



NEXTGEN FREMTIDENS EJERLEDERE

Ellen M. Korsager
Februar 2024



CENTER FOR
EJERLEDEDE VIRKSOMHEDER
COPENHAGEN BUSINESS SCHOOL

INDUSTRIENS FOND

KØBENHAVNS
UNIVERSITET



Key takeaways



Next gen har et særligt potentiale for virksomhedsforståelse og drift.

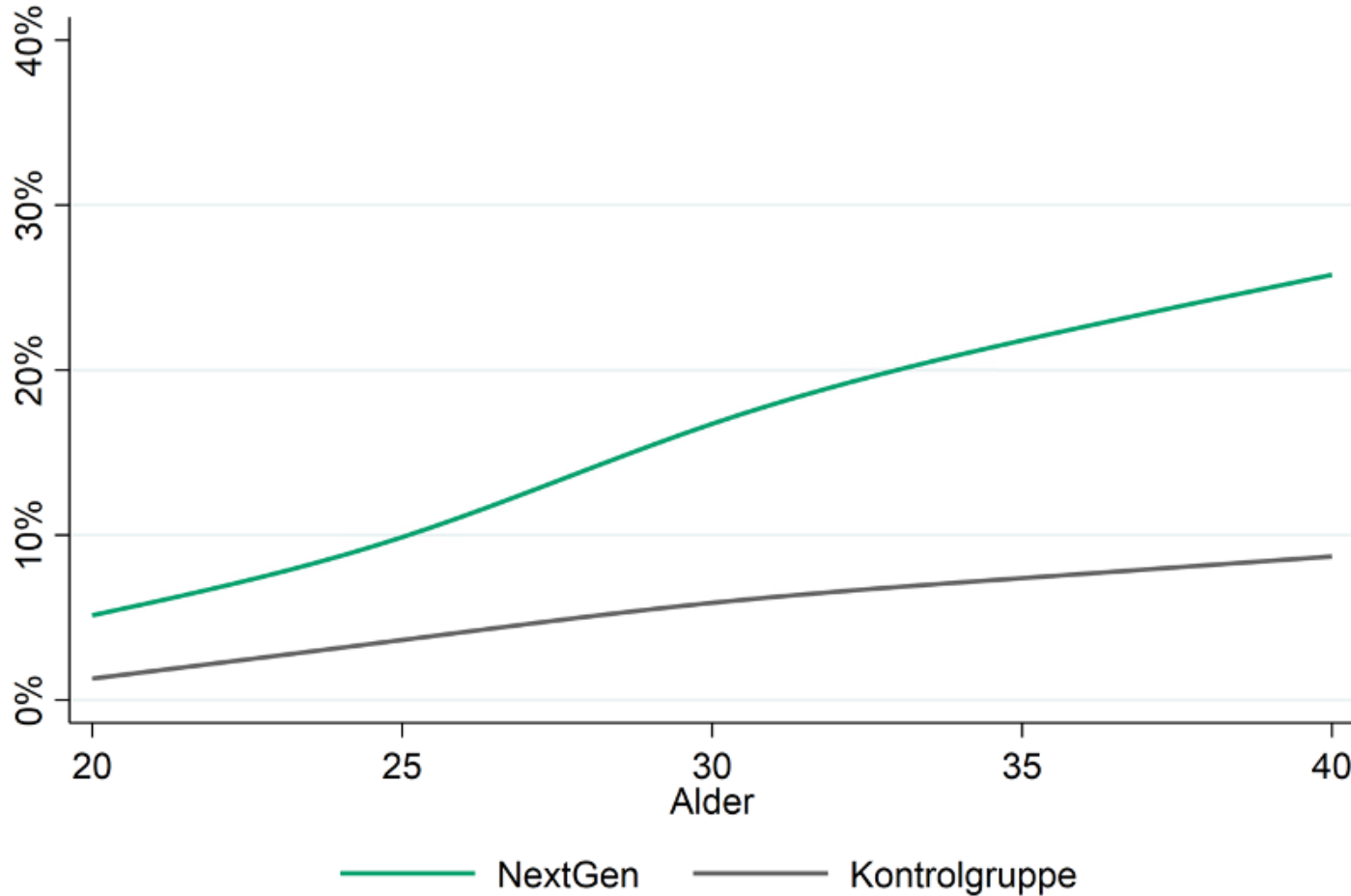


Det særlige next gen potentiale udvikles gennem opvæksten.



Men, next gens potentiale udnyttes ikke optimalt i forbindelse med generationsskifte.

