

NEXTGEN FREMtidENS EJERLEDERE

KORTLÆGNING 2023

Professor Kasper Meisner Nielsen

Akademisk leder af Center for Ejerledele Virksomheder
Copenhagen Business School

Indholdsfortegnelse

1. Om projekt NextGen – Fremtidens Ejerledere
2. Om Kortlægningen
3. Resumé af kortlægningen
4. Kortlægning af next gen
 - a. Hvem og hvor mange?
 - b. Hvordan udfoldes next gen's potentialer?
 - c. Kønsforskelle mellem next gens
5. Konklusion

Om projekt NextGen – Fremtidens Ejerledere

NextGen forbereder sønner og døtre af ejerledere til at udfolde deres potentiale for at overtage, udvikle eller lede virksomheder. Dermed bidrager NextGen til at styrke Danmarks fremtidige konkurrenceevne og vækst.

International forskning viser, at next gens – sønner og døtre af ejerledere – **besidder et særligt potentiale for at lede og udvikle virksomheder**. Undersøgelser peger også på, at vi ikke får udfoldet det potentiale til fulde – især ikke hos kvinderne.

Projektet bidrager, udover denne kortlægning, med **ny viden om next gens potentiale** for virksomhedsdrift, og hvad der fremmer og hæmmer udviklingen af potentialet – særligt kvindernes. Samtidig iværksættes en række aktiviteter og **målrettede udviklingsforløb** for next gens.

Bag projektet står Center for Ejerlede Virksomheder på CBS, Københavns Universitet og Industriens Fond.

Om kortlægningen af next gen

Denne kortlægning har til hensigt at skabe mere viden om danske next gens – sønner og døtre af ejerledere.

Hvem og hvor mange er de?

Udfolder de det potentiale for virksomhedsdrift, som internationale studier peger på, at de besidder, og som udspringer af deres unikke eksponering til ejerledelse under opvæksten?

Hvordan udmøntes deres potentiale?

Kortlægningen sætter også fokus på forskellen mellem kønnene i next gens udfoldelse af deres potentiale.

Langt størstedelen af vores ejerledere i Danmark er mænd, men hvordan ser det ud med næste generation?

Bliver døtrenes potentiale udfoldet i lige så høj grad som sønnernes?

Kortlægningen af next gen er baseret på registerdata.

Resumé af kortlægningen

Next gens er særligt foretagsomme ift. sammenlignelige unge:

- Stifter flere virksomheder (26% vs. 9%)
- Bliver oftere direktør (31% vs. 10%)
- Bliver oftere ejere (36% vs. 12%)
- Målbart forskel i personlig indkomst (14%)

Der er et stort uforløst potentiale for next gen kvinder:

- Mere foretagsomme end ikke-next gen mænd (og kvinder)
- Markant mindre foretagsomme end deres brødre

Kortlægning af next gen

Hvem og hvor mange er de?

Hvem er gruppen af next gens?

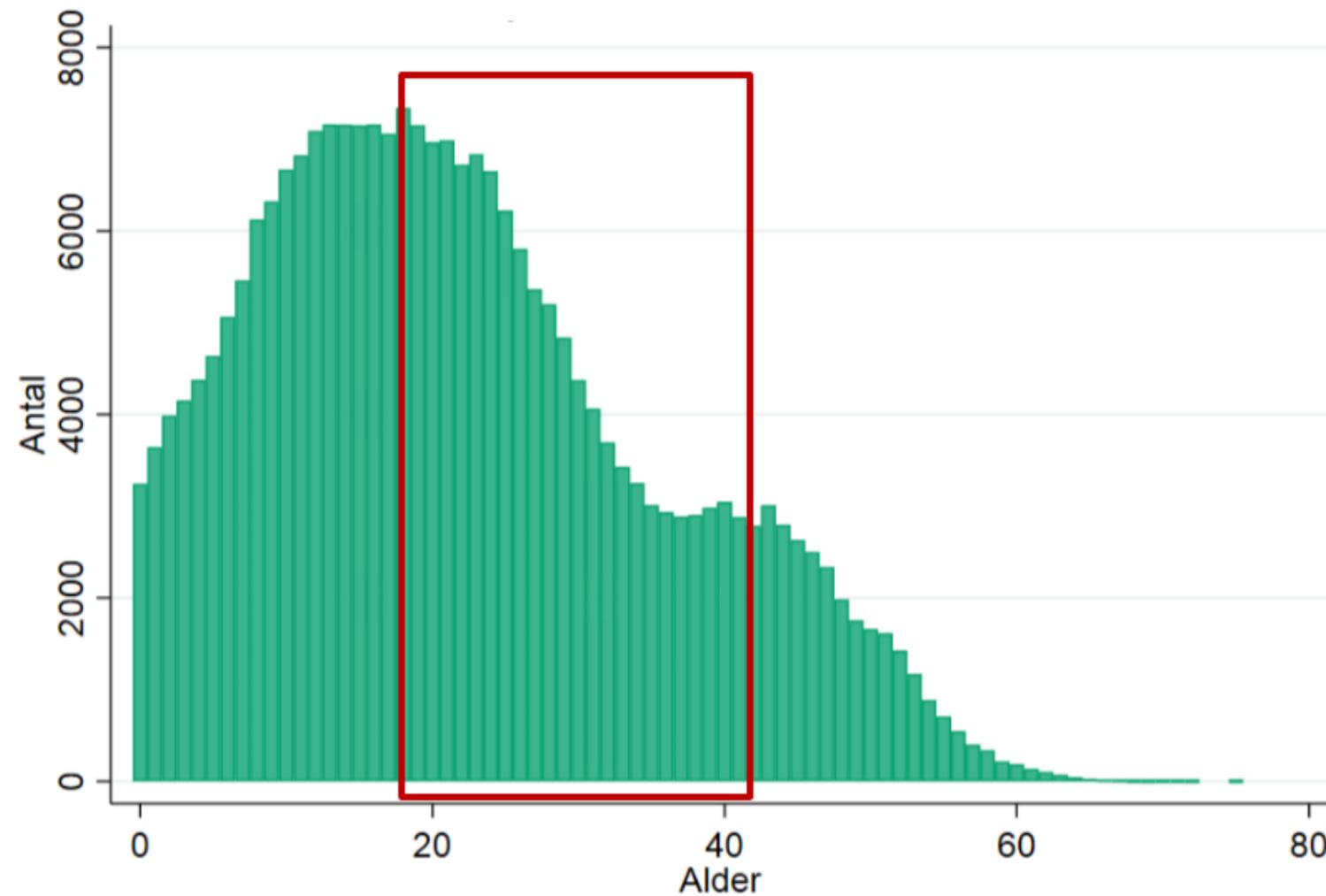
Vi starter med at indkredse ejerlederne, dvs. **forældre til next gen**. Vi tager udgangspunkt i ejerledere i selskaber, der kan overdrages til næste generation, altså aktieselskaber (A/S) eller anpartsselskaber (ApS). Dernæst har vi kigget på, hvor mange der har været aktive siden 1995. Den typiske ejerleder har været **aktiv i 10 år** i denne periode.

Vi har valgt at medtage ejerledere, der har været aktive i mindst 3 år, mens deres børn er vokset op. Hermed sætter vi en minimumsgrænse for at sikre, at der har været en vis interaktion omkring virksomhedsdrift. Vi er dermed interesserede i dem, der har **drevet virksomhed i en længere periode under børnenes opvækst**.

Det resulterer i ca. 135.000 ejerledere.

Vi har dernæst identificeret disse ejerlederes børn, og det resulterer i **ca. 172.000 next gen i alderen 18-42 år**, som er gruppen, der undersøges i denne kortlægning.

Population af next gen



I dette histogram vises populationen af next gen – **sønner og døtre af ejerledere** – fordelt på alder.

Fokus for undersøgelsen er **de 18-42 årige**.

Dem er der er **172.000** af.

Sammenligning af next gens med kontrolgruppen

I denne kortlægning ønsker vi at undersøge, om gruppen af **next gens adskiller sig fra andre unge** på samme alder, og i så fald, hvordan de adskiller sig. Blandt andet undersøger vi, om de udviser en større grad af foretagsomhed i erhvervslivet.

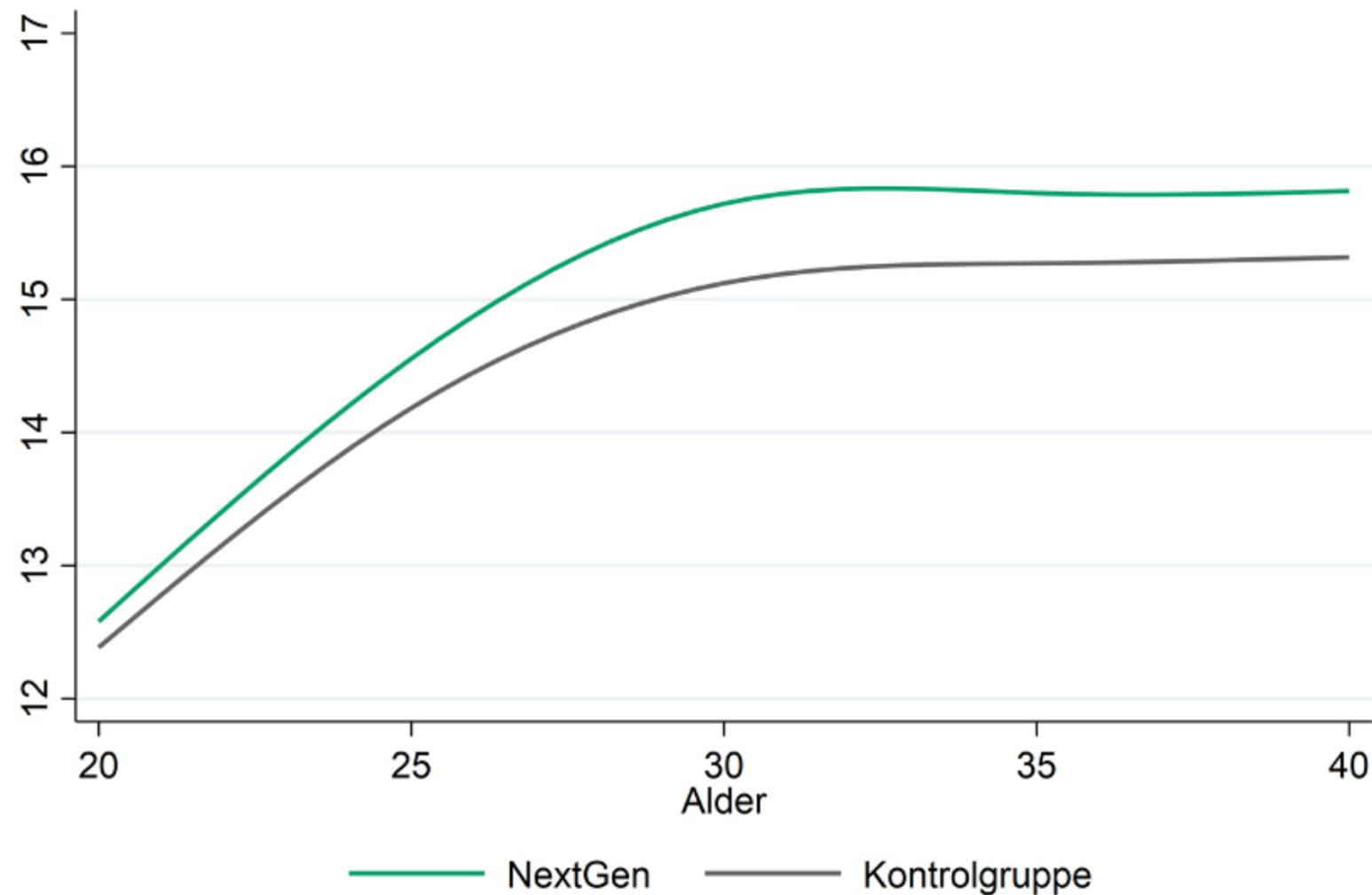
Vi har derfor sammenlignet gruppen af next gens med en kontrolgruppe. De unge i kontrolgruppen har samme alder, bor i samme kommune, og deres forældres har indkomst og formue på samme niveau, men forældrene er og har ikke været ejerledere.

Kontrolgruppen er derfor ikke vokset op i en virksomhedsdrivende familie, men har samme socioøkonomiske baggrund som next gens.

I de kommende grafer viser vi **forskelle på next gen og kontrolgruppen** på en række parametre.

Alle forskelle er statistiske signifikante.

Next gen uddannelseslængde (år)



Next gen har i gennemsnit **et halvt års længere uddannelse** end kontrolgruppen. Det tyder på, at next gen har et fokus på at sikre sig udvikling af kompetencer.

Uddannelseslængder inkl. grundskolen er:

