resultaten presenterades och diskuterades på en konferens i Stockholm i januari 2012. Synpunkter därifrån inarbetades och resultatet har redovisats i form av en rapport för varje land och ett jämförande avsnitt.

Slutsatsen är att våra länder är lika i många avseenden, men att det finns skillnader. Vi kan använda oss av både likheterna och skillnaderna för att se hur vi kan skapa bättre förutsättningar för akademiker att starta och driva växande företag.

Akademisk kompetens är en viktig faktor för tillväxten i Norden. Tar vi till vara kompetensen på bästa möjliga sätt? Vi hoppas att studien och rapporten ska sätta frågan om tillväxt och akademisk kompetens på dagordningen i de nordiska länderna.

**Knut Aarbakke**, Akademikernes ordförande

**Göran Arrius**, Sacos ordförande

**Erik Jylling**, ACs ordförande

# Indholdsfortegnelse

Tværnationalt ramme-afsnit .....	9
1. Executive Summary .....	10
2. Indledning .....	15
3. Definitioner.....	20
4. Rammebetingelser.....	23
5. Andre muligheder og udfordringer i de nordiske lande .....	27
6. Uddannelse .....	29
7. Køn og alder.....	33
8. Alternative organisationsformer .....	36
9. Hvordan får vi flere akademiske vækstiværksættere? .....	38
10. Referencer.....	41
Den nationale danske rapport.....	44
1. Executive summary med hoved punkter.....	45
2. Indledning .....	47
3. Afgrænsning og definitioner af højvækstvirksomheder, akademikere, iværksættere.....	50
4. Præsentation af metoder og datagrundlag.....	53
5. Alder, køn og baggrund .....	57
6. Uddannelsesretning og branche.....	61
7. Ejerform og organisation.....	69
8. Netværk.....	77
9. Muligheder og udfordringer.....	81
10. Deltidsiværksættere.....	91
11. Rammebetingelser.....	93
12. Konklusioner .....	97
13. Appendix A: Supplerende tabeller og figurer.....	101
14. Appendix B: Metode .....	103
15. Appendix C: Interviewcases .....	106
16. Appendix D: Det danske rådgivnings-system for iværksættere.....	112
Den nationale norske rapport .....	116
1. Sammendrag med hovedpunkter .....	117
2. Innledning .....	119
3. Metode og definisjoner.....	120
4. Akademikere som entreprenører .....	124
5. Akademikere i høyvekstforetak.....	135
6. Case-bedrifter .....	139
7. Rammebetingelser, hindre og risiko .....	147
8. Litteratur.....	151

Den nationella svenska rapporten.....	152
1. Sammanfattning .....	153
2. Inledning.....	155
3. Bakgrund och syfte .....	156
4. Akademiker, högre utbildning och tillväxt – en översikt .....	158
5. Entreprenörskap och tillväxtföretagande bland akademiker i Sverige .....	164
6. Ramvillkor för entreprenörskap.....	182
7. Resultat .....	187
8. Rekommendationer .....	189
Appendix 1: Utbildningars längd i Sverige.....	191
Appendix 2: Metod .....	192
Appendix 3: Fallstudieföretag.....	194
Appendix 4: Kort beskrivning av fallstudieföretagen .....	195
Referenser.....	199
Noter .....	202
Table of abstract.....	206



# Tværnationalt ramme-afsnit

Skrevet af:

Jonas Holst-Jensen, Copenhagen Business School &

Mette Mønsted, Copenhagen Business School

Formålet med undersøgelsen er at undersøge akademikernes rolle som vækstiværksættere. Grundlæggende er høj uddannelse en vækstfaktor i virksomheder, og undersøgelsen forsøger at se på karakteristika ved virksomheder etableret af akademikere, og hvilke faktorer der ser ud til at påvirke etableringen af vækstvirksomheder. Vi har haft særlig opmærksomhed på, om der er særlige organisationsformer for denne gruppe, og former som kan forventes at udvikle sig i vidensamfundet.

# 1. Executive Summary

The aim of this report is to identify the role of academics as entrepreneurs. Education and a highly educated staff is a growth factor in companies and in this report we will highlight the characteristics of companies established by academics and which factors are crucial for these companies to grow. A special focus has been whether academics organise their companies in a particular way – a way that we may expect will become more common in our knowledge society.

Comparing the three Nordic countries has been challenging. In spite of the differences of size between the three Nordic countries the number of entrepreneurs is remarkably similar, with a slight overweight of entrepreneurs in Norway.

In the report we focus on entrepreneurs and growth entrepreneurs with a tertiary education.

In Denmark we define tertiary education as a university master degree, based on five years of university study.

In Norway we define tertiary education as a master degree or equivalent, based on more than four years of university study.

In Sweden we define a tertiary education as three years of university study or more than three years. The university studies vary depending on the study subject.

In order to be able to compare the data from the three countries we use the definition four years or more in the chapter comparing data from the three national studies.

The statistic data in the report is based on figures on academic entrepreneurs starting their company in 2004 and following the development in the number of entrepreneurs until 2008.

Growth entrepreneurs are defined as entrepreneurs starting a company in 2004 and having experienced an average yearly growth of 20 pct in the number of employees from ultimo November until ultimo November 2008.

## *1.1 The majority of companies close again*

A considerable part of the companies established by professionals closes again. In Denmark it is 60 %, in Sweden it is 72 % and in Norway, where only limited companies are counted, it is 53 %. However the companies which are being registered as “closed” cover both

companies with little or no activity and companies been so successful that they are being sold or merge with a bigger company.

### *1.2 Academics as successful entrepreneurs*

The Norwegian data find that academics are behind the companies that create very high growth, a finding we cannot confirm in the other countries. Academics do not in any of the countries create more high growth companies than non-academics, and they close more often, probably because they have good alternative employment options.

In all the countries, the social science and engineer/scientist entrepreneurs are overrepresented compared to their share of the educated.

In Denmark half of the high growth companies are run by social science entrepreneurs, and not only are they more, but they also grow faster and to much higher level than other disciplines. In Denmark 30 % of technical and Science academics are growth entrepreneurs. In Norway (43 %) and Sweden (35 %) the technical and science academics are dominating the high growth companies, but social science is not much behind.

### *1.3 Partnerships*

Multiple owners is also in other studies a growth variable. In this study they grow faster and employ more people. The tendency to create a company in partnership is predominantly a feature of entrepreneurs with a social science education or an engineer, and science education. In the Norwegian survey the entrepreneurs from social science tend to create companies with professionals within their own and other disciplines while engineers and science entrepreneurs tend to be more likely to create a team with professionals within the same discipline.

Multiple owners are an important feature and approx. 40 % have multiple ownership. This also implies that the statistics on education is only covering one of the teams creating the company. The many social scientists may reflect cross disciplinary teams, where only the social scientist is registered. The capacity for management and growth with economists and business economists could easily be one of the explanations for the dominance of social scientists.

### *1.4 Alternative ways of organising*

In the statistics growth is only measured by growth in one legal unit. Within communication many free-lancers are organising, but do not necessarily form a joint legal unit, and then we cannot identify growth in these sectors by the statistics. Within some of the Danish cases, both engineers and business economists register multiple legal units for different activities abroad. This is then not registered as growth in the statistics, even if it could easily be an organisational form in the knowledge society.

### *1.5 Gender and age*

Other surveys show fewer women entrepreneurs, and in this study there is evidence that very few women chose to become entrepreneurs( 26 % in Denmark, 34 % in Sweden and 14 % in Norway) and even less become growth entrepreneurs.

Academic entrepreneurs are younger in Denmark than in Sweden and Norway.

### *1.6 Combinators or parttimers*

In Norway and Sweden many academic entrepreneurs start up while they still have employment. This is seen as a strategy to start up slowly. The pattern is not observable in Denmark, as the registration in statistics demand a certain minimum activity of the firm, and the social security is very tough on part time entrepreneurs.

### *1.7 Differences in the costs of organising limited company*

Framework conditions are crucial to entrepreneurs - one of the important growth factors for entrepreneurs seems to be to organise professionally i.e. to establish a limited company. The limited company demands a board with external representatives. There are surprisingly huge differences in the costs of establishing this kind of company, and whereas the prices have declined in Sweden (to 50.000 SEK) and Norway (to 30.000 NOK), it has risen in Denmark (to 500.000 DKK, where 125.000 kr. has to be in cash). This is perceived to be a barrier in Denmark.

### *1.8 Public support programmes*

In Norway several support programmes exist. They are designed in such a manner that they support the new especially high tech innovative green companies not only when starting, but throughout the whole lifecycle of a company. Furthermore the programmes also support many different kind of companies are not only designed to help specific sectors or industries. In Norway entrepreneurs are allowed to keep their unemployment benefit while starting up a company.

In Sweden it is possible for entrepreneurs to receive unemployment benefits while starting up their company. In Sweden special financial support programmes to entrepreneurs have been developed for special technologies (VINN NU target technological companies).

In Denmark there is no support from unemployment fees, on the contrary starters lose unemployment fees immediately if they register a firm. the regional "growth houses" aimed at supporting entrepreneurs offer preliminary coaching and can help to pave the way and make contact to funding schemes.

### *1.9 Social security*

In all three countries the owners of the limited companies are considered to be employees, when it comes to sickness and maternity leave; but not when it comes to unemployment, where they are self-employed.

In all countries entrepreneurs, as owners of firms will have to close their company if they want to be able to receive unemployment benefits in times of very low income in the company.

In Denmark the maternity leave has for long been less attractive for entrepreneurs. In order to be covered the two first weeks of sickness periods entrepreneurs will have to pay for a special insurance. If an entrepreneur has decided to combine a job with starting a company – compensation for sick leave or maternity leave will only be paid on the basis of one of the activities (employment or self-employment).

In Sweden employees and company owners have in principle the same automatic social security coverage when it comes to maternity leave and sickness, but the basis on which the payment based differs according to the income. The social security is financed by a tax paid by all employers or by a special insurance.

In Norway both employees and company owners are covered by a special act, the "Folketrygdloven", covering sickness and maternity. Since the first of July 2008, company owners and employees are covered in the same way.

### *1.10 Tax rules*

Due to a progressive tax system and to special tax deduction rules in Sweden it is an advantage for professionals to receive a part of his or her personal income as an entrepreneur. Accordingly a high number of professionals are combining the status as an employee with a status as company owner.

In Denmark no tax incentives exist to make it attractive for professionals to start their own company.

In Norway the wealth tax is identified as an obstacle for entrepreneurs in Norway.

### *1.11 Access to capital*

In recent years the access to capital for establishment and growth is getting more difficult, and 20-25 % of the entrepreneurs in the survey have identified lack of capital as an important obstacle.

### *1.12 Preventing and promoting growth – drivers and obstacles*

#### *Drivers and motives*

A common figure of the professional entrepreneurs is that they have started a company based on a positive choice. They had other choices and job alternatives.

Many professionals start company with other professionals, especially in Denmark and Norway

Professionals with a social science education or a technical natural science education are over represented among growth entrepreneurs in the three Nordic countries.

Last but not least important financial support programmes are very developed in Sweden and Norway.

### *Obstacles*

In all three countries there are important differences in the access to social security benefits according to employment status concerning maternity and sickness (Denmark and Sweden), many women find that this is an important obstacle.

Combining a job with starting a company will become increasingly important in times of crisis, so obstacles to do so may jeopardize realising a growth potential.

Whether the differences of costs for establishing a limited company in Denmark create obstacles to growth, should be investigated further.

The statistics has proven inadequate for studying some of the phenomena of importance. It is impossible to get data on multiple owners of a start-up, and we can see in the survey that this is a quite usual phenomenon. Also the part-time entrepreneurs are difficult to identify, as well as the firms with different legal units.

### *1.13 All in all*

The academic entrepreneurs are overrepresented compared to their share of the population. They are not very impressive in their percentage of the growth entrepreneurs, but seem to be responsible for the high growth companies.

## 2. Indledning

Formålet med undersøgelsen er at undersøge akademikernes rolle som vækstiværksættere. Grundlæggende er høj uddannelse en vækstfaktor i virksomheder, og undersøgelsen forsøger at se på karakteristika ved virksomheder etableret af akademikere, og hvilke faktorer der ser ud til at påvirke etableringen af vækstvirksomheder. Vi har haft særlig opmærksomhed på, om der er særlige organisationsformer for denne gruppe, og former som kan forventes at udvikle sig i vidensamfundet.

Siden slutningen af 1960'erne er andelen af en ungdomsårgang, der får en videregående uddannelse, steget markant i Danmark, Norge og Sverige. Landene er i dag at betragte som videnstunge samfund med en høj uddannelsesgrad. Der kommer til stadighed flere og flere akademikere i de tre lande, og en del uddannelser bliver længere og mere videntunge, dvs. de akademiseres. Dette sker i takt med, at samfundene bevæger sig længere og længere væk fra industrisamfundets dyder bygget op om ufaglærte og faglærte arbejdere som grundstenen. Alt peger på, at de skandinaviske samfund i fremtiden skal leve endnu mere på viden og teknologisk udvikling og endnu mindre på rå håndkraft. Der burde derfor være nok at tage fat på for dem med en videregående uddannelse, både i lønarbejde og som selvstændige. Der er derfor behov for at undersøge akademikernes rolle i forhold til samfundenes vækst og især i forhold til, hvordan de bidrager med vækstvirksomheder. Det kunne være vigtigt, både at undersøge hvordan det ser ud nu, og hvordan man kunne stimulere flere akademikere til at blive iværksættere og være med til at skabe vækst på denne måde.

Når man bruger den brede pensel til at beskrive udviklingen i de tre nordiske lande, så kan de synes meget ens. Men kigger vi nærmere på de tre landes arbejdsmarked i en historisk optik og tilgang til f.eks. videregående uddannelse og de seneste års økonomiske krise, så er der alligevel nogle grundlæggende forskelle, som kan have betydning for vidensiværksætteri.

Det er forskellige arbejdsmarkeder, fordi Sverige og Norge i langt højere grad har haft og stadig har tung industri, hvilket Danmark har haft meget mindre af. En del af den tunge industri har ændret karakter og får mere videnintensive perspektiver, og derved skabes et andet arbejdsmarked i disse områder for akademikere.

Alle tre samfund ser dog i samme retning. Højteknologiske virksomheder med fokus på udvikling og forskning vinder frem, og i alle lande - men især i Danmark - er servicevirksomheder lige fra store internationale service konglomerater til professionelle service virksomheder vokset voldsomt. Så selvom de tre nordiske lande umiddelbart bevæger sig i samme retning, kommer de med forskellig bagage og baggrunde for denne udvikling.

Krisen har været forskellig i de tre lande, og arbejdsmarkedet er ikke det samme for akademikere i de tre lande. Arbejdsløsheden for akademikere er større især i Danmark og findes næsten ikke i Norge. Når der er arbejdsløshed, og der skæres ned i den offentlige sektor, er der behov for at se på, hvilket arbejdsmarked der er og kan skabes gennem iværksætteri i den private sektor.

Erhvervsstruktur er én måde at se på vilkårene på, en anden er hvilken rolle iværksætteri spiller i forhold til økonomisk vækst. I økonomiske analyser vises en positiv sammenhæng mellem iværksætteri og økonomisk vækst, både på brancher, regioner og lande (Carree & Thurik 2010).

Selvom forskellene imellem de nordiske lande relativt set måske ikke er så stor, og landenes udvikling synes at ligne hinanden, så er der alligevel nogle mindre forskelle, som har betydning for denne undersøgelse; udviklingen i uddannelsespolitikken har været meget forskellig, og der er stadigvæk store forskelle på størrelsen og aktiviteten i forskellige brancher.

## *2.1 Undersøgelsens formål er at undersøge akademikernes rolle som iværksættere*

Der har de seneste par år været meget fokus på vækst, og der har også været en del fokus på, hvordan akademikere bidrager til vækst i samfundet. Formålet med undersøgelsen er derfor at undersøge akademikernes rolle som iværksættere, herunder hvordan denne gruppe bidrager til at skabe vækst. Undersøgelser har dokumenteret, at videregående uddannelser giver øget produktivitet (Junge 2010, Skaksen & Junge 2010). I Junges og Skaksens (2010) undersøgelser af produktivitetsvirkningen af uddannelse viser de, at ud over selv at være mere produktive så øger højtuddannede også de øvriges produktivitet (fx gennem bedre ledelse, innovation, teknologianvendelse). Denne "fælleseffekt" er meget betydelig - og den har en værdi, som er op til 70 % større end den løn, som akademikerne selv får udbetalt (Junge & Skaksen 2010). Internationale undersøgelser viser, at uddannelse øger produktiviteten og derigennem effektivitet og vækst (Makiw, Romer & Weil 1992), men også at uddannelse øger innovationskapaciteten, så ny viden kan blive til økonomisk vækst (Romer 1990). En dansk analyse af værdien af uddannelse for selvstændige viser, at den største effekt fås fra akademiske uddannelser i forhold til kortere uddannelser. Især i medicin- og tandlægeforfaget, noget mindre for samfundsvidenskab, hvor jurister ligger højest, mens ingeniører, som ellers ses som typiske iværksættere, får mindre effekt på selvstændighed i forhold til de med kortere uddannelser (Iversen m.fl. 2010, s.181) Vækstværdien af uddannelse ser derfor ud til at være høj.

En analyse fra OECD data viser en model, som bygger på, at viden skaber viden-spillovers, og der er en stærk sammenhæng mellem sådanne spillovers og iværksættelseaktivitet. (Acs m.fl. 2009). De finder i analysen, at der er "a strongly positive relationship between entrepreneurship and the stock of knowledge, and that the relationship remains strong when we control for institutional, market, and individual factors." ( ibid. p 23). De ser det som et bidrag til en teori om, at entrepreneurielle muligheder skabes netop af høj viden i et område.



**Tabel 1: Nyetableringer og akademikere i Skandinavien**

	Danmark	Norge	Sverige
Antal startede virksomheder i 2004	30.090	43.066	41.792
Antal startede akademiker-virksomheder, der har overlevet frem til 2008	627	492	1.392
Antal startede akademiker-virksomheder pr. 100.000 indbygger	11,6	10,4	15,8
Antal startede virksomheder pr. 100.000 akademiker	311	253	324
BNP pr. indbygger (€) 2004	27 100	32 800	25 800
Akademikere 2004	201 497	194 500	429 632
Befolkningstal 2004	5 411 000	4 606 000	9 011 000
Akademiker-andel af befolkningen	3,72 %	4,22 %	4,77 %

Kilde: Danmarks Statistik, Statistiske sentralbyrå & Statistiska centralbyrån

På trods af forskelle i indbyggertal i de tre lande, så er antal startede virksomheder forbløffende ens, med overvægt hos Norge. Selv om der ikke er dobbelt så mange nyetableringer i Sverige, er der dobbelt så mange akademiker-virksomheder, som dels afspejler en større befolkning, og langt flere akademikere, som i denne sammenhæng har 3+ års uddannelse, og altså færre år end i Norge og Danmark. I Norge er de startede akademiker-virksomheder kun A/S og ikke enkeltmandsvirksomheder. Men det siger lidt om forskellene - også i registreringsmetoder - men det betyder nok, at professioner som læger, tandlæger mv. ikke er med i Norge.

Den samlede rapport indeholder først et afsnit, som sammenligner Danmark, Norge og Sverige og de fælles træk og forskelle, der er. Resultaterne fra registerundersøgelse, survey og interviews præsenteres i hvert landeafsnit.

## *2.2 Udviklingen i uddannelsespolitikken i Danmark, Norge og Sverige*

Alle de tre nordiske lande er medunderskrivere af Bologna-erklæringen fra 1999. Selvom erklæringen har til formål at ensrette de medunderskrivende landes uddannelsesstruktur til en fælles Europæisk, så har implementeringen været forskellig i Danmark, Norge og Sverige. Desuden vil tilgangen til højere uddannelse i de tre lande før 1999 også have betydning for de definatoriske snit, vi bliver nødt til at foretage i rapporterne.

I Danmark har man historisk betragtet en akademiker som en person med en lang videregående uddannelse – dvs. 5 års uddannelse. Denne definition er for så vidt stadigvæk i brug. Dog har ratificeringen af Bolognaaftalen betydet en ensartet tilgang til 3+2 (3 års bacheloruddannelse + 2 års overbygningsuddannelse) på universiteter og højere læreanstalter, hvilket har betydet en betragtelig forøgelse af antallet af bachelorer. I Danmark er der dog ikke tradition for at forlade uddannelsesstedet efter endt universitetsbacheloruddannelse, og det reelle akademiker-bachelorarbejdsmarked er meget lille i Danmark. Uddannelser som lærer, sygeplejerske mm. betragtes i Danmark som professionsbacheloruddannelser, og de betragtes **ikke** som akademikere. Blandt ingeniørerne er der dog en del teknikum- og akademiingeniører med i undersøgelsen og i survey, men det er kun civilingeniørerne, som er med i register-data, fordi de har 5 års uddannelse.

I Norge har man i mange år haft tradition for en 3+2 (cand.mag + hovedfag) struktur indenfor mange af de akademiske uddannelser. Det betyder, at de norske akademikere har mere end 4 års uddannelse. I Danmark og Norge er der i det store hele tale om meget identiske populationer.

I Sverige varierer længden af den akademiske uddannelse imellem de forskellige uddannelser, og den kan være mellem 3 og 5,5 år. I dag er uddannelserne stort set koblet til Bologna-aftalen. Udviklingen i Sverige er gået mod længere uddannelser, og flere professionsuddannelser er universitetsuddannelser. F.eks. er civilekonomuddannelsen (erhvervsøkonom) en 4-årig professionseksamen fra 2007. Der er også sket en akademisering af uddannelser som f.eks. lærere, sygeplejersker, og högskoleingenjör (svarer til akademi ingeniör). Derfor er andelen af akademikere i det svenske samfund betragteligt større end i Danmark og Norge, og derfor lidt svære at sammenligne.

### *2.3 Det fremtidige arbejdsmarked i Skandinavien*

Udviklingen i antallet af akademikere i de tre lande har nogle lighedstræk: der bliver flere og flere. Andelen af personer med en akademisk uddannelse i arbejdsstyrken er vokset de seneste årtier. Og på tværs af brancher efterspørger arbejdsgiverne relativt flere højtuddannede. Det hænger sammen med den stadig større internationale konkurrence, bl.a. fra lavtlønslande i Asien, som øger presset på skandinaviske virksomheder. De må løbende arbejde for at øge vidensindholdet i deres services og produkter. Det trækker efterspørgslen efter højtuddannede i vejret. Denne udvikling forventes at fortsætte. Det er også nødvendigt, hvis det private erhvervsliv skal kunne stå sig i den internationale konkurrence. Og det er nødvendigt, hvis de stadig flere uddannede akademikere også fremover skal finde beskæftigelse.

Dette giver nogle spændende udfordringer for alle de nordiske lande – og det vil i den sammenhæng være helt naturligt at kigge på, hvordan man kan få flere højtuddannede iværksættere, og hvordan man kan stimulere disse entreprenører til at skabe endnu mere vækst og dermed flere arbejdspladser til højtuddannede.

Da mange offentlige institutioner og store virksomheder ansætter ikke så mange nyuddannede akademikere under krisen (især i Danmark), og de afskediger også akademikere, og derfor vil der være et behov for at undersøge, hvordan akademikerne kunne bruge deres kompetence på andre måder. De akademiske uddannelser gør kun meget lidt ud

af, at der er andre måder at bruge sin uddannelse på end gennem ansættelse på de klassiske arbejdspladser. Når man vurderer produktivitetseffekten af de højtuddannede, så betyder det, at ledige akademikere ikke alene koster i direkte omkostninger men også i potentiel værdi for samfundet. Norge har ikke denne krise og stor arbejdsløshed blandt nyuddannede akademikere og kan derfor i højere grad udnytte den fulde mængde af akademisk arbejdskraft, men måske har de derfor heller ikke så stort pres for at skabe eget job gennem iværksætteri.

Akademikerkompetence er ikke kun én faglig disciplinær dimension men indeholder en række kompetencer til at finde informationer, analysere og formidle indenfor komplekse problemstillinger. I det lys er der behov for, at akademikere lærer at bruge deres teoretiske viden, og at dette kommer ind i universitetsuddannelserne. I analysen af hvilke kompetencer, der leder frem mod innovation, viser OECD (2011), at der er behov for en lang række kompetencer, som også inkluderer kompetence til at skabe økonomisk vækst og produktivitet, og her indgår ledelse som en væsentlig kompetence sammen med andre tekniske kompetencer (OECD 2011, s- 32).

Videnservice i bred forstand er en del af alle akademiske uddannelser og burde kunne udvikles og nyttiggøres, og særlige kurser til at stimulere innovation og iværksætteri kunne også tænkes at være komplementære til at skabe praksis i anvendelsen af den akademiske uddannelse. Det ser ikke ud til, at dette spiller en rolle i de tre surveys.

## 3. Definitioner

### 3.1 Akademiker

I forlængelse af beskrivelserne i afsnit 1.2 er det nødvendigt at slå helt præcist fast, hvordan en akademiker er defineret i denne undersøgelse.

Danmark: Person med en kandidatgrad fra universitetet, d.v.s. mindst fem års universitetsuddannelse.

Norge: Person med en mastergrad eller tilsvarende/højere grad, d.v.s. med mere end fire års universitetsuddannelse

Sverige: Person med tre års universitetsuddannelse eller mere, og der er stor variation i længden afhængig af uddannelsesretning (jf. oversigt afsnit 9, appendix 1 i Den svenske rapport s. 175 ).

Vi har valgt at bruge en delmængde af akademikere fra Sverige med 4+ års uddannelse i denne sammenlignende tværnationale rapport, for at vi bedst muligt kan få sammenlignelige tal landene imellem.

Som det fremgår af tabellen nedenfor, så er der ikke den helt store forskel på, hvordan vi uddanner akademikere i de tre lande, og i alle lande er samfundsvidenskab den største gruppe, og naturvidenskabelige og tekniske uddannelser ligger også på nogenlunde samme niveau, omkring de 15 %. Den pædagogiske ligger højt i Sverige, men det kan skyldes, at de uddannelser netop ikke er medregnet som akademikere i Danmark og Norge. Tabel 2 har en definition af akademikere som 3+ års universitetsuddannelse. I resten af den tværnationale bruges delmængden 4+ års universitetsuddannelse.

**Tabel 2: Akademikere fordelt på uddannelsens retning, 2004**

	Danmark	Norge	Sverige
	5 års uddannelse	4+ års uddannelse	3 års uddannelse
Pædagogisk	1,6%	5,0%	22,9%
Humanistisk, teologisk, kunsterisk	19,3%	13,6%	13,0%
Samfundsvidenskabelig	30,5%	33,8%	24,5%
Naturvidenskabelig & Tekniske	16,8%	29,4%	15,9%
Levnedsmiddel og ernæring	0,6%	0,0%	0,0%
Jordbrugsvidenskabelig	4,1%	1,9%	1,1%
Sundhed	14,9%	14,0%	18,7%
Forsvar	1,6%	2,4%	3,0%
Ukendt/andet		0,0%	1,0%
N	201.497	132.831	976.186
I alt	100%	100%	100%

Kilde: Danmarks Statistik, Statistisk sentralbyrå & Statistiska centralbyrån

### *3.2 Iværksætter*

Definitionen af en iværksætter er identisk for de tre lande-studier: en person, der starter egen virksomhed. I registerdata har vi i alle landene kigget på akademiske iværksættere, der startede firma i 2004. Vi har derefter fulgt deres udvikling frem til 2008.

**Tabel 3: Akademiske iværksættere i 2004-2008**

	Danmark	Sverige	Norge
Ophørte 1)	59,9 %	72,1 %	53,4 %
Øvrige	35,6 %	23,5 %	36,5 %
Højvækst	4,5 %	4,4 %	10,1 %
I alt	100 %	100 %	100 %
N	1.563	5.110	1.357

Kilde: Danmarks Statistik, Statistisk sentralbyrå & Statistiska centralbyrån

Omfatter både lukkede (konkurser og stille lukninger med svag aktivitet) og opkøbte, som kan være udtryk for stor vækst.

I forhold til tabellen herover er det værd at bemærke, at der er et par forskelle mellem de forskellige populationer. I Danmark er kun medtaget nystartede virksomheder, mens Sverige også har genetableringer, men det betyder, at der er flere som ophører, når de skifter status. I Norge er det kun nyetablerede A/S, der er medtaget. Når man tager højde for disse forskelle er det slående, hvor ens de tre lande er. Det er en forholdsvis lille andel, der bliver højvækstiværksættere, og noget af forklaringen på den større andel i Norge kan meget vel tilskrives, at der kun er medtaget A/S, som vi fra andre undersøgelser ved, er den mest succesfulde virksomhedsform, enten fordi dette er den professionelle form, som bruges af vækstiværksættere, eller fordi omlægningen hertil giver vækst. Men det betyder, at en række klassiske professioner som tandlæger, læger og psykologer ikke er med, fordi de sjældent er A/S, mens de er medregnet i Danmark og Sverige.

Vi har valgt at fastholde begrebet iværksætter, på trods af at de norske og svenske rapporter ikke bruger dette begreb. Men på dansk betyder entreprenør en som sætter byggeprojekter i gang (constructor eller developer på engelsk), og derfor virker det meningsforstyrrende at bruge dette begreb på dansk.

## 4. Rammebetingelser

I en analyse af iværksætterklimaet og betingelserne for iværksætteri i Europa viser Eurostat og Danmarks Statistik, at Danmark ligger nummer 4 i Europa med en etableringsrate på 12 %, d.v.s. 12 % af alle virksomheder er nystartede. Norge ligger på 9ende pladsen med knap 10 % og Sverige på 13ende pladsen med 7 %. Her er det CVR-registret, som er grundlaget. Det siger ikke så meget om antallet af vækstiværksættere, men generelt om iværksætterklimaet.

I iværksætterindexet i Danmark for 2011 beskrives OECD-landenes rammebetingelser for iværksætteri. I dette er Sverige nummer 9, Danmark nummer 10 og Norge nummer 11 i verden. Rammebetingelserne måles på gennemsnit af 20 politikområder indenfor: regulering, markedsf forhold, adgang til finansiering, videnskabelse- og –spredning, iværksætterkompetencer og iværksætterkultur. Indenfor reguleringsområdet drejer det sig om: administrative byrder, konkurslovgivning, arbejdsmarkedsregulering, retssystemet, konkurrencelovgivning, social- og sundhedsforsikring, indkomstskat, formue- og arveskat, selskabs- og kapitalsskat, intellektuelle ejendomsrettigheder (IPR) (Erhvervs- og Byggestyrelsen 2011 s. 126, Ahmad & Hoffmann 2008).

Det ser derfor ud som om, de nordiske lande ligger relativt godt og ret ens profileret, på trods af de forskelle der også eksisterer.

### 4.1 Aktieselskabsetablering

Aktieselskab regnes normalt i undersøgelsen som en vækstindikator, d.v.s. vi ved ikke om vækstvirksomheder vælger A/S, eller om aktieselskabsformen i sig selv er medvirkende til bedre finansiering og mere vækst. Det kan sagtens være begge dele.

Der er dog stor forskel på, hvad det koster at stifte et selskab i de tre nordiske lande. I Danmark skal man have værdier for 500.000 DKK, og af disse skal 125.000 DKK være i penge for at stifte et A/S. Den lidt mindre juridisk forpligtende selskabsform Aps. kræver 80.000 DKK i selskabskapital. Denne form findes kun i Danmark. Til sammenligning er kravene for et A/S 50.000 SEK i Sverige og 30.000 NOK i Norge. I Sverige og Norge har man indenfor de seneste år sænket beløbet, mens man i Danmark har valgt at hæve det fra 300.000 til 500.000 DKK.

Aps.-formen – der er meget udbredt i Danmark – er unik i nordisk sammenhæng og kan meget kort beskrives som en miniform af A/S. Det adskiller sig fra f.eks. I/S og Handelsbolag ved at ejerne ikke hæfter for mere end indskudsbeløbet. I Aps er der til gengæld ikke krav om, at der skal være en bestyrelse.

Kravene til stiftelse af A/S er meget forskellige i de tre lande. Og man kan undre sig over, at man i Sverige og Norge de seneste år har valgt at slække på kravene til at stifte et A/S, mens

man i Danmark har hævet det. I Sverige og Norge har man som argument for at sætte kravene ned netop brugt henvisninger til tidligere forskningsresultater, der viser, at A/S er den mest succesfulde virksomhedsform. Noget denne rapport synes at understøtte.

I den danske del af denne undersøgelse er det således en meget større andel af aktieselskaberne, der er højvækstvirksomheder end for de andre virksomhedsformer. Men i hvor høj grad det er en barriere for vækst, at etableringen af aktieselskab er så omkostningsfuld, kan vi ikke ud fra denne undersøgelse sige noget om. Vi kan sige, at et par af interviewpersonerne klagede sig over, at de ikke havde råd til at etablere et A/S og oplevede det som en barriere.

## 4.2 Mulige iværksætterstøtteordninger

I Norge er der flere muligheder for at få støtte til sin virksomhed. Innovation Norge tilbyder lån, garantier og tilskud (bl.a. Etableringsstipendium) til iværksættere, mens Forskningsrådet har programmer, hvor man kan søge om støtte til Forskning og Udvikling. Flere af de virksomheder, der indgår som cases i Norge, har benyttet sig af disse tilbud. Innovation Norge tilbyder støtteordninger i hele en virksomheds levetid og til mange forskellige virksomhedstyper. Fokus er dog på innovative virksomheder og har bl.a. øget fokus på at støtte miljøteknologiske virksomheder. Endvidere er det muligt at bibeholde sine dagpenge, mens man starter en virksomhed op.

I Danmark kan regionale væksthuse give hjælp i form af en vis sparring og evt. også formidle kautionering af lån. For yderligere oversigt over danske støtteordninger (rådgivning og finansiering) henvises til appendix D. En enkelt af de danske cases har fået kautioneret et lån af vækstfonden, og syntes at det var en dyr løsning.

I Sverige kan man søge om tilskud til nyetablering gennem arbejdsformidlingen. Man kan således være på dagpenge, mens man starter sin virksomhed op. Og der er også nogle få programmer (bl.a. VINN NU – henvendt til tekniske virksomheder), igennem hvilke man kan søge støtte til sin virksomhed.

## 4.3 Sikkerhedsnet

I alle tre lande er ejere af A/S betraget som lønmodtagere i forhold til sygdom og barsel, men ikke i forhold til arbejdsløshed. Om det fungerer på samme måde som for lønmodtagere afhænger dog helt af, om ejerne tager løn ud til sig selv, for det er denne, der er basis for dagpengene.

I **Danmark** er der forskel på rettighederne for selvstændige og lønmodtagere for så vidt angår barsel, arbejdsløshedsdagpenge og sygedagpenge. Er man (med)ejers af et A/S, betragtes man som lønmodtager i forhold til barsel og sygdom. Selvstændige og medejer i A/S og Aps. skal lukke deres firma, hvis de vil have arbejdsløshedsdagpenge i eventuelle lavindkomstperioder. Barselsforholdene for selvstændige har i lang tid været væsentligt dårligere end for lønmodtagere. Dette gælder især for akademikere, for hvem indkomstforskellen på lønindkomst og barselsdagpenge er ganske betydelig. Også den automatiske dækning i tilfælde af sygdom er forskellig. Som selvstændig skal man have tegnet en sygedagpengeforsikring for at få sygedagpenge i de første 14 dage af et sygdomsforløb. Hvis man er kombinator, d.v.s. er både lønmodtager, og deltidsselvstændig får man kun barsel eller sygdomsrefusion af én af rollerne.



I **Sverige** har lønmodtagere og selvstændige i princippet automatisk samme arbejdsmarkedsforsikringer. Barselsorlov og sygdom dækkes på lige vis upåagt af, om man er selvstændig eller lønmodtager – i stedet beregnes beløbsstørrelserne baseret på indkomsten, som dog beregnes forskelligt i forskellige virksomhedsformer. Dette dækkes via det beløb, der indbetales via "egenavgifterna" (d.v.s. en form for arbejdsgiverskat eller –forsikring), og det er vigtigt, at A/S-ejere er at betragte som lønmodtagere. I tilfælde af nedsat indkomst gælder der ligesom i Danmark, at man skal lukke sit firma (eller have det hvilende, uden indkomst) før man kan modtage arbejdsløshedsdagpenge.

I **Norge** har både de som er selvstændig næringsdrivende og lønmodtager rettigheder efter Folketrykloven. Denne er det vigtigste sikkerhedsnet i forhold til sygdom, arbejdsledighed og barsel. På nogle punkter har lønmodtagere bedre vilkår end selvstændige. Dette taler for, at man skal organisere sig i et A/S for derved at være lønmodtager i sit eget selskab. Selvstændige og lønmodtagere har været ligestillet med hensyn til barsel siden 1. juli 2008. Barslen er fordelt med 46 uger med 100 % løn (dog maksimalt omkring 450.000 NOK) og 54 uger med 80 % løn. Dagpenge ved arbejdsledighed gives som hovedregel kun til de, som har været lønmodtagere.

#### *4.4 Skatteregler*

I Sverige kan det i nogle tilfælde være en skattefordel at hente noget af sin indtægt gennem eget firma. Dette gælder især for akademikere på grund af det progressive skattesystem. Dette skyldes mere fordelagtige skatteprocenter på kapitalindkomst, og det er let at lave et firma. Dette kan være med til at forklare det forholdsvis høje antal af kombinatører i Sverige.

I Danmark er der ikke umiddelbart nogen skattefordel ved at hente indtægter ind via egen virksomhed. Tværtimod vil det kræve ekstra tid til den administration, der følger med en udvidet selvangivelse og ekstra indberetningskrav til skattevæsenet.

I Norge synes der ikke at være et incitament i beskatningen, således at det er en fordel at lave virksomhed for bi-indtægter. En undtagelse er dog beskatningen af høje indkomster. Disse beskattes højere, hvis de udbetales som løn i stedet for udbytte. Videre er formueskatten i Norge en væsentlig barriere for iværksættere, fordi den betyder beskatning af formue, uden at der behøver være indtægter.

#### *4.5 Adgang til kapital*

Generelt har det seneste år forværret adgangen til risikovillig kapital<sup>1</sup>, hvilket i Sverige og Danmark bl.a. har gået ud over de små og mellemstore virksomheder. De fleste akademiske

<sup>1</sup> 26. marts 2012 PRESSEMEDDELELSE

Det danske EU-formandskab indleder forhandlingerne med Europa-Parlamentet om bedre adgang til risikovillig kapital i EU. Erhvervs- og vækstminister Ole Sohn har fået opbakning fra de øvrige EU-lande til at afslutte forhandlingerne med Europa-Parlamentet om to initiativer under dansk EU-formandskab, der sammen med en række andre forslag skal bidrage til at fremme vækst og beskæftigelse i EU. I forbindelse med finanskrisen har mange iværksættere og små og mellemstore virksomheder oplevet at blive begrænset i deres vækst på grund af manglende adgang til kapital. Forslagene skal imødegå dette problem ved at skabe bedre muligheder for, at venturekapitalfonde og sociale iværksætterfonde kan rejse investeringer på tværs af EU's grænser, så der i sidste ende kan blive kanaliseret mere finansiering ud til innovative SMV'er og sociale virksomheder, der fx hjælper udsatte grupper.

virksomheder er i konsulent/service branchen, men selv der opleves mangel på kapital som et problem. I nogle af de teknisk og naturvidenskabeligt ejede virksomheder er dette en meget vigtig parameter. I Norge findes der offentlige tilskudsmuligheder.

I survey'erne opleves det som et problem af ca. 20-25 %.

# 5. Andre muligheder og udfordringer i de nordiske lande

## 5.1 Motiver og barrierer for at starte virksomhed.

På tværs af landene er det de samme faktorer, der er udslagsgivende for, hvorfor akademikere bliver selvstændige. Man kan stort set sige, at akademikerne starter af lyst snarere end af nød. Formuleringerne i survey i de tre lande har ikke været helt identiske, men dækker over de samme motiver. I Sverige angiver flest survey-deltagere "frihed til selv at styre mit arbejde" som et vigtigt motiv. I Danmark nævnes "jeg ville være min egen chef" af flest som et vigtigt motiv. Og i Norge angiver flest "jeg ønskede en udfordring", som et væsentligt motiv. Hos alle er det frihed til at bestemme, som er afgørende.

En meget mindre andel angiver, at det er for at slippe ud af arbejdsløshed, at de er blevet selvstændige. I alle landene er det lidt under 15 %, der angiver dette som et væsentligt motiv. Survey data er fra krisetid i Danmark. Men hvordan dette udvikler sig, og hvordan grundvilkårene for jobmarkedet påvirker dette, må vi se fremover.

Generelt nævnes tiltrækkende aspekter ved det at være selvstændig som de vigtigste motiver i de tre lande. Det viser, at selvom survey-undersøgelserne er lavet i en lavkonjunktur, så er det lysten, der driver de fleste til iværksætteri.

Hvis man kigger på de lønmodtagere (i Danmark og Sverige), der har fået stillet spørgsmål til, hvorfor de ikke er selvstændige, angiver de bl.a., at de betragter indkomstsikkerheden som selvstændig meget ringere, end hvis de beholder deres lønmodtagerjob.

Når iværksætterne i Danmark siger, at problemet er manglende kunder, efterspørgsel og stor konkurrence, så kan det også være udtryk for, at iværksætterne ikke er tilstrækkelig rustede og ikke i tide kommer ud og prøver kræfter med kunderne og markedet.

Mange opfatter det simpelthen som et meget stort skridt at tage springet fra et lønmodtagerjob og til at være selvbeskæftiget. At nogle lønmodtagere ikke ser selvbeskæftigelse som et attraktivt alternativ til at udfylde deres arbejdsliv kan skyldes mange ting. Det kan skyldes, at selvbeskæftigelse for nogle lønmodtagere er ukendt land, og denne uvidenhed kanaliseres over i en ureflekteret afvisning af selvbeskæftigelse som et muligt alternativ. En anden mulighed er, at mange arbejdsgivere ofte vælger at udvide forretningen ved at ansætte nye medarbejdere i faste stillinger. En tredje mulighed er, at man i overgangen fra lønmodtager til selvbeskæftiget frasiger sig nogle af de rettigheder,

man har som lønmodtager. Her tænkes der især på rettigheder ift. at modtage sociale ydelser i tilfælde af arbejdsløshed, sygdom og graviditet.

## 5.2 *Kombinatorer*

Det er ikke alle iværksættere, som er enten iværksættere eller lønmodtagere. Der er mange deltidsiværksættere, eller med et endnu bedre begreb: kombinatorer.

I Norge startede et flertal (54 %) af de akademiske iværksættere, der har deltaget i surveyundersøgelsen, op på deltid. Det er både ansatte i den offentlige og private sektor, der starter op som selvstændige ved siden af deres lønmodtagerarbejde, og de starter med en meget høj ansættelsesprocent på mellem 72 og 84 %. Undersøgelsen i Norge giver ikke nogen klare konklusioner om, hvorvidt deltidsiværksættere er bedre til at skabe højvækstvirksomheder end akademikere, der starter op på fuld tid fra dag et. Men det kræver væsentlig investering af tid at skabe en (højvækst)virksomhed, og at der, såfremt det går godt med virksomheden, er behov for at konvertere til fuldtidsiværksættere. Det ser ud til, at de deler overgangen fra lønmodtagerjob til selvbeskæftigelse op i etaper, hvilket bidrager til at gøre overgangen lettere og mere naturlig. Det er interessant, at de norske cases også har mange kombinatorer. Nogle med fuldtidsjob, andre med orlov fra job.

I den svenske survey er det 56,2 % af de svenske akademikeriværksættere, som er kombinatorer, og profilen er, at de er lidt ældre end heltidsiværksætterne, og det er i højere grad mænd. I Sverige kan der være et skattemæssigt incitament til at oprette en virksomhed ved siden af sit lønarbejde og ad den vej betale lidt mindre i skat på sin supplerende indkomst, og dette kunne forklare dels den høje andel og dels alders- og kønsprofilen.

En svensk undersøgelse (Wennberg, Delmar og Folta 2009) har vist, at de som kombinerer et lønmodtagerjob med det at være selvstændig udgør 2/3 af alle selvstændige, og 2/3 af "kombinatorerne" har 90 pct. af al aktivitet, eller omfattende aktivitet som selvstændige. Derfor kunne man også forestille sig, at de virksomheder, der vokser til højvækstvirksomheder, er startet af oprindelige deltidsiværksættere.

I Danmark er der relativt set få, der kombinerer lønmodtagerarbejde med selvstændig virksomhed. Det kan skyldes, at det kan være et problem ift. at få sociale ydelser, hvis man både har været selvstændig og lønmodtager. I Danmark betragtes den enkelte enten som lønmodtager eller som selvstændig. Men en del deltidsiværksættere, som blot tager supplerende indkomster i eget firma, skal over bagatelgrænsen for at blive registreret, og det betyder også, at denne form undervurderes i statistikken.

Desværre har det ikke i nogen af landene været muligt at undersøge kombinatorernes bidrag til vækst, da vi ikke har kunnet følge de enkelte iværksættere over tid. En sådan undersøgelse kunne være utrolig interessant, da den kan give et meget bedre indblik i, om overgangen fra lønmodtagerjob til selvbeskæftigelse sker via gradvis konvertering.

## 6. Uddannelse

Den norske undersøgelse finder, at akademikere står bag de selskaber, som skaber særlig høj vækst. Det er interessant, fordi det jo ikke siger, at der er flere højvækstvirksomheder, men at de der er, skaber meget mere vækst end de andre. Vi har ikke data for dette i de andre lande, men det burde undersøges nærmere.

Tidligere danske undersøgelser har vist, at kombinationen af en lang videregående uddannelse og erfaring fra en lønmodtagerjob inden for den branche, hvor akademikere iværksætter starter virksomheder, gør en forskel. Indtjeningen stiger med mellem 20-26 % afhængig af, om der er ansatte i virksomheden (omsætningen er størst for akademikerværksættere med ansatte i virksomheden), sammenlignet med iværksættere med en erhvervsfaglig uddannelse (Iversen m.fl. 2010). Uddannelse gør det ikke alene, den må kombineres med arbejds erfaring, og det kan forklare det med professionelle netværk.

Som vi var inde på i indledningen, så er der forskel på, hvordan vi uddanner akademikere i de tre lande. Det er i den optik, at nedenstående tabel skal læses. I alle tre lande uddanner man flest samfundsvidenskabelige akademikere. I Danmark er det da også de samfundsvidenskabelige akademikere, der fylder mest blandt iværksætterne. I Sverige og Norge er det de teknisk/naturvidenskabelige iværksættere, der er flest af. Men det er interessant, at der er flere samfundsvidenskabelige i Sverige, hvis man bruger definitionen af akademikere på 3 år.

Der er en overrepræsentation af både samfundsvidenskab og teknisk naturvidenskabeligt uddannede i forhold til deres andel af de uddannede i de tre lande.

De samfundsvidenskabeligt ejede virksomheder fremstår særligt stærke i forhold til vækst i Danmark, hvor de udgør 50 % af vækstiværksættere og knap 47 % af de "øvrige". Med til dette billede hører dog, at det kun er en mindre del af ingeniørerne i Danmark – nemlig civilingeniører (dvs. akademikere med 5 års uddannelse) – der falder indenfor analysens afgrænsning. I Ingeniørforeningen i Danmark (IDA) gælder det således, at 63 % af ingeniørerne med egen virksomhed er enten eksport-, teknikum-, diplom- eller akademiingeniører, som jo ville være med i de svenske og norske tal, men ikke er det i de danske. Den danske analyses afgrænsning betyder dog tilsvarende, at samfundsvidenskabelige uddannelser som eksempelvis HD og HA heller ikke er medtalt.

I lyset af at der er færre samfundsvidenskabelige iværksættervirksomheder i Norge og Sverige, kun omkring de 25 %, er der til gengæld færre blandt vækstiværksætterne og flere blandt "øvrige". Til gengæld er andelen med teknisk-naturvidenskabelig uddannelse højere i Sverige og Norge, og i alle tre lande er der højere andel blandt vækstiværksættere end i "øvrige". I Norge er den andel næsten oppe på 50 %. Det er interessant, fordi der uddannes flere samfundsvidenskabelige kandidater også i de andre lande.

Betydningen af samfundsvidenskab som vækstfaktor er konsistent med andre undersøgelser, både Iversen m.fl (2010), og Junge og Skaksen (2010). Men samfundsvidenskabens rolle findes i forhold til den svenske rapport registerdata på baggrund af 3+ års uddannelse, hvor civiløkonomerne efter den gamle uddannelsesordning var med, men er jo ikke klare i den sammenligning her med svenske data for 4+ års uddannelse. Derimod passer resultaterne godt med Wetter og Wennbergs undersøgelse af civiløkonomer og civilingeniører i Sverige (2007, s. 19 og 22).

Kompetencen til at lede og holde styr på økonomi er væsentlige faktorer iflg. Teorier om vækst, så det er ikke så mærkeligt, at de samfundsvidenskabeligt ejede virksomheder står stærkt. Men det vi intet ved om, er i hvilket omfang der er flere ejere, og at i vækstvirksomhederne kan det være den økonom- (eller anden samfundsvidenskabelige) ejer, som registreres i registret som hovedejer. D.v.s. vi ved ikke, om dette er samfundsvidenskabelige virksomheder, eller om det er samfundsvidenskabeligt ledede virksomheder.

De sundhedsvidenskabelige er kun få i Danmark, men ca. dobbelt så mange i Norge og Sverige, og det kan være det samme med, hvem der er med i populationen, d.v.s. de med under 5 års universitetsuddannelse. Humaniora iværksættere er ikke stærke i nogen af de tre lande. Det kan skyldes lavt antal iværksættere, og også flere free-lancere og andre organisationsformer.

**Tabel 4: Akademiske iværksættere fordelt på uddannelsesretning**

	Danmark		Sverige		Norge	
	Øvrige	Højvækst	Øvrige	Højvækst	Øvrige	Højvækst
Samfundsvidenskabelig	46,9 %	50,0 %	25,1 %	21,3 %	25,3 %	24,3 %
Teknisk/naturvidenskabelig	28,2 %	30,0 %	35,4 %	40,4 %	43,3 %	47,8 %
Sundhedsvidenskabelig	9,0 %	8,6 %	16,5 %	21,3 %	18,8 %	18,4 %
Humanistisk	8,4 %	7,1 %	8,1 %	3,11 %	0,0%	0,0%
Andet	7,5 %	4,3 %	14,9 %	13,8 %	12,6 %	9,6 %
I alt	100 %	100 %	100 %	100 %	100%	100 %
N	557	70	1203	225	356	136

Dette kan meget vel stadigvæk være en god pointe; at de tekniske og naturvidenskabelige idéer og opfindelser også er vigtige for den fremtidige vækst i Skandinavien. Men vi er nødt

til at vide mere om partnerskaber og flerejerskab. Men ledelse til at skabe vækst ser ud til at være vigtig.\*\*

### 6.1 Kendetegn ved teknisk/naturvidenskabelige firmaer

At det i Danmark er de samfundsvidenskabelige virksomheder, der kommer hurtigst ud af startblokken med hensyn til at ansætte hænger måske sammen med, at de typisk ikke har de samme udviklingsomkostninger som de tekniske og naturvidenskabelige. Det tager alt andet lige noget tid at finde frem til et endeligt og salgbart produkt, samt at få virksomhedsorganisationen omkring dette på plads. Desuden er kapitalbehovet ofte større hos de teknisk/naturvidenskabelige firmaer i forhold til de samfundsvidenskabelige. Dette gælder dog ikke for flere af de teknisk/naturvidenskabelige virksomheder, der er at finde i konsulentbranchen, og det ser ud til, at akademikerne i meget høj grad er i professionelle servicevirksomheder, som derfor ikke har stort kapitalbehov. Det er kun ca. 3 % af de danske virksomheder, som er inden for fremstilling (jf. tabel 10 i den Danske rapport).

I Danmark og Sverige er der ikke de samme muligheder for at få iværksætterstøtte som i Norge, hvor vi kan se, at de to cases Novelda og Innotech Solar som udviklingstunge virksomheder har fået omfattende støtte i opstartsfasen. Det kan meget vel have en betydning for de teknisk og naturvidenskabelige virksomheders opstartshastighed og muligheder.

### 6.2 Flere ejere skaber vækst

Vi ved fra flere undersøgelser at flere ejere, som etablerer virksomheder sammen, vokser hurtigere (Arora & Nandkumar 2011, Andersen et al.1992). Når vi interesserer os for opstart med flere ejere, er det fordi næsten alle vores interview-cases er fleropstarts virksomheder, selv om vi ikke bevidst har søgt efter dette. Med viden om at innovation hænger sammen med diversitet, så kunne det være en væsentlig oplysning, i hvor høj grad der er tale om komplementære kompetencer hos iværksætter-holdet. Men det ved vi for lidt om i forhold til opstart med flere ejere, og i hvor høj grad disse er fra samme eller forskellige discipliner.

At virksomheder med flere ejere har højere vækst ses bl.a. i den danske survey, hvor virksomheder med flere ejere har langt større andel med ansatte.

**Tabel5: Flerejerskab, danske survey**

	En ejer		Flere ejere	
	Antal	Pct.	Antal	Pct.
Ingen ansatte	229	72,7	10	17,9
1 eller flere ansatte	86	27,3	46	82,1
I alt	315	100	56	100

Surveypopulation: Iværksættere

Kilde: Tabel 19

I de danske cases har vi ledt efter andre organisationsformer, men ikke efter flerejerskab. Alligevel er næsten alle flerejerskab. Igen nogle med egne fagfæller og andre i kombinationer.

I den norske survey er 53 % startet alene, men 43 % er startet med andre. Det er især akademikere med en uddannelsesbaggrund inden for sundhed og humaniora, som starter alene. Blandt akademikere med en samfundsvidenskab og teknisk-naturvidenskabelig baggrund starter over halvdelen sammen med andre, og de samfundsvidenskabeligt uddannede starter oftere op sammen med andre akademikere med en anden faglighed. Derefter kommer tekniske uddannede, som dog i endnu højere grad starter med et team med samme uddannelsesbaggrund.

For Sverige har vi ikke helt samme data, men 47 % af fuldtidsværksætterne har et "soloföretag", men det kan være lidt flere, da kategorierne ikke er helt ens. F.eks. kan en enmandsvirksomhed godt være et A/S, og så registreres det som A/S og ikke som enmandsvirksomhed (soloföretag) (tabel 13 i svenske kapitel). Der er rigtig mange fleropstart i casene uanset disciplin. Der er både rene sundhedsfaglige, rene ingeniører og rene civiløkonomer, men også flere kombinationer.

I den norske undersøgelse fremgår det, at virksomheder med flere end 2 ansatte alt overvejende har en uddannelsesbaggrund i økonomi, samfundsvidenskab eller jura, ejes af mænd, som kommer fra den private sektor. De har startet virksomheden sammen med andre med samme akademiske baggrund. Det betyder, at fleropstart med andre akademikere ser ud til at være en klar vækstfaktor. Det er interessant, at samfundsvidenskabelig baggrund her er udtryk for højere ansættelsesniveau. I den norske opgørelse af kendetegn ved vækst virksomheder ser det ud til, at der er højere vækst, hvis: de er startet med andre, har flere end 2 ansatte, mænd i højere grad end kvinder, privatansat.

I den norske survey kan man se, at de samfundsvidenskabeligt uddannede i højere grad end andre har medejere med forskellige uddannelseretninger. De teknisk-naturvidenskabelige har hele 33 % partnerskab med andre akademiske retninger (se figur 21 i det norske afsnit s. 114). De sundhedsvidenskabelige partnerskaber er stort set kun sammen med andre med samme uddannelse. Vi kan se i casene i Norge, at der er vældig mange med flerejerskab, og der er både rene økonomivirksomheder, ingeniørvirksomheder og kombinationer af uddannelser.

Man kunne sagtens forestille sig, at en styrkelse af incitamenterne til at lave partnerskabsvirksomheder bestående af akademikere med forskellige uddannelsesbaggrunde kunne være en måde at stimulere væksten yderligere. Især når vi i Danmark kan se, at virksomheder med en samfundsvidenskabelig ejer hurtigere ansætter flere og i højere grad vokser gennem forøgelsen af årsværk i virksomheden, som jo netop kunne være udtryk for, at ledelseskompetence kombineret med andre kompetencer er vækstindikator.



## 7. Køn og alder

### 7.1 Er kvinderne en uforløst iværksætter-reserve?

For akademikere som for andre grupper gælder det, at der er få kvinder i gruppen af iværksættere. Det gælder for alle de tre nordiske lande, at der er væsentligt flere mænd blandt iværksætterne end kvinder. Det skal dog nævnes, at akademikerkvinder i højere grad er selvstændige end ikke-akademiske kvinder.

Der er noget, der kunne tyde på, at der stadigvæk er stor forskel på kønnenes tilgang til arbejdslivet og især til tanken om at blive iværksætter. I Danmark og Sverige kan vi også se, at mænd i højere grad ender som ledere af højvækstvirksomheder end kvinder.

**Tabel6: Akademiske iværksættere opdelt på køn**

	Danmark		Sverige		Norge	
	Øvrige	Højvækst	Øvrige	Højvækst	Øvrige	Højvækst
Kvinder	26,3 %	19,4 %	34,5 %	22,0 %	14,0 %	13,0 %
Mænd	73,7 %	80,6 %	65,5 %	78,0 %	86,0 %	87,0 %
I alt	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
N	518	67	824	98	356	136

Der kan være mange forklaringer på, at kvinder ikke bliver selvstændige i nær samme grad som mænd. Det kan bl.a. skyldes, at kvinder vælger andre uddannelser (f.eks. humanistiske uddannelser) end mænd, og dermed ikke bliver uddannet indenfor fag, hvor der ofte laves selvstændig virksomhed – dog er der en del kvinder med samfundsfaglige uddannelser, som jo er vigtig i alle lande, men især i Danmark. Mange er dog ansat i den offentlige sektor. Dette er dog nok ikke den eneste grund til forskellene. I Danmark kan vi f.eks. se, at kvinderne i høj grad har fokus på barrierer knyttet til de ringere sociale ydelser, der gælder for selvstændige. Op mod 25 % påpeger således, at de ringere barselsvilkår for selvstændige er en barriere ift. at starte egen virksomhed. Også i Norge peger kvinderne i højere grad på manglende velfærdsordninger som en barriere ift. at starte egen virksomhed. Generelt tyder tallene fra Danmark og Norge på, at kvinder og mænd prioriterer forskelligt i deres arbejdsliv.

## 7.2 Kan Sverige og Norge med fordel opfordre flere unge til at blive iværksættere?

I Danmark ser det ud til, at beslutningen om at blive selvstændig træffes noget tidligere i livet end i Norge og Sverige. De unge har en drivkraft og et gåpåmod, som nogle gange kan opveje deres manglende erfaring, og måske har det også med vilkår på arbejdsmarkedet at gøre, d.v.s. alternativerne er måske mindre attraktive i Danmark. Undersøgelser har peget på, at det kræver erfaring at lede en vækstproces, og de danske cases viser, at de lidt ældre iværksættere har haft en roligere vækstproces end de yngre.

Omvendt kan man også spørge, om Danmark med fordel kan opfordre flere ældre til at stifte egen virksomhed. Måske er begge dele gældende.