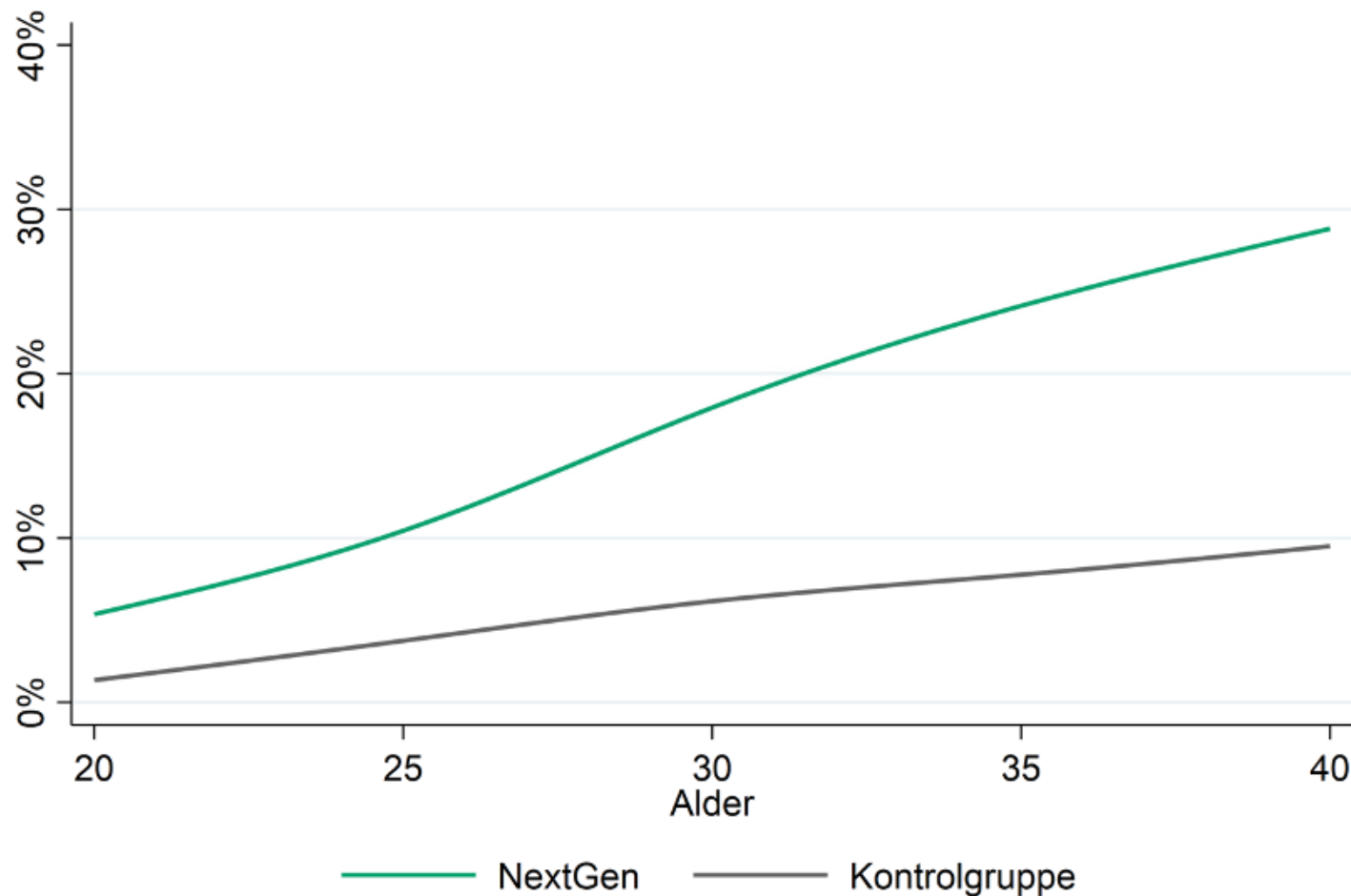
Next gen erfaring som stifter



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.