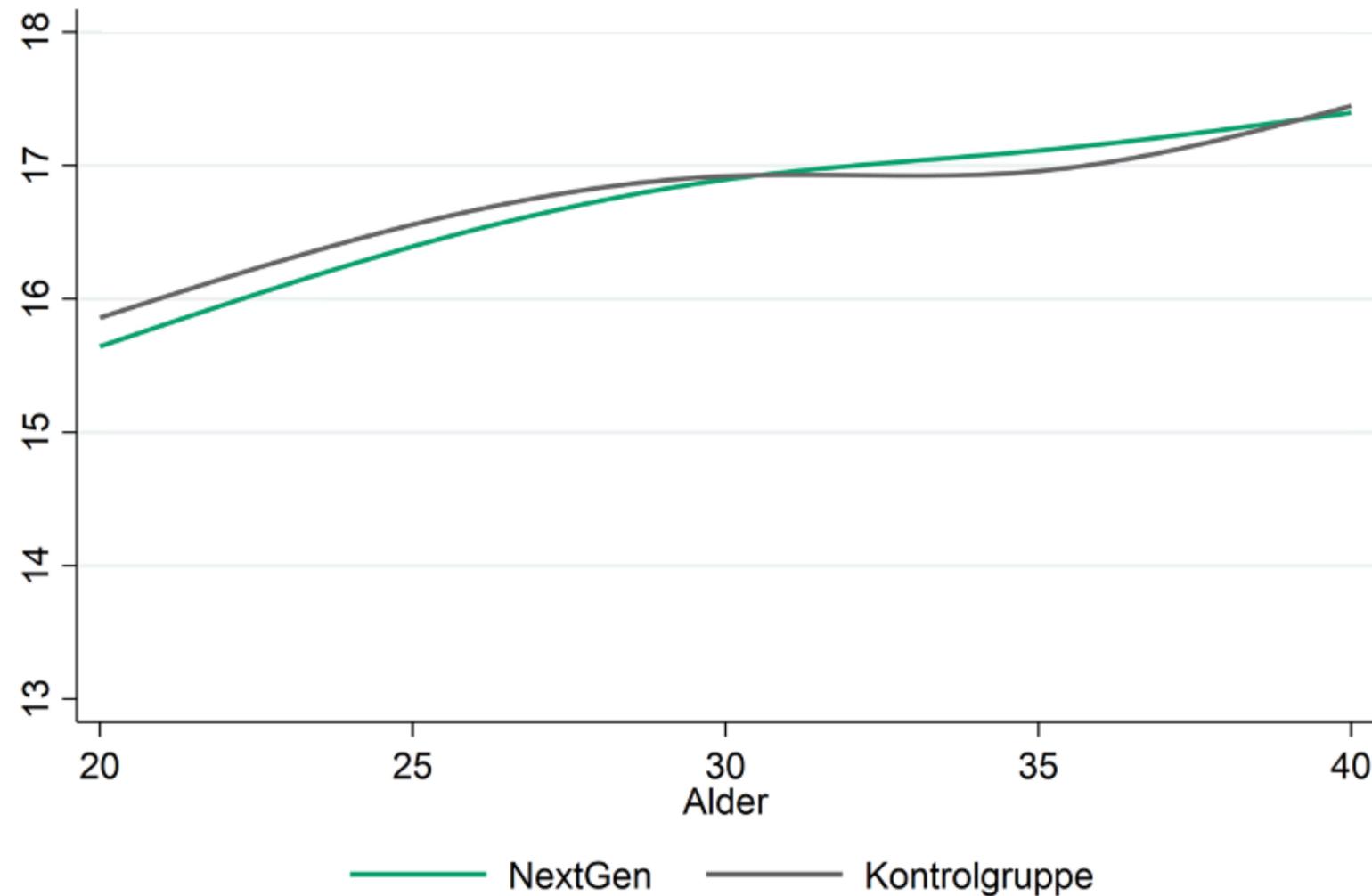
Gymnasium: 13 år

Erhvervsuddannelse: 14 år

Bachelor: 16 år

Kandidat: 18 år

Next gen alder første job

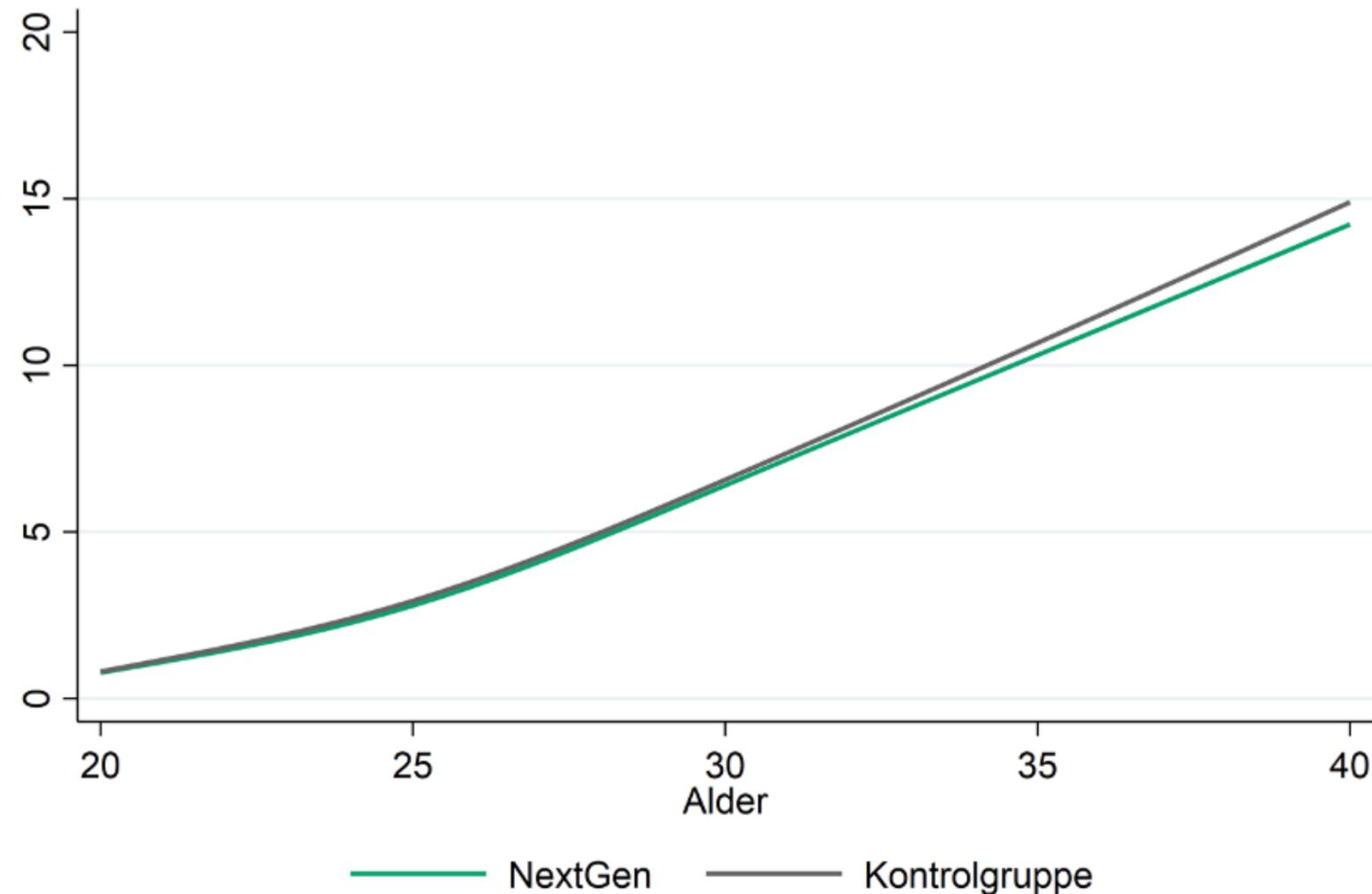


Next gen er gennemsnitligt startet i deres første job i samme alder som kontrolgruppen.

Den yngre gruppe af next gen og kontrolgruppen er **startet i job lidt tidligere end den ældre gruppe**. Det kan skyldes nemmere adgang for alle til ungdomsarbejde de senere år.

Dog skal det bemærkes at opgørelse er baseret på skattepligtig indkomst, hvorved **uformel ansættelse i forældres virksomhed** ikke observeres for next gen.

Next gen erhvervs erfaring (år)



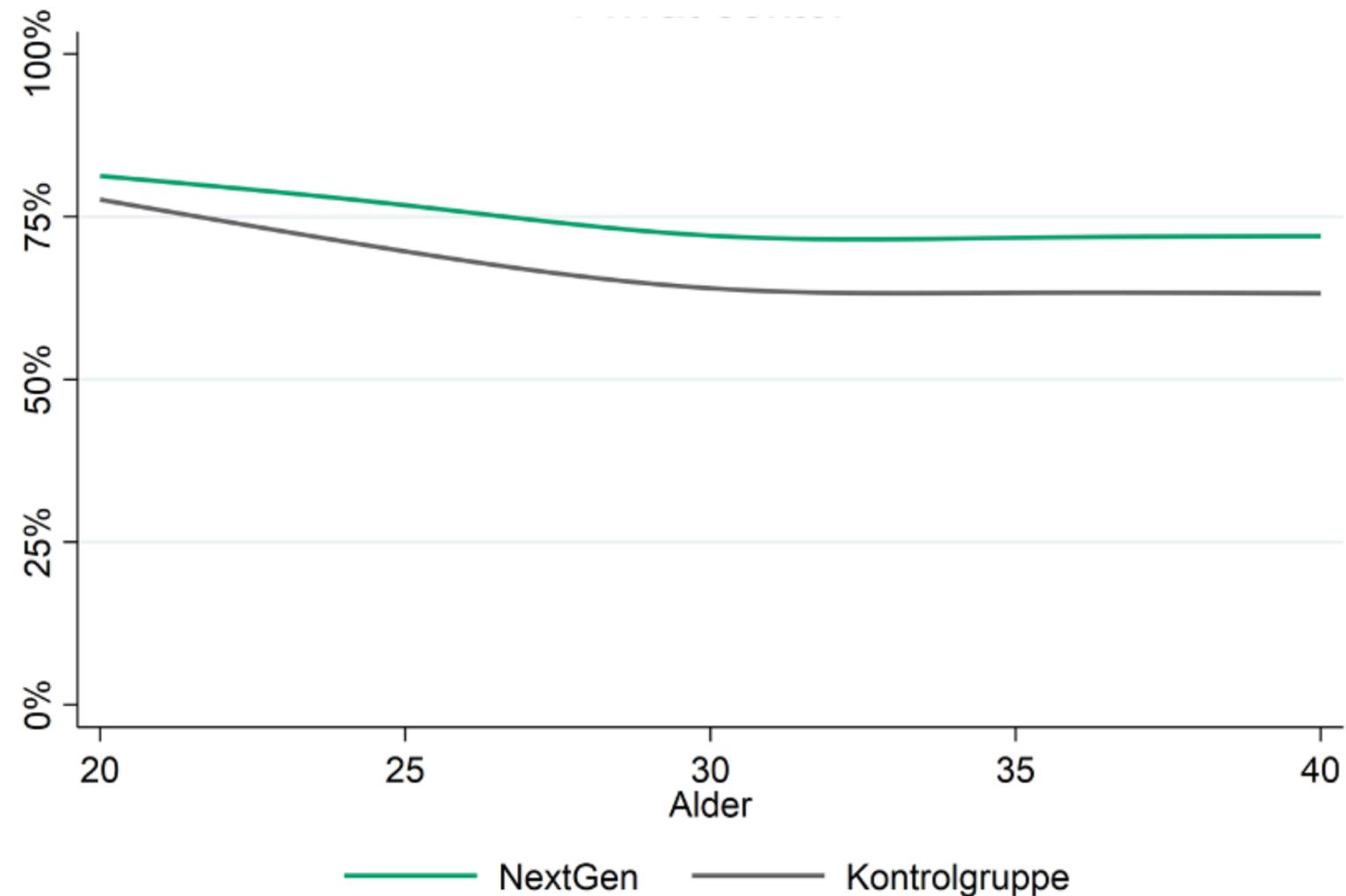
Grafen viser antal år på arbejdsmarkedet som fuldtidsansat.

Next gen har gennemsnitligt nogenlunde samme års erhvervs erfaring som kontrolgruppen.

Det er værd at bemærke, at next gen, som tidligere vist, **har et halvt års længere uddannelse**, hvilket kunne forventes at medføre, at kontrolgruppen har et halvt års længere erhvervs erfaring.

Det tyder dermed på, at **next gen har en hurtigere indfasning på arbejdsmarkedet.**

Next gen i den private sektor



Next gen har større tilbøjelighed til at arbejde i den private sektor end kontrolgruppen.

8% flere next gen arbejder i den private sektor. NextGen har altså i højere grad tendens til at orientere sig mod det private erhvervsmarked.

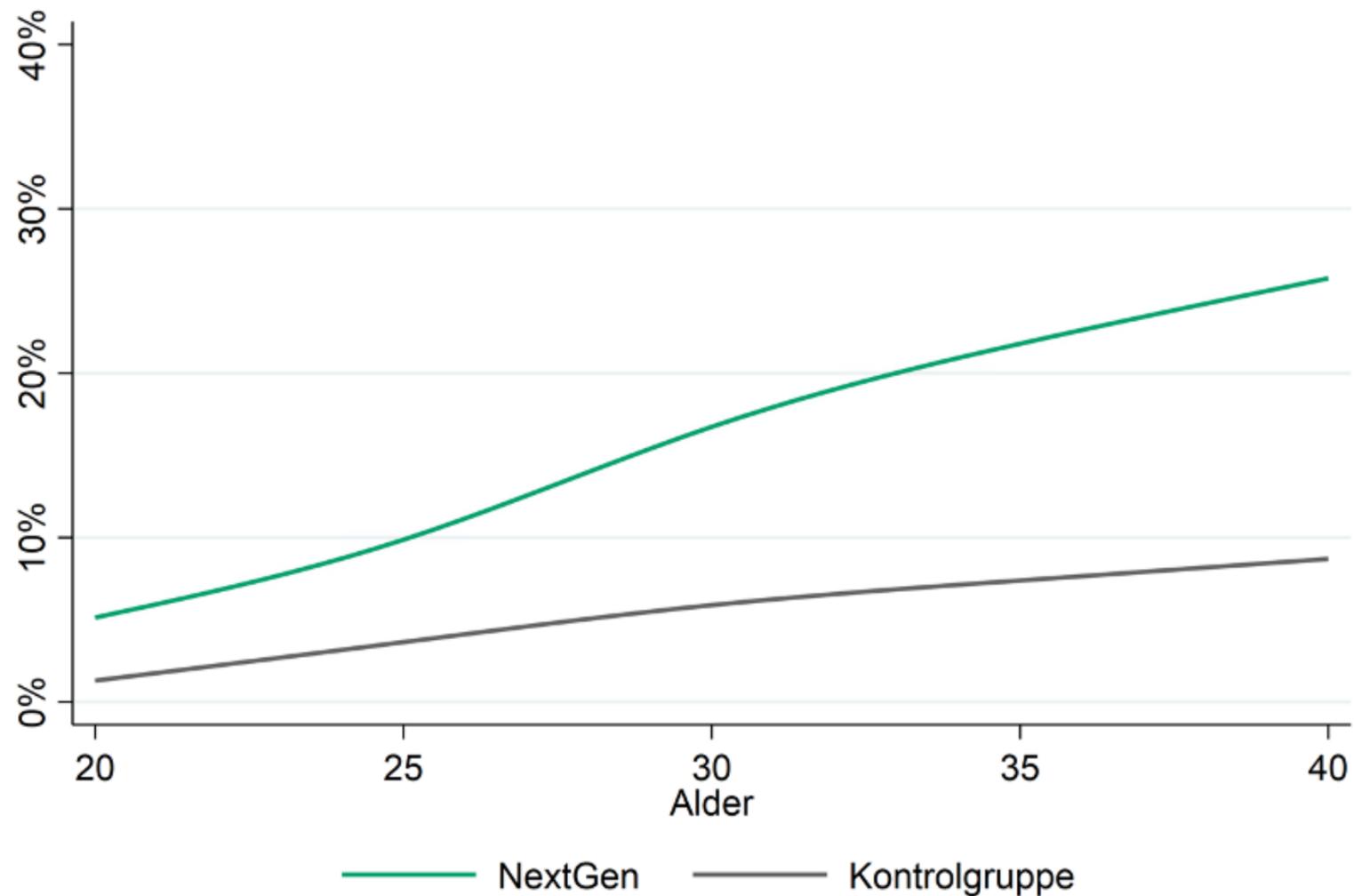
Samtidig er **andelen af ansatte i den private sektor høj for både next gen og kontrolgruppen.**

Andelen i den private sektor i resten af befolkningen er betydeligt lavere.

Kortlægning af next gen

Hvordan udfoldes deres potentiale for virksomhedsdrift?

Next gen erfaring som stifter



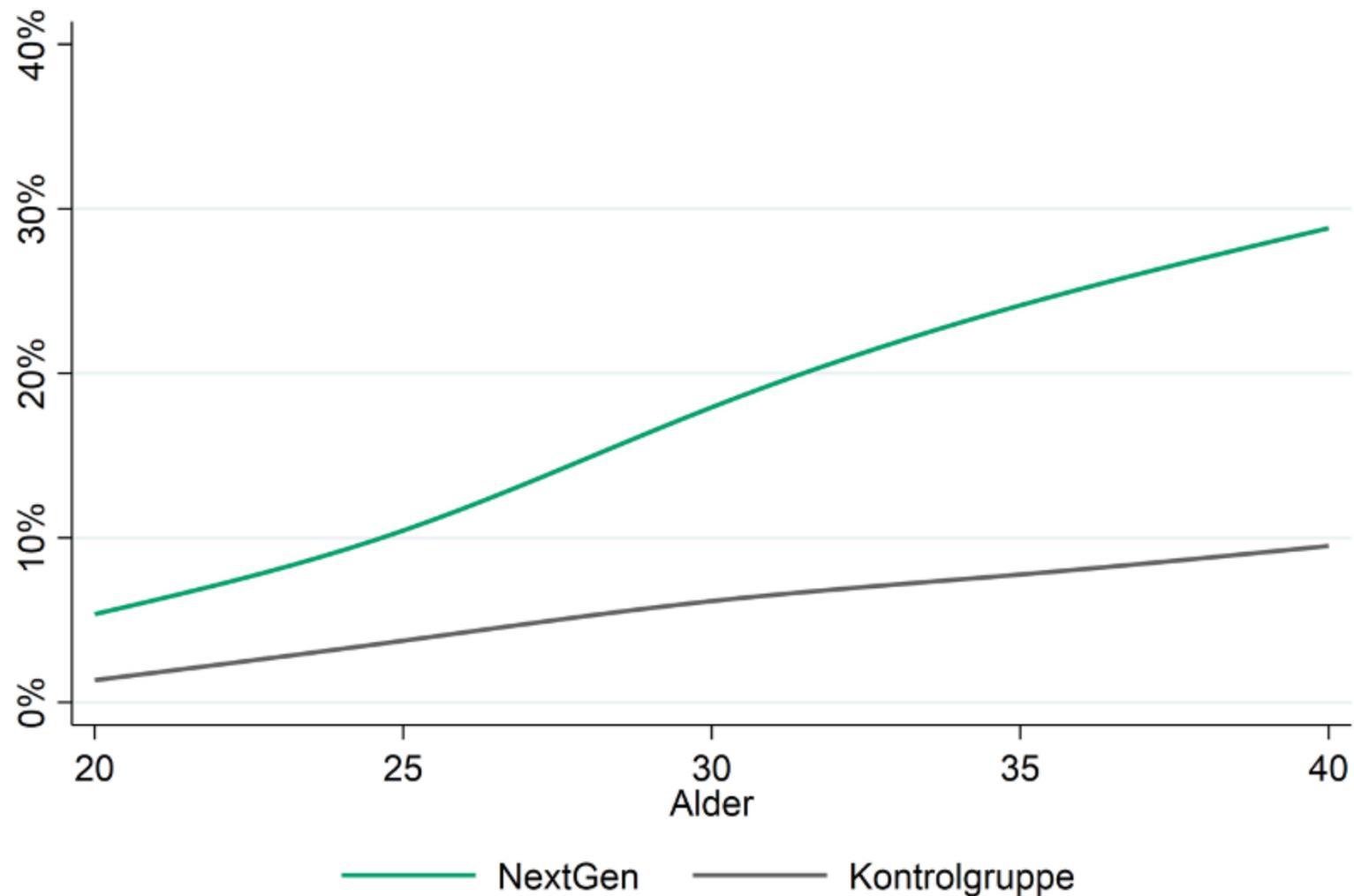
Next gen har langt større tilbøjelighed til at blive iværksættere og stifte virksomheder (ApS eller A/S) end kontrolgruppen.

Gennemsnitligt har **mere end hver fjerde next gen stiftet mindst ét selskab som 40-årig**.

Til sammenligning har mindre end hver tiende i kontrolgruppen stiftet et selskab.

Det tyder altså på, at next gen **i høj grad udfolder deres potentiale for virksomhedsdrift** ved at blive iværksættere.