Alligevel kan man måske med fordel i alle landene forsøge at angive selvbeskæftigelse som en mulig del af arbejdslivet allerede i studietiden. Det kan måske afmystificere opstarten af egen virksomhed og anspore de yngre til oftere at starte op som selvbeskæftigede.

**Tablet 7: Akademiske iværksættere fordelt på alder**

	Danmark		Sverige		Norge	
	Øvrige	Højvækst	Øvrige	Højvækst	Øvrige	Højvækst
Under 30 år	6,6%	9,0%	2,7%	6,7%	6.5 %	6.1 %
30-39 år	31,7%	40,3%	24,2%	24,1%	37.5 %	39.4 %
40-49 år	33,8%	35,8%	30,0%	29,0%	32.7 %	27.3 %
50-59 år	22,4%	13,4%	29,6%	29,0%	23.2 %	23.5 %
60-69 år	8,1%	3,0%	11,4%	10,7%	0.0 %	3.8 %
70 (+) år	0,6%	0,0%	1,2%	0,01%	0.0 %	0.0 %
I alt	100%	100%	100%	100%	100 %	100 %
N	518	67	1203	444	336	132

I Danmark er der lige ved 50 % af højvækstiværksætterne, som er under 40 år, og givet en akademisk uddannelse er det tidligt. Højvækst har flere under 50 år for hver tidlig aldersgruppe, mens kun de svenske under 30 år er mere højvækstvirksomheder end i kategorien øvrige (selv om det er små tal). I Danmark er der således relativt set meget færre af de ældre akademikere, der bliver selvstændige og bliver højvækstiværksættere. Dette kan meget vel hænge sammen med nogle af de problemstillinger, vi præsenterede i afsnittet om deltidsiværksætteri. Der synes – i Danmark – at være en mere klar opdelt opfattelse af mulige beskæftigelser. Manglen på deltidsiværksættermuligheden betyder måske mere fastlagte arbejdslivsmønstre: en gang lønmodtager, altid lønmodtager. Men det betyder

også, at hvis man vil være iværksætter som ung, så skal man være heltidsiværksætter og ikke begynde med lønmodtagerjob og gradvis opbygge en virksomhed, fordi så falder man helt ud af sikkerhedsnettet. De norske iværksættere er ældre og har flere af højvækstvirksomhederne mellem aldersgrupperne fra 30 til 60 år, men har jo også 45 % af højvækst under 40 år.

## 8. Alternative organisationsformer

Vi kan i alle landene se eksempler på alternative måder at gribe organiseringen af en virksomhed an. Vi har dels ledt efter særlige former for netværksvirksomheder, dels har vi været overrasket over kompleksiteten i de virksomheder, vi ser i casene. D.v.s. komplekse sammenhænge af flere juridiske enheder findes både til en slags free-lancere, men også i andre virksomheder, som bygger ny aktiviteter op i nye firmakonstellationer. Selv i mindre virksomheder, som er et fællesfirma mellem to en-personsanpartselskaber som EN:KONFERENCE, er det reelt 3 selskaber. Aktiv Kommunikation i Sverige og Humanistisk Akademi i Norge har valgt en anderledes organisationsform end den klassiske virksomhedsform med én juridisk enhed som eneste aktiv. Men også ExpandIT og KOMFO i Danmark har begge flere juridiske enheder, som dækker aktiviteter og alliancer i udlandet.

Ens for disse måder at organisere på er, at de enkelte juridiske enheder kan skabe merværdi for andre og på den måde medvirke til vækst – uden at det er muligt at måle denne vækst i antallet af ansatte eller for den sags skyld i omsætning i en juridisk enhed. I stedet kræves der forholdsvis veludviklede registre der kan opfange, hvilke virksomheder der samarbejder med hinanden. Disse er ikke tilgængelige i nogen af de tre lande, og det vil kræve både tid og ressourcer at generere.

Det er vores klare opfattelse, at denne løsere netværksbaserede organisering i højere grad vinder frem som en del af videnssamfundet og blandt de højtuddannede. Igennem de seneste årtier har vi allerede set en del midlertidigt ansatte og mange former for grænseland imellem organisationer, som eks. "bodyshopping" inden for især IT sektoren, hvor ansatte udlånes til andre virksomheder, med mange forskellige kombinerede jobformer og forskellige organiseringer til forskellige opgaver (Westenholz 2004), som skaber nogle spændende perspektiver for personer, der ønsker at beskæftige sig selv. Vi har også i nogle brancher som kommunikation og journalistisk en tradition for free-lancere, som så på forskellig måde knytter sig til netværk, for derved ikke at stå helt alene, selv om de er enmands-virksomheder.

For at stimulere denne form for vækst kan man med fordel skabe opmærksomhed omkring den, og forsøge at vidensdele landene imellem. Det kræver en helt anden virksomhedsledelse i disse former for samarbejder, når man ikke har de samme beføjelser som en 'almindelig' virksomhedsleder har. Da miljøerne omkring denne form for virksomhedsorganisering er forholdsvis begrænsede i de tre lande, ligger det lige for, at man kigger nærmere på dette i et tværnationalt perspektiv og forsøger at lære af hinanden. Men denne form har vi fundet gennem interviewene, og vi kender ikke deres udbredelse.

Det ser ud til, at de højtuddannede laver mere komplekse organisationer med flere ejere og flere virksomheder under ét, som også er en organisationsmodel, som anbefales af advokater og revisorer pga. risikospredning - jf. ExpandIT. Hvis dette er et karakteristisk træk kan dette måske være med til, at de undervurderes i offentlig statistik, fordi statistikken kun registrerer én juridisk enhed og én iværksætter. Det ser ikke ud til, at de udenlandske virksomheder nødvendigvis registreres i dansk statistik, men mange ingeniørvirksomheder er jo globale med mange aktiviteter i udlandet. Det kan være det kun er et dansk fænomen, for vi kan ikke se det i de cases, vi har fra Norge og Sverige.

Gruppen af akademikere er interessant i et vækstperspektiv, og man kunne forvente, at de har et særligt mønster for iværksætteri og en kompetence til at skabe vækst. Komplexiteten kan gøre, at de er svære at registrere som vækstvirksomheder. Hvis akademikere i højere grad end andre tiltrækker venture kapital, så kan man forvente, at flere satser på vækst, men med henblik på at sælge virksomheden så er det ikke sikkert, de fortsat er registreret som vækstvirksomhed efter 4 år.

# 9. Hvordan får vi flere akademiske vækstiværksættere?

## 9.1 *Drivere*

Den norske undersøgelse finder, at akademikere står bag de selskaber, som skaber særlig høj vækst. D.v.s. akademikere skaber ikke flere højvækstvirksomheder, men de højvækstvirksomheder der er, skaber meget mere vækst end de andre med ikke-akademikere. Vi har ikke data for dette i de andre lande, men det burde undersøges nærmere.

Vi kan til gengæld se, at ret mange akademikere starter i partnerskaber, og de har i Norge og Danmark flere ansatte, d.v.s. det er en klar vækstfaktor. I Norge kan vi se, at samfundsvidenskab og lidt mindre tekniske-naturvidenskabelige indgår i partnerskaber med andre uddannelsesretninger. De danske data om samfundsvidenskabeligt ejede virksomheder, som vokser hurtigere og til højere niveau end virksomheder med andre uddannelsesretning, kunne jo godt tyde på det samme og kunne være udtryk for noget af det samme som ovenstående om høj vækst. En svensk undersøgelse viser lidt samme tendens, at de virksomheder, som ledes af civiløkonomer, har dobbelt så mange ansatte og større omsætning end andre uddannelser, heriblandt ingeniører (Wetter & Wennberg 2007, s . 19 og 22).

I Danmark udgør de samfundsvidenskabelige kandidater 47 procent af de akademiske iværksættere. Dermed er de overrepræsenterede blandt iværksætterne, da de samfundsvidenskabelige kandidater kun udgør 30 % af akademikerne i Danmark. Også blandt højvækstiværksættere, hvor de samfundsvidenskabelige udgør 50 %, er der relativt mange. Det ligger også højt i forhold til samfundsfag i Sverige og Norge, som ligger tættere på 20-25 % og med lavere andel blandt vækstiværksættere. Desuden er det også samfundsfaglige, der i Danmark ansætter flest indenfor en 4-årig periode efter opstart og til meget højere niveau end andre uddannelsesretninger. De teknisk-naturvidenskabelige uddannelser i Danmark udgør ca. 30 % af både iværksætterne og vækstiværksætterne, hvilket også er en overrepræsentation i forhold til de 26 % af akademikerne i Danmark, som har teknisk-naturvidenskabelig baggrund. De teknisk-naturvidenskabelige uddannelser er den største gruppe iværksættere i Sverige og Norge, selv om samfundsvidenskab som uddannelse også der er størst. I Norge er de teknisk/naturvidenskabelige uddannelser godt over 40 %, og med knap 48 % blandt højvækstiværksættere, d.v.s. i alle tre lande er der flere højvækstvirksomheder med teknisk-naturvidenskabelige baggrund blandt højvækstiværk-

sættere end blandt ikke højvækst. Med til billedet hører imidlertid, at et flertal af de danske ingeniører falder udenfor vores danske definition af akademikere.

Sagt kort er det samlede billedet i Danmark, at både samfundsvidenskab og teknisk-naturvidenskabelige iværksættere er overrepræsenterede i forhold til deres andel af de uddannede akademikere.

Akademikere stimuleres af lysten til at lave virksomhed. I alle lande er det vægt på friheden og det at være chef, og under 15 % (det er en survey under krisetid i hvert fald i Danmark) synes de bliver presset pga. arbejdsløshed.

Det er generelt relativt let at etablere virksomhed i alle tre lande, og i europæiske sammenligninger ligger de nordiske lande også højt i forhold til betingelser for etablering.

I forhold til professionelle selskabsformer er der meget forskel. Det er meget let alle steder at lave A/S og i Danmark også Aps. Men priserne er meget forskellige.

Der er i Norge og Sverige flere muligheder for at få hjælp til at starte en virksomhed op. Man kan bl.a. starte egen virksomhed, mens man stadigvæk får dagpenge. I Norge er der derudover både råd, vejledning, lån og stipendier at finde hos f.eks. Innovation Norge, og støtte til Forskning og Udvikling til tekniske virksomheder.

## 9.2 Barrierer

I alle tre lande er der forskel på lønmodtagere og selvstændiges muligheder for at få offentlig støtte ved barsel, sygdom eller arbejdsløshed. Ejere i A/S er at betragte som lønmodtagere rent rettmæssigt i forhold til sygdom og barsel, men ikke i forhold til arbejdsløshed. Både i Sverige og i Danmark er vilkår for sygedagpenge ringere for selvstændige, og barselsreglerne er også ringere.

Dette opleves som en barriere i surveys i de tre lande. Akademikere sammenligner med andre job som lønmodtagere, og især kvinderne synes dette er en reel barriere.

Mens kombinatorer – d.v.s. deltidsiværksættere som kombinerer med lønmodtagerjob - er en stor gruppe i Norge og Sverige, så fylder den næsten ingenting i Danmark, hvor der ser ud til at være så mange barrierer for at få accept i denne rolle, således at man kan få ordentlige vilkår også i forhold til social sikkerhed. I forhold til den økonomiske krise kan dette være en alvorlig barriere, fordi man kunne finde nogle, som kunne skaffe en del af deres eget job på denne måde.

I Norge og Sverige har man sænket omkostningerne ved at etablere et aktieselskab. Denne form betragtes i alle undersøgelser som en særlig vækstfaktor. Der er kolossal forskel på omkostningerne i de tre lande. Sverige har sænket prisen til 50.000 SEK, Norge til 30.000 NOK, mens Danmark har hævet til 500.000 DKK. Danmark har dog også en anden mellemform for professionel selskabsform, Anpartsselskab på 80.000 DKK, men der er ikke krav om en ekstern bestyrelse. I hvilket omfang dette er en barriere er uklart, men to af de danske cases betragter det som en barriere og ville etablere A/S, hvis de havde midlerne til det.

I Sverige og i mindre grad i Danmark opleves det, at ansætte de første medarbejdere, som en vigtig barriere.

### *9.3 Perspektivering*

Der er nogle rammebetingelser, som kan ændres, og dermed forbedre vilkårene for iværksættere. Det sociale sikringssystem er ikke optimalt, og mulighederne for professionel selskabsformer kunne forbedres i Danmark.

Når vi nu ved, at flerejerskab er vigtigt for vækst, og at mange akademikere har partnerskaber og flerejerskab, så burde man dels kunne stimulere samarbejdet mellem forskellige discipliner og skabe matchmaking. Vi ved, at innovation stimuleres af forskellige kompetencer, så det ligger ikke så langt herfra.

Der har vist sig et klart behov for en statistik, så vi rent faktisk kan opfange flerejerskab og de mange kombinerede juridiske enheder, som vores cases viser er en måde at organisere sig på.

Der er relativt mange unge vækstiværksættere - især i Danmark, men også i Norge. Dette er måske vigtigt, også fordi der næsten ingen er i surveys, der bliver inspireret på universiteter til at blive iværksættere. Her kunne man sætte ind og sørge for meget bedre stimulering og forståelse af værdien af viden, som kan omsættes til værdi for virksomhed og samfund.

De rigtige højvækstiværksættere er få i alle undersøgelser. Spilling (2000) viser, at 3 % af virksomhederne står for næsten 60 % af væksten, og i den norske undersøgelse vokser akademikervirksomheder mere end ikke-akademikervirksomheder. De danske undersøgelser fra Erhvervs-og Byggestyrelsen (2011) viser samme tendens til, at det er vældig få, som bliver højvækst eller gazeller.

Men vi må også erkende, at de statistiske data har svært ved at identificere højvækstiværksættere, fordi en del har meget komplekse organisationsformer med flere juridiske enheder. Casene er meget spændende eksempler herpå og lægger op til, at dette bør undersøges nærmere, samt at statistikken forbedres.



# 10. Referencer

Acs, Z., Braunerhjelm, P., Audretsch, D. and Carlsson, B. 2009 The knowledge spillover theory of entrepreneurship. *Small Business Economy* vol. 32 pp. 15-30

Andersen, I., Barnholdt-Jensen, T., Pedersen, K. og Stuhr, S. 1992 Succeskriterier for iværksættere: en undersøgelse af, hvordan virksomheder etableret i fremstillingsektoren i 1985 har klaret sig. Industri- og Handelsstyrelsen, Miljøministeriet

Arora, A. & Nandkumar, A. 2011: Cash-Out or flameout! Opportunity costs and entrepreneurial strategy: Theory, and evidence from the Information Security Industry. *Management Science* vol. 57 no. 10 October 2011 pp. 1844-1860..

Carree, M.A. & Thurik, A.R. (2010), The impact of entrepreneurship on economic growth, in *Handbook of Entrepreneurship Research*, D.B. Audretsch and Z.J. Acs (eds), (Springer Verlag, Berlin, Heidelberg), 557-594

Erhvervs- og Byggestyrelsen 2011 Iværksætterindeks 2011 – Vilkår for iværksættere i Danmark. EBST november 2011

Iversen, J., Malchow-Møller, N. Sørensen, A. 2010 Returns to schooling in Self-employment. *Economic Letters* 109. Ss. 179-182

Junge, M. 2010 Notat om produktivitet og lange videregående uddannelser. Notat ved Centre for Economic and Business Research, CBS. Oktober 2010

Junge, M & Skaksen, J.R. &. 2010 Produktivitet og videregående uddannelse, DEA

Mankiw, N.G., Romer, D. & Weil, D. (1992) A contribution to the empirics of economic growth, *Quarterly Journal of Economics*, 107(2), 407-437.

OECD 2011 Skills for Innovation and Research. OECD Innovation publishing

Romer, P. (1990) Endogenous technological change, *Journal of Political Economy*, 99(5), 71-102.

Spilling, O. 2000 SMB 2000? Fakta om små og mellemstore bedrifter i Norge. Fakkbogforlaget, Bergen

Wennberg, K., Delmar, F. & Folta, T. 2009 The effects of Clusters on the Survival and Performance of New Firms. *Small Business Economics*, 32 (3): 221-241.. (2009) .

Westenholz, Ann. 2004. Emerging Identities beyond Organizational Boundaries. In: Jensen, Torben Elgaard and Ann Westenholz (eds.): *Identity in the Age of the New Economy - Life in Temporary and Scattered Work Practice*. Edward Elgard.

Wetter, E & Wennberg, K. 2007 Utbildningsbakgrund och nyföretagande: en översikt av akademikers nyföretagande i Sverige 1990-2002. Civilekonomerne.



# Den nationale danske rapport

Skrevet af:

Jonas Holst-Jensen, Copenhagen Business School &

Mette Mønsted, Copenhagen Business School

# 1. Executive summary med hoved punkter

Formålet med undersøgelsen er at undersøge akademikers rolle som vækstiværksættere. Der har de seneste par år været meget fokus på vækst, og hvordan akademikere bidrager til vækst i samfundet. Men der har ikke været fokuseret på akademiske iværksættere, og der findes næsten ingen oplysninger i Danmark om denne gruppe iværksættere.

Derfor er det enestående at få en undersøgelse, som inddrager både register og survey data samt enkelte interviewcases til at illustrere akademikers bidrag som vækstiværksættere, og hvilke faktorer der påvirker vækst.

Der er følgende hovedpunkter fra undersøgelsen:

- Akademikere bliver oftere iværksættere end ikke-akademikere. Til gengæld er akademiske virksomheder ikke bedre til at overleve end ikke-akademiske, og de bliver ikke højvækstvirksomheder i helt samme omfang.
- De samfundsvidenskabeligt uddannede udgør knap halvdelen af akademiske iværksættere og lidt over halvdelen af vækstiværksættere.
- Samfundsvidenskabelige og teknisk-naturvidenskabelige iværksættere er begge overrepræsenterede blandt akademiske iværksættere.
- De samfundsvidenskabeligt uddannede skaber hurtigere og højere vækst end andre uddannelsesretninger.
- De akademiske højvækstiværksættere har i meget større omfang end ikke-akademikere professionelle ejerskabsformer.
- De akademiske vækst-iværksættere er i godt 40 % af tilfældene partner-virksomheder, og der er mange flere virksomheder med ansatte blandt partnervirksomhederne.
- Der er flest mandlige iværksættere blandt både akademikere og ikke-akademikere. Men i forhold til mængden af kvindelige akademikere i samfundet, er der lidt flere kvindelige iværksættere blandt akademikerne.
- Langt de fleste akademikere er i konsulentvirksomheder, men højvækst er meget jævnt fordelt over brancherne. Der er således ikke nogen klare vækstbrancher for akademikere.

- Finansiering opleves som et problem i forhold til opstart og ekspansion for omkring 20-25 % af de akademiske iværksættere.
- Akademiske iværksættere etablerer sig af personlige motiver for udfordringer, og ikke fordi de tvinges af arbejdsløshed.
- Usikkerhed om kunder og løn er den største barriere ved opstart.
- Usikkerhed om vilkår for dagpenge og barselsrefusion opleves som en barriere.
- Sikkerhedsnettet for selvbeskæftigede holder givetvis nogen fra at tage skridtet væk fra lønmodtagerrollen. Et samfund, der er afhængig af flere job til akademikere i det private erhvervsliv, kan med fordel udnytte selvbeskæftigelse som en vej til dette.
- Hvis ikke man får udnyttet akademikeres ressourcer til selvbeskæftigelse bedre, kan det til tider lidt tunge og rigide arbejdsmarkedssystem være decideret bremsende for produktiviteten.
- Der er svagheder i statistikken, fordi de ikke kan identificere væsentlige vækstvariable som flerejerskab, flere juridiske enheder, udenlandske enheder og medarbejdere, og ophør, som dækker både vækst og lukning.

Når man ser på mønsteret af vækstdrivere fra andre undersøgelser bl.a. fra Erhvervs- og byggestyrelsen, så skulle: uddannelse, selskabsformer og partnerskaber skabe mere vækst, og på alle felter er akademikerne vældigt fint repræsenteret. Derfor er det lidt overraskende, at der ikke er forskel på andelen af højvækstvirksomheder hos akademikere og ikke-akademikere.

## 2. Indledning

Den økonomiske krise kalder på omfattende omstilling, forandringer og nytænkning over alt i det danske samfund.

Den faldende vækst i produktiviteten i Danmark (de seneste ti år står Danmark for den næstlaveste produktivitetsvækst blandt alle OECD-lande), kombineret med en stigning i produktions-omkostninger giver problemer med at afsætte vore varer i udlandet<sup>2</sup>. Der er derfor god grund til at fokusere på, hvad der skal til for at øge produktiviteten og igen blive en stærk og konkurrencedygtig spiller og herved sikre fortsat velstand og velfærd.

Flere undersøgelser viser, at akademikere - uanset uddannelsesretning - bidrager til at øge produktiviteten i virksomhederne (Junge og Skaksen 2010). Og det er ikke bare den enkelte akademiker, som er mere produktiv – han/hun øger også kollegernes produktivitet. Akademikere øger således produktiviteten i virksomhederne, men også den nationale velstand i positiv retning med en stigning i bruttoværditilvæksten på ca. 1 %. (Jan Rose Skaksen, marts 2010). Som led i en vækststrategi er det derfor nødvendigt at sætte akademikernes kompetence i spil i eksisterende virksomheder og i egne virksomheder.

I denne undersøgelse har vi sat os for at komme tættere på, hvad der sker, når akademikere starter egen virksomhed. Gennem en registerundersøgelse har vi koncentreret os om at se på de godt 1500 akademikere, der i 2004 registreredes som nystartede iværksættere i Danmarks Statistik. På baggrund af registertallene har vi kunnet identificere uddannelsesbaggrund, branche, køn og alder. Vi kan se, hvordan de klarer sig, og ikke mindst, hvordan de skaber vækst, forstået som antal beskæftigede og omsætning i deres virksomheder.

I undersøgelsen ønsker vi også at få mere viden om, hvad akademikeriværksættere oplever som væksthæmmende og væksthæmmende. Det har vi gjort ved at få de, der står bag virksomhedsdriften og væksten, i tale. Det drejer sig mere præcist om en spørgeskemaundersøgelse blandt medlemmerne i AC-organisationerne og IDA som har egen virksomhed, kombineret med dybdegående interviews med en række vækstiværksættere med forskellig akademisk uddannelsesbaggrund og forudgående arbejds erfaring.

Endelig har vi valgt også at se på alternative former for vækst i erkendelse af, at vækst ikke alene er et spørgsmål om at øge omsætningen og antallet af ansatte inden for én enkelt juridisk enhed. Vækst sker også ved, at små virksomheder tilbyder en høj grad af fleksibilitet i forhold til indholdet i opgaveløsningen, men også i forhold til hvornår og hvordan

<sup>2</sup> Danmark i Den globale økonomi, Konkurrenceregørelsen 2010, Økonomi- og Erhvervsministeriet.

opgaveløsningen finder sted. En fleksibilitet som står i høj kurs i en tid, hvor hurtig omstilling er en forudsætning for at være på markedet og overleve i den skærpede konkurrence. Denne type alternative forretningsmodeller, der skaber vækst uden at have fastansatte i virksomheden, sker typisk i netværk med mange freelancere og / eller netværk af flere juridiske enheder. Efter alt at dømmes forventer vi at se flere af denne type virksomheder i videnssamfundet i takt med, at afskedigelser i både den private og offentlige sektor bliver en stadig mere almindelig del af hverdagen. Det er derfor vigtigt, at vi får mere viden om denne gruppe, og selv om de i undersøgelsen ikke fylder så meget antalmæssigt, repræsenterer de nogle alternative forretningsmodeller, som også bidrager til en fortælling om, hvordan akademikere skaber vækst.

Det danske samfund har gennem de seneste årtier gradvist transformeret sig til et videnssamfund. Vi uddanner bl.a. flere og flere akademikere, og de kommer derfor helt naturligt til at udgøre en større og større andel af det danske arbejdsmarked.

**Tabell1: Akademikernes andel af arbejdsstyrken de seneste år**

	Arbejdsstyrken i antal	Akademikere i antal	Akademikerandel af arbejdsstyrken
2006	2.493.214	197.721	7,9
2007	2.515.625	208.353	8,3
2008	2.522.986	218.179	8,6
2009	2.460.267	222.912	9,1
2010	2.411.373	230.056	9,5

Kilde: Danmarks Statistik

Denne udvikling – som ser ud til at fortsætte – muliggør en produktivitetstigning i danske virksomheder, når de ansætter akademikere. Det vil være gavnligt for samfundet, hvis disse ekstra akademikere selv kan finde sig en plads. Dermed ikke sagt, at de nyuddannede skal gå direkte ud fra de højere læreanstalter og lave firmaer til højre og venstre. Flere nyuddannede, der tør og vil starte eget firma – evt. på deltid – er selvfølgelig en gavnlig udvikling for samfundet og en af mulighederne for at skabe flere arbejdspladser til akademikere. En anden mulighed til at give plads på arbejdsmarkedet er, hvis endnu flere akademikere skiftede lønmodtagerstillingen ud med selvbeskæftigelse. Enten ved at starte eget firma, eller ved at arbejde som freelancer. Dermed ville de nyuddannede også have adgang til flere lønmodtagerstillinger.

## *2.1 Hvad er så specielt ved akademikere som iværksættere?*

Akademikere er veluddannede og kompetente, og vi ved fra andre undersøgelser, at deres indflydelse på produktivitet (Junge 2010, Junge & Skaksen 2010) er positiv: Videregående



uddannelser giver øget produktivitet. Skaksen og Junges undersøgelse viser, at højtuddannede øger virksomhedernes vækst og produktivitet, men at akademikere med en samfundsvidenskabelig eller teknisk uddannelse bidrager mest hertil.

Med baggrund i vurderingen af værdiskabelse på grundlag af højere uddannelse, kunne man overveje, hvad det er, som betyder noget for grønden for vækst? Da akademikere forventes at have evnen til at vide, hvor man finder viden og personer med viden, er der høje forventninger til de højtuddannedes bidrag til vækst - også i virksomheder.

I løbet af deres videregående uddannelse forventer vi, at nogle af de højtuddannede - især de samfundsvidenskabelige - har lært mere om organisations- og virksomhedsledelse. Desuden kan vi se, at de i ret høj grad laver partner-virksomheder, hvor de går sammen med andre og derved i sig selv styrker ledelseskompetencen i virksomheden. Penrose lægger i sin klassiske analyse af vækst (1959) vægt på, at evnen til at lede andre er vigtig for vækst, fordi væksten ikke kommer af sig selv, bare man har et innovativt produkt. Dette er vigtigt, når vi fokuserer på vækstvirksomheder, og er med til at forklare samfundsvidenskabs indflydelse på akademiske vækstvirksomheder. Flerejerskab har i tidligere undersøgelser været en vækstfaktor (Andersen 1992, Arora & Nandkumar 2011), og vi forventer at finde flere akademikere i virksomheder med flerejerskab.

Der er mange aspekter vedrørende akademikere, som kan være interessante at følge op på, og i forhold til andre undersøgelser fra Danmark og andre lande ser det ud til, at akademikere er en meget vigtig gruppe for væksten i samfundet.

Forskningsprojektet er lavet sideløbende i de tre nordiske lande: Danmark, Norge og Sverige. Projektet afreporteres i nationale rapporter fra Danmark, Norge og Sverige, og en sammenlignende rapport for de tre lande.

Grundidéen er at afdække akademikernes rolle som iværksættere, men også at identificere om der er vækstfremmere og barrierer, der hindrer en større effekt af akademikere som iværksættere.

## 3. Afgrænsning og definitioner af højvækstvirksomheder, akademikere, iværksættere

For at belyse akademikers rolle som virksomhedsejere har det været nødvendigt at lave nogle klare definitioner af centrale begreber. Vi har ydermere måttet tage hensyn til definitioner i Norge og Sverige, for at de tre landestudier vil være sammenlignelige.

Vi har i høj grad fokus på iværksættere, som har oplevet vækst. De har ikke kun været igennem et vækstforløb men har givetvis også oplevet kriser og barrierer i forløbet. Vi har derfor i alle landene forsøgt at finde akademiske vækstiværksættere, til vores interviewcases og vi har i registerdata og surveydata ledt efter vækstiværksættere.

### 3.1 Højvækstiværksættere

Højvækstiværksættere er i denne undersøgelse iværksættere, hvis virksomhed er stiftet i 2004, og som har oplevet en gennemsnitlig årlig vækst på 20 % i antallet af ansatte i perioden fra ultimo november 2005 til ultimo november 2008. Dette gælder for højvækstiværksætterne i registerundersøgelsen.

De virksomheder, der ikke lever op til kravene for højvækstvirksomheder, har fået betegnelsen 'øvrige'.

Denne definition stemmer til dels overens med OECDs mål for, hvornår man kan betragtes som vækstvirksomhed. OECD kræver også minimum 10 ansatte i begyndelsesåret for væksten, før en virksomhed kan betragtes som en højvækstvirksomhed. Vi har dog valgt at afvige fra dette krav, simpelthen fordi der er meget få virksomheder i norden, der kan leve op til det. Iværksætterindekset (Erhvervs- Og Byggestyrelsen 2011) tager udgangspunkt i 5 ansatte samt 20 % vækst pr. år.

### 3.2 Akademikere

I registerdata har vi valgt at fokusere på akademikere med 5 års uddannelse som den klassiske akademikerdefinition af universitetsuddannede med kandidatgrad. Det sikrer, at målgruppen i registerdata og survey er ens.

Det betyder dog, at registerdata kun har civilingeniører med, mens survey også har akademi, diplom- og teknikumingeniører, som er selvstændige og medlemmer af IDA.

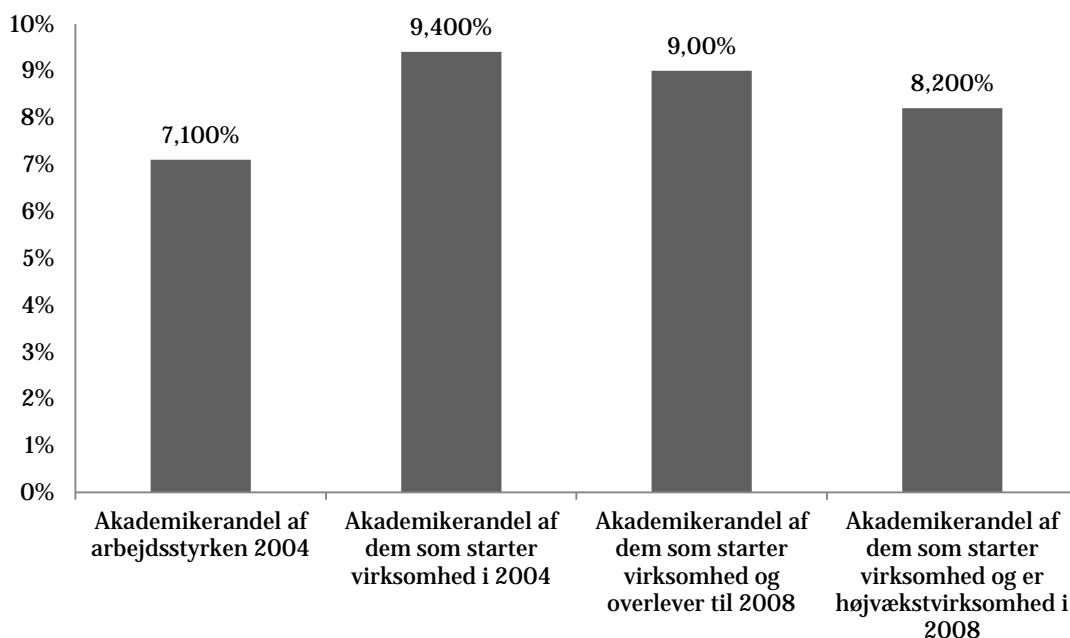
### 3.3 Iværksættere

Iværksættere definerer vi som personer, der etablerer virksomhed. Virksomheden og personen, der står som ejer eller direktør, vil også blive registreret i iværksætterdatabasen. Denne har desuden et krav om, at det skal være reelt aktive firmaer, d.v.s. firmaer hvor der præsteres en arbejdsindsats på mindst 0,5 årsværk i løbet af et år.

Dette bagatelkrav betyder, at visse deltidsiværksættere ikke er med i registerdata.

Vi ser dog, at akademikere er overrepræsenteret blandt iværksætterne i 2004. Dette gælder både blandt dem, der starter, dem der overlever, og dem der bliver højvækstvirksomheder.

**Figur 1: Akademikere er overrepræsenteret blandt opstartere, overlever og højvækstvirksomheder**



Kilde: Danmarks Statistik samt egne beregninger på særkørsel fra Danmarks Statistik, iværksætterdatabasen

Desværre kan vi ikke se om de vækstvirksomheder, som vokser særligt meget, er ejet af akademikere, som den norske undersøgelse viser.

### 3.4 Definitioner i Surveyen

I forbindelse med survey-undersøgelsen opererer vi med flere forskellige betegnelser for akademikere. 'Selvbeskæftigede' bruges som samlebetegnelse for alle de akademikere, der skaber deres egen beskæftigelse. Betegnelserne 'selvstændig' og 'iværksætter' minder meget om hinanden – den eneste forskel er, at partnere inkluderes i betegnelsen 'selvstændig' men ikke i betegnelsen 'iværksætter'. 'Freelancere' er en samlebetegnelse for freelancere med eller uden eget cvr.nr. Den konkrete operationalisering kan ses herunder.

**Tabel2: Populationer i surveyen**

	Selvbeskæftigede	Selvstændig	Iværksætter	Freelancer	Lønmodtager	Antal
Fastansat lønmodtager					x	225
Selvstændig	x	x	x			283
Freelancer (med eget cvr. nr.)	x	x	x	x		69
Freelancer (uden eget cvr. nr.)	x			x		46
Iværksætter	x	x	x			19
Partner i en virksomhed	x	x				56
Midlertidig ansat i lønmodtagerjob (projektansættelse, vikar el.lign)					x	28
<b>Antal</b>	<b>473</b>	<b>427</b>	<b>371</b>	<b>115</b>	<b>253</b>	

Enkelte steder bruger vi også betegnelserne 'højvækst' og 'øvrige' i forbindelse med surveydata. Højvækstvirksomheder er selvstændige med en gennemsnitlig årlig vækst i ansatte på 20 % i perioden 2007 – 2010<sup>3</sup>. Det er vigtigt at bemærke, at i modsætning til registerdata måles der her i en lavkonjunktur i hele perioden.

<sup>3</sup> Ydermere er virksomheder startet i hhv. 2008 og 2009 også taget med. For dem gælder det, at de skal have oplevet 20% årlig vækst i antallet af ansatte frem til 2010 før de betragtes som højvækstiværksættere.

## 4. Præsentation af metoder og datagrundlag

Undersøgelsen består af tre forskellige slags data: registerdata, surveydata og interviewdata. De tre datatyper kan give os forskellige indblik i hvem de akademiske iværksættere er, og hvordan det er at være iværksætter. Registerdata kan give os overblik over iværksætternes uddannelse, køn og alder mm., samt hvad der bidrager til at skabe vækst i virksomheden.

Surveyen har vi valgt, fordi vi ville have data på flerejerskab, motivation og oplevelse af barrierer blandt akademikerne, d.v.s. en type af data, som giver iværksætternes egne motiver og vurderinger.

Når vi har valgt at lave nogle intensive interviews, så er det for at folde disse motivationer og argumentationer ud. Vi har bevidst valgt meget forskellige virksomheder, iværksættere med forskellig uddannelse og generelt forsøgt at få stor spredning. Interviewene har givet en stor indsigt i meget komplekse organisationsformer, som har været umulige at vurdere i en register- eller surveyundersøgelse. Desuden havde vi kendskab til et par organisationer, som mere var et netværk af free-lancere og således en løst koblet organisation, som ikke i statistikken ville indgå som en juridisk enhed med vækst. Vi ønskede at forsøge at finde ud af, hvordan denne form fungerede som et AMBIA, d.v.s. "arrangement med mange beskæftigede, men ingen (få) ansatte", som var en form, som blev udviklet i 1990'erne, og som stadig anbefales inden for nogle typer af konsulentvirksomhed.

Der indgår således tre forskellige datagrundlag i undersøgelsen: 1) Registerdata fra iværksætterdatabasen ved Danmarks Statistik 2) en survey til medlemmerne af de akademiske faglige organisationer: DJØF, DM, KS, DJ og IDA 3) 10 kvalitative interviews med akademiske vækstiværksættere.<sup>4</sup>

### 4.1 Registerdata

I Danmarks Statistik har vi indhentet tal fra iværksætterdatabasen, som er fra 2001-2008, og de 'nyeste' iværksættere man kan følge over en treårig periode, er dem fra 2004. De er fulgt fra 2005 til 2008, d.v.s. det er en periode overvejende med højkonjunktur. Der er aktivitetskrav for denne database; der medtages kun reelt aktive firmaer, d.v.s. firmaer, der præsterer en arbejdsindsats på mindst 0,5 årsværk i løbet af det første år. Dette er operationaliseret ved, at firmaer, der har haft ATP-indbetalinger for ansatte lønmodtagere svarende til mindst 0,5 årsværk og/eller har haft en indtjening af en vis størrelse, beregnet ud fra omsætningen, medtages. Indtjeningsgrænsen varierer fra branche til branche.

<sup>4</sup> En udfoldet diskussion af metode og datagrundlag findes i appendix

I denne undersøgelse er der lidt flere ophørte virksomheder blandt akademikere end blandt ikke-akademikere. Det er ikke de store forskelle, men samlet set er der næsten samme niveau af højvækst og flere ophørte virksomheder blandt akademikerne. En ny artikel om "high opportunity cost entrepreneurs" viser, at akademikere har mere succes med at starte virksomhed op, men lukker også hurtigere, hvis det ikke går. Det begrundes i, at de qua deres uddannelse har andre alternativer på arbejdsmarkedet (Arora & Nandkumar 2011, p. 1844). Dette bakkes op af Kaiser og Malchow-Møller (2011), som viser, at langt de fleste selvstændige bliver lønmodtagere igen og får mindst lige så høj løn som dem, der har fulgt en lønmodtagerkarriere.

**Tabel3: Nystartede og ophørte virksomheder, 2004 til 2008**

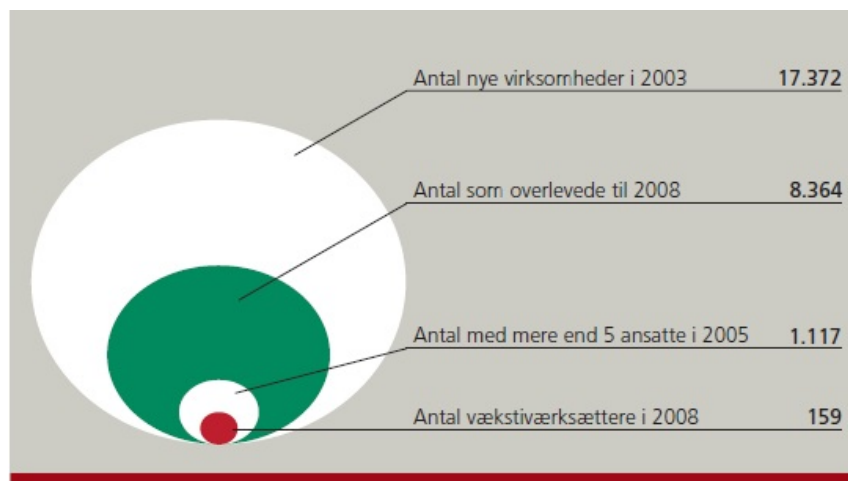
	Akademikere		Ikke-akademikere	
	Antal	pct.	Antal	pct.
Ophørte *	936	59,9	8.696	57,9
Øvrige	557	35,6	5.547	36,9
Højvækst	70	4,5	779	5,2
I alt	1.563	100	15.022	100

Kilde: Egne beregninger på særkørsel fra Danmarks Statistik, iværksætterdatabasen

\*Ophørte omfatter svag aktivitet, lukkede og salg (det sidst kan være pga succes)

Iværksætterindekset er mere restriktivt i vækstdefinitionen end vækstdefinitionen i denne undersøgelse. Men af Erhvervs- og Byggestyrelsens undersøgelse af 2003- årgangen frem til 2008 fremgår det, at ca. halvdelen har overlevet til 2008. Under 1 % er vækstiværksættere, defineret som minimum 5 ansatte og 20 % vækst per år. Men alt i alt er billedet nogenlunde det samme for 2003-årgangen som for 2004-årgangen. Det er lidt mindre end halvdelen, der overlever, og meget få der bliver højvækstvirksomheder.

**Figur 2: Andelen af vækstiværksættere i 2003-årgangen af nye virksomheder**



Kilde: Erhvervs- og Byggestyrelsen: Iværksætterindeks 2011 s. 20

## 4.2 Surveyundersøgelsen

Surveyundersøgelsen er gennemført sidst på året 2011<sup>5</sup>, d.v.s. i modsætning til registerdata er denne fra en lavkonjunktur. Surveyen omfatter medlemmer af Dansk Jurist- og Økonom Forbund (Djøf), Dansk Magisterforening (DM), Forbundet Kommunikation og Sprog (KS) Dansk Journalistforbund (DJ) (kun de akademiske medlemmer) samt Ingeniørforeningen i Danmark (IDA, som er uden for AC). IDAs medlemmer udgør en stor andel af surveypopulationen, fordi IDA har langt flere selvstændige blandt deres medlemmer. Det kan betyde, at mens vækstvirksomheder med ingeniørledelse bliver i ingeniørforeningen, så går dem med Djøf-ledelse i højere grad ud i andre organisatoriske sammenhænge og er derfor ikke med i surveyen. Det er man nødt til at holde sig for øje, når tallene skal tolkes. Både KS og DJ har en del freelancere, som er en-mands virksomheder. Næsten alle lønmodtagerne i surveyen kommer fra KS, der har valgt at sende undersøgelsen til alle medlemmer og ikke kun til deres selvstændige/freelancere.

**Tabel4: Overblik over surveydeltagelse**

	Antal
<b>Antal af surveydeltagere</b>	
Fastansat lønmodtager	225
Selvstændig	283
Freelancer (med eget cvr. nr.)	69
Freelancer (uden eget cvr. nr.)	46
Iværksætter	19
Partner i en virksomhed	56
Midlertidig ansat i lønmodtagerjob (projektansættelse, vikar el.lign.)	28
<hr/>	
Deltaget fra målgruppen	726
<hr/>	
<b>Udenfor målgruppen</b>	
Arbejdssøgende	48
Arbejdssøgende i aktivering (løntilskud mm.)	13
Andet (eksempelvis: Studerende, pensionist)	10
<hr/>	
Deltaget i alt	797
<hr/>	

<sup>5</sup> Medlemmerne af Dansk Magisterforening har svaret på spørgeskemaet i starten af 2012

### *4.3 Interview*

Vi har udvalgt virksomheder og iværksættere, som skal repræsentere meget forskellige typer af virksomheder, uddannelsesbaggrund og organisering. Grundidéen er, at en bred vifte af forskellige cases vil give indblik i forskellige drivere og barrierer. I casene er det således muligt at få illustreret partnervirksomheder og få forskellige former for organisationsmodeller. Alle virksomhedscases – med undtagelse af én – har flere end én ejer. Dette er ikke et bevidst tilvalg fra vores side, men det illustrerer tilsyneladende en kompleksitet, som er vanskelig at opfange i survey, hvor vi dog kan se partnerskabsformens udbredelse. Vi har bevidst forsøgt at finde virksomhedsejere med forskellige uddannelsesbaggrunde, og vi har også forsøgt at skabe stor spredning på andre parametre som: erfaring, virksomhedsform, virksomhedsstruktur, virksomhedsstørrelse og virksomhedens alder. En nærmere præsentation af de forskellige virksomheder og virksomhedsejere kan findes i Appendix C.



## 5. Alder, køn og baggrund

I de følgende afsnit vil vi især fokusere på resultaterne af registerundersøgelsen. Der er altså tale om iværksættere, der er startet i 2004 og som er fulgt frem til 2008. Enkelte steder inddrager vi dog også resultater fra survey-undersøgelsen, enten for at understøtte eller udbygge en pointe. Interview-casene inddrages til at illustrere eksempler.

### *5.1 Alder*

Der er en smule flere unge blandt de akademiske højtækstiværksætterne end blandt de øvrige. Det er påfaldende, at af lige knap 50 % af de akademiske højtækstvirksomheder er ejeren under 40 år i 2005. Dette gælder for ca. 38 % af de øvrige akademikervirksomheder. I Sverige og Norge er de lidt ældre. Der kan være forskellige forklaringer på dette: det kan være, at de unge er i brancher, som vokser, eller måske mere sandsynligt, at flere er i partnerskabsvirksomheder, som er et fænomen, vi ikke kan undersøge i registerdata, medmindre der er særlige forklaringer i branche. Som eksempelvis IT, mobil apps eller evt. flere partnerskaber, så er det overraskende, men vi har ikke mulighed for at se årsagen. Vi kunne forvente, at de unge iværksættere med lederpotentiale og lederaspirationer med deres gåpåmod er mere aktive m.h.t. at blive iværksættere. Men vi ved også, at ledelse af selve vækstprocessen kræver erfaring, og derfor kunne man forvente, at lidt ældre var højere repræsenteret. De ikke-akademiske iværksættere er endnu yngre blandt højtækst virksomhederne. Men de kan også komme hurtigere i gang, fordi de ikke skal igennem en lang uddannelse først.

De unge iværksættere er en spændende gruppe, især fordi mønsteret er så forskelligt fra Sverige og Norge, hvor iværksætterne er ældre.

Tabel 5: Alder ved opstartstidspunkt

	Akademikere				Ikke-akademikere			
	Øvrige		Højvækst		Øvrige		Højvækst	
	Antal	pct.	Antal	pct.	Antal	pct.	Antal	pct.
<b>Ejerens alder primo 2005</b>								
Under 30 år	34	6,6	6	9,0	965	17,7	154	20,0
30-39 år	164	31,7	27	40,3	1.824	33,5	308	40,0
40-49 år	175	33,8	24	35,8	1.517	27,9	201	26,1
50-59 år	116	22,4	9	13,4	883	16,2	82	10,6
60-69 år	42	8,1	2	3,0	224	4,1	24	3,1
70 (+) år	3	0,6	0	0,0	27	0,5	1	0,1
I alt	518	100	67	100	5.440	100	770	100

Kilde: Egne beregninger på særkørsel fra Danmarks Statistik, iværksætterdatabasen

## 5.2 Køn

Der er mange flere mandlige end kvindelige iværksættere. Det er forventeligt, når man sammenholder med andre undersøgelser og andre lande. Andelen af mænd er en smule større blandt de akademiske højvækstiværksætterne end blandt de øvrige akademiske iværksættere. Dette kan bl.a. hænge sammen med, at mændene i højere grad vælger at uddanne og beskæftige sig indenfor områder, hvor der er større fokus på vækst.

Der er blandt akademikerne en højere andel af kvinder. Både når det gælder vækstiværksættere og øvrige iværksættere. I 2006 var knap 40 % af de mere end 200.000 akademikere i den arbejdsdygtige alder kvinder, (Kilde: Danmarks Statistik) hvorimod kvinder udgør halvdelen af befolkningen i den arbejdsdygtige alder. D.v.s. at der er relativt færre kvinder blandt alle akademikere, og alligevel udgør de en lidt større gruppe blandt de akademiske iværksætterne - og det er interessant.

**Tabel6: Køn**

	<b>Akademikere</b>				<b>Ikke-akademikere</b>			
	Øvrige		Højvækst		Øvrige		Højvækst	
	Antal	pct.	Antal	pct.	Antal	pct.	Antal	pct.
Mand	382	73,7	54	80,6	4.138	76,1	626	81,3
Kvinde	136	26,3	13	19,4	1.302	23,9	144	18,7
I alt	518	100	67	100	5.440	100	770	100

Kilde: Egne beregninger på særkørsel fra Danmarks Statistik, iværksætterdatabasen

### 5.3 Tidligere ansættelsesforhold

I survey-undersøgelsen har alle ejere bag højvækstvirksomheder arbejdsmarkedserfaring. De fleste iværksættere har været privatansatte inden de startede, men det er meget interessant, at blandt højvækstvirksomheder er der en højere andel personer, der har været offentlige ansatte. Det kunne hænge sammen med den erfaring de kommer med fra forskning, eller bare anden erfaring der kan outsources, jf. vores interview-case med mPloy. Der er generelt meget få, der har været studerende, inden de startede deres virksomhed

**Tabel7: Tidligere ansættelsesforhold, survey**

	Øvrige		Højvækst	
	Antal	pct.	Antal	pct.
Privatansat	103	77,4	32	74,4
Offentlig ansat	12	9,0	8	18,6
Studerende	4	3,0	2	4,7
Arbejdssøgende	5	3,8	1	2,3
Andet	9	6,8	0	0,0
I alt	133	100	43	100

Surveypopulation: Selvstændige med minimum 1 ansat i 2010

Kilde: Egne beregninger på surveydata indsamlet af DJ, DJØF, DM, IDA og KS

Alle de medvirkende i surveyen er medlemmer af en faglig organisation, og det er vanskeligt at sige noget om, hvor mange der starter en virksomhed, mens de er studerende eller umiddelbart efter, og om disse i givet fald så overhovedet er medlem af, hvad der traditionelt har været lønmodtager-organisationer.

Tidligere ansættelse kan være med til at sikre kunder i virksomheden, som eksempelvis i denne case:

**Eksempel fra interviewcasene mPloy:** Her forlod 2 kontorchefer og 2 specialkonsulenter arbejdsmarkedsstyrelsen efter kommunalreformen og startede en virksomhed, som laver analyser, evalueringer, udviklingsprojekter, organisationsudvikling for de kommunale jobcentre, beskæftigelsesregionerne og Arbejdsmarkedsstyrelsen

I registerdata er der desværre ikke gode nok informationer om tidligere ansættelser.

#### *5.4 Statsborgerskab*

Knap 6 % af de 'øvrige' iværksættere er ikke danske statsborgere. Dette gælder kun for knap 1,5 % af højvækstiværksætterne. Det er så få, så det er vanskeligt at sige noget om dette. Mens ikke-danske statsborgere fra EU og Norden kan blive i Danmark efter deres uddannelse, har netop gruppen af unge iværksættere fra Australien, USA og andre verdensdele kun mulighed for at blive i Danmark, hvis de har lønmodtager-job, men ikke hvis de har en virksomhed, selv om det er en vækstvirksomhed.

# 6. Uddannelsesretning og branche

## 6.1 Uddannelse

Andelen af samfundsvidenskabeligt uddannede iværksættere er den største gruppe af akademikeriværksættere. Det er også den største uddannelsesgruppe blandt akademikere i Danmark. Det er derfor ikke umiddelbart overraskende, at der også er flest iværksættere med netop samfundsvidenskabelig uddannelse. At andelen nærmer sig halvdelen er dog alligevel en overraskelse, da de kun udgør ca. 30 % af alle akademikere i Danmark. Ingeniørerne ligger på under halvdelen, men der er lidt flere blandt højvækstvirksomheder.

Det er dog især de humanistisk uddannede akademikere, der ikke laver virksomheder. Dette kan hænge sammen med, at flere af de selvbeskæftigede humanister er det som freelancere uden eget cvr.-nummer og derfor med god grund ikke er med i statistikken over selvstændige. Når vi sammenligner med Norge og Sverige kan vi se, at det her er de teknisk eller naturvidenskabelig uddannede, der er flest iværksættere. I dette lys er det dog relevant, at kun et mindretal af de danske ingeniører (37 % af IDA's selvstændige ingeniører) falder indenfor den danske afgrænsning af registerdata.

**Tabel 8: Uddannelsesretning for akademiske iværksættere**

	Iværksættere		Alle akademikere
	Øvrige	Højvækst	
Pædagogisk	2,00%	1,40%	1,60%
Sundhed	9,00%	8,60%	14,90%
Kunstnerisk	0,40%	0,00%	1,90%
Teknisk	19,20%	22,90%	16,80%
Naturvidenskabelig	9,00%	7,10%	10,50%
Samfundsvidenskabelig	46,90%	50,00%	30,50%
Levnedsmiddel og ernæring	0,20%	0,00%	0,60%
Forsvar	1,30%	1,40%	1,60%
Jordbrugsvidenskabelig	3,80%	1,40%	4,10%
Humanistisk og teologisk	8,40%	7,10%	17,40%
I alt	100%	100%	100%
N	557	70	201.497

Kilde: Danmarks Statistik & Egne beregninger på særkørsel fra Danmarks Statistik, iværksætterdatabase

Når de samfundsvidenskabeligt uddannede iværksættere først har fået gang i væksten, er det tydeligt, at de udvider virksomheden hurtigere end andre akademikeriværksættere og når et højere niveau med 11,2 årsværk mod et gennemsnit for alle akademikeriværksættere på 6,5 årsværk. De samfundsvidenskabelige iværksættere er hurtigere til at ansætte folk, og dermed er det dem, der er hurtigst til at skabe arbejdspladser for andre indenfor virksomheden. Sundhed og humaniora blandt vækstiværksættere ligger også højt. Der er færre af dem, men de som vokser ser ud til at gå ret godt. Det er uklart i hvilket omfang medarbejdere i udlandet er med i dette. Som vi kan se i casene, er der mange udenlandske enheder og medarbejdere.

**Tabel 9: Gennemsnitligt antal ansatte pr. år fordelt på uddannelsesretning, akademikere**

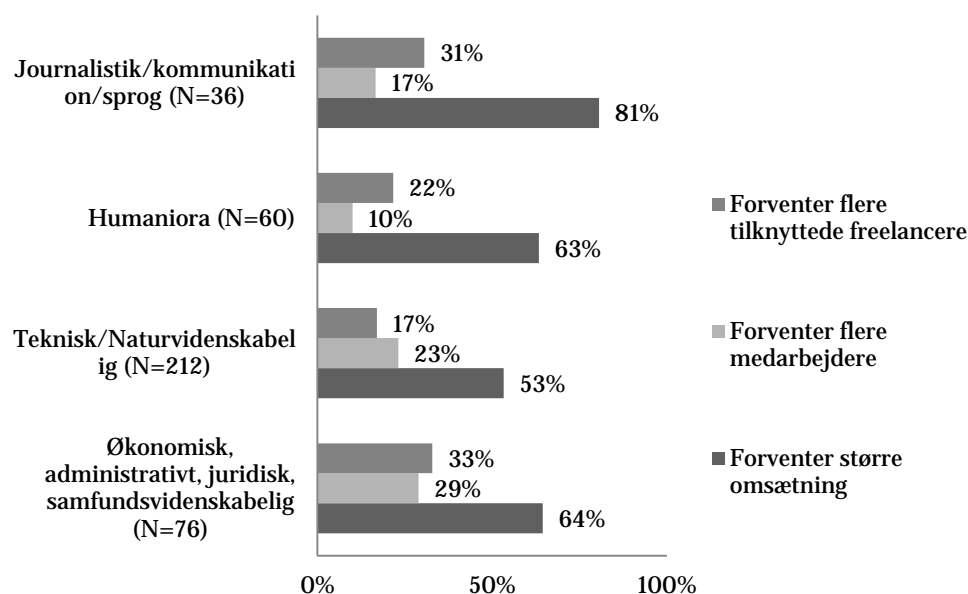
		Antal	Gns.	Gns.	Gns.	Gns.
		iværk-	Årsværk	Årsværk	Årsværk	Årsværk
		sættere	2005	2006	2007	2008
Pædagogisk	Højvækst	1	1,0	2,0	2,0	3,0
	Øvrige	11	0,1	0,1	0,1	0,1
Humanistisk og teologisk	Højvækst	5	3,0	4,0	5,6	8,4
	Øvrige	47	1,6	1,5	1,7	2,0
Naturvidenskabelig	Højvækst	5	1,6	2,6	5,0	5,2
	Øvrige	50	1,5	1,9	2,0	1,4
Samfundsvidenskabelig	Højvækst	35	4,0	6,2	8,7	11,2
	Øvrige	261	1,3	1,4	1,4	1,2
Teknisk	Højvækst	16	2,8	4,1	5,9	7,4
	Øvrige	107	1,2	1,3	1,3	1,1
Jordbrugsvidenskabelig	Højvækst	1	1,0	1,0	1,0	2,0
	Øvrige	21	0,8	0,8	1,0	1,0
Sundhed	Højvækst	6	2,8	3,8	5,7	8,8
	Øvrige	50	2,1	2,2	2,3	2,2
Forsvar	Højvækst	1	1,0	5,0	5,0	6,0
	Øvrige	7	0,7	0,6	0,6	0,6

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik, iværksætterdatabasen

Hvis vi ser på omsætning, så er samfundsvidenskab højere i registerdata-undersøgelsen med 2,5 mio. DKK og de tekniske og naturvidenskabelige på knap 2 mio. og 1,5 mio DKK. De teknisk/naturvidenskabelige ligger langt højere med en omsætning på knap 7 mio. DKK end alle andre, incl. de samfundsvidenskabelige, i surveydata. Samfundsvidenskab ligger på mellem 1 og 2 mio. DKK. Dette kan hænge sammen med, dels at surveyen gennemføres i en krisetid, mens registerdata dækker en vækstperiode, dels at vi har en profil af virksomheder i surveyen som er ældre, og med langt flere tekniske virksomheder. Men det må undersøges nærmere. Der er en overrepræsentativitet af ingeniører i survey'en, og den indeholder også virksomheder, som er startet lang tid før 2004.

I forhold til forventninger om vækst er det i højest grad de samfundsvidenskabelige akademikere, der forventer at øge antallet af ansatte og tilknyttede freelancere indenfor de næste to år. Både samfundsvidenskab og journalister og kommunikationsfolk forventer flere tilknyttede freelancere. På tværs af uddannelsesbaggrund er der dog rigtig mange - 53-81 % - der forventer større omsætning.

**Figur 3: Forventer du, at din virksomhed vil opleve vækst de næste to år?**



Surveypopulation: Selvstændige

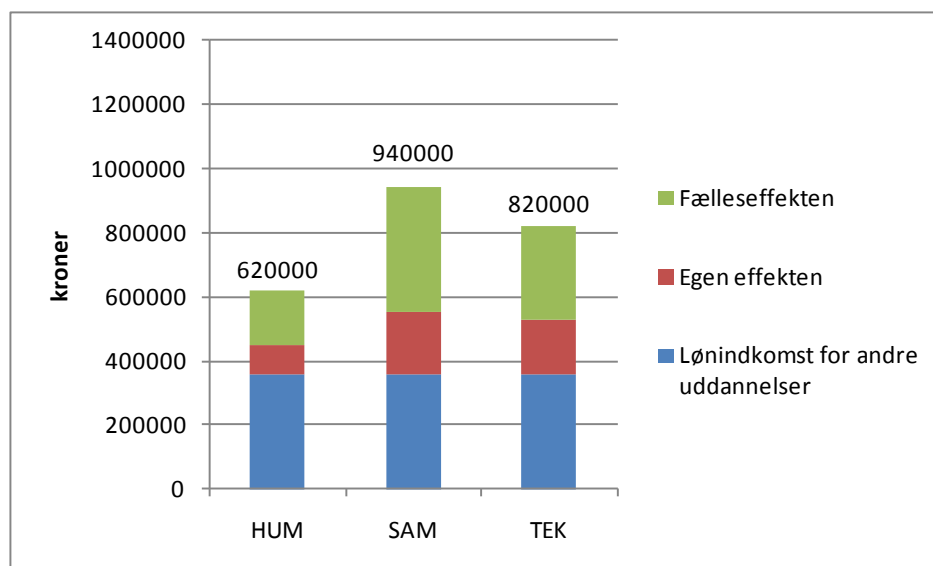
Kilde: Egne beregninger på surveydata indsamlet af DJ, DJØF, DM, IDA og KS

I en svensk undersøgelse af akademikers iværksætterier fra 1990 til 2002 undersøges kun få fag: civiløkonomer, civilingeniører, medicinere og jurister. Undersøgelsen viste dog, at civiløkonomerne skabte 50 % flere job end civilingeniørerne og har langt større omsætning (Wetter & Wennberg 2007, s.19 og s. 22).