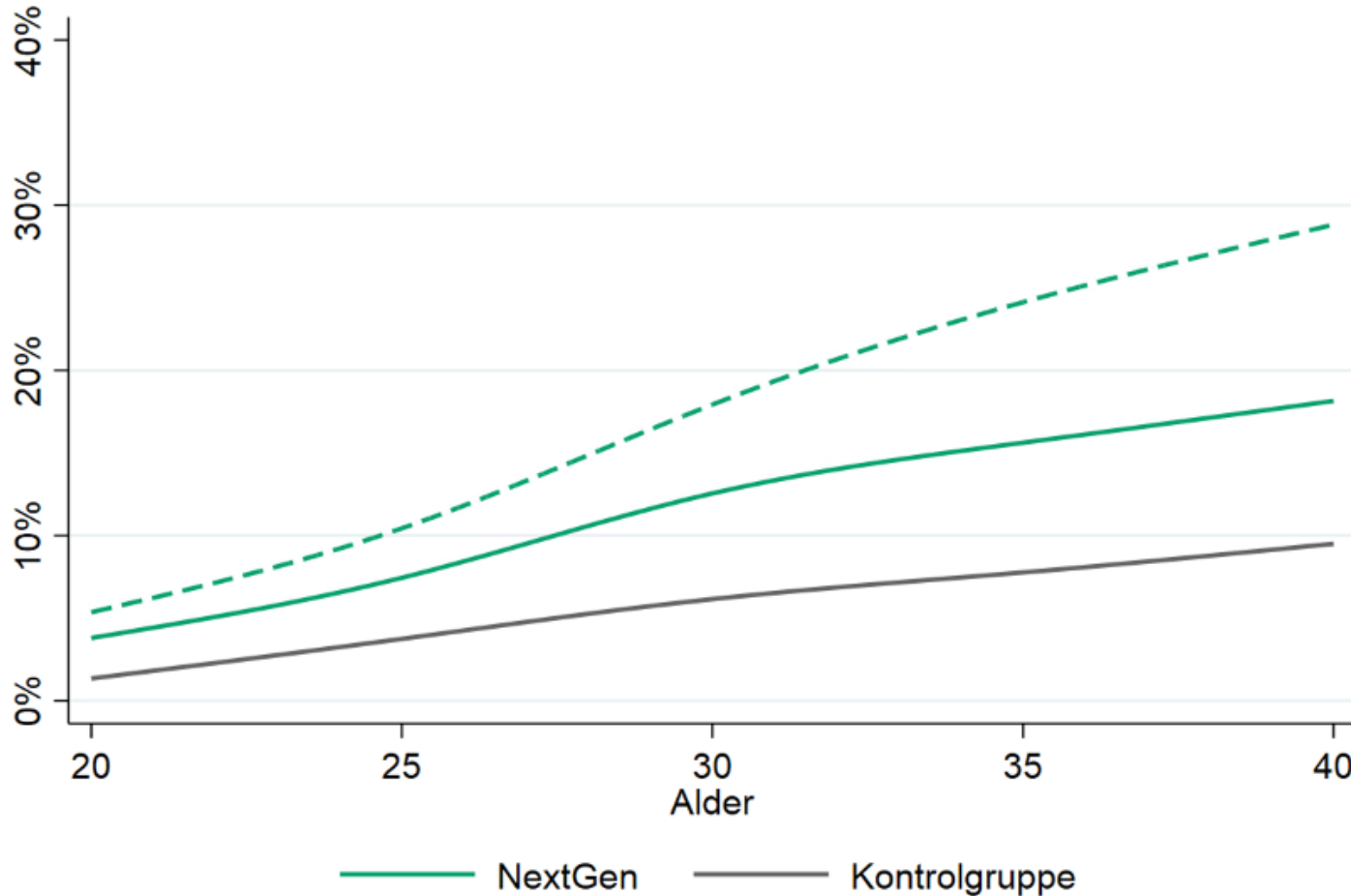
Next gen erfaring som direktør



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.

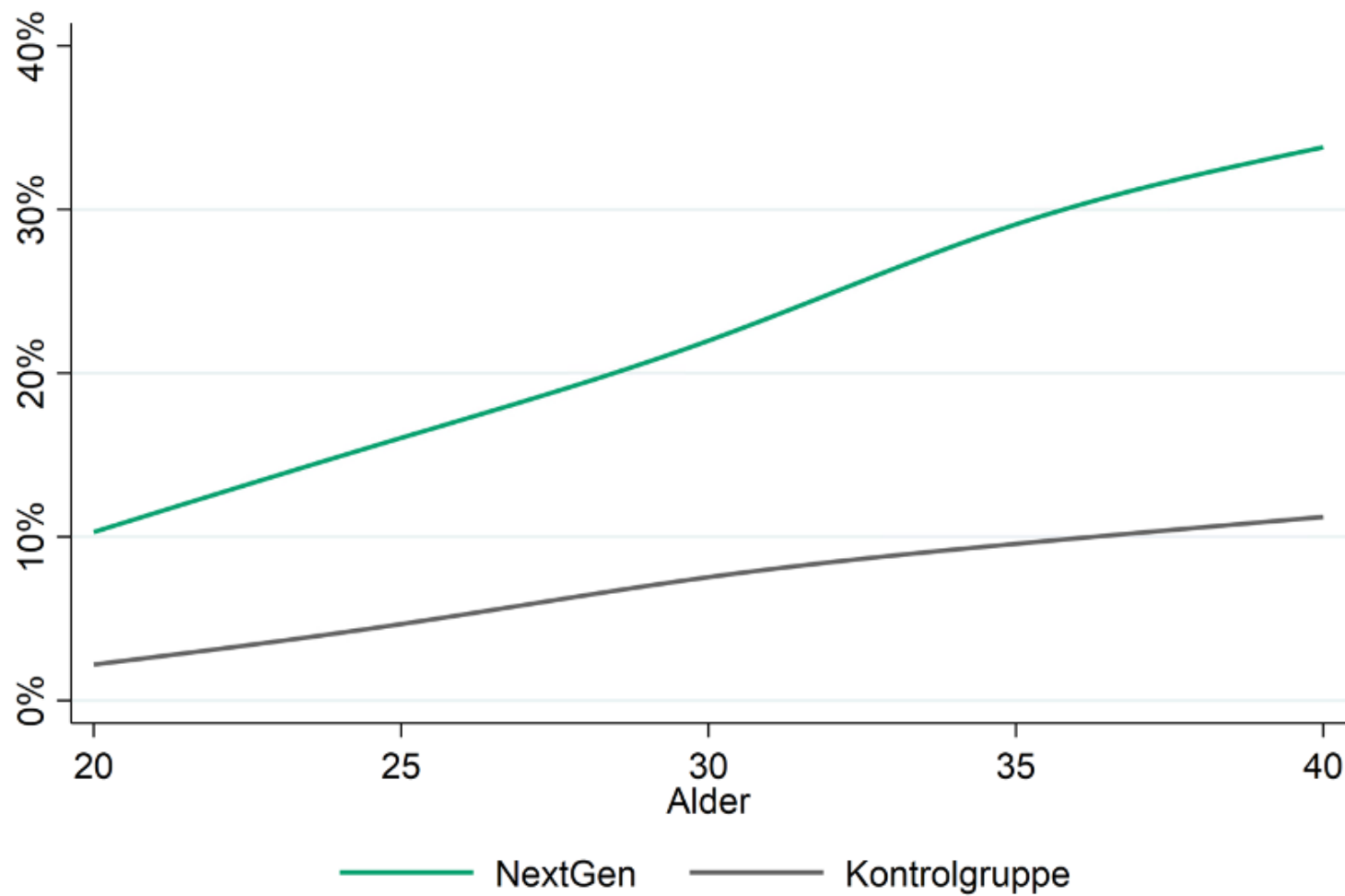
Next gen erfaring som direktør (ex. familievirksomhed)



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

Næsten **dobbelt så mange next gen har 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.