Next gen erfaring som direktør



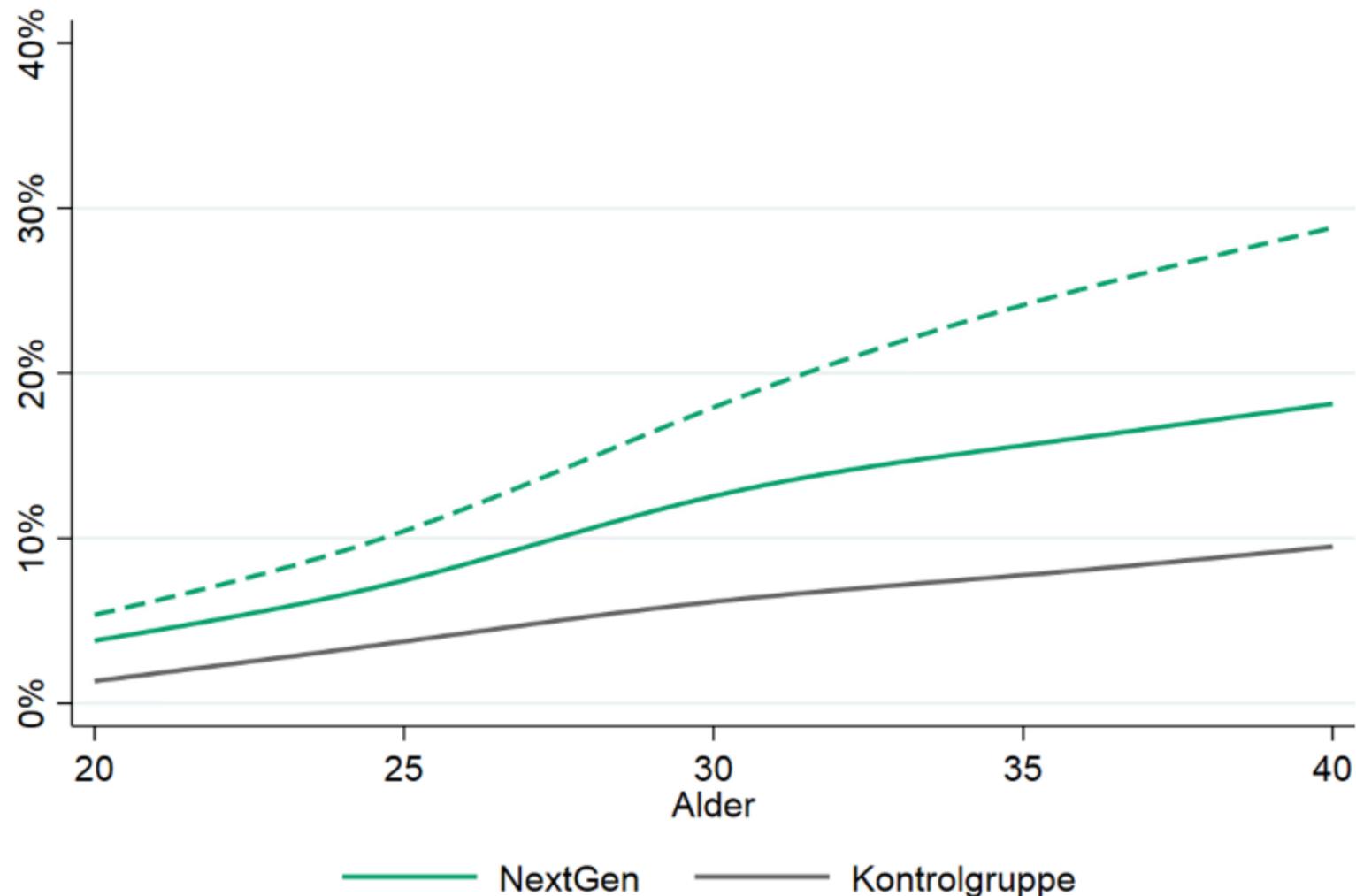
Next gen har langt større tilbøjelighed til at blive direktør i private virksomheder (ApS eller A/S), end kontrolgruppen.

Gennemsnitligt har næsten **hver tredje next gen haft mindst én direktørpost** som 40-årig.

Til sammenligning har mindre end hver tiende i kontrolgruppen direktørerfaring fra en privat virksomhed.

Det tyder altså på, at **next gen i høj grad udfolder deres potentiale for virksomhedsdrift.**

Next gen erfaring som direktør (ex. familievirksomhed)

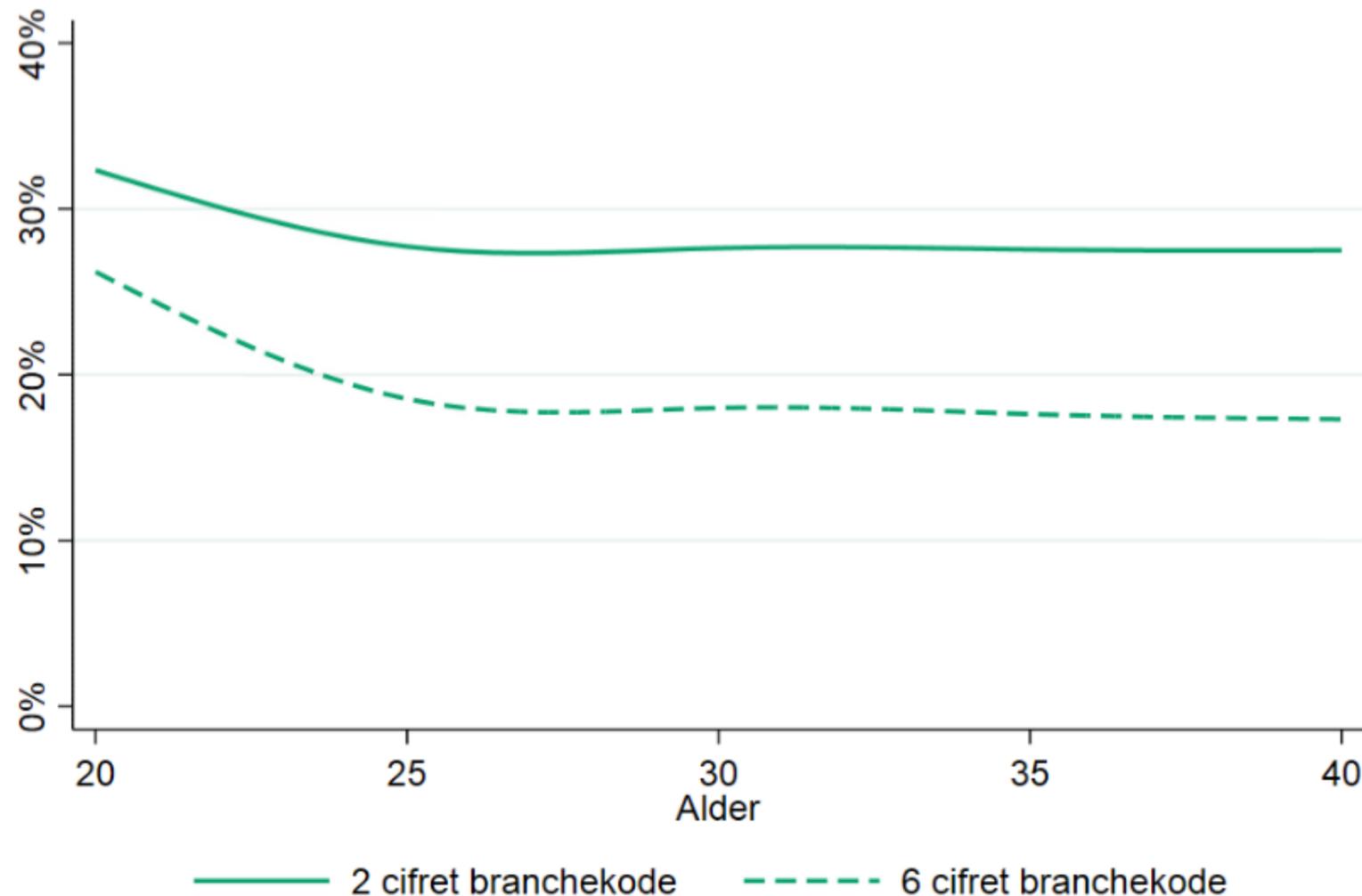


Skyldes next gen's direktørerfaring, at de har **overtaget en post i familiens virksomhed?**

Den stiplede linje viser den samlede direktørerfaring for next gen (fra familiens og anden virksomhed). Den grønne linje viser erfaring udelukkende fra anden virksomhed.

Næsten **dobbelt så mange next gen har altså direktørerfaring fra en privat virksomhed i forhold til kontrolgruppen**, når vi kun ser på next gen, der ikke er inkluderet i virksomhedsledelse gennem familiens ejerskab af en virksomhed.

Next gen direktør, samme branche som forældre



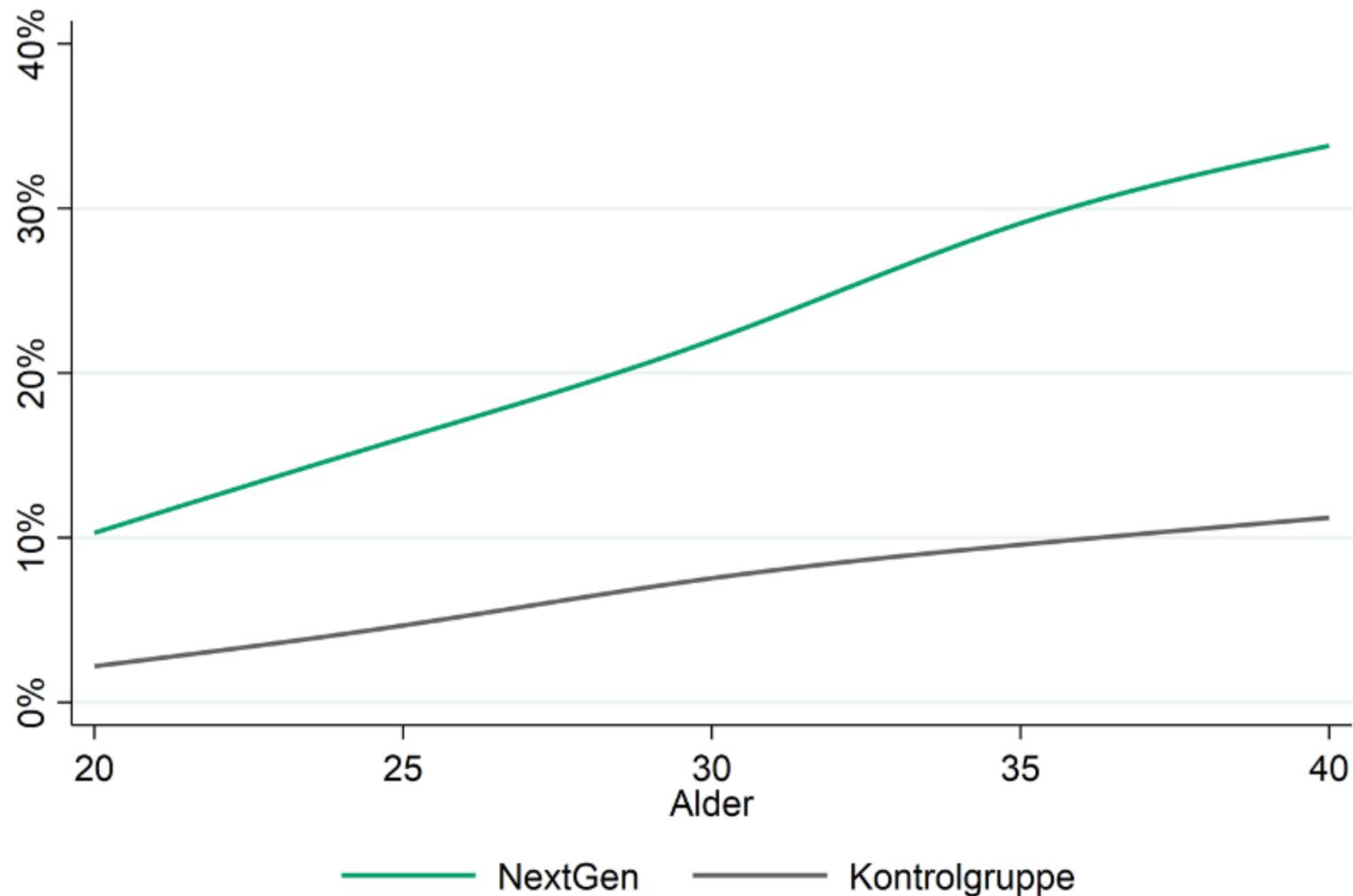
Hvor langt væk bevæger next gen sig fra den branche som forældrene driver virksomhed i, når de starter egen virksomhed?

Hvis vi kigger på et overordnet niveau (2-cifret branchekode, f.eks. beklædningsindustri), er knap **hver tredje i samme branche som forældrenes virksomhed**.

Kigger vi på meget specifikke brancher (6-cifret branchekode, f.eks. fremstilling af babytøj), så er der **sammenfald i knapt hver femte tilfælde**.

Det skyldes sandsynligvis, at **next gen har adgang til netværk, erfaring og viden om branchen** fra deres opvækst.

Next gen erfaring som ejer



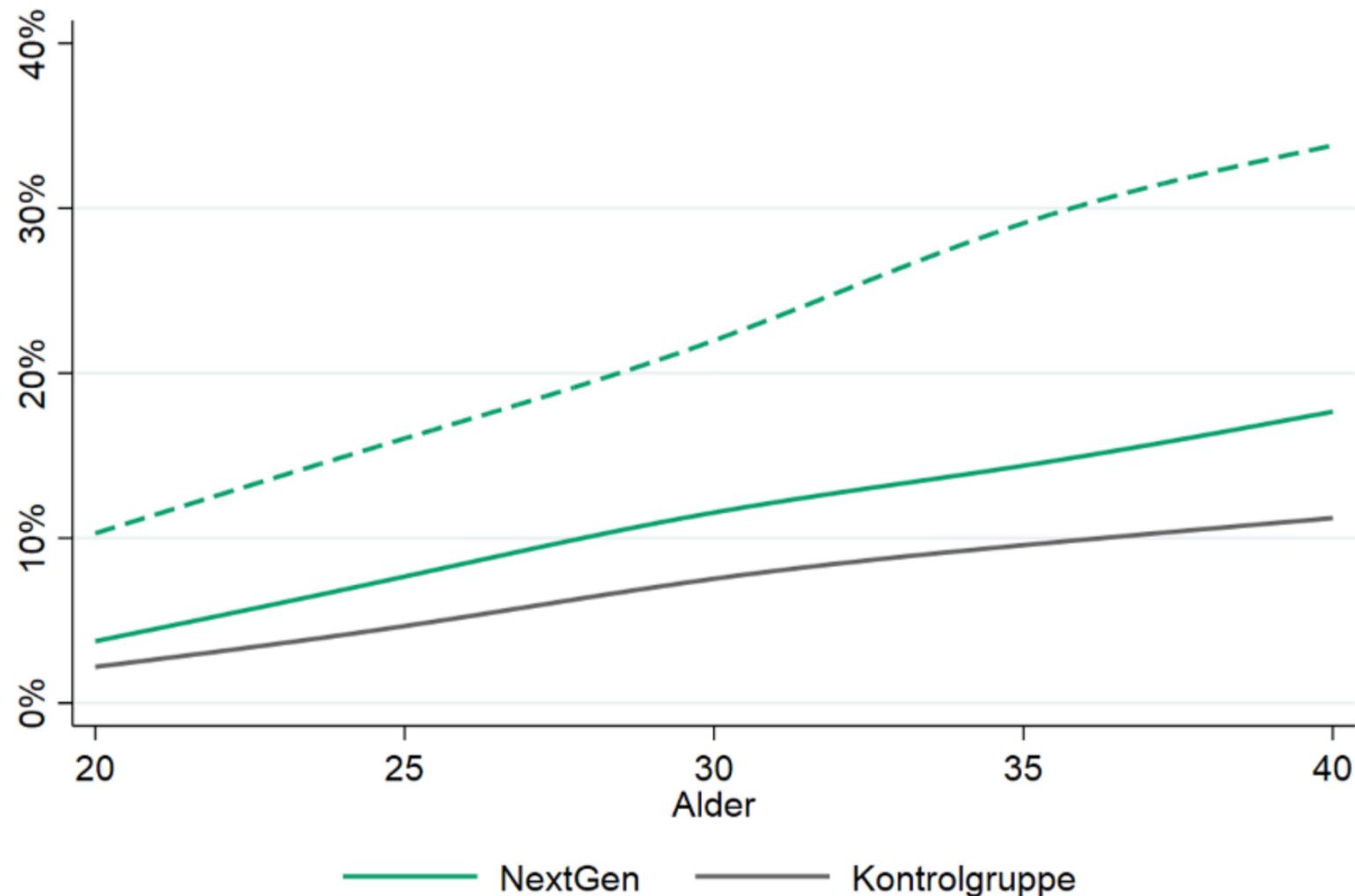
Next gen har **langt større tilbøjelighed til at blive virksomhedsejere** (af ApS eller A/S) end kontrolgruppen.

Gennemsnitligt har **hver tredje next gen ejet mindst én virksomhed som 40-årig**.

Til sammenligning har hver niende i kontrolgruppen været ejer af en virksomhed.

Det tyder altså på, at **next gen i højere grad udfolder deres potentiale for virksomhedsdrift** ved at blive virksomhedsejere.