I Junges og Skaksens (2010) undersøgelser af produktivitetsvirkningen af uddannelse viser de, at ud over selv at være mere produktive så øger højtuddannede også de øvrige produktivitet (fx gennem bedre ledelse, innovation, teknologianvendelse). Denne "fælleseffekt" er meget betydelig - og den har en værdi, som er op til 70 % større end den løn, som akademikerne selv får udbetalt (Junge & Skaksen 2010). I deres analyse inddrager de også bachelorer, som jo ikke er med i vores definition af en akademiker.



**Figur 4: Værditilvæksten fordelt på effekter og retning for den lange videregående uddannelse i den private sektor**



Anm.: Fælleseffekten er baseret på total faktor produktiviteten. Opgjort i 2010 kroner.

Kilde: Junge 2010 s. 6

Når det gælder privat service er den samlede produktivetsgevinst henholdsvis 450.000 for SAM, 220.000 for TEK og 210.000 for HUM. En samlet effekt for de tre uddannelsesretninger i den private sektor er vist i figur 4, som fremkommer ved at tage det vægtede gennemsnit af fremstilling og privat service (Junge 2010 s. 5).

"..hvis der er en fællesgevinst af at ansætte personer med lang videregående uddannelse, vil noget af gevinsten smitte af på alle ansattes aflønning. Når dette mål bruges, fås det, at lange videregående uddannelser stadig giver en merværdi for samfundet, om end fordelingen mellem de tre retninger ændrer sig en anelse." (Junge 2010 s. 6)

"Den (fællesværdien) er højest for SAM (samfundsvidenskab) og TEK (teknisk, naturvidenskabelig og sundhedsvidenskab) og lavest for HUM (humaniora), som dog stadig bærer en væsentlig merværdi. Endvidere er fælleseffekten betydeligt større end egen-effekten indenfor fremstilling." (Junge 2010 s. 4)

Det er interessant, at de viser samme mønster for samfundsvidenskab men er et næsten lige så højt niveau for teknologi, naturvidenskab og sundhed som vores registerdata.

Der er flere mulige forklaringer, som burde undersøges videre. En forklaring kunne være, at samfundsvidenskabeligt uddannede besidder flere uddannelsesgivne ledelseskompetencer ift. andre akademikere. Ledelseskompetencer, der gennem kendskabet til organisationsledelse, salg, virksomhedsudvikling og/eller administration beforder, at udviklingen i og af virksomheden i højere grad tænkes som forudsætningen for, at der kan

skabes vækst. En anden mulig forklaring er, at det tager længere tid at skabe vækst og udvikle forretningen indenfor bl.a. tekniske og naturvidenskabelige firmaer/produkter. Dette skyldes et ofte ressourcekrævende udviklingsforløb, hvor salgsproduktet ikke altid ligger klar fra dag ét.

Tidligere undersøgelser har vist, at kombinationen af en lang videregående uddannelse og erfaring fra en lønmodtagerjob inden for den branche, hvor akademikeriværksætteren starter virksomheder, gør en forskel. Indtjeningen stiger med mellem 20-26 % afhængig af, om der er ansatte i virksomheden (omsætningen er størst for akademikeriværksættere med ansatte i virksomheden), sammenlignet med iværksættere med en erhvervsfaglig uddannelse (Malchow-Møller, Nikolaj 2009). Uddannelse gør det ikke alene, den må kombineres med arbejds erfaring, og det kan forklare det med professionelle netværk.

## 6.2 Branche

Andelen af højvækstvirksomheder er ret jævnt fordelt over de fleste brancher. Dette kan meget vel skyldes, at det er udviklingen under en højkonjunktur disse tal dækker over. Men tabellen viser også, at det i denne undersøgelse ikke er muligt at udpege flere deciderede vækstbrancher, hverken for akademiske iværksættere eller generelt.

Indenfor sundhedsvæsenet er der ofte tale om små virksomheder med meget få ansatte og en meget traditionel og afprøvet virksomhedsopbygning, der ikke lægger op til vækst og ekspansion. Men som vi kan se af den forrige tabel (tabel 9), vokser højvækstvirksomhederne inden for sundhed rimelig hurtigt og til højt niveau.

Af nedenstående tabel 12 fremgår det, at der er tydelig forskel på, hvilke brancher akademiske iværksættere starter op i ift. ikke-akademikere. Akademikerne koncentrerer sig i meget høj grad om virksomhedsrådgivning og andre konsulentvirksomheder med 2/3 af alle, og lidt flere i højvækstvirksomheder. Ikke-akademikere er derimod meget hyppigere at finde i bygge- og anlægsbranchen og i engros- og detailhandelen. For både akademikere og ikke-akademikere er engros- og detailhandel vækstbranche i et vist omfang. Forskellen imellem branchetilknytning kunne meget vel være en af forklaringerne på, at akademikerne ikke er helt så dygtige til at overleve med og skabe højvækst i deres virksomhed. Det ser heller ikke ud til, at de går ind i brancher, som kræver store kapitaltilførsel som f.eks. fremstilling.

At der ikke er flere akademiske vækstiværksættere end ikke-akademiske, kan meget vel skyldes, at akademikerne starter i andre brancher end ikke-akademikere. En konklusion der bekræftes af tallene i tabel 13.

Tabel10: Branche

Db03*	Branche	Akademikere		Ikke-akademikere	
		Øvrige	Højvækst	Øvrige	Højvækst
01-02	Serviceydelser til landbrug og forarbejdning af afgrøder efter høst	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%
05	Fiskeri	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
10-14	Råstofindvinding	0,2%	0,0%	0,0%	0,1%
15-37	Fremstilling	1,8%	2,9%	6,0%	7,5%
40-45	El-, varme-, vand- og gasforsyning samt bygge og anlæg	1,4%	2,9%	19,1%	22,1%
50-52	Engros- og detailhandel samt reparation af motorkøretøjer og husholdningsartikler	7,2%	11,4%	17,6%	26,5%
55	Hotel- og restaurationsvirksomhed	1,8%	2,9%	6,9%	7,2%
60-64	Transport, lager og telekommunikation	1,8%	0,0%	5,6%	7,1%
65-67	Finansiell virksomhed	2,0%	2,9%	0,5%	0,6%
70-74	Ejendomme, konsulentvirksomhed og virksomhedsrådgivning	62,5%	68,6%	29,4%	21,9%
75	Offentlig forvaltning og forsvar	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
80	Undervisning	0,2%	0,0%	1,0%	0,0%
85	Sundhedsvæsen	17,1%	2,9%	6,1%	0,5%
90-93	Andre samfundsmæssige og personlige tjenester	2,7%	1,4%	7,1%	5,3%
999	Kode ikke defineret	1,4%	4,3%	0,8%	1,3%
	I alt	100%	100%	100%	100%
	N	557	70	5.546	778

Kilde: Egne beregninger på særkørsel fra Danmarks Statistik, iværksætterdatabasen

\* Nummerering i dansk branchekode 2003

Billedet fra registerdata går igen, hvis vi kigger på survey-data. Der synes ikke at være nævneværdig forskel på højvækstvirksomheder og de øvrige, når det gælder branche. Der er lidt færre IT og konsulent og rådgivning i højvækst, men lidt flere i revision og bogføring

samt rådgivende ingeniører og arkitekter. Kategorierne er mere underopdelt i survey-data, så hvis rådgivende ingeniører og arkitekter blev slået sammen med konsulent og rådgivning og muligvis en del af medie og kommunikationsvirksomhederne, så svarer de til kategorien ejendomme, konsulentvirksomhed og virksomhedsrådgivning i registerdata. Derved får vi det samme mønster som i registerdata.

**Tabel11: Branche, survey**

	Øvrige		Højvækst	
	Antal	pct.	Antal	pct.
Fremstillingsvirksomhed	17	11,4	4	8,7
Energi, vandforsyning eller bygge og anlæg	4	2,7	1	2,2
Handel og transport	7	4,7	0	0,0
It-service	17	11,4	4	8,7
Forskning og udvikling	2	1,3	3	6,5
Revision og bogføring	0	0,0	1	2,2
Rådgivende ingeniører og arkitekter	19	12,75	6	13,0
Medier; reklame, markedsføring og kommunikation	7	4,7	6	13,0
Sprog og oversættelse	7	4,7	0	0
Konsulent og rådgivning	51	34,2	15	32,6
Voksenundervisning	2	1,3	1	2,2
Andet	16	10,7	5	10,9
I alt	149	100	46	100

Surveypopulation: Selvstændige med minimum 1 ansat I 2010

Kilde: Egne beregninger på surveydata indsamlet af DJ, DJØF, DM, IDA og KS

# 7. Ejerform og organisation

## 7.1 Ejerform

Enkeltmandsvirksomheder udgør en stor andel af iværksætterne, og det ser ud til, at der er afgørende forskel på akademikere og ikke-akademikere i brugen af selskabsformer - især A/S. I alt er 9,3 % af de akademiske iværksættere A/S, mens det kun er 4,1 % af ikke-akademiske iværksættere. Den helt store forskel er at finde blandt akademiske højvækstiværksætterne, hvor meget få er enkeltmandsvirksomheder. Dette er ikke tilfældet blandt de ikke-akademiske. Akademiske højvækstiværksættere har tilsyneladende valgt en mere professionel virksomhedsform som enten aktieselskab eller anpartsselskab, som også giver lettere mulighed for flerejerskab og for andre og mere komplicerede virksomhedskonstruktioner – hvilket vi også ser i interview-casene. Men i hvor høj grad ejerform er årsag til vækst eller konsekvens af vækst, ved vi ikke. Men vi ved, at revisorer og advokater anbefaler de professionelle ejerformer, og også flere virksomheder, hvis der er flere aktiviteter eller samarbejde i udlandet. Nogle af enkeltmandsvirksomhederne hos akademiske ikke-højvækst kan også være bi-beskæftigelse eller free-lancere.

**Tabel12: Virksomhedsform**

	Akademikere				Ikke-akademikere			
	Øvrige		Højvækst		Øvrige		Højvækst	
	Antal	pct.	Antal	pct.	Antal	pct.	Antal	pct.
Enkeltmandsvirksomhed	314	56,5	5	7,1	3.506	63,2	229	29,4
Aktieselskab	42	7,6	16	22,9	201	3,6	57	7,3
Kommanditaktieselskab/Partnerselskab					5	0,1		0,0
Anpartsselskab	200	36,0	49	70,0	1.835	33,1	493	63,3
I alt	556	100	70	100	5.547	100	779	100

Kilde: Egne beregninger på særkørsel fra Danmarks Statistik, iværksætterdatabasen

At andelen af selskabsformerne Aps.<sup>6</sup> og A/S er udbredt blandt akademikere understøttes af survey-undersøgelsen. Her er knap 80 % af højvækstvirksohederne enten Anpartsselskab eller Aktieselskab, og lidt over 60 % blandt de øvrige.

**Tabel13: Virksomhedsform, survey**

	Øvrige		Højvækst	
	Antal	pct.	Antal	pct.
Anpartsselskab (Aps)	57	38,3	25	54,4
Aktieselskab (A/S)	36	24,2	11	23,9
Interessentselskab (I/S)	13	8,7	1	2,2
Enkeltmandsfirma (eget cvr.nr.)	40	26,9	8	17,4
Partnerselskab (P/S)	1	0,7	0	0
Kommanditselskab (K/S)	1	0,7	0	0
Andet	1	0,7	1	2,17
I alt	149	100	46	100

Surveypopulation: Selvstændige med minimum 1 ansat i 2010

Kilde: Egne beregninger på surveydata indsamlet af DJ, DJØF, DM, IDA og KS

Ejerformen ser ud til at være afgørende i tidligere undersøgelser fra Erhvervs- og Byggestyrelsen (EBST i 2005). Aktieselskab og anpartsselskab ses som mere seriøse virksomheder end enkeltmandsfirmaer, og de har større overlevelseschancer og vækst (EBST 2005 s. 103 og 113). Her er sammenligningen med Norge og Sverige især interessant, fordi kravet til etablering af et dansk A/S er 500.000 DKK (heraf 125.000 DKK i penge), og 80.000 DKK i anpartskapital for et anpartsselskab. I Norge koster et A/S 30.000 NOK, og i Sverige er det lige sænket fra 100.000 SEK til 50.000 SEK at lave et A/S.

Det er f.eks. påfaldende, at vores cases i høj grad er partnervirksomheder, som også kræver bestemte selskabsformer for at sikre ejernes interesser og beskyttelse af de enkelte parter.

**Eksempel fra interview-casene; KOMFO:** Blev startet af 2 cand.merc.-studerende, men de udvidede samme år (2007) med 2 bulgarere, som de kendte fra Venture Cup. De har en kompleks struktur med en dansk virksomhed, som startede som I/S mellem de to studerende. Nu har man opgraderet til Aps med 4 ejere på lige fod. Selskabet i Bulgarien er et datterselskab af det danske Aps, mens man i Norge indgår i et joint venture – også via det danske Aps. De fire ejere udgør stadigvæk ledelsesgruppen, og man overvejer at lave det danske Aps. om til et A/S.

<sup>6</sup> Et Aps. Eller anpartsselskab er et selskab med begrænset hæftelse, dvs. man hæfter kun for selskabets aktiviteter.

Anpartsselskab har ikke krav om en professionel bestyrelse.

KOMFO siger, at de ved, at de er nødt til at lave et A/S for at skabe legitimitet, men de har ikke haft midler til det. De gør det lige så snart de kan.

Andre af vores interviewcases bekræfter, at det har stor betydning hvilken virksomhedsform, der vælges. Nogle går endda så langt, at selvom de ikke har midlerne til at stifte et Aps. eller et A/S, så organiserer de sig alligevel med noget, der ligner en bestyrelse.

*"Vi er et I/S, men besluttede hurtigt at etablere et Advisory Board bestående af venner og partnere, der havde lyst til at deltage i vores projekt. Det gav en masse synergi og sparring, ikke bare for os men også for alle involverede."*

*- Luciano Lykkebo, Scandinavian Language Service*

De mere erfarne og etablerede af iværksætterne går direkte efter en professionel selskabsform

**Eksempel fra interview-casene; mPloy:** Startede et A/S med to kontor-chefer og to chefkonsulenter fra Arbejdsmarkedsstyrelsen i 2004. De er nu 3 ejere og har kunder i kommunerne, beskæftigelsesregionerne og Arbejdsmarkedsstyrelsen.

Der var fra starten en klar holdning til, at man skulle have en professionel organisation

Desuden betyder betegnelse A/S meget ift. at udstråle, at man er et seriøst selskab. Det betragtes som en vigtig del i jagten på alliancepartnere og andre samarbejdspartnere.

**Eksempel fra interview-casene; GreenGo Energy** er etableret som et A/S med 3 ejere: En senioringeniør og erfarne iværksætter, og 2 cand.merc.-studerende. Forretningskonceptet har været ændret et par gange, men ligger nu fast som et energiselskab. Det er baseret på alliancer med DONG, Nykredit på kunde-finansiering, en solcelleleverandør, og et solcelle-vedligeholdelsesfirma i Tyskland.

Troværdigheden, som betegnelsen A/S giver, opleves også vigtig, hvis man for alvor satser på at skaffe ekstern finansiering.

**Eksempel fra interview-casene; Vopium** er startet af 3 partnere, 2 med længerevarende uddannelse i erhvervsøkonomi og en HHX. Det er et A/S, som er en F&U virksomhed inden for mobiltelefoni, og de har et datterselskab (100 % ejet) i Pakistan. Med flere venture kapital-indskud er de oprindelige ejeres andel faldet til 25 % af virksomheden.<sup>7</sup>

For andre er det nødvendigt med et A/S som holding-selskab for en virksomhed, der består af flere selskaber. Dette gør det også lettere med del-ejerskaber i udlandet og ejerskab af flere virksomheder under den samme paraply.

<sup>7</sup> Virksomheden er med i EBST "Den kompetente bestyrelse – gør en forskel i din virksomhed. 2011, og i

**Eksempel fra interview-casene; ExpandIT** er startet af 4 partnere, men nu er de 3 partnere. Det er en ren ingeniørvirksomhed. De har overordnet et A/S, og så et Aps.-datterselskab som udviklingselskabet med IT-udviklerne. Al administration, d.v.s. bogholderi (hos revisor) og telefonpasning er udliciteret til andre virksomheder. Salg, distribution og service klares lokalt, d.v.s. med firmaer i Frankrig, Spanien, Tyskland, Irland, UK, USA og Canada, hvor det danske A/S er medejer i forskellig grad. Grunden til, at man ikke behøver at være medejer i alle de udenlandske selskaber, er egentlig meget enkel. De udenlandske selskaber har samme interesse som ExpandIT, nemlig at sælge og distribuere ExpandITs produkter. Fordelen – for ExpandIT - ved ikke at være medejer, er, at man ikke skal påtage sig administrative byrder i alliancevirksomhederne, samt at omkostningsniveauet med deres erfaring holdes markant lavere (40 %) end hvis man ansætter medarbejdere i udlandet.

*"Vi ejer noget af det og andre gange ikke. De to danske er datterselskaber, ellers er det forskellige former for alliancer. I Spanien skal man ikke eje mere end ca. 24 % fordi der så følger forpligtigelser med. Det viser bare, at der hvor systemet er for komplekst, der bruger man ikke sine penge. Vi vækster også, men det er ikke pga. den forretningsmodel vi havde lavet for lang tid siden. Den kørte vi ud med badevandet efter et år eller to. Nu ser vi på, hvad vi kan sælge. Vi har forsøgt at sælge mere til de samme kunder gennem de samme kanaler. Vi har fået flere forhandlere og lokal tilstedeværelse i lande uden for Danmark. I stedet for at håndtere f.eks. tyske forhandlere direkte, har vi fået en tysk virksomhedspartner, som også har fået flere forhandlere." Otto Strandvig, ExpandIT*

Vi ser altså eksempler på partnervirksomheder og forskellige former for virksomhedsnetværk, der består af mere end én klassisk juridisk enhed, hvor væksten følger et klassisk udviklingsforløb med gradvis udvidelse af kundekreds med en stigning i omsætning og ansatte til følge. Der er mange hybridformer med datterselskaber og alliancer, som afspejler behovet for lokal repræsentation og andre kontrolformer end den mere klassisk hierarkisk opbyggede virksomhedskonstruktion, vi ser i store virksomheder i industrisamfundet.

**Eksempel fra interview-casene; EN:KONFERENCE:** To virksomheder, der var personlige firmaer, blev begge til Aps. Det var personlige en-personsvirksomheder. De to Aps. har nu etableret et fælles Aps, som et holdingselskab.

I surveyundersøgelsen er det godt 40 % af højvækstvirksomhederne og godt 35 % af øvrige, som er en virksomhed med flere ejere. Det ville være rigtig interessant at have i registerdata, også i forskellen mellem akademikere og ikke-akademikere. Der er forholdsvis mange, som har en ekstra ledelseskompentence på denne måde, og vi ved fra andre undersøgelser, at dette er en indikator for vækst (Arora & Nandkumar 2011, Andersen et al.1992). Dette ses også klart i tabel 19, hvor virksomheder med flere ejere har langt større andel med ansatte.



**Tabel14: Flerejerskab, survey**

	En ejer		Flere ejere	
	Antal	Pct.	Antal	Pct.
Ingen ansatte	229	72,7	10	17,9
1 eller flere ansatte	86	27,3	46	82,1
I alt	315	100	56	100

Surveypopulation: Iværksættere

Kilde: Egne beregninger på surveydata indsamlet af DJ, DJØF, DM, IDA og KS

Denne organiseringsform kunne være et godt bud på videnstunge virksomheder, der laver partnerskaber og alliancer med flere højtuddannede partnere. Revisions- og arkitektfirmaer har en lang tradition for denne form, og i vores interviewcases er denne form vigtig for at starte, og måske en form som kan få flere unge til at starte virksomhed. Men det må undersøges nærmere.

Det er et fællestræk i vores interviewcases, at virksomheden ofte ikke kun består af ét selskab men af et net af selskaber med datterselskaber og alliancer. Det betyder, at de er svære at kategorisere i forhold til klassiske vækstkriterier. Der er ikke én juridisk enhed med vækst. Anbefalinger fra advokater og revisorer til komplekse virksomheder med flere aktiviteter og nogle aktiviteter i samarbejde med udenlandske virksomheder er præcis, at man laver flere virksomheder, d.v.s. ofte A/S og Aps, eller flere Aps bl.a. på grund af risikostyring. Det kunne jo være fremtidens organisationsform i forhold til vidensvirksomheder. Man kunne forvente, at når professionelle rådgivere anbefaler dette, så vil akademikere lytte til de professionelle. Men ved at det er denne form som anbefales og tilsyneladende bruges, giver det problemer i forhold til den statistiske registrering af vækstvirksomheder, fordi det ikke er sikkert, det bare er én juridisk enhed, som vokser.

## 7.2 Vækstmodeller

Nogle virksomheder oplever en støt vækst, hvor såvel omsætningen og antallet af ansatte stiger i takt med opgavernes vækst. Dette er en helt klassisk vækstmodel.

*"Vi er vokset fra de 4 iværksættere i 2004 til at være 8-9 stykker, jeg tror der gik halvandet år. Vi forblev deromkring i en periode, hvorefter vi stille og roligt har vokset deropad, og har vel pr. år taget 2-3 stykker ind. Dette tror jeg også vi kommer til i år, altså dét år vi går ind i... Vi ligger på 14 mio. i omsætning. Så vidt jeg husker, så var det 10 mio. i 2008." Niels Kristoffersen, mPloy*

mPloy er den eneste virksomhed af vores interviewcases, der er gazellevirksomhed<sup>8</sup>. Virksomheden er opbygget om et enkelt A/S, der omfavner alle selskabets aktiviteter. Vi har dog også fundet eksempler på firmaer i vores interviewcases, der til trods for stor vækst ikke lever op til kravene om at være vækstiværksættere:

<sup>8</sup> Defineret som 10 ansatte ved etablering og 20% vækst de sidste 3 år.

**Eksempel fra interview-casene; KOMFO:** Siden 2008 er KOMFO's omsætning i Danmark steget med over 100 %, og antallet af ansatte er steget fra 3 til 12. De fleste ansættelser er dog foretaget i Bulgarien, hvor der i dag er over 30 ansatte programmører i et bulgarsk datterselskab. Derudover er der 5 ansat i et norsk selskab, hvor der ejes 50 %. I 2008 omsatte den danske virksomhed for 2,4 mio. kr. og sidste år for mellem 5,5 og 6 mio kr.

Virksomheden har stor vækst i antallet af ansatte, men mest i udlandet. Det er ikke kun hos KOMFO, at vi ser denne tendens. Helt tydeligt bliver det f.eks. hvis man kigger på Vopium.

**Eksempel fra interview-casene; Vopium** er vokset fra at have 20 ansatte i 2006 til at have 115 i dag, men heraf er de 100 ingeniører i Pakistan. Omsætningen er steget fra 1 mio. første år til 9 mio. i 2007 til 10 mio. i 2010. De har fået ca. 100 mio. i udenlandsk venture kapital.

En anden og helt ny virksomhed, GreenGo, har det første år fået en meget stor kontrakt, som giver eksplosiv vækst i omsætning, men ikke i antal ansatte, fordi virksomheden er baseret på alliancer med andre virksomheder, hvori vækst og aktiviteter foregår. Denne form er meget tæt på et "arrangement med mange beskæftigede men ingen ansatte" (AMBIA).

**Eksempel fra interview-casene; GreenGo Energy:** Virksomheden havde en lang opstart med revurdering af konceptet. De startede reelt i april 2011 og har nu den første rigtig store kontrakt i hus. De forventer en omsætning på 40 mio. kr. i 2012.

Også hos ExpandIT er væksten foregået mest i udlandet, hvor der er salg. De mange selskaber og joint ventures giver en kompleks struktur, som betyder, at det er svært at gennemskue, hvad den egentlige omsætning er. Selv lægger de vægt på, hvad deres samlede salg - "footprint" - er.

*"Den juridiske omsætning [omsætningen i ExpandIT A/S] repræsenterer på ingen måde, det jeg opfatter som vores omsætning. Det er et spørgsmål om, hvad man egentlig kontrollerer. Hvis man har fat det rigtige sted, kontrollerer man meget mere end man rent faktisk ejer. Vores "footprint" i markedet har været 25 mio. Nu er det op mod 40. Det her kontor omsætter for 7 mio.", Otto Strandvig, ExpandIT*

Der er flere vækstmodeller og business models, som de alle taler om, og som de også fortæller skifter med tiden. Det betyder, at de har stor variation i, hvordan der laves business models, og hvordan udenlandske dele af virksomheden håndteres, som i intet tilfælde er én enkel eksportorganisation. Dette kan hænge sammen med, hvordan de laver deres ejerform for hovedfirmaet, og hvordan dette så kombineres med andre former for datterselskaber med forskellige ejerandele og alliancer. Analysen af vækstiværksættere i 2005 (EBST 2005) lægger meget vægt på, at netop eksport er afgørende for, om det bliver en vækstvirksomhed. I casene kan vi se en række former for eksport og outsourcing, som er meget kompleks og ikke nødvendigvis i samme juridiske enhed, og det ser ikke ud til, at det ville blive registreret som en vækstvirksomhed i statistikken.

Vækst har således mange forskellige former og opleves meget forskelligt, som også illustreret fra andre undersøgelser. Virksomhedsvækst giver dog nogle dilemmaer, nemlig at økonomerne på basis af Penrose (1959, p.1) ser på vækst i produktion, eksport og salg. Statistikken er tilbøjelige til at se på vækst i antal ansatte. Men i en kvalitativ analyse af vækst i iværksættervirksomheder siger iværksætterne, at det er de forkerte spørgsmål, og de taler om "company value" og ikke vækst i antal ansatte:

"When talking about growth, for me it is important that as an entrepreneur I must have the possibility to take out the value that I created and start something new... Growth from an ownership perspective it is the increase in company value" (Team founder) (Achtenhagen et al. 2010 p.309).

### 7.3 Styring af vækst i organisationen

Styringen af virksomheden gennem en vækstperiode kan stille store krav til virksomhedslederen. Det er en udfordring at håndtere en stor stigning i antallet af ansatte, at bibeholde udviklingen af selskabets produkter og håndtere udvidelser i andre lande.

Eksemplerne vi har fremhævet i ovenstående afsnit viser meget godt, hvordan mange af virksomhederne har indgået partnerskaber og alliancer for at akkommodere vækst.

I Vopium, hvor ledelsen sidder i Danmark, og hvor de har den store IT-afdeling i Pakistan, har man måttet indføre nogle klare styringsværktøjer ift. medarbejderne i Pakistan

*Vi har nu et projektledelsværktøj, hvor vi kører med meget korte projekter – SCRUM, hedder det. Der er en som er leder, som samler et team: en der kan lave telefon, en som samler chips, osv. Teamet skal så levere en uge efter. Der evaluerer man så produkt og medarbejdere (360 grader). Det betyder 100 % deltagelse i projekter, og man afbryder ikke for andre opgaver, som vi gjorde før på de længere projekter. Tanveer Sharif, Vopium*

Tilgangen til opgavestyring og aflønning kan være forskellig fra branche til branche, og det er svært at påpege en bestemt måde, der er den bedste. Det er dog spændende at se på f.eks. mPloys måde at håndtere udvikling og organisationskultur gennem aflønningsmetoden.

*"Vores aflønning handler om en relativ høj grundløn, som er den løn, de får med den fælles forståelse af, at hvis ikke man leverer til den, så har man selvfølgelig et problem. Lønnen ligger ret højt, og så har man en bonus oveni, som typisk er styret af udviklingsopgaver, fakturering og salg. Vi prøver at køre det sådan, for at give et incitament til hele tiden at have fokus på udvikling og kvalitet. Det handler også om at italesætte det, vise anerkendelse af dem, der gør det godt. Der er en helt masse i dette. Vi kan se på vores konkurrenter, at hvis man lønner meget hårdt på fakturering, ... så får du en anden kultur. ... Jeg har aldrig oplevet en af vores medarbejdere gemme en opgave til sig selv. Jeg har aldrig oplevet en medarbejder, som ikke har været parat til at smide dét han har i hænderne for at hjælpe en anden. Det er så indarbejdet i vores kultur. Så kan man engang imellem tænke, at de bruger mange timer på en opgave og blive irriteret over det, men for det meste er det rigtig godt og det fungerer." Niels Kristoffersen, mPloy*

Det har taget nogle år at finde frem til denne metode. Og den går, som det også nævnes i citatet, imod strømmen indenfor branchen. Det kræver altså en konstant overvejelse og overvågning af organisationen og dens udvikling for at finde den måde, der bedst understøtter disse faktorer.

For ExpandIT er styringen af vækst mest en forståelse af forskellige forretningsmodeller og en fælles interesse med partner-virksomhederne. Der er ikke muligheder for kontrol, men de bliver nødt til at følge op, fordi deres produkt tilhører en lille niche med ca. 500 personer internationalt, så renomméet spiller en stor rolle

*Det er heller ikke altid, det går godt (med at styre det), men vi har fælles interesser langt hen ad vejen. Det eneste folk er interesserede i er at tjene penge. Så hvis vi tjener penge på samme måde, så er alle glade. Otto Strandvig, ExpandIT*

## 8. Netværk

Det er klassisk viden, at højtuddannede har større og mere heterogent netværk end kortere uddannede (Marshden 1987), og både i forhold til social kapital og spinn-off og netværk viser det sig, at højtuddannede er stærke netværkere (Aldrich 1999, Nicolaou & Birley 2002, Burt 2005, Johannisson 2007). I forhold til iværksættere har dette særligt været fremhævet af Saras Sarasvathy, som har udviklet en entrepreneurship-teori kaldet "effectuation" (Sarasvathy 2008). Hendes undersøgelser og teori viser, at netværk ikke alene er en særlig måde at skabe adgang til ressourcer og muligheder. Men iværksættere bruger netværket til gradvist at bygge projekter op i dialog og en trinvis opbygning (effectuation tænkning). Dette ses i modsætning til ansatte ledere, som laver en plan og tænker mere lineært. Det betyder ikke, at iværksættere ikke laver planer, men de reviderer hele tiden gennem de kontakter og netværk, der inddrages. Derfor er det så vigtigt at se på netværk, flerejerskab og forskellige former for alliancer, og hvordan der rekrutteres? Og hvorvidt og hvordan bruger de en professionel bestyrelse?

Når vi ser på casenes komplekse organisering, så er der i flere tilfælde netværk af virksomheder med forskellige ejerformer involveret og mange forskellige former for alliancer og datterselskaber.

### *8.1 Hvordan vælger og sætter man det rette hold?*

Flere af de virksomhedsledere, vi har talt med, rekrutterer i høj grad gennem netværk. Nogle vurderer dog, at deres netværk er begrænset, og at de ikke har kontakter i de rigtige miljøer, der sikrer forskellighed og komplementaritet.

For nogle gælder det om at bruge de ansattes netværk til at rekruttere, og er meget bevidst om den form for anbefalinger. Men for f.eks. KOMFO var det svært at komme over den første barriere med at finde den første IT-ekspert, som havde komplementære kompetencer og netværk.

*"Vi har ikke ansat nogen fra jobopslag. Den første vi fik med ITU-baggrund havde vi haft møde med i anden sammenhæng - det var egentligt lidt tilfældigt, at vi mødte ham. Men lige så snart han kom ind, så åbnede der sig et netværk, og så var det meget let at få en af hans gode bekendte ind, som havde noget viden vi havde brug for. Folks sociale kapital det er vigtigt for os, når vi hiver folk ind, at de har et relevant netværk." Rasmus Møller-Nielsen, KOMFO*

ExpandIT bruger sit store netværk fra tidligere ansættelser og et stort salgsnetværk til at rekruttere ny partnere og partnerselskaber til joint ventures i andre lande. Dette til trods oplever de, at deres kontaktnet til nyrekruttering af unge programmører i Danmark er dårligt, fordi de har for få direkte kontakter i miljøet.

*"...seniorfolk især i udlandet er ofte folk vi har handlet med, hvor vi så har sagt, at hvis de skifter, så skal de henvende sig. Den franske afdeling er opbygget gennem sådan en netværkskontakt. De yngre danske ingeniører har været vanskeligere at rekruttere gennem netværk." Otto Strandvig, ExpandIT*

mPloy har et stort netværk fra ledelsens tidligere ansættelse i Arbejdsmarkedsstyrelsen og andre dele af beskæftigelsessystemet.

**Eksempel fra interview-casene; mPloy** blev etableret til at lave analyser, evalueringer, udviklingsprojekter og organisationsudvikling i kommunerne, som de kunne se behovet for, eftersom embedsmænd bl.a. at have beskæftiget sig med kommunalreformen og andre reformer på beskæftigelsesområdet.

*"Ved opstarten af mPloy havde vi – i partnerkredsen - et meget stort netværk. Netværket har selvfølgelig været vigtigt for at opbygge firmaet, og netværket var særlig afgørende i opstarten i forhold til at skaffede de første opgaver. Niels Kristoffersen, mPloy*

Nogle har dog oplevet problemer med at få netværkskontakter i andre faglige discipliner end deres egen. KOMFO fik brudt væggen ned, men Multiflash leder stadigvæk:

*"Jeg har nogle ingeniørstuderende til at sidde her, og de kommer fra ingeniørmiljøet, og jeg kunne godt tænke mig nogle studerende fra handelshøjskolerne fra CBS el. lign, men jeg synes bare det er utrolig svært og gøre det. Nu har jeg sådan set fået oparbejdet et netværk på ingeniørhøjskolen og også på DTU, og der kommer de af sig selv. Dette kunne jeg godt tænke mig at prøve inde på CBS, hvor man kan få noget nyt ud af det, og hvor de også kan lære en masse." John Nielsen, Multiflash*

Netværk bruges dog ikke kun til rekruttering men også til andre kontakter, og kontakterne til finansiering og venture kapital kan være helt afgørende. Der er forskellige strategier for brug af netværk:

*"En ting er, at man har en virksomhed og derigennem får noget netværk. Men mit netværk fra CBS begynder også lige så stille at falde til. Vi startede med at være nødt til at gå ud fra, hvad vi blev anbefalet af CBS ift. lokaler og revisor og lignende. Vi er nu begyndt - igennem venner - at komme ind til Deloitte. En af vores gode kammerater har skaffet en god aftale til os derude. På samme måde så begynder Deloitte at kunne hjælpe os med at skaffe nogle gode rådgivere, advokater og sådan noget. Vi har fået et godt tillidsbånd til nogen af dem, hvor de ikke sådan river i en fuldstændigt... Men at komme derhen, hvor vi for alvor begynder at snakke forretning og penge og Business Angels, det er stadigvæk et lukket land. Der er vi stadigvæk meget unge og nye, og vores netværk rækker ikke rigtig derind. Jeg prøver selv at være meget aktiv i nogle foreninger", Rasmus Møller-Nielsen, KOMFO.*

Netværksstrategierne omfatter også alliancepartnere og adgang til kunder. D.v.s. netværk er et tværgående tema for, om iværksætterne har adgang til de fornødne ressourcer og kvalifikationer.

## *8.2 Bestyrelsen er vigtig for vækstiværksættere*

Tre af interview-casene har etableret professionelle bestyrelser, mens GreenGo, mPloy og KOMFO ved, at de skal gøre det meget snart, fordi de betragter en bestyrelse som en meget vigtig gruppe, der kan hjælpe – bl.a. med at skaffe netværk, som også beskrevet under ejerform i 7.2. Men de har ikke lavet den endnu. Bestyrelsen ses som et klart tegn på en professionel virksomhed og et vigtigt signal i lighed med selskabsformen. KOMFO er i gang med at etablere en bestyrelse for det norske joint venture firma. Alle er klar over, hvor vigtigt det er med en professionel bestyrelse, så når de ikke har en endnu, undskylder de. Kun en enkelt har haft en bestyrelse, som han var utilfreds med, og har derfor foretaget ændringer.

Ejerformen og omkostningerne afspejler andre forhold, især bestyrelsen, som har betydning for legitimiteten af virksomheden. Et aktieselskab skal have en bestyrelse – eller et tilsynsråd på mindst 3 personer, jf. selskabsloven § 111. En direktør må ikke være formand for bestyrelsen. Flertallet skal være personer, der ikke er direktører i selskabet. Ingen af dem behøver at have bopæl i Danmark. Et ApS behøver ikke at have andet end en direktion og kan altså fravælge bestyrelse og tilsynsråd, og enten udlade bestyrelse eller have en familie- eller "tante-bestyrelse".

## *8.3 Alternative vækstformer - netværks-organisering*

I afsnit 7.2 om organisering og virksomhedstype beskrives en meget kompleks organisering i en række sammenkoblede virksomheder med forskellige niveauer af ejerskab. Det betyder, at selv i de vækstvirksomheder, vi har interviewet, undervurderes væksten, p.g.a alternative netværksorganiseringer.

Derudover er der også blandt én-persons-virksomheder og freelancere forskellige former for netværk og faste samarbejdspartnere, som betyder man kan klare større opgaver.

**Eksempel fra interview-casene; EN:KONFERENCE** er to konsulenter i konferencetilrettelæggelse, der arbejder tæt sammen med hinanden. De har lokalfællesskab. En række andre - 3-5 virksomheder - indgår i forskellige aftaler, hvor de laver "klippekort" med hinanden, d.v.s. de lover at købe et vist antal timer fra en designer eller anden specialist til en opgave. Så ved den anden enmandsvirksomhed, at der er en opgave, og afsætter tid til den.

I visse brancher - f.eks medier - er der forskellige former for free-lance alliancer og partnerskaber, som giver en løsere kobling af professionelle. Denne form kan udvikles fra en løs aftale og evt. klippekort til alliancer og partnerskaber eller til en form for franchisemodel med flere partnere.

Når vi har inkluderet denne form, er det fordi vi har set eksempler på, at akademikere - og især nogle fagspecialister og faggruppers bidrag til vækst – undervurderes, medmindre man inkluderer andre organisationsformer og vækstmodeller.

*"Vi har jo to studentermedhjælpere ansat, men har jo en meget stor gruppe af faste samarbejdspartnere. Grafikere, venue-koordinatorer, scenografer, tekstforfattere, catering mv. Det betyder, at i nogle tilfælde er det ren underleverance, og i andre sammenhænge udliciteres en række opgaver til samarbejdspartnere. Men det betyder, at der er ca. 6-8 som er tilknyttet virksomheden og inddrages i større opgaver" Nicoline Jacoby Hansen, EN:KONFERENCE.*

I forhold til ledelse og vækst er denne form interessant, fordi den stiller krav om ledelse og koordinering uden de sædvanlige ledelsesbeføjelser, men især i forhold til visse brancher og faglige profiler - som f.eks. kommunikation - synes denne form med fastere og løsere tilknytning af free-lancere at være en vigtig form for organisering af vækst.

Vi har et par eksempler, men kan ikke ud fra materialet eller surveyen sige noget om denne organisationsforms omfang. Det burde undersøges nærmere.



# 9. Muligheder og udfordringer

Muligheder og udfordringer opleves meget forskelligt af de forskellige grupper. Vi har et par eksempler, som synes, det værste er at skulle ansætte folk og forsøger på alle mulige måder at undgå det, fordi de oplever det som skræmmende og bindende.

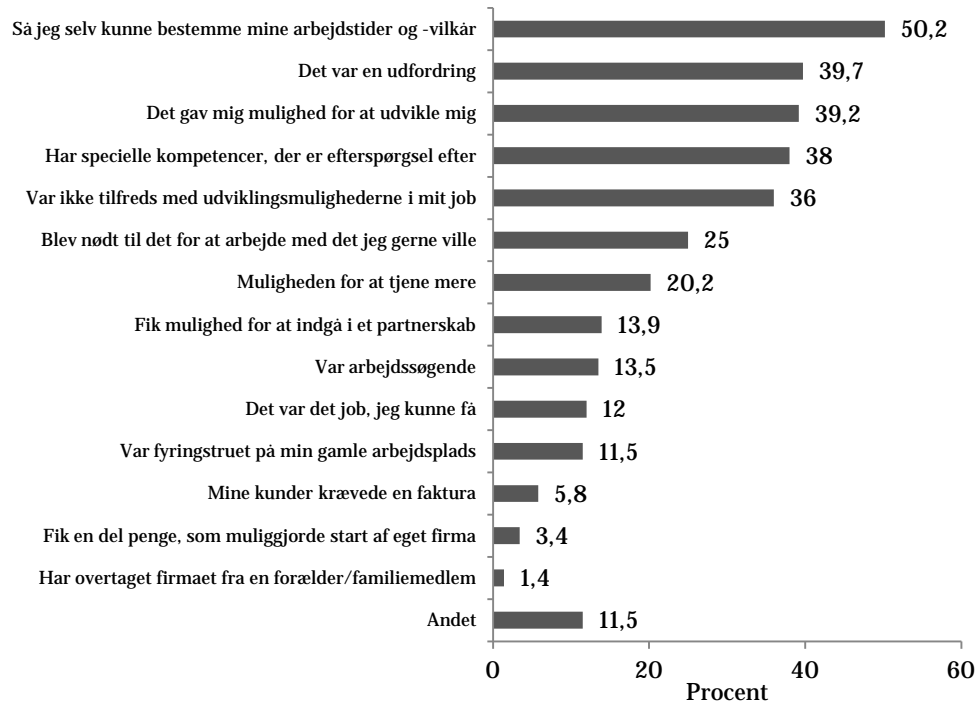
Andre lægger vægt på problemer med finansiering, og herunder de vilkår man underlægges i forbindelse med at skaffe finansiering eller skille sig af med partnere.

## *9.1 Hvorfor bliver akademikere selvstændige?*

De akademikere, der bliver selvstændige, bliver det, fordi de har lyst. Surveyundersøgelsen viser med al tydelighed, at det er de personlige præferencer og udviklingsmuligheder, der angives som grunde til at vælge at blive selvstændig. Muligheden for at tjene mere vægtes af forholdsmæssigt få som en væsentlig grund.

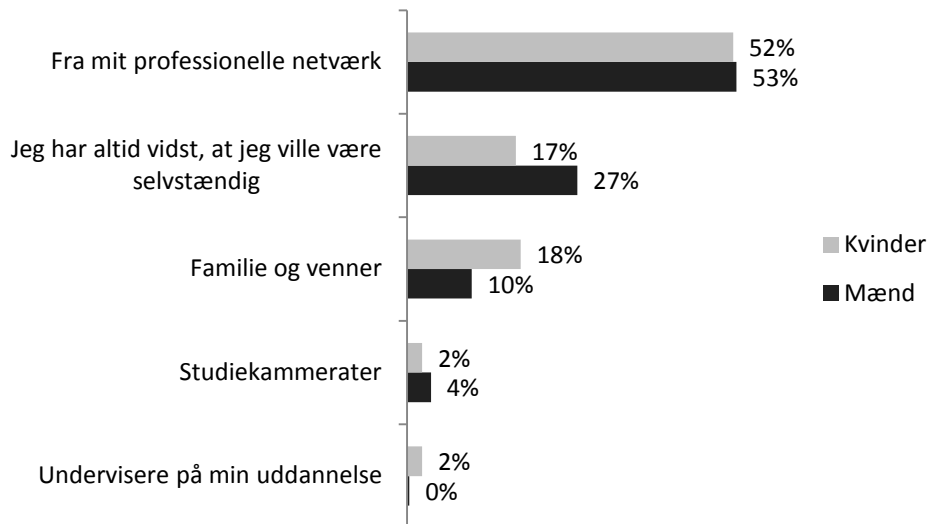
Push faktorer, som arbejdsløshed og frygt herfor fylder mindst. Det ser ikke ud til, at dette spiller en stor rolle. Der er dog i Danmark og Sverige (14 og 15 %) en lidt større andel end i Norge (8 %), der er startet op som selvstændige for at komme ud af arbejdsløshed.

Hvis man kigger på, hvem der primært har inspireret akademikerne til at blive selvstændige, så er det meget tydeligt, at det er det professionelle netværk, der i højest grad leverer inspirationen. Der er en lille forskel kønnene imellem, da kvinderne i meget højere grad har søgt inspiration hos familie og venner, hvorimod mændene i langt højere grad har haft en drøm om at blive selvstændige. Undervisere og uddannelse synes ikke at have nogen virkning.

**Figur 5: Grunde til at akademikere bliver selvstændige**

Surveypopulation: Selvstændige (n = 417)

Kilde: Egne beregninger på surveydata indsamlet af DJ, DJØF, DM, IDA og KS

**Figur 6: Hvem der primært har inspireret til at blive selvstændig**

Surveypopulation: Selvstændige (n = 415, mænd = 289, kvinder = 126)

Kilde: Egne beregninger på surveydata indsamlet af DJØF, IDA, DJ, DM og KS

## 9.2 Opstartsproblemer

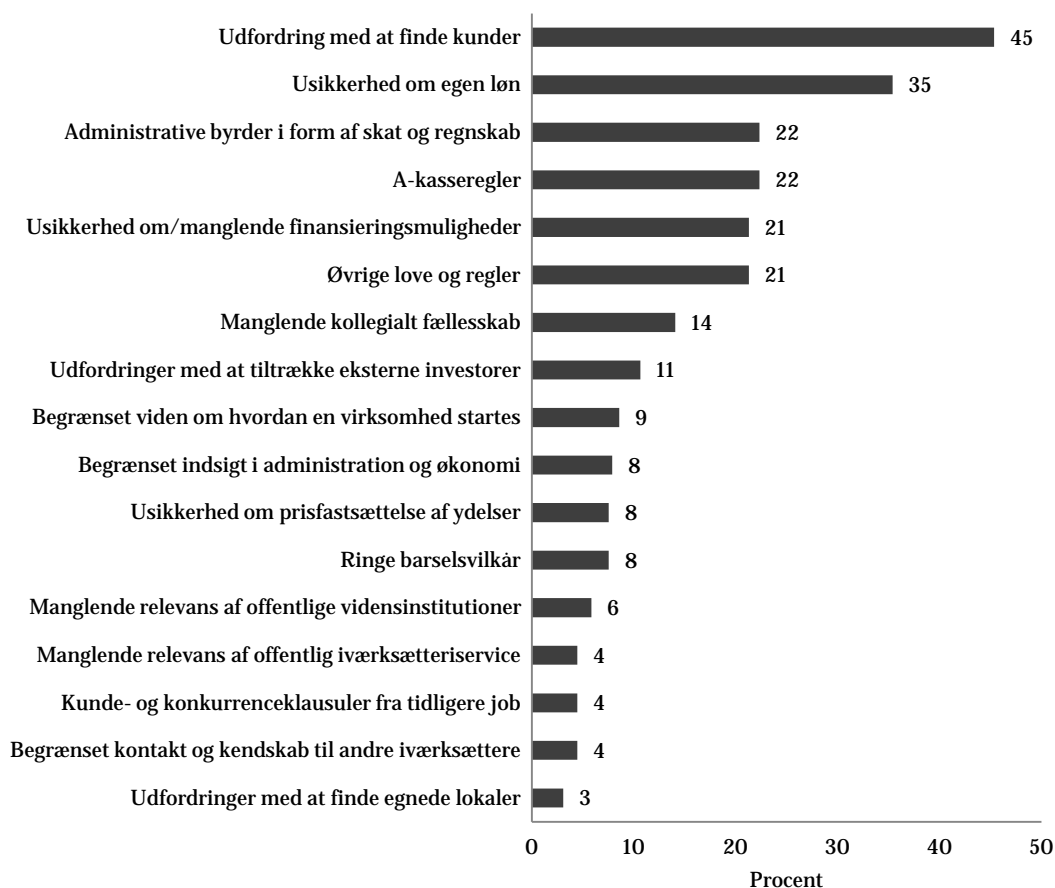
Mange af de barrierer der angives, bunder i reelle vilkår for alle iværksættere, således som de også findes i andre europæiske undersøgelser. D.v.s. det er i høj grad usikkerhed om kunder og marked, som spiller en rolle for opstart.

I forhold til akademikere med andre jobalternativer er netop det med kunder og egen løn afgørende for, om selvbeskæftigelse bliver et reelt alternativ. Dette passer med andre undersøgelser, hvor de betragtes som "high opportunity cost entrepreneurs", som vurderer alternativer. A-kassereglerne synes akademikere også at være bevidste om (se afsnit vedr. rammebetingelser). Finansiering er i de sidste år blevet vanskelige, både for nyetablerede virksomheder og for finansiering af vækst. Så 21 % oplever finansiering som en barriere.

A-kasseregler og andre regler opleves som en barriere af godt 20 %. Det ville være relevant at følge op på dette, og undersøge om dette kunne forbedres.

Der er forskel på, hvad mænd og kvinder oplever som barrierer; kvinderne oplever generelt flere barrierer og oplever over en bred kam i højere grad personlige barrierer. Flere kvinder end mænd angiver, at de oplever usikkerhed om egen løn og ringere sikkerhedsnet sammenlignet med fast ansættelse, bekymring for om 'projektet' vil lykkes, ringere barselsvilkår og begrænset kontakt og kendskab til andre iværksættere som en stor eller mellemstor barriere for at starte egen virksomhed (se Figur 10 i Appendix A).

**Figur 7: Selvstændige akademikere der anser følgende for en meget stor eller stor barriere for opstart**



Surveypopulation: Selvstændige (n = 378)

Kilde: Egne beregninger på surveydata indsamlet af DJØF, IDA, DJ, DM og KS

Etableringsfasen nævnes også i vores cases som en kritisk fase, hvor man i en periode må affinde sig med en beskedent indkomst.

*"Overgangen fra embedsmandsrollen til konsulent var hård. Der skal arbejdes hårdt, der skal læres nye ting og det tog 3 år at komme op og få en løn som tidligere", Niels Kristoffersen, mPloy*

For andre tager det noget tid, før man finder frem til forretningskonceptet og kan begynde at stable en egentlig forretning på benene. GreenGo Energy har haft en proces på omkring halvandet år, fra de første spæde skridt til etableringen af virksomheden blev taget, og de havde en klar og tydelig forretningsplan:

*"Der var et af undervisningsholdene der henvendte sig til mig med et konkret ide om jeg ville medvirke som mentor på deres projekt og tage det til noget så det kunne blive til virkelighed. Men så viste det sig så, at det de havde gang i ændrede vi, altså konceptet og processen. Det var 2 unge mennesker med en masse energi og også begge to med noget erfaring. De havde noget brændstof der var interessant og så begyndte vi den her proces med at udvikle konceptet om GreenGo som decentral energiselskab som vi kalder det, og så startede vi udviklingen af det: Udviklede kundekontakter, afklaring af VE lovgivning i DK, forretningsmodeller, IT-løsninger og selve produktet, og kom så frem til de første aftaler. Men den reelle opstart var i marts efter knap halvandet års tid", Karsten Nielsen, GreenGo Energy*

En enkelt af dem, vi har snakket med, har endnu ikke taget skridtet til at blive selvstændig.

**Eksempel fra interview-casene; Tina Bremer** som er cand.mag., business coach og caster arbejder som freelancer, men på kontrakter, d.v.s. hun har ikke sit eget CVR-nummer, fordi hun er bange for overgangen og ikke ved hvordan hun skal gøre. Hun har hele tiden ny korte kontrakter og ofte flere ad gangen, d.v.s. det ville være lettere at håndtere for alle, hvis hun kunne skrive regninger. Men hun ville allerhelst være deltidsiværksætter men er bange for konsekvenserne p.g.a. dagpengereglerne.

Opstartsproblemer er mange ting men også en beskrivelse af, hvordan arbejdet udvikler sig fra konsulent, som arbejder med aktiv problemløsning og salg, til at omfatte andre mere ledelsesmæssige opgaver senere:

*"Da vi var nystartede, bar jeg meget af opgaveløsningen. Jeg var meget ude ved kunderne, hvor jeg løste mange af opgaverne, ... Man kan sige, at der har været en udvikling over tid - fra at være sælger og konsulent til egentlig at blive mere leder i firmaet. Der har altså været en udvikling i mine opgaver. Selvfølgelig er der noget, som tager tid såsom administration, regnskab, fakturering, kontrakter og tilbudsgivning - alle disse ting fylder jo. Jeg synes dog, at vi har fået organiseret os godt omkring det.*

*Hvis jeg kigger på min arbejdsdag i dag, så er der en meget god balance mellem det interne og det eksterne. Jeg bruger nok stadig 60 % af min tid udadtil og 40 % indadtil. Men jeg har jo også nogle utrolige selvkørende folk, der er dygtige. Vores opgaver er projektor organiseret, hvor mine opgaver handler om at holde opstartsmøder med dem og gå ind, hvis der er behov for det. De er utrolig dygtige til selv at sige til, når det er nødvendigt, og jeg tror det er den måde, man kan optimere på. De har meget ansvar." Niels Kristoffersen, mPloy*

Ikke alle har opstartsproblemer. I en af virksomhederne havde de erfaringer fra Tyskland, hvor det var meget mere kompliceret i forhold til regler.

*"Det er væsentligt lettere at starte op i Danmark end i Tyskland. I Danmark er myndighederne mere en sparringspartner og hjælpende hånd end en institution, der gør tingene besværlige for iværksættere. Jeg troede, at det ville være svært at*

*starte et firma i Danmark, men det var det ikke”, Luciano Lykkebo, Scandinavian Language Service.*

### 9.3 Finansiering

I andre undersøgelser er finansiering altid nævnt som et problem for iværksættere. Det spiller også en rolle i surveyen. Iværksætterindekset 2011 nævner, at der er en række offentlige og private ordninger, men der er behov for vækstkapital til mindre virksomheder med lille egenkapital og stort kapitalbehov. I forhold til casene kan vi se et af disse tiltag, som er en offentlig iværksat ordning, men som betragtes som overordentligt omkostningstungt for en lille virksomhed:

*”Vækstfonden kautionerede for 2 mio. kr. Så de har ikke gjort andet end at sige, hvis vi går nenedom og hjem, og Danske Bank ikke har held med at få nok ud af vores værdier og aktiver og min og Michaels personlige økonomi, så vil vækstfonden gerne dække resten. Det har vi betalt 150.000 kr. for. Jeg synes det var åndsvagt. At tage 150.000 kr. af vores penge for at give en garanti, som stadigvæk er bundet op på min og Michaels privatøkonomi. Og som vi sikkert vil kunne betale tilbage alligevel. Men det var det eneste vi kunne få lov til at få, og vi spurgte en række forskellige banker, men det var på den tid, hvor de bare lukkede kasserne i alle sammen. Vi havde et år forinden - inden det væltede - fået 200.000 kr. uden at de blinkede på det her tyggegummipapirsprojekt. Nogle af vores kammerater fik midler på et andet langt ude projekt. Det var helt vildt, hvad man kunne få penge til. Men selvom vi kom med store porteføljer af kunder og tendenser fra USA, så var de fuldstændig ligeglade. Det eneste, banken var interesseret i, var hvilke værdier vi sad med personligt. Der var ikke andet, de tænkte på. De var benhårde. Og vi gik med vilje ikke til en af de store vækstfonde på det tidspunkt, for så ville du bare have haft ejerandele, og det ville vi ikke give. De ville sikkert ikke betale nok for dem.”*  
Rasmus Møller-Nielsen, KOMFO<sup>9</sup>

I case virksomhederne har finansieringsbehov ellers ikke været det helt store emne. Vopium har fået udenlandske venture kapital i flere omgange, og GreenGo har en finansieringsmodel, hvor alliancerne med bl.a. en bank er en del af deres forretningsplan. Scandinavian Language service tog et lån for at kunne begynde at ansætte, og ikke bare udvide arbejdsindsatsen selv.

ExpandIT har haft venture kapital inde, men havde nogle meget negative oplevelser med et helt andet rationale for virksomheden, så de købte dem ud.

*”Den værste krise vi har haft var da ejerkredsen måtte skilles på grund af forskellig motivation. Jeg anbefaler alle at undlade Venture Kapital og starte langsommere op i stedet”, Otto Strandvig, ExpandIT*

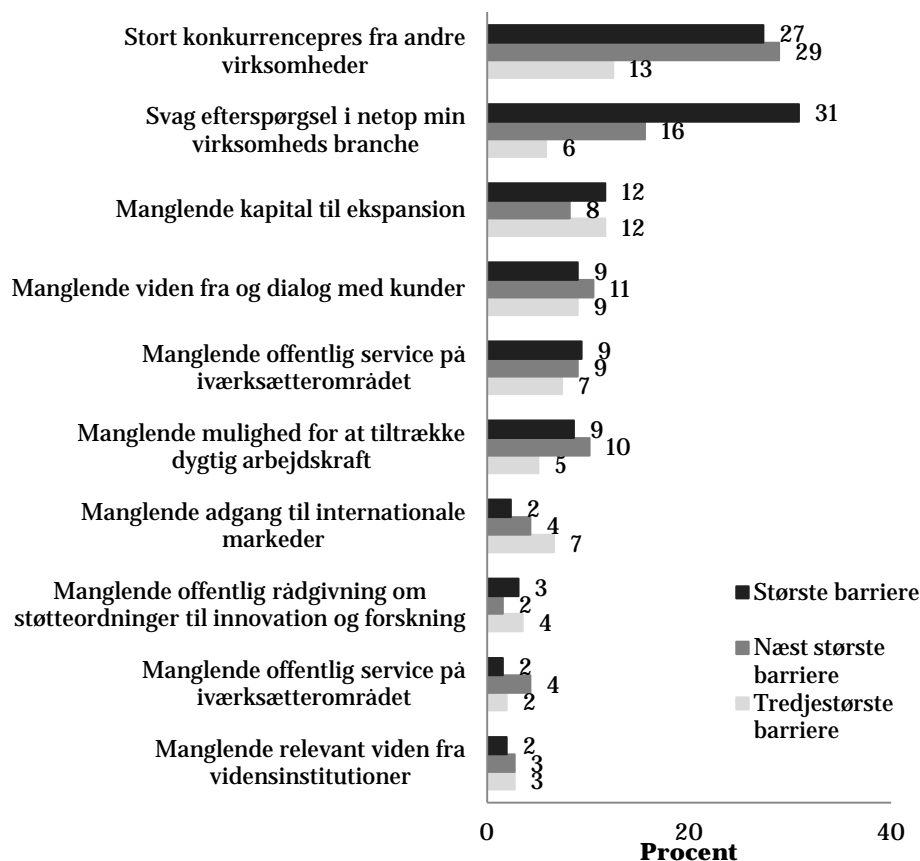
<sup>9</sup> For yderligere oversigt over danske støtteordninger (rådgivning og finansiering) henvises til appendix E.

### 9.4 Andre barrierer for væk

Kigger vi på resultaterne fra survey-undersøgelsen, så fremgår det klart, at mange oplever en situation med stor konkurrence og svag efterspørgsel. Det er ikke så overraskende, hvis man tager den nuværende finansielle situation i betragtning. Den barriere, som tredjeflest nævner, er manglende adgang til kapital til ekspansion. Det ligger meget godt i tråd med det, som Rasmus Møller-Nielsen fra KOMFO beskriver i eksemplet herover.

