

# Här skapas jobben

– småföretagen som nyanställer



En rapport från FöretagarFörbundet  
baserad på en undersökning bland  
landets verkliga småföretagare

## Innehåll

Småföretagen – Sveriges jobbskapare	3
Sammanfattning	4
Fakta om undersökningen	6
Fakta om de svarande	7
Bakgrunden till nyanställningarna	17
Effekter av det ökade antalet anställda	20
Synen på framtiden	29



# Småföretagen – Sveriges jobbskapare

Jobben, jobben, jobben. Den absolut viktigaste frågan i Sverige. Allt fler är nu ute på arbetsmarknaden och allt fler vill in. Arbetslösheten är fortfarande hög trots att antalet jobb inom den privata sektorn faktiskt ökar. Men var skapas de nya jobben och hur kan det bli fler?

Vi på FöretagarFörbundet företräder de verkliga småföretagen, de med 0-9 anställda. De är en av Sveriges största arbetsgivare och de står idag för 32 procent av landets arbetstillfällen i den privata sektorn. Mellan 2004-2008 var det också Sveriges allra minsta företag som bidrog allra mest till skapandet av nya jobb.

Nu har vi valt att titta närmare på just de småföretag som anställt och växt under de senaste tuffa åren. Och de är överraskande många. Fler än två av fem har nyanställt och dessa små tillväxtföretag står för drygt en femtedel av de svenska företagens totala bidrag till BNP.

Hur ser dessa småföretagare på sin framtida tillväxt? Varför väljer de att anställa personal? Eller varför avstår de från att expandera? Vad är det bästa med att anställa och växa? Hur förändras deras egen roll när personalstyrkan växer? Vilka politiska åtgärder kan stimulera företagen till ytterligare nyanställningar? Dessa och många andra frågor får du svar på i rapporten.

Vi kallar dessa småföretagare för jobbskapare. De bygger det lokala samhället, skapar jobb i glesbygd och storstad. Kort och gott – de får Sverige att leva.