Next gen erfaring som ejer (ex. familievirksomhed)

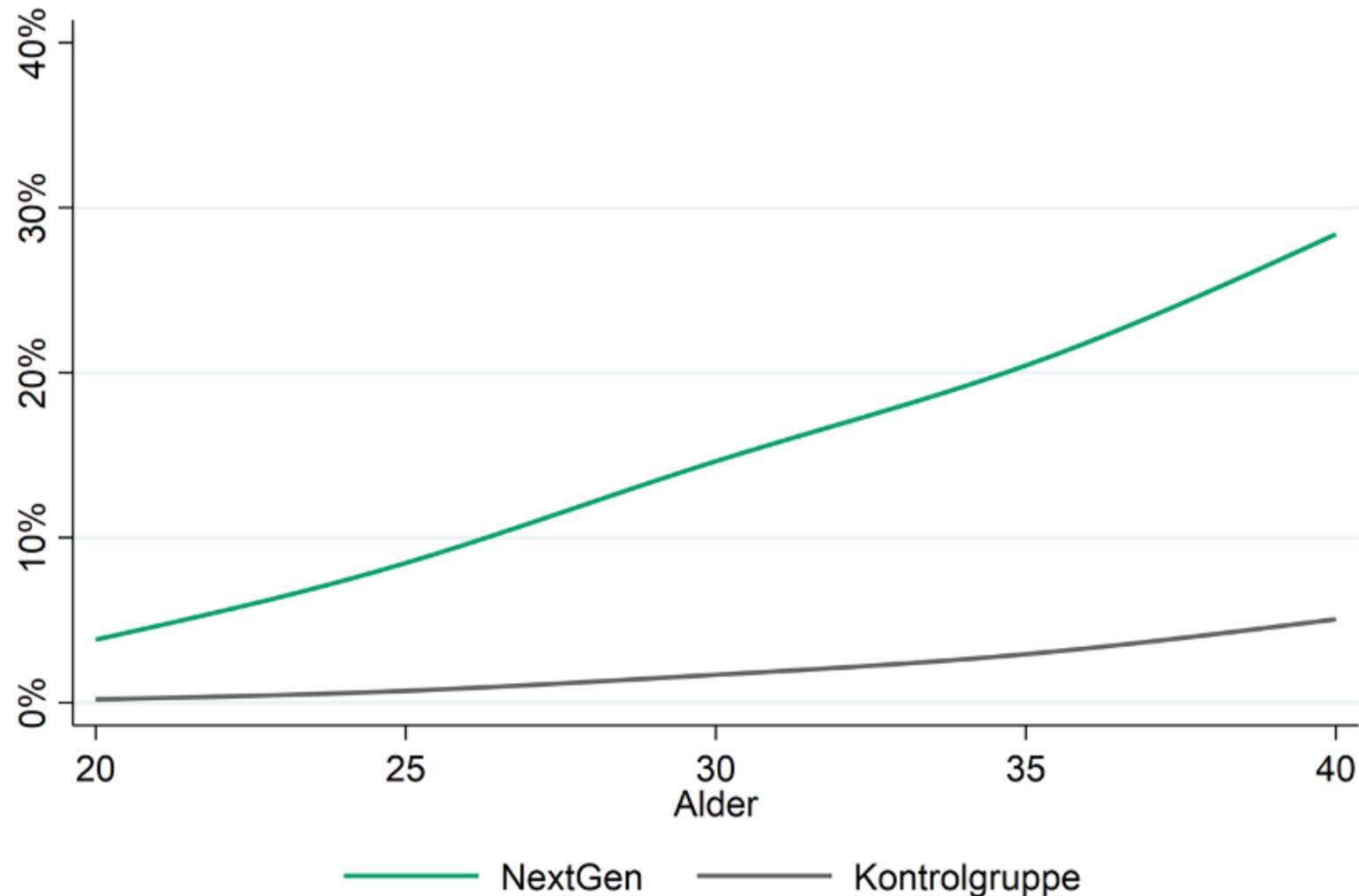


Størstedelen af next gens **erfaring som virksomhedsejere stammer fra familiens virksomhed.**

Den stiplede linje viser next gens samlede erfaring (fra familiens og anden virksomhed). Den grønne linje viser ejerskab udelukkende af anden virksomhed.

Væsentlig flere next gen bliver virksomhedsejere end kontrolgruppen, når vi kun ser på next gen, der ikke har erfaring som ejere gennem familiens ejerskab af en virksomhed.

Next gen erfaring som bestyrelsesmedlem



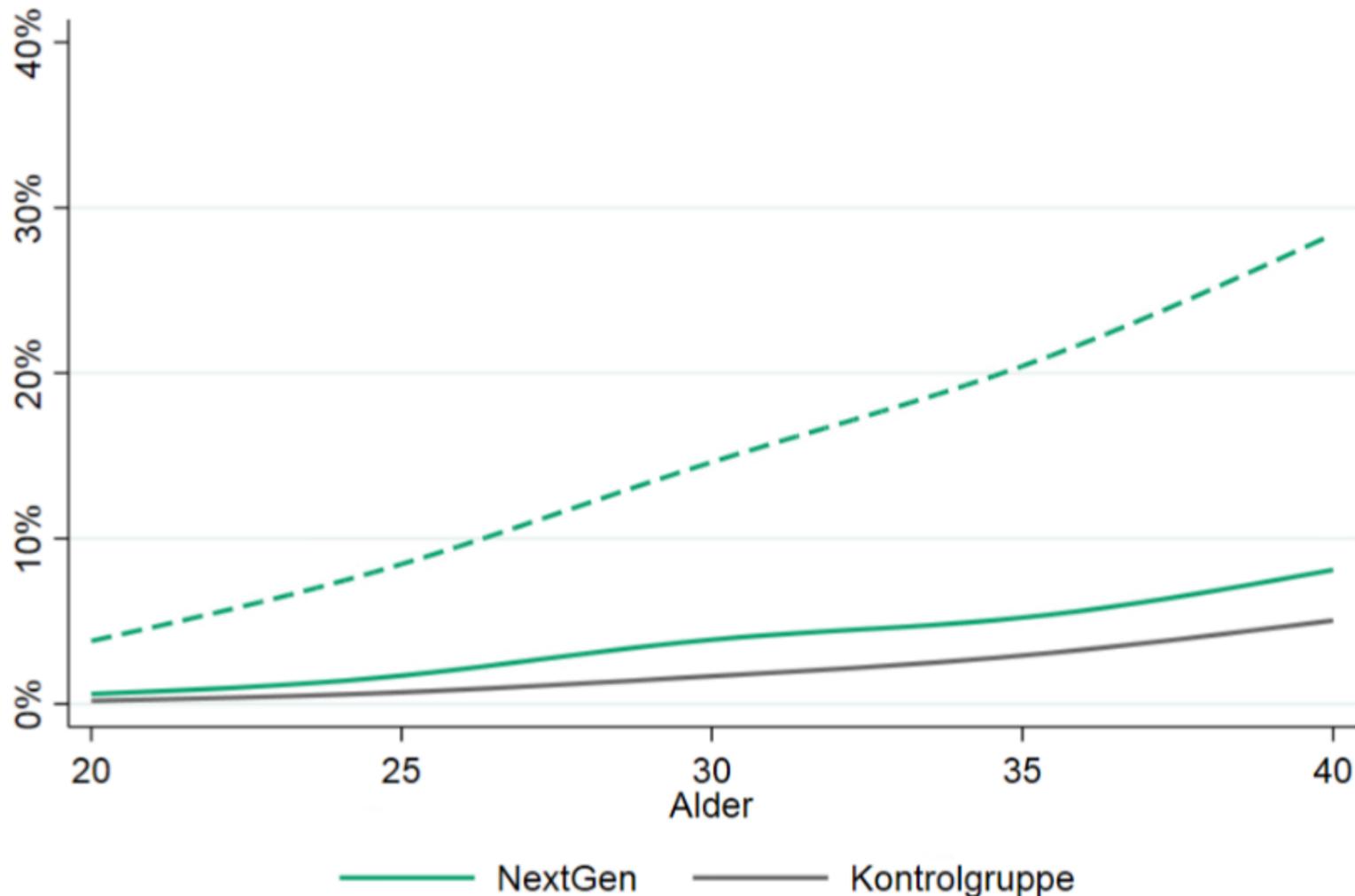
Next gen har **langt større tilbøjelighed til at blive bestyrelsesmedlem** (i ApS eller A/S) end kontrolgruppen.

Gennemsnitligt har næsten 30% af next gen bestyrelseserfaring som 40-årig. Til sammenligning har **kun cirka 5% i kontrolgruppen bestyrelseserfaring**.

Det er værd at bemærke, at det er obligatorisk at have en bestyrelse for et A/S, men valgfrit for et ApS.

Dvs. at der er færre poster i spil, og måske er det derfor, at der er så få i kontrolgruppen, der har bestyrelseserfaring.

Next gen erfaring som bestyrelsesmedlem (ex. familievirksomhed)



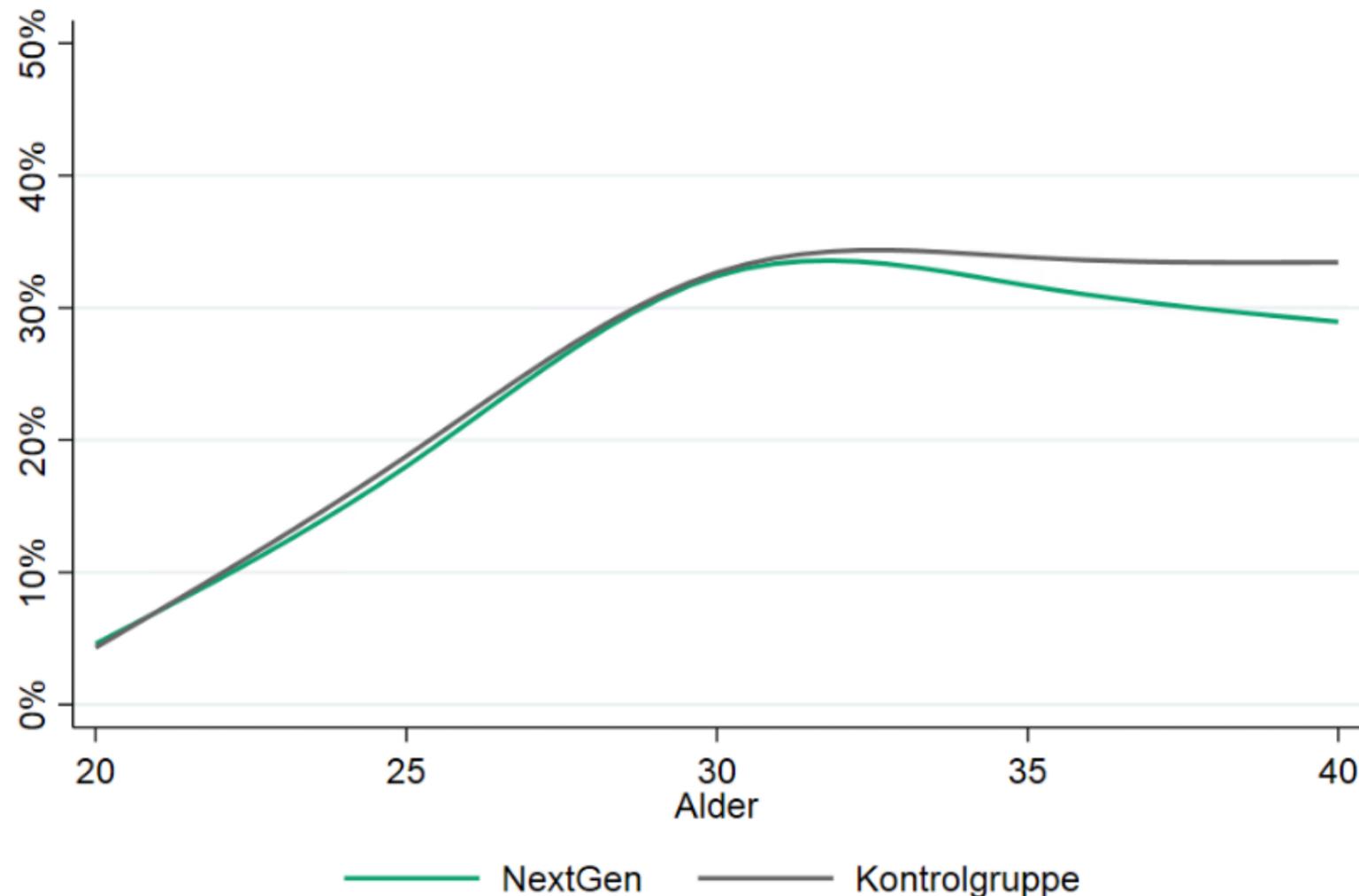
Langt det meste af next gens bestyrelseserfaring skyldes, at **de sidder i familievirksomhedens bestyrelse.**

Den stiplede linje viser next gens samlede bestyrelseserfaring (fra familiens og anden virksomhed), mens den grønne linje viser erfaringen fra anden virksomhed.

Igen ser vi at **next gen har større erfaring end kontrolgruppen.**

Her skal igen bemærkes, at det ikke er obligatorisk, at have en bestyrelse i et ApS.

Har ledelsesansvar, men er ikke direktør



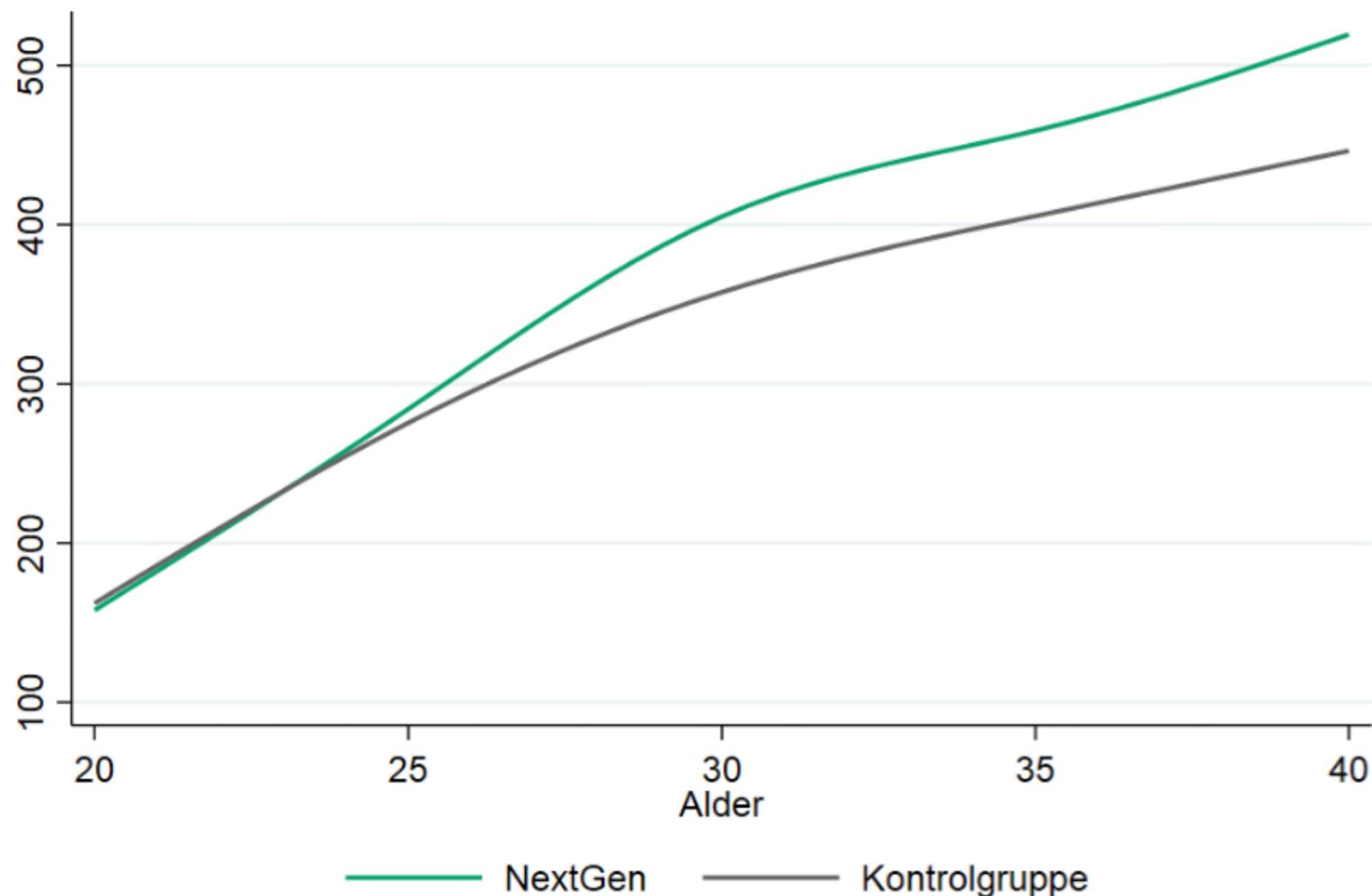
Grafen viser graden af ledelsesansvar på arbejdsmarkedet i niveauet under direktionen – både privat og offentligt.

Her kunne man have en tese om, at **next gen oftere har ledelsesansvar**, fordi de har været eksponeret for ledelsesgerningen under opvæksten.

Her er dog ikke forskel på next gen og kontrolgruppen indtil starten af trediverne.

I starten af trediverne **konverterer next gen oftere ledelsesposterne til direktørposter**, primært i familiens virksomhed.

Personlig indkomst (1.000 kr.)



Skal forskellen mellem next gen og kontrolgruppen opsummeres i et økonomisk mål, kan det gøres i personlig indkomst.

Next gen har som 40-årige en personlig indkomst, der er **14% højere end kontrolgruppens.**

Forskellen i indkomst mellem next gen og kontrolgruppen begynder at vise sig omkring 25-års alderen.