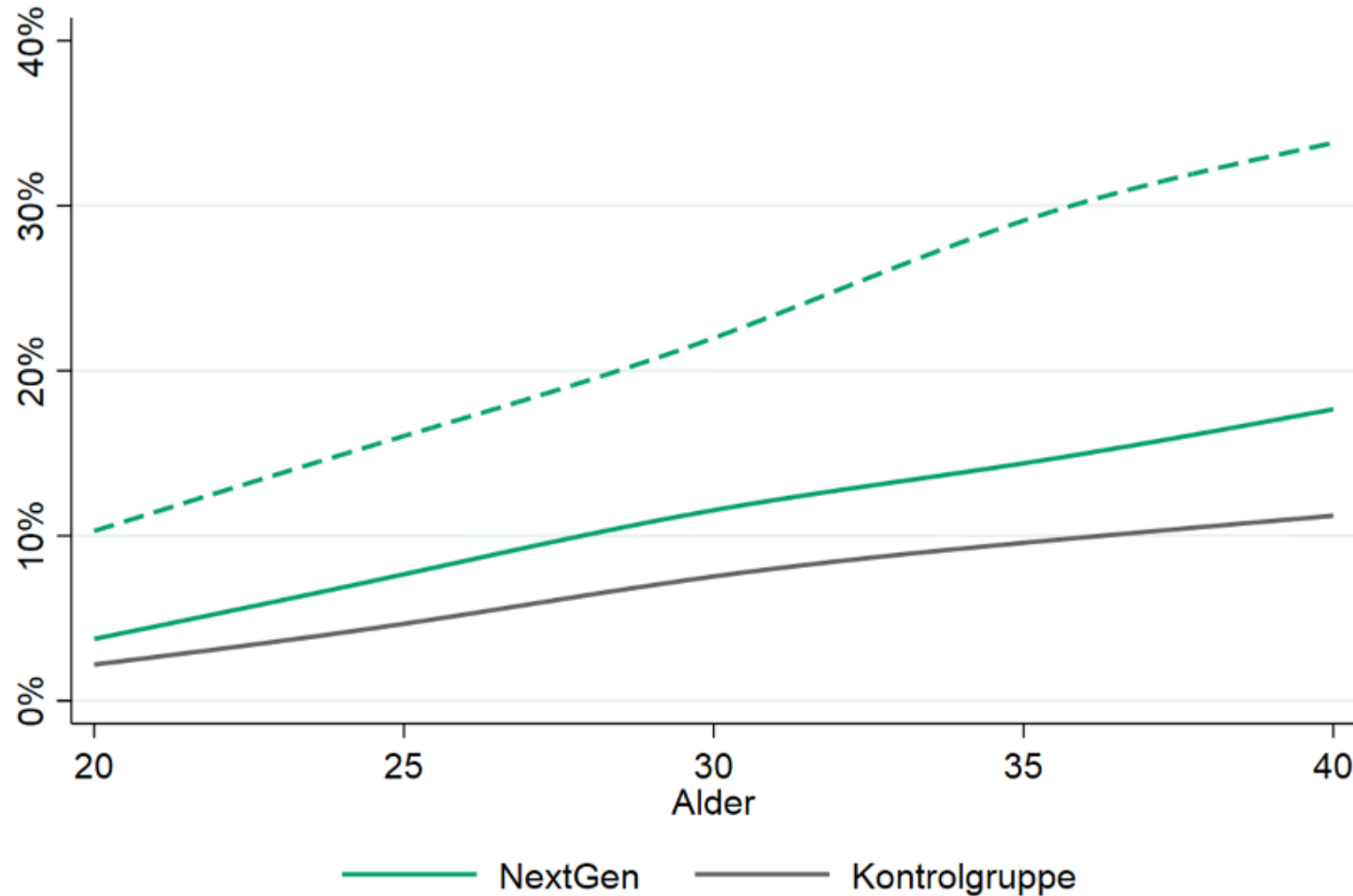
Next gen erfaring som ejer



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.

Next gen erfaring som ejer (ex. familievirksomhed)



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

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

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%)





... Men, der er et stort uforløst potentiale for next gen kvinder:

De er mere foretagsomme end ikke-next gen mænd (og kvinder),

men markant mindre foretagsomme end deres brødre.

Årsagen er, at de ikke inddrages i ledelse og ejerskab af deres familiers virksomheder.

Andelen af kvinder, der har overtaget 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**.

Andelen af kvinder, der har overtaget ejerskabet i familiens virksomhed

At udøve aktivt ejerskab er en væsentlig del af værdiskabelsen i ejerledede virksomheder.

Tabellen viser **andelen af kvinder, der i 2022 har overtaget ejerskabet i familiens virksomhed** afhængigt af størrelsen på og kønsfordelingen i søskendeflokken.

Første linje viser ejerledere, der har en søn og en datter. Her **overtager datteren ledelsen i mindre end hvert tiende tilfælde**, hvor det i teorien ville **være halvdelen, hvis køn ikke betød noget**.

Tredje linje viser, at **en datter overtager ledelsen i 14,7% 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 overdragelsen af ejerskabet i de ejerledede virksomheder, er det **svært at forestille sig**, at fordelingen, set fra et samfunds synspunkt, er udtryk for **optimal udnyttelse af talent**.