**Camilla Littorin**

*Förbundssekreterare FöretagarFörbundet*

**Mats Assarsson**

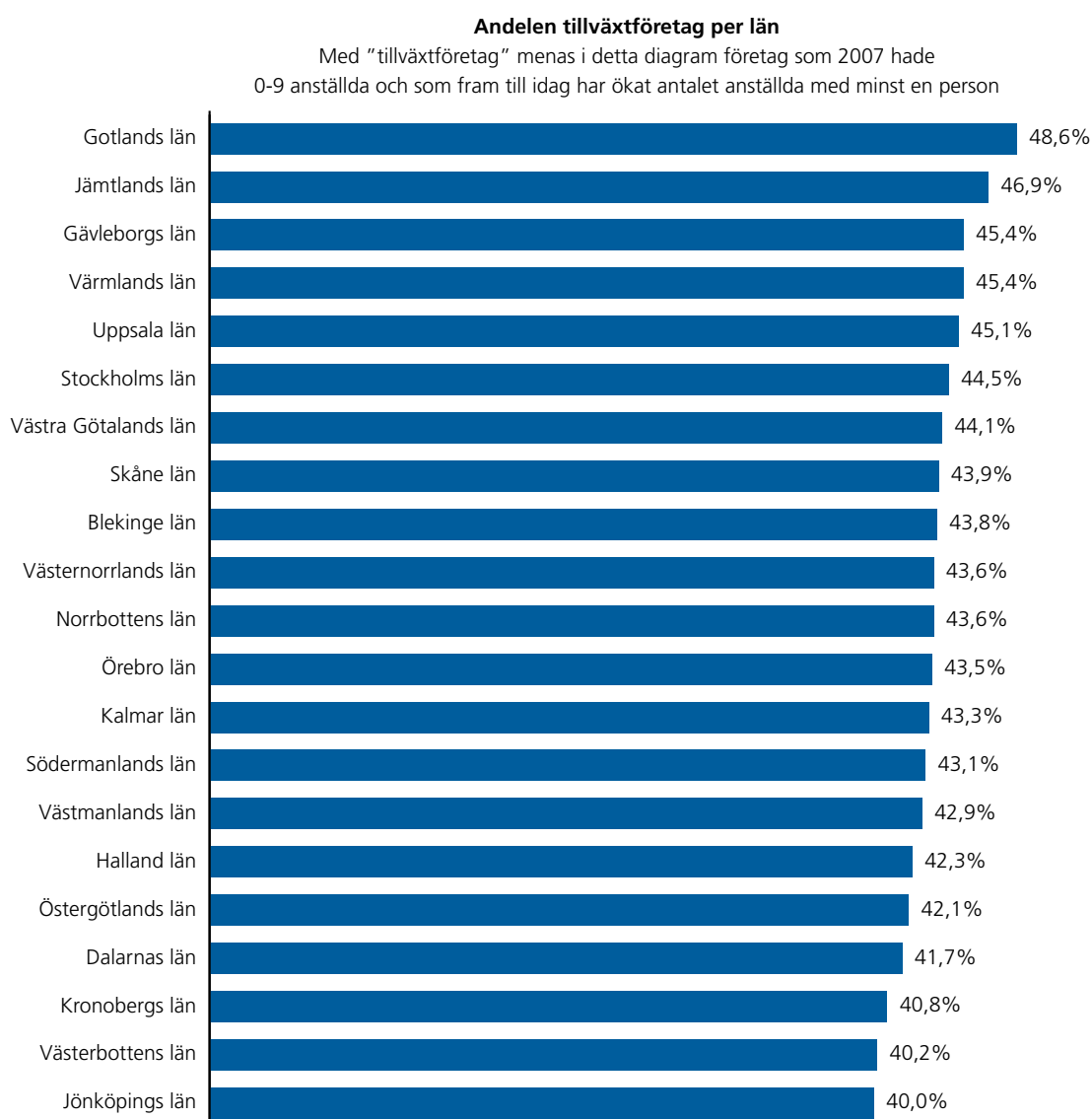
*Ordförande FöretagarFörbundet*

# Sammanfattning

FöretagarFörbundets undersökning genomfördes bland företag som 2007 hade 0-9 anställda och som fram till 2010 ökat antalet anställda (netto) med minst en person. Undersökningen omfattar endast aktiebolag, handelsbolag/kommanditbolag och enskilda firmor. Det totala antalet småföretag som 2007 hade 0-9 anställda och som 2010 fortfarande är verksamma, var 132 164 när undersökningen genomfördes. Så många som 43,7 procent av dessa har också ökat antalet anställda. Andelen tillväxtföretag per län visas i diagrammet nedan.

Totalt deltog 703 företagare i undersökningen, som genomfördes med hjälp av telefonintervjuer mellan 2 och 20 september 2010.

80 procent av de intervjuade är män och 20 procent är kvinnor. Snittåldern ligger på drygt 47 år och 14 procent har utländsk bakgrund (jfr 18,6 procent i hela befolkningen). 73 procent driver AB, 6 procent HB/KB och 21 procent enskild firma. Ett snittföretag i undersökningen är ett tjänsteföretag som har 5,5 anställda utöver ägaren/företagaren.



## Resultat

En tydlig majoritet av de svarande uppger att anställningarna de senaste tre åren skett reaktivt snarare än proaktivt – man anställde för att befintliga medarbetare behövde avlastning.

Generellt kan man konstatera att de intervjuade tillväxtföretagarna inte har påverkats särskilt mycket av olika politiska åtgärder när de anställde medarbetare under perioden 2007-2010. Halv arbetsgivaravgift för ungdomar samt nystartsjobb hade dock påverkat vissa av företagen.

Företagarna är mycket nöjda med att ha ökat antalet anställda under de tre senaste åren. Man uppger att man hinner mer nu, att man arbetar något kortare arbetsdagar, att man kan ta större uppdrag och slipper tacka nej till kunder, att man avlastat befintlig personal och att medarbetarna kan koncentrera sig mer på sådant de är bra på. Företagarna själva behöver inte vara lika mycket ute i produktionen längre utan kan lägga mer tid på administration, ledarskap och på att utveckla företaget. Med fler medarbetare följer en större flexibilitet samt en minskad sårbarhet vid sjukdom, semester etc. Många uppger också att de har en trevligare social gemenskap efter att ha anställt nya medarbetare. I första hand omsättningen, men även lönsamheten, har ökat för de allra flesta företagen.