Noget af indkomstforskellen skyldes som tidligere vist, at **next gen har større tendens til at blive direktører.**

Kortlægning af next gen

Kønsforskelle mellem next gens

Sammenligning mellem next gen mænd og kvinder

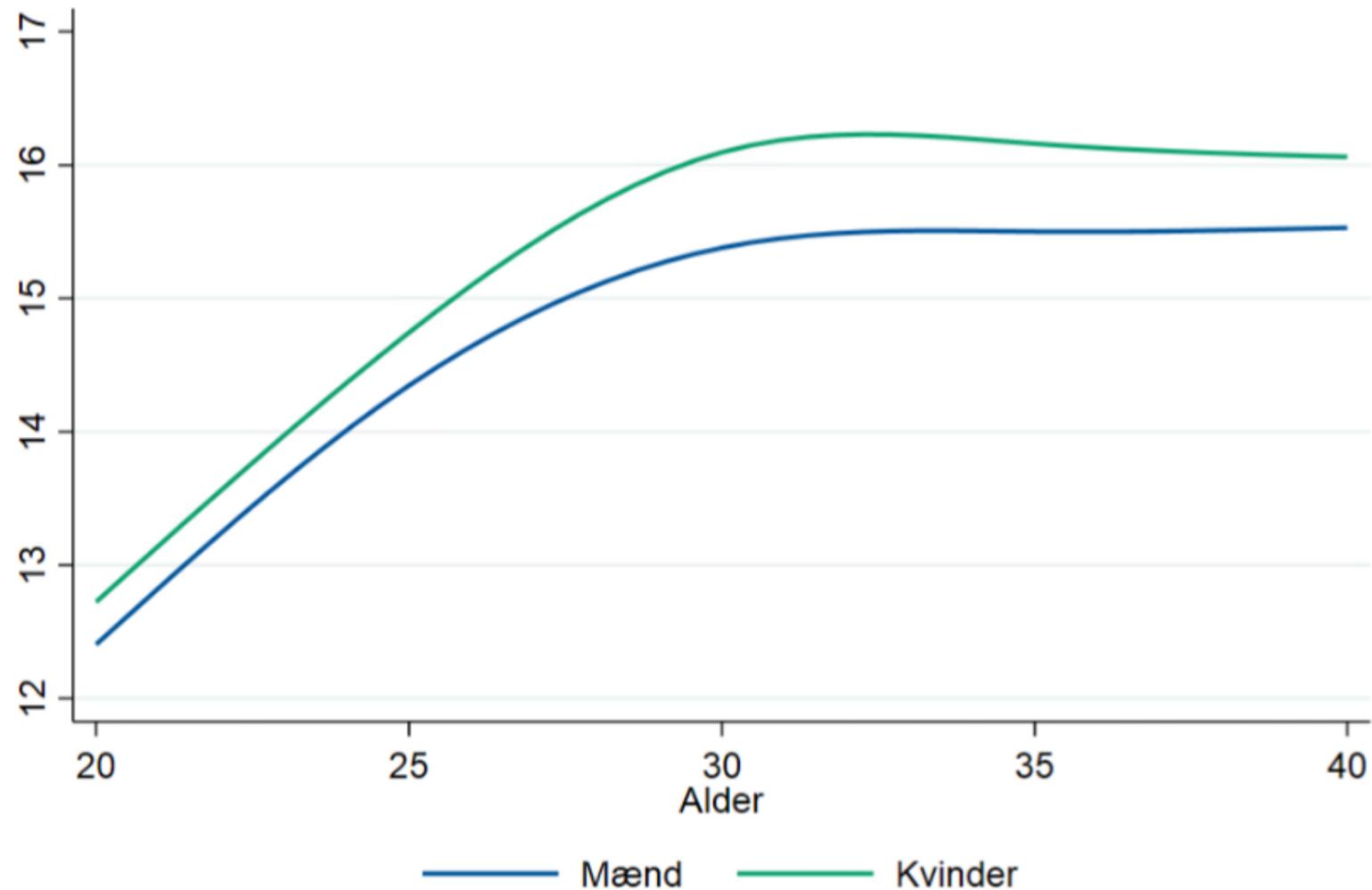
I denne del af kortlægningen ønsker vi at undersøge, om der er **forskel på mænd og kvinder i gruppen af next gen**, og i så fald hvordan de adskiller sig. Blandt andet undersøger vi, om de udviser samme grad af foretagsomhed i erhvervslivet.

Vores tidligere forskning viser, at **langt de fleste nuværende ejerledere er mænd**. Samtidig er der ingen forskning, der viser, at evnen til at drive og lede virksomheder er afhængig af køn. **Sønner og døtre af ejerledere er som udgangspunkt lige eksponeret for virksomhedsdrift** under opvæksten, så man kunne forvente, at next gen mænd og kvinder vil vise samme grad af foretagsomhed og udfoldelse af deres potentiale for virksomhedsdrift.

I de kommende grafer viser vi forskelle på next gen mænd og kvinder (ejerledernes sønner og døtre) på en række parametre.

Alle forskelle er statistiske signifikante.

Next gen uddannelseslængde (år)



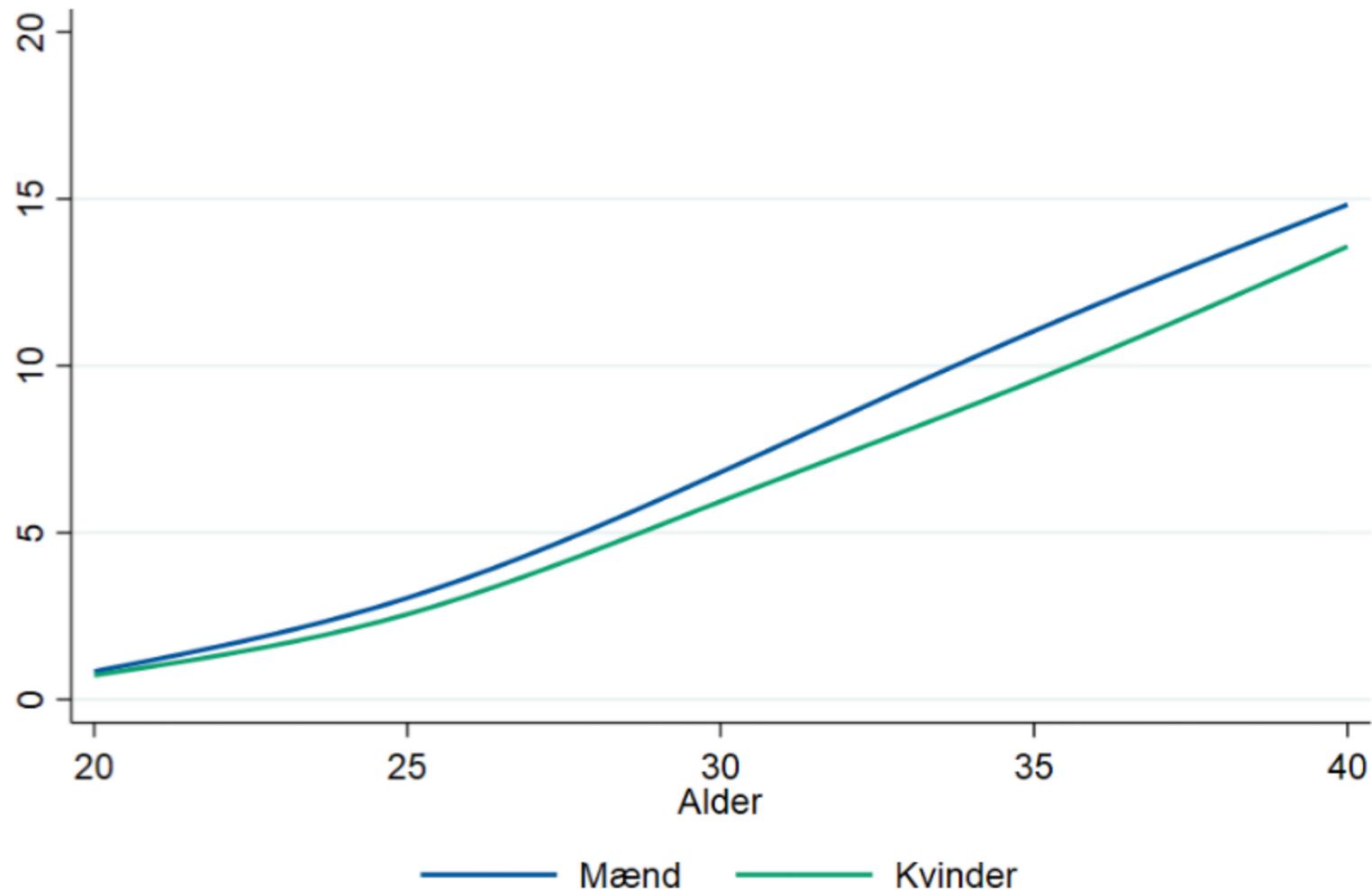
Er der forskel på mænd og kvinder inden for gruppen af next gen?

I lighed med det øvrige samfund har **next gen kvinder længere uddannelse end next gen mænd.**

I gennemsnit svarer forskellen til et halvt års længere uddannelse.

I gennemsnit har next gen kvinder en uddannelseslængde på 16 år, svarende til en bacheloruddannelse.

Next gen erhvervs erfaring (år)



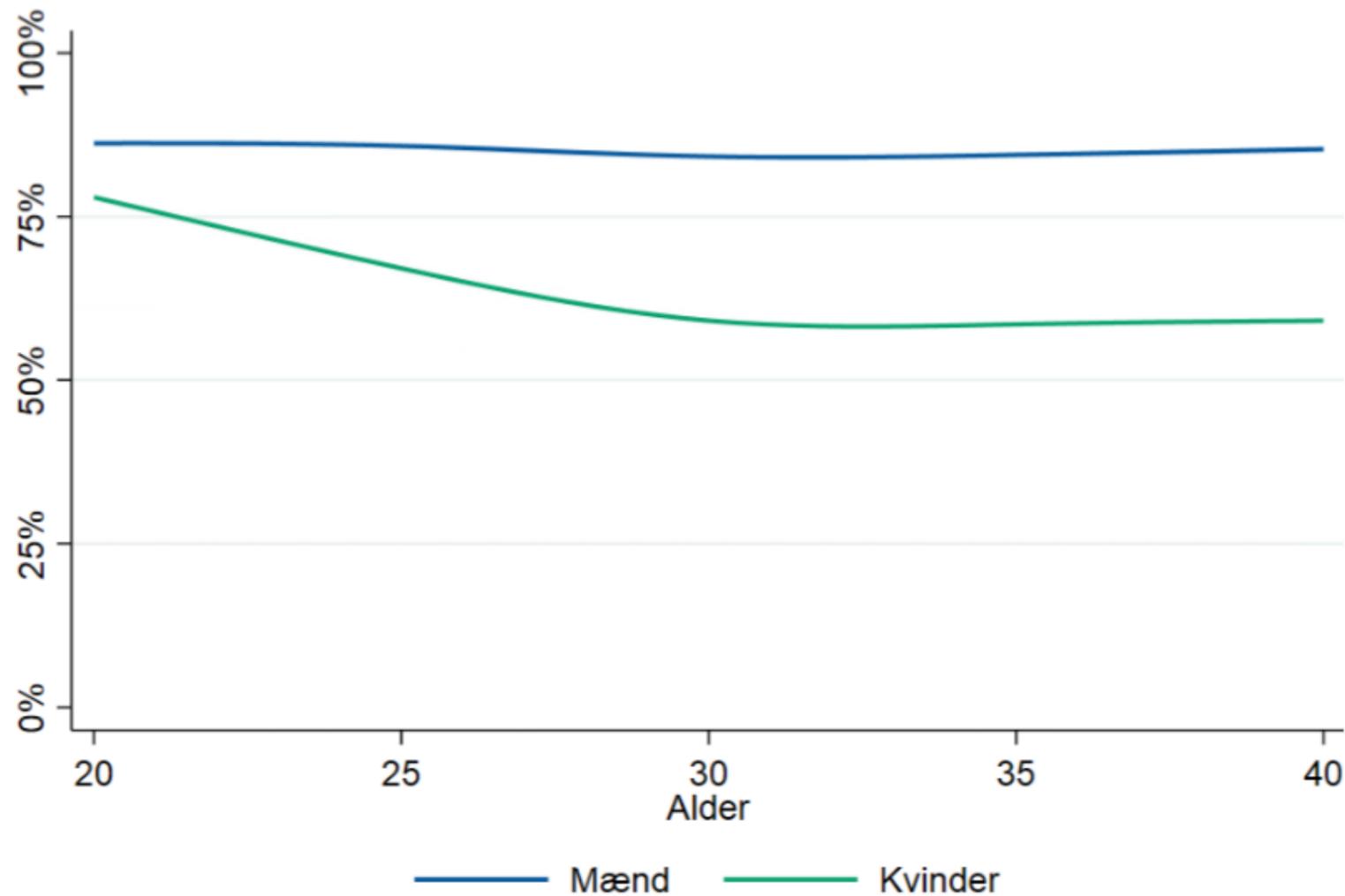
Grafen viser next gens år på arbejdsmarkedet som fuldtidsansat.

Next gen mænd har fra 30-års alderen gennemsnitligt **et års erhvervs erfaring mere end kvinderne.**

Det kan delvist skyldes, at next gen kvinderne, som tidligere vist, har et halvt års længere uddannelse.

Samtidig er forskelle i **længden af barselsorlov** en del af forklaringen.

Next gen i den private sektor



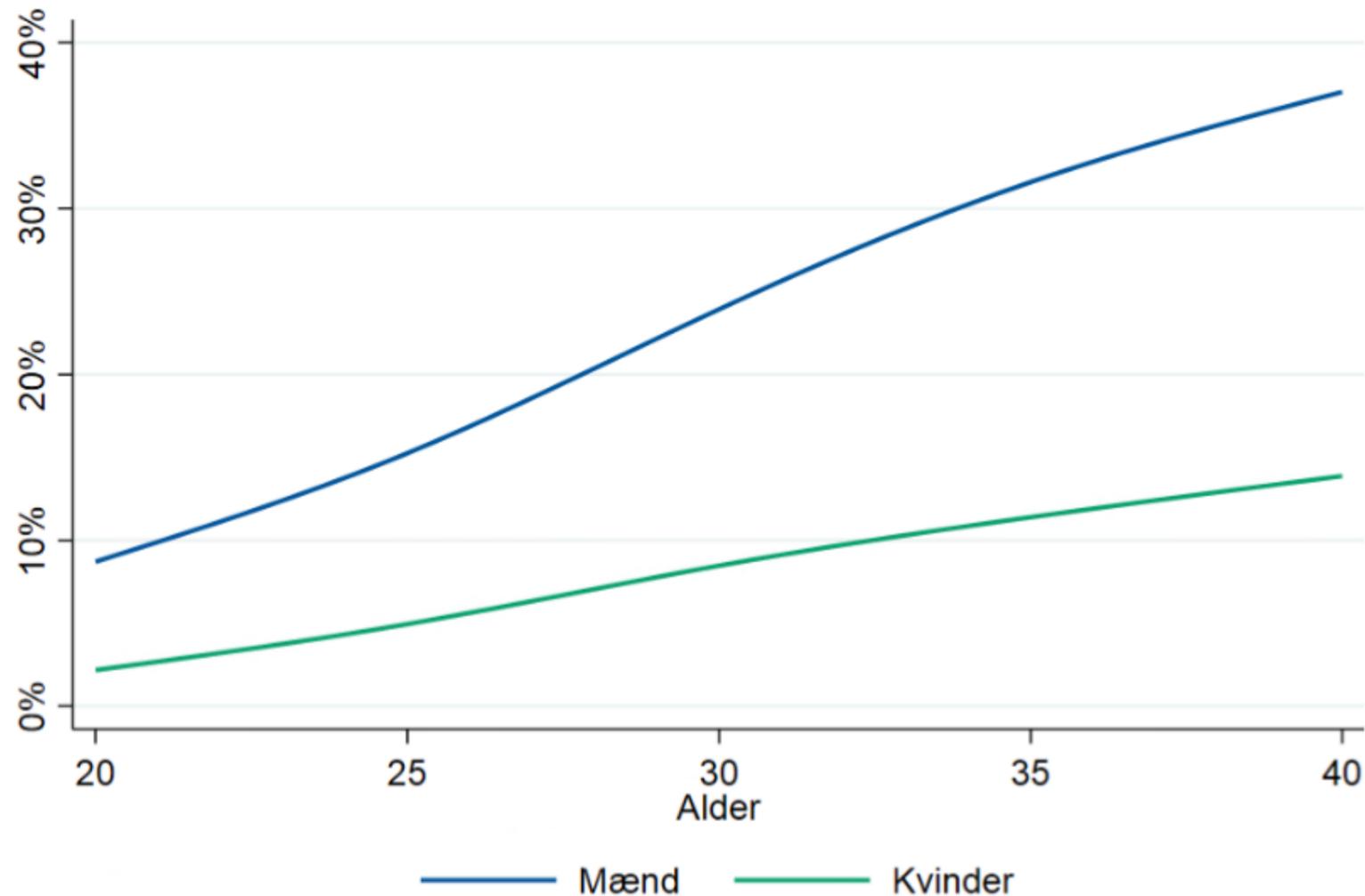
Grafen viser andelen af next gen, der er beskæftiget i den private sektor.

En høj andel af **next gen mænd er beskæftiget i det private erhvervsliv.**

Det er værd at bemærke, at **kvindernes beskæftigelse i den private sektor er høj i deres 20'ere**, men at den falder fra 30-års alderen til ca. 60%, og altså er væsentligt under mændenes.