Antal børn og kønsfordeling	% kvinder, der overtager ejerskabet	% kvinder, der teoretisk ville overtage
2 børn (1 pige, 1 dreng)	9.5%	50%
3 børn (1 pige, 2 drenge)	3.2%	33%
3 børn (2 piger, 1 dreng)	14.7%	67%
+4 børn (+1 pige, +1 dreng)	22.6%	47%

The background is a stylized illustration of a mountain range. The mountains are composed of various shades of blue and green, with some peaks covered in white snow. Two flags are visible: one on the left and one on the right, both labeled 'POTENTIAL' in white capital letters on an orange banner. The text 'Hvor kommer potentialet fra?' is centered in the middle of the image.

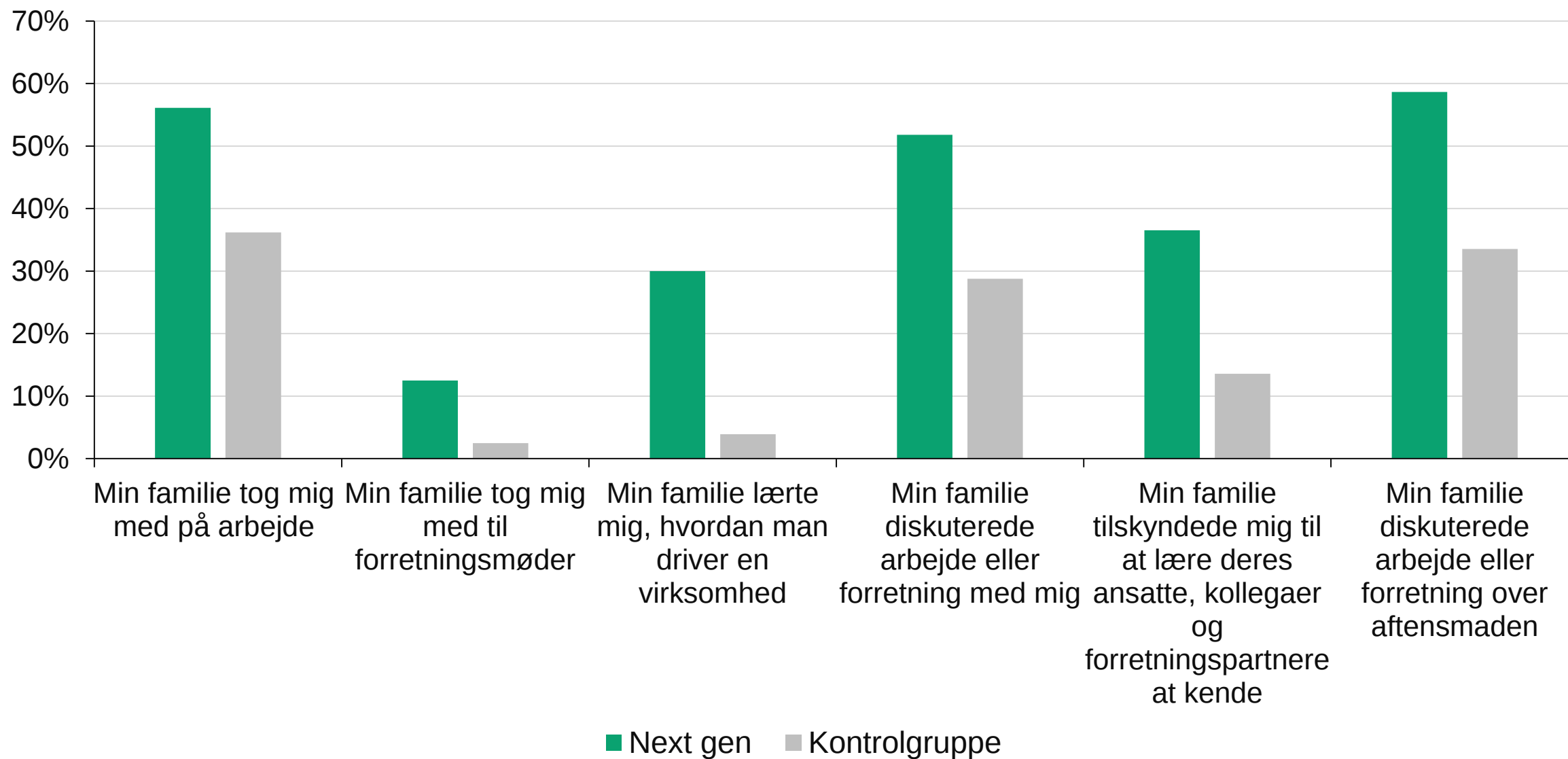
Hvor kommer potentialet fra?