Blandt barrierer for vækst er det tilsyneladende de samme aspekter der nævnes som i forhold til opstartsproblemer. Svag efterspørgsel og hård konkurrence minder om udfordringen med at finde kunder. Der er omkring 27 %, som synes der er problemer med at finde dygtige medarbejdere. I forhold til barrierer for vækst er det vigtigt at understrege, at 17 % af alle selvstændige i surveyundersøgelsen ikke ønsker vækst, og ud af de selvstændige, som ønsker vækst, ser 15 % ingen barrierer. Det betyder dog, at af dem der ønsker vækst, oplever 85 % barrierer.

**Figur 8: Barrierer for vækst – for dem, der ønsker vækst og ser barrierer**



Surveypopulation: Selvstændige, der ser barrierer for vækst og ønsker vækst (n = 227)

Kilde: Egne beregninger på surveydata indsamlet af DJ, DJØF, DM, IDA og KS

Der er ikke mange af de selvstændige, der har medvirket i surveyen, der har benyttet sig af offentlige tilskudsordninger, undtagen af de regionale væksthuse. Knap halvdelen af de 59, der har benyttet sig af offentlige rådgivningstjenester eller ordninger, har benyttet sig af de regionale væksthuse. Meget få – under 5 – har benyttet sig af videnpilot-ordningen, erhvervs-ph.d'ere, innovationskonsortier, innovationstjek og vækstkaution. Især det sidste kan virke meget lavt, når vi så, at der var så mange der angav manglende kapital til ekspansion som en barriere for vækst. Generelt virker det ikke som om, at akademiske iværksættere i særlig høj grad benytter sig af de offentlige ordninger, der er til rådighed for dem (se i Appendix A tabel 17).

### 9.5 Manglende adgang til kunder

Der var lavkonjunktur, da surveyen blev sendt ud, og den manglende adgang til kunder er et signal om dette. Ud over prioritering af dette som en barriere har vi derfor også forsøgt at finde ud af, hvor virksomhederne henter deres omsætning.

**Tabel 15: Hvor henter din virksomhed sin omsætning?**

	Øvrige		Højvækst		Alle	
	Antal	pct.	Antal	pct.	Antal	pct.
Kun fra offentlige kunder	7	4,7	0	0,0	7	3,6
Fortrinsvis fra offentlige kunder	22	14,9	3	6,5	25	12,9
Ligeligt fra hhv. private og offentlige kunder	35	23,7	16	34,8	51	26,3
Fortrinsvis fra private kunder	48	32,4	14	30,4	62	32,0
Kun fra private kunder	34	23,0	113	28,3	47	24,2
Ved ikke	2	1,4	0	0,0	2	1,0
I alt	148	100	46	100	194	100

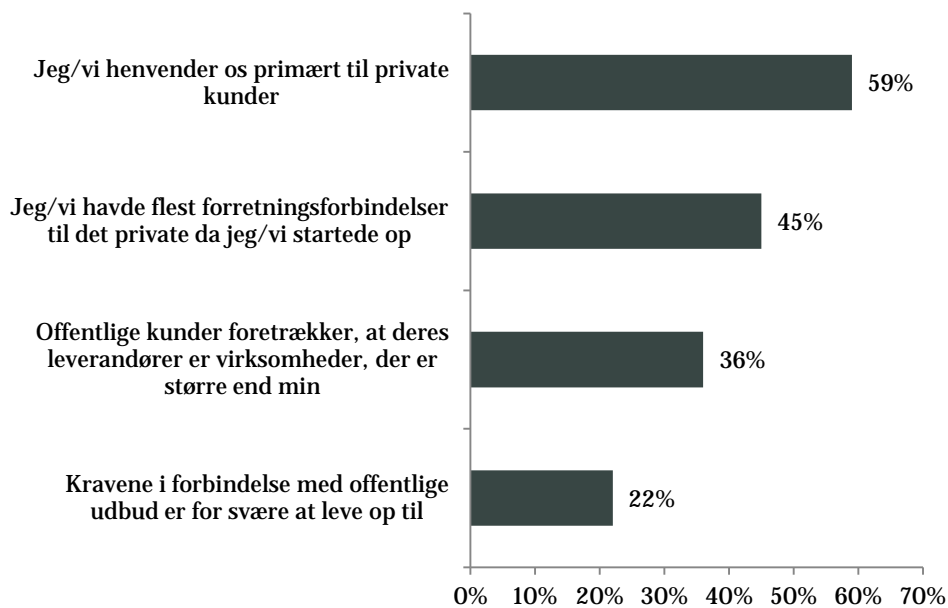
Surveypopulation: Selvbeskæftigede

Kilde: Egne beregninger på surveydata indsamlet af DJ, DJØF, DM, IDA og KS

Langt de fleste selvbeskæftigede i surveyen henter deres indtjening hos private kunder. Det er ikke så overraskende, da langt de fleste kommer fra det private erhvervsliv. Det tyder på, at højvækstvirksomhederne i meget lille omfang henter indtægter hos det offentlige. Dette kan let hænge sammen med det offentliges udbudsregler, som derved direkte virker bremsende for iværksættere. Hvis vi ser på begrundelserne for, at virksomhederne henter deres omsætning fra private, bliver det endnu mere tydeligt, at mange kommer fra en baggrund i det private erhvervsliv. Dog er det påfaldende, at omkring en fjerdedel af virksomhederne finder det svært at leve op til det offentliges krav og forventninger, og siger at det offentlige forventer store virksomheder, dvs. det offentlige er med til at skabe vækstbarrierer.



**Figur 9: Hvorfor henter din virksomhed primært sin omsætning fra private kunder?**



Surveypopulation: Selvstændige, der kun eller primært har private kunder (n=188)

Kilde: Egne beregninger på surveydata indsamlet af DJ, DJØF, DM, IDA og KS

## 9.6 Ansættelse af medarbejdere

I flere af interviewcasene ser vi, at den første ansættelse kan være svær. De nye virksomheder er meget afhængige af de først ansatte. De kan bidrage fra dag ét og de små nye virksomheder er særligt sårbare over for, hvis en af de få ansatte rammes af sygdom.

*"Du skal have et helt andet maskineri op at stå, når du skal have ansatte. Der skal en del midler til for at sikre lønudbetaling, arbejdsredskaberne og de påkrævede ting i forbindelse med en ansættelse. Desuden kræver oplæring, personalemøder og udviklingssamtaler en betragtelig tidsindsats og en kompetent ledelse", Luciano Lykkebo, Scandinavian Language Service*

*"Vi hyrede den første studentermedhjælp i 2007.... I Bulgarien er det gået gradvist fra da vi startede fire-fem mand dernede, så har det gået støt og roligt med en til to om måneden. Og i Danmark er det kommet i ryk. Vi begyndte for alvor omkring årsskiftet 09/10 at få rigtige ansatte. Vi havde haft studiemedhjælpere, lidt internt koblet på og konsulenter koblet på på nærmest fuld tid. Men så begyndte vi for alvor at hive fuldtidsansatte på i starten af 2010. Og har så været - inkl. mig og Michael - fem ansatte indtil årsskiftet i år, men er så gået fra de her fem, fem en halv til tolv i løbet af det første kvartal i år. Så det har været rimeligt heftigt. Det er et produkt af, at vi her sidste år fik fundet vores plads i markedet og fået defineret*

*os som virksomhed, der skal leve af licenser. Så snart det var på plads, kunne vi mærke, at vi fik fat, der fik vi vakt interessen. Og så fik vi så vækstoffonden med, der til at kautionere på vores banklån - vores kassekredit. Og så har vi kunnet give lidt mere los." Rasmus Møller-Nielsen, KOMFO*

Virksomhederne er klar over, at det er en barsk overgang til at hyre medarbejdere, men også at der skal penge til, og et par af virksomhederne har lånt for at investere i den udvikling med ny forretningsmodel og ansatte. I forhold til væksttiltag vil langt de fleste hellere arbejde mere, end at ansætte medarbejdere.

### *9.7 At skille sig af med en partner*

Da næsten alle vores interviewcases har flere ejere i partnerskab, finder vi også tilfælde, hvor man har været nødt til at skilles som partnere, og det kan være rigtig hårdt og dyrt. Det er nogle omkostningsfyldte "skilsmisser". Lige så effektivt det er at være flere ejere, og derved kunne fordele ansvar og ledelseskompetence, lige så slemt kan det være at bryde samarbejdet indenfor ejerkredsen

*"Den største krise vi har haft, har været med en partner der trådte ud af firmaet. Det var omkostningsfyldt, og det tog tid og fokus fra udviklingen og driften af firmaet". Niels Kristoffersen, mPloy*

## 10. Deltidsiværksættere

Denne type af iværksættere kan vise sig at være yderst interessant, hvis det er udtryk for vækst og gradvis opbygning af virksomheder, som bliver vækstvirksomheder. I denne undersøgelse er den uinteressant, hvis den kun er udtryk for bi-erhverv. Men den er svær at bedømme i registre, især når man bruger iværksætterdatabasen. I Erhvervs- og Byggestyrelsens analyse af vækst og dynamik i nye virksomheder (Erhvervs- og Byggestyrelsen 2005, p. 79-81) er der en vurdering af deltidsiværksættervirksomhederne, som tegner et billede af virksomheder, som har ringere overlevelse, og kun 21 % overlever fra 1996-2002 (6 år). Deres omsætning er ikke særlig stor.

Vi har forsøgt at finde deltidsiværksættere i survey'en på flere måder: D.v.s. blandt de som er registreret hos de faglige organisationer, og som har selvstændig virksomhed, og som har defineret sig selv som lønmodtager. Vi har spurgt, om de betragter virksomheden som bibeskæftigelse, og det gør 31 (63,3 %) af 49. Af de som har beskrevet sig selv om selvstændige, har vi spurgt om de har et lønmodtagerjob, og der svarer 45 eller 10,7 %, at det har de. Nogenlunde det samme antal angiver at have dobbeltjob.

Desuden har vi spurgt, om de var del- eller heltidsbeskæftiget med virksomheden fra starten, og der er faktisk forholdsmæssigt flere højvækstvirksomheder, der var deltidsbeskæftigede fra starten.

**Tabel16: Var du del- eller heltidsbeskæftiget i virksomheden fra starten af?**

	Øvrige		Højvækst		Alle	
	n	%	n	%	n	%
Heltidsbeskæftiget	103	83,06	22	75,86	125	81,7
Deltidsbeskæftiget	20	16,13	7	24,14	27	17,65
Ved ikke	1	0,81	.	.	1	0,65
All	124	100	29	100	153	100

Kilde: Egne beregninger på surveydata indsamlet af DJ, DJØF, DM, IDA og KS

Det er svært at se ud fra de danske tal, om der er tale om skattetænkning og bi-erhverv eller om gradvis overgang til heltidsiværksætter. I den norske survey er hypotesen gradvis etablering, og måske også skattetænkning. Skattetænkning er en klar del af den svenske model, fordi bi-indtægter beskattes mere fordelagtig på denne måde. Samtidig ses det som en form for "bricolage" eller kombinatorer, som kan kombinere forskellige roller på en

frugtbar måde, og altså ikke KUN skattetænkning. Især i krisetider kan deltidsiværksætterne være interessante, fordi de har en mulighed for at skabe værdi i en virksomhed og derved skabe en del af deres eget job, men også supplere med lønindkomster. Potentialet i at kombinere deltids lønmodtager job med iværksætteri burde være interessant for samfundet, hvis det kan sikre virksomheders vej gennem krisen til bedre tider, men det bliver straffet hårdt i alle sociale og arbejdsløsheds-mæssige sammenhænge, som vi redegør for under rammebetingelser.

Deltidsiværksætterene er en vanskelig kategori i Danmark, fordi vilkårene er vanskelige i forhold til A-kasse, barsel og sygdom, hvis det er et enkeltmandsfirma eller et I/S. I stedet for at det er positivt, at man skaffer en del af sit eget job via egen virksomheder, mistænkeliggøres og straffes iværksætterne og har problemer med arbejdsløshedsunderstøttelse, hvis de har mere end 15 timer om ugen.

Akademiske kvinder bliver lidt oftere iværksættere end ikke-akademikere, og denne gruppe kunne være særligt udsat p.g.a. barselsdagpengereglene.

# 11. Rammebetingelser

I forhold til betingelserne for iværksætteri viser Eurostat og Danmarks Statistik, at Danmark ligger nummer 4 i Europa med en etableringsrate på 12 %, d.v.s. 12 % af alle virksomheder er nystartede. Norge ligger på 9ende pladsen med knap 10 % og Sverige på 13ende pladsen med 7 %. Her er det CVR-registret og ikke iværksætterdatabasen, som er grundlaget. Det siger ikke så meget om antallet af vækstiværksættere, men om iværksætterklimaet. I denne undersøgelse er det ikke kun etableringsraten, men også hvor mange der overlever i de 4 år, og hvor mange som bliver vækstiværksættere, der er i fokus.

I iværksætterindexet for 2011 beskrives OECD-landenes rammebetingelser for iværksætteri. I dette er Sverige nummer 9, Danmark nummer 10 og Norge nummer 11 i verden. Rammebetingelserne måles på gennemsnit af 20 politikområder indenfor: Regulering, markedsforhold, adgang til finansiering, videnskabelse og –spredning, iværksætterkompetencer og iværksætterkultur. Indenfor reguleringsområdet drejer det sig om: administrative byrder, konkurslovgivning, arbejdsmarkedsregulering, retssystemet, konkurrencelovgivning, social- og sundhedsforsikring, indkomstskat, formue- og arveskat, selskabs- og kapitalbeskatning, intellektuelle ejendomsrettigheder (IPR) (Erhvervs- og Byggestyrelsen 2011 s. 126, Ahmad & Hoffmann 2008). Vi har ud fra interviews of survey valgt at fokusere på dagpengeregler, sygdom og barselsvilkår, samt medarbejderforsikringer. Vi mener, disse er vigtige i forhold til højtuddannede, som oftest i lønmodtagerjobs ville have gode vilkår både med løn og forsikringsvilkår, som er det de vil sammenligne med.

Rammebetingelser er ikke kun sociale vilkår i form af dagpenge og arbejdsløshedsunderstøttelse, men også stimulering af ny-etablerede, adgang til rimelige seed-money og lån, samt stimulering af iværksætteri og støtte til at overleve med virksomheden, mens man er på barsel.

Rammebetingelserne er ikke helt lette at administrere i praksis, og de ses som et problem for knap 20 % af iværksætterne i surveyen. Men der findes ordninger med forsikringer, og det ser ikke ud til at kendskabet til disse er særligt godt.

## 11.1 Dagpengeregler for selvstændige

I øjeblikket er mulighederne for at få dagpenge som selvstændig meget begrænsede. Selvom det er muligt at drive selvstændig virksomhed som bibeskæftigelse og modtage supplerende dagpenge, er det ikke muligt at nedjustere sin virksomhed fra at være hovedbeskæftigelse til at være bibeskæftigelse. Hvis virksomheden er hovedbeskæftigelse, skal den lukkes helt, før man er dagpengeberettiget. Herefter følger en karenperiode på 3 uger, før det er muligt at modtage dagpenge eller feriedagpenge.

Hvis man er ejer i Aps eller A/S med stor ejerandel og ansatte, så er man stadig at betragte som selvstændig, og med de begrænsninger der er for dagpenge. Dette er ikke et problem for

alle, men mange oplever det som en stor barriere, da det er med til at gøre selvbeskæftigelse meget mindre attraktivt end et lønmodtagerjob.

Reglerne for hvornår man kan få supplerende dagpenge som selvstændig betyder, at man skal stå 100 % til rådighed for arbejdsmarkedet, mens man arbejder som bibeskæftiget i egen virksomhed i fritiden. Alligevel skal de timer, man anvender på egen virksomhed, modregnes i dagpengene.

Det er a-kasserne, der i hvert enkelt tilfælde konkret vurderer, om det arbejde man laver i sin virksomhed er bibeskæftigelse. Som dagpengemodtager skal man dog udfylde en tro- og loveerklæring på, at man ikke arbejder i den normale arbejdstid fra 7-17. Systemet kræver med andre ord, 50 af de selvstændiges timer om ugen, for at de står til rådighed for arbejdsmarkedet.

I Sverige og Norge er der en form for etableringsydelse, som "dagpenger og etablering av egen virksomhet" med 6 mdr. udviklingsydelse og 3 mdr. opstartsydelse. Der findes noget tilsvarende i Sverige med 6 mdr. ydelse. Disse er dog også under dagpengesystemet, men begge med krav om at perspektivet er at blive selvforsørgende, og at der skønnes at være gode forudsætninger for at drive virksomhed.

I Danmark har vi ikke denne form, og støtte til opstart behøvede jo ikke at være under dagpengesystemet, men kunne være en "etablerings-støtte eller et "skub"-projekt under Beskæftigelsesministeriet, fordi perspektivet ikke kun er at holde hånden under, men at stimulere vækst.

## *11.2 Sygdom og Barsel som selvstændig*

Hvis man som selvstændig med I/S eller enkeltmandsvirksomhed vil have dagpenge i forbindelse med sygdom, skal man have tegnet en sygedagpengeforsikring<sup>10</sup>. Præmien ligger på mellem 2.000 og 4.000 kr. om året, og den kan tegnes så den gælder fra enten 1. sygedag eller 3. sygedag. Ydermere kan man vælge, om man vil tegne fuldtidsforsikring eller kun være dækket med 2/3. Der er 6 måneders ventetid, fra man tegner forsikringen, til man kan blive syg og få dagpenge. Forsikringen administreres af staten.

Forsikringen dækker de første to uger af et sygdomsforløb. Derefter er man berettiget til sygedagpenge fra kommunen.

<p><b>§ 41.</b> Selvstændige erhvervsdrivende har ret til sygedagpenge fra kommunen fra 1. fraværsdag efter 2 ugers sygdom. Er der tegnet en sygedagpengeforsikring, har den selvstændige ret til sygedagpenge fra 1. eller 3. fraværsdag, jf. § 45.</p>
--

Kilde: Lov om sygedagpenge

Ejere i A/S og Aps. regnes som lønmodtagere og dækkes derfor af de almindelige lønmodtagerregler, også selv om de i arbejdsløshedsdagpenge-forstand er selvstændige.

<sup>10</sup> Muligt for enkeltmandsvirksomheder og partnere i I/S. For arbejdsgiverforsikringen se næste afsnit

'Medarbejderforsikringer'.

Som selvstændig - eller på anden måde selvbeskæftiget - er man berettiget til barselsdagpenge. Man skal have over 18½ timers arbejde om ugen i sin virksomhed i 6 ud af de seneste 12 måneder for at være berettiget til barselsdagpenge. Den maksimale dagpengesats udgør 3.830 kr. om ugen – eller knap 16.600 kr, om måneden. Der er et stykke op til de omkring 25.000 kr. om måneden, som arbejdsgivere kan få barselsrefusion for ved at være medlem af en barselsfond. Som selvbeskæftiget er det ikke muligt at være medlem af en barselsfond.<sup>11</sup>

Det er først muligt at påbegynde arbejdet i sin selvstændige virksomhed og blive modregnet i barselsdagpenge efter 14 uger. Hvis man for en periode under barslen ønsker at gå tilbage til fuldtidsarbejde, skal denne periode være på minimum 8 uger og må maksimalt være på 13 uger. Reglerne kan derfor gøre det vanskeligt for de selvbeskæftigede at fastholde kunder og samarbejdspartnere, da reglerne forhindrer en hurtig tilbagevenden og er meget lidt fleksible ift. kortere perioder med fuldtidsarbejde. Hvis man er kombinator, d.v.s. er både lønmodtager og deltidsselvstændig, får man kun barsel eller sygdomsrefusion af én af rollerne, og det betyder oftest at man får deltidskompensation.

Ordningerne administreres af kommunerne og er meget fokuseret på, om der snydes, d.v.s. kontrollen er helt koncentreret om dette. Men man tager ikke hensyn til vilkår for virksomhederne. De komplicerede regler kunne være et argument for at lave A/S og Aps, som stiller partnerne helt anderledes, fordi de betragtes som lønmodtagere.

### 11.3 Medarbejderforsikringer

Som arbejdsgiver er det muligt at tegne forskellige medarbejderforsikringer. Man skal være med i en barselsfond, og det er muligt at tegne en sygedagpengeforsikring for både selvstændige og ansatte. Forsikringen administreres af staten. Det er dog kun muligt for mindre virksomheder (mindre end 6,7 mio. kr. i lønudgifter om året) at tegne denne type forsikring.

Det lovbestemte medlemskab af en barselsfond som givet i 'Lov om barselsudligning på det private arbejdsmarked' blev gjort gældende i maj 2006. Loven gør bl.a. gældende at

<p><b>§ 3.</b> Refusionen udgør forskellen mellem barseldagpenge og løn under barsel inden for et fast kroneloft på 142 kr. pr. time. Beløbet reguleres årligt af ministeren for familie- og forbrugeranliggender. Reguleringen sker efter indstilling fra bestyrelsen for Arbejdsmarkedets Tillægspension og efter forhandling med finansministeren.</p>
---

Kilde: Lov om barselsudligning på det private arbejdsmarked

I 2011 kan arbejdsgiveren få refusion op til et beløb svarende til lidt mere end 25.600 kr. om måneden.

I Danmark er det forholdsvis let at afskedige fastansatte medarbejdere ift. fx Sverige. Som arbejdsgiver kan dette blive en nødvendighed ved svigtende indtægter. En anden måde at kompensere for svingende indtægter kunne være kun at ansætte folk for en kortere periode

<sup>11</sup> Der er forslag fra beskæftigelsesministeren til at ændre dette i december 2011

ad gangen. På denne måde behøver man ikke som arbejdsgiver at bekymre sig om sine ansatte i samme grad, som hvis de var fastansatte.

Lønmodtagere og selvbeskæftigede, der lever af disse kortere tilknytninger, og som eventuelt blander dem med indtægter via egen virksomhed, har i mange tilfælde svært ved at gennemskue, hvad deres rettigheder er ift. dagpenge, barsel og sygdom. De skal i kontakt med mange forskellige instanser og myndigheder og kan have svært ved at blive anerkendt til dagpenge.

Vi har tidligere forklaret, hvordan komplicerede organisationsformer giver et mere og mere kompliceret arbejdsmarked, hvor løsere tilknytning mellem forskellige juridiske enheder kan skabe vækst. Hvis man vil fremme selvbeskæftigelsen, innovationen og den vækst, der følger med, kan det virke decideret hæmmende for væksten, at det ikke kun for arbejdstagerne men også for arbejdsgiverne er uigennemskueligt, hvilke regler, der er gældende og hvem der administrerer de forskellige ordninger.

Et komplekst arbejdsmarked, der kræver fleksibilitet har ikke optimale betingelser i rammer sat af et tungt og kompliceret regelsystem.

### *11.4 Skatteregler*

Skatteregler er kun med her, fordi de spiller så stor en rolle i de andre nordiske lande. Det ser ud til at være en afgørende rolle for etablering af deltids-iværksættervirksomheder, fordi skattereglerne er så meget mere favorable. Dette er ikke tilfældet i Danmark, men der er selvfølgelig deltidsvirksomheder til bi-indtægter. Bagatelgrænsen i iværksætterdatabasen frasorterer de fleste.



# 12. Konklusioner

## *12.1 Akademikere som vækstiværksættere*

Akademikere laver i lidt højere grad selvstændig virksomhed end ikke-akademikere. Man kan dog ikke se, at de i højere grad bliver højvækstiværksættere end ikke-akademikere. På alle de enkelte dimensioner som hænger sammen med vækst: selskabsdannelse, og partnerskaber, ligger akademikerne meget højere end ikke-akademikere. Andelen af akademiske vækstiværksættere ligger ikke højere end ikke-akademikere.

Er det fordi det ikke er fristende at blive selvstændig, eller er det fordi de hurtigere ophører, enten pga. manglende vækst/indtægtsgrundlag eller fordi de bliver opkøbt ved høj vækst. Vi mangler pt. gode muligheder for i registerdata at følge akademikere (og andre), som hopper ind og ud af iværksætter. Vi ved meget lidt om, hvor de kommer fra, inden de bliver iværksættere, og vi ved endnu mindre om, hvor de hopper hen, i det øjeblik de stopper.

## *12.2 Uddannelsesretning*

Det er i registerdata klart, at der er flere iværksættere og især vækstiværksættere (ca. 50 %) med en samfundsvidenskabelig baggrund. De samfundsvidenskabelige iværksættere ansætter hurtigere og flere end andre uddannelsesretninger. Både samfundsvidenskab og teknisk-naturvidenskabelige iværksættere er overrepræsenteret i forhold til deres andel af akademikere. Mange af de teknisk-naturvidenskabelige iværksættere giver også højvækst. Vi ved for lidt om, i hvor høj grad de samfundsvidenskabelige registrerede iværksættere er ledere af partnerskaber med flere samfundsvidenskabelige og/eller teknisk-naturvidenskabelige partnere.

I andre undersøgelser ser det også ud til, at uddannelsesretningen - og især samfundsvidenskab og teknisk-naturvidenskab - skaber større produktivitet og derfor er vigtig for væksten. Vi har behov for mere viden om, hvilke former for samarbejder der skaber vækst, og hvordan man kan stimulere kombinationer mellem tekniske og samfundsvidenskabelige kompetencer, for at udnytte den højtspecialiserede tekniske og naturvidenskabelige viden. Samtidig er der noget der tyder på, at en samfundsvidenskabs kompetence til at lede og skabe markedsføring kan udnyttes bedre til at skabe innovationer og vækst.

## *12.3 Ejerskabsform*

Vi kan se at akademikere - især vækstiværksættere - i langt højere grad end ikke-akademikere starter virksomhed som A/S og også lidt mere som Aps, men er meget underrepræsenterede som enkeltmandsvirksomhed. I undersøgelsen ser vi, at selskabsformerne bruges til at have rammer om et netværk af virksomheder. Akademikerne laver tilsyneladende i højere grad professionelle selskabsformer. De komplekse former viser i et par cases, at de ikke kun har ét men flere virksomheder til forskellige alliancer og aktiviteter.

I Danmark er det meget dyrere at starte et A/S end i Norge og Sverige. Selvom Aps. ofte bruges som substitut for A/S i Danmark, så er denne virksomhedsform også dyrere at stifte, end det er at stifte et A/S i enten Norge eller Sverige. Af de virksomheder, der overlever fra 2004 frem til 2008, er 9,3 % af akademikervirksomhederne A/S, mens det kun er 4,3 % blandt virksomheder med en ikke-akademiker som ejer. Blandt de akademiske højvækstvirksomheder er det hele 22,9 %, der er A/S, og 70 % som er Aps.

### *12.4 Partnerskaber*

Partnerskaber spiller tilsyneladende en ret stor rolle. Godt 30 % af iværksættere i surveyen har virksomheder med partnere. Flerejerskab og partnerskaber er også i andre undersøgelser påvist som værende en vækstdriver, og hvordan denne kan stimuleres – evt. til at øge væksten for de unge iværksættere - er mere uklart. Desuden har virksomheder med flere ejere meget større andel med ansatte.

### *12.5 Branche*

Akademikerne er især koncentreret i konsulent- og rådgivningsbranchen. Men den er ikke en decideret vækstbranche i forhold til andre brancher.

### *12.6 Finansiering*

Finansiering nævnes som problem i forhold til både opstart (ca. 20 %) og kapital til ekspansion (25 % som en af 3 vigtigste barrierer for vækst). Iværksættere fra interviewcasene peger på, at de offentlige ordninger med garantier (vækstkautions) er meget omkostningsfulde for unge iværksættere, da der stilles store krav til, hvad iværksætterne skal hæfte med, og samtidig opkræver vækstoffonden store beløb for at give iværksætterne adgang til at kunne benytte ordningen.

### *12.7 Deltidsiværksættere*

Det ser ud til, at deltidsiværksættere spiller en mindre rolle i Danmark, men vi ved for lidt om dem. I iværksætterdatabasen registreres ikke alle iværksættere, og det skyldes, at der er opstillet en bagatelgrænse. I surveyen er der 24 % af højvækstvirksomheder, som er startet som deltidsiværksættere, og 16 % af de øvrige. Fra den norske og den svenske undersøgelse er der tegn på, at dele af gruppen af deltidsiværksættere vælger gradvist at etablere en virksomhed på denne måde. I Danmark betragter vi ikke denne gruppe af iværksættere som væsentlige bidragsydere til vækst. I stedet straffes de for ikke at vælge, hvorvidt de er lønmodtagere eller selvstændige.

### *12.8 Opsamlende*

Undersøgelsen er unik i Danmark og påpeger en række vigtige problemstillinger om akademikere som vækstiværksættere. Når uddannelse, d.v.s. ansættelse af akademikere, har så stor indvirkning på vækst (Junge 2010), og akademikere har så professionelle selskabsformer og partnerskaber, så kunne man forvente, at dette tilsammen ville resultere i meget højere niveau af vækstiværksættere blandt akademikere, end det er tilfældet. Den meget hurtigere og højere vækst i de samfundsvidenskabeligt ledede virksomheder ville være interessant at undersøge nærmere med henblik på stimulering af vækst i samfundet.

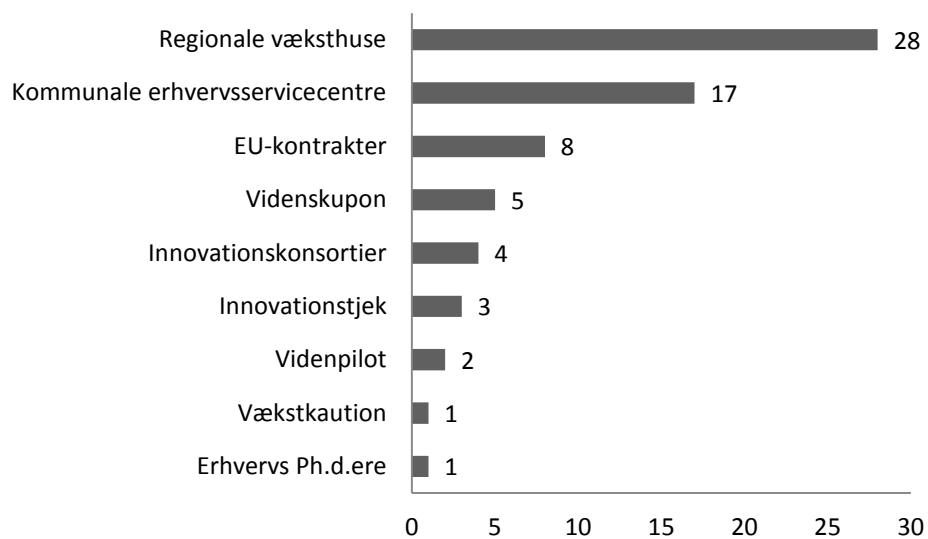
# References

- Achtenhagen, L., Naldi, L., Melin, L. 2010 "Business Growth" – Do practitioners and scholars really talk about the same thing? *Entrepreneurship Theory and Practice* s. March 2010, pp. 289-316
- Ahmad, N. & Hoffmann, A. (2007) A framework for addressing and measuring entrepreneurship. Entrepreneurship indicators steering Group.
- Aldrich, H. E. 1999 *Organizations evolving*. Sage Publications, London
- Andersen, I. Barnholdt-Jensen, T., Pedersen, K. og Stuhr, S. 1992 Succeskriterier for iværksættere: en undersøgelse af, hvordan virksomheder etableret i fremstillingsektoren i 1985 har klaret sig. Industri- og Handelsstyrelsen, Miljøministeriet
- Arora, A. & Nandkumar, A. 2011: Cash-Out or flameout! Opportunity costs and entrepreneurial strategy: Theory, and evidence from the Information Security Industry. *Management Science* vol. 57 no. 10 October 2011 pp. 1844-1860..
- Burt, R.S. 2005 *Brokerage & Closure. An introduction to social capital*. Oxford university Press, Oxford.
- Erhvervs- og Byggestyrelsen 2011 Iværksætterindeks 2011 – Vilkår for iværksættere i Danmark. EBST november 2011
- Erhvervs- og Byggestyrelsen 2005 Vækst og dynamik i nye virksomheder - 5. statistiske portræt. EBST juni 2005
- Ingeniørforeningen 2006 Danmarks plan for flere vækstiværksættere. November 2006
- Johannisson, B. 2007 Personal networks in emerging knowledge –based firms: spatial and functional patterns. *Entrepreneurship & Regional Development*.vol. 10 (4) pp. 297-312
- Junge, M. 2010 Notat om produktivitet og lange videregående uddannelser. Notat ved Centre for Economic and Business Research, CBS. Oktober 2010
- Junge, M & Skaksen, J.R. &. 2010 Produktivitet og videregående uddannelse, DEA
- Kaiser, U. & Malchow-Møller, N. 2011 Is self-employment really a bad experience? The effects of previous self-employment on subsequent wage-employment wages. *Journal of Business Venturing* 26 (5) pp 572-588
- Malchow-Møller, N. 2009 Hvad skaber en succesfuld iværksætter? *Alumnebladet* nr 1 01.03.2009 s 10-11
- Marsden, P.V. 1987 Core discussion networks of Americans. *American Sociological Review*, vol. 52 ( February 122-131)
- Nicolaou, N. & Birley, S. 2003, Academic networks in a trichotomous categorization of university spinouts. *Journal of Business Venturing* vol. 18 pp. 333-59

- Penrose, E. T. 1959 *The theory of the growth of the firm*. New York, John Wiley
- Sarasvathy, S. 2008 *Effectuation. Elements of Entrepreneurial Expertise*. Edward Elgar Cheltenham.
- Wetter, E & Wennberg, K. 2007 *Utbildningsbakgrund och nyföretagande: en översikt av akademikers nyföretagande i Sverige 1990-2002*. Civilekonomerne.

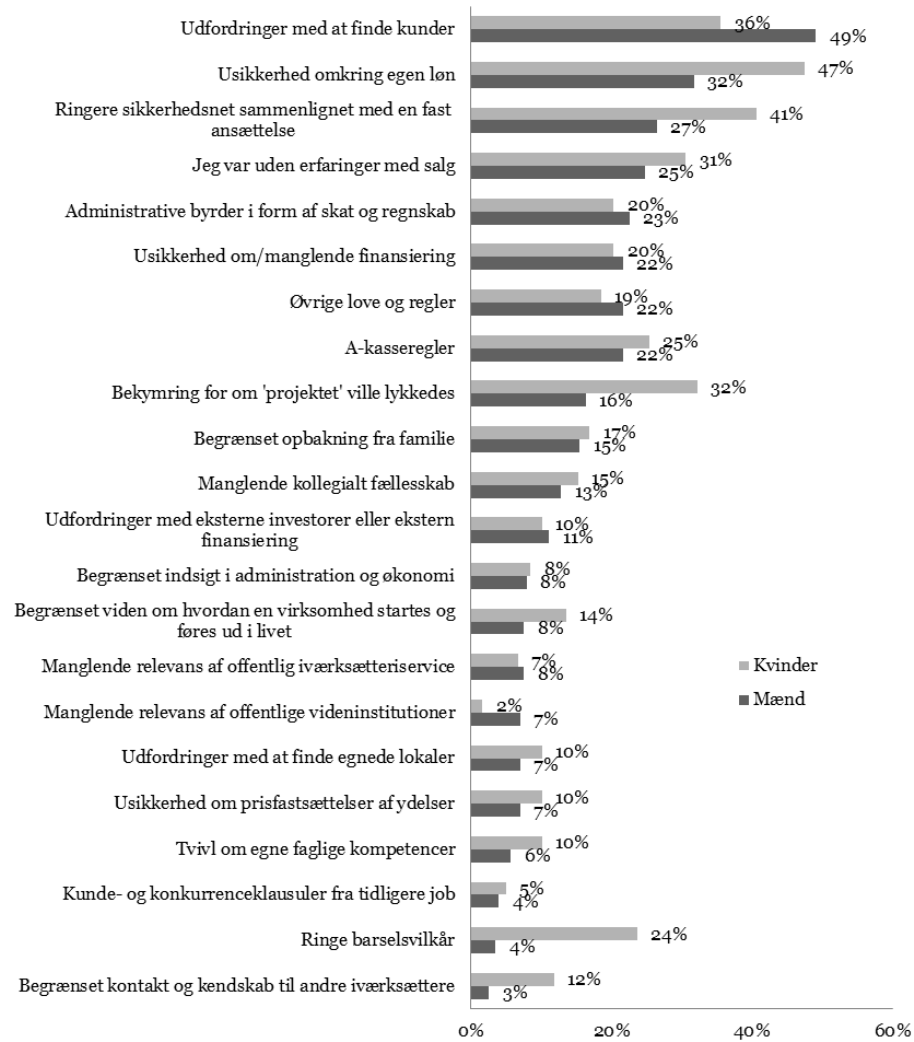
# 13. Appendix A: Supplerende tabeller og figurer

**Tabel17: Antal, der har benyttet de offentlige rådgivningstjenester eller ordninger**



Kilde: Egne beregninger på surveydata indsamlet af DJ, DJØF, DM, IDA og KS

**Figur 10: Selvstændige akademikere der anser følgende for en meget stor eller stor barriere for opstart - opdelt på køn**



Kilde: Egne beregninger på surveydata indsamlet af DJ, DJØF, DM, IDA og KS

# 14. Appendix B: Metode

Undersøgelsen er unik og fokuserer på akademiske højvækstiværksættere. Vi har valgt at have tre forskellige datasæt: 1) registerdata fra etablering i 2004 til overlevelse og vækst frem til 2008. Herved kommer alle akademikere som er hovedejer med i undersøgelsen. 2) survey gennem de akademiske faglige organisationer: DJØF, KS, DJ, IDA, og DM, hvorved vi kan få data om partnerskaber og opfattelse af barrierer. 3) 10 kvalitative interviews med akademiske vækstiværksættere for at komme lidt mere ind i de komplekse problemstillinger, især om organisering, netværk og barrierer.

## **Højvækstiværksættere**

Akademiske højvækstiværksættere er virksomheder, der har oplevet en årlig vækst på 20 % i antallet af ansatte personer i perioden fra: ultimo november 2005 til ultimo november 2008. De andre er jo ikke lavvækstvirksomheder, så de resterende kalder vi øvrige. Man kunne have andre definitioner f.eks. Gazellevirksomheder, som ud over væksten skal have mindst 10 ansatte i udgangsåret. Men det betød, at der kun var et par stykker.

Da vi skal sammenligne med Norge og Sverige, kunne vi ikke gå tilbage til før 2005 pga. Sveriges datagrundlag, og vi har ikke data i Iværksætterdatabasen efter 2008.

## **Akademikere**

Vi har været nødt til at tage hensyn til forskellige definitioner i de forskellige lande. I Danmark er akademikere defineret som personer med minimum en lang videregående uddannelse og derved minimum 5 års uddannelse efter studentereksamen (inkl. personer med PhD). Ejerens uddannelseslængde måles i virksomhedens første vækstår (2005). Det er kun akademikere, som er med i Akademikernes Centralorganisation og Ingeniørerne, så det har været vigtigt at fokusere på denne gruppe i survey, og derved også i registerdata. I Norge og Sverige har akademikerorganisationerne også personer med 3 og 4 års uddannelse, og lærere og sygeplejersker uddannes på universitetet, dvs. den er anderledes end den danske struktur med professionshøjskoler og "university colleges". Sverige har jo en række uddannelser, hvor man oven på en bachelor har en 1-årig M.sc. uddannelse. Det betyder, at de har 4-årige kandidater, og det giver en lidt anden profil. Norge har også inkluderet personer med 4-årige uddannelser, da deres uddannelsesstruktur er anderledes.

I de andre lande har man derfor i registerdata valgt at fokusere på akademikere med 4+ års uddannelse i forhold til den tværnationale rapport, for at det er muligt at sammenligne på tværs af landene. Den nationale rapport fra Sverige vil også inddrage andre grupper med færre års universitetsuddannelse.

## Registerdata

I Danmarks Statistik har vi tal fra iværksætterdatabasen, som er fra 2001-2008, og de 'nyeste' iværksættere man kan følge over en treårig periode, er dem fra 2004. De er fulgt fra 2005 til 2008. Der er aktivitetskrav for den danske database: "Den Erhvervsdemografiske database medtager kun reelt aktive firmaer, d.v.s. firmaer hvor der præsterer en arbejdsindsats på mindst 0,5 årsværk i løbet af et år. Dette er operationaliseret ved, at firmaer, der har haft ATP-indbetalinger for ansatte lønmodtagere svarende til mindst 0,5 årsværk og/eller har haft en beregnet indtjening af en vis størrelse beregnet ud fra omsætningen, medtages. Indtjeningsgrænsen varierer fra branche til branche." (DST12)

"I Iværksætterdatabasen forsøger vi at finde frem til en entydig iværksætter bag alle de nye virksomheder inden for den afgrænsning, som anvendes. Dette resulterer i, at vi finder frem til en iværksætter bag ca. 85 % af de nye virksomheder. Af disse udgør ca. 2/3 iværksættere bag enkeltmandsvirksomheder, mens 1/3 udgøres af iværksættere bag selskaber. De resterende virksomheder har vi ikke en person bag, hvorfor I ikke behøver at afgrænse på "største ejer" bag virksomheden; vi har kun een person bag hver virksomhed i Iværksætterdatabasen." (DST)

Denne restriktion betyder, at partnervirksomheder ikke fremgår af registerdata men kun majoritetssejer, eller den som er registreret som direktør. Der er heller ikke oplysninger om andre relaterede virksomheder, som datterselskaber og joint ventures. Vi har en usikkerhed om, hvorvidt deltidsiværksættere fremgår af denne database. De indgår i de svenske og norske tal.

## Survey

De enkelte akademikerorganisationer under AC samt Ingeniørerne har sendt surveyskema ud elektronisk. AC har været initiativtager, og organisationerne som har sendt ud er: Dansk Jurist- og Økonom Forbund (Djøf), Dansk Magisterforening (DM), Forbundet Kommunikation og Sprog (KS), Journalistforbundet (JF), samt til Dansk Ingeniørforening (IDA, som er uden for AC). Ingeniørerne er en meget dominerende gruppe i vores survey, og det er man nødt til at holde sig for øje, når tallene skal tolkes. Survey'en er baseret på den måde, at IDA har langt flere selvstændige medlemmer end de andre organisationer. Organisationerne har selvstændige som medlemmer, men især Djøf og DM er i højere grad lønmodtagerorganisationer. Dette kan give et bias, hvis en væsentlig del af de selvstændige finder andre organiseringer. Både Kommunikation og Sprog samt Journalisterne har mange freelancere, som er en-mands virksomheder.

I flere af tabellerne fra survey-data opereres der med en opdeling imellem 'øvrige' og 'højvækst' iværksættere. Der er imidlertid en del metodiske problemer med denne opgørelsesmetode. Bl.a. er vækstperioden, som der måles på fra 2007 til 2010, og der er ikke taget højde for alderen på de virksomheder, der måles på. Konsekvenserne af dette er ikke undersøgt til bunds, og det er derfor ikke sikkert, at denne opdeling giver et retvisende billede af hvilke virksomheder, der har oplevet vækst.

<sup>12</sup> Direkte citater fra medarbejder ved DST vedr. materialet.



Desuden er det meget tydeligt, at vi har en stor overvægt af ingeniørvirksomheder i den danske survey. Af de selvstændige i surveyen udgør de op mod 65 %.

### **Frafald i surveyen**

Der er 52 færre, der svarer på det sidste spørgsmål i surveyen end der svarer på det første. Der kan ikke spores nogen systematik i dette frafald, hverken når det gælder angivne beskæftigelse eller organisation. Nogle spørgsmål er der enkelte, der har undladt at svare på. Heller ikke her er der nogen systematik.

### **Kvalitative interviews**

Vi har udvalgt vækstvirksomheder og iværksættere, som skal repræsentere meget forskellige typer af virksomheder, uddannelsesbaggrund og organisering. Grundidéen er ikke at forsøge en repræsentativitet, men at skabe et spektrum af forskellige cases. I casene er det således muligt at få illustreret partnervirksomheder og forskellige former for organisationsmodeller. Netværksmodellerne for vækst kan kun vises i denne form for interviews.

# 15. Appendix C: Interviewcases

## **EN:KONFERENCE - specialister i konferenceorganisering og læring**

EN:KONFERENCE specialiserer sig i at organisere og rådgive om kreative konferencer, hvor der skabes lærerige oplevelser for deltagerne. De tilbyder at styre komplekse projekter og processer med mange interessenter og deadlines og at facilitere skræddersyede workshops, seminarer, prisoverrækkelser eller netværksgrupper. De går ofte ind som total-leverandør på store og komplekse projekter med ressourcer fra et levende netværk af dygtige fagfolk, der kan byde ind med hver deres speciale. Det kan være alt fra journalistik, webdesign, innovationsprocesser til teater, tegnere eller musikere.

Virksomheden er nyetableret som et Aps i december 2011 på grundlag af et samarbejde mellem to virksomheder, som er etableret af de to iværksættere (begge Aps). Agora Copenhagen er etableret af Nicoline Jacoby Hansen i 2004, men har været dvælende mens ejeren lavede Ph.d. Den anden virksomhed er fra 2010. De havde ingen ansat i deres virksomheder før, men har nu 2 studentermedhjælpere. Derudover er ca. 8 freelancere/virksomheder knyttet til som faste underleverandører.

De etablerede virksomheden i forbindelse med et samarbejde, hvor de vandt en større kontrakt.

De har delt funktionschefrollerne, og Nicoline Jacoby Hansen er direktør. Regnskab og budgetstyring er lagt ud hos bogholder og revisor. De havde 2,5 mio. i omsætning tilsammen sidste år, og forventer 3 mio. i år.

Hjemmeside: <http://enkonference.dk>

De to tidligere firmaer er [www.agoracopenhagen.dk](http://www.agoracopenhagen.dk) og [www.evahoegh.com](http://www.evahoegh.com).

## **ExpandIT Solutions Denmark A/S - et internationalt softwarefirma med tillægs løsninger til økonomisystemer**

ExpandIT har i mange år leveret tillægsprodukter til økonomisystemer fra bl.a. Microsoft via godt 1.100 globale forhandlere og samarbejdspartnere. Tillægs løsningerne dækker systemadministration til NAV/Navision, standardsoftware til e-handelsløsninger og mobile løsninger til sælgere, serviceteknikere og lager.

ExpandIT Holding Aps er et holdingselskab, udviklingsafdelingen er et Aps og distributionsselskabet er et A/S. Distributionsselskabet har kontrollerende andele i to danske selskaber, minoritetsandele i et tysk og et spansk selskab samt eksklusive distributører i Frankrig, England og USA.

ExpandIT er etableret i 1998 af 4 ingeniører, og er nu 3 ejere: Otto Strandvig, som er CEO, og to partnere. I den samlede virksomhed inklusiv det internationale distributionsselskab baseret på alliancer, er der 40 ansat. I Danmark havde de oprindeligt 2 ansatte, og i dag er de 10 i Danmark, heraf 2 i holdingselskabet og 8 i udviklingsafdelingen. Den basale udvikling og programmering foregår i udviklingsselskabet, men kundespecifikke opgaver lægges i Polen og Ukraine.

Der er et ret stort antal medarbejdere hos distributørerne: 7 i USA, 1 i Canada, 4 i Tyskland, 4 i Spanien, 3 i Frankrig, 6 i England samt 12 fordelt på to distributionsselskaber i Danmark. Dette er firmaer, som udelukkende arbejder med ExpandIT's produkter og med at betjene lokale forhandlere.

Al dansk administration, d.v.s. telefonpasning, regnskab og bogholderi er outsourcet til telefonservicefirma og revisor.

Omsætningen i 2007 var 25 mio. kr. - nu er den over 40 mio. Men det er på verdensplan. I Danmark er distributionsselskabets omsætning 7 mio.kr.

De har en professionel bestyrelse på fire, som har været med til at forhandle og løse problemer.

De har haft et venture kapital firma som medejer men har købt dem ud, fordi de havde en anden dagsorden for, hvordan man driver virksomhed.

Hjemmeside: [www.expandit.com](http://www.expandit.com)

### **GreenGo A/S – et grønt energiselskab i alliancer**

GreenGo blev stiftet i foråret 2011 med opstartskapital fra private investorer. Formålet var at skabe en ny form for energiselskab, der vender modellen for leverance af grøn energi på hovedet og gør kunden til et kraftværk. Ved brug af de nyeste teknologier giver GreenGo styretøjerne til kunderne og gør det så nemt og enkelt som muligt at producere grøn energi. GreenGo har hovedsæde i Danmark, og forretningen er baseret på at levere, opsætte og servicere vedvarende energianlæg.

Virksomheden ligger nord for København, og de havde første store kontrakt på over 10 mio. kr. i hus i juli 2011.

Virksomheden er etableret som et holding-A/S med ingeniør (Ph.D) Karsten Nielsen som CEO, og 2 cand.merc.-studerende, Boton Vagi og Frederik Flagstad som partnere, og et Aps. Der er 5 fuldtidsansatte og 4 deltidsansatte.

Alle har tidligere iværksættererfaringer. Karsten Nielsen har erfaring med teknologifirmaet Bang&Olufsen ICEpower a/s, med et exit i 2008, og har andre projekter i gang. Hans

erfaring og tekniske baggrund giver troværdighed hos kunder og i allianceerne. Firmaet er baseret på alliancer med DONG, Nykredit og tyske leverandører af solceller og vedligehold af solceller.

Grundidéen opstod i forbindelse med Karsten Nielsens respons på studenterprojekter. I to år har de så forsøgt at finde den rigtige forretningsmodel. Nu er der planer om ekspansion, og der foregår mange forhandlinger med potentielle kunder og alliancepartnere.

Hjemmeside: [www.greengoenergy.dk](http://www.greengoenergy.dk)

### **KOMFO - en Facebook-platform af applikationer for virksomheder**

KOMFO er en dansk virksomhed med en international platform, som har specialiseret sig i Facebook-applikationer og –koncepter. KOMFO sælger licenser til en Facebook-platform til virksomheder, der ønsker at styre og overvåge deres Facebook-profil. KOMFO har fra virksomhedens begyndelse fokuseret 100 % på de kommercielle muligheder i Facebooks platform og blev af samme grund – som den første virksomhed i Skandinavien – optaget i Facebooks Preferred Developer-program i starten af 2010.

KOMFO blev stiftet i København i 2007 af 4 iværksættere med baggrund fra IT- og forretningsverdenen. Cand.merc. Rasmus Møller-Nielsen (27 år) er medstifter og CEO. Den anden danske partner er en studiekammerat, og to bulgarske partnere som de kendte fra Venture Cup er medstiftere og medejere af det fælles Aps. Når de har råd til det, laver de et A/S.

KOMFOs hovedsæde er beliggende i København, men et IT datterselskab ligger i Bulgarien, og et joint venture er opbygget i Norge i alliance med et norsk firma, som sælger deres licenser.

Fra 2007 til 2009 steg medarbejderantallet i Danmark fra 6 til 15 medarbejdere, men først i 2009 kom de første rigtige ansatte, som ikke kun var trainees og studerende. Stadig pr. 1/1 2012 er der 15 beskæftiget. KOMFO har et 100 % ejet datterselskab i Bulgarien, som startede med 3-4 medarbejdere. Det steg roligt med 2 om måneden, og de har nu 30 ansatte, som ledes af 2 af de 4 oprindelige stiftere. I 2009 kom det meste af omsætningen fra bureauerne (95 %), men nu kommer halvdelen direkte fra annoncørerne.

Omsætningen er steget: 2,4mio i 2008, 3-4 mio. i 2009, og i 2010 var den mellem 5,5 og 6 mio.kr.

KOMFO har forsøgt at få kapital, og banken krævede en garanti fra vækstfonden for at give lån på 2 mio. kr. Den fik de, men det kostede 150.000 kr., og det virker dyrt i en offentlig ordning, fordi midlerne tages fra de nødvendige investeringer.

Hjemmeside: [www.komfo.com](http://www.komfo.com)

**mPloy A/S - et analysefirma med speciale i beskæftigelsesforanstaltninger**

mPloy er etableret i 2004. De tilbyder management-konsulentytelser inden for beskæftigelsesområdet. De laver alle former for analyser og evalueringer: økonomiske analyser, effektanalyser, optimeringsanalyser, kvalitetetsmålinger, evalueringer. De tilbyder rådgivning, kompetenceudvikling, udviklingsprojekter og strategisk analyse for kommuner, stat og private virksomheder.

mPloy er etableret som et A/S af to kontorchefer og to specialkonsulenter, der gik ud af Arbejdsmarkedsstyrelsen på én gang. Nu er de 3 partnere i virksomheden. De gik ret hurtigt fra de 4 partnere til at være 8-9 ansatte. De er vokset ret jævnt og har nu 18 ansatte. Stifterne er cand.scient.pol.'ere og cand.polit. og en som var socialrådgiver og MPA.

Omsætningen er vokset til 14 mio.kr. og var for to år siden på ca. 10 mio. kr., og man har nu ca. 2 mio. i overskud.

De har endnu ikke en professionel bestyrelse.

De havde ved opstarten udarbejdet en forretningsplan og formuleret klare mål om at blive en vækstvirksomhed, og det har de stadig.

Hjemmeside: [www.mpoy.dk](http://www.mpoy.dk)

**Multiflash A/S - en IT virksomhed, som kombinerer GPS med trackingsystemer for biler og pakker.**

Virksomheden er en IT-virksomhed, som udvikler applikationer indenfor stregkodebaserede systemer, ruteplanlægning og lagerpladsløsninger. Grundidéen er at koble teknologien til GPS så rute, stop, tider, skanningssteder og hastighed kan overvåges. De har fra januar 2011 haft samarbejde med Tomtom om ruteoptimering og integration.

I forbindelse med det mobile lagringssystem har de udviklet stregkodeskannere, så man kan følge varerne online til alle lager-lokationer, så man konstant kender lagerbeholdningen, og præcis hvor hvad befinder sig.

Virksomheden er etableret i 1986 men oplever først vækst fra 2002. Den er etableret af svagstrømsingeniør John Thuren. Der er to ansatte og en række ingeniørstuderende, som kommer i praktik og internship. Men der er planer om udvidelse samt at prøve at få CBS-studerende med også.

De har haft en professionel bestyrelse, men nu er konen bestyrelsesformand og svogeren er med også.

Hjemmeside: [www.multiflash.dk](http://www.multiflash.dk)

### **Scandinavian Language Service I/S – et sprogfirma med oversættelse og rådgivning**

SLS tilbyder fulde løsninger inden for alle europæiske sprog. Derfor fokuserer virksomheden på mere end blot og bar oversættelse. Virksomheden tilbyder rådgivning om lokalisering, der sigter på at sikre en optimal tilpasning af hjemmesider og andet tekstmateriale til de lokale markeder. De tilbyder tjenester på mere end 25 sprog og har specialister inden for tekniske, medicinske, juridiske, PR og markedsføring.

Virksomheden er et I/S med et ægtepar som ejer og en filial i Aachen i Tyskland. Direktøren og den driftsansvarlige er Luciano Lykkebo. Der er ansat en enkelt administrationsmedarbejder på fuld tid.

Opgaverne løses på elektroniske dokumenter, og de omkring 150 tilknyttede oversættere er freelancere, som minimum har en akademisk bachelorgrad.

Hjemmeside: [www.sls-online.eu/](http://www.sls-online.eu/)

### **Tina Bremer – freelancer uden eget cvr.nr.**

Tina Bremer er cand.mag med tillægsuddannelse i journalistik og erhvervscoach. Hun arbejder som caster, d.v.s. hun finder "almindelige mennesker" til tv-programmer samt arbejder sammen med en journalist, som medietræner medarbejdere i store virksomheder og har en del kontrakter for DR.

Hun har 25 år erfaring som caster og bruges til at træne andre. Hun har hele tiden mindre kontrakter på 1-3 mdr., men hun vil ikke have egen virksomhed og ikke ansætte folk, fordi hun er bange for det, og hun ikke ved hvordan hun skal gøre. Selv om hun kun har haft 14 dage uden job på 25 år, så spiller sikkerheden alligevel en rolle. I stedet for selv at ansætte sine assistenter, får hun den pågældende kunde til at ansætte dem i kontraktens løbetid.

### **Vopium A/S – mobiltelefon-applikation til at ringe gratis til udlandet**

Vopium A/S udbyder en service, som man installerer på sin telefon for at kunne foretage billigere internationale opkald. Vopium's software installeres på mobiltelefonen, og via applikationen er det muligt med WiFi adgang at ringe gratis til hele verden. De er primært et udviklingsfirma med en stor udviklingsafdeling i Pakistan.

Vopium er stiftet i 2006 af Tanveer Sharif (39 år) sammen med to venner, en akademiker og en med en kortere uddannelse. Tanveer Sharif er adm. direktør.

Vopium har i dag i alt 115 medarbejdere, 15 medarbejdere i Danmark (primært ledelse) samt 100 ansatte i udviklingsafdelingen og administrativ backup i Pakistan. I 2006 havde de 20 ansatte og omsatte de for 1 mio. kr., og de forventer at omsætte for lidt mere end 10 mio. kr. i 2012.

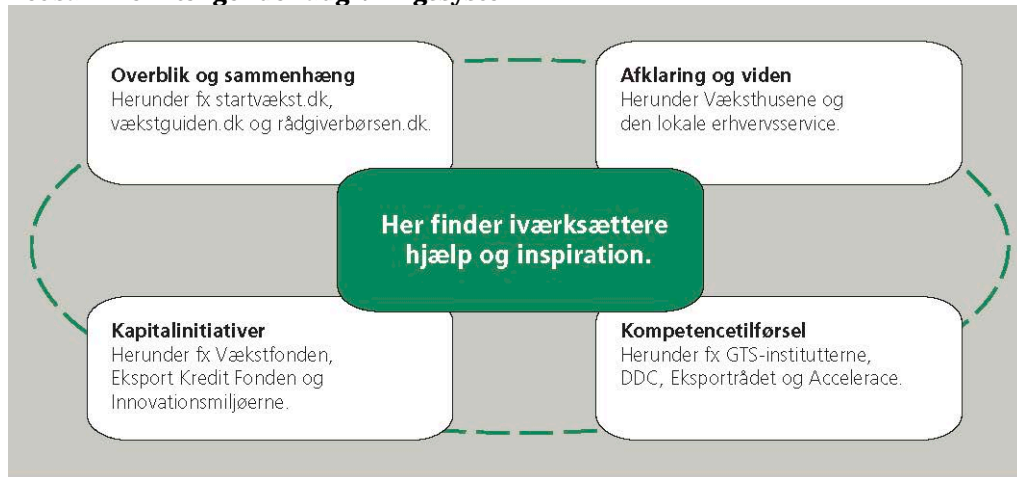
Behovet for en professionel bestyrelse var så tydeligt, at de stiftede en bestyrelse af professionelle erhvervsfolk. De blev fristet til at få aktieoptioner i virksomheden.

Via bestyrelsen lykkedes det at skabe kontakter til en række investorer. Ad den vej fik Vopium først 15 mio kr. i kapitalindskud fra et schweizisk investeringselskab, og i fjer skød en indisk virksomhed 100 mio. kr. ind i selskabet.