Det ser altså ud til, at **next gen kvinder rykker mod den offentlige sektor i løbet af 30'erne.**

Next gen erfaring som stifter



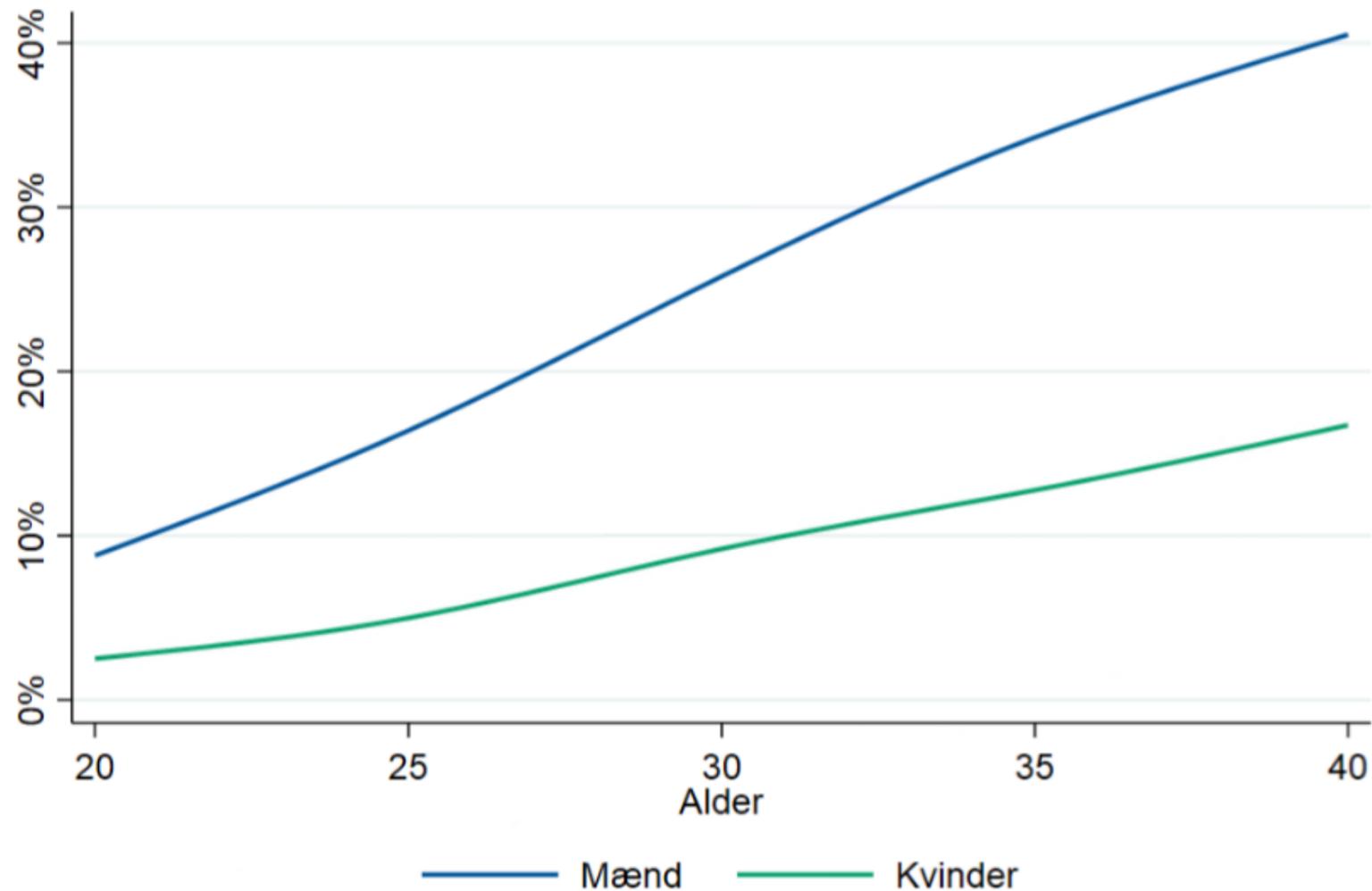
Store forskelle mellem next gen mænd og kvinder begynder at vise sig, når vi undersøger andelen, der har erfaring med at stifte virksomhed.

Mere end hver tredje next gen mand har som 40-årig stiftet mindst ét selskab, mod kun hver syvende kvinde.

Next gen kvinder stifter dog flere selskaber end kontrolgruppen, hvori mindre end hver tiende som 40-årige har stiftet selskab.

Samlet set er der **stor forskel i erfaringen som stiftere** fra next gen kvinder til next gen mænd.

Next gen erfaring som direktør

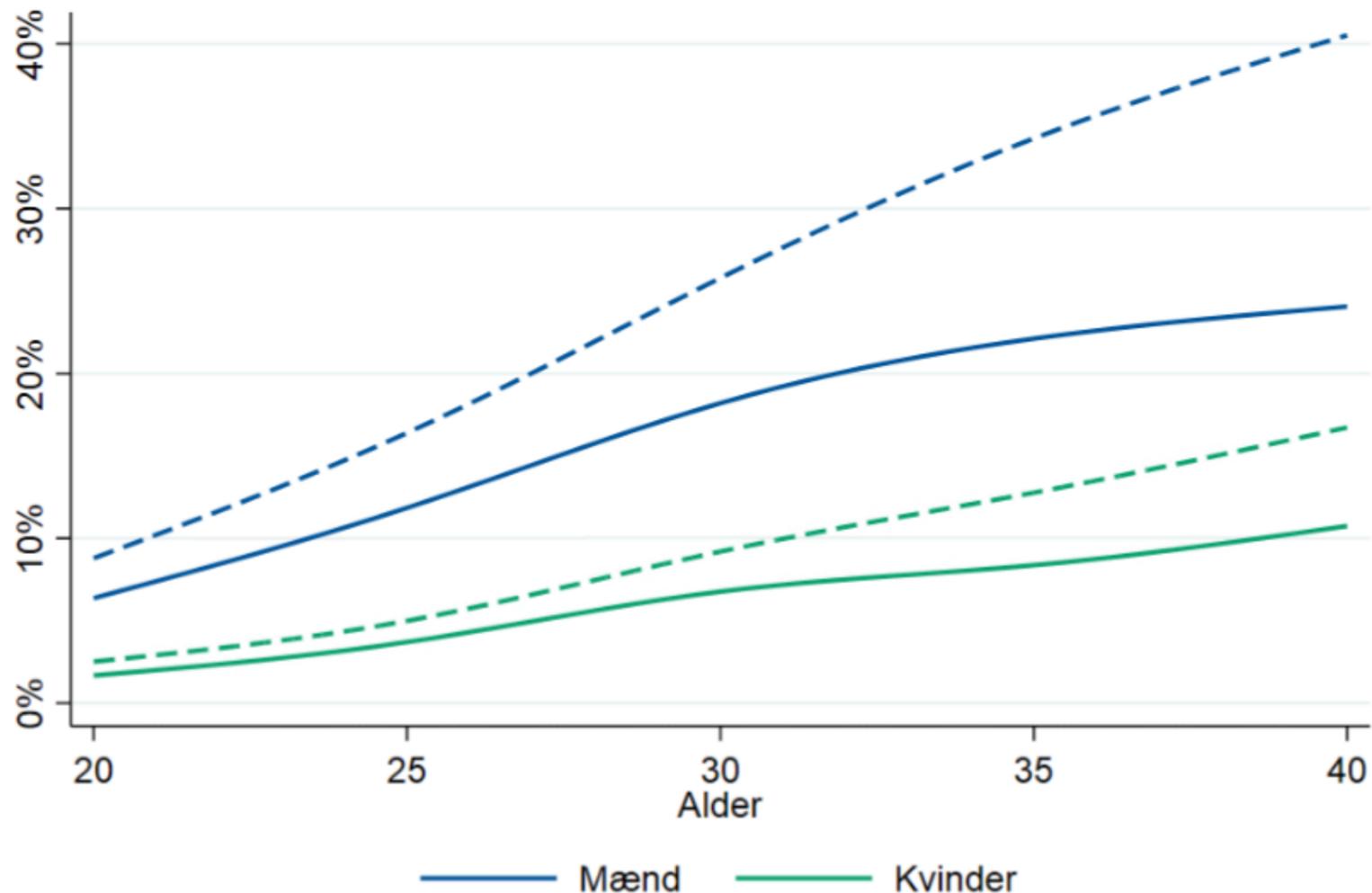


Der er igen stor forskel mellem next gen **mænd og kvinders erfaring som direktør** i private virksomheder.

40% af next gen mænd har som 40-årig direktørerfaring, mod **kun ca. 16% af next gen kvinder**.

Next gen kvinder har dog mere direktørerfaring end kontrolgruppen, hvori omkring 10% har direktørerfaring som 40-årige.

Next gen erfaring som direktør (ex. familievirksomhed)

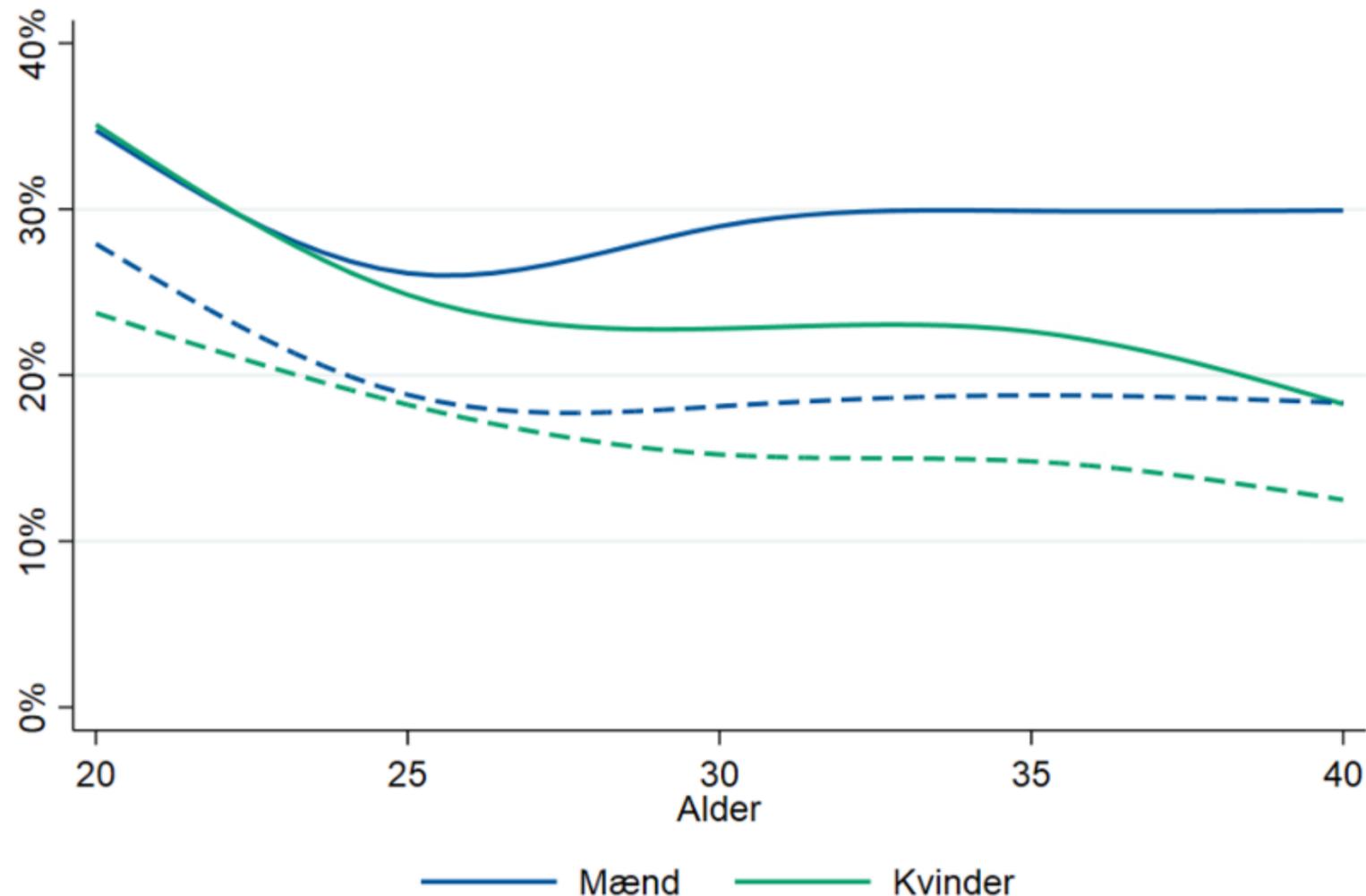


Skyldes den høje direktørerfaring hos next gen mænd at de **i højere grad har overtaget en post i familiens virksomhed?**

De stiplede linjer viser direktørerfaring fra familiens og anden virksomhed, mens de optrukne linjer udelukkende viser erfaring fra anden virksomhed.

En stor del af forskellen i den samlede direktørerfaring skyldes, at **next gen mænd er mere tilbøjelige til at overtage ledelsen i familiens virksomhed**, når der foretages et generationsskifte.

Next gen direktør i samme branche (2 vs 6 cifret)



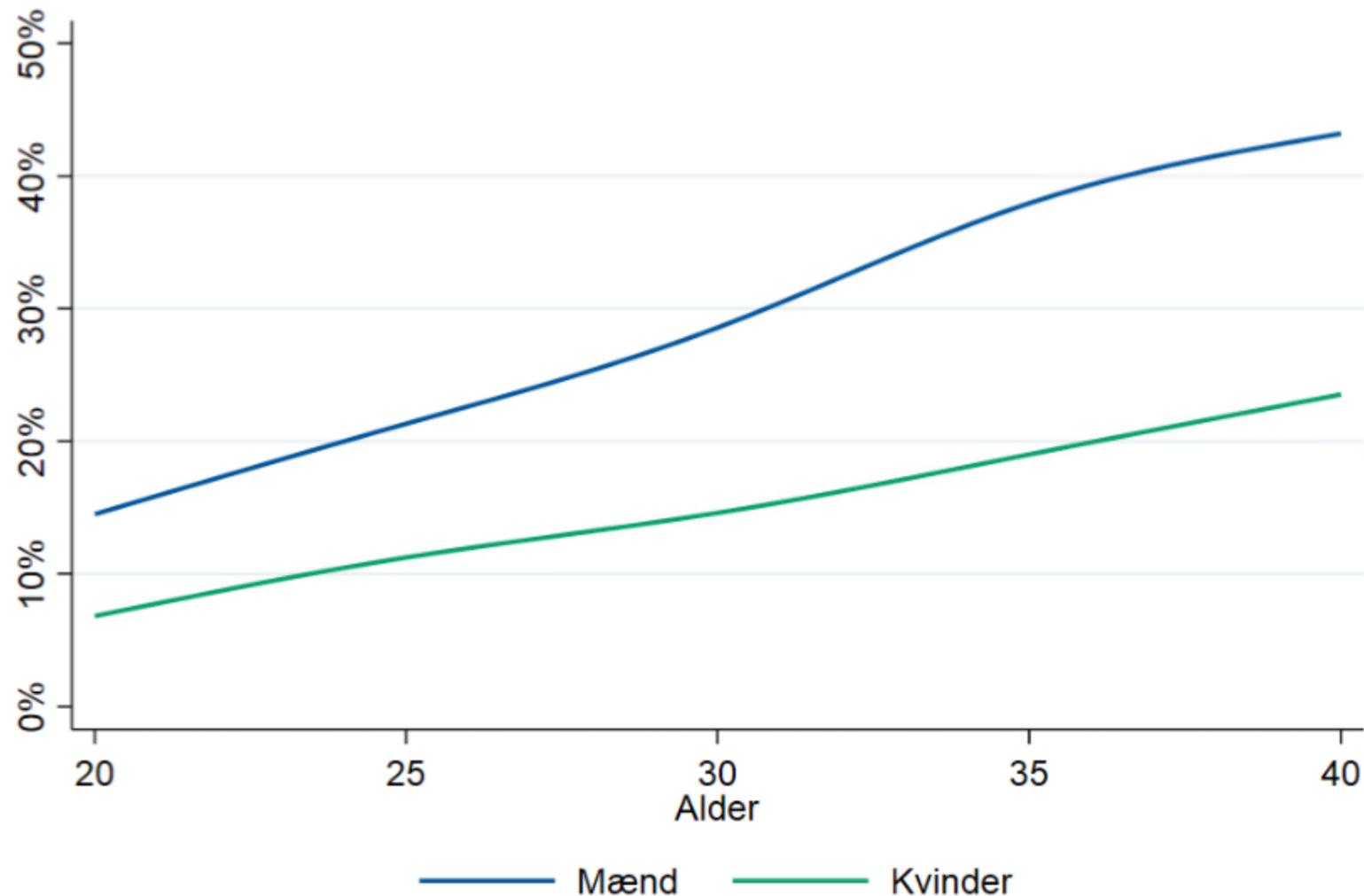
Hvor langt væk bevæger next gen sig fra forældrenes virksomheds branche, når de driver egen virksomhed?

De optrukne linjer måler overlap på et tocifret brancheniveau (f.eks. beklædningsindustri). Her har **mænd i højere grad erfaring fra samme branche som forældrene.**

Over tid **bevæger kvinderne sig længere væk fra forældres branche.** De stiplede linjer viser at det samme gør sig gældende, hvis vi ser på et 6-cifret brancheniveau (f.eks. fremstilling af babytøj).

Tendensen er altså, **at sønner oftere driver egen virksomhed i samme branche som forældrene.**

Next gen erfaring som ejer



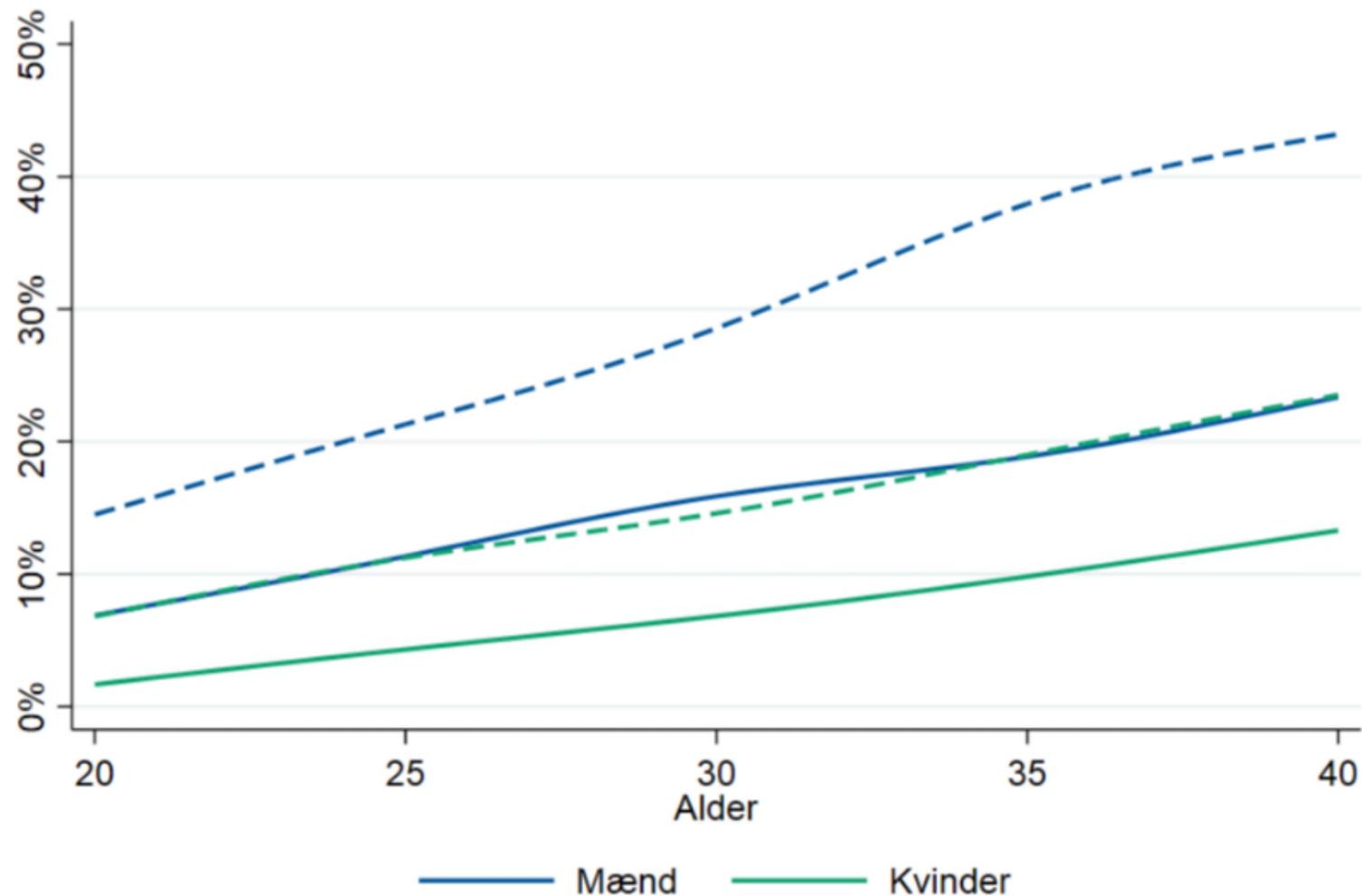
Next gen mænd har langt større tilbøjelighed til at blive virksomhedsejere (ApS eller A/S) end kvinderne.