De enda negativa effekterna av att ha anställt nya medarbetare är att det för vissa företag kostat mer än det smakat. Vissa ogillar också det ökade pappersarbetet och ansvaret som följer av fler anställda. Några av företagen var dessutom direkt missnöjda med just de personer som de hade anställt.

Vissa av företagen upplever att de är mer fria idag medan andra känner sig mer bundna av att ha ökat antalet anställda.

Sex av tio företagare har som ambition att fortsätta låta företaget växa. En majoritet kan t o m tänka sig att anställa ytterligare medarbetare redan under det kommande året. De som expanderat sin verksamhet mest under de senaste tre åren är också extra tillväxtorienterade inför framtiden. Företagarna är över lag optimister och tror att det kommer att gå bra för företaget.

De enda argumenten mot att anställa ytterligare medarbetare är att efterfrågan inte kommer att räcka till för nya medarbetare. Och vissa företag hade upplevt en så snabb expansion de senaste åren att de nu ville ta det lite lugnare och konsolidera verksamheten.

Paradoxalt nog har en del företag svårt att hitta rätt kompetens och rätt personer, varför de är tveksamma till om de kommer att vilja/kunna anställa ytterligare medarbetare.

Precis som i tidigare undersökningar ser vi att det som företagen allra helst önskar sig är sänkta arbetsgivaravgifter – det är den politiska åtgärd som allra mest skulle stimulera deras anställningsvilja. Minskade krav på kollektivavtal, ändrade konfliktregler (fack-arbetsgivare-medarbetare) samt ändrade turordningsregler i LAS skulle däremot inte påverka deras anställningsvilja lika mycket.

# Fakta om undersökningen

## Undersökningens genomförande

Ansvarig för undersökning, analys och rapport var Fredrik Erfelt, Argument AB. Undersökningen genomfördes med hjälp av telefonintervjuer. En genomsnittlig intervju tog ca 10 minuter att genomföra. Intervjuerna innehöll huvudsakligen kvantitativa frågor, d v s frågor med fasta svarsalternativ som ger resultat i procent och medelvärden. Ett antal öppna frågor fanns också med i intervjuerna, och dessa redovisas i form av sammanfattande texter och ett antal citat.

## Undersökningsmålgrupp, registerurval och filterfrågor

Undersökningen riktade sig till företag som 2007 hade 0-9 anställda och som fram till 2010 ökat antalet anställda (netto) med minst en person. Observera att FöretagarFörbundets definition av småföretag är just företag med 0-9 anställda. Vi valde att i denna undersökning endast vända oss till aktiebolag, handelsbolag/kommanditbolag och enskilda firmor. Företagen skulle vara privata bolag, d v s inte offentligt ägda. Företagen fick inte heller vara koncernägda eller utlandsägda.

Definitionen av anställd har inget att göra med vilken anställningsform en person har. Istället definieras en anställd som en person som:

- tjänar minst ett prisbasbelopp hos den specifika arbetsgivaren under det aktuella året (2010: 42 400 kronor)
- inte har högre inkomst från någon annan arbetsgivare (då räknas han/hon som anställd där)

I undersökningsmålgruppen kan alltså finnas allt ifrån enmansföretagaren som valt att anställa sin första medarbetare till det förhållandevis stora småföretaget med nio anställda, som på tre år dubblerat sin personalstyrka.

Vi har valt att kalla dessa företag för "tillväxtföretag". Vi är medvetna om att detta begrepp kan definieras och användas på andra sätt av andra personer/aktörer, men vi har ändå valt att sätta fokus just på småföretagens tillväxt och expansion i antal anställda.

Ett slumpmässigt registerurval från den definierade målgruppen köptes in från Statistiska Centralbyråns företagsregister. Totalt i den definierade målgruppen (det som kallas populationen) fanns det vid tillfället för beställningen av registerurvalet 57 810 företag.