Hjemmeside: [www.vopium.com](http://www.vopium.com)

# 16. Appendix D: Det danske rådgivningssystem for iværksættere

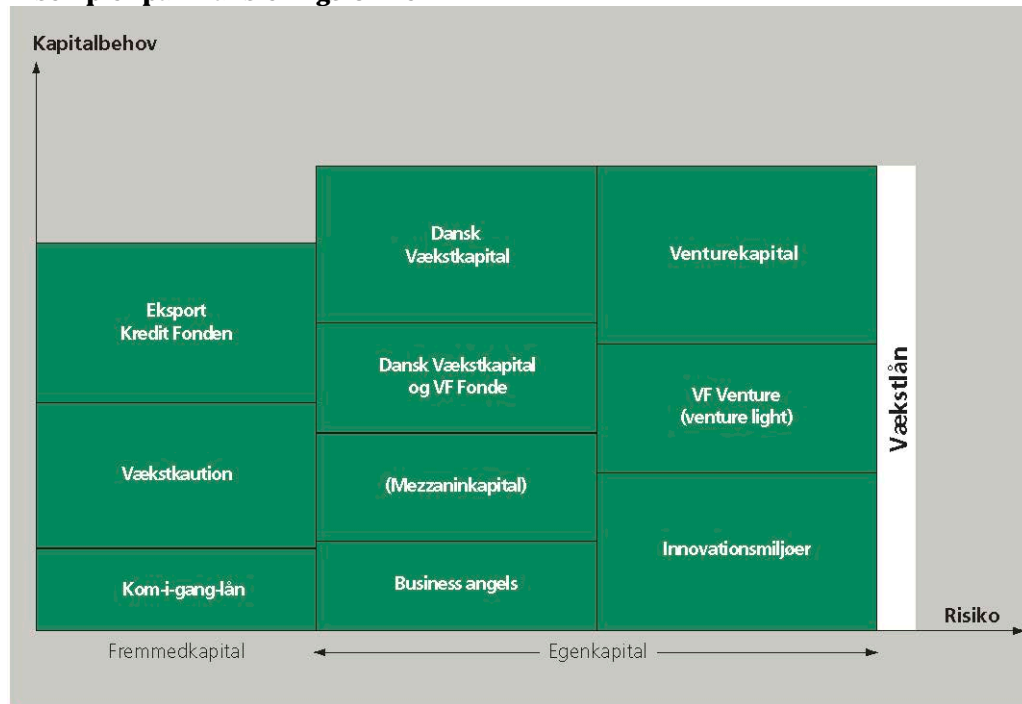
## Det sammenhængende rådgivningssystem



Kilde: Iværksætterindeks 2011



### Eksempler på finansieringsformer



Kilde: Iværksætterindeks 2011

## 17. Appendix E: Finansiering og vækstkaution Data box

Kom-i-gang-lån. Lån på op til 1 million kroner i banken, hvor Staten (Vækstfonden) kautionerer for 75 % af et evt. tab. Hvis banken mister 100.000 kr., dækker staten 75.000 kr. af tabet. For iværksættere kan problemet dog være, at det stadig kræver, at der er en bank, som skal yde iværksætteren lånet. Så selv om banken får 75 % af et evt. tab dækket, kræver det stadig, at banken "tør" at yde lånet.

### **Betingelser for Kom-i-gang-lån:**

Kom-i-gang-lån er en kombineret lånegaranti- og rådgivningsordning til dig, der ønsker at etablere en ny virksomhed, eller som har en virksomhed, hvis CVR-nr. er maks. 3 år.

Kom-i-gang-lån-er rettet mod lån til iværksættere på op til 1 mio. kr. Kautionen udgør 75 % af lånebeløbet.

Iværksætteren betaler en engangspræmie på 3 % af lånets hovedstol, men ikke nogen løbende præmie for garantien.

I forbindelse med iværksætteres låneansøgning foretager pengeinstituttet en kreditvurdering ud fra de almindelige retningslinjer for udlån. Som i alle lånesager skal pengeinstituttets vurdering af forretningsplanen og kompetencerne falde positivt ud, før lånet kan ydes. Pengeinstituttet kræver således, at iværksætteren selv er i stand til at stille de sædvanlige sikkerheder.

Vækstkaution. En statsfinansieret lånemulighed administreret af Vækstfonden. Denne er dog ikke så meget rettet mod iværksættere i de tidlige faser, men mere til mellemstore virksomheder. Vækstfonden kautionerer med op til 75 pct. af banklån på mellem 2 og 7,45 millioner for virksomheder med op til 250 ansatte med en omsætning under 372 mio. kr. eller en balance under 320 mio. kr. I praksis er det finansieringsinstituttet, som indsender ansøgningen til Vækstfonden, og først herefter foretager Vækstfonden en vurdering af, hvorvidt den pågældende finansiering ligger i målgruppen for Vækstkaution.

De to ordninger, etableret af Vækstfonden, formidles via bankerne, og disse spiller en stor rolle for iværksættere i forbindelse med såvel opstart som udvikling af nye virksomheder.

**Betingelser for vækstkaution:**

Ordningen er målrettet virksomheder med op til 100 ansatte, en omsætning på under 372 mio. kr. eller en balance på op til 300 mio. kr.

Prisen for en vækstkaution består af en stiftelsesprovision på 2 pct. af garantibeløbet og en årlig præmie på 1,25 pct. af det nedskrevne garantibeløb.

Vækstkautionen nedskrives årligt og følger det enkelte låns afviklingsprofil. På den måde kommer kautionen til at dække 75 pct. af restgælden. Løbetiden på kautionen er 0-10 år.

Kom-i-gang-lån og Vækstkaution bygger begge på en forudsætning om, at banken skal overbevises først. Vækstfonden garanterer 75 pct. af bankens tab. Først efter at banken har inddrevet sit tilgodehavende via sikkerheder i bolig/materiel/erhvervskaution – vil banken kunne opgøre, hvor stort tabet er. Banken skal derfor stå for 25 pct. af den risiko, der er forbundet med lånet.

Er der tale om en virksomhed opbygget omkring immaterielle ydelser og har iværksætteren ikke fast ejendom at stille i sikkerhed, vil han/hun have behov for et lån på de sidste 25%.

Kilde: Vækstfonden

# Den nationale norske rapport

Skrevet af:

Leo A. Grünfeld, Menon Business Economics

# 1. Sammendrag med hovedpunkter

I dette kapitlet ser vi nærmere på akademikers rolle som entreprenører i norsk næringsliv. Som i de andre kapitlene for Sverige og Danmark er vi særlig opptatt av akademikers rolle i forbindelse med etablering av høyvekstforetak og i hvilken grad akademikere har større sannsynlighet for å skape høyere vekst i sine virksomheter.

I 2004 sto akademikere bak 13 prosent av alle nyetablerte aksjeselskap i Norge. Dette er mye ettersom akademikere kun representerte drøye 5 prosent av arbeidsstyrken i 2004. Akademikere er med andre ord sterkt overrepresentert som entreprenører i Norge. Dette er et nytt funn som bør vies betydelig oppmerksomhet i næringspolitikken, i den grad den har som mål å stimulere til mer entreprenørskap i næringslivet. En stor andel av gründerne har utdanningsbakgrunn fra teknisk/naturvitenskapelige fag, og dette er på tross av at denne utdanningsgruppen representerer en liten andel av alle akademikere. Dette funnet indikerer at satsning på realfagene sannsynligvis vil bidra til økt entreprenørskap i næringslivet. Det er en overvekt av akademiker-entreprenører med yrkeserfaring fra privat sektor, men sammenlignet med entreprenører med kortere utdanning er det mange fra offentlig sektor. Vi har med andre ord identifisert en sterkere strøm av entreprenører fra det offentlige blant akademikere enn blant de med lavere utdanning.

Studien viser videre at svært mange (over halvparten) av akademiker-entreprenørene starter opp som deltidsentreprenører. De forlater bare delvis sin arbeidsplass for å starte opp på egenhånd. På denne måten klarer de å redusere risikoen knyttet til entreprenørskap og opprettholder samtidig mange av de rettigheter som arbeidstakere gis i norsk arbeidsliv. Det er grunn til å tro at deltidsentreprenørskapet delvis er motivert ut fra ønske om å bygge noe selv basert på den kompetanse og det nettverk som gründeren har i sin deltidsjobb ved oppstart. Det omfattende deltidsentreprenørskapet blant akademikere gir uttrykk for at dette er en viktig kanal for næringsdynamikk. Kompetanse flyter fra store bedrifter og offentlige institusjoner til mindre foretak som skaper nye produkter og tjenester eller bidrar til økt konkurranse. Registerdata viser at akademikere gjennomgående er noe eldre enn andre når de starter for seg selv. Dette mønsteret kommer ikke minst tydelig frem i våre ni case-studier av slike oppstartsbedrifter. Tiltak som gjør det lettere å drive deltidsentreprenørskap vil samtidig være effektive virkemidler for økt entreprenørskap blant akademikere. Vi anser dette som et viktig element å ta tak i for å stimulere til økt entreprenørskap blant de med høy utdanning og kompetanse.

I analysen har vi definert høyvekstforetak som bedrifter med mer enn 20 prosent årlig vekst i antall sysselsatte. Når vi benytter denne definisjonen er det ingen tegn til at akademikere skaper høyere vekst gjennom nyetablering enn folk med lavere utdanning. Men dersom man ser nærmere på høyvekstforetakene trer det frem et annet mønster. De som arbeider med

studier av høyvekstbedrifter er godt kjent med at noen få foretak kan vise til svært høy vekst. Slike vekstbedrifter står for en dominerende andel av den samlede veksten i næringslivet over tid. Våre analyser viser at akademikerentreprenørene står bak en større andel foretak med *særlig* høy vekst. Dette er ikke uventet: Ser man eksempelvis nærmere på de teknologiintensive tidligfaseselskapene i venturefond finner man nærmest utelukkende bedrifter med akademikere som entreprenører. Med dette som bakgrunn ser vi det som viktig å fremheve at akademikere i større grad enn andre står bak de raskest voksende foretakene.

Det er tegn i vår studie som bekrefter at eldre akademikere gjør det bedre som entreprenører enn eldre med lavere utdanning. De med lavere utdanning er sjeldnere representert blant høyvekstforetak når de er eldre. Dette mønsteret gjelder ikke for akademikere. Vi ser også tegn til at akademikere har størst suksess når de starter opp sammen med andre, når de har hatt betydelig erfaring fra tidligere arbeidsplass ( gjerne privat sektor), når de får med seg økonomisk/administrativt utdannede på laget og når de fyller et tydelig behov i markedet med sin spisskompetanse.

I hvilken grad det er en fordel eller en ulempe å være akademiker som entreprenør oppleves av mange som et litt irrelevant spørsmål. Ens utdanningsstatus er noe entreprenørene ofte tar som gitt og helt nødvendig. Bakgrunnen definerer på mange måter det man gjør. Det blir likevel fremhevet at man gjennom sitt akademiske nettverk lettere får rekruttert personell og nye kunder.

I rapporten går vi gjennom rammebetingelsene for entreprenørskap i Norge med særlig fokus på entreprenørskap hos akademikere. Norsk skattepolitikk, næringspolitikk og trygdepolitikk er i liten grad rettet inn mot små og unge foretak med høy driftsrisiko. Dette er å anse som et hinder for entreprenørskap i et arbeidsmarked der etterspørselen etter akademikere er høy og alternativlønnen er attraktiv. Dette kan også være med på å forklare den høye andelen deltidsentreprenører i norsk næringsliv, selv om andelen ikke er høyere enn det man finner i Sverige.

## 2. Innledning

Entreprenørskap - i form av nyetablering av foretak i næringslivet - spiller en viktig rolle for økonomisk vekst i industrialiserte land. Audretsch (2003) viser i en gjennomgang av forskningslitteraturen at koblingen mellom entreprenørskap og økonomisk vekst er tydelig positiv både når man sammenligner mellom næringer, regioner og land. Entreprenørskapets betydning for langsiktig økonomisk vekst følger med andre ord et relativt robust mønster. Samtidig er denne grenen av samfunnsøkonomisk forskning relativt ny og spørsmål knyttet til kausalitet (er det entreprenørskap som fører til vekst eller motsatt) er ennå ikke fullgodt håndtert. En nyere gjennomgang av denne litteraturen av Carree med fler (2010) i *Handbook of entrepreneurship research* trekker i større grad frem hvilke mekanismer som driver frem vekst gjennom nyetableringer i næringslivet, men løser heller ikke gåten knyttet til dette høna- eller egget-problemet.

Gjennom de seneste tiårene har man i økende grad rettet fokus mot kunnskaps- og FoU-intensive nyetableringer som kilde til innovasjon og vekst i næringslivet. Slike nyetableringer er nærmest utelukkende knyttet til entreprenører med høyere utdanning, det vi ofte betegner som **akademikere**. Det er ikke bare i Norge at denne typen entreprenører eller gründere har fått økt oppmerksomhet. I EU står det innovative entreprenørskapet i fokus, både i EUs langsiktige vekststrategi EU2020 og i EUs nye arbeid med et mer effektivt indre marked (Single Market Act). Norske nyetableringer med stor suksess, som Opera Software, Snøhetta, REC, Pronova og Point Carbon er stort sett tuftet på produkter og tjenester utviklet av akademikere. Mange av dem er ingeniører og teknologer, men overhode ikke alle. Vi finner også mange entreprenører i høyvekstselskaper med utdanningsbakgrunn fra helsefag, samfunnsfag, økonomi og humaniora.

Til tross for den økende oppmerksomheten rettet mot denne typen nyetableringer, er det viet lite forskning til hvor omfattende aktiviteten er og hvilken rolle den spiller for norsk økonomi, så vel som internasjonalt. I dette kapitlet ser vi derfor nærmere på akademikere som entreprenører. Vi kartlegger hvor mange de er, hvor de kommer fra, i hvilken grad de klarer å skape bedrifter med høy vekst og hvilke utfordringer de står overfor som entreprenører. I denne sammenheng står rammevilkår sentralt. Dersom man ønsker å stimulere til innovative og kunnskapsintensive nyetableringer, må man ta tak i de offentlig styrte hindre som fremstår som mest avgjørende for hvorvidt akademikere velger å starte opp for seg selv, heller enn å velge et liv som arbeidstaker.

## 3. Metode og definisjoner

En god oversikt over akademikernes rolle som entreprenører i norsk økonomi krever at man tar i bruk flere datakilder. For å danne et overordnet bilde av akademikers entreprenørskapsaktivitet har vi benyttet registerdata fra Statistisk sentralbyrå som kartlegger utdanningsbakgrunnen til alle eiere og ledere i nystartede bedrifter i Norge. Vi har også hatt behov for å hente inn mer detaljert informasjon om etablerernes atferd, erfaringer og motivasjoner som ikke kommer frem i registerdata. I denne sammenheng har vi i samarbeid med Akademikerne og Respons Analyse fått gjennomført en web-basert surveyundersøkelse rettet mot et utvalg av akademikere. Sist men ikke minst har vi gjennomført et begrenset antall intervjuer med ulike typer akademiker-entreprenører for å gå mer i dybden på hvilke erfaringer de har gjort seg på veien, samt hvilke hindre som fremstår som vanskeligst i forbindelse med nyetablering av virksomhet. Vi har særlig ønsket å fokusere på erfaringer knyttet til det å være akademiker.

I våre undersøkelser har vi lagt til grunn at en akademiker er en person som har gjennomført et utdanningsprogram med mer enn fire års varighet etter videregående skole. Dette innebærer at de med bachelor-utdanning og treårig høyskoleutdanning ikke blir tolket som akademikere. Det er denne definisjonen som ligger til grunn for utvalgene i registerdataundersøkelsen og survey-undersøkelsen.

I vår presentasjon av funnene har vi valgt å følge en tematisk tilnærming der vi setter sammen informasjon fra de tre datakildene for å belyse problemstillingene på en mest mulig dekkende og helhetlig måte.

### 3.1 Registerdata

Ved å koble sammen utdanningsstatistikk, arbeidstakerregisteret og bedrifts- og foretaksregisteret i Statistisk sentralbyrå har vi klart å identifisere personer som står bak en nyetablering av et foretak i Norge, samt hvilken utdanning personen har. Videre er det gjennom denne koblingen av data mulig å følge den økonomiske utviklingen til foretakene i årene etter at selskapet ble etablert. En analyse av denne typen krever da at vi plukker ut en årgang med etableringer, noen år tilbake i tid, slik at vi kan følge foretakenes aktivitet etterpå. Vi har tatt utgangspunkt i alle nyetableringer i 2004 og fulgt dem gjennom perioden 2004-2008.

I denne studien er vi opptatt av å beskrive sammenhengen mellom akademiker-entreprenørskap og vekst i foretakene. Erfaring viser at det i all hovedsak er aksjeselskaper (AS) som kan vise til høy vekst over tid. Enkeltmannsforetak er primært knyttet til virksomheter med en eller færre ansatte og de er i liten grad egnet til å organisere aktiviteter som vokser raskt. Vi har derfor valgt å begrense oss til nyetableringer av ASer.



Begrepet entreprenør eller gründer er benyttet i mange sammenhenger og gis en rekke tolkninger. I registerdataundersøkelsen har vi definert entreprenøren som den person som hadde den største eierposten i foretaket på det tidspunktet foretaket ble etablert. I enkelte foretak vil gründeren bli sittende med en mindre eierpost fra starten. Dette vil særlig gjelde dersom oppstarten er svært kapitalkrevende og gründeren har tilgang til betydelig ekstern egenkapital fra oppstartstidspunktet. Dersom største eier er en bedrift har ikke Statistisk sentralbyrå mulighet til å identifisere personen bak bedriften og den faller dermed ut av undersøkelsen. I følge Grünfeld og Jakobsen (2006) hadde man i 80 prosent av alle foretak i Norge identifisert største eier i første eierledd. I de resterende 20 prosentene av foretakene må man gå lenger bakover i eierstrukturen for å finne personen bak eierskapet. Det forteller med andre ord at vi sannsynligvis mister opp mot 20 prosent av de nystartede foretakene i denne analysen.

Vi er særlig opptatt av unge vekstbedrifter i denne undersøkelsen. Som en følge av dette har vi definert høyvekstforetak som foretak med mer enn 20 prosent gjennomsnittlig årlig vekst i antall sysselsatte gjennom perioden 2004-2008. Denne definisjonen er konsistent med offisielle definisjoner av foretak med høy vekst, men i motsetning til enkelte høyvekstdefinisjoner har vi valgt å ikke definere et krav til størrelse ved starttidspunktet. Vi har også vurdert å kartlegge omfanget av gasselbedrifter i populasjonen, men kom til at kravet om størrelse reduserte antall relevante foretak til et for lite tall.

Mange akademikere som driver virksomhet i privat sektor er knyttet til profesjonsrettede aktiviteter som allmennleger, tannleger, advokater, veterinærer og lignende. Det finnes et stort antall slike mindre foretak og det kunne i prinsippet tenkes at denne typen foretak ville dominere våre registre over nystartede bedrifter. Dette kunne være et problem all den tid mange av disse aktørene kun har som mål å drive i det små med begrensede vekstambisjoner. Til dette er det viktig å være oppmerksom på at svært mange av disse faller utenfor vårt registermateriale ettersom vi kun fokuserer på aksjeselskaper. Denne typen næringsaktører benytter ofte andre selskapsformer som enkeltmannsforetak, ansvarlig selskap og delt ansvar ved etablering av foretaket. Det er derfor begrenset grunn til å forvente at denne typen foretak preger materialet for sterkt.

I registerdataundersøkelsen har vi kartlagt følgende karakteristika ved entreprenøren og foretaket hun startet:

- Entreprenørens utdanning (akademiker eller annen utdanning)
- Entreprenørens utdanningsretning (fire kategorier: teknisk/naturvitenskapelig, samfunnsvitenskapelig/økonomisk administrativ, helsefaglig og annet),
- Entreprenørens kjønn og alder
- Entreprenørens yrkeserfaring målt i antall år
- Entreprenørens tidligere arbeidsplass (offentlig sektor, privat sektor eller utenfor arbeidsmarkedet)
- Foretakets næringstilknytning (fordelt på 2-siffer nace-kategori)
- Foretakets status som høyvekst- eller lavvekstforetak

I tillegg har vi samlet inn informasjon om omsetnings- og verdiskapingsvekst i grupper av foretak (målt i gjennomsnittlig og median vekst i gruppen) der vi skiller mellom grupper med lav versus høy vekst og akademiker-entreprenør versus andre entreprenører.

### *3.2 Surveyundersøkelse rettet mot akademikere*

Surveyundersøkelsen har hatt til hensikt å frembringe mer dyptpløyende informasjon om entreprenører med akademikerbakgrunn. Disse dataene gir derfor ikke mulighet til å sammenligne med andre entreprenører.

Det er trukket et utvalg fra det landsrepresentative web-panelet til Respons blant personer med mer enn 4 års utdanning utover videregående skole og som har vært med å starte egen virksomhet. I tillegg er det foretatt en rekruttering fra Akademikernes medlemsundersøkelse i 2011 blant de medlemmene som har vært med å starte egen virksomhet. Tilsammen kartlegger undersøkelsen data fra 207 respondenter.

Surveyundersøkelsen fokuserer på følgende temaer blant akademiker-entreprenører:

- Nærmere om yrkesbakgrunn
- Om respondentene er heltids- eller deltids-entreprenører
- Omfang av oppstart sammen med andre entreprenører
- Kartlegging av motiver og ambisjoner for entreprenørskap
- Kartlegging av barrierer for entreprenørskap
- Kartlegging av bedriftenes vekstevne sett opp mot faktorene ovenfor

### *3.3 Intervju og case*

I denne studien har vi tatt nærmere kontakt med 9 bedrifter som ble startet opp av akademikere og gjennomført et telefonintervju med ca 30 minutters varighet. Bedriftene representerer entreprenører med stor bredde mht utdanningsbakgrunn og næringsaktivitet, men de har det til felles at de er suksessfulle målt i form av omsetnings- og sysselsettingsvekst, at de er relativt nye, og at de tilbyr innovative produkter eller tjenester. Case-bedriftene er:

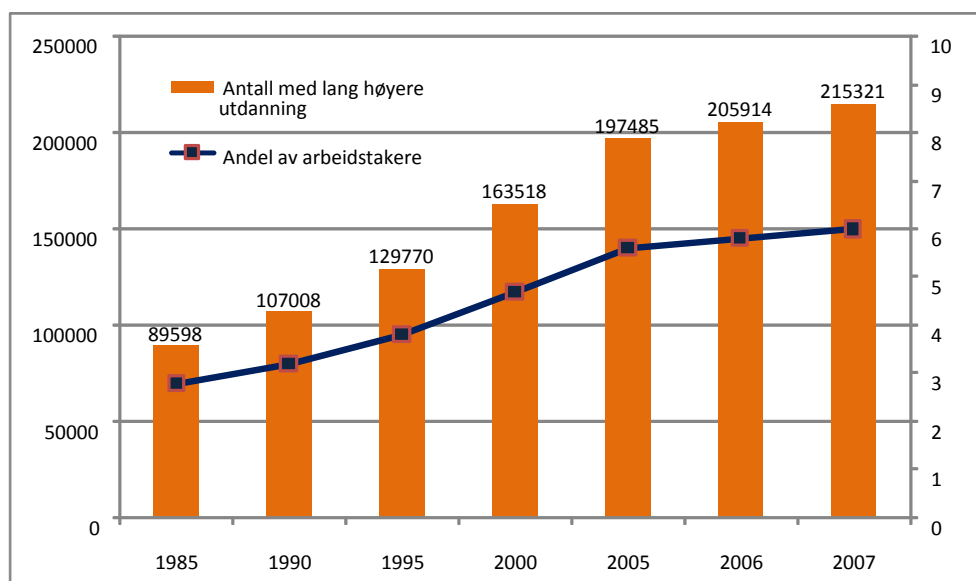
- Innotech Solar: Produksjon av solcellepaneler
- Point Carbon: Informasjon om CO<sub>2</sub>, energiforbruk, oljemarkeder etc.
- Crux Kommunikasjon: Finansiell kommunikasjonsrådgivning
- Novelda: Medisinsk teknologi: Radarteologi
- Humanistisk akademi: Etiske og filosofiske rådgivningstjenester
- Netlife Research: IT-selskap med fokus på brukervennlighet (usability)
- Kyllingstad & Kleveland: Forretningsjuridiske tjenester

- **Keep-it: Holdbarhetssensorer for matvarer og organisk materiale**
- **Kjeller Vindteknikk: Meteorologiske tjenester for vindkraftselskaper mm.**

## 4. Akademikere som entreprenører

Gjennom de seneste tiår har vi vært vitne til en utdanningsrevolusjon i de skandinaviske landene, der andelen akademikere i befolkningen har vært i kraftig vekst. I figur 11 under ser vi at fra 1985 til 2007 økte andelen med akademisk utdanning fra rundt 3 prosent til 6 prosent. Denne utviklingen har medført at akademikere i økende grad preger arbeidsstyrken innen de aller fleste sektorer i arbeidslivet. Det er god grunn til å forvente at dette mønsteret også er representativt for akademikeres rolle som entreprenører i norsk næringsliv.

Figur 11: Antall akademikere i Norge og andel av alle arbeidstakere'

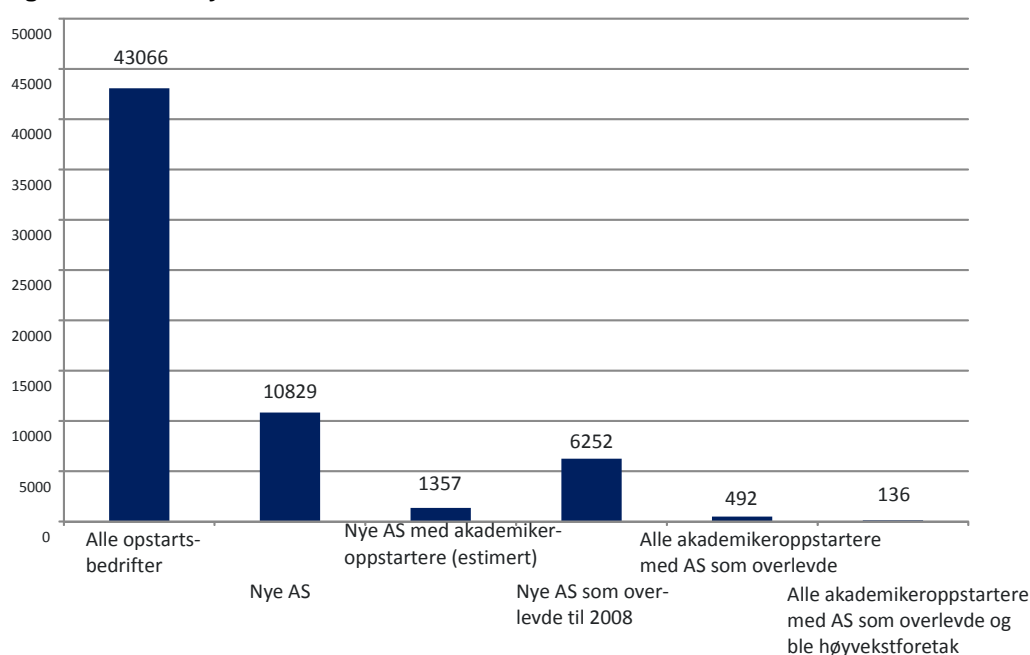


I dette kapitlet ser vi nærmere på hvor omfattende akademiker-entreprenørskapet er og studerer nærmere kjennetegn ved akademikere som starter opp nye foretak. Spørsmål knyttet til høy vekst og hva som driver vekst i oppstartsselskaper kommer vi nærmere inn på i kapittel 5.

### 4.1 Populasjonen av akademiker-entreprenører

I figuren under presenterer vi en trakt der vi beskriver omfanget av nyetableringer av foretak i norsk næringsliv i året 2004.

Figur 12: Antall nyetablerte foretak i 2004



I 2004 ble det etablert hele 43 000 foretak i Norge. Dette antallet ligger betydelig over tilsvarende tall for Danmark og Sverige når man justerer for antall innbyggere, og det vitner om at gründeraktiviteten i Norge er høy (se tabellen nedenfor). Av de 43 000 foretakene var drøye 10 000 etableringer av nye AS der 1357 ble etablert av akademikere. Dette innebærer med andre ord at akademikere sto for ca. 13 prosent av alle nyetablerte ASer i 2004, men utdanningsgruppen sto kun for 5 prosent av den yrkesaktive befolkningen.<sup>13</sup> Dette er en sentral observasjon fordi det viser at akademikere har mer enn dobbelt så høy sannsynlighet for å bli entreprenører sammenlignet med andre. Dette skulle tilsi at man gjennom å øke antallet akademikere også øker entreprenørskapsaktiviteten i Norge.

Noe under 60 prosent av aksjeselskapene klarte å overleve som foretak fra 2004 og frem til 2008, og knappe 500 (rundt 10 prosent) av disse var etablert av akademikere. Videre er det verd å merke seg at kun 136 av disse kunne vise til så høy vekst at de blir kategorisert som høyvekstforetak. Denne trakten illustrerer hvor få selskaper det er som over tid overlever og blir høyvekstforetak i næringslivet. Det er all grunn til å merke seg at det finner sted en ekstrem seleksjon av selskaper før noen få når status som høyvekstforetak.

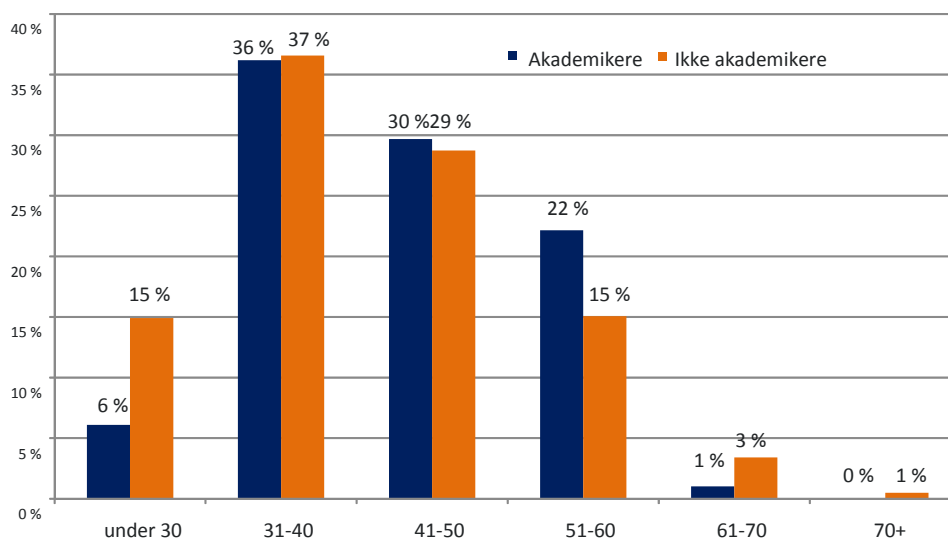
<sup>13</sup> Dette tallet på 6 prosent er basert på tall fra statistisk sentralbyrå som kartlegger sysselsatte med ulik utdanning i befolkningen i 2001.

**Tabel 2: Nvetableringer og akademikere i Norge og Norden**

	Danmark	Norge	Sverige
Antal startede virksomheder i 2004	30.090	43.066	57.204
Antal startede akademiker-virksomheder, der har overlevet frem til 2008	627	<b>492</b>	1.392
Antal startede akademiker-virksomheder pr. 100.000 indbygger	11,6	10,4	15,8
Antal startede virksomheder pr. 100.000 akademikere	311	253	324
BNP pr. indbygger (€) 2004	27 100	32 800	25 800
Akademikere 2004	201 497	194 500	429 632
Befolkningstal 2004	5 411 000	4 606 000	9 011 000
Akademiker-andel af befolkningen	3,72 %	4,22 %	4,77 %

## 4.2 Alder, kjønn og yrkeshistorikk

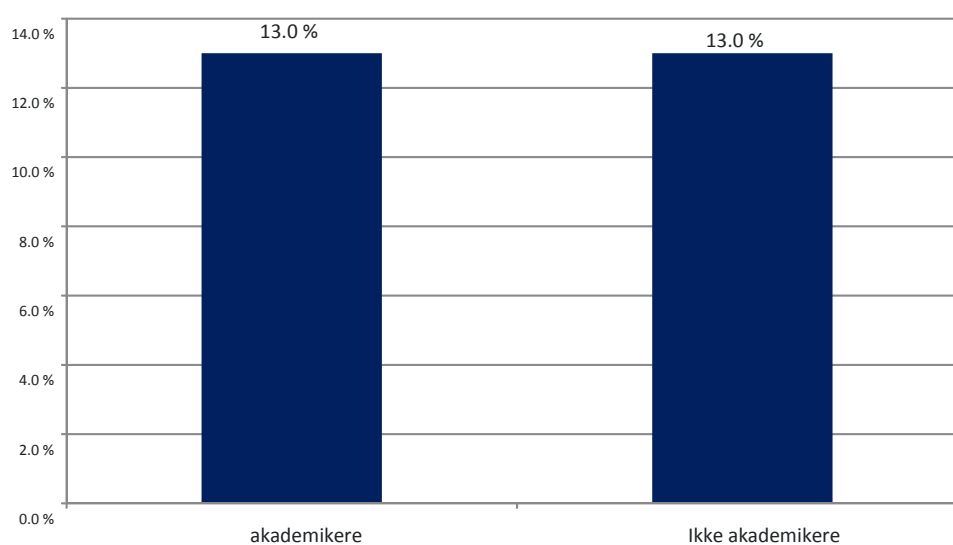
Når vi sammenligner entreprenører med akademisk utdanning opp mot de med lavere utdanning finner vi et tydelig skille med hensyn til alder. I figur 13 ser vi at akademikerne starter opp senere. De er særlig underrepresentert i den tidligste aldersgruppen, men overrepresentert i aldersgruppen 51-60 år. Det er svært få som starter opp bedrift etter fylte 60, og det er derfor ikke så lett å tolke forskjellene i denne aldersgruppen. Dels er disse forskjellene et resultat av at akademikerne gjennomfører et lengre utdanningsløp, men våre analyser viser også at dette er et resultat av at akademikerne velger å stå lenger i arbeidslivet før de etablerer egen virksomhet. De er med andre ord mer erfarne som arbeidstakere.

**Figur 13: Entreprenørenes aldersfordeling ved oppstart i 2004**

I 2001 var ca. 32 prosent av de sysselsatte akademikerne kvinner. Til sammenligning utgjorde kvinner 46 prosent av alle sysselsatte. Når vi ser på entreprenører er kvinneandelen

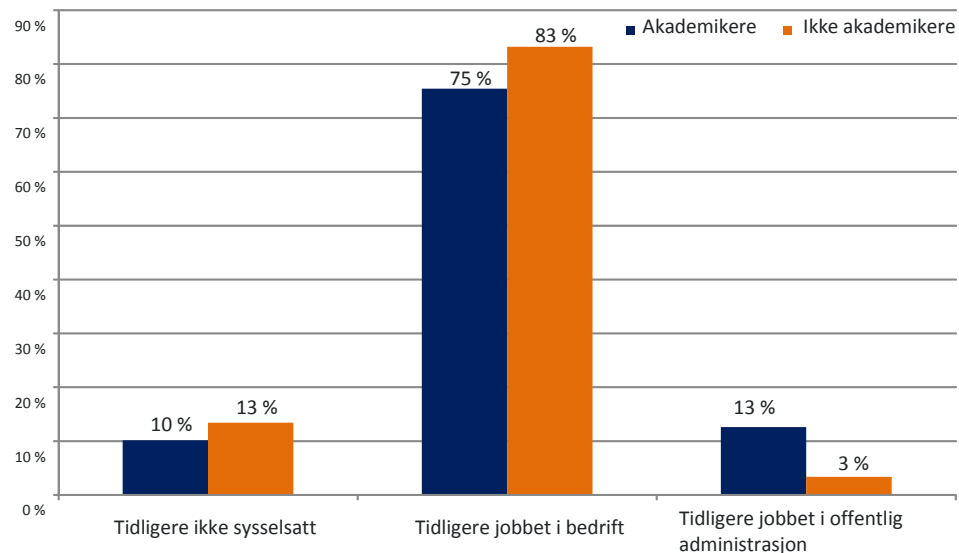
betydelig lavere. Kvinners andel av entreprenører med AS er på 13 prosent, både for akademikere og ikke-akademikere. Dette betyr med andre ord at mannlige akademikere har en betydelig høyre tilbøyelighet til å starte opp egen virksomhet, sammenlignet med kvinner. Men det forteller også at kvinner med lavere utdanning igjen har en 30% lavere tilbøyelighet til å bli entreprenører enn kvinner med akademisk utdanning. Tallene viser dermed at kvinnelige akademikere oftere velger å bli entreprenører enn kvinner med lavere utdanning.

**Figur 14: Andelen nystartede bedrifter med kvinner som entreprenører**



Så mange som tre av fire akademiker-entreprenører kommer fra stillinger i privat sektor (se figur 15 under). Men denne andelen er faktisk lavere enn for ikke-akademikere der 80 prosent kommer fra privat sektor. Andelen som kommer fra offentlig sektor er derimot markant høyere blant akademikere; over fire ganger så høy. Dette mønsteret illustrerer at akademisk utdanning bidrar til økt flyt av kompetanse mellom offentlig sektor og nyetablerte foretak og at sysselsettingsbakgrunn fra offentlig sektor i mindre grad fremstår som et hinder for entreprenørskap blant de med høyere utdanning.

**Figur 15: Entreprenørenes tidligere arbeidssektor (fordelt på akademikere og ikke-akademikere)**

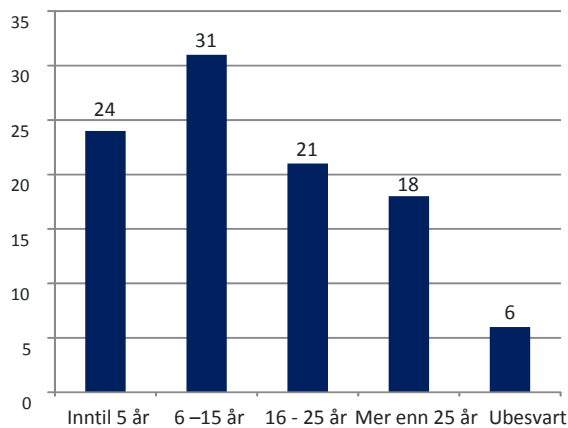


Gjennom surveyundersøkelsen har vi samlet inn informasjon om hvor lang yrkeserfaring akademikere-entreprenørene har. Som vist i tabellen nedenfor har den største andelen av etablerere mellom 6 og 15 års yrkeserfaring når de starter opp virksomheten. Hele 75 prosent av entreprenørene har mer enn 5 års yrkeserfaring etter endt studie. Informasjon fra registerdataundersøkelsen trekker i retning av at dette tallet er enda høyere, om mulig helt opp mot 90 prosent. Surveyundersøkelsen viser også at antall års yrkeserfaring før etablering varierer med utdanningsbakgrunn. Tendensen er som følger:

- Samfunnsvitenskapelig/Økonomisk-administrativ og juridisk: starter oftest etter 6-25 år
- Humaniora: har høyeste andel som starter etter 25 år
- Teknisk/nat: fordeler seg jevnere utover lengde på yrkeserfaring



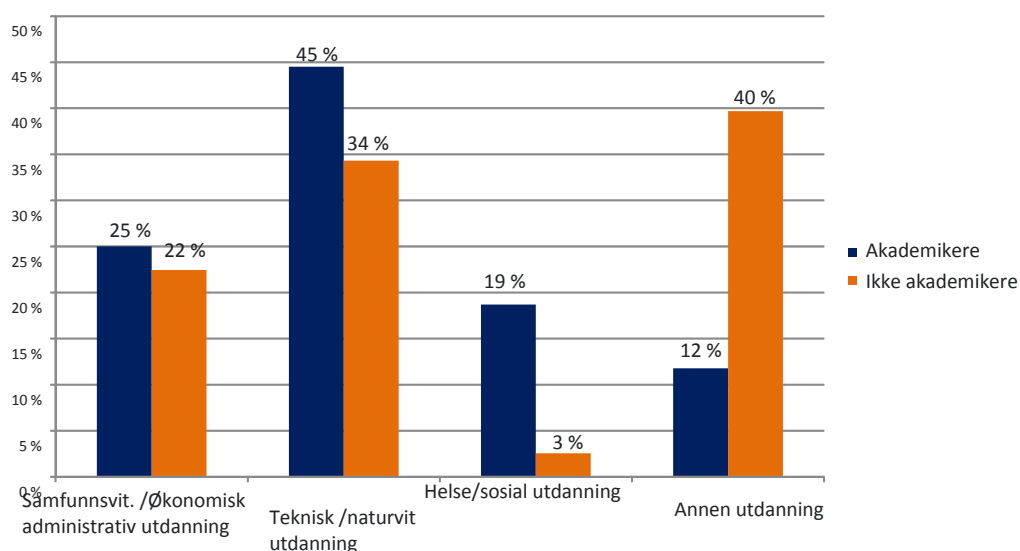
**Figur 16: Entreprenører fordelt etter antall års yrkeserfaring (surveyundersøkelsen)**



### 4.3 Utdanningsretning

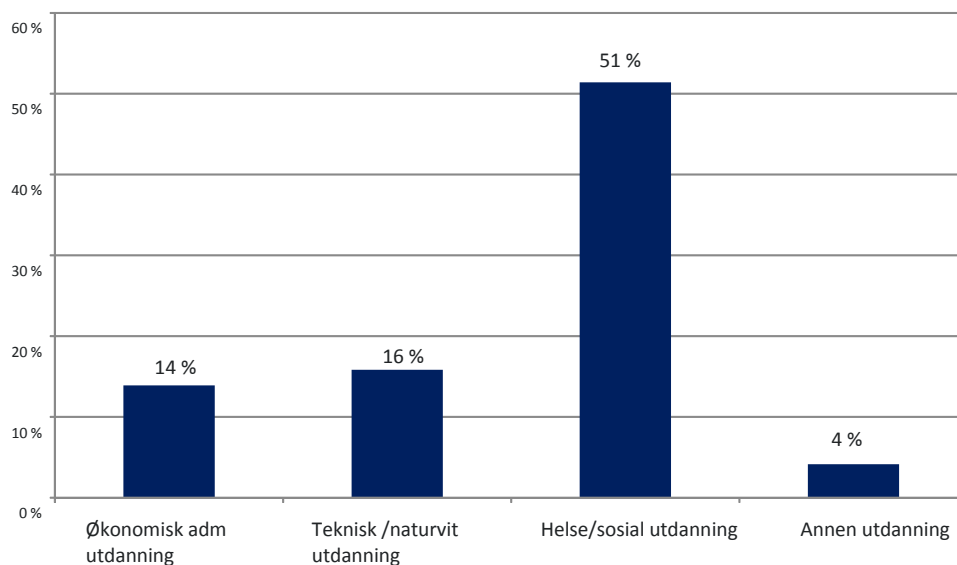
Et sentralt funn i denne studien er at tilbøyelighet til entreprenørskap i stor grad styres av hva slags utdanningsretning man har. De fleste akademikere som er entreprenører har teknisk/naturvitenskapelig utdanningsbakgrunn. Dette er et interessant funn fordi kun 7 prosent av de som utdannes til akademikere har teknisk/naturvitenskapelig utdanning. Det er med andre ord en tung overrepresentasjon av akademikere med teknisk/naturvitenskapelig bakgrunn blant entreprenører med høyere utdanning i Norge. Den nest største gruppen er de med samfunnsvitenskapelig/ økonomisk administrativ utdanning som representerer ca. 25 prosent av populasjonen. Kartleggingen viser at andelen med helsefaglig bakgrunn er betydelig høyere blant akademikere sett opp mot de med lavere utdanning.

**Figur 17: Entreprenørenes utdanningsbakgrunn (faglige retning)**



Dersom vi ser nærmere på akademiker-entreprenørenes andel av alle entreprenører og fordeler disse andelene ut på ulike utdanningsretninger, finner vi at akademikerne representerer ca halvparten av alle entreprenører med helsefaglig bakgrunn. Det er med andre ord innen helsesegmentet at akademikerne spiller en særlig viktig role.

**Figur 18: Akademiker-entreprenørers andel fordelt på utdanningsretning**

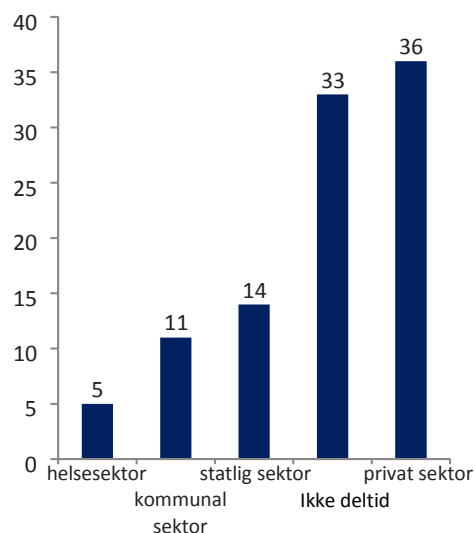


Basert på informasjon fra surveyundersøkelsen finner vi at de akademikerentreprenørene som har bakgrunn fra privat sektor primært har utdanning innen feltene samfunnsvitenskapelig/øk-adm og teknisk/naturvitenskapelig utdanning. De som kommer fra offentlig sektor har i større grad sin utdanning innen helsefag og humaniora.

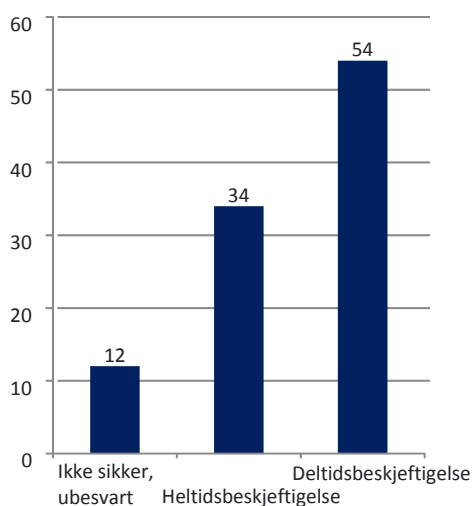
#### *4.4 Deltidsentreprenørskap*

Et annet sentralt kjennetegn ved akademikere som entreprenører er at de i stor grad velger å drive foretakene ved siden av en stilling som arbeidstaker et annet sted. Vi betegner dette som deltidsentreprenørskap. I forskningslitteraturen betegnes dette også som kombinatørskap (se Vennberg, Delmar og Folta, 2009). I surveyundersøkelsen kommer det frem at en stor andel av akademiker-entreprenørene faller inn i denne kategorien. Så mange som 54% av respondentene oppga at de fra starten av var deltidsentreprenører (se figur 19b under). På tidspunktet for undersøkelsen oppga en enda større andel at de hadde deltidsstillinger utenfor bedriften. Drøye en tredjedel oppga at de hadde slik stilling i det private, mens mellom 10 og 15 prosent hadde stillinger i statlig og kommunal sektor.

**Figur 19a: Andel av akademiker-entreprenørene med stilling utenfor bedriften – fordelt på sektorer**



**19b: Andel med hel og deltidsbeskjeftigelse i oppstartsbedriften på oppstartstidspunktet**



Et kanskje enda mer overraskende funn knytter seg til stillingsbrøken de har utenfor sitt selskap. De som har slik stilling i statlig sektor oppgir i gjennomsnitt en stillingsbrøk på hele 84 prosent. I kommunal sektor er tallet 80 prosent, i privat sektor 74 prosent.

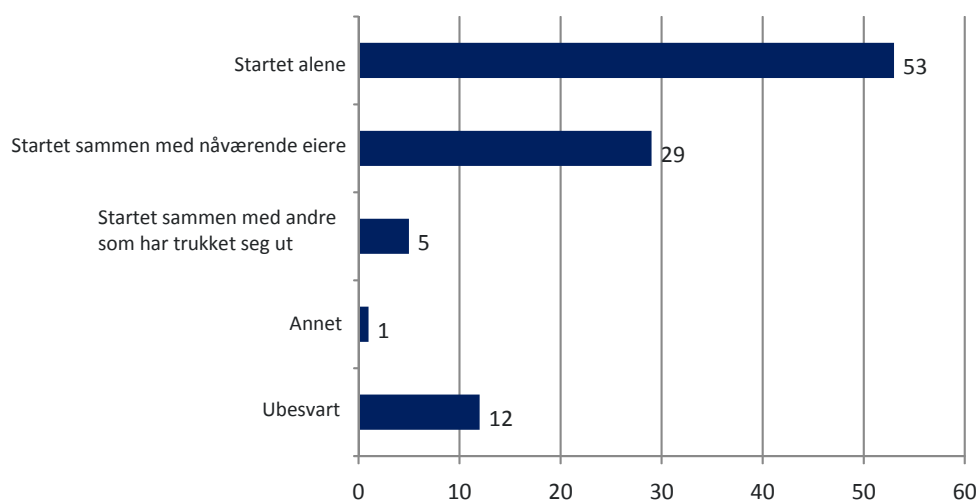
Omfanget av deltidsentreprenørskap er helt sentralt i denne studien. At over 50 prosent av respondentene er deltidsentreprenører kom i utgangspunktet som en overraskelse, men i lys av studier fra Sverige er tallet faktisk ikke spesielt høyt. Venneberg, Delmar og Folta (2009) viser at nærmere 90 prosent av de som går fra å være ren arbeidstaker til å drive med entreprenørskap velger nettopp kombinatørskap eller deltidsentreprenørskap. Videre viser

de at de med høyere utdanning er sterkt overrepresentert blant kombinatørene. Det er også et sentralt poeng at disse deltidsentreprenørene over tid står for 2/3 av alle fulltidsentreprenørene. Deltidsentreprenørene er med andre ord en helt sentral kilde til heltidsentreprenørskap, men mange – og særlig akademikere - velger altså med andre ord å starte for seg selv i det små.

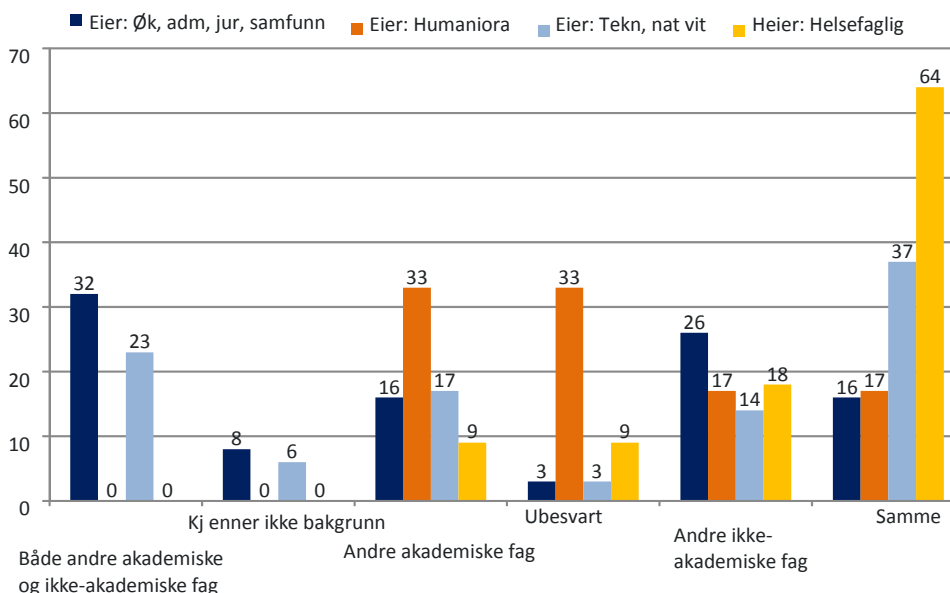
#### 4.5 Sam-entreprenørskap

Gjennom surveyundersøkelsen har vi kartlagt i hvilken grad akademikere velger å starte opp på egen hånd eller om de starter opp foretak sammen med andre og eventuelt hva slags kompetanse disse besitter. I figur 20 nedenfor ser vi at noe over 50 prosent oppgir at de startet opp virksomheten alene.

**Figur 20: Oppstart blant akademikere: alene eller sammen med andre?**



Surveyundersøkelsen angir at den viktigste forklaringsvariabelen bak hvorvidt akademikere starter alene eller med partner er utdanningsretning. Det er blant humanistene og de med helsefaglig bakgrunn vi finner den høyeste andelen som starter alene, hhv. 71 og 72 prosent. Blant de med samfunnsvitenskapelig/ økonomisk administrativ, samt teknisk/naturfaglig bakgrunn ligger andelen på noe under 50 prosent. Faktorer som kjønn, deltidsentreprenørskap og antall års yrkeserfaring synes i liten grad å forklare tilbøyeligheten til å starte for seg selv.

**Figur 21: Partner/sam-entreprenørens utdanningsretning (prosent andel)**

I figur 21 over ser vi nærmere på hva slags kombinasjoner av utdanningsbakgrunn akademiker-entreprenørene benytter ved oppstart. De med samfunnsvitenskapelig/økonomisk-administrativ bakgrunn er mest sammensatt mht. hvem de startet sammen med og andre akademikere har også folk med denne utdanningsretningen inne som sam-entreprenører.

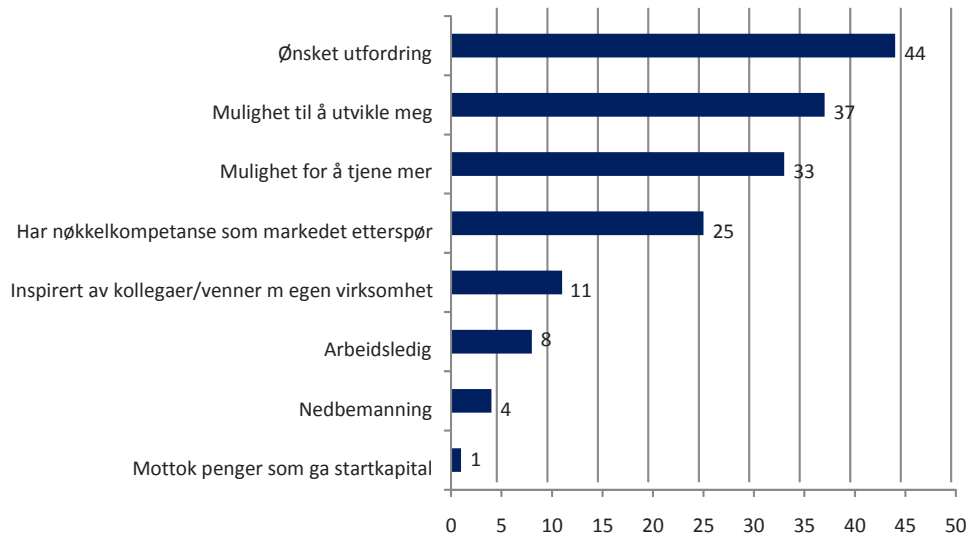
Gruppen med helsefaglig bakgrunn samarbeider i størst grad med andre med samme utdanningsbakgrunn. Det er også en relativt høy andel blant de med teknisk/naturvitenskapelig bakgrunn som samarbeider med andre med samme bakgrunn.

Samfunnsviterne/økonomene er også gruppen som i størst grad samarbeider med ikke-akademikere. I den grad det finnes et kjønnsrelatert mønster for sam-entreprenørskap viser kvinner en svak tendens til oftere å starte opp sammen med andre med samme utdanningsbakgrunn.

#### *4.6 Motiver for entreprenørskap blant akademikere*

Gjennom surveyundersøkelsen har vi rettet fokus mot hva som utgjør de viktigste motivene for entreprenørskap blant akademikere. I figur 22 nedenfor har vi skissert hvordan respondentene har svart.

**Figur 22: Motiver for å starte egen bedrift (prosent av respondentene som oppgir motivet som viktig)**



Undersøkelsen viser at etablering av egen virksomhet blant akademikere i stor grad er det man vil kalle for indre motivert. De to viktigste motivene var ønsket om utfordringer og egenutvikling. Deretter følger de økonomiske aspektene; mulighet til å tjene mer og at man har nøkkelkompetanse som markedet etterspør.

Det er viktig å bemerke i denne sammenhengen at typiske push-faktorer som arbeidsledighet, trussel om nedbemanning og det å motta kapital (f.eks. gjennom arv) er i svært liten grad et motiv for å starte egen virksomhet. I en nylig studie av entreprenørskap i Norge (Røed med flere (2011)) vises det til at tilstand som arbeidsledig øker din sannsynlighet for å starte opp virksomhet. Det kan tenkes at dette mønsteret er mer relevant for de med lavere utdanning enn for akademikere.

Surveyundersøkelsen viser også at menn i større grad enn kvinner er motivert av følgende faktorer:

- ønske om utfordringer
- at de besitter etterspurt nøkkelkompetanse
- at de så muligheten til å tjene mer penger

Sist, men ikke minst viser surveyundersøkelsen at de som tidligere var offentlig ansatt, i større grad ble motivert av muligheten til å tjene mer penger enn de som kom fra privat sektor. Disse anser sin nøkkelkompetanse som høyt verdsatt og derfor også en viktig motivasjonsfaktor, sett opp mot de som var privat ansatt. Det er vanskelig å gi dette noen tydelig tolkning, men det kan indikere at de med bakgrunn fra offentlig sektor opplever at deres nøkkelkompetanse blir mer verdsatt gjennom sin egen virksomhet enn i deres stilling i det offentlige.

## 5. Akademikere i høyvekstforetak

Hvorfor vokser noen foretak raskere enn andre? Dette har i lang tid vært et helt sentralt spørsmål innenfor økonomisk forskning, og litteraturen har så langt ikke klart å påvise noen helt avgjørende forklaringsfaktorer bak vekst (se for eksempel Coad 2007 for en litteraturgjennomgang). Studier har trukket frem alt fra utdanningsnivå, næringstilknytning og teknologifokus til lederegenskaper og miljøengasjement, men det gjennomgående problemet er at slike analyser i liten grad evner å forklare vekst i bedrifter over tid. Det er om mulig ett unntak fra dette litt dystre bildet, og det knytter seg til FoU-investeringer (se Grilliches, 1992). FoU-intensive foretak synes å vokse noe raskere enn andre foretak, målt i form av verdiskapingsvekst og sysselsetting. Dette kan være et resultat av at slike bedrifter gjerne opererer i nye næringer som er mer innovative og som opplever større etterspørselsvekst (eksempelvis IKT).

Som nevnt innledningsvis er det en naturlig sammenheng mellom akademiker-entreprenørskap og FoU-basert entreprenørskap. Sett i denne sammenheng kunne man forvente at akademikerentreprenører ville oppnå høyere vekst enn andre entreprenører. Videre er det grunn til å hevde at spesialistkompetanse, nettverk og erfaring og eventuelt bedre forståelse for rammevilkår vil kunne påvirke veksten i positiv retning. På den annen side er det et viktig poeng at personer med akademisk utdanning i større grad enn de med lavere utdanning har tilgang til et arbeidsmarked der lønnen som arbeidstaker er høyere, noe som vil bidra til å gjøre entreprenørskap relativt sett mindre attraktivt. Dermed kan man ende opp med en situasjon der de beste akademikerne heller velger faste stillinger i større bedrifter eller offentlige institusjoner, og dette kan trekke vekstevnen til nystartede bedrifter ned.

Det er viktig å være oppmerksom på at å sammenligne entreprenører med ulik utdanningslengde fort kan få preg av å sammenligne pærer og epler. Dette problemet oppstår fordi akademikere starter opp andre typer foretak enn de med lavere utdanning.