I gennemsnit har **43% af next gen mænd ejet mindst én virksomhed som 40-årig.**

Til sammenligning har **23% af next gen kvinder ejet en virksomhed.**

Next gen **kvinder er dog oftere virksomhedsejere end kontrolgruppen**, hvori ca. 11% har ejet en virksomhed som 40-årige.

Next gen erfaring som ejer (ex. familievirksomhed)



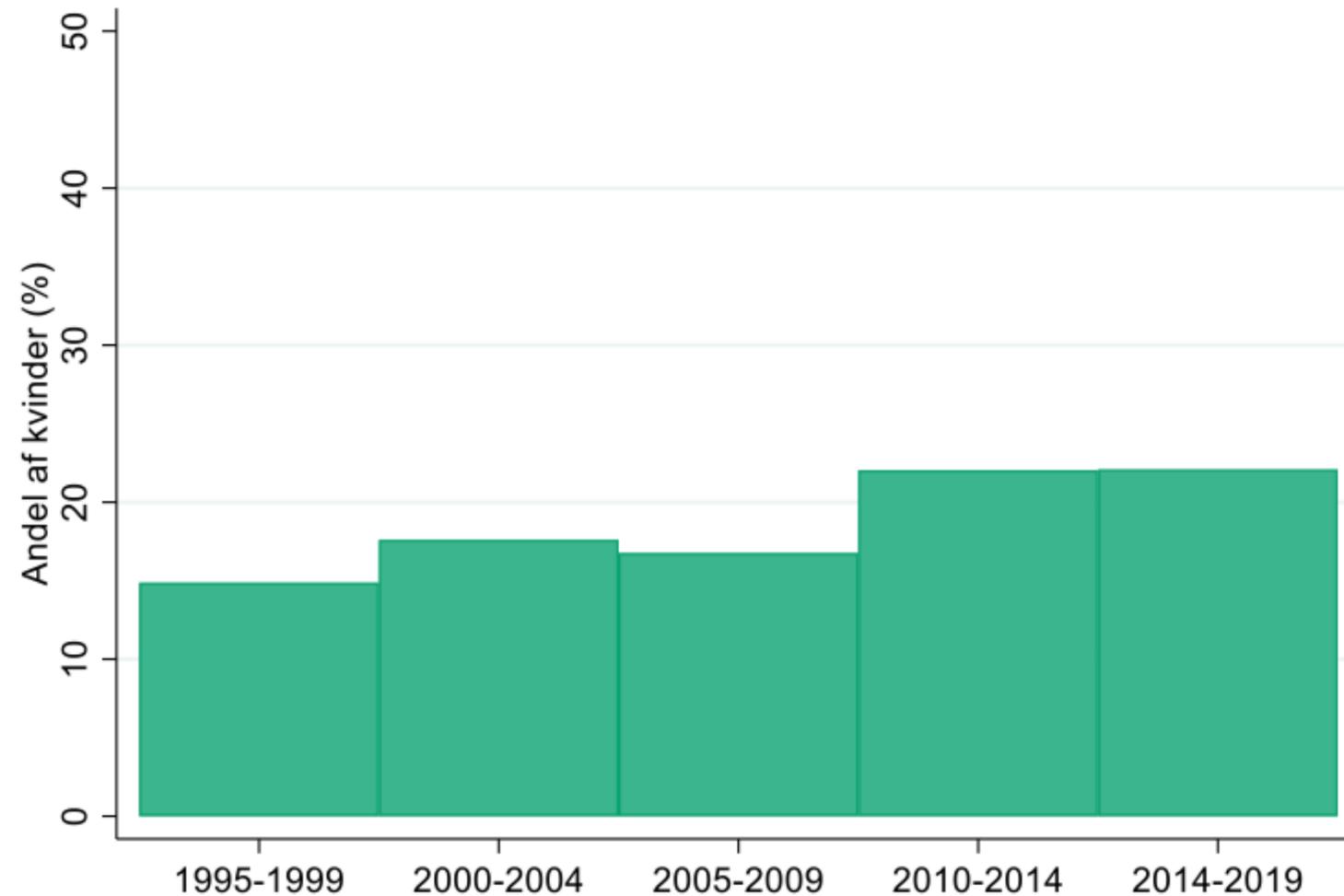
Størstedelen af next gen mænds **erfaring som virksomhedsejere stammer fra familiens virksomhed.**

De stiplede linjer viser ejerskab i familiens og anden virksomhed. De optrukne linjer viser erfaring som ejer fra anden virksomhed.

Der er dog også en forskel i **next gen mænd og kvinders ejerskab af andet end familievirksomheden.**

De optrukne linjer viser, at ca. **10% flere next gen mænd end kvinder har ejererfaring udover familievirksomheden.**

Ny direktør er next gen



Grafen viser fordelingen mellem next gen mænd og kvinder, **der har overtaget ledelsen i familiens virksomhed** over de seneste 25 år.

Hvis køn ikke betød noget, ville vi som udgangspunkt kunne **forvente, at overdragelserne i 50% af tilfældene ville ske til kvinder og i 50% til mænd.**

I de virksomheder, der har foretaget generationsskifte i de seneste 25 år, ses en **svagt stigende tendens til, at flere next gen kvinder overtager ledelsen.**

Det er dog kun i godt **hvert femte tilfælde en datter**, og i fire ud af fem tilfælde en søn, der overtager ledelsen i familiens virksomhed.

Antal børn og kønsfordeling	% kvinder, der overtager	% kvinder, der teoretisk ville overtage
2 børn (1 pige, 1 dreng)	20.5%	50%
3 børn (1 pige, 2 drenge)	12.8%	33%
3 børn (2 piger, 1 dreng)	23.3%	67%
+4 børn (+1 pige, +1 dreng)	14.2%	47%
+4 børn (+2 piger, +2 drenge)	14.2%	48%
+4 børn (+3 piger, 1 dreng)	30.8%	76%

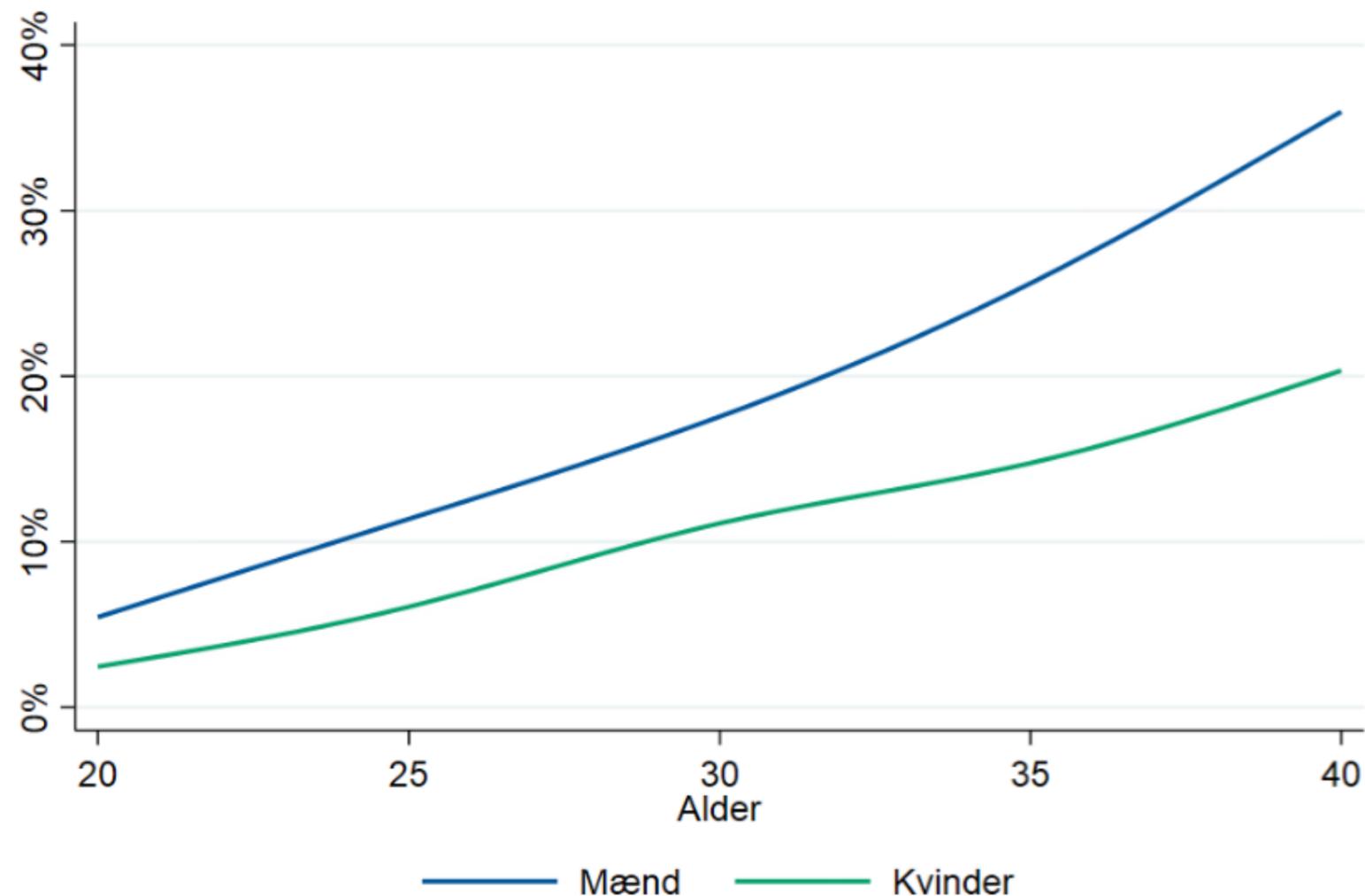
Tabellen viser **andelen af kvinder, der har overtaget ledelsen i familiens virksomhed** afhængig af størrelsen af og kønsfordelingen i søskendeflokken.

Første linje viser ejerledere, der har en søn og en datter. Her **overtager datteren ledelsen i 20,5% af tilfældene**, hvor det i teorien ville **være 50%, hvis køn ikke betød noget**.

Tredje linje viser, at **en datter overtager ledelsen i 23% af tilfældene**, hvis der er to døtre og en søn. Det ville i teorien være i **67% af tilfældene, hvis køn ikke betød noget**.

Med så skæv en fordeling i forhold til den teoretiske fordeling er det **svært at forestille sig**, at fordelingen, set fra et samfunds synspunkt, er udtryk for **optimal udnyttelse af talent**.

Next gen erfaring som bestyrelsesmedlem

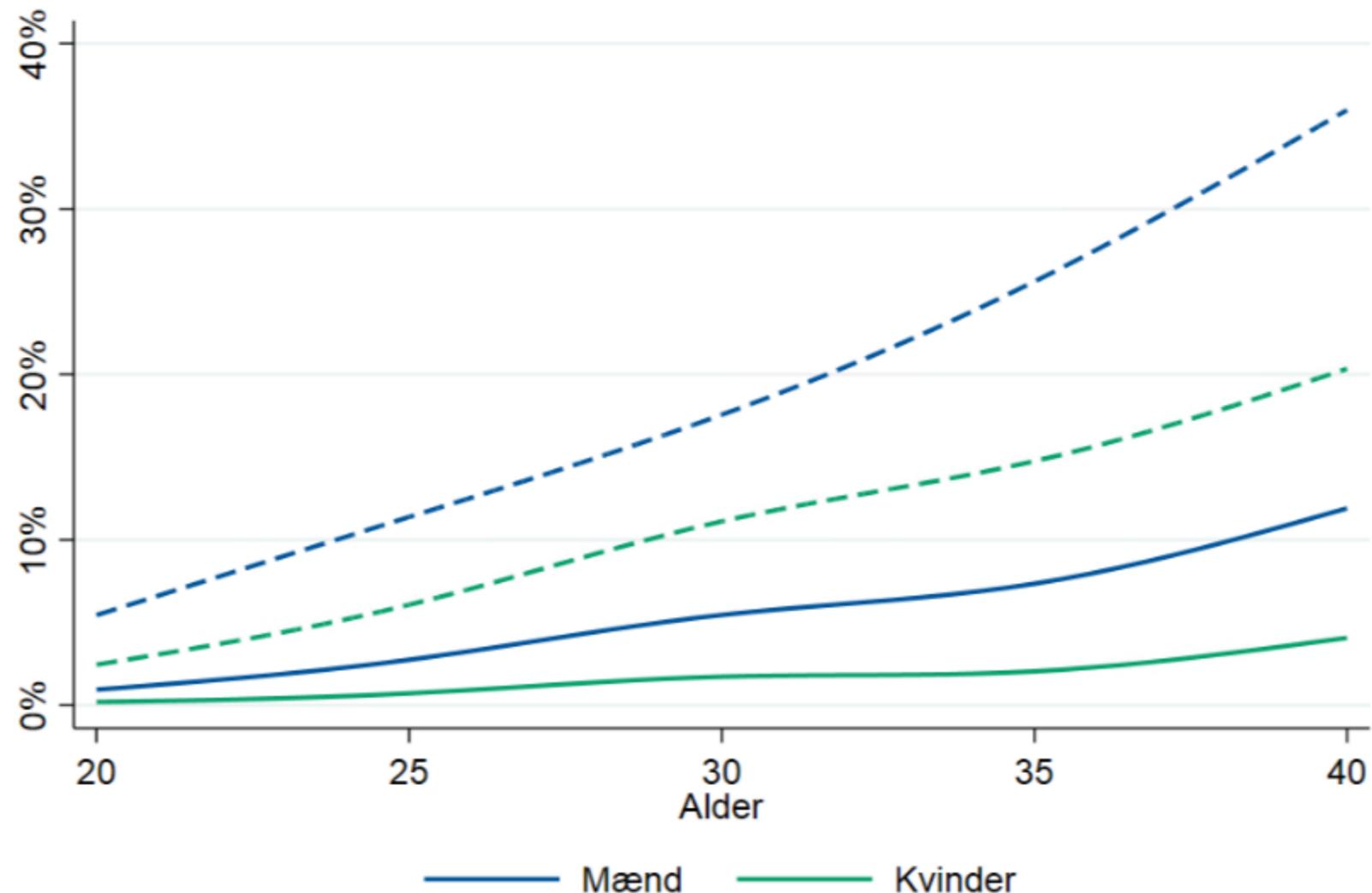


Next gen mænd har **større tilbøjelighed til at blive bestyrelsesmedlem** (i ApS eller A/S) end next gen kvinder.

Gennemsnitligt har mere end hver tredje 40-årige next gen mand bestyrelseserfaring, mens **kun hver femte next gen kvinde har erfaring som bestyrelsesmedlem**.

Til sammenligning har **next gen kvinder dog langt mere bestyrelseserfaring end kontrolgruppen**, hvori kun 1 ud af 20 har bestyrelseserfaring.