Det kan finnas en viss avvikelse mellan å ena sidan SCB:s registeruppgifter gällande antal anställda, å andra sidan företagarnas egen uppfattning om hur många anställda de hade 2007 respektive har 2010. I inledningen av intervjuerna ställde vi därför filterfrågor om just antalet anställda. De företagare som "tog sig igenom" dessa filterfrågor genom att svara att de hade ökat antalet anställda från 2007 till 2010 fick sedan besvara intervjufrågorna. Man kan alltså konstatera att de intervjuade företagarna av såväl sig själva som av SCB definieras som "tillväxtföretagare".

De företagare som visserligen ingick i urvalet från SCB, och som enligt detta register är att betrakta som tillväxtföretagare, men som i filterfrågorna uppgav att de inte ökat antalet anställda mellan 2007 och 2010 filterades således bort redan i inledningen av intervjuerna.

## Undersökningsperiod

Telefonintervjuerna genomfördes av PFM Research under perioden 2-20 september 2010.

## Antal svarande

703 st

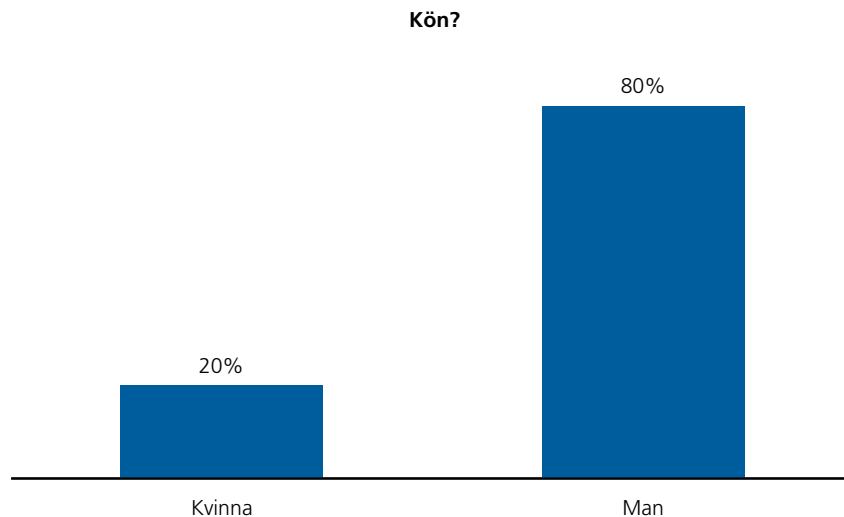
---

## OBS!

I denna rapport kan man på vissa ställen finna att värdena på staplarna inte summerar till exakt 100 procent. Detta beror helt på avrundningen av procenttalen. När man summerar exakta procenttal kan man i vissa fall få ett något annat resultat än om man skulle summera motsvarande redan avrundade procenttal. När så sker så är det alltså inte något fel i diagrammen, utan endast en effekt av avrundningsreglerna.

## Fakta om de svarande

För att få en bild av de företagare som har besvarat frågorna i undersökningen redovisas nedan en del bakgrundsfakta om dessa personer.



### Kön

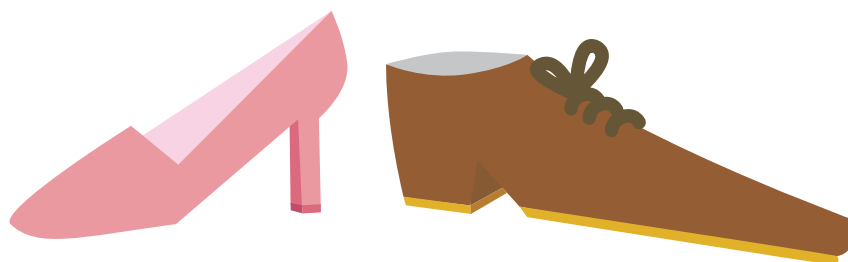
Fyra av fem undersökningsdeltagare är män – en av fem är kvinna. Att det finns en kraftig majoritet män bland landets alla småföretagare är väl känt. Även inom denna grupp av tillväxtföretag/tillväxtföretagare är således männen i kraftig majoritet.