At vokse op i en familie der driver virksomhed

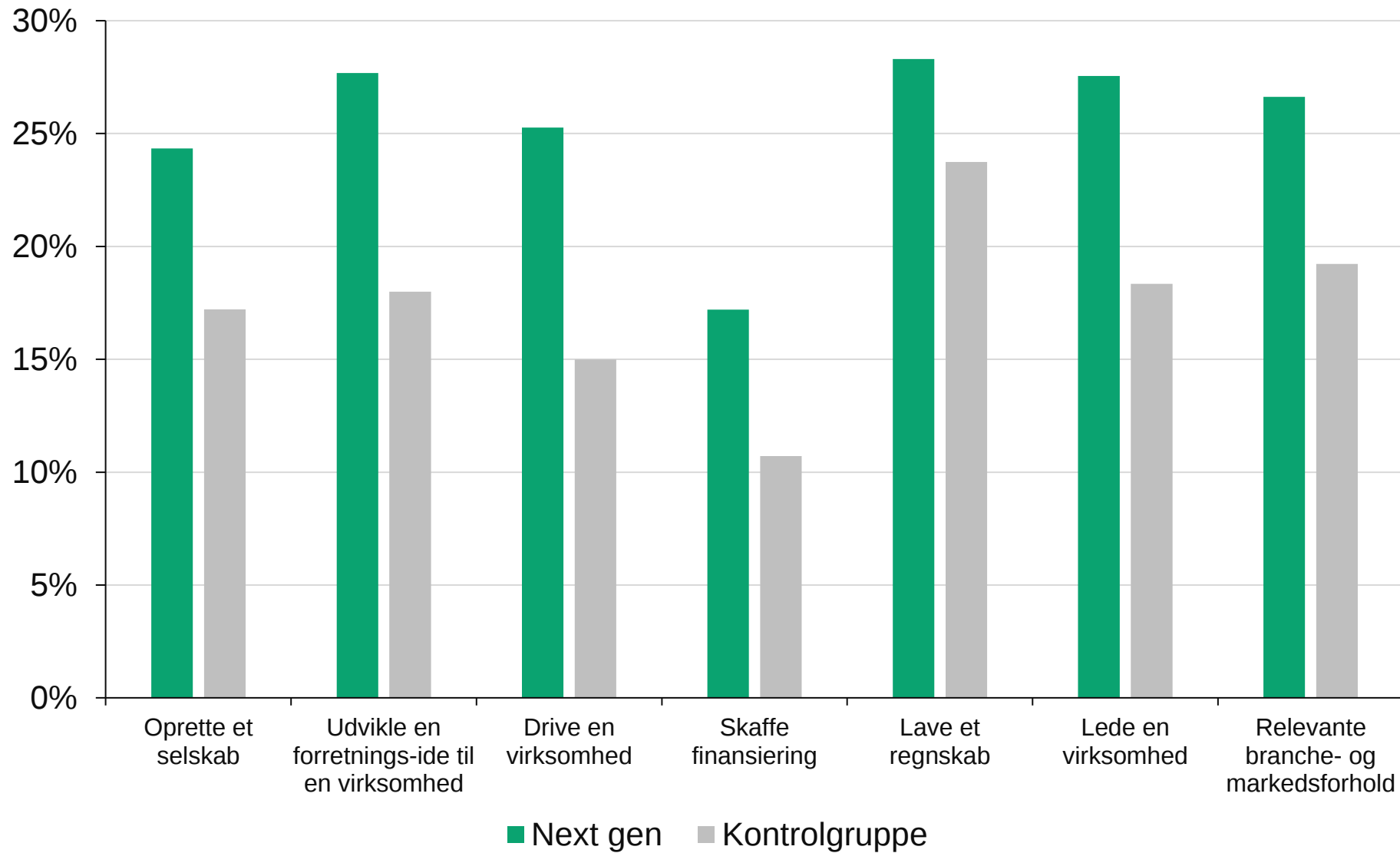


Ingen
forstår noget,
oplever noget,
lærer noget,
skaber noget,
mener noget
alene!

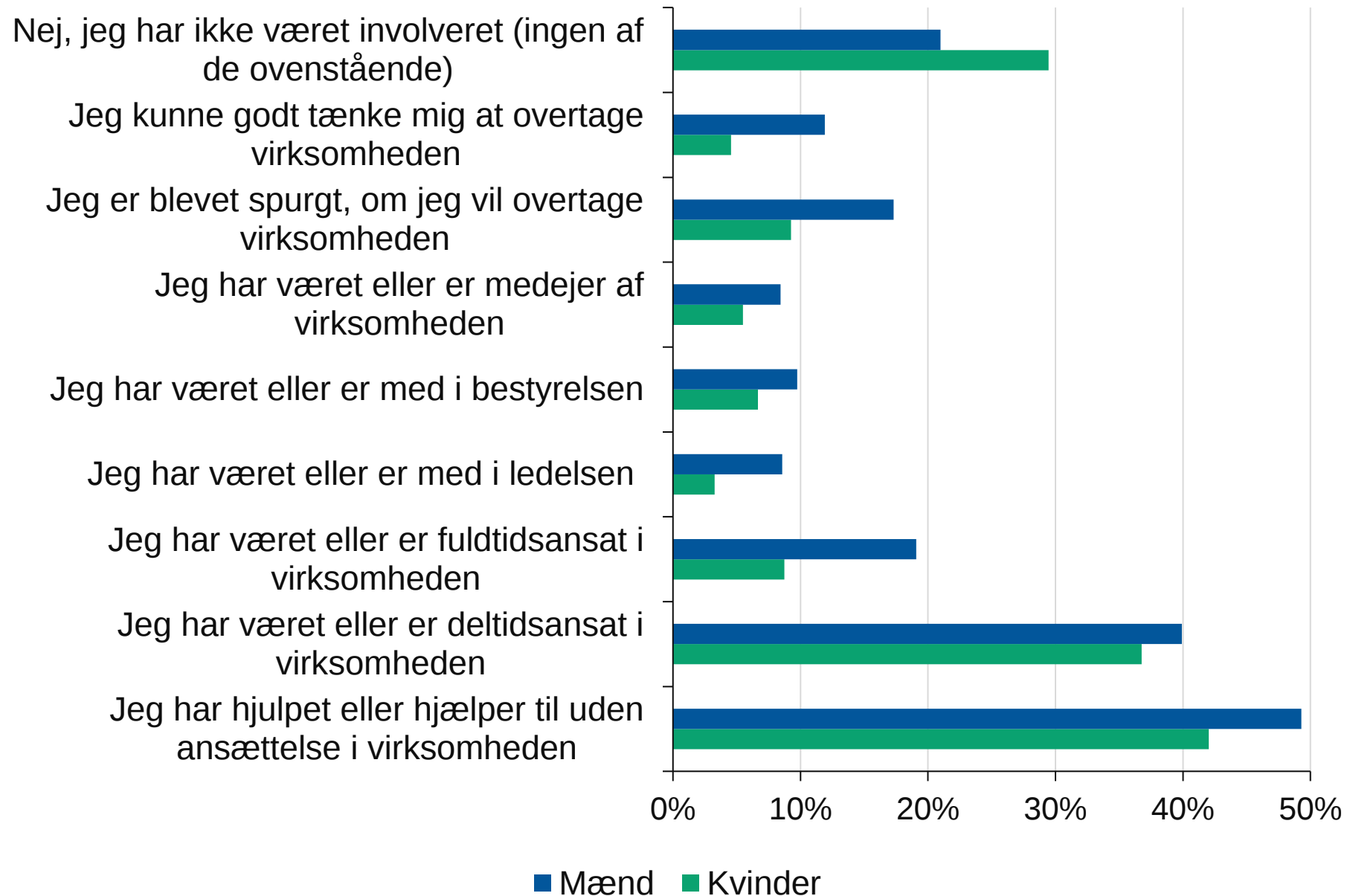
NextGen's Involvering i forældres arbejde under opvækst