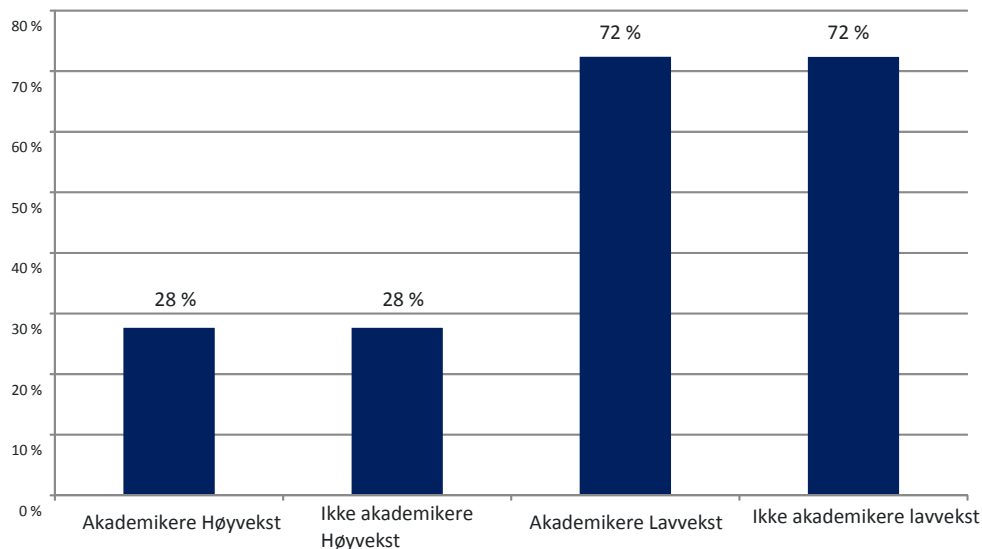
### 5.1 Andel høyvekstforetak

Registerdataundersøkelsen har kartlagt veksten fra 2004 til 2008 i alle aksjeselskaper i 2004. Foretaket blir betegnet som høyvekstforetak dersom det kan vise til en gjennomsnittlig årlig vekst i antall sysselsatte på over 20 prosent.

I figuren nedenfor rapporterer vi andelen av foretak som overlevde gjennom perioden 2004 til 2008 og som i tillegg ble høyvekstforetak. Når vi sammenligner foretak som ble startet opp av akademikere med de med lavere utdanning er andelen høyvekstforetak helt lik (28 prosent). Dette funnet bekrefter i stor grad det mønsteret man har funnet i andre studier

(herunder den danske og svenske studien i dette prosjektet): Akademikere-entreprenører står ikke oftere bak høyvekstforetak når man benytter denne definisjonen.

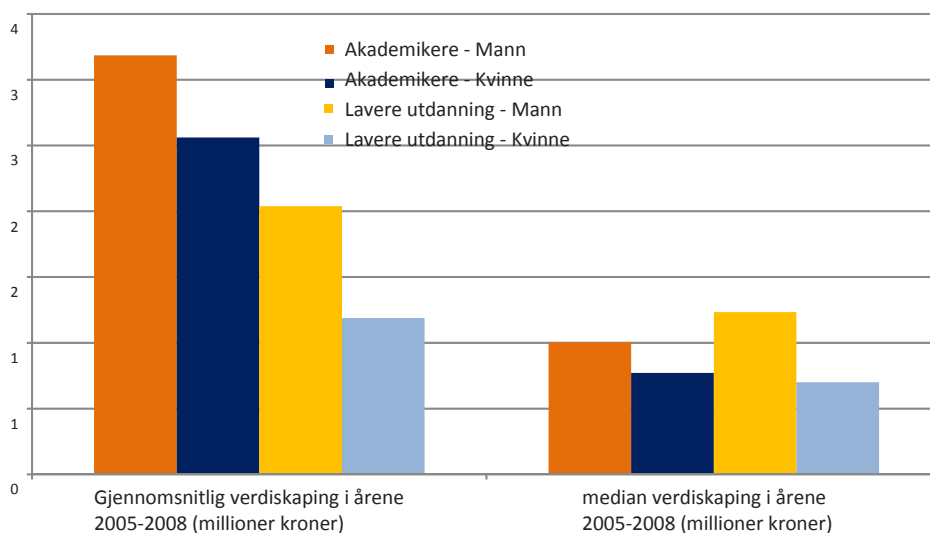
**Figur 23: Andel foretak med høy og lav vekst (for akademikere og ikke-akademikere)**



I lys av vår korte drøfting om forholdet mellom akademikere-entreprenørskap og FoU-fokus, er dette resultatet litt overraskende. De som arbeider med studier av høyvekstbedrifter er godt kjent med at noen få foretak kan vise til svært høy vekst, gjerne knyttet til en spesiell teknologi eller tjeneste som tilbys store og ofte globale markeder. Slike vekstbedrifter står for en stor andel av den samlede veksten i næringslivet over tid. Spilling (2000) viser at 3 prosent av bedriftene står for nærmere 60 prosent av veksten. Det kan tenkes at denne typen bedrifter primært knytter seg til akademikere-entreprenørskap. Dette fenomenet vil sette preg på hvordan høyvekstforetakene ser ut innenfor gruppen. Vi har derfor vært opptatt av hvordan den økonomiske utviklingen innenfor gruppen med høyvekstforetak har sett ut, når vi skiller mellom ulik utdanningslengde. I figur 24 nedenfor ser vi tydelig at akademikerne skiller seg fra de med lavere utdanning når det gjelder de selskapene som har høyest vekst.



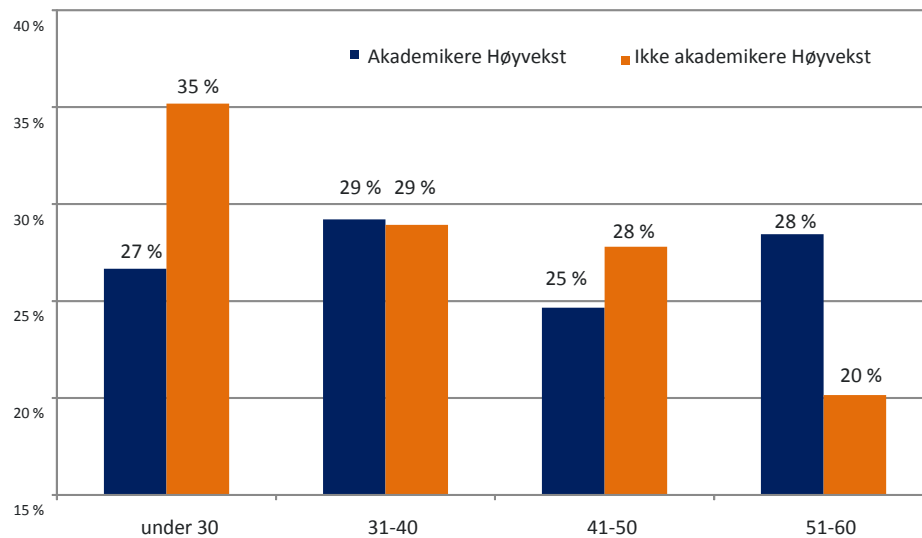
**Figur 24: Økonomisk utvikling i høyvekstforetak – fordelt på kjønn og utdanningslengde**



I figuren rapporterer vi gjennomsnittlig og median vekst for ulike grupper innenfor høyvekstsegmentet. Dersom gjennomsnittet ligger vesentlig høyere enn median, så betyr det at fordelingen er skjev og at noen få foretak trekker opp gjennomsnittet ved å ha særlig høy vekst. Median-tallene for de med akademisk utdanning ligger ikke vesentlig høyere enn de med kortere utdanning, men det gjør gjennomsnittstallene, både for menn og kvinner blant akademikerne. Dette indikerer nettopp at akademikerentreprenørene står bak en større andel foretak med særlig høy vekst. Ser man eksempelvis nærmere på de teknologiintensive tidligfaseselskapene i porteføljene til profesjonelle såkorn- og ventureinvestorer finner man nærmest utelukkende bedrifter med akademikere som entreprenører. Med dette som bakgrunn ser vi det som viktig å fremheve at akademikere i større grad enn andre står bak de raskest voksende foretakene.

Det er relativt få kjennetegn ved entreprenørene som skaper tydelige forskjeller i forholdet mellom lav- og høyvekstforetak. Utdanningsretning gir ingen tydelige forskjeller, det samme gjelder akademikernes tidligere arbeidssted/status, og heller ikke foretakets næringstilknytning synes å være avgjørende. Derimot synes det å være en viss forskjell med hensyn til alder og da også sannsynligvis erfaring. Andelen bedrifter som har blitt høyvekstforetak fremstår som lik for alle aldersgrupper for akademikere mens andelen er tydelig fallende for de med lavere utdanning. Dette kan vitne om at nettopp erfaring og faglig tyngde er viktigere for vekst blant akademikere enn for de med kortere utdanning. Dette mønsteret er nærmere illustrert i figuren under.

**Figur 25: Andel oppstartsbedrifter som har blitt høyvekstforetak – fordelt på aldersgrupper**



I surveyundersøkelsen viser svarene fra respondentene at de bedriftene som vokste raskest i løpet av de siste to årene hadde entreprenører som startet sammen med andre. Videre viste undersøkelsen at de som mener at mangel på kompetent arbeidskraft er en barriere mot fremtidig utvikling, oftere er vekstbedrifter. Hverken type motivasjon for oppstart eller tilbøyelighet til bruk av offentlige tilskuddsordninger fremsto som avgjørende for vekst.

## 5.2 Vekst og deltidsentreprenørskap

Surveyundersøkelsen gir ingen direkte indikasjoner på at bedrifter med heltidsentreprenører vokser raskere enn bedrifter med deltidsentreprenører. Det er likevel grunn til å forvente at bedrifter som vokser raskt over tid vil kreve at entreprenøren velger å gå inn i selskapet på heltid for å fylle behovet for utviklings- og ledelsesoppgaver. Nettopp rollen akademikeren spiller i dynamikken fra deltidsentreprenørskap til heltidsentreprenørskap, som vi kort har beskrevet i kapittel 4.4, er viktig å beskrive for å forklare hvordan akademikers bidrag til vekst skapes over tid. I denne studien har vi ikke hatt mulighet til å følge akademikernes status langs denne dimensjonen over tid, men dette er av stor interesse fra et forskningsperspektiv. Et sentralt element i denne sammenheng er hvilke utfordringer og hindre akademikere møter når de går fra å være deltidsentreprenører til å bli dette på heltid. Dette er særlig aktualisert i lys av at deltidsentreprenørene ofte velger å inneha stillinger med høy stillingsbrøk, både i offentlig og privat sektor. Ikke minst er dette relevant i tilknytning til entreprenørens tilgang til velferdsgoder.

## 6. Case-bedrifter

For å belyse mer komplekse sammenhenger knyttet til akademiskeres entreprenørielle aktivitet har vi valgt å intervjuere gründere i ni akademiker-bedrifter som representerer vidt forskjellig virksomhet med ulik fagbakgrunn. Felles for disse bedriftene er at de har erfart relativt høy vekst og har klart å tilegne seg en sentral posisjon i sine respektive markeder. Hvilke motiver hadde de? Hva var fordelene og ulempene med å ha akademisk bakgrunn? Hva var formelen bak deres suksess? Dette er spørsmål som preger intervjuene.

### 6.1 Novelda



Novelda er et FoU-intensivt selskap som har utviklet en radarbrikke som kan anvendes for overvåking av vital human aktivitet, personlig sikkerhet, miljøovervåking og en rekke andre bruksområder. Bedriften ble etablert i 2004 av 4 gründere, (dr.ing., prof.ing., dr. ing., siv.ing./MBA). To kom fra akademien og to kom fra næringslivet. Flere av entreprenørene har fortsatt permisjon fra sine forskerstillinger, noe som nok er en gang bekrefter akademiskernes preferanse for deltidsentreprenørskap og aversjon for å ta skrittet helt ut.

Novelda hadde i 2009 en omsetning på 7,5 mill. kroner og har i dag 14 ansatte. Produktet er kommersialisert og bedriften driver nå med oppskalering for salg (ramp-up fase). Det er nå 60 kunder inne på pilotprosjekter som varer i 18-36 måneder. Bedriften begynner å nå slutten av denne fasen – og skal over i en fase med fokus på volumsalg.

Motivet ved oppstart var hovedsakelig drevet av ønsket om å se resultatet av forskningen og ha fokus på mer anvendte problemer. Gründerne syntes også det var spennende å starte på egenhånd. Det gav følelse av selvutvikling. Det var også et sentralt motiv at de så potensialet for økonomisk gevinst i hva de opplevde som et helt unikt produkt.

Etablererne av Novelda har opplevd å få svært god hjelp fra virkemiddelapparatet, spesielt Norges forskningsråd, men også Innovasjon Norge og Nordic Innovation Centre har bidratt med kapital. Selskapet har hatt en svært høy hit-rate på søknader – sannsynligvis pga. de ansattes tunge akademisk bakgrunn. Dette kan med andre ord tolkes som en fordel av å ha akademisk bakgrunn.

Folkene i Novelda peker også på andre fordeler av å være akademiker: Det å ha forskerlegning er en fordel. Da ser man etter nye løsninger og man søker utenfor "boksen". Man ser ikke i like stor grad forretningsmessige begrensninger når man ikke kan business. Fordelen med realfagbakgrunn er at man tar større teknologisk risiko – men mindre markedsrisiko.

Derfor valgte de samarbeidspartnere med ulik bakgrunn ved oppstart. Nettverk mot academia gir god kjennskap til studenter og dermed rekrutteringskanaler. Novelda forteller at de har kjørt studenter gjennom masterprosjekter i selskapets retning. De har også brukt det akademiske nettverket til å rekruttere ansatte med høy og riktig kompetanse. Novelda har hatt et stort internasjonalt forskernettverk som har bidratt med produkttesting. Med akademisk bakgrunn får man lettere FoU-midler når man kan trekke på kompetansen i nettverket. For å komme i kontakt med næringslivet har også nettverket hatt stor betydning.

Å være akademiker kan også være en ulempe. Denne knytter seg til at man som tekniker ikke lærer noe om kommersialisering. Ofte tenker man at produktet må være HELT ferdig før det markedsføres. Men det er feil.

Akademisk statusfall ved å gå fra forskning til entreprenørskap har vært et tema i Novelda. Da de startet opp (2004) ble de sett ned på av academia, for det ga høyere status å forske. Oppstarterne ble sett på som profittjegere. Denne holdningen har endret seg – nå er det positivt å vise at forskningen kan anvendes og at det fører til verdiskaping. Dette legitimerer forskningen og gir en vinn/vinn situasjon for alle. De ansatte i Novelda har opparbeidet verdifull erfaring som man kan ta med tilbake til academia.

## 6.2 Kjeller vindteknikk



Kjeller vindteknikk leverer tjenester innenfor vindmåling og analyser for vindkraftformål. Bedriften ble etablert i 1998 av 2 gründere (siv. ing. og master i fysikk). Begge er fremdeles eiere, og den ene gründeren er daglig leder. Kjeller vindteknikk omsatte for 31 mill. kroner i 2009 og har i dag 20 ansatte. Tjenestene deres er i dag fullt kommersialisert, og bedriften utvikler nye markeder samt oppskalerer salget.

Gründerne holdt på med en forskningsaktivitet, og så at det de holdt på med ville få konkurranse, derfor løftet de aktiviteten over i et privat selskap. De ønsket å fortsette med det faglige arbeidet – som de både anså som spennende og en svært god ide. Dessuten begynte markedet for disse tjenestene å vokse. Etter hvert ble det også en motivasjon å skape noe selv.

Gründerne sa opp jobben og fikk ett års permisjon uten lønn (gradvis overgang). De fikk inn en partner og en investor til etter ca. 4 år. Bedriften har bl.a. hatt forskningsstiftelsen som investor. Gründerne har nå delvis kjøpt ut stiftelsen, slik at dens eierandel er blitt vesentlig lavere.

Gründerne fremhever at de ikke kunne ha solgt et akademisk utviklet produkt uten akademikerbakgrunn. De peker på at de har hatt god hjelp av jobbnettverket men ikke studienettverket. De fremhever at hovedårsak til vekst ligger i at markedet har blitt større. Selskapet har også gått inn på nye markeder; 1/3 av markedet er i Sverige. Gründerne har

ikke brukt mye tenketid på det å ikke lykkes, men tenker at de lett får ny jobb med sin tekniske bakgrunn og er derfor ikke redde for å ta litt ekstra risiko.

### 6.3 Point Carbon

## POINT CARBON



THOMSON REUTERS

Point Carbon analyserer og lager prognoser og nyheter for markedene for handel med klimavoter og kraft. Selskapet ble etablert i 2000 av 3 gründere. I 2001 kom ytterligere en person til. De har følgende bakgrunn: Dr. kjemiteknikk og grunnfag filosofi, Siv. ing. kjemiteknikk, statsviter, og sivil markedsfører med bakgrunn fra forretningsutvikling (meglerselskap). Selskapet er utvilsomt et eksempel på en tverrfaglig oppstartsbedrift. Point Carbon omsatte for 147,7 mill. i 2009 og har i dag 114 ansatte. Selskapet ble kjøpt opp av det globale informasjonsselskapet Thomson Reuters i 2010, så gründerne er ikke lenger eiere.

Gründerne syntes det var morsomt å starte opp for seg selv. De likte å bygge virksomhet, få noe til å skje, utvikle modeller og bygge organisasjonen. De så samtidig at det var et stort marked som kom til å vokse og de valgte derfor å posisjonere seg for dette i et fremtidig marked. I oppstarten jobbet de som deltidsentreprenører (nok et eksempel). På dagtid jobbet de på Fridtjof Nansens Institutt, og i Point Carbon på natten/fritiden. Etterhvert fikk de tilbud om andre stillinger med høyere lønn, men ønsket å beholde stillingen med lavere lønn for å kunne utvikle Point Carbon ved siden av. Gründerne bodde billig, hadde lavt forbruk og tok ikke ut lønn de fire første årene. De fikk litt støtte fra Skattefunn og Innovasjon Norge. Dette var gunstig, men ikke avgjørende for selskapets utvikling. Point Carbon fikk inn et japansk selskap på eiersiden da de hadde produktet, brandet og kundemassen på plass.

Gründerne oppfatter det som en stor fordel å ha den tverrfaglige (og litt «odde») faglige bakgrunnen; både naturvitenskap og politisk kunnskap. Dette ga grunnlaget for å modellere og kvantifisere politikk. I oppstartsfasen hadde gründerne et betydelig nettverk fra studiestedet og tidligere arbeidsplass som man rekrutterte fra.

Hovedårsak til vekst ligger i at gründerne hadde grunnleggende kompetanse og utviste en skikkelighet som gjorde at de raskt ble tatt som en seriøs aktør i markedet. De var også svært kostnadsbevisste, utfylte hverandre kompetansemessig og opererte med felles ambisiøse målsettinger.

Det er viktig å få frem at gründerne ikke tenkte på at det ikke skulle gå. Deltidsentreprenørskapet gjorde at risiko ikke var noe stort problem. De hadde jo jobben ved siden av i begynnelsen, og tenkte at de lett kunne fått ny jobb med den utdanningsbakgrunnen de hadde. Deltidsentreprenørskapet og attraktivitet på arbeidsmarkedet var derfor utløsende for at selskapet tok tilstrekkelig risiko.

## 6.4 *Netlife Research*

# Netlife Research

Netlife Research er et IT-konsulentselskap som utvikler effektive hjemmesider (såkalt usability) tilpasset brukeren. Selskapet ble etablert i 2000 av 5 gründere, 3 med bakgrunn som cand.psychol og to sivilingeniører. Selskapet omsatte for 29,2 mill. kroner i 2009, en vekst på 56 % siden 2007. Per i dag har de 35 ansatte. Bedriften er kjennetegnet av organisk vekst (har ikke hatt utpregede vekstambisjoner), ydmykhet for råd og innspill og stor åpenhet mot omgivelsene. Gründerne var preget av sunn naivitet – «gutta fra landet» - og har blitt opplevd som litt ufarlige.

Gründerne var sterkt motivert av å være sine egne sjefer. Selvrealisering sto i fokus. De tvang seg selv til å utforme en forretningsplan (som i ettertid viser seg å bare være eventyr), men fikk dermed etablererstipend fra Innovasjon Norge og Lyngdal kommune på til sammen 200.000 NOK. Det var først da de forsto at de måtte ut og selge at virksomheten tok av. Det var tøffe tider i begynnelsen. De levde 5 stykker på en hybel og spiste gratis brød og frukt fra Da Vincis inkubator for etablerere.

I oppstarten opplevde de det som en fordel å være akademikere fordi de kunne utnytte titlene sine for det de var verdt, for å skaffe kapital, tillit hos kunder osv. Ulempen ligger i det at de ikke har lært noe om forretningsdrift og etablering på studiene.

Gründerne opplevde ikke akademisk statusfall som noe problem. De har heller ikke opplevd at de har noe å tape, ettersom arbeidsmarkedet har vært godt.

## 6.5 *Keep It*



Selskapet Keep-it (tidligere TimeTemp) tilbyr indikatorer gir tilstandsovervåking av bioaktive produkter. Enkelt fortalt tilbyr man et alternativ til datostempling som angir den temperatur produktet har blitt utsatt for. Denne angivelsen vises gjennom en enkel indikator og dermed blir produktenes holdbarhet dynamisk.

Selskapet ble etablert i 2000 av fire forskere på daværende NLH (i dag UMB). Da prinsippene lot seg verifisere ble Keep It etablert i 2001. Daglig leder og en av gründerne av Keep It, har bakgrunn som siv. ing. fra NTH og har også en MBA fra NHH. Han jobbet i Statoil parallellt med oppstart, men hadde bare 40 timers uke, og hevder selv at han hadde mange timer ledig til annen aktivitet. I 2007 sa han opp jobben og satset fullt på selskapet.

Keep it har i dag en omsetning på 2,3 mill. NOK og 7,5 årsverk. Selskapet er fortsatt i tidlig oppstartsfase men har nå etablert sin første kommersielle kontrakt med REMA.

Motivet ved oppstart var preget av ønsket om å gjøre noe nytt og spennende. Gründerne ville ikke kunne leve med å ikke ha tatt dette valget. De hadde en sterk tro på ideen, og så et klart behov i markedet. Selskapet har vært relativt kapitalintensivt og har overlevd gjennom finansiering fra Norges forskningsråds Matprogram, REC gründer Alf Bjørseth, og i senere tid en rekke venture-aktører, blant annet det statlige investeringselskapet Investinor.

Daglig leder hevder at gründerkap er knyttet til en personlighetstype, men som akademiker lærer man seg et tankesett og får en verktøykasse som gir retning på etableringen. Det å ha tung kunnskap om fagfeltet er helt avgjørende når man driver kunnskapsdrevet og FoU-basert nyetablering. Økonomisk administrativ utdanning er bare å anse som en støttefunksjon. Han ser ingen ulempe i å være akademiker. Kompetansesammensetningen i styret har i stor grad fulgt bedriftens faser; teknisk arbeid, kapitalinnhenting, kommersialisering osv. Denne endringen i sammensetning har lite med akademikerbakgrunn eller ei å gjøre. Gründerne er trygge på at de har lagt ned sin beste innsats. Men det kan komme eksterne faktorer som man ikke har kontroll på, da må en bare akseptere dette. Fordelen ved å være akademiker er at man lett får jobb andre steder.

Bedriften har i lang tid vært preget av både produksjonsfolk og ledere. Dermed har det vært lettere å komme i kontakt med alle de miljøer man må ha i tale på veien mot vekst: dagligvarehandel, finans, forskere, byråkrati etc.

## 6.6 *Crux Communication*



Crux kommunikasjon er et finansielt kommunikasjonsselskap som er lokalisert i Oslo. Selskapet ble etablert 2005 og har i dag også kontorer i Bergen og til sammen har selskapet 12 kommunikasjonsspesialister. Omsetningen er på 22 mill. NOK.

Bedriften startet da tre personer som kjente hverandre relativt godt kom sammen, og hadde ønske om å drive noe på egen hånd. De hadde alle tung finansfaglig utdanningsbakgrunn og lang journalistisk erfaring. Gründerne kom fra Burson & Marsteller, JKL og fra meglerhuset Carnegie. De hadde erfaring fra Kapital, TDN, Finanskanalen, DN etc. Ingen har journalistutdannelse og ser ikke behov for dette i lys av deres arbeidserfaring.

De så et tydelig hull i markedet der de store kommunikasjonsbyråene ikke hadde klart å utvikle tilstrekkelig med tyngde inn mot markedet for finansiell informasjon, knyttet til selskapers finansielle og strategiske disposisjoner.

Markedet er sterkt drevet av konjunkturrelle forhold. Når antall børsnoteringer og oppkjøp av bedrifter faller så blir det tyngre å drive slik rådgivning. Selskapet har likevel klart å vokse betydelig i et svakt marked, noe som vitner om langsiktig styrke og konkurranseevne.

Det var en åpenbar fordel å ikke ha behov for startkapital. Entreprenørene tok med seg en liten portefølje fra tidligere arbeidsplasser og kunne leve av dette i begynnelsen. Personer innenfor finans er vant med risiko og i liten grad opptatt av sosiale velferdsordninger. Slike ordninger ble derfor ikke viet mye oppmerksomhet av gründerne.

Overgang fra arbeid med finans til kommunikasjonsrådgivning ble sett på som spesielt i finansnæringen. I denne næringen gir det ofte lite status å starte opp for seg selv. Kremjobbene finner man i de store finanshusene.

## 6.7 *Kyllingstad og Kleveland*



Kyllingstad og Kleveland er et advokatselskap som startet opp i 2006 med fokus på forretningsjuss. Allerede i 2010 omsatte selskapet for 53 mill NOK, med et driftsresultat på 23 mill NOK. Selskapet har 26 advokater og opererer som en nisjeaktør inn mot sektorene for offshore leverandørindustri og petro-rettet maritim aktivitet.

Kyllingstad og Kleveland arbeider i en bransje der dynamikken i form av nyetableringer er svært begrenset. Det er få som klarer å konkurrere med de 4 store (WR, BAHR, Wiersholm og Thommesen) og dette mønsteret der de store dominerer er ikke unikt for Norge. Slik er det også i USA, England og mange andre land.

Entreprenørene startet opp fordi de så muligheten for å bygge seg sterke innenfor en nisje som få hadde fokus på. Det fantes en åpning i dette markedet. Dette innebærer samtidig at selskapet ikke er en totalleverandør som advokathus. Eksempelvis har de ingen mulighet til å konkurrere på markedet for generelle tilretteleggingstjenester og M&A.

Det var avgjørende at de var flere som gikk sammen om dette i starten, ellers hadde det aldri fungert. De var tre stykker som startet opp sammen og som gikk fra samme arbeidsplass. Selskapet er med andre ord et eksempel på at sam-entreprenørskap er en viktig faktor bak suksess. Entreprenørene fikk også med seg en meget erfaren administrasjonssekretær fra starten av og brukte samtidig mye ekstern kompetanse knyttet til forretningsførsel. De har enda ikke noen med økonomisk utdanning i selskapet og opplever at de ikke trenger det. Managing partner har mye ansvar for at den administrative delen fungerer og han er erfaren på dette området.

En av entreprenørene presiserer at de har veldig liten grad fokus på strategiprosesser og visjoner i selskapet. Ambisjonen er først og fremst å holde på den posisjonen de har opparbeidet i løpet av de første fem årene.

Entreprenørene oppgir at statusfall i tilknytning til det å starte opp for seg selv åpenbart er et relevant tema i denne bransjen. Det gir høyest status å bli partner i en av de store selskapene. Men fordi oppstarterne kom fra et selskap med mye uro, ble overgangen ikke så tydelig problematisk mht. status fall. I ettertid har de fått mye oppmerksomhet fordi de har våget. De har fått synlighet og mye positiv oppmerksomhet i denne forbindelse.



## 6.8 Humanistisk Akademi



Humanistisk akademi tilbyr undervisnings og rådgivningstjenester knyttet til etiske og filosofiske problemstillinger. Temaer som selvforståelse, saklig begrunnelse, hermeneutikk, ytringskultur og antikorrupsjon er på agendaen i deres kontakt med kundene (ofte store selskaper). Selskapet har i dag 2 ansatte. Gründerne har høy akademisk utdanning på doktorgradsnivå og hadde samtidig erfaring fra kommunikasjonsarbeid gjennom PR-bransjen og undervisning gjennom ledende stillinger på Westerdahls. Til en viss grad er dette en nettverksbasert organisasjon med lave faste kostnader. De henter inn eksperter når de trenger det fra academia etc. I begynnelsen fikk selskapet litt kuvøsehjelp som bidro til å øke lønnsnivået noe, men det var ikke snakk om mye. Starten gikk med til å bygge infrastruktur for å skape vekst, men det er slitsomt og benyttes i begrenset grad i dag.

Risikoen for statusfall ved å gå fra academia til entreprenørskap var åpenbart tilstede. I academia måles bunnlinjen i form av prestisje, mens man i næringslivet i større grad er opptatt av økonomisk suksess.

Gründeren fremhever at vekstpotensialet er begrenset i dette segmentet, men at man gjennom et større konsulentmiljø vil kunne utnytte denne kompetansen i et stort kundemateriale og derigjennom skape høy vekst.

## 6.9 Innotech Solar



Innotech Solar ble etablert i Narvik i 2008 og har siden oppstarten vunnet en rekke innovasjonspriser for sin teknologi bla. fra NHO og Innovasjon Norge. Selskapets forretningsmodell går ut på å produsere høykvalitets solceller fra feilproduserte solceller kjøpt fra andre produsenter. Ved normal produksjon klassifiseres mellom 3-5 % av de produserte solcellene som non-prime (solceller med lav kvalitet eller feil) og disse kjøper Innotech Solar opp for så å reparere og videreselge dem.

I dag er Innotech det eneste selskapet i verden som spesialisere seg på produksjon av solceller fra non-prime solceller. Selskapets konkurransefortrinn er basert på den innovative teknologien som ligger bak selskapets produksjon. I Europa har de i løpet av 2010 inngått strategiske partnerskap med de tyske solcelleprodusentene Q-cells og Bosch Solar, noe som gir Innotech tilgang til råvarer til deres produksjon i flere år fremover.

Det er store skalafordeler i industrien og selskapet ønsker derfor å ekspandere videre internasjonalt. Innotech forsøker også å utnytte sin «first mover advantage» samtidig som de videreutvikler sin teknologi og jobber aktivt for å patentere denne. På denne måten håper de å beholde sitt konkurransefortrinn fremover.

Innotech har de siste årene vokst hurtig med støtte fra en rekke venturefond bla. Nothzone Venture, Sustainable Technologies Fund og statlige Investinor. I dag har selskapet to produksjonsenheter lokalisert i Norge og Tyskland i tillegg til kontorer i Sveits og Kina. Sistnevnte kontor ligger på Nanjing Road – Shanghai's mest eksklusive forretningsgate.

Gründerne kom fra REC og tok betydelig risiko ettersom dette selskapet er svært kapitalintensivt. Etter hvert som ny kapital er blitt hentet inn har gründerne blitt offer for tung formuesbeskatning i et selskap som gikk med store underskudd i begynnelsen. Det å få med økonomer fra en tidlig fase var viktig ettersom dette var et kapitalintensivt prosjekt. Som akademikere med teknologisk bakgrunn erfarte gründerne at dette prosjektet på mange måter ble sett på som for risikabelt av andre akademikere, og det er nok et hinder for mange av dem, forteller en av oppstarterne.

# 7. Rammebetingelser, hindre og risiko

I de aller fleste land opereres det med offentlige ordninger som skal stimulere til økt entreprenørskap. Samtidig erfarer mange land at måten de organiserer arbeidslivet og regulerer næringslivet på bidrar til å svekke incentivene for entreprenørskap. Ikke minst gjelder dette hvordan man har organisert sosiale velferdsordninger og i hvilken grad slike ordninger gjelder for selvsysselsatte og entreprenører. Nedenfor går vi først raskt gjennom de mest vesentlige utfordringene med hensyn til svekkede sosiale rettigheter for entreprenører. Deretter presenterer vi resultatene fra surveyundersøkelsen og intervjuerne. Der blir hindre og risiko knyttet til entreprenørskap kartlagt. Til slutt trekker vi frem problemstillinger knyttet til det faktum at mange akademikere er entreprenører på deltid.

## *7.1 Kort om offentlige rammebetingelser og insentiver for entreprenørskap i Norge*

I norsk næringspolitikk er det gjennomgående få insentiver som rettes mot entreprenørskap. Skattesystemet er ikke innrettet mot denne typen insentiver ettersom skattesystemet ikke skiller mellom bedrifter med ulik størrelse eller alder. Det norske skattesystemet avviker markant fra andre europeiske systemer ved at næringsformue skattlegges hardt. For entreprenører som går inn i virksomheter med lange og kapitalintensive utviklingsløp kan formueskatten for entreprenøren bli stor selv om selskapet ennå ikke har begynt å tjene penger. Dette er ikke minst relevant for den typen selskaper som baserer seg på høy vekst.

Det næringspolitiske virkemiddelapparatet inneholder enkelte virkemidler som særlig retter seg mot mindre og yngre foretak (etablererstipend, inkubatorstøtte, såkornfond etc.), men de finansielle ressursene på dette området er begrenset og styres i stor grad av regionale føringer med distriktspolitiske målsettinger. Innen FoU-politikken har man gjennom SkatteFUNN-ordningen utformet et virkemiddel som særlig er relevant for små FoU-intensive foretak. Gjennom forskningsrådets programmer har man i økende grad rettet fokus mot brukerstyrt forskning der bedrifters involvering i forskingsprosjekter blir premiært. Det er likevel en svært begrenset andel av den brukerstyrte forskningsfinansieringen som går til små og unge bedrifter. Innen utdanningspolitikken har man satt opp mindre programmer som skal øke fokuset på entreprenørskap i skolen og i UoGH-sektoren. Programmene er små målt i finansielle ressurser.

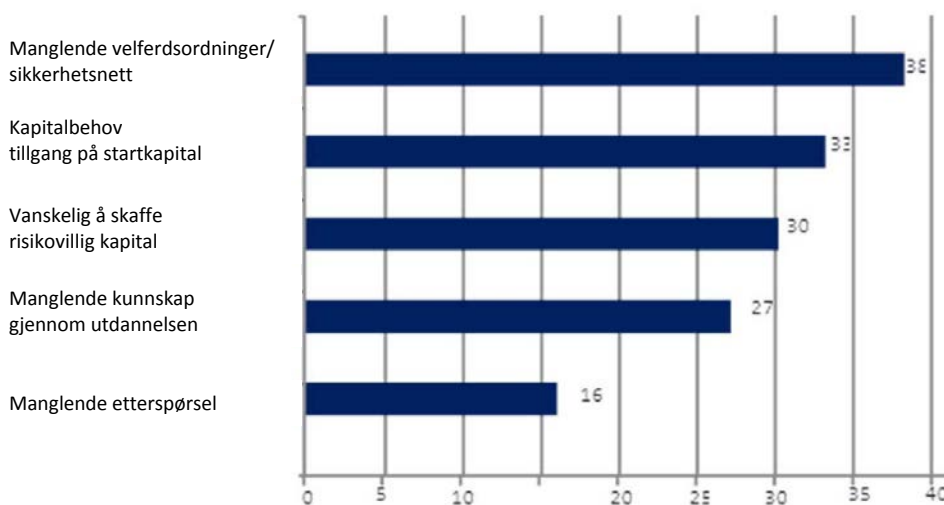
Fra og med 2012 har kravet til egenkapital ved opprettelse av et nytt aksjeselskap blitt redusert fra 100.000 kroner til 30.000 kroner. I tillegg har myndighetene fjernet kravet om revisjon av regnskaper for de minste aksjeselskapene. Dette gjør det lettere for entreprenører å starte opp og reduserer risikoen noe.

Politikken som retter seg mot sosial sikring tar i liten grad særlige hensyn til små og unge foretak. Trygdeordninger og andre sosiale forsikringsordninger er gjennomgående svakere for selvstendige næringsdrivende enn for regulære arbeidstakere. Det er snarere slik at den økte risiko entreprenører påtar seg blir ytterligere forsterket gjennom svake offentlige forsikringsordninger. Gjennom de siste årene har det gradvis blitt foretatt endringer i trygdesystemet som bedrer forholdene for selvstendig næringsdrivende noe.

## 7.2 Hindre for entreprenørskap blant akademikere i Norge

I surveyundersøkelsen har vi rettet søkelys på de hindre som oppleves som mest problematiske for entreprenører med akademisk bakgrunn. I figuren nedenfor rapporterer vi respondentenes svar.

**Figur 26: Hindringer for å starte egen bedrift (prosentandel som svarer "i ganske stor eller svært stor grad) N=207**

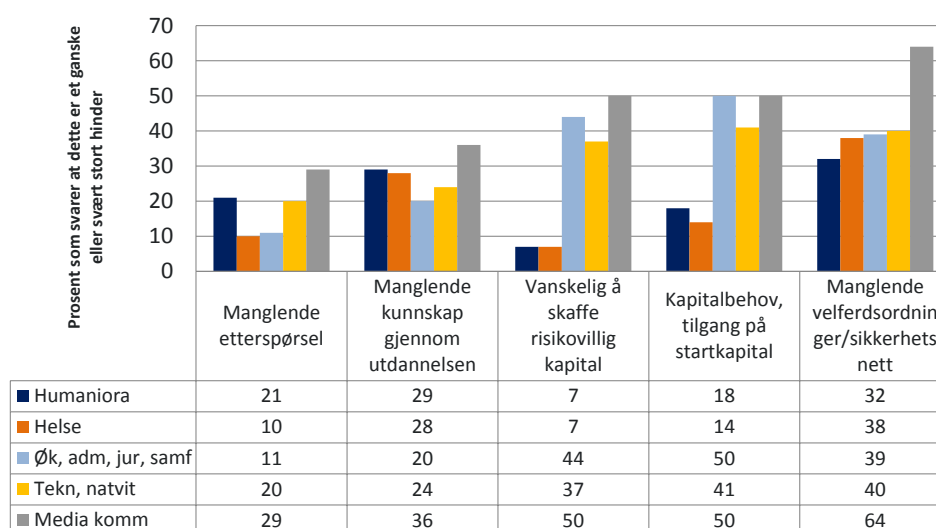


Ikke uventet er det mangel på velferdsordninger og sikkerhetsnett som fremstår som det viktigste hindret for det å starte opp for seg selv. Det at velferdsordningene er så vidt gode for regulære arbeidstakere i Norge bidrar til at den relative risikoen knyttet til det å starte opp for seg selv blir stor. Kvinner mener i noe større grad enn menn at mangel på velferdsordninger/sikkerhetsnett var et hinder for å starte egen virksomhet, hhv. 44 mot 36 prosent. Dette kan være et resultat av at kvinnen gjennom sin rolle i husholdningene er mer avhengig av trygghet rundt egen inntekt, men det kan også gjenspeile at kvinner er mindre villige til å ta risiko. Ikke uventet er det i aldersgruppen 25-34 år at mangel på velferdsordninger i størst grad oppleves som et hinder. Manglende tilgang på startkapital og risikokapital fremstår også som et vesentlig hinder for oppstart. Til en viss grad bør også dette hindret oppleves som reelt ettersom ekstern kapitaltilgang skal fungere som en screening-mekanisme som selekterer bort de dårlige prosjektene. Samtidig er det viktig å

være oppmerksom på at de aller fleste oppstartsbedrifter er lite kapitalintensive og at kapitaltilgang da bør fremstå som et mindre vesentlig problem. At såpass mange likevel oppgir dette som et hinder kan også være et resultat av at mange gjerne vil ha noe startkapital som en form for forsikring i starten for å kompensere for manglende velferdsordninger.

I figuren nedenfor har vi gått gjennom hvordan akademikere med ulik fagretning opplever hindre for entreprenørskap. Entreprenører med ulik akademisk fagbakgrunn gir til dels betydelig avvikende svar mht. hvilke hindre som er av viktighet.

**Figur 27: Sentrale hindre fordelt etter utdanningsbakgrunn**



Svake velferdsordninger oppleves som et relativt stort hinder for etablering for alle utdanningsretninger. De med samfunnsvitenskapelig/økonomisk-administrativ bakgrunn opplever mangel på startkapital og risikokapital som de viktigste hindringene, etterfulgt av mangel på velferdsordninger. Dette kan indikere at de i større grad er med på mer kapitalintensive prosjekter, dog fremstår det som litt overraskende ettersom teknologer/naturvitere gjerne er involvert i mer teknologitunge oppstartaktiviteter.

De med helsefaglig og humaniora-bakgrunn har generelt opplevd færre hindringer for å starte egen virksomhet. For disse er igjen mangel på velferdsordninger den viktigste hindringen etterfulgt av manglende kompetanse gjennom utdanningen.

Det er gruppen med media/kommunikasjonsbakgrunn som opplever flest hindringer generelt, men her er det viktig å merke seg at antallet respondenter er lite.

### *7.3 Deltidsentreprenørskap: Mulighet eller tegn på hinder*

Studien har så langt pekt på enkelte sentrale kjennetegn ved akademikere som entreprenører: De starter ofte opp som deltidsentreprenører og over halvparten starter opp alene. Kvinnelige akademikere har betydelig lavere sannsynlighet for å starte opp egen virksomhet, men de er betydelig mer aktive på dette området enn kvinner med lavere utdanning.

Det at såpass mange akademikere velger å starte opp som deltidsentreprenører er sannsynligvis et tegn på at de ønsker å avdempe risikoen forbundet med entreprenørskap. Ved å holde på sin rolle som arbeidstaker, nyter de godt av de sosiale forsikringsordninger som denne statusen gir. Det kan nok tenkes at deltidsentreprenørskapet også er preget av at mange akademikere ikke kjenner til de sosiale rettigheter og muligheter som er tilgjengelige for de som ønsker å starte opp på fulltid.

Tiltak som skal bidra til å øke den økonomiske veksten gjennom økt entreprenørskap må ta inn over seg at akademikere er mer tilbøyelige til å starte for seg selv og at de da gjerne først gjør dette gjennom deltidsentreprenørskap. Dette innebærer at ordninger som gjør det vanskeligere for akademikere å drive entreprenørskap på deltid vil bidra til å svekke nyskapingen i økonomien på sikt og da særlig i de næringssegmenter som er FoU- og kunnskapsintensive. Ordninger som begrenser bruk av deltidsansettelser kan bidra til å begrense deltidsentreprenørskap blant akademikere. Videre vil ordninger med ulike former for karantenebeskyttelser for ansatte i bedriftene være med på å svekke denne nyetableringsdynamikken. Sist men ikke minst vil et sterkere vern av bedriftens intellektuelle rettigheter (såkalt IPR-beskyttelse) - sett overfor de ansatte - også kunne fungere som et hinder for at nye bedrifter vokser frem gjennom deltidsentreprenørskap. Et eksempel som diskuteres mye er den nye universitetsloven som definerte universitetets IPR-rettigheter mht nyskaping blant forskere. Mange hevder at disse reglene har gitt svakere incentiver blant forskere til å drive kommersielt relevant innovasjon og nyskaping.

## 8. Litteratur

Audretsch, D. B. (2003): Entrepreneurship A survey of the literature, Enterprise Papers No 14 2003, Enterprise Directorate-General, European Commission

Carree, M. A. og A.R. Thurik (2010): The impact of entrepreneurship on economic growth, in Handbook of Entrepreneurship Research, D.B. Audretsch and Z.J. Acs (eds), (Springer Verlag, Berlin, Heidelberg), 557-594.

Grünfeld, L. A. og E. W. Jakobsen (2006): Hvem eier Norge? Eierskap og verdiskaping i et grenseløst næringsliv, Universitetsforlaget, Oslo

Berglann, H., E.R. Moen, K. Røed and J.F. Skogstrøm (2011): Entrepreneurship: Origins and Returns, Labour Economics , Vol 18(2), 180-193

Spilling, O. (2000): Entreprenørskap på norsk, Fagbokforlaget, Oslo

Wenneberg, K, F. Delmar og T. Folta (2009): Dynamiken bland företagare, anställda och kombinatorerArbetsmarknad & Arbetsliv, årg 15, nr 2, våren 2009

# Den nationella svenska rapporten

Författad av:

Jonas Gabrielsson, Lunds universitet/Högskolan i Halmstad

Charles Edquist, Lunds universitet



# 1. Sammanfattning

Föreliggande studie syftar till att undersöka entreprenörskap och tillväxtföretagande bland akademiker i Sverige. Den empiriska delen av undersökningen är baserade på registerdata från SCB, enkätdata från Sacoförbundens medlemmar samt fallstudier på ett urval akademikerledda högtillväxtföretag. Akademiker definieras i studien som en person med en högre utbildning omfattandes minst tre år.

Registerdata från SCB visar att akademikerledda företag visar samma chanser för överlevnad och tillväxt som övriga företag. Dock har akademikerledda företag en snabbare exporttillväxt. Vidare finner vi flest akademikerledda företag i kunskapsintensiva branscher där drygt hälften av alla företag erbjuder olika typer av företagstjänster, såsom till exempel konsultverksamhet.

Det finns skillnader i akademikers entreprenörskap och tillväxtföretagande beroende på kön. Trots att det finns en majoritet kvinnliga akademiker i Sverige så är det fler män än kvinnor som startar akademikerledda företag. Samtidigt så finns det en högre andel kvinnliga entreprenörer bland dessa företag om man jämför med övriga företag. Dock så finns det en betydligt mindre andel högtillväxtföretag som startas av kvinnliga akademiker.

Såväl typen av arbetslivserfarenhet som utbildningsbakgrund och utbildningens längd verkar spela viss roll för tillväxtföretagande bland akademiker. Det finns i detta avseende en större andel entreprenörer med arbetslivserfarenhet inom den privata sektorn bland högtillväxtföretagen jämfört med övriga företag. Vidare verkar utbildningens inriktning ha ett samband med sannolikheten att bli ett högtillväxtföretag. Det finns till exempel en något större andel högtillväxtföretag bland akademiker med ekonomisk, juridisk eller samhälls-ekonomisk examen. Det finns också en betydande andel högtillväxtföretag där företagsledaren har teknisk eller naturvetenskaplig examen, medan andelen med humanistisk examen är betydligt lägre. Det finns också en något högre andel tillväxtföretag bland personer med fem års akademisk utbildning.

Enkätdata från Sacoförbundens medlemmar visar att heltidsföretagande akademiker i högre utsträckning bor i storstadsregioner. De är i genomsnitt något äldre än de akademiker som är anställda och de har oftast examen inom områdena teknik, naturvetenskap eller medicin. Det är också en jämnare fördelning av män och kvinnor bland heltidsföretagande akademiker jämfört med anställda där det finns en något högre andel kvinnor.

Enkätdata visar även att drygt 5,8 procent av anställda akademiker är kombinatorer, det vill säga som kombinerar lönearbete och företagande. Dessa akademiker är i högre utsträckning medelålders män som bor i storstadsregion. Bland kombinatorer är examen inom teknik eller naturvetenskap vanligast, men detta följs tätt av examen inom ekonomi, juridik eller samhällsvetenskap.

Andelen akademiker som motiveras till företagande för att undvika arbetslöshet är förhållandevis lågt bland både heltidsföretagare och bland kombinatorer. Snarare är motivationen kopplad till friheten att själv styra sitt arbete och utmaningen och möjligheten att utvecklas. Motiv kopplat till möjligheten till större inkomster förekommer, men är inte dominerande. Denna bild kompletteras av fallstudierna där det framgår att pengar är ett medel för att utvecklas men ingen huvudsaklig drivkraft. Snarare är det känslan av att få vara sin egen och att känna friheten att kunna genomföra sina idéer som driver dem att utveckla verksamheten.

Ca 40 procent av heltidsföretagarna och 68 procent av kombinatorerna har planer på att utöka verksamheten. Det vanligaste i båda grupper är dock att planera expansion genom att jobba mer. Ca 15 procent av heltidsföretagarna anger dock att de planerar att anställa på heltid eller deltid. Motsvarande siffra för kombinatorer är ca 7 procent. De i särklass största hindren för att expandera som anges för båda grupper är att det är riskfyllt och krångligt att anställa fler.

Fallstudierna pekar vidare på att snabbväxande akademikerledda företag utmärker sig genom att ha en tydlig affärsidé kombinerat med ett stabilt och långsiktigt tänkande. De ger också uttryck för att jobba aktivt med en stark företagskultur och med en vilja att utveckla och driva företaget framåt. De snabbväxande företagen har även gemensamt att de uttrycker en förmåga att släppa kontrollen över det dagliga arbetet så att entreprenören kan fokusera på att utveckla idéer som för företaget framåt.

Vad gäller kopplingen mellan akademisk utbildning och egenföretagande så pekar fallstudierna att den akademiska utbildningen ger en personlig, och genom yrkeserfarenhet utvecklingsbar kompetensbas som med fördel kan utnyttjas i företagandet. Den akademiska utbildningen har dock liten betydelse som källa till affärsidéer bland fallstudieföretagen. Här spelar istället branscherfarenhet och kontakter med kunder och marknader större betydelse.

## 2. Inledning

Denna rapport är en delstudie i ett nordiskt samarbetsprojekt finansierat av Nordic Innovation som syftar till att undersöka entreprenörskap och tillväxtföretagande bland akademiker i Danmark, Norge och Sverige. Projektet har fokuserat på vad som särskiljer de akademiker som startar och driver företag samt vilka hinder de möter. Vidare har projektet varit särskilt intresserat av att identifiera högpresterande akademikerföretag och vad som utmärker de tillväxtföretag som startas upp och drivs av akademiker.

Projektet kan ses mot bakgrund av en generellt stigande utbildningsnivå i Norden de senaste 30 åren samtidigt som tillväxten i de nordiska ekonomierna i allt större utsträckning sker inom kunskapsintensiva branscher och yrkesområden. Denna utveckling hänger i sin tur ihop med större och mer långsiktiga strukturella förändringar i ekonomin där ländernas och företagens konkurrensförmåga gradvis förskjuts från att bestå i skalfördelar och effektiviseringsprocesser, mot att mer handla om förmågan att ta till sig ny kunskap och erbjuda nya och mer sofistikerade produkter, tjänster och organisationslösningar (Rostow, 1960). I denna utveckling har även synen på högutbildade akademiker förändrats under de senaste decennierna. Från att ha setts som traditionsbundna kunskapsförvaltare med en i huvudsak statsbärande funktion har de istället allt oftare lyfts fram som potentiella förändringsagenter som bidrar till innovationer och tillväxt i ekonomin genom involvering i kunskapsdrivet entreprenörskap. I detta sammanhang blir det således intressant att se närmare på vad som hindrar och vad som främjar entreprenörskap och tillväxtföretagande bland akademiker.

Denna del av rapporten fokuserar särskilt på förutsättningar för entreprenörskap och tillväxtföretagande bland akademiker i Sverige. Rapporten sätter projektet i relation till svenska erfarenheter och utvecklingsförlopp samtidigt som resultaten diskuteras i förhållande till nationell och internationell forskning som anknyter till området. För mer specifika jämförelser mellan Danmark, Norge och Sverige hänvisas till den övergripande rapport som syftar till detta.

### 3. Bakgrund och syfte

Satsningar på utbildning har under lång tid ansetts vara en nyckelfaktor för att stödja den ekonomiska utvecklingen i Sverige. Just detta samband mellan utbildning och ekonomisk utveckling lyfts även fram i en rad internationella studier. Utbildning ökar till exempel arbetskraftens produktivitet och därigenom även möjligheten till effektivisering och tillväxt i ekonomin (Mankiw, Romer & Weil, 1992). Utbildning ökar också innovationskapaciteten i ekonomin genom att kunskaper om nya teknologier, produkter och processer sprids. När dessa nya kunskaper sedan appliceras inom olika områden så främjas även den ekonomiska tillväxten (Lucas, 1988; Romer, 1990). Utbildning möjliggör även spridning och överföring av kunskap mellan individer och organisationer. Här lyfts det särskilt fram att det behövs en viss utbildningsnivå för att kunna förstå och bearbeta ny information och implementera nya teknologier, vilket i sin tur främjar tillväxt och utveckling i ekonomin (Nelson & Phelps, 1966; Benhabib & Spiegel, 1994). Kort sagt, ju fler personer i befolkningen med utbildning desto bättre förutsättningar har vårt samhälle att behålla och utveckla sin konkurrenskraft och tillväxt.

Diskussioner kring utbildningens betydelse för ekonomisk utveckling och tillväxt har i Sverige under senare år allt oftare kommit att handla om tertiär (eftergymnasial) utbildning<sup>1</sup>. Nästan all sådan utbildning i Sverige är idag samlad inom ramen för landets universitet och högskolor och kan ses som ett resultat av att långsiktigt reformarbete där flera professionsutbildningar succesivt flyttats in i ett akademiskt system för att ges med bas i både vetenskap och beprövad erfarenhet. Dessa reformer har drivits på bland annat för att kunna jämställa olika eftergymnasiala utbildningar och för att stödja ett vetenskaplig och kritiskt förhållningssätt till lärande och kunskapsutveckling inom olika professioner<sup>2</sup>.

Insatser för att stödja och främja högre utbildning bland den svenska befolkningen har skett i takt med att andelen med gymnasieutbildning succesivt har ökat sedan den svenska gymnasieformen i början av 1970-talet. Samtidigt har Sverige allt mer utvecklats till en innovationsdriven ekonomi som karaktäriseras av högkvalificerad FoU-verksamhet, kunskapsintensiva branscher och en expanderande tjänstesektor<sup>3</sup>. Detta innebär i sin tur större potential för innovativ entreprenöriell aktivitet men också ökade behov av en högutbildad arbetskraft som kan ta till vara på de utvecklingsmöjligheter som ges inom ramen för olika branscher, professioner och yrkesområden. Detta sker samtidigt som verksamheter som tidigare varit reglerade genom statligt monopol i allt större utsträckning har avreglerats och marknadsanpassats.

Trots intresset för entreprenöriella aktiviteter bland individer med högre utbildning så är kunskapen om entreprenörskap och tillväxtföretagande bland akademiker i Sverige relativt begränsad. Tidigare studier har ofta antingen haft ett ganska snävt fokus på akademiker som är anställda vid högskolor och universitet (Kitagawa, Gabrielsson & Wigren-Kristofersson, 2011) eller så har man studerat särskilt forskningsanknutna utbildningsinriktningar, såsom

teknik och natur-vetenskap (Delmar, Wennberg, Wiklund & Hellerstedt, 2005; Delmar, Hellerstedt & Wiklund, 2003). Däremot saknas det studier som anlägger ett bredare perspektiv och därmed inkluderar olika akademiska utbildningsinriktningar och yrkesområden. Mot denna bakgrund är studiens syfte att undersöka entreprenörskap och tillväxtföretagande bland akademiker i Sverige, med särskilt fokus på:

- Vad utmärker de företag som startas upp av akademiker?
- Vad driver och vad hindrar akademikers företag att växa?
- Vad utmärker de högpresterande akademikerledda företag som växer särskilt fort?

### *3.1 Vad är en akademiker?*

Även om akademiker har ett gemensamt historiskt ursprung i det att personen har en koppling till akademiska studier<sup>4</sup>, så används begreppet på lite olika sätt i Sverige. Vanligtvis används det som en benämning på antingen i) en lärare vid högskola eller universitet, ii) en yrkesarbetande med utbildning från högskola eller universitet, eller iii) en person som studerar eller är utbildad vid högskola eller universitet. Dessa olika innebörder reflekterar på sätt och vis mångfalden i det svenska systemet för organisering av högre utbildning och de regler som finns kring utfärdande av akademisk examen i högskoleförordningen. Denna särskiljer exempelvis på generella och mer yrkesinriktade akademiska utbildningar, samt på olika examensnivåer.

I denna rapport definieras en akademiker som en person med en högre utbildning omfattandes minst tre år. För att möjliggöra jämförelser med Danmark och Norge sätts gränsen i den gemensamma jämförande rapporten dock till fyra års högre utbildning.

### *3.2 Vad är ett akademikerlett företag?*

Akademikerledda företag definieras i enlighet med diskussionen ovan som företag där den operativa företagsledaren har minst tre års högre utbildning.

### *3.3 Vad innebär tillväxt?*

Tillväxt är i rapporten synonymt med ekonomisk tillväxt. Ekonomisk tillväxt innebär en relativ ökning i något produktionsmått. På makronivå används vanligen tillväxten i BNP<sup>5</sup> som produktionsmått. På företagsnivå används vanligen tillväxt i företagets omsättning, produktivitet, eller antalet anställda som produktionsmått. Just det sistnämnda måttet är av särskilt intresse för det bredare samhället eftersom det signalerar företagets sysselsättningsbidrag. Dock skall det påpekas att tillväxt i termer av antal anställda gynnar personalintensiva branscher jämfört med om t.ex. ett omsättningsbaserat mått används.

### *3.4 Vad är ett högtillväxtföretag?*

Högtillväxtföretag definieras i rapporten som företag som växt med minst 20 procent i antalet anställda under tre år. Detta stämmer överens med OECDs mål för när ett företag kan betraktas som en högtillväxtverksamhet. OECD kräver också minst 10 anställda i begynnelseåret. Vi har i projektet dock valt att bortse från kravet om minst 10 anställda då det är mycket få verksamheter i Norden som kan leva upp till detta.

## 4. Akademiker, högre utbildning och tillväxt – en översikt

### 4.1 Akademisk utbildning och tillväxt

I dag ses kunskap som erhålls genom högre akademisk utbildning som en viktig konkurrensfaktor för att utvecklade länder ska kunna attrahera talanger och öka sin tillväxt. Detta återspeglas bland annat i Lissabonvisionen där Europa målas upp som världens mest konkurrenskraftiga, dynamiska och kunskapsbaserade ekonomi. I denna vision lyfts vikten av att applicera och utnyttja vetenskaplig kunskap i kommersiellt syfte genom att omsätta den i nya produkter, processer och organisationslösningar. I visionen ses också universitet och högskolor som viktiga producenter av sådan kunskap genom dess uppgift i att förse samhället med högre utbildning baserat på vetenskaplig grund och etablerad praxis.

Högre akademisk utbildning har både privatekonomiska och samhällsekonomiska effekter. Vad gäller de privatekonomiska effekterna redovisar Ljunglöf (2004) i en studie av akademikers livslöner<sup>6</sup> till exempel på en genomsnittlig avkastning på ungefär 6 procent. Klart är dock att olika utbildningsgrupper har olika förutsättningar att få avkastning på sin utbildning. Bäst avkastning visar läkare och civilekonomer, med 34 respektive 32 procent. Övriga utbildningsgrupper med en genomsnittlig avkastning på över tio procent är jurister (26 procent), systemvetare (24 procent), civilingenjörer (22 procent), samhällsvetare (19 procent), apotekare (14 procent) och jägmästare (13 procent)<sup>7</sup>. I en annan utredning visar Björklund & Lindahl (2005) att varje ytterligare utbildningsår höjer individens inkomst med mellan 4,0 procent och 8,5 procent<sup>8</sup>. Detta belyses även av Gustavsson (2006) som i sin studie visar på tendenser till en uppgång i effekten på inkomstnivån av högre utbildningsnivå under de allra sista åren.