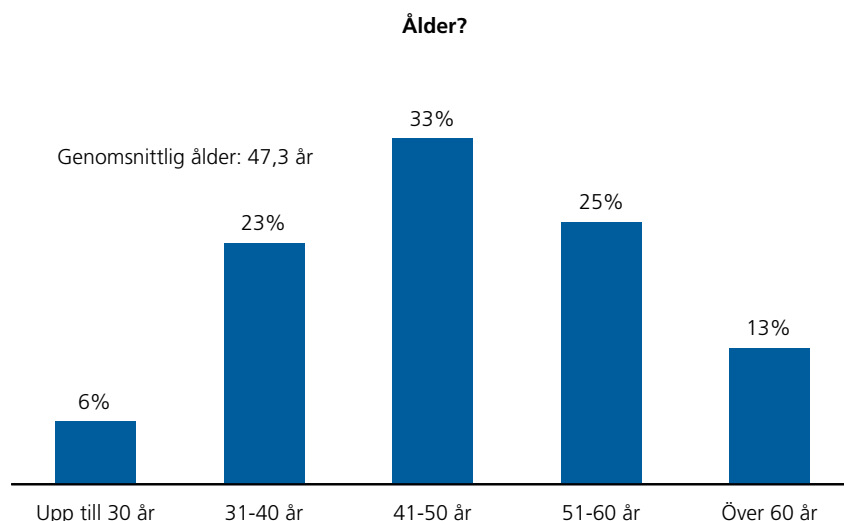
Extra många män finner vi bland de äldsta undersökningsdeltagarna (äldre än 60 år). I denna åldersgrupp är 87% män och 13% kvinnor. Störst andel kvinnor (29%) finns i åldersgruppen 51-60 år.

Könsfördelningen är exakt likadan bland undersökningsdeltagare med svensk som med utländsk bakgrund.

Det finns en svag tendens att könsfördelningen bland företagarna är något jämnare i de minsta företagen (räknat utifrån omsättning) medan männen är i extra stor majoritet i de största företagen.

Dessutom ser man att andelen manliga företagare är extra stor bland de företag som har växt snabbast under de tre senaste åren, d v s företag som ökat med störst antal anställda.





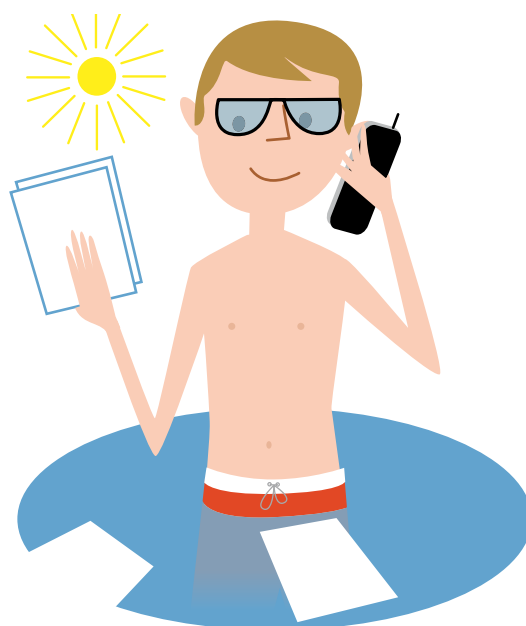
## Ålder

I diagrammet ovan ser vi att snittåldern ligger på drygt 47 år. Detta är en något lägre snittålder än den vi fått fram i andra undersökningar av landets småföretagare. En förklaring till dessa skillnader kan vara att yngre personer är något mer framtids- och tillväxtinriktade och därför är överrepresenterade i undersökningsmålgruppen ("tillväxtföretag"). Trots detta är endast tre av tio undersökningsdeltagare max 40 år gamla samtidigt som nästan fyra av tio är över 50 år. Totalt sett är alltså småföretagare en grupp av relativt gamla personer.