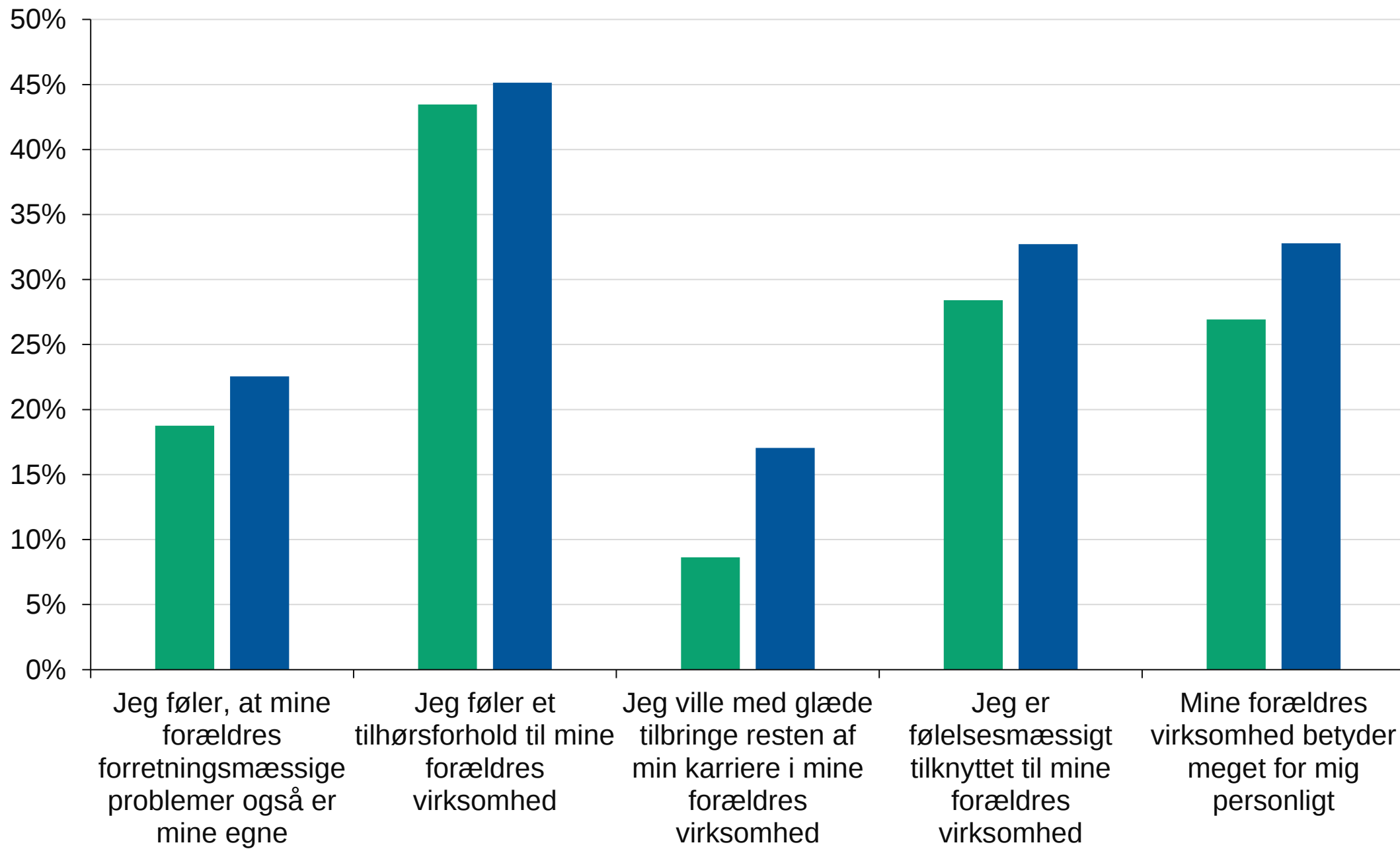
NextGen's viden om iværksætteri og virksomhedsdrift