Rent samhällsekonomiskt kopplas ökad utbildningsnivå bland befolkningen ofta till ett lands BNP-tillväxt. Dock har man svårt att avgöra vad som är hönan och vad som är ägget. Björklund & Lindahl (2005) lyfter till exempel i en rapport om utbildning och ekonomisk utveckling att det är svårt att avgöra om det är utbildning som leder till högre BNP, eller om det är högre BNP som leder till mer utbildning. Dock pekar de på att utbildning med säkerhet har gynnsamma effekter på de utbildades barn. Samtidigt finns det enligt författarna empiriska belägg för att ökad utbildningsnivå främjar hälsan och förlänger genomsnittsåldern, sänker brottsligheten och aktiverar demokratin. Det finns till och med studier som pekar på att utbildningsnivån påverkar andelen tillväxtföretag i ett land i positiv riktning (Teruel & de Wit, 2011). Detta sker genom att efterfrågan påverkas och förändras mot mer specialiserade varor och tjänster, men också eftersom högre utbildningsnivåer är

förknippad med universitetsbaserad FoU som i sin tur "spiller över" i den privata sektorn och genererar nya tillväxtpotentialer. Således finns det belägg i forskningen för att högre utbildning ger gynnsamma ekonomiska effekter för både privatpersoner och för det omgivande samhället.

## 4.2 Högre utbildning i Sverige

Sverige har genomfört betydande satsningar på att främja högre utbildning bland befolkningen. Bland annat har det under lång tid funnits en uttalad politisk målsättning att hälften av alla ungdomar skall genom en högre utbildning. Vidare anges det att antalet examinerade på alla nivåer inom systemet för högre utbildning skall ökas framöver. I takt med dessa satsningar har också andelen akademiker i Sverige ökat under de senare åren. Uppgifter från SCB visar att andelen akademiker med minst tre års högre utbildning uppgick till drygt 13,1 procent av Sveriges befolkning under 2009. Motsvarande siffra för andelen akademiker med minst fyra års högre utbildning är 5,9 procent. Utvecklingen av andelen akademiker i Sverige mellan 2004 och 2009 visas i tabell 1 nedan.

Tabell 1: Akademiker i Sverige 2004-2009

	Sveriges befolkning	Akademiker, tre år		Akademiker, fyra år	
		Antal	Andel	Antal	Andel
År 2004	9 011 392	997 465	11,1	429 632	4,8
År 2005	9 047 752	1 051 528	11,6	461 165	5,1
År 2006	9 113 257	1 096 109	12,0	482 584	5,3
År 2007	9 184 000	1 139 922	12,4	505 006	5,5
År 2008	9 256 347	1 182 217	12,8	527 550	5,7
År 2009	9 340 682	1 224 876	13,1	548 436	5,9

Längden på en akademisk utbildning i Sverige skiljer sig åt mellan olika utbildningsinriktningar. Generellt kan man säga att utbildningens längd är kopplad till vilken typ av examen som ges. De olika typer av examen som ges är i sin tur till stor del kopplade till Sveriges medverkan i Bolognaprocessen, vilket är ett samarbete mellan 29 europeiska länder kring utbildning på högskolenivå. Syftet med samarbetet är att främja rörlighet, anställningsbarhet och Europas konkurrenskraft som utbildningsområde. Ett uttalat mål med samarbetet är att skapa ett gemensamt europeiskt område för högre utbildning där utbildningskvalitet och akademiska examina skall vara jämförbara.

I linje med Bolognaprocessen delas den svenska högskoleutbildningen sedan den 1 juli 2007 in i grundnivå, avancerad nivå samt forskarnivå. Det som tidigare kallades grundläggande högskoleutbildning motsvaras således nu av högskoleutbildning på grundnivå och avancerad nivå<sup>9</sup>. Akademiska examina som utfärdas på grundnivå och avancerad nivå delas in i generella examina, konstnärliga examina och yrkesexamina.

De flesta akademiska utbildningar i Sverige leder fram till en generell examen. Generella examina på grundnivå är 2-årig högskoleexamen och 3-årig kandidatexamen. Dessa examina ligger sedan till grund för studier på avancerad nivå. På avancerad nivå finns det sedan två generella examina - en 1-årig magisterexamen och en 2-årig masterexamen. En magisterexamen innebär i allmänhet en fördjupning inom huvudområdet för utbildningen<sup>10</sup>.

I samband med anpassningen till Bologna-systemet ersattes under 2007 den tidigare magisterexamen av en förändrad generell magisterexamen, vilket innebar tydligare krav på att man har tagit ut en kandidatexamen eller annan treårig examen på grundnivå innan studier på magisternivå påbörjas. Det har också sedan 2002 funnits möjlighet till att erhålla en magisterexamen med ämnesbredd, det vill säga en påbyggnad på en grundexamen inom ett annat ämnesområde. Även denna möjlighet har dock upphört i och med anpassningen till Bologna-systemet under 2007. Under en övergångsperiod kommer studenter som antagits till utbildningsprogram före 2007 kunna ta ut den gamla examen fram till 2015.

Det finns på motsvarande sätt även konstnärliga examina på såväl grundnivå som avancerad nivå. Denna examenskategori infördes under 2007 i samband med anpassningen till Bologna-systemet och innebär konstnärlig universitets- eller högskoleutbildning.

Utöver generella och konstnärliga examina finns även olika yrkesexamina som kan omfatta allt mellan 1 år och 5,5 år. Det gemensamma för dessa yrkesspecifika utbildningar är att en examen innebär tillträde till ett specifikt yrke, till exempel genom att man erhåller certifiering eller legitimation. Den stora mängden utbildningar i Sverige som leder till en yrkesexamen kan ses mot en utveckling under de senaste årtiondena där allt fler yrkesgrupper har gjort anspråk på att ses som professioner. Till exempel så är civilekonomutbildningen i Sverige sedan 2007 en 4-årig yrkesexamen.

I tabell 2 nedan redovisas längden på ett urval examensgrundande svenska högskoleutbildningar. I tabellen redovisas även antalet examina som utfärdades under 2009. En förteckning över längden på samtliga utbildningar i det svenska systemet för högre utbildning redovisas i Appendix 1.

**Tabell 2: Längd på olika universitets- och högskoleutbildningar**

Typ av examen	Utbildningens längd	Antal examina år 2009 <sup>1</sup>	Antal examina per 1000 invånare
<b>Generella examina</b>			
Kandidatexamen	3 år	20 144	2,16
Magisterexamen <sup>2</sup>	4 år	9 366	1,00
Magisterexamen med ämnesbredd	4 år	235	0,03
Masterexamen	5 år	5 758	0,62



Typ av examen	Utbildningens längd	Antal examina år 2009 <sup>1</sup>	Antal examina per 1000 invånare
<b>Konstnärliga examina</b>			
Konstnärlig kandidatexamen	3 år	391	0,04
Konstnärlig magisterexamen	4 år	58	0,01
Konstnärlig masterexamen	5 år	155	0,01
<b>Yrkesexamina</b>			
Sjuksköterskeexamen	3 år	4 132	0,44
Högskoleingenjörsexamen	3 år	1 681	0,18
Socionomexamen	3,5 år	2 204	0,24
Civilekonomexamen	4 år	215 <sup>3</sup>	0,02
Grundlärarexamen	4 år	11 167	1,20
Juristexamen	4,5 år	1 060	0,11
Apotekarexamen	5 år	235	0,03
Arkitektexamen	5 år	208	0,02
Civilingenjörsexamen	5 år	3 601	0,39
Läkarexamen	5,5 år	981	0,11
Psykologexamen	5 år	462	0,05
Tandläkarexamen	5 år	202	0,02

<sup>1</sup> En student kan ta ut flera examina under ett och samma läsår, t.ex. både kandidat- och magisterexamen eller både generell examen och yrkesexamen. Antalet examinerade personer är således lägre än antalet redovisade examina.

<sup>2</sup> Siffran inkluderar både den gamla magisterexamen och den sedan 2007 nya generella magisterexamen enligt Bolognasystemet.

<sup>3</sup> Denna siffra skall tolkas med försiktighet då Civilekonom har funnits som yrkesexamen sedan 2007. I Sverige har vidare 11 lärosäten rätt att utfärda Civilekonomexamen. De flesta ekonomutbildningar som ges på svenska universitet och högskolor leder således fortfarande till generella kandidat- eller magisterexamina.

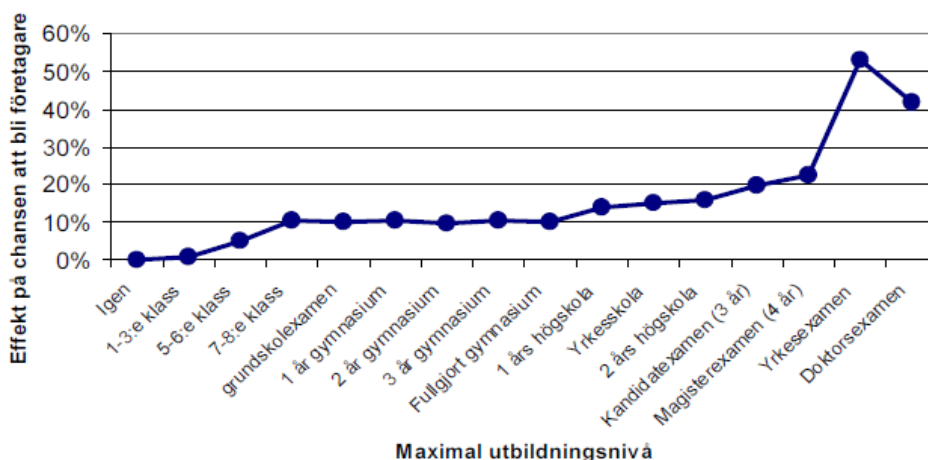
### 4.3 Högre utbildning, egenföretagande och tillväxt

En grundpelare i Bologna-processens organisering och utveckling av högre utbildning har varit ett fokus på anställningsbarhet, det vill säga att individer med akademiska examina i högre utsträckning skall vara attraktiva på arbetsmarknaden. Därigenom skall de kunna anställas och skapa en solid grund för sin försörjning. Studier visar också att de allra flesta högskoleutbildningar i Sverige förbättrar individers ställning på den svenska arbetsmarknaden, där arbetslösheten är lägre för högutbildade och där en majoritet av alla nyexaminerade från universitet och högskolor lyckas ta ett jobb relativt snabbt (Högskoleverket, 2010).

Samtidigt har det visat sig att högre utbildning även innebär förbättrade möjligheter att starta och driva eget företag, och därmed av egen kraft kunna verka som entreprenör och tillväxtagent i ekonomin. Exempelvis har forskningen visat att högre utbildning ger större sannolikhet att identifiera affärsmöjligheter på marknaden (Davidsson, 1991; Gabrielsson & Politis, 2012). Genom högre utbildning förbättras även tron på den egna entreprenöriella förmågan, vilket i sin tur ökar företagets prestationer och tillväxt (Van Praag & Cramer, 2001).

Dessa resultat är i linje med forskning som pekar på att individer i allt större utsträckning inte ser en anställning som det slutliga målet på en utbildning, utan snarare kan gå ut och in i entreprenörskapet under karriären beroende på situation och omgivning (Politis, 2005). Det kan i detta sammanhang även påpekas att sannolikheten att en person skall engagera sig i entreprenörskap genom egenföretagande gradvis ökar upp till och med högskolenivå. Framförallt innebär en högre yrkesinriktad högskoleutbildning mycket för denna sannolikhet. Detta kan tolkas mot bakgrund att det inom flera utbildningar som leder till yrkesexamen finns en tradition av att under sin karriär starta och driva eget företag, till exempel tandläkare, läkare, psykologer och arkitekter. Figur 1 som är hämtad från Wetter & Wennberg (2007) illustrerar dessa förhållanden<sup>11</sup>.

Figur 1: Sannolikheten för nyföretagande beroende på utbildningens längd



Källa: Wetter & Wennberg (2007), sida 6.

Resultaten i Wetter & Wennberg (2007) visar vidare på att akademikers företag skapar fler jobb än andra företag. Dock finns det stora skillnader i anställningsmönster bland olika akademikerföretag. Exempelvis så skapar företag som startas av civilekonomer och civilingenjörer betydligt fler jobb än företag som startas av jurister och läkare/tandläkare. Vidare skapar civilekonomernas företag drygt 50 procent mer jobb jämfört med civilingenjörer. Andra mönster som framkommer är att även om företag som startas av civilekonomer och civilingenjörer anställer betydligt fler personer under sin verksamhetstid så har de kortare livslängd än de företag som startas av jurister och läkare/tandläkare. Således finns det skillnader mellan olika akademiska utbildningsinriktningar vad gäller bidraget till ekonomisk sysselsättningstillväxt.

#### *4.4 Sammanfattning*

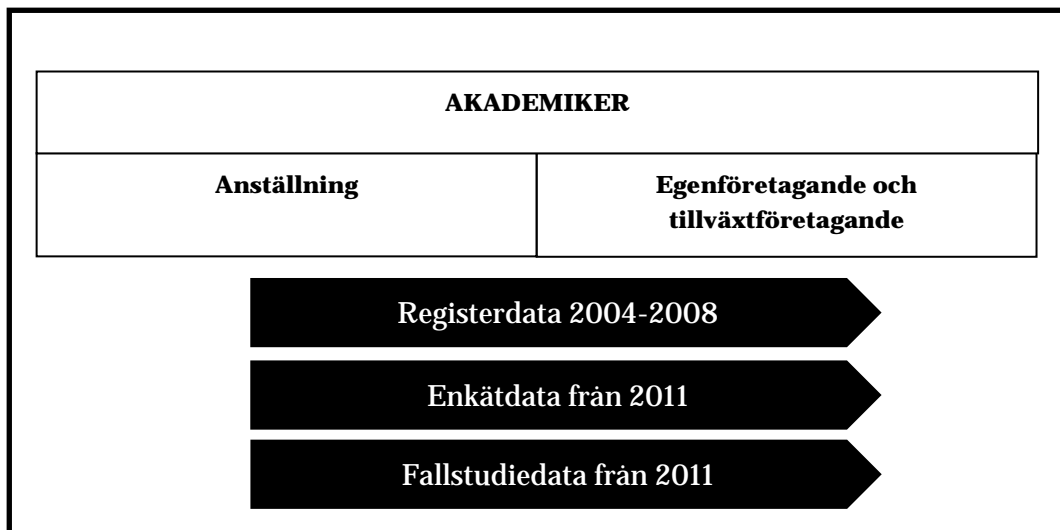
Sammanfattningsvis pekar diskussionen i detta avsnitt på att högre utbildning ökar sannolikheten att akademisk kunskap omvandlas till kommersiella aktiviteter. De empiriska studier som refereras ovan lyfter således fram att akademiker inte bara är anställningsbara, utan att de även genom sin utbildning själva har goda förutsättningar att starta företag med betydande tillväxtpotential. Det är i detta avseende intressant att titta närmare på entreprenörskap och tillväxtföretagande bland akademiker i Sverige för att bättre förstå de behov och förutsättningar som är förknippade med sådana aktiviteter.

# 5. Entreprenörskap och tillväxtföretagande bland akademiker i Sverige

## 5.1 Datakällor i undersökningen

Den empiriska delen av undersökningen är baserade på tre huvudsakliga datakällor. Dessa källor är registerdata från SCB, enkätdata från Sacoförbundens medlemmar samt fallstudier på akademikerledda högtillväxtföretag. En mer utförlig metodbeskrivning finns i Appendix 1. De olika datakällor som använts presenteras i Figur 1 nedan och följer logiken att högre utbildning kan leda till tillämpning av akademiska kunskaper och färdigheter på olika sätt, till exempel genom anställning eller som egenföretagande.

Figur 2: Den empiriska undersökningens olika datakällor



Registerdatan från SCB möjliggör analys av överlevnad och tillväxt i en grupp nystartade<sup>12</sup> företag under perioden 2004 till 2008, där jämförelser görs mellan akademiker och icke-akademiker. Vårt intresse var även att se på vad som utmärker akademikerledda företag med särskild snabb tillväxttakt och som i slutet av perioden uppfyller kriterierna för så kallade högtillväxtföretag.

Modeller över företags tillväxt brukar ge en bild av att tillväxten är linjär och kontinuerlig, det vill säga att företag som startas upp följer en jämn tillväxttakt över tid (Greiner, 1972). Det skall dock påpekas att de flesta nya företag läggs ned kort efter etableringen. Exempelvis visar studier av svenska företag att risken för nedläggning inom ett år efter etableringen är 25-30 procent, och efter sju år finns bara drygt 3 av 10 nya företag kvar (Persson, 1999). Vidare uppvisar de företag som överlever sällan ett linjärt tillväxtmönster. Istället förblir de flesta företag ganska små med inga eller några få anställda. Detta innebär att en del nystartade företag visserligen utvecklas i början av sin levnadstid men också att de relativt snabbt når en punkt där de stagnerar och sedan förblir relativt små. Det är bara en betydligt mindre andel företag som bryter detta utvecklingsmönster och fortsätter att växa och utvecklas över tid. Utvecklingsförloppet bland företagen i vår population presenteras i Tabell 3 nedan.

**Tabell 3: Överlevnad och tillväxt bland nya företag startade 2004**

	Akademikerledda företag		Övriga företag		Totalt
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	
Nedlagda under perioden 2004-2008	7 842	73,4	33 923	72,9	41 765
Högtillväxtföretag under perioden	444	4,2	2 086	4,5	2 530
Övriga företag under perioden	2 388	22,4	10 521	22,6	12 909
Totalt	10 674	100	46 530	100	57 204

Våra data stöder de mönster som kan förväntas vad gäller överlevnad och tillväxt i en population företag. I tabellen kan till exempel ses att det startades 57 204 företag under 2004. Av dessa lades drygt 73 procent av företagen ned under perioden fram till 2008. Endast en liten andel, drygt 4,4 procent, blev högtillväxtföretag. Överlag kan vi således inte finna några nämnvärda skillnader vad gäller överlevnadsgrad eller tillväxt mellan akademikerledda och övriga företag, utan de båda grupperna visar ett ganska likvärdigt utvecklingsförlopp.

Enkätdata är insamlad under 2011 i form av en undersökning om entreprenörskap och företagande som riktade sig till yrkesverksamma medlemmar i Sveriges akademikers centralorganisation (Saco)<sup>13</sup>. Undersökningen skickades dels ut till alla personer registrerade som företagare i Sacos medlemsregister och dels till ett urval av övriga yrkesverksamma Sacomedlemmar. Enkäten skickades till samtliga personer som är registrerade som företagare hos Saco. I tillägg gjordes ett urval bland övriga

yrkesverksamma medlemmar i Sacos olika förbund. Av de som fick enkäten har 42 procent lämnat svar. Totalt redovisas svar från 4 438 heltidsföretagare, 526 kombinatörer och 1 696 anställda.

Resultaten från undersökningen visar att var tionde yrkesverksam medlem i Sacoförbunden är företagare. Av dessa är 4,7 procent företagare på heltid medan 5,8 procent är företagare vid sidan av sin anställning, d.v.s. *kombinatörer* (Frédéric, Folta & Wennberg, 2008). I denna rapport redovisas ett urval av de resultat som framkommit från den genomförda enkätundersökningen. För en fullständig rapport från undersökningen bland Sacoförbundens medlemmar hänvisas till Löfbom (2011).

Fallstudiedatan är huvudsakligen baserad på intervjuer med tillväxtföretag som startats upp och drivits av personer med akademisk utbildning. Dessa intervjuer genomfördes under hösten 2011. Urvalet av företag utgick från Dagens Industris lista över gasellföretag för 2010, med tilläggsriteriet att företaget skulle vara max tio år gammalt. I tillägg försökte vi även i möjligaste mån få variation vad gäller företagets geografiska lokalisering, typen av affärsverksamhet samt grundarens eller grundarteamets utbildningsinriktning. En förteckning över samtliga fallstudieföretag finns i Appendix 2. En kortfattad beskrivning av samtliga fallstudieföretag finns även i Appendix 4.

I följande avsnitt ges fortsättningsvis en tematisk presentation av de data som samlats in och analyserats. I avsnitten fokuseras främst resultat från SCB:s registerdata, det vill säga företag som startades under 2004 och som överlevt fram till 2008. På sina ställen redovisar vi även resultat från den genomförda enkätundersökningen för att stödja eller bygga ut våra diskussioner. Även fallstudierna används på ett liknande sätt. Det kan således på vissa ställen innebära att flera datakällor redovisas och kommenteras under samma tema.

## 5.2 Ålder, kön och bakgrund

Registerdatan från SCB ger möjlighet att jämföra företagen bland annat vad gäller företagsledarens ålder, kön och bakgrund. En sådan beskrivning ger en bild av om akademikerföretagare skiljer sig i några avseenden jämfört med övriga företag. En sådan beskrivning återges i Tabell 4 nedan.

**Tabell 4: Beskrivning av företagsledaren hos akademikerledda och övriga företag**

	Akademikerledda företag		Övriga företag	
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%
Bakgrund inom offentlig sektor	487	12,2	934	7,4
Bakgrund inom privat sektor	1935	68,3	9 499	75,3
Inget tidigare jobb	410	14,5	2 174	17,2
Under 40 år	863	30,5	5 284	42,2
Över 60 år	295	10,4	1 028	8,2
Kvinnor	922	32,6	3 450	27,6
Utrikes födda	492	13,3	1 447	13,8

I tabell 4 framgår det att bakgrund inom privat sektor är det vanligaste för båda grupperna av företag. Samtidigt är det något vanligare med en bakgrund inom offentlig sektor bland akademikerledda företag. Dessa företag har också en något mindre andel företagsledare som inte haft något tidigare jobb innan de startade upp verksamheten.

Detta mönster att akademiker i stor utsträckning går mellan att vara anställda och företagare stöds också av den genomförda enkäten där majoriteten av heltidsföretagarna - 86 procent - varit anställda innan det aktuella företaget. Detta hänger förmodligen ihop med ett annat mönster som framträder och som visar att de akademikerledda företagen i genomsnitt drivs av äldre personer. Akademikerledda företag har i detta avseende en något större andel företagare över 60 år, medan andelen företagsledare under 40 år är drygt 12,2 procent högre för övriga företag. Det kan också från tabellen noteras att det är något fler kvinnor bland de akademikerledda företagen jämfört med övriga företag. Inga nämnvärda skillnader kan observeras mellan de båda grupperna vad gäller företagsledarens ursprung.

Spelar ålder, kön och bakgrund någon roll som en faktor som kan påverka tillväxt bland de studerade akademikerledda företagen? Tabell 5 nedan visar detta i förhållande till andelen företag som upplevt snabb tillväxt.

Tabell 5: Företagsledarens bakgrund och tillväxt bland akademikerledda företag

	Högtillväxt-företag		Övriga företag	
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%
Bakgrund inom offentlig sektor	52	11,7	435	18,2
Bakgrund inom privat sektor	351	79,1	1584	66,3
Inget tidigare jobb	41	9,2	369	15,5
Kvinnor	98	22,0	824	34,5
Under 40 år	143	32,2	720	30,2
Över 60 år	42	10,0	253	10,6
Utrikes födda	84	18,9	408	17,1

I Tabell 5 ser vi att det finns en större andel företagsledare med bakgrund inom privat sektor bland högtillväxtföretagen jämfört med övriga företag. En annan noterbar skillnad är att det är en betydligt mindre andel kvinnor bland högtillväxtföretagen. Vidare är det en något större andel företagsledare som är under 40 år, även om skillnaden mellan grupperna är förhållandevis liten. Det finns också en något större andel företagsledare som är utrikes födda, även om skillnaden mellan grupperna är liten även här. Sammantaget finns det en del observerbara skillnader mellan grupperna med hänsyn till företagsledarens bakgrund.

### 5.3 Akademiker och företagande i olika branscher

En aspekt som ofta är central att ta hänsyn till när man studerar förutsättningar för entreprenörskap och tillväxt är den bransch där företaget verkar. Dels så bestämmer branschen i stor utsträckning vilket tillväxtklimat och vilka tillväxtmöjligheter som råder (Shane, 2005). Det kan också förväntas att akademiker söker sig till vissa branscher med hänsyn till sin utbildning och kompetens. Framförallt är det rimligt att anta att akademiker i större utsträckning finns representerade i kunskapsintensiva branscher där de kan dra fördel av och utnyttja sin utbildning och sin förmåga att ta till sig och omsätta kunskap i praktisk handling. Mot denna bakgrund ger Tabell 6 en överblick över andelen företag i olika branscher bland akademikerledda och övriga företag.



Tabell 6: Branscher bland akademikerledda och övriga företag

	Akademikerledda företag		Övriga företag	
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%
Jordbruk, jakt och skogsbruk (SNI 01-02)	80	2,8	1 021	8,1
Fiske (SNI 05)	0	0	29	0,2
Utvinning av mineral (SNI 10-14)	1	0	7	0,1
Tillverkning (SNI 15-37)	117	4,1	883	7,0
El, gas, värme och vattenförsörjning (SNI 40-45)	49	1,7	1 764	14,0
Parti- och detaljhandel; rep. av motorfordon, hushållsartiklar och personliga artiklar (SNI 50-52)	233	8,2	2 061	16,3
Hotell och restaurangverksamhet (SNI 55)	57	2,0	590	4,7
Transport, magasinering och kommunikation (SNI 60-64)	57	2,0	721	5,7
Finansiell verksamhet (SNI 65-67)	38	1,3	66	0,5
Fastighets- och uthyrningsverksamhet, (SNI 70-71)	81	2,9	447	3,5
Företagstjänster (SNI 72-74)	1 342	47,4	2 404	19,1
Offentlig förvaltning och försvar (SNI 75)	2	0,1	1	0
Utbildning (SNI 80)	81	2,9	123	1,0
Hälso- och sjukvård, sociala tjänster, veterinärverksamhet (SNI 85)	292	10,3	261	2,1
Andra samhällsliga och personliga tjänster (SNI 90-93)	229	8,1	1 342	10,6
Saknar uppgift	176	6,2	886	7,0
Totalt	2 832	100	12 607	100

Givet det antagande vi gjorde ovan är det i Tabell 6 noterbart men föga förvånande att andelen akademikerföretag är betydligt högre i branschgrupperna *Företagstjänster* (SNI 72-74) samt inom *Hälso- och sjukvård, sociala tjänster, veterinärverksamhet* (SNI 85).

Motsvarande finner vi betydligt lägre andelar akademikerledda företag i branschgrupperna *Jordbruk, jakt och skogsbruk* (SNI 01-02), *Tillverkning* (SNI 15-37), *El, gas, värme och vattenförsörjning* (SNI 40-45), samt *Parti- och detaljhandel; rep. av motorfordon, hushållsartiklar och personliga artiklar* (SNI 50-52).

Det är således uppenbart att vi finner de flesta akademikerföretagen i de branscher som brukar beskrivas som kunskapsintensiva tjänster, det vill säga branscher som karaktäriseras av välutbildad arbetskraft (Bishop, 2008). Det skall i sammanhanget påpekas att just kunskapsintensiva tjänster har varit den mest dynamiska källan till nya arbetstillfällen inom såväl Sverige (Hagman & Bergström, 2010) som resten av EU (Bishop, 2008, sida 282) under senare år.

Finns det skillnader mellan sannolikheten att bli ett högtillväxtföretag beroende på bransch? Tabell 7 visar nedan andelen akademikerledda företag som uppnått snabb tillväxt fördelat på branschnivå. I tabellen kan man observera en något högre andel högtillväxtföretag i branscherna *Tillverkning* (SNI 15-37), *El, gas, värme och vattenförsörjning* (SNI 40-45), *Parti- och detaljhandel; rep. av motorfordon, hushållsartiklar och personliga artiklar* (SNI 50-52) samt *Transport, magasinering och kommunikation* (SNI 60-64). Motsvarande finner man en något mindre andel högtillväxtföretag i branscherna *Jordbruk, jakt och skogsbruk* (SNI 01-02), *Företagstjänster* (SNI 72-74) samt *Andra samhällliga och personliga tjänster* (SNI 90-93). Det skall dock påpekas att skillnaderna är förhållandevis små för de två förstnämnda branscherna.

**Tabell 7: Branscher och tillväxt bland akademikerföretag**

	Högtillväxt-företag		Övriga företag	
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%
Jordbruk, jakt och skogsbruk (SNI 01-02)	7	1,6	73	3,1
Fiske (SNI 05)	0	0	0	0
Utvinning av mineral (SNI 10-14)	1	0,2	0	0
Tillverkning (SNI 15-37)	26	5,9	91	3,8
El, gas, värme och vattenförsörjning (SNI 40-45)	13	2,9	36	1,5
Parti- och detaljhandel; rep. av motorfordon, hushållsartiklar och personliga artiklar (SNI 50-52)	60	13,7	172	7,2
Hotell och restaurangverksamhet (SNI 55)	10	2,3	47	2,0
Transport, magasinering och kommunikation (SNI 60-64)	19	4,3	38	1,6
Finansiell verksamhet (SNI 65-67)	7	1,6	31	1,3

	Högtillväxt-företag		Övriga företag	
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%
Fastighets- och uthyrningsverksamhet (SNI 70-71)	11	2,5	70	2,9
Företagstjänster (SNI 72-74)	207	46,6	1135	47,5
Offentlig förvaltning och försvar (SNI 75)	0	0	2	0,1
Utbildning (SNI 80)	12	2,7	69	2,9
Hälsa- och sjukvård, sociala tjänster, veterinärverksamhet (SNI 85)	48	10,8	244	10,2
Andra samhällsliga och personliga tjänster (SNI 90-93)	12	2,7	217	9,1
Saknar uppgift	10	2,3	163	6,8
Totalt	444	100	2388	100

#### 5.4 Akademisk utbildning och tillväxt

Bakgrundsdiskussionen i kapitel 2 pekade på att det finns potentiella skillnader mellan olika akademiska utbildningar i förhållande till entreprenörskap och tillväxt (Wetter & Wennberg, 2007). Det kan i detta avseende vara av intresse att se närmare på om utbildningens längd kan ha betydelse för sannolikheten att bli ett snabbväxande företag. Tabell 8 nedan visar andelen företag som uppnått snabb tillväxt bland akademikerföretagen fördelat på utbildningens längd. Det kan här påpekas att vi finner få och endast små skillnader mellan de olika grupperna. Framförallt finns det en något högre andel tillväxtföretag bland personer med 5 års akademisk utbildning, men skillnaden är förhållandevis liten.

Tabell 8: Utbildningens längd och tillväxt bland akademikerföretag

	Högtillväxt-företag		Övriga företag	
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%
3 års högre utbildning	222	50,0	1218	51,0
4 års högre utbildning	172	38,7	937	39,2
5 års högre utbildning	50	11,3	233	9,8
Totalt	444	100	2388	100

En annan potentiellt betydelsefull aspekt av sannolikheten att bli ett snabbväxande företag är själva inriktningen på den högre utbildningen. Det kan här påpekas att olika utbildningar kan förväntas ha olika förutsättningar för entreprenörskap och tillväxtföretagande (Wetter & Wennberg, 2007). Tabell 9 nedan visar andelen företag som uppnått snabb tillväxt bland akademikerföretagen fördelat på utbildningens inriktning.

**Tabell 9: Utbildningsinriktning och tillväxt bland akademikerföretag**

	Högtillväxt-företag		Övriga företag	
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%
Ekonomisk, juridisk eller samhällsvetenskaplig examen	167	37,6	846	35,4
Teknisk eller naturvetenskaplig examen	134	30,2	588	24,6
Examen inom hälsa och sjukvård	55	12,4	271	11,3
Humanistisk examen	18	4,1	262	11,0
Annan examen	70	15,8	421	17,6
Totalt	444	100	2388	100

I Tabell 9 kan man framförallt se att det är akademiker med ekonomisk, juridisk eller samhällsvetenskaplig examen som dominerar i båda företagsgrupperna. Samtidigt finns det en större andel högtillväxtföretag bland dessa akademiker, även om skillnaden är liten. De största skillnaderna mellan företagsgrupperna syns dock för akademiker med teknisk eller naturvetenskaplig examen. I denna grupp finns det en betydligt större andel högtillväxtföretag. Noterbart är även att det finns en betydligt lägre andel högtillväxtföretag bland akademiker med humanistisk examen. Sammantaget kan det sägas att utbildningsinriktningen verkar ha viss betydelse för möjligheten att bli ett högtillväxtföretag.

### *5.5 Export och internationalisering*

Ytterligare en aspekt som är intressant att se närmare på i samband med tillväxt är andelen företag som exporterar till utlandet. Exempelvis har export en positiv inverkan på den ekonomiska tillväxten eftersom exporterande företag ofta har högre produktivitet i jämförelse med icke exporterande företag (Achtenhagen, 2011). Tabell 10 visar andelen företag som exporterar till utlandet.

Tabell 10: Företagsform och export bland akademikerledda och övriga företag

	Akademikerledda företag		Övriga företag	
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%
Aktiebolag	1 178	41,6	4 911	39,0
Företag med export 2004	218	7,7	740	5,9
Företag med export 2008	373	13,2	1 080	8,6
Exportökning (antal företag)	155	71,1	340	45,9

I tabellen kan observeras att akademikerledda företag en större andel företag med export i början av perioden och denna skillnad ökar också mellan 2004 och 2008. I detta avseende utmärker sig akademikerledda företag jämfört med övriga företag.

### 5.6 Heltidsföretagande och kombinatorskap bland akademiker

Registerdatan från SCB medför begränsningen att det inte går att jämföra akademikerföretagare med akademiker som inte är företagare. Här ger dock den genomförda enkätundersökningen en möjlighet att ge en kompletterande bild av dessa förhållanden. Dessutom ger enkätundersökningen även en bild över de akademiker som är kombinatorer och därmed driver företag vid sidan om sin anställning<sup>14</sup>.

Tabell 11: Anställda, kombinatorer och heltidsföretagare

	Anställda	Kombinatorer	Heltidsföretagare
	%	%	%
<b>Ålder</b>			
Under 34 år	23	13	7
35-44 år	30	33	21
45-54 år	26	29	32
55-64 år	20	25	33
65+	1	1	7

	<b>Anställda</b>	<b>Kombinatörer</b>	<b>Heltids- företagare</b>
<b>Kön</b>			
Kvinna	58	37	51
<b>Geografisk lokalisering</b>			
Landsbygd	11	15	11
Mindre stad	17	10	14
Medelstor stad	30	29	28
Storstadsregion	42	46	47

Tabell 11 ovan redovisar ålder, kön och geografisk lokalisering för akademiker som är anställda, kombinatörer och heltidsföretagare. Från tabellen kan utläsas att heltidsföretagare är något äldre jämfört med anställda och kombinatörer, där 40 procent av dem är 55 år eller äldre. Vare sig kombinatorskap eller heltidsföretagande är inte heller särskilt vanligt förekommande i den yngre åldersgruppen under 34 år. Samtidigt finns det en betydligt lägre andel kvinnor bland kombinatörer jämfört med grupperna anställda och företagare. Fördelningen av de olika grupperna med avseende på geografisk lokalisering visar att kombinatorskap och heltidsföretagande är något vanligare i storstadsregioner, vilket kan förklaras med att det är där marknaderna finns. Vidare kan noteras att kombinatorskap är något vanligare på landsbygden än i mindre städer.

Enkätdata ger också möjlighet till att se skillnader i utbildningsinriktningen bland de tre identifierade grupperna, vilket presenteras i Tabell 12. Utbildningsinriktningen har gjorts i linje med tidigare presentation av SCB:s registerdata i Tabell 6 för att underlätta jämförelser. Dock har vi gjort tillägg för personer med examina inom medicin och beteendevetenskap/psykologi.

**Tabell 12: Utbildningsinriktning och företagande bland akademiker**

	<b>Anställda</b>	<b>Kombinatörer</b>	<b>Heltids- företagare</b>
	<b>%</b>	<b>%</b>	<b>%</b>
Ekonomisk, juridisk, eller samhällsvetenskaplig examen	19	20	13
Teknisk eller naturvetenskaplig examen	30	22	27
Examen inom beteendevetenskap/psykologi	5	12	10

	<b>Anställda</b>	<b>Kombinatörer</b>	<b>Heltids- företagare</b>
Examen inom hälsa och sjukvård	7	8	16
Humanistisk examen	4	3	1
Medicin	8	10	20
Annan examen	27	25	12
Total	100	100	100

I tabell 12 kan observeras att heltidsföretagande akademiker i huvudsak har sin examen inom teknik/naturvetenskap eller medicin. Noterbart är också den höga andelen heltidsföretagande akademiker med examen inom hälsa och sjukvård. Examen inom teknik/naturvetenskap är vanligast bland kombinatörer, men detta följs tätt av examen inom ekonomi/ juridik/samhällsvetenskap.

Det skall samtidigt påpekas att det finns några skillnader mellan vad som redovisas i Tabell 12 ovan där heltidsföretagande akademiker i huvudsak har sin examen inom teknik/naturvetenskap eller medicin, och det som redovisades i Tabell 9 där företagande akademiker med ekonomisk, juridisk eller samhällsvetenskaplig examen var det som dominerade. Troligtvis beror dessa skillnader på att enkätdata i Tabell 12 särskilt baseras på yrkesverksamma medlemmar i Saco-förbunden, medan Tabell 9 baseras på samtliga akademiker som registrerade nytt företag under 2004 i SCB:s register.

### *5.7 Ägande, företagsform och organisering*

Något som är viktigt att ta hänsyn till vid studier av entreprenörskap och tillväxt är ägandet, företagsformen och själva organiseringen av företaget. Till exempel har forskning visat att företag med flera ägare växer oftare än "soloföretag" (Rosa & Scott, 1999), det vill säga företag som drivs av en enda person. Samtidigt är aktiebolag betydligt mer vanligt förekommande i tillväxtstatistiken (Storey, 1994), inte minst eftersom den möjliggör snabb tillförsel av ägarkapital. Vidare är det intressant att se om det finns några gemensamma principer vad gäller organisering för de företag som uppvisar snabb tillväxt.

Kopplingen mellan företagsform och tillväxt framkommer även i SCB:s registerdata där det finns en betydligt högre andel aktiebolag bland högtillväxtföretagen (72,1 procent) jämfört med övriga företag (35,9 procent). Eftersom registerdata från SCB saknade uppgifter om ägande, analyserades kompletterande data från den genomförda enkätundersökningen. Detta möjliggjorde även analys av skillnader mellan kombinatörer och heltidsföretagare. Tabell 13 nedan visar i detta avseende ägande, företagsform och anställda bland båda grupperna akademikerföretagare.

**Tabell 13: Ägande, företagsform och andel med anställda**

	<b>Kombinatörer</b>	<b>Heltids- företagare</b>
	<b>%</b>	<b>%</b>
Soloföretag	67	47
Enskild firma	53	31
Handelsbolag	15	3
Aktiebolag	30	64
Andel med anställda i företaget	5	43

I Tabell 13 kan vi se att cirka två tredjedelar av alla kombinatörer är soloföretagare och att strax över hälften av deras företag drivs som enskilda firmor<sup>15</sup>. Vad gäller heltidsföretagare är nästan hälften soloföretagare medan majoriteten istället drivs som aktiebolag. Även andelen anställda i företagen skiljer sig åt betydligt mellan grupperna där 43 procent av heltidsföretagare har anställda medan motsvarande siffra för kombinatörer är endast 5 procent.

De genomförda intervjuerna ger även en kompletterande bild vad gäller själva organiseringen av företagen. En viktig del i uppbyggnaden av fallstudieföretagen har i detta avseende varit förmågan att släppa kontrollen när företaget växer, även om detta kan upplevas som både emotionellt och ekonomiskt kostsamt och svårt. Samtidigt är en återkommande beskrivning att företagen har drivits av principen att sätta rätt person på rätt ställe i organisationen. Detta har gjort att man kunnat släppa det dagliga arbetet för att fokusera på att utveckla idéer som för företaget framåt snarare än att bara sysselsätta sig med förvaltning och administration. En annan viktig del som framkommer under intervjuerna är företagskulturen som i stor utsträckning baseras på principer om varaktighet och långsiktighet. Genom att de anställda trivs och stannar kvar i företaget ges en kontinuitet som främjar utveckling och ansvarstagande i en period då företagen växer fort och har begränsat med tid att hantera personalrelaterade problem. Förmågan att bygga företagen på dessa principer verkar således vara en viktig grund för den tillväxt företagen har haft.

## *5.8 Nätverk och samarbeten*

Vad gäller betydelsen av nätverk kopplade till den akademiska utbildningen och samarbeten med universitet och högskolor för akademikerledda företag så har vi främst information och data från de genomförda fallstudierna att utgå från. Analysen av intervjuerna visar att akademiska nätverk har varit viktiga för en del av de studerade fallstudieföretagen. Majoriteten av respondenterna har dock inte haft direkt nytta av sina akademiska nätverk i själva tillväxtföretagandet. I de fall där nätverken har varit av central betydelse, till exempel vid rekrytering av nyckelpersonal, har deras kontakter framförallt kommit från tillväxtföretagarnas tidigare yrkes- och branschfarenhet.

Medvetenheten om att kunna utnyttja sina nätverk kopplade till den akademiska utbildningen är däremot stor bland tillväxtföretagarna och faktiska samarbeten med



universitet och högskolor är något som ökar med tiden. Det är således först när företagen växer sig tillräckligt stora som det frigörs tid för att inleda samarbeten som kan utveckla företaget. Samarbeten är något som merparten av entreprenörerna är positiva till. Intervjuerna ger även uttryck för ett utbrett intresse att skapa kontaktytor och hitta bra samarbetsformer för att komma i kontakt med personer och forskning som kan vara till nytta för företagen, och vice versa.

### *5.9 Drivkrafter och barriärer för entreprenörskap och tillväxt bland akademikerföretagare*

Registerdatan från SCB ger en bild av det akademikerledda nyföretagandet i Sverige. Samtidigt så är insikten i bakomliggande drivkrafter och barriärer för entreprenörskap och tillväxt förstås begränsad utifrån detta material. För att bättre förstå dessa aspekter analyserades därför enkätsvar från yrkesverksamma medlemmar i Saco. Nedan i Tabell 14 presenteras motiv till att starta och driva eget företag bland företagande akademiker.

**Tabell 14: Motiv till att starta och driva eget företag bland företagande akademiker**

	<b>Kombinatörer</b>	<b>Heltidsföretagare</b>
	<b>%</b>	<b>%</b>
Större frihet att själv styra arbete	37	76
Utmaningen och möjligheten att utvecklas	46	51
Har specialkunnande som det finns efterfrågan på	45	38
Möjligheten till större inkomster	34	30
Inspirerad av kollegor som tar uppdrag eller har eget företag	10	13
För att undvika arbetslöshet	9	14
Kapitaltillskott	3	2

I tabell 14 kan noteras att heltidsföretagare i betydligt högre utsträckning motiveras av den större friheten att själv styra arbete. Utmaningen och möjligheten att utvecklas samt specialkunnande som det finns efterfrågan på är viktiga för en stor andel företagare i båda grupperna. Noterbart är även att andelen akademiker som motiveras till företagande för att undvika arbetslöshet är ganska låg i båda grupperna. Möjligheter till större inkomster är inte dominerande, men inte heller negligerbart då det förekommer bland drygt en tredjedel av de båda grupperna företagare. Inkomstmöjligheter är dessutom mer vanligt förekommande bland yngre personer och bland män<sup>16</sup>. De genomförda fallstudierna förstärker här den bild som ges ovan i att det är friheten och utmaningen som är de största motiverande faktorerna

för egenföretagandet. Samtliga respondenter i intervjuerna ger uttryck för en önskan om att vara sin egen och att vilja utveckla verksamheten och driva den framåt genom att utveckla egna idéer. Pengar är inte en huvudsaklig drivkraft hos entreprenörerna utan framförallt ett medel för att sträva framåt och utveckla verksamheten.

En annan central aspekt vid vår analys av tillväxtambitioner är om de akademikerledda företagen i enkätundersökningen planerade utökning av verksamheten under närmaste året. Dessa planer redovisas i Tabell 15 nedan för de olika grupperna akademikerföretagare.

**Tabell 15: Planerad utökning av verksamheten under närmaste året**

	<b>Kombinatörer</b>	<b>Heltids- företagare</b>
	<b>%</b>	<b>%</b>
Genom att själv/själva jobba mer	30	18
Genom att anställa fast personal	3	10
Genom att visstidsanställa	4	5
Genom inhyrd arbetskraft	4	7
Total	41	40

I Tabell 15 kan vi se att 41 procent av heltidsföretagarna och 40 procent av kombinatörer planerar utökning av verksamheten. Det vanligaste är genom att själv/själva jobba mer i båda grupper, samtidigt som heltidsföretagare är mer benägna att expandera genom att anställa eller hyra in arbetskraft. En fråga som är kopplad till planerad utökning av verksamheten är vilka hinder som upplevs. Dessa hinder presenteras i Tabell 16.

**Tabell 16: Upplevda hinder för att utveckla verksamheten**

	<b>Kombinatörer</b>	<b>Heltids- företagare</b>
	<b>%</b>	<b>%</b>
Riskfyllt att anställa fler	49	65
Krängligt att anställa fler	42	54
Otillräcklig efterfrågan	25	26
Svårt skaffa kapital	15	20

I tabell 16 ovan ser man att de största hindren för att utveckla verksamheten är kopplad till anställningar. Här anger majoriteten av heltidsföretagarna och ungefär hälften av

kombinatorerna att det är riskfyllt att anställa fler. Vidare är det över hälften av heltidsföretagarna som anger att det är krångligt att anställa fler medan motsvarande andel för kombinatorer ligger på strax över 40 procent. Otillräcklig efterfrågan och svårigheter med att skaffa kapital hamnar betydligt lägre.

De fallstudier som genomfördes gav en kompletterande bild till diskussionen om tillväxthinder bland akademikerledda företag. Bland annat lyftes svårigheten med att få tillväxtlån fram. Detta var inte kopplat till en allmän brist på tillgång till länekapital, utan snarare att banker ofta inte är insatta i de nya marknader som akademikerföretagen är inne på. Några av företagen uttryckte också att de får direktbetalning från kommun och stat vilket gör att de inte heller har fakturor att belåna. En annan aspekt vad gäller mötet med banken var svårigheter med att få lån för investeringar i icke-materiella tillgångar, till exempel mjukvaruutveckling. Ytterligare en aspekt som framkom vid intervjuerna var utmaningen att få in rätt kompetens i företaget. Här kan det lilla företaget oftast inte erbjuda en konkurrenskraftig ersättning som matchar andra erbjudanden på arbetsmarknaden vilket gör att de riskerar att bli utan den kompetens som de behöver för att verksamheten skall kunna utveckla och växa.

### *5.10 Entreprenörsambitioner bland anställda akademiker*

Intresset för entreprenörskap och företagande bland anställda utan bisyssla redovisas i Tabell 17. Här kan utläsas att 7,8 procent vill starta företag på heltid medan ytterligare 15,9 procent vill starta företag som bisyssla vid sidan om sin anställning. Noterbart är att drygt  $\frac{1}{4}$  av alla tillfrågade angav att de är osäkra på sina ambitioner. Dessa siffror är intressanta inte minst med tanke på den stora andel akademiker som finns i Sverige. Sammantaget finns det ganska stor potential att stimulera intresset för entreprenörskap bland anställda akademiker.

**Tabell 17: Entreprenörsambitioner bland anställda akademiker utan företag**

<b>Ambitioner</b>	<b>%</b>
Vill starta företag på heltid	7,8
Vill starta företag vid sidan om sin anställning	15,9
Osäkra	24,1
Inte intresserade av att starta företag	52,2

En intressant fråga som kopplar till de angivna entreprenörsambitionerna ovan är vilka upplevda hinder som anställda akademiker upplever för att starta eget företag. Dessa hinder redovisas i Tabell 18 nedan. Här kan det observeras att de största hindren för entreprenörskap bland anställda är den osäkrare inkomsten och att det kräver mycket tid. Krångligt med regler och administration hamnar också högt. Upplevda hinder på grund av regleringar av yrkesområde eller otillräcklig efterfrågan hamnar däremot förhållandevis lågt. Sammantaget kan sägas att de upplevda hindren ger uttryck för ett potentiellt behov av att

nå ut med information riktade till akademiker angående de möjligheter till stöd och hjälp som trots allt finns.

**Tabell 18: Upplevda hinder för att starta eget företag bland anställda**

<b>Hinder</b>	<b>%</b>
Osäkrare inkomst än som anställd	73
Kräver för mycket tid	65
Krängligt med regler och administration	57
Svårt skaffa kapital	45
Ej passande utbildning och yrkeserfarenhet	39
Behov av kostsamma investeringar	38
Villkoren för A-kassa	30
Villkoren för sjuk- och föräldrapenning	30
Regleringar av yrkesområde försvarar för verksamhet	23
Otillräcklig efterfrågan	22

### *5.11 Nyttan av akademisk utbildning för egenföretagande*

En ofta återkommande fråga är vilken koppling som finns mellan akademisk utbildning och egenföretagande. Här ger den genomförda enkätundersökningen viss input eftersom den visar att en betydande majoritet av de heltidsföretagande akademikerna, 94 procent, jobbar med ett yrke som är i linje med den akademiska utbildningen, medan motsvarande siffra för kombinatörer är 78 procent. Vidare anger nästan hälften av de heltidsföretagande akademikerna, 46 procent, att den akademiska utbildningen absolut gav kunskaper som är till nytta i rollen som företagare. Motsvarande siffra för kombinatörer är 53 procent.

Trots att enkätsvaren ger uttryck för kopplingen mellan akademisk utbildning och egenföretagande så kan man ställa sig frågan om hur detta upplevda samband egentligen kan se ut. De genomförda fallstudierna gav i detta avseende möjlighet att närmare analysera dessa förhållanden. Det är i detta sammanhang intressant att notera att intervjuerna med grundare av akademikerledda tillväxtföretag ger uttryck för att den akademiska utbildningen bidrar till två typer av distinkta kompetenser som kan användas i företagandet.

Den första är en "*professionskompetens*", vilket är de kunskaper och färdigheter som har en direkt koppling till det specifika yrkesutövandet som erhålls genom utbildningen. I detta ligger också en förståelse för den logik som finns kopplad till en viss profession, dvs. det typiska sätt att tänka som finns bland de som utövar yrket.

Den andra är en "*analytisk kompetens*", vilket är en förmåga att kunna ta till sig, tolka och applicera större mängder information som erhålls genom utbildningen och den akademiska träningen. Genom professionskompetensen får de ingång till ett yrke eller yrkesområde som de kan utöva och praktisera för att bygga upp och utveckla en erfarenhetsbas. Utvecklingen av en rik och varierad erfarenhetsbas stöds i sin tur av deras analytisk kompetens, som i sin tur utvecklar deras professions-kompetens.

Denna pågående växelverkan mellan dessa två olika kompetensbaser och den kompletterande yrkeserfarenhet som sedan utvecklas kan således ses som instrumentell för tillväxtföretagarnas personliga och professionella utveckling, samtidigt som kompetensbaserna i flera fall fungerade som ett hjälpmedel i företagandet. Som exempel kan nämnas att professionskompetensen i flera fall beskrevs som hjälpfull för att förstå det resonemang och den logik som förekom bland företagets kunder. Vidare var analytisk kompetens bland annat värdefull i kontakter med myndigheter och kommuner där den kunde användas för att sätta sig in i regelverk och förordningar och vara påläst inför förhandlingar och möten.

Vidare hade de upplevda fördelarna av den akademiska utbildningen både en inåtriktad och en utåtriktad dimension. Den inåtriktade dimensionen är den personliga känsla av kunskapsövertag och det förbättrade självförtroende som en akademisk utbildning bidrar till. Den utåtriktade dimensionen är den legitimitet som akademisk utbildning ger i kontakten med omvärlden. Sammantaget kan sägas att den akademiska utbildningen ger en personlig och över tiden utvecklingsbar kompetensbas som med fördel kan utnyttjas i företagandet.

Intervjuerna med entreprenörer i de akademikerledda tillväxtföretagen gav även uttryck för hur deras akademiska bakgrund relaterar till deras affärsidé och marknaden. Samtliga företag som studerats präglas i detta avseende av en tydlig affärsidé kombinerat med ett långsiktigt tänkande. De har ett unikt koncept som gör att de särskiljer sig från mängden och flera av dem utnyttjar ett tidsmonopol som de fått genom att vara pionjär eller bland de första att etablera sig inom ett specifikt område eller segment.

Den akademiska utbildningen har i detta sammanhang liten betydelse som källa till affärsidéer bland företagen. Här spelar istället branscherfarenhet och kunskaper om kunder och marknader större betydelse. Däremot spelar den akademiska utbildningen viss roll för förmågan att kunna tolka och analysera information i samband med att man utvecklar och förfinar ett affärskoncept. Således verkar det vara en kombination av branscherfarenhet och den analytisk kompetens som erhålls genom den akademiska utbildningen som har störst betydelse för förmågan att ta fram en tydlig affärsidé (se även Malchow-Møller, Iversen & Sørensen, 2010).

## 6. Ramvillkor för entreprenörskap

Det finns ramvillkor som påverkar förutsättningar för entreprenörskap och företagande i Sverige. Dessa ramvillkor är inte unika för personer med akademisk utbildning, utan gäller företagare i allmänhet. Nedan har vi listat fem centrala områden som ofta lyfts fram i diskussioner kring entreprenörskap och företagande: i) försäkringsskydd, ii) skatter och avgifter, iii) lagar och myndighetsregler, iv) kostnader för att starta upp företag, v) tillgång till finansiellt kapital för att finansiera expansion och tillväxt.

### 6.1 Försäkringsskydd

Sverige är en välfärdsstat med ett väl utbyggt socialt försäkringssystem för att skydda den enskilda individen från inkomstbortfall vid till exempel sjukdom. Trots genomförda förändringar för att öka tryggheten för egenföretagare under senare år så skiljer sig villkoren fortfarande i stor utsträckning beroende på om man är anställd eller egen företagare (Folksam, 2011). Som anställd har man ofta ett ganska bra försäkringsskydd, bland annat genom de kollektivavtal som arbetsgivaren har tecknat. Som egenföretagare har man visserligen det grundskydd som finansieras via skatter och avgifter, men upp till detta måste man själv ordna med en del av försäkringsskyddet.

Behovet att själv ordna med delar av försäkringsskyddet gäller alltså särskilt för företagare som driver sitt företag som enskild firma. Det skall i sammanhanget påpekas att företagare som har ett aktiebolag räknas som anställda. Detta förutsätter dock att man tar ut lön, vilket inte alltid i fallet i små och nystartade företag, och ersättningen från Försäkringskassan får man först efter 14 dagar.

*Allmän sjukförsäkring.* Både anställda och egenföretagare omfattas av den allmänna sjukförsäkringen. Denna försäkring ger ett ekonomiskt grundskydd då inkomsten minskar i olika situationer under livet, och inkluderar föräldrapenning, sjukpenning och sjukvårdsförmåner. En skillnad här är dock att den allmänna sjukförsäkringen för de anställda även inkluderar rätten till havandeskapspenning medan detta saknas för egenföretagare. Ytterligare en skillnad mellan anställda och egenföretagare är antalet karensdagar innan sjukersättning betalas ut, där anställda har en karensdag medan egenföretagare har sju karensdagar.

*Sjukpenninggrundande inkomst.* Den sjukpenninggrundande inkomsten (SGI) styr ersättningen vid sjukdom eller föräldraledighet. För anställda baseras SIG på en beräknad årlig arbetsinkomst, dock finns ett allmänt inkomsttak för sjukpenning på högst 7,5 prisbasbelopp<sup>17</sup>. Det finns också en nedre gräns som ligger på 24 procent av prisbasbeloppet.

Vad gäller företagare så beräknas SGI på olika sätt beroende på företagsformen. För företagare med egen firma är det "inkomst av annat förvärvsarbete" som är själva grunden för beräkningen av SGI. Detta är en uppskattning av en förväntade framtida inkomsten från företaget, dvs. en inkomst som ännu inte är känd men som företagaren uppskattar som trolig<sup>18</sup>. Vidare finns det regler och bestämmelser gällande "jämförelseinkomst". Detta innebär att en företagares SGI inte kan beräknas till ett högre belopp än vad en anställd skulle ha i inkomst för liknande arbete oavsett verksamhetens faktiska nettointäkt eller uppgivna förväntade inkomst. Dock har företagare rätt till en fiktiv SGI som är högre än den skatterättsliga nettointäkten om denna är lägre än jämförelseinkomsten (till exempel vid förlustår), om företaget har stark skuldbelastning, eller om verksamheten är nystartad och i ett uppbyggnadsskede.

Drivs företaget som ett aktiebolag räknas företagaren däremot som anställd i bolaget, och då grundas SGI på "inkomst av eget arbete" precis som för andra anställda. Försäkringskassan tar i dessa fall ingen hänsyn till någon jämförelseinkomst. Det finns exempelvis inte heller någon rätt till en fiktiv SGI under företagets uppbyggnadsskede eller vid tillfälliga förluster. Den enda begränsningen är det allmänna inkomsttaket för sjukpenning.

*Arbetskadeförsäkring.* Både anställda och egenföretagare omfattas av den grundläggande arbetskadeförsäkringen vilket utgör ett skydd vid arbetsrelaterade skador. Som anställd har man dock dessutom ofta en extra avtalad Trygghetsförsäkring vid arbetskada (TFA).

*Pensionssparande.* Ett annat område där det finns vissa skillnader mellan anställda och egenföretagare är pensionssparandet. Både anställda (via arbetsgivaren) och egenföretagare betalar in till den allmänna pensionen. För anställda som arbetar i företag med kollektivavtal betalar arbetsgivaren dessutom in avtalspension.

*Arbetslöshetskassan.* Både anställda och egenföretagare kan vara med i arbetslöshetskassan (a-kassan). Akademiker som är egen företagare kan vara med i Akademikernas Erkända Arbetslöshetskassa (AEA). För att vara berättigad till ersättning från a-kassan som företagare krävs dock att företaget helt upphör med all verksamhet, avregistreras, eller att företaget förklaras vilande. Det är till exempel inte möjligt att få ersättning från a-kassa vid deltidsanställning i en verksamhet som du tidigare drivit som företagare<sup>19</sup>. Man måste också ha varit ansluten till a-kassan under minst 12 månader. Den som tidigare kombinerat anställning och egen verksamhet kan dock anses vara arbetslös och få ersättning från a-kassan om verksamheten är en bisyssla<sup>20</sup>, eller om det godkänns som ett så kallat begränsat företag. I dessa fall visar man att extraarbetet inte begränsar möjligheter att arbeta heltid och således påverkar det heller inte ersättningen från a-kassan.

## 6.2 Skatter och avgifter

Skatter och avgifter är statens viktigaste intäkter för att finansiera samhällets gemensamma kostnader. Sverige har i detta avseende ett väl utbyggt socialt försäkringssystem (se ovan), statligt finansierad högre utbildning och kraftigt subventionerade vård- och omsorgstjänster, och därmed också ett av världens högsta skattetryck<sup>21</sup>. Denna position befestes i och med expansionen av den offentliga sektorn i början på 1970-talet. Framförallt är det uttaget av så kallade osynliga skatter som succesivt ökat, såsom till exempel arbetsgivaravgifter, moms och andra varuskatter. Men även om skattetrycket i Sverige varit alltför högt de senaste decennierna så har det sjunkit med tre procentenheter sedan 2005<sup>22</sup>. År 2010 uppgick skattetrycket i Sverige till 45,8 procent enligt uppgifter från SCB.