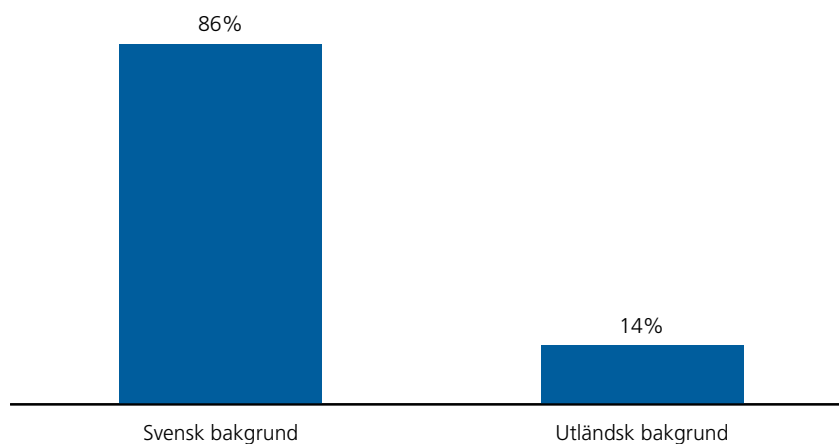
Det finns inga nämnvärda skillnader i snittålder mellan kvinnor och män i undersökningen. Dock ser vi att de undersökningsdeltagare som har utländsk bakgrund också är något yngre (snittålder 45,3 år) än de med svensk bakgrund (47,6 år).

Snittåldern skiljer en del mellan olika bolagsformer. De undersökningsdeltagare som driver ett aktiebolag är i snitt 47,8 år, de som driver ett handelsbolag/kommanditbolag är i snitt 49,6 år och de som driver en enskild firma är i snitt 44,9 år.

Man ser också tydligt att de företag som har växt snabbast under de senaste tre åren (ökat antalet anställda mest) också har den lägsta snittåldern. Åter igen ser vi alltså ett tecken på att de som är lite yngre också är mer tillväxtorienterade.



### Svensk eller utländsk bakgrund?



## Etnisk bakgrund

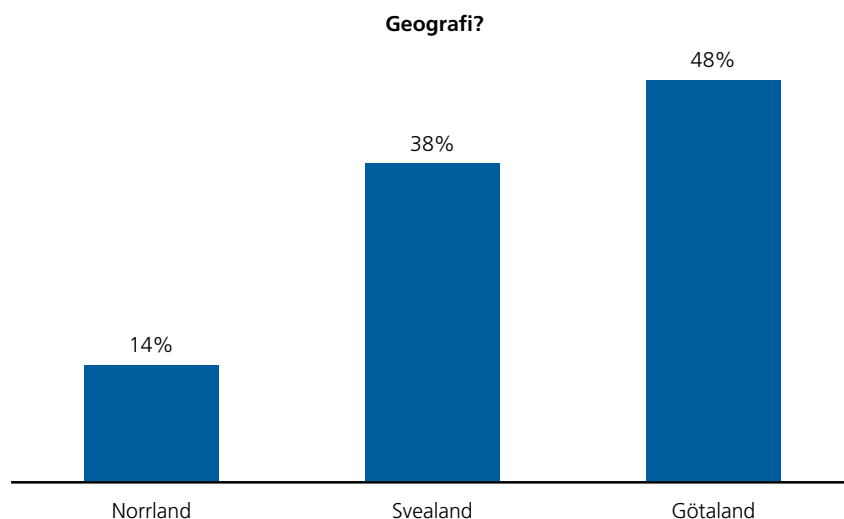
86% av "tillväxtföretagarna" har svensk bakgrund medan 14% har utländsk bakgrund. Utländsk bakgrund definieras som personer som själva är födda utomlands (så kallade utrikesfödda) och/eller vars båda föräldrar är utrikesfödda. Svensk bakgrund definieras alltså som personer födda i Sverige med minst en förälder som är född i Sverige.