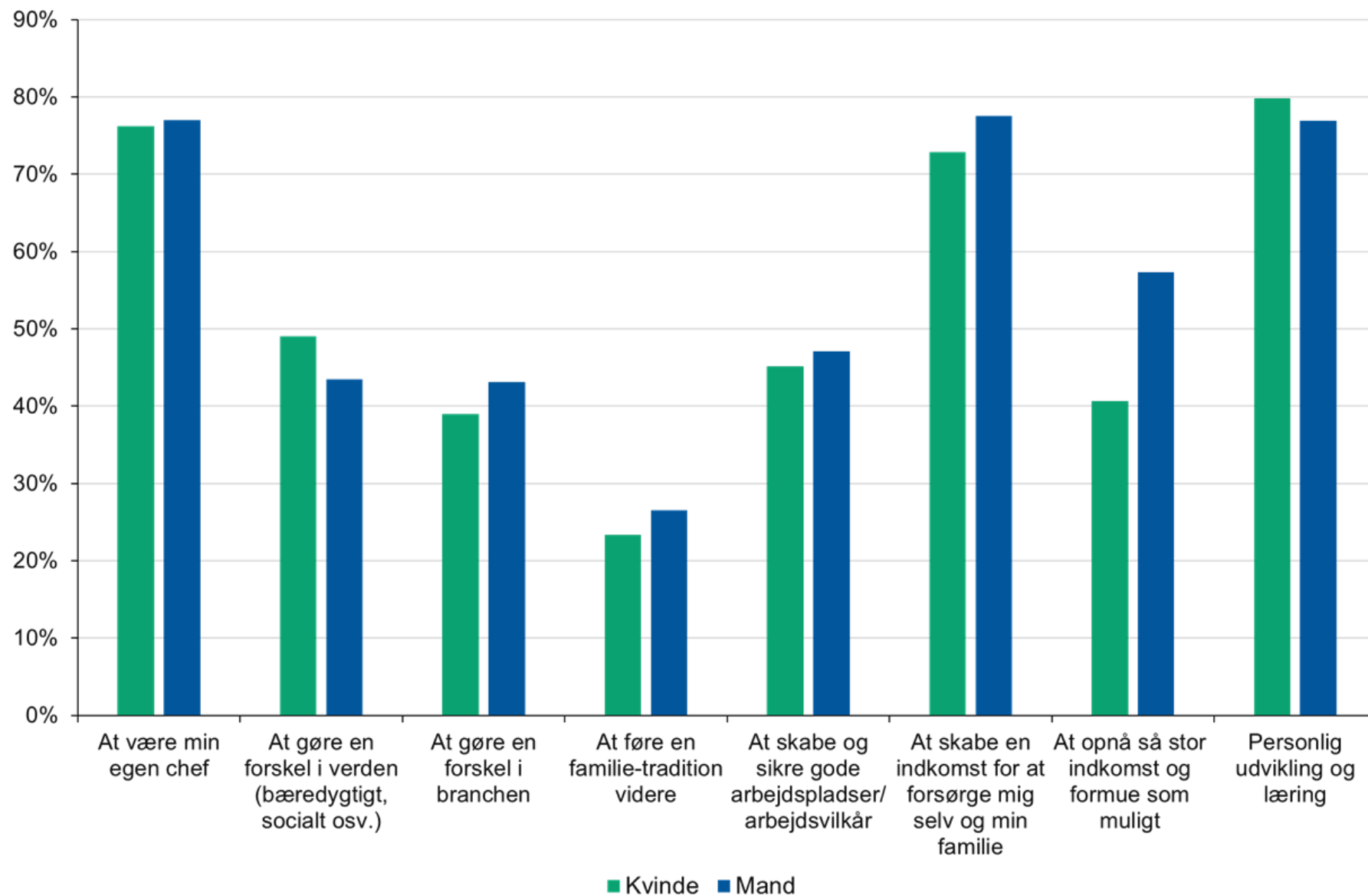
Next gen deltagelse i forældres virksomhed under opvækst



Oplevelse af tilknytning til forældres virksomhed



Next gens motivation for at overtage og drive virksomhed



NextGens har mange ressourcer,

Men overdragelsen af ejer- og lederskab mellem generationerne er ofte vanskelig



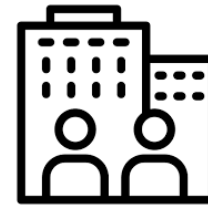
NextGen

- Skal udvikle egen leder-/ ejerprofil
- Skal samarbejde på tværs af generationer
- Oplever ofte uklare forventninger, som er vanskelige at håndtere



Forældregenerationen

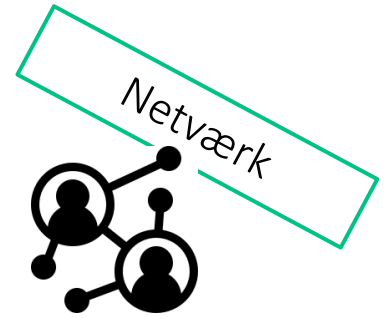
- Skal lære at give slip på virksomheden
- Skal lære at samarbejde på tværs af generationer
- Oplever ofte stor usikkerhed om egen identitet og tilværelse efter ejer- og/eller lederskiftet



Virksomheden

- Oplever et løbende ledelsesskifte
- Oplever usikkerhed om fremtiden
- Tappes evt. for ressourcer i en periode

Key takeaways



Next gen har et særligt potentiale for virksomhedsforståelse og drift.



Det særlige next gen potentiale udvikles gennem opvæksten.



Men, next gens potentiale udnyttes ikke optimalt i forbindelse med generationsskifte.