Skattebelastningen för svenska företagare är också den jämförelsevis hög i ett internationellt perspektiv. Dessa skatter inkluderar inkomstskatter på lön, egenavgifter, arbetsgivaravgifter, bolagsskatter, samt skatter på utdelning. En undersökning från Svenskt Näringsliv (2010) visar dock att den svenska beskattningen mildrats under en följd av år<sup>23</sup>. Sedan 2004 har nu ungefär en femtedel av skattebördan för företagare avlägsnats och den svenska skattebelastningen har därmed också blivit mindre ofördelaktig relativt andra länder. Totalt sett är den svenska beskattningen av företagare dock fortfarande hög.

Empiriska studier har visat att skattetrycket i Sverige har en liten men negativ påverkan på benägenheten att bli egenföretagare (Svenskt Näringsliv, 2008). Likaså uppmuntrar inte heller det svenska skattesystemet högutbildade personer till att starta eget. Det lyfts här särskilt fram att alternativkostnaden att ge upp en tryggare tillvaro som anställd är relativt stor eftersom den förväntade nettoavkastningen är låg. Intressant att notera är dock att sannolikheten att bli egenföretagare vid sidan av sin anställning, det vill säga att vara så kallad kombinator, påverkas positivt av ett högre skattetryck. Således verkar högre skatter öka incitamenten att utföra vissa tjänster vid sidan om sin anställning, och på så sätt få ökade möjligheter att påverka skattebördan och nettoavkastningen av sitt arbete.

Vad gäller kombinatorskap så finns det två sätt att driva företag vid sidan av sin ordinarie anställning. Det ena sättet är att ta bi-inkomster till ett eget aktiebolag, och därmed skattas enligt fåmansbolagsreglerna<sup>24</sup> (även kallade 3:12-reglerna). Dessa regler tillkom i samband med skattereformen i Sverige 1990-1991 med syfte att förhindra att man förvandlar arbetsinkomster (inkomst av tjänst) till kapitalinkomster eftersom de sistnämnda beskattas lindrigare<sup>25</sup>. Arbetsinkomster beskattas i detta avseende med upp till cirka 56 procents marginalskatt medan skattesatsen för kapitalinkomster beskattas med 30 procent.

Idag har delar av de ursprungliga 3:12-reglerna mjukats upp, så att det är mer förmånligt att ta inkomster via bolag än direkt av anställning. Detta gäller särskilt om man tillhör dem som betalar värnskatt<sup>26</sup>, dvs. cirka 56 procents marginalskatt. De nuvarande reglerna möjliggör i detta avseende en årlig utdelning på drygt 127 000 kr till 20 procents beskattning ur bolaget. Man har också möjlighet att sälja sitt bolag och beskatta halva vinsten som tjänst och den resterande halvan som kapital, vilket i realiteten betyder 42,5 procents beskattning i stället för 56 procent. Om man dessutom låter bolaget vila i fem år så beskattas vinsten bara med 25 procent.

Det andra sättet att driva företag vid sidan av sin ordinarie anställning är att driva det som enskild firma, med F-skattesedel. Detta är mest förmånligt om man har arbetande kapital i den egna firman, t.ex. en skogs- eller jordbruksfastighet. Då räknas köpeskillingen för skogen eller jordbruket som arbetande kapital. På arbetande kapital får man årligen ta ut en avkastning på mellan 7-10 procent (beroende på ränteläget). Detta beskattas då med 30 procent istället för arbetsgivaravgifter plus 56 procent.

### *6.3 Lagar och myndighetsregler*

Lagar och myndighetsregler är betydelsefulla för att skapa såväl stabilitet som utvecklingskraft för företag i Sverige. Samtidigt kan vissa lagar och myndighetsregler vara negativa i den bemärkelsen att de hämmar företagens möjlighet till utveckling och tillväxt. I de fall som regler upplevs som hämmande brukar man hänvisa till företagens regelbörda och de kostnader som är förknippade för såväl företag som statliga aktörer när reglerna skall följas. Vidare genererar en hög regelbörda indirekta samhällsekonomiska kostnader bland



annat genom att annat negativt påverka inträdet av nya företag, produktionsdynamiken och investeringar (Tillväxtanalys, 2010; Eklund, 2011). Detta leder vidare till ett försämrat konkurrenstryck, svårigheter med att anpassa sig till omvärldsförändringar och lägre ekonomisk tillväxt.

Regelbördan i Sverige betraktas som förhållandevis hög i jämförelse med OECD-genomsnittet och det gäller framförallt regleringar på arbetsmarknaden samt för delar av finansmarknaden<sup>27</sup>. Under senaste åren har det dock riktats insatser för att utforma lagar och myndighetsregler så att de är bättre anpassade till företagets villkor och verklighet. Enligt regeringens egen slutredovisning av sitt regelförenklingsarbete uppges företagets administrativa kostnader ha minskat med 7,3 procent netto under 2010 samtidigt som regelbördan har minskat med 11 procent<sup>28</sup>.

Dessa förändringar i regelbördan fångas bland annat upp i Världsbankens rapporter om företagsklimatet i olika länder, där Sverige går från en placering på 18:e plats för 2010 till 14:e plats 2011. Det fångas även upp i en nyligen genomförd studie från Tillväxtverket (2011) där andelen småföretag som upplevde lagar och regler som ett stort tillväxthinder minskade från 30 procent 2008 till 22 procent 2011. Dock skall det här påpekas att det finns stora branschskillnader<sup>29</sup> samtidigt som de lite större småföretagen överlag upplever större problem på grund av regelbörda. De regler som ses som störst hinder för tillväxt bland samtliga småföretag i Tillväxtverkets studie är de som rör anställning, uppsägning, och sjuklöne regler.

#### *6.4 Kostnader för att starta upp företag*

Att starta upp ett företag innebär dels administrativa kostnader för att registrera företaget och dels kostnader för att finansiera och komma igång med själva verksamheten. Vad gäller kostnader för att registrera företaget så är de förhållandevis låga i Sverige. I princip rör det sig om avgifter för att registrera företaget och dess namn, vilket brukar hamna på någon eller några tusenlappar beroende på bolagsform och betalningsätt. I tillägg till detta kan det tillkomma avgifter om verksamheten kräver tillstånd, registrering eller annan typ av myndighetsanmälan. Detta gäller exempelvis vid hantering av livsmedel eller särskilda kemiska preparat. Sverige rankas också lågt i detta avseende jämfört med andra länder<sup>30</sup>.

I Sverige är det bara aktiebolaget som juridiskt sett kräver en större kapitalinsats bland de olika företagsformerna. Efter en lagändring 2010 behövs det en insats på minst 50 000 kronor, vilket kan bestå antingen av pengar eller av egendom som företaget har nytta av. Denna kapitalinsats är till för att skydda de intressenter som har fordringar på företaget eftersom ägarna inte bär något personligt ansvar för bolagets skulder. I utväxling får ägaren eller ägarna aktier som bland annat ger rätt till utdelning från företaget. Aktiebolag är också den bolagsform som är mest förknippat med tillväxt (Storey, 1994), bland annat på grund av sin konstruktion med begränsat ansvar samt möjligheten till ägarförändringar.

De faktiska kostnaderna för att finansiera och komma igång med själva verksamheten beror framförallt på vilken typ av verksamhet som startas upp. Vissa typer av verksamheter behöver betydande kapitalinsatser för att täcka kostnader, till exempel nya forskningsbaserade företag som utvecklar och kommersialiserar teknik. Men detta kapitalbehov representerar långt ifrån majoriteten av alla nya företag som startas. En studie från USA visar till exempel att drygt 25 procent av alla nya företag inte behövde någon kapitalinsats alls för att komma igång (Aldrich, 1999, sida 102-103). Studien reflekterar

förstås den amerikanska kontexten, men ger ändå en motbild till den utbredda föreställningen att det krävs betydande kapitalinsatser för att starta upp en verksamhet. Det som är utmaningen för de flesta företag är snarare att ha tillräckligt med kapital för att kunna finansiera den löpande verksamheten allt eftersom företaget expanderar och utvecklas.

### *6.5 Tillgång till kapital för att finansiera uppstart, expansion och tillväxt*

Tillväxt kräver ofta tillgång till finansiellt kapital, för att till exempel förbättra produktiviteten eller öka företagets marknadsandelar. Ett företags möjlighet att expandera och växa beror i detta avseende på dess förmåga att finansiera verksamheten med eget kapital och/eller genom att öka sina skulder. När det gäller tillgång till finansiella resurser såsom ägarkapital, riskvilligt kapital, stöd/bidrag och lån har detta försvagats något för små och medelstora företag under det senaste decenniet<sup>31</sup>. Trots ganska små skillnader ligger Sverige numera något under våra nordiska grannar, men fortfarande över större EU-länder såsom Frankrike, Italien, Spanien, Storbritannien och Tyskland.

Dock visar en nyligen genomförd undersökning av Tillväxtverket att endast drygt 10 procent av små och medelstora företag anger att en bristande tillgång till lån/krediter och externt ägarkapital är ett stort hinder för företagets utveckling och tillväxt, vilket är ett mönster som också varit stabilt de senaste åren. Svenska företag har också i ett internationellt perspektiv förhållandevis gynnsamma förutsättningar för att kunna finansiera eventuell expansion och tillväxt (FORA, 2010). Detta bland annat på grund av Sveriges väl utvecklade riskkapital- och aktiemarknader, samtidigt som möjligheten till skuldfinansiering är relativt god.

Det finns en rad olika bidrag för att stödja företagande i Sverige. De flesta av dessa bidrag har dock som syfte att stödja utveckling och tillväxt i små och medelstora företag som redan ärt etablerade på marknaden snarare än att stödja nyföretagande. Inga av dessa är heller generella företagsbidrag, utan de har alla specifika syften och konstruktioner, t.ex. investeringsstöd, transportbidrag, och stöd FoU-arbete och internationella tekniksamarbeten. Många av dessa typer av bidrag administreras av Tillväxtverket (f.d. Nutek), Vinnova och Jordbruksverket.

Vad gäller finansiella bidrag för att starta upp en ny verksamhet så kan man vända sig till Arbetsförmedlingen för att få ett så kallat "starta eget-bidrag". En förutsättning är att man är över 25 år och arbetssökande. Det ekonomiska stöd som lämnas är ett så kallat aktivitetsstöd. Den som är berättigad till ersättning från a-kassa får således aktivitetsstöd motsvarande arbetslöshetsersättningen. En annan möjlighet att finansiera uppstarten av en verksamhet är genom programmet "VINN NU", där Vinnova samarbetar med Energimyndigheten och Tillväxtverket. I detta program kan nystartade aktiebolag med en ny utvecklad produkt/metod eller tjänst ansöka om bidrag för att förbereda och tydliggöra tidiga och kommersiellt intressanta affärsidéer. Andra möjliga källor inkluderar lån från Almi Företagspartner som möjliggör finansiering av såväl nya företag som fortsatt expansion och tillväxt i etablerade företag. Det finns också möjlighet att finansiera ett nystartat företag med tillskott av ägarkapital genom exempelvis Innovationsbron.

## 7. Resultat

I detta avsnitt sammanfattas studiens huvudresultat för att belysa de behov och förutsättningar som är förknippade med entreprenörskap och tillväxtföretagande bland akademiker i Sverige.

### *7.1 Akademikerledda företag*

Nyregistrerade akademikerledda företag visar samma överlevnad och tillväxt som övriga företag under den studerade perioden 2004-2008. Akademikerledda företag har dock oftare export och andelen exporterande företag växer även fortare bland dessa företag under perioden. Vidare hittar vi flest akademikerledda företag (72,4 procent) i branscher som kan kopplas till den kunskapsintensiva sektorn, vilka har stått för en stor del av tillväxten i ekonomin under senare år (Bishop, 2008; Hagman & Bergström, 2010). Drygt hälften av alla akademikerledda företag - 47,4 procent - erbjuder olika typer av företagstjänster.

### *7.2 Akademiker i högtillväxtföretag*

Akademikerledda företag startas oftare av personer med ekonomisk/juridisk/samhällsvetenskaplig examen, och dessa återfinns som största grupp både bland högtillväxtföretag (37,6 procent) och övriga företag (35,4 procent). Högtillväxtföretag har dock oftare företagsledare med teknisk eller naturvetenskaplig examen en andelen är 30,2 procent mot 24,6 procent i övriga företag. Högtillväxtföretag har även något fler företagsledare med minst fem års akademisk utbildning, där andelen är 11,3 procent mot 9,8 procent i övriga företag. Vår data visar även att högtillväxtföretag har större andel företagsledare med arbetslivserfarenhet inom privat sektor, med 79,1 procent mot 61,3 procent i övriga företag. Såväl typen av arbetslivserfarenhet som utbildningens bakgrund och längd verkar således spela viss roll för tillväxtföretagande bland akademiker.

### *7.3 Kvinnors entreprenörskap och företagande*

Det finns skillnader bland män och kvinnor vad gäller entreprenörskap och tillväxtföretagande bland akademiker. Bland annat så är det fler manliga än kvinnliga akademiker som startar företag, där siffran är 67,4 procent jämfört mot 32,6 procent. Dock skall det påpekas att denna siffra för akademikerledda företag är högre jämfört med övriga företag där andelen kvinnor ligger på 27,6 procent. Noterbart är att det finns betydligt färre kvinnor bland de akademikerledda högtillväxtföretagen, där siffran ligger på 22 procent.

### *7.4 Heltidsföretagare och kombinatörer*

Det är viktigt att skilja på heltidsföretagare och kombinatörer när man talar om entreprenörskap och egenföretagande bland akademiker. Vissa akademikergrupper, såsom tandläkare och psykologer, har t.ex. en lång tradition av egenföretagande, medan andra

yrkesgrupper, till exempel universitetslärare, oftare kombinerar egenföretagande med lönearbete.

Enkätundersökningen till medlemmar i Sacoförbunden visar att heltidsföretagande akademiker i högre utsträckning förekommer i storstadsregioner. De är i genomsnitt något äldre än övriga akademiker. De har oftast examen inom områden såsom teknik eller naturvetenskap (27 procent), medicin (20 procent), hälsa/sjukvård (16 procent) samt ekonomi/juridik/samhällsvetenskaplig examen (13 procent). Jämfört med akademiker som är anställda så är fördelningen mellan män och kvinnor jämnare, med en andel på 51 procent jämfört med 58 procent kvinnor bland de anställda.

Drygt 5,8 procent av alla anställda akademiker i Sacoförbunden är kombinatörer, det vill säga kombinerar lönearbete och företagande. Dessa kombinatörer förekommer även i högre utsträckning i storstadsregioner och det finns en större andel män, 61 procent. De är också i genomsnitt något äldre än anställda akademiker och något yngre än heltidsföretagare. Kombinatörer har vidare en mer varierad examensprofil jämfört med heltidsföretagare, dock är det vanligast med examen inom teknik/naturvetenskap (22 procent) tätt följt av examen inom ekonomi/juridik/samhällsvetenskap (20 procent).

### *7.5 Tillväxtvilja och tillväxthinder*

Vad gäller tillväxtvilja så har ca 52 procent av heltidsföretagare och 31 procent av kombinatörer planer på utökad verksamhet. Det vanligaste sättet som man planerar att utöka verksamheten på i båda grupper är genom att själv jobba mer, där andelen är 27 procent respektive 25 procent. Drygt 16 procent av heltidsföretagarna anger vidare att de planerar att anställa personer medan motsvarande siffra bland kombinatörer är 4 procent. De vanligaste angivna hindren för att utöka verksamheten för heltidsföretagare och kombinatörer är att det är riskfyllt (65 procent respektive 49 procent) och krångligt (54 procent respektive 42 procent) att anställa fler. Otillräcklig efterfrågan (26 procent respektive 25 procent) samt svårt att skaffa kapital (20 procent respektive 15 procent) förekommer också, men i betydligt mindre utsträckning. De fallstudier som genomfördes lyfte även fram svårigheter med att få tillväxtlån för att finansiera tillväxten och problem med att attrahera den kompetens som man behöver för att verksamheten skall kunna utveckla och växa.

## 8. Rekommendationer

Genom sin högre utbildning är akademiker bärare av kunskap som i stor utsträckning kan omvandlas till kommersiella och värdeskapande aktiviteter. Utifrån detta perspektiv är de också nyckelaktörer för att förverkliga visionen om en konkurrenskraftig, dynamisk och kunskapsbaserad ekonomi. Givet de resultat och slutsatser som lyfts fram i undersökningen så följer nedan några rekommendationer som vi särskilt tror kan stimulera till entreprenörskap och tillväxtföretagande bland akademiker.

### *8.1 Information för att främja akademikers entreprenörskap*

Det finns ett utbrett intresse för att engagera sig i entreprenörskap och företagande bland icke-företagande akademiker. Det kan således anses välmotiverat att Saco som professionellt yrkesförbund på bred front stödjer entreprenörskap och företagande bland akademiker, till exempel genom att bistå med information och kunskap om de förutsättningar och ramvillkor som finns för att utöva sitt yrke som egenföretagare. Det finns förstås även andra aktörer som kan bidra med sådan informationsspridning, som till exempel de organisationer som jobbar med att stödja innovationer och tredje uppgiften runt omkring universitet och högskolor. Deras roll i att stödja entreprenörskap och företagande bland akademiker är särskilt viktigt inom utbildningsinriktningar där det saknas tradition av att nyttiggöra akademisk kunskap genom att omsätta dem i kommersiella produkter och tjänster.

### *8.2 Lyft fram möjligheten till entreprenörskap under hela karriären*

Samtidigt som det är viktigt att lyfta fram entreprenörskap som en alternativ karriärväg redan under utbildningstiden så skall entreprenörskap inte enbart ses som ett unikt vägval som görs tidigt under karriären. Snarare är entreprenörskap bland akademiker något som kan ske vid många olika tidpunkter och i flera fall kan det ske parallellt med lönearbete. Således bör entreprenörskap tydligare lyftas fram som ett sätt för akademiker att utveckla sitt yrkesutövande bland annat genom kombinatorskap men även genom att under perioder gå in och ut ur entreprenörskapet som huvudsysselsättning.

### *8.3 Insatser för att främja entreprenörskap och tillväxtföretagande bland kvinnliga akademiker*

Rapportens resultat pekar på ett behov av att särskilt stödja entreprenörskap och tillväxtföretagande bland kvinnliga akademiker. Andelen kvinnor med akademisk utbildning i den grupp nystartade företag som studerades under perioden 2004-2008 var 32,6 procent, samtidigt som andelen kvinnliga akademiker bland de företag som blev högtillväxtföretag var 22 procent. Detta kan jämföras med att kvinnor utgjorde ca 57 procent av alla med minst

3 års eftergymnasial utbildning i Sverige i slutet av 2010. Siffrorna är visserligen inte direkt jämförbara eftersom de bland annat är hämtade från olika tidsperioder. Ändå pekar det onekligen på en obalans mellan andelen kvinnliga akademiker i Sverige och andelen kvinnliga akademiker som är engagerade i ny- och tillväxtföretagande. Denna obalans kan bero på en mängd institutionaliserade och kulturellt betingade anledningar men insatser bör särskilt riktas mot områden som är erkänt hämmande för kvinnor, till exempel motverkande av stereotypa föreställningar och attityder som riskerar att hämma eller låsa in entreprenörskap och företagande bland kvinnliga akademiker.

#### *8.4 Se över regler kring anställning*

En ganska stor andel akademikerföretagare anger att de största hindren för att utveckla verksamheten är att det är såväl krångligt som riskfyllt att anställa fler personer i företaget. Även om dessa svar kräver betydligt noggrannare analyser, så signalerar det ett eventuellt behov av att se över de lagar och regleringar som finns på arbetsmarknaden. En systematisk översyn av detta område skulle kunna minska den upplevda regelbördan och på så sätt bidra till bättre förutsättningar för flexibilitet och ökad tillväxt bland akademikerledda företag.

#### *8.5 Tillväxtkapital*

En del akademikerledda företag lyfter fram svårigheten att skaffa riskvilligt kapital som hämmande för tillväxten. Många av dessa företag har inte något alternativ annat än banklån för att finansiera sin expansion och tillväxt. Samtidigt kan kraven på garantier och säkerhet från bankens sida vara ett stort hinder för sådana expansionsplaner. Till exempel så kräver kunskapsintensiva företag ofta investeringar i humankapital och immateriella rättigheter medan de saknar fysiska tillgångar. I sådana fall innebär kraven på garantier och säkerhet ofta betydande privatekonomiska risker. Detta innebär i sin tur risk att en del akademikerledda företag tvingas reducera eller väljer bort sina tillväxtplaner, trots intresse och vilja till expansion. Sammantaget visar det på ett potentiellt behov av att se närmare på hur man kan stimulera till fler och alternativa finansieringsmöjligheter, för att på så sätt finansiera tillväxt hos kunskapsintensiva akademikerledda företag.

# Appendix 1: Utbildningars längd i Sverige

<b>Examensgrundande utbildningar i Sverige</b>			
<b>Generella examina</b>	<b>Längd</b>	<b>Konstnärlig examina</b>	<b>Längd</b>
Högskoleexamen	2 år	Konstnärlig högskoleexamen	2 år
Kandidatexamen	3 år	Konstnärlig kandidatexamen	3 år
Magisterexamen m. ämnesdjup/bredd	4 år	Konstnärlig magisterexamen	4 år
Masterexamen, generell	5 år	Konstnärlig masterexamen	5 år
<b>Yrkesexamina på grundnivå</b>	<b>Längd</b>	<b>Yrkesexamina på avancerad nivå</b>	<b>Längd</b>
Arbsterapeutexamen	3 år	Agronomexamen	4,5 år
Audionomexamen	3 år	Apotekarexamen	5 år
Biomedicinsk analytikerexamen	3 år	Arkitektexamen	5 år
Brandingenjörsexamen	3,5 år	Barnmorskeexamen <sup>1</sup>	1,5 år
Dietistexamen	3 år	Civilekonomexamen	4 år
Djursjukvårdarexamen	2 år	Civilingenjörsexamen	5 år
Folkhögskolläraryrkesexamen	1 år	Grundläraryrkesexamen	4 år
Förskolläraryrkesexamen	3,5 år	Hortonomexamen	5 år
Hippologexamen	2 år	Juristexamen	4,5 år
Högskoleingenjörsexamen	3 år	Jägmästarexamen	5 år
Landskapsingenjörsexamen	3 år	Landskapsarkitektexamen	5 år
Lantmästarexamen	2 år	Logopedexamen	4 år
Optikerexamen	3 år	Läkarexamen	5,5 år
Ortopedingenjörsexamen	3 år	Psykologexamen	5 år
Receptarieexamen	3 år	Psykioterapeutexamen <sup>2</sup>	1,5 år
Röntgensjuksköterskeexamen	3 år	Sjukhusfysikerexamen	5 år
Sjukgymnastexamen	3 år	Specialistsjuksköterskeexamen <sup>3,4</sup>	1 år
Sjuksköterskeexamen	3 år	Specialpedagogexamen <sup>5</sup>	1,5 år
Sjöingenjörsexamen	3 år	Tandläkarexamen	5 år
Sjökaptenexamen	3 år	Veterinärexamen	5,5 år
Skogsmästarexamen	3 år	Ämnesläraryrkesexamen	4,5/5/5,5 år
Skogsteknikerexamen	2 år	<sup>1</sup> Kräver sjuksköterskeexamen och yrkeslegitimation.	
Socionomexamen	3,5 år	<sup>2</sup> Kräver psykologexamen, läkarexamen med viss specialisering, socionomexamen eller motsvarande.	
Studie- och yrkesvägledarexamen	3 år	<sup>3</sup> Kräver sjuksköterskeexamen och yrkeslegitimation.	
Tandhygienistexamen	2 år	<sup>4</sup> För inriktning mot distriktsköterska är utbildningstiden 1,25 år.	
Tandteknikerexamen	3 år	<sup>5</sup> Kräver läraryrkesexamen.	
Trädgårdssingenjörsexamen	2 år		
Yrkesläraryrkesexamen	1,5 år		

Källa: SCB

## Appendix 2: Metod

Den empiriska delen av rapporten baseras på tre datakällor; registerdata från SCB, enkätdata från Sacos medlemmar samt fallstudier på ett urval tillväxtföretag som har startas av akademiker.

Registerdatan är baserat på statistik från SCB, som i sin tur är hämtat från FAD/RAMS<sup>32</sup>, bolagsverket och yrkesregistret. Från dessa register har studien samlat in data för företag som tillhör näringslivet (exklusive intresseorganisationer och ekonomiska föreningar) och som registrerades 2004 samt överlevde till 2008. Nya företag i registerdatan är "nya från föregående år" vilket identifieras genom att jämföra så kallade årpar. Om ett företag inte finns med som huvudsysselsättning för någon person under ett specifikt år, för att sedan dyka upp året efter, så klassas således företaget nästföljande år som "nytt"<sup>33</sup>. Dessa nya företag analyseras sedan med särskild hänsyn till om företaget leds av en akademiker samt i vilken utsträckning de blir högtillväxtföretag. Akademikerledda företag definieras som företag där den operativa företagsledaren har tre års högskole- eller universitetsutbildning. Högtillväxtföretag definieras i enlighet med OECD-kriterier som företag som växt med minst 20 procent i antal anställda under tre år.

Enkätdata är baserat på statistik hämtad från en webbenkät till Sacos yrkesverksamma (dvs. inte arbetssökande eller pensionärer). Dessa enkätdata består av två populationer som analyseras separat. Den första populationen är samtliga personer registrerade som företagare hos Saco. Totalt innebar det 15 284 stycken personer vid tillfället för utskick. Avsaknad av mailadress till en del av dessa personer innebar att enkäten skickades ut till 12 951 företagare. Antalet registrerade svar är 5532 stycken, vilket motsvarar en svarsfrekvens om ca 42,7 procent. Den andra populationen består av ett stratifierat urval av 4000 övriga yrkesverksamma medlemmar i Sacoförbund, där varje enskilt förbund utgör ett eget delstratum. Inom varje delstratum gjordes obundet slumpmässigt urval (OSU) med samma proportionella urvalssannolikhet. Totalt fanns det 431 573 registrerade personer, men avsaknad av mailadress gjorde att urvalet gjordes från en grupp bestående av 368 283 personer. Antalet registrerade svar var 1645 stycken, vilket motsvarar en svarsfrekvens om ca 42 procent.

Fallstudierna är baserade på ett urval högtillväxtföretag som har startats upp och drivits av personer med akademisk utbildning. Företagen identifierades genom Dagens Industris (DIs) lista över gasellföretag 2010.

För att klassas som gasellföretag i DIs undersökning skall företagen ha:

- en omsättning som överstiger 10 Mkr
- minst tio anställda
- offentliggjort minst fyra årsredovisningar



- minst fördubblat sin omsättning, om man jämför det första och det senaste räkenskapsåret
- ökat sin omsättning varje år de senaste tre åren
- ett samlat rörelseresultat för de fyra räkenskapsåren som är positivt
- i allt väsentligt vuxit organiskt, inte genom förvärv eller fusioner
- sunda finanser

Sammanlagt fanns det 696 företag som matchade dessa gasellkriterier i Sverige för perioden 2006-2009. Fördelningen av företag per bransch kan ses i tabellen nedan. Notera att branscherna är klassificerade efter DIs beskrivning och att vi endast tagit med branscher med minst tio företag. För en komplett beskrivning av gasellföretagens branschtillhörighet hänvisas till DIs gasellbilaga för 2010<sup>34</sup>.

#### Gasellföretag per bransch 2010

<b>Bransch</b>	<b>n</b>	<b>Procent</b>
Byggföretag	154	22,1
It-företag	77	11,1
Konsultföretag	61	8,8
Partihandel	50	7,2
Vård och omsorg	41	5,9
Åkeri	35	5,0
Detaljhandel	25	3,6
Utbildning	16	2,3
Verkstadsföretag	16	2,3
Lokalvård	12	1,7
Bemannings	11	1,6
Reklambyrå	10	1,4
Skogsbruk	10	1,4

Utifrån listan med gasellföretag identifierades företag som har startat och drivits av akademiker och som var max tio år. Samtidigt försökte vi uppnå spridning vad gäller företagets geografiska lokalisering, typen av affärsverksamhet samt grundarens eller grundarteamets utbildningsinriktning. För att få ett alternativt perspektiv på detta med tillväxt sökte vi även ett nätverksföretag. Information om företagen samlades in genom intervjuer med företagets grundare. Dessa data kompletterades med tillgänglig information om företagets ekonomiska status och prestationer samt tidningsartiklar, pressklipp och övrigt material. En översiktlig beskrivning av fallstudieföretagen beskrivs i Appendix 2.

## Appendix 3: Fallstudieföretag

<b>Företag</b>	<b>Verksamhet</b>	<b>Grundarnas utbildning</b>
Audionomerna Sweden	Öppen hälso- och sjukvård, Specialiserad butikshandel med hörapparater	En grundare med audionomexamen
Klarna	Finansförmedling, kreditgivning	Tre grundare med civilekonomexamen
Hemservice Halland	Öppna sociala insatser för personer med funktionshinder, äldreomsorg genom hemvård och i särskilda boendeformer, samt hushållsnära tjänster	Två grundare där en har ekonomexamen med juridisk inriktning och en är civilekonom.
Gain IT Architecture & Solution	IT-lösningar med inriktning mot applikationer för främst blanketthantering	Två grundare med teknisk högskoleexamen
Findout technologies	Utveckling av programvaror för projektledning, tekniska konsulttjänster	Två grundare med civilingenjörsexamen
FindCourses Global AB	Marknadsföring av företagsutbildningar samt anordnande av mässor och andra evenemang	Tre grundare med civilekonomexamen
Heimore Group	Kvalificerade konsulttjänster för affärsprocesser, systemintegration och IT-säkerhet	Fyra grundare. En har ekonomisk utbildning plus MBA medan övriga tre har civilingenjörsexamen
Rubin Medical	Partihandel med medicinsk utrustning och apoteksvaror	Två grundare, där en har sjuksköterska/barnmorskeexamen och en har musikhögskoleexamen
Movement Medical	Öppen hälso- och sjukvård till patienter med skador och besvär i leder, muskler och skelett	Tre grundare med läkarexamen (två ortopedier och en narkosläkare)
Natur-montessori Väst	Förskoleutbildning	Tre grundare. En har lärarutbildning, en har civilekonomexamen samt utbildning inom IT, och den sista har postgymnasial utbildning som ekonom.
Psykologpartner	Psykologkonsultation och organisationsutveckling	Två grundare med psykologexamen
Aktiv Kommunikation	Kommunikationstjänster	En grundare med examen i medie- och kommunikationsvetenskap

# Appendix 4: Kort beskrivning av fallstudieföretagen

## **Aktiv Kommunikation:**

*Verksamhetsbeskrivning:* Kommunikationstjänster

- *Aktiv Kommunikation* grundades 2002 av Monica Thomasson. Företaget har som affärsidé att erbjuda komplett kompetens inom ett brett spektra av tjänster inom strategisk kommunikation och PR. Företaget är inget traditionellt "gasellföretag", utan kan beskrivas som ett växande nätverksföretag där ett antal konsulter med egna företag hyrs in under namnet Aktiv kommunikation. På detta sätt har man kunnat kombinera ett brett tjänsteutbud med en flexibel organisation. Huvudkontoret ligger i Malmö och företaget har sin huvudsakliga verksamhet i Öresundsregionen.

## **Audionomerna Sweden:**

*Verksamhetsbeskrivning:* Öppen hälso- och sjukvård, Specialiserad butikshandel med hörapparater.

- *Audionomerna Sweden* grundades 2005 av Helén Ljung. Företaget har som affärsidé att erbjuda hörapparater, hörselskydd och olika hörselhjälpmedel med hjälp av legitimerade audionomer. Mellan 2006 och 2009 hade företaget en omsättningstillväxt på över 900 procent och en sysselsättningstillväxt på ca 500 procent. Huvudkontoret ligger i Stockholm och företaget har även verksamhet på cirka ett femtontal orter runtom i Sverige.

## **FindCourses Global:**

*Verksamhetsbeskrivning:* Marknadsföring av företagsutbildningar samt anordnande av mässor och andra evenemang

- *FindCourses Global* grundades 2005 av Mattias Säker, tillsammans med Fredrik Andersson, Magnus Morin och Marcus Boström från Handelshögskolan i Stockholm. Företaget har som affärsidé att hjälpa utbildningsarrangörer med marknadsföring och att finna deltagare till sina utbildningsplatser. Företaget driver Sveriges mest använda söktjänst för utbildning och kompetensutveckling inom arbetslivet som innehåller över 5000 utbildningar och 400 olika utbildningsföretag. Mellan 2006 och 2009 hade företaget en omsättningstillväxt på över 440 procent och en syssel-sättningstillväxt på ca 360 procent. FindCourses Global AB har idag cirka 30 medarbetare som är verksamma i Sverige, Finland, Danmark, Storbritannien och Tyskland.

**FindOut Technologies:**

*Verksamhetsbeskrivning:* Utveckling av programvaror för projektledning, tekniska konsulttjänster

- *FindOut Technologies* grundades 2005 av Peter Roos och Dag Rende. Företaget har som affärsidé att utveckla lönsamma lösningar inom området informationsvisualisering där kunden behåller sin frihet och minimerar sitt risktagande. Affärsidén kom ursprungligen från en prototyp på mjukvara för att underlätta projektstyrning. Företagets utveckling sedan dess kan beskrivas som en kombination av kundkontakter och egna innovationer. Företagets kunder finns över hela världen men företagets huvudsakliga kundbas ligger i Sverige. Mellan 2006 och 2009 hade företaget en omsättningstillväxt på över 135 procent och en sysselställningstillväxt på 250 procent.

**Gain IT Architecture & Solution:**

*Verksamhetsbeskrivning:* IT-lösningar med inriktning mot applikationer för främst blanketthantering

- *Gain IT Architecture & Solution* grundades 2005 av Karl-Anders Bringfeldt och Magnus Engström. Företaget är ett IT-konsultbolag som utvecklar webbapplikationer för hantering av blanketter och dokument. Företaget har utvecklat ett unikt koncept för digital blanketthantering och finns idag ute hos kunder inom såväl offentlig som privat sektor. Mellan 2006 och 2009 hade företaget en omsättningstillväxt på 141 procent och en sysselställningstillväxt på 150 procent.

**Heimore Group:**

*Verksamhetsbeskrivning:* Kvalificerade konsulttjänster för affärsprocesser, systemintegration och IT-säkerhet

- *Heimore Group* grundades 2002 av Anders Andersson, tillsammans med tre kollegor. Företaget är ett innovativt konsultbolag som arbetar med affärs- och verksamhetsutveckling. Fokus ligger på systemintegration och IT-säkerhet. Företaget har idag en produktfamilj av innovativa tekniklösningar och bland företagets kunder finns flera av Nordens största organisationer och företag. Mellan 2006 och 2009 hade företaget en omsättningstillväxt på 313 procent och en sysselställningstillväxt på 300 procent.

**Hemservice Halland:**

*Verksamhetsbeskrivning:* Öppna sociala insatser för personer med funktionshinder, äldreomsorg genom hemvård och i särskilda boendeformer, samt hushållsnära tjänster

- *Hemservice Halland* grundades 2005 av Carina Möberg. Företaget har som affärsidé att vara en oberoende vård och omsorgsaktör med uppdrag inom hemservice,

ledsagarservice, personlig assistans, inköp samt lättare hemsjukvård. Kärnverksamheten beskrivs som privatdriven, offentligfinansierad hemtjänst med kommunen som primär köpare. Mellan 2006 och 2009 hade företaget en omsättningstillväxt på 908 procent och en sysselställningstillväxt på 786 procent.

**Klarna:**

*Verksamhetsbeskrivning:* Finansförmedling, kreditgivning

- *Klarna* grundades 2005 av Niklas Adalberth, Sebastian Semiatkowski och Victor Jacobsson. Företaget har som affärsidé att erbjuda enkla och trygga betalningslösningar för e-handel där företaget tar kreditrisken. Affärsidén växte fram när en av grundarna jobbade som säljare på ett inkassoföretag och utvecklades sedan av grundarna under studietiden på Handelshögskolan i Stockholm. Mellan 2006 och 2009 hade företaget en omsättningstillväxt på 918 procent och en sysselställningstillväxt på 680 procent. Utöver verksamhet i Sverige finns Klarna idag även i de övriga nordiska länderna samt Tyskland och Nederländerna. Samtidigt planerar företaget för fortsatt internationell tillväxt.

**Movement Medical:**

*Verksamhetsbeskrivning:* Öppen hälso- och sjukvård till patienter med skador och besvär i leder, muskler och skelett

- Movement Medical grundades 2001 av Mats Örjes, Patrick Överli och Per Gustafsson. Företagets ursprungliga affärsidé var att som fritidspraktik ta hand om idrottsskador för hallänningar och har sedan dess utvecklats till en specialiserad ortopedkirurgisk klinik. De första åren arbetade de tre grundarna kvar som läkare på sina landstingstjänster, medan de under helgerna hyrde in sig på sjukhuset och opererade. När företaget började växa under 2005 så togs beslutet att helt och hållet satsa på företaget och utveckla verksamheten. Mellan 2006 och 2009 hade företaget en omsättningstillväxt på 167 procent och en sysselställningstillväxt på 96 procent. Idag har företaget drygt 70 anställda.

**Natur-montessori Väst:**

*Verksamhetsbeskrivning:* Förskoleutbildning

- Natur-montessori Väst grundades 2005 av Evalena Enberg tillsammans med hennes sambo. En tredje grundare var även involverad att dra igång verksamheten men flyttade redan under samma år. Företaget har som affärsidé att erbjuda förskoleverksamhet som tillgodoser barns behov av rik stimulans och lek tillsammans med andra barn. Förskoleverksamheten är i grunden baserad på Montessoripedagogik, vilket handlar om att väcka barns nyfikenhet och motivation, respekt för det enskilda barnet, och att låta barnen välja fritt och sedan ta konsekvenserna av sina val. Samtidigt öppnar företaget upp för friluftsverksamhet för barnen i högre grad än vad som är vanligt. Mellan 2006 och 2009 hade företaget en omsättningstillväxt på 347 procent och en sysselställningstillväxt på 111 procent.

**Psykologpartner:**

*Verksamhetsbeskrivning:* Psykologkonsultation och organisationsutveckling

- Psykologpartner grundades 2000 av Olle Wadström och Håkan Wisung. Företaget har som affärsidé att erbjuda konsulttjänster baserade på spetskompetens inom tillämpad beteendeanalys och kognitiv beteendeterapi. Företagets tjänster syftar ytterst till att skapa livskraftiga organisationer och meningsfulla liv hos kunder och klienter. Företaget arbetar över hela Sverige och bland kunderna finns privatpersoner, landsting, socialtjänst samt privata företag och organisationer. Mellan 2006 och 2009 hade företaget en omsättningstillväxt på 139 procent och en sysselställningstillväxt på 187 procent. Sedan våren 2009 är Psykologpartner ett medarbetarägt företag som sysselsatte drygt 120 personer i hela koncernen.

**Rubin Medical:**

*Verksamhetsbeskrivning:* Partihandel med medicinsk utrustning och apoteksvaror

- Rubin Medical grundades 2001, men togs över och utvecklades till sin nuvarande inriktning under 2003 av Mikael Cederhag som idag äger företaget tillsammans med sin fru. Företaget marknadsför och säljer medicintekniska produkter med fokus på diabetesvård. Företaget kombinerar ett konkurrenskraftigt produktutbud med personlig service och support och strävar efter devisen att vara det tryggaste valet inom skandinavisk diabetesvård. Mellan 2006 och 2009 hade företaget en omsättningstillväxt på 210 procent och en sysselställningstillväxt på 150 procent.

# Referenser

Achtenhagen, L. (2011) *Internationalization competence of SMEs*, Stockholm: Entreprenörskapsforum.

Aldrich, H. (1999) *Organizations Evolving*, Sage: London.

Benhabib, J. & Spiegel, M.M. (1994) The role of human capital in economic development: Evidence from aggregate cross-country data, *Journal of Monetary Economics*, 34(2), 143-174.

Bishop, P. (2008) Spatial spillovers and the growth of knowledge intensive services, *Journal of Economic and Social Geography*, 99(3), 281-292.

Frédéric, F., Folta, T. & Wennberg, K. (2008) *Dynamiken bland företagare, anställda och kombinatorer*, Institutet för Arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU) Rapport 2008:22.

Björklund, A. & Lindahl, M. (2005) *Utbildning och ekonomisk utveckling. - vad visar den empiriska forskningen om orsakssambanden?* Rapport till ESS, Expertgruppen för studier i samhällsekonomi, 2005:1.

Davidsson, P. (1991) Continued Entrepreneurship: Ability, Need and Opportunity as Determinants of Small Firm Growth, *Journal of Business Venturing*, 6, 405-429.

Delmar, F., Wennberg, K., Wiklund, J., Hellerstedt, K. (2005). *Self-employment among the Swedish science and technology labor force: the evolution of the firms created between 1990 and 2000*. ITPS rapport, Östersund: Institutet för tillväxtpolitiska studier (ITPS).

Delmar, F., Hellerstedt, K., Wiklund, J. (2003) *The involvement in self-employment among the Swedish science and technology labor force between 1990 and 2000*, ITPS rapport, Östersund: Institutet för tillväxtpolitiska studier (ITPS).

Eklund, J.E. (2011) Effektiva regleringar för en konkurrenskraftig ekonomi, kapitel 2 i Braunerhjelm, P. (red.) *Ett innovationspolitiskt ramverk – ett steg vidare*, Entreprenörskapsforum, Stockholm.

Folksam (2011) *Driftig men otrygg – småföretagarnas vardag*. Rapport.

FORA (2010) *Nordic Entrepreneurship Monitor*. Rapport.

Gabrielsson, J. & Politis, D. (2012) Entrepreneurial learning and innovation: Entrepreneurial Learning and Innovation: Building Entrepreneurial Knowledge from Career Experience for the Creation of New Ventures, in Nobre, F.S., Walker, D. & Harris, R.J. (red.)

*Technological, Managerial and Organizational Core Competencies: Dynamic Innovation and Sustainable Development*, IGI Global.

Gustavsson, M. (2006) The evolution of the Swedish wage structure: new evidence for 1992–2001, *Applied Economics Letters*, 13(5), 279-286.

Hagman, L. & Bergström, F. (2010) *Tjänstenäringarnas roll för den ekonomiska tillväxten*, Rapport, WSP/Almega.

Högskoleverket (2010) *Universitet och högskolor: Högskoleverkets årsrapport 2010*.

Kitagawa, F., Gabrielsson, J. & Wigren-Kristofersson, C. (2011) Mind the gap and bridge the gap: research excellence and diffusion of academic knowledge in Sweden, *Science and Public Policy*, 38(6), 481-492.

Ljunglöf, T. (2004) *Livslöner 2002*, Sacorapport.

Lucas, R.E. (1988) On the mechanics of economic development, *Journal of Monetary Economics*, 22, 3-42.

Löfbom, E. (2011) *Akademiker som företagare: Rapport från en enkätundersökning bland Sacoförbundens medlemmar*, Saco-rapport.

Malchow-Møller, N., Iversen, J. & Sørensen, A. (2010) *Uddannelse och erfaring som faktorer til succes for entreprenører*, CEBJR.

Mankiw, N.G., Romer, D. & Weil, D. (1992) A contribution to the empirics of economic growth, *Quarterly Journal of Economics*, 107(2), 407-437.

Nelson, R.R. & Phelps, E. (1966) Investment in humans, technology diffusion and economic growth, *American Economic Review*, 56(2), 69-75.

Persson, H. (1999) *Essays on labour demand and career mobility*, Swedish Institute for Social Research, Stockholm University

Politis, D. (2005), The Process of Entrepreneurial Learning: A Conceptual Framework. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 29: 399–424.

Romer, P. (1990) Endogenous technological change, *Journal of Political Economy*, 99(5), 71-102.

Rosa, P., & Scott, M. (1999) The Prevalence of Multiple owners and directors in the SME sector: Implications for our understanding of start-up and growth, *Entrepreneurship & Regional Development*, 11, 21-37.

Rostow, W., (1960), *The stages of economic growth*, Cambridge University Press, Cambridge.

Shane, S. (2005) *Finding fertile ground: identifying extraordinary opportunities for new ventures*, Harlow : Pearson Education.



Storey, D. (1994) *Understanding the Small Business Sector*, International Thomson Business Press: London.

Svenskt Näringsliv (2008) *Skatter, entreprenörskap och nyföretagande*, Expertrapport till Svenskt Näringslivs skattekommission.

Svenskt Näringsliv (2010) *Skatt på företagande - Skattejämförelse för företagare i Sverige och 20 andra länder*. Rapport.

Teruel, M. & de Wit, G. (2011) *Determinants of high-growth firms. Why have some countries more high-growth firms than others?*, EIM Research Report H201107, Tillgänglig på webben: <http://www.ondernemerschap.nl>

Tillväxtanalys (2010) *Regelbördans ekonomiska effekter – en teoretisk och empirisk analys*, Rapport 2010:14, Stockholm.

Tillväxtverket (2011) *Tillväxtmöjligheter och hinder för svenska små och medelstora företag*, Publikationsnummer Info 0359.

Van Praag, C., & Cramer, J. (2001) The roots of entrepreneurship and labour demand: Individual ability and low risk aversion. *Economica*, February, 45–62.

Wetter, E. & Wennberg, K. (2007) *Utbildningsbakgrund och nyföretagande: en översikt av akademikers nyföretagande i Sverige 1990-2002*, Civilekonomerna.

# Noter

<sup>1</sup> Vanligen görs det vid internationella diskussioner om utbildning en principiell åtskillnad mellan primärutbildning, sekundärutbildning och tertiär utbildning. Tertiär utbildning är oftast detsamma som eftergymnasial högre utbildning vid högskolor och universitet. Det finns dock i Sverige även en del kvalificerade yrkesutbildningar och folkhögskolor som klassas som tertiär utbildning. För mer detaljerad information, se exempelvis rapporten OECD (2011) *Education at a Glance 2011: OECD Indicators*, OECD Publishing.

<sup>2</sup> Det skall påpekas att förändringen inte är helt utan kritik. Bland annat har flytten till universitet i många fall uppfattats som att man fjärrmar sig från konkreta, praxisnära och yrkesinriktade uppgifter. Exempel på professioner där effekter av sådan "akademisering" har diskuterats och debatterats flitigt är bland officers-, lärar-, och sjuksköterskeutbildningar.

<sup>3</sup> World Economic Forum's (WEF) *Global Competitiveness Report*. Se även Braunerhjelm, P. (red.), Nyström, K., Thulin, P., Samuelsson, M. & Stuart Hamilton, U. (2011), *Entreprenörskap i Sverige - Nationell Rapport 2011*, Entreprenörskapsforum.

<sup>4</sup> Begreppet akademiker härstammar från antiken och den skola - eller "akademi" - som Platon grundade i en lund utanför Atens murar. Själva namnet kommer från att lunden ursprungligen varit förknippad med *Akademios*, en legendarisk hjälte i grekisk mytologi. Ordet *akademi* fortlevde sedan i Europa under medeltiden som benämning på det samfund eller den gemenskap som studerande vid ett universitet ingick i. När Sveriges äldre universitet grundades var akademi en vanlig benämning på högre undervisningsinstitutioner, till exempel universiteten i Uppsala och Lund.

<sup>5</sup> BNP är det sammanlagda värdet av varor och tjänster för slutlig användning som produceras för marknaden och för den offentliga sektorn i ett land under en period.

<sup>6</sup> Livslön är den lön som en högskoleutbildad individ får under den yrkesverksamma delen av livet efter skatt och amortering av studieskuld.

<sup>7</sup> Det skall dock påpekas att det bland de 27 studerade utbildningsgrupperna fanns 9 fall där utbildningen innebär en ekonomisk förlust jämfört med att börja arbeta direkt efter gymnasiet. Dessa utbildningsgrupper var agronomer/hortonomer, arbetsterapeuter, bibliotekarier, dietister/kostekonomer, gymnasielärare, sjukgymnaster, socionomer samt naturvetargrupperna biologer och geovetare. Källa: Ljunglöf (2004, sida 8).

<sup>8</sup> De beräknade effekterna är baserade på svensk data återgivna i Björklund (1999) *Utbildningspolitik och utbildningens lönsamhet*, i L Calmfors och M Persson (red), *Tillväxt*

*och ekonomisk politik*, Studentlitteratur, Lund. De angivna 8.5 procent gäller för slutet av 1960-talet medan 4.0 procent gäller för 1980- och 1990-talen.

<sup>9</sup> För högskoleutbildning som påbörjats före 1 juli 2007 används fortfarande benämningarna grundutbildning och grundläggande högskoleutbildning för all högskoleutbildning (exklusive utbildning på forskarnivå).

<sup>10</sup> I linje med Bologna-processen ersattes den gamla magisterexamen under 2007 av en förändrad generell magisterexamen med tydligare krav på att man tagit ut en kandidatexamen eller annan treårig examen på grundnivå innan studier på magisternivå påbörjas.

<sup>11</sup> De data som redovisas i tabellen är i sin tur baserat på: Blanchflower, D.G. (2004) Self-employment: More may not be better, *Swedish Economic Policy Review*, 11(2): 15-74.

<sup>12</sup> Företagen definieras som nya enligt SCB:s databas FAD (Företagens och Arbetsställdas Dynamik), vilket i sin tur på databasen RAMS (Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik). Det handlar således om bearbetade registerdata.

<sup>13</sup> Saco är den samlande organisationen för Sveriges akademiker och företrädare yrkes- och examensgrupper från hela arbetsmarknaden, inklusive egenföretagare. Saco har cirka 620 000 medlemmar och består av 22 självständiga fackförbund och yrkesförbund.

<sup>14</sup> Kriteriet för att räknas som kombinator är att personen skall ha företag vid sidan om anställningen som normalt ger inkomster motsvarande en extra månadslön eller mer per år.

<sup>15</sup> Soloföretag innebär att man driver sitt företag ensam, utan anställda. Enskild firma är däremot en verksamhetsform där det finns en fysisk person som är personligt ansvarig för verksamheten och där ägarens och företagets ekonomi är densamma (till skillnad från aktiebolaget som är både juridisk person och eget skattesubjekt). De flesta enskilda firmor drivs som soloföretag, men det är fullt möjligt att ha anställda i en enskild firma.

<sup>16</sup> Skillnader beroende på ålder och kön presenteras inte i Tabell 12 men kan återfinnas i Sacos mer detaljerade rapport om resultaten från enkätundersökningen

<sup>17</sup> Prisbasbeloppet räknas fram baserat på ändringar i det allmänna prisläget enligt bestämmelser i SFS 2010:110. Prisbasbeloppet för 2011 är 42 800 SEK, och för 2012 är det 44 000 SEK.

<sup>18</sup> Rent tekniskt beräknas detta genom att Skatteverket fastställer den skatterättsliga nettointäkten, det vill säga företagets resultat efter avdrag för kostnader, avgifter och eventuella avsättningar vid den skattemässiga inkomstberäkningen, men före skatt. Saker som påverkar den skatterättsliga nettointäkten, till exempel stora inköp i verksamheten och avsättningar till periodiseringsfond, påverkar således även företagarens SIG.

<sup>19</sup> Denna restriktiva hållning för att erhålla a-kassa är till för att undvika att ersättningen inte ska fungera som ekonomiskt stöd till företag med dålig lönsamhet eller för att finansiera uppbyggnaden av ett företag.

<sup>20</sup> Med bisyssla räknas här extraarbete i form av egen verksamhet där man varaktigt utfört arbete jämsides med utförande av annat heltidsarbete före arbetslösheten under minst tolv månader.

<sup>21</sup> Skattetrycket beräknas vanligen som kvoten mellan de totala skatteintäkterna och BNP.

<sup>22</sup> Skattetrycket har vid olika tidpunkter varit på följande nivåer i Sverige: 7,6 % (1900), 21,0 % (1950), 28,7 % (1960), 40,1 % (1970), 50,0 % (1980), 55,7 % (1990), 51,5 % (2000), 48,9 % (2005), 45,9 % (2010).

<sup>23</sup> Alla skatteberäkningar i undersökningen har utförts av skattekonsultföretaget Deloittes filialkontor i respektive land.

<sup>24</sup> Fämansbolag är aktiebolag där fyra eller färre delägare äger mer än hälften av rösterna i bolaget. Delägarskapet inkluderar närstående personer (make, barn, föräldrar m.fl.) som räknas som en enda person.

<sup>25</sup> Arbetsinkomster beskattas med cirka 56 procents marginalskatt medan skattesatsen för kapitalinkomster beskattas med 30 procent.

<sup>26</sup> Under 2011 var gränsen för att betala värnskatt en arbetsinkomst på minst 46 740 SEK/månad.

<sup>27</sup> Se Eklund (2011), sida 28-29.

<sup>28</sup> Skr.2009/10:226 *Regelförenklingsarbetet 2006-2010*.

<sup>29</sup> Branscher såsom *Transport och Magasinering* samt *Hotell och Restaurang* hade störst andel företag som upplevde stora hinder på grund av lagar och myndighetsregler i Tillväxtverkets (2011) undersökning. De branscher som hade minst andel företag som upplevde stora hinder pga. lagar och myndighetsregler var *Information och Kommunikation* samt *Juridik, Ekonomi, Vetenskap och Teknik*.

<sup>30</sup> Rankingen är hämtad från en rapport från 2010 gjort av RealClearWorld ([www.prosperity.com](http://www.prosperity.com)) och baserat på data från *The Legatum Institute*. I rapporten rankas Sverige som nummer sex (6) vad gäller faktiska uppstartskostnader. Som jämförelse kan nämnas att Danmark hamnar på första (1) plats medan Norge hamnar på artonde (18) plats.

<sup>31</sup> Entreprenörskapsforum (2011) *Entreprenörskap i Sverige – Nationell rapport 2011*

<sup>32</sup> FAD står för *Företagens och Arbetsställdas Dynamik* och RAMS står för *Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik*.

<sup>33</sup> Detta innebär att registerdatan även innehåller en del företag som är "återaktiverade". Detta uppstår främst för soloföretagare. Om en person t.ex. har eget företag som bisyssla under några år för att sedan få det som huvudsysselsättning så blir företaget klassificerat som nytt i RAMS/FAD (trots att det inte är nytt för personen). Vidare kan företaget klassificeras som nytt i situationer där en person hoppar fram och tillbaks mellan anställning

och företagande om personen som deklarerar för näringsverksamhet var anställd året innan. Företaget blir då nytt i ett årpar som huvudsysselsättning för en person.

<sup>34</sup> *Årets Gasellvinnare*. Specialbilaga från Dagens Industri, måndag den 6 december 2010.

<i>Series title, number and report code of publication:</i> Nordic Innovation publication 2012:07		<h1>TABLE OF ABSTRACT</h1>	
<i>Author(s):</i> Charles Edqvist, Jonas Gabrielsson, Leo A. Grünfelt, Jonas Holst Jensen, Mette Mønsted			
<i>Organisation(s):</i> AC (The Danish Confederation of Professional Associations); Akademikerne (The Federation of Norwegian Professional Associations); Saco (The Swedish Confederation of Professional Associations); Copenhagen Business School; Menon Business Economics; Circle - Centre for Innovation, Research and Competence in the Learning Economy, Lund University			
<i>Title (Full title of the report):</i> <b>Entrepreneurskab og vækst blandt akademikere i Norden</b> <i>(Entrepreneurship and growth among graduates in Denmark, Norway and Sweden)</i>			
<i>Abstract:</i> Drivers and obstacles for academics who start and run high growth companies  The aim of this report is to identify the role of academics as entrepreneurs in Denmark, Norway and Sweden. Education and a highly educated staff is a growth factor in companies and we highlight the characteristics of companies established by academics and which factors are crucial for these companies to grow. A special focus has been whether academics organize their companies in a particular way. The report is based on statistical data, surveys and interviews.			
<i>ISBN:</i> ISBN 978-82-8277-020-0 (Print) ISBN 978-82-8277-021-7 (URL: <a href="http://www.nordicinnovation.org/publications">http://www.nordicinnovation.org/publications</a> )		<i>Language:</i> Dansk, norsk og svensk. Engelsk sammendrag. (Danish, Norwegian and Swedish. Executive summary in English)	
<i>Name of Nordic Innovation program (if relevant):</i> InnoGrowth		<i>Commissioned by (if relevant):</i>	
<i>Name of project:</i> Akademikere i Norden		<i>Project acronym (if relevant):</i>	
<i>Nordic Innovation project number:</i> 10083	<i>Pages:</i> 208	<i>Date:</i> May 2012	
<i>Keywords:</i> Growth, high growth, academics, graduates, professionals, education, entrepreneurs, entrepreneurship, growth entrepreneurs, part-time entrepreneurs, company, companies, Nordic, Sweden, Denmark, Norway, statistical data, survey, interview, case, drivers, motives, obstacles, organisation, strategy, start-up, social security, tax, capital, ownership, promoting.			
<i>Publisher:</i> Nordic Innovation Stensberggata 25, NO-0170 Oslo, Norway Phone: +47 47 61 44 00 <a href="mailto:info@nordicinnovation.org">info@nordicinnovation.org</a> <a href="http://www.nordicinnovation.org">www.nordicinnovation.org</a>		<i>Main contact person(s):</i> <b>AC</b> <b>(The Danish Confederation of Professional Associations)</b> Kätthe Munk Ryom, <a href="mailto:kmr@ac.dk">kmr@ac.dk</a> , Mobile: +45 22 49 58 66 <b>Akademikerne</b> <b>(The Federation of Norwegian Professional Associations)</b> Nina Sverdrup Svendsen, <a href="mailto:nina.sverdrup.svendsen@akademikerne.no">nina.sverdrup.svendsen@akademikerne.no</a> , Mobile: +47 918 22 848 <b>Saco</b> <b>(The Swedish Confederation of Professional Associations)</b> Anna Kopparberg, <a href="mailto:anna.kopparberg@saco.se">anna.kopparberg@saco.se</a> , Mobile: +46 70 456 60 44	



## Entrepreneurship and growth among graduates in Denmark, Norway and Sweden

Growth is the foundation for development and welfare. For continued growth, we need entrepreneurs who start new companies that grow and create new jobs.

The aim of this report is to identify the role of academics as entrepreneurs in Denmark, Norway and Sweden. Education and a highly educated staff is a growth factor in companies. We highlight the characteristics of companies established by academics and discuss the factors that are crucial for these companies to grow.

We hope that this study shall put the issue of growth and academic competence at the agenda in the Nordic countries.



Sign up for our newsletter!

Scan the QR-code or visit:  
[www.nordicinnovation.org/subscribe](http://www.nordicinnovation.org/subscribe)

Nordic Innovation is an institution under Nordic Council of Ministers that facilitates sustainable growth in the Nordic region. Our mission is to orchestrate increased value creation through international cooperation.

**We stimulate innovation, remove barriers and build relations through Nordic cooperation**

NORDIC INNOVATION, Stensberggata 25, NO-0170 Oslo, Norway // Phone (+47) 47 61 44 00 // Fax (+47) 22 56 55 65  
[info@nordicinnovation.org](mailto:info@nordicinnovation.org) // [www.nordicinnovation.org](http://www.nordicinnovation.org) // Twitter: @nordicinno // Facebook.com/nordicinnovation.org

ISBN 978-82-8277-020-0 (Print) // ISBN 978-82-8277-021-7 (URL: <http://www.nordicinnovation.org/publications>)