Next gen erfaring som bestyrelsesmedlem (ex. familievirksomhed)



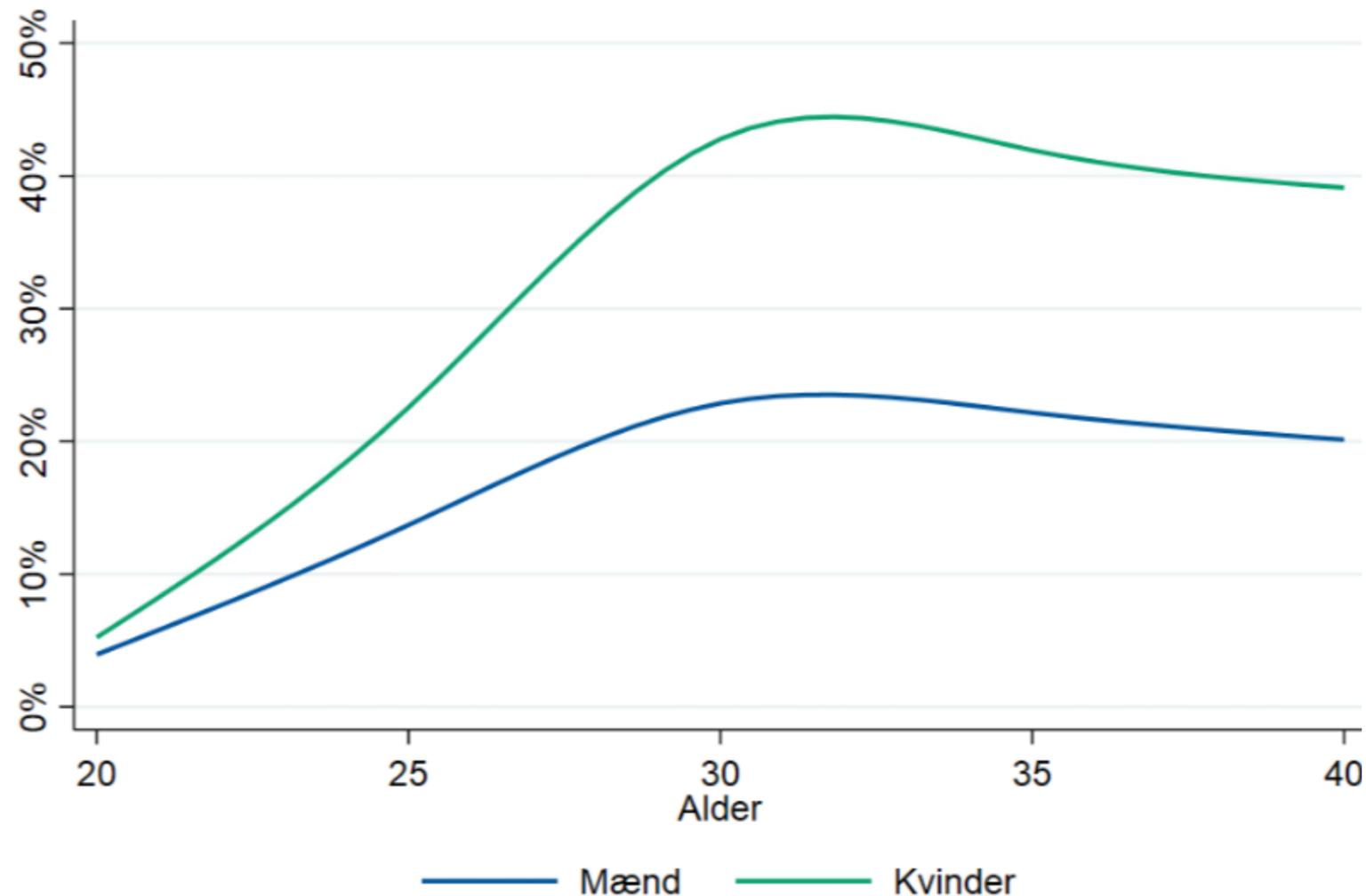
Next gen mænds store bestyrelseserfaring **stammer i høj grad fra familiens virksomhed**. Det samme gælder for en stor andel af next gen kvinder.

De stiplede linjer viser **bestyrelseserfaring fra familiens og anden virksomhed**.

De optrukne linjer viser **erfaring udelukkende fra anden virksomhed**.

Uden for familiens virksomhed har **mere end dobbelt så mange next gen mænd** som next gen kvinder en bestyrelsespost.

Next gen leder



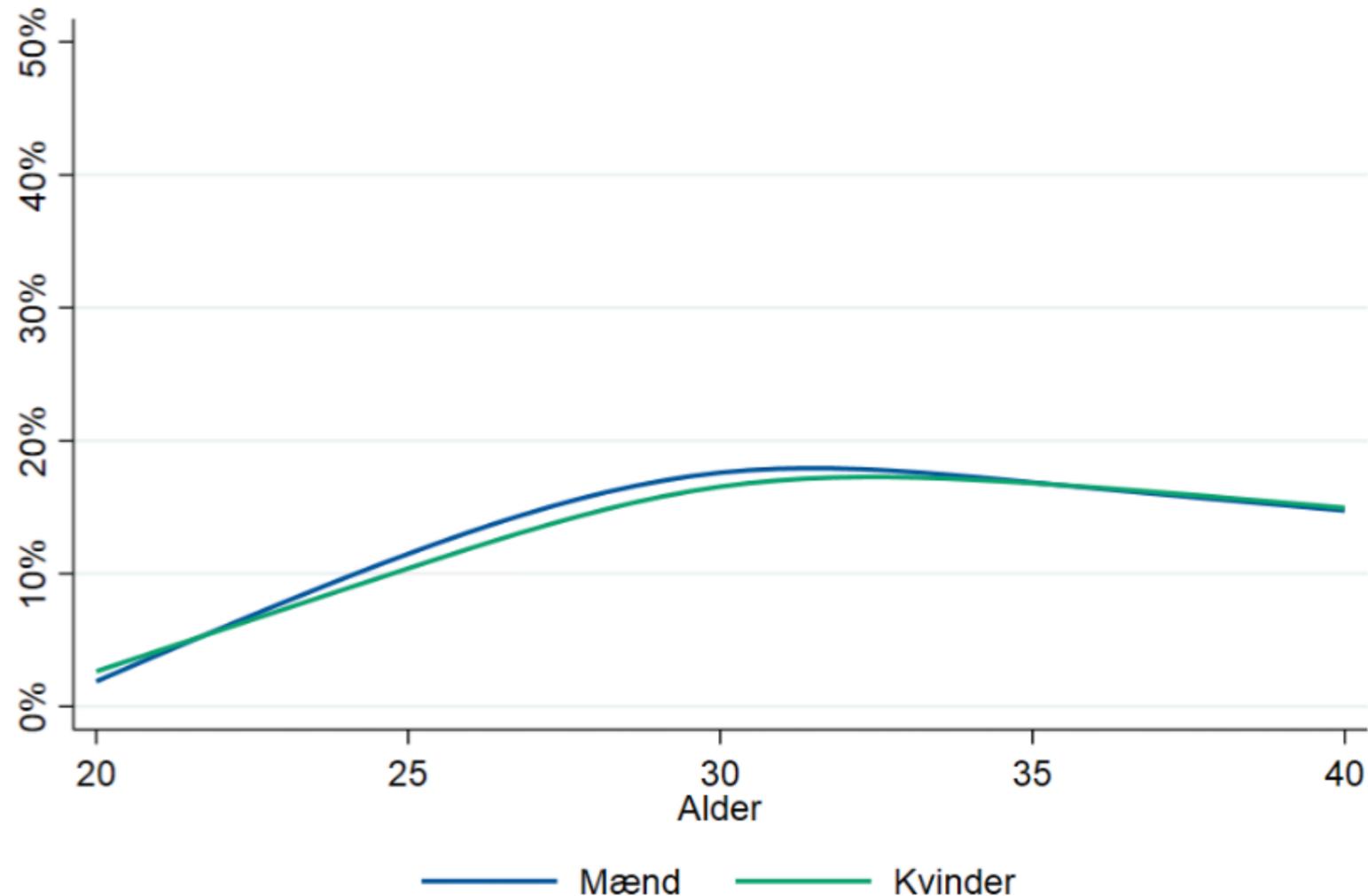
Grafen viser andelen af **next gen med ledelsesansvar** (ikke direktør) – i både privat og offentlig sektor.

Her fremgår det, at **next gen kvinder i langt højere grad end next gen mænd** besidder en chef- eller lederstilling.

Det er værd at bemærke, som tidligere vist, at **next gen mænd i højere grad besidder direktørstillinger** end kvinder.

40% af next gen kvinder besidder en stilling med ledelsesansvar i forhold til 20% af next gen mænd.

Next gen leder i den private sektor

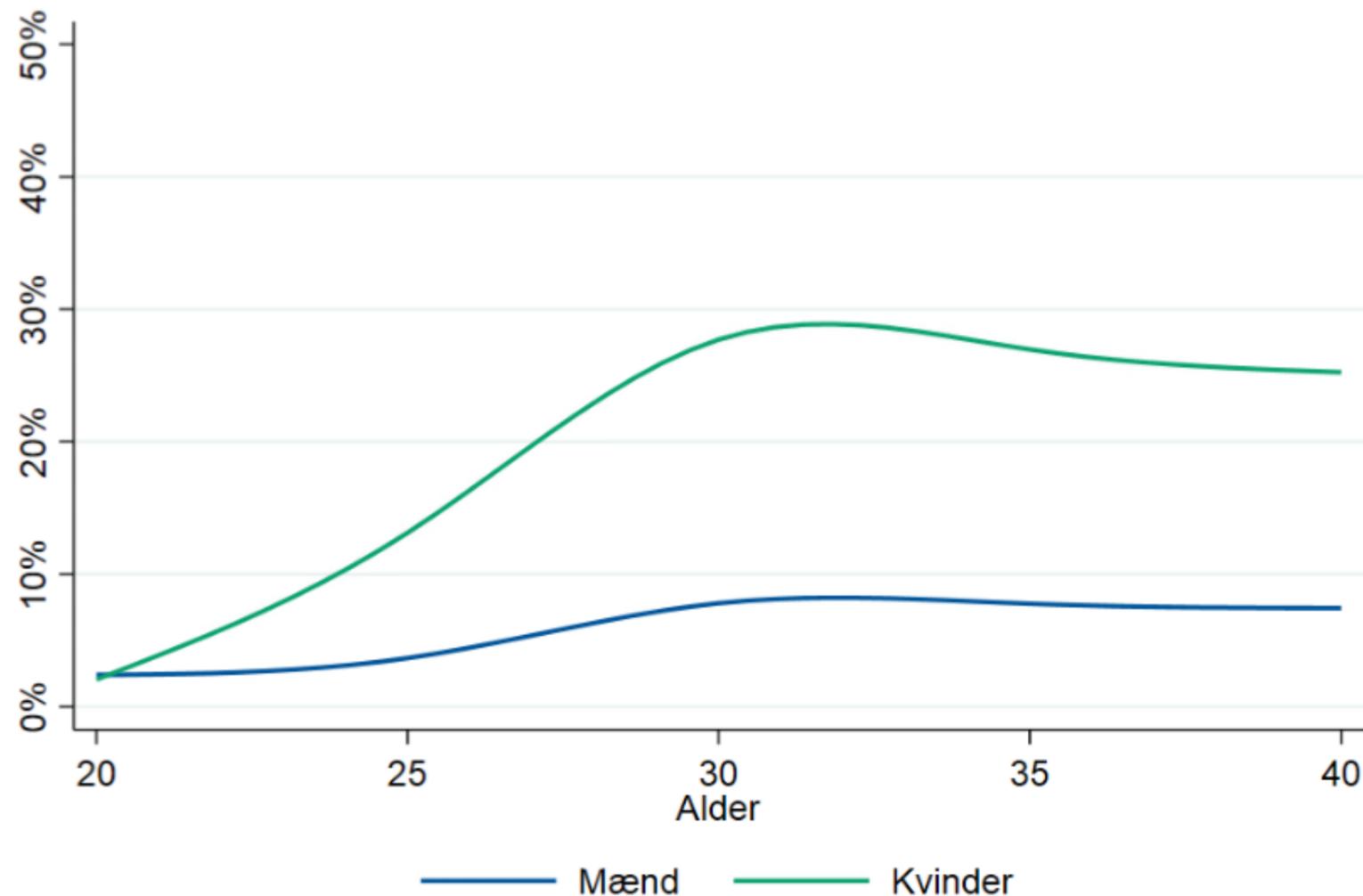


Grafen viser andelen af **next gen i stillinger med ledelsesansvar** (ikke direktør) i den private sektor.

Som det fremgår, besidder en **lige stor andel af next gen mænd og kvinder en stilling med ledelsesansvar** i den private sektor.

Det er værd at bemærke, som tidligere vist, at **next gen mænd i højere grad besidder direktørstillinger end kvinder.**

Next gen leder i den offentlige sektor

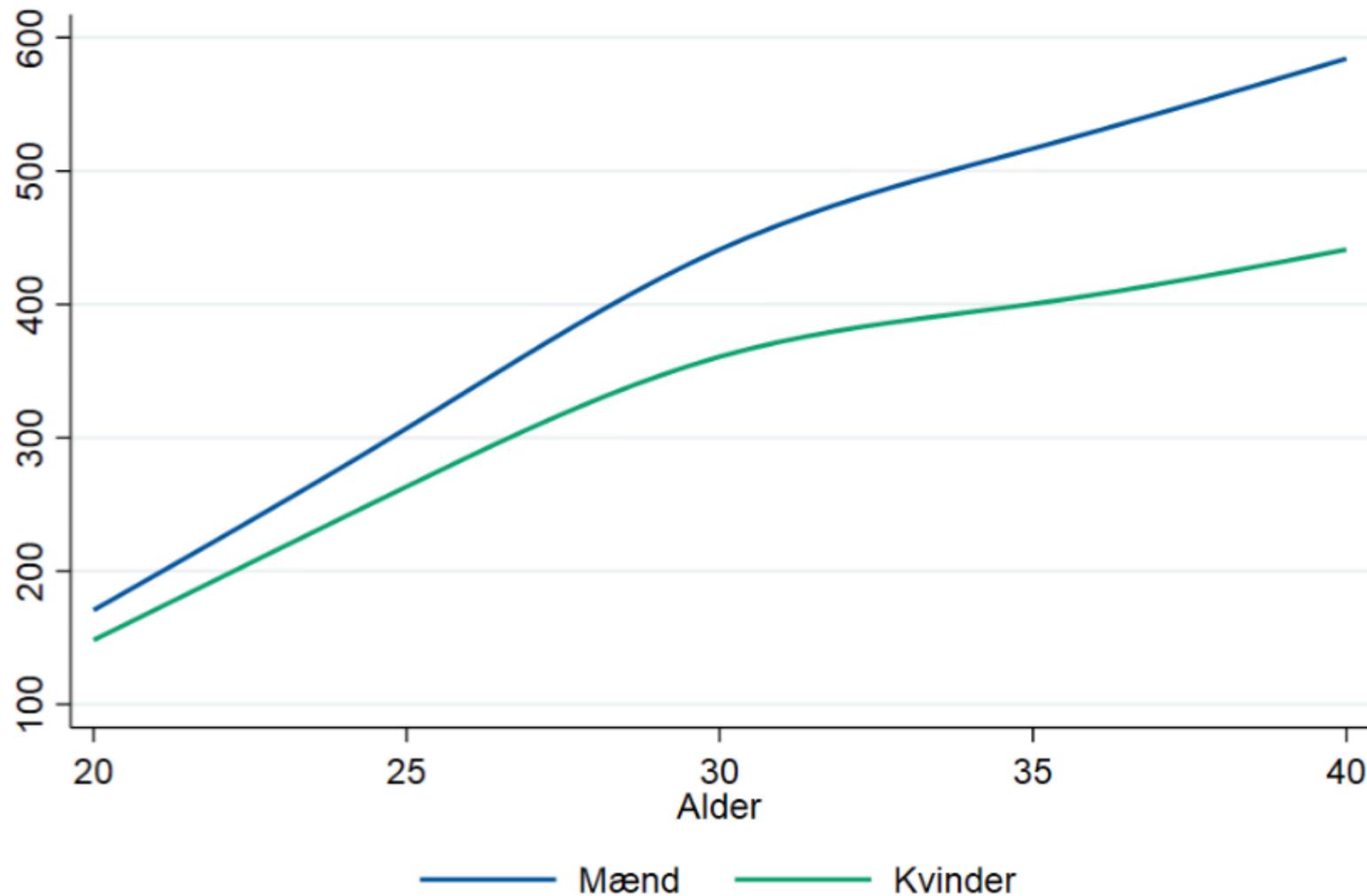


Grafen viser andelen af next gen i stillinger med ledelsesansvar (ikke direktør) i den offentlige sektor.

Her fremgår det, at **next gen kvinder i langt højere grad end next gen mænd** besidder en stilling med ledelsesansvar i den offentlige sektor.

Next gen kvindernes **generelt højere andel af stillinger med ledelsesansvar**, som tidligere vist, skyldes altså den offentlige sektor.

Next gen personlig indkomst (1.000 kr.)



Den økonomiske forskel på next gen mænd og kvinder kan opsummeres i personlig indkomst.

Next gen mænd har som 40-årige en personlig indkomst, der er **28% højere end next gen kvindernes.**

Forskellen i indkomst mellem next gen mænd og kvinder begynder at **vise sig fra 22-års alderen, og forskellen er stigende med alder.**

Konklusion

Denne kortlægning har bidraget med **ny viden om de 172.000 danske next gens** i alderen 18 til 42 år.

Next gens er **mere foretagsomme og involverede i at drive virksomhed**, end en kontrolgruppe af sammenlignelige unge. Next gen **udfolder det potentiale for virksomhedsdrift**, som international forskning peger på, at de besidder.

Next gen er ikke kun involverede i forældrenes virksomhed: **de starter oftere egen virksomhed**; driver, leder og ejer i langt højere grad virksomheder; og **sidder langt oftere i bestyrelser** i danske selskaber, end kontrolgruppen.

Kortlægningen har også undersøgt forskellen på next gen mænd og kvinders potentiale udfoldelse: **Next gen kvinder er mere foretagsomme end mændene i kontrolgruppen**, men de er markant mindre foretagsomme end next gen mænd. Noget tyder altså på, at **next gen kvindernes potentiale ikke bliver udfoldet i samme grad**, som next gen mændenes.

En del af den manglende udfoldelse skyldes, at **next gen kvinder ikke inddrages i samme omfang som next gen mænd** i ledelsen og ejerskabet af familiens virksomhed.

Følg med i udviklingen af NextGen – Fremtidens Ejerledere på www.nextgen.nu