Enligt Statistiska Centralbyråns befolkningsstatistik är det totalt i landet 18,6% som har utländsk bakgrund och 81,4% med svensk bakgrund (siffror för 2009), vilket alltså innebär att det finns en överrepresentation (jämfört med befolkningen i sin helhet) av personer med svensk bakgrund bland de undersökta tillväxtföretagarna. Samtidigt ska man betänka att andelen företagare generellt är lägre bland personer med utländsk bakgrund. Det är alltså inte så att småföretagare med utländsk bakgrund är mindre tillväxtorienterade än sina "företagarkollegor" med svensk bakgrund.

Andelen med utländsk bakgrund är som störst bland de yngsta undersökningsslagarna (23% i åldersgruppen upp till 30 år) och faller sedan för att endast ligga på 8% bland de i undersökningen som är över 60 år gamla.

I de tre storstäderna (Stockholm, Göteborg och Malmö) är andelen med utländsk bakgrund så hög som 22%, medan den i andra delar av landet är nere under 10%.

Det finns också en tydlig skillnad mellan svensk och utländsk bakgrund när man jämför olika bolagsformer. Bland de undersökningsslagarna som driver enskild firma är andelen med utländsk bakgrund 21% – att jämföras med 11% bland de som driver ett aktiebolag.

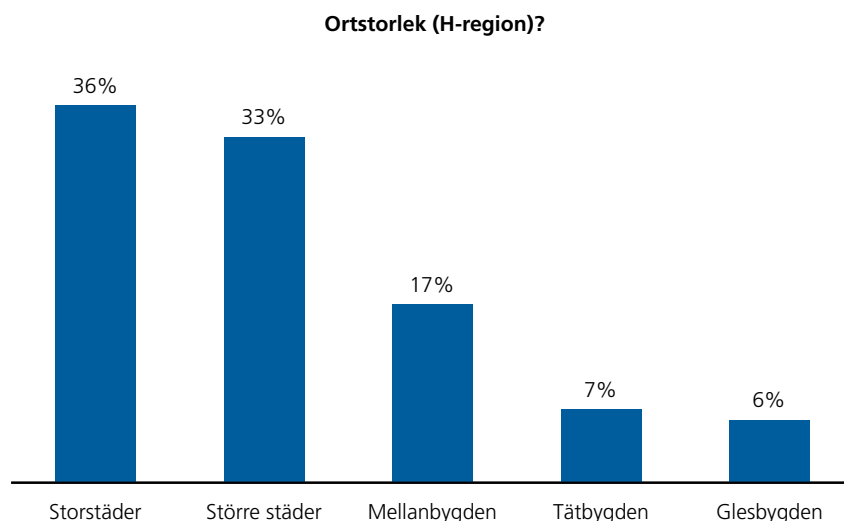


## Geografi

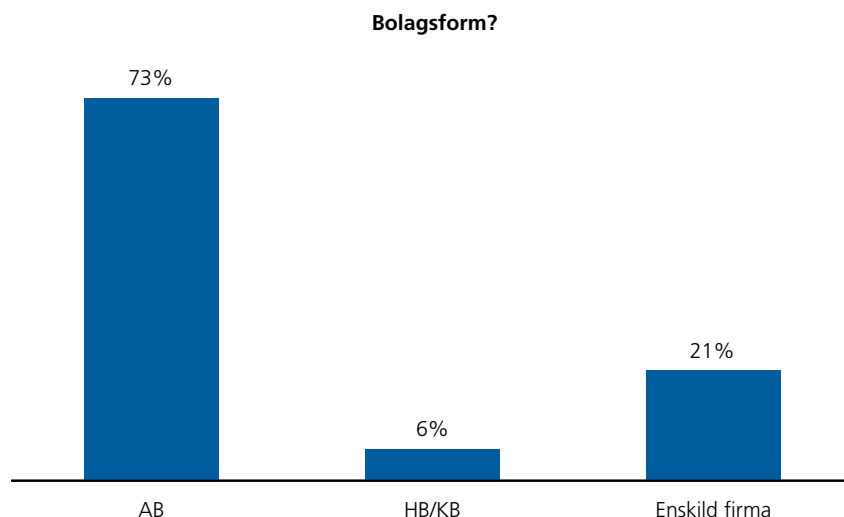
Undersökningsdeltagarnas fördelning mellan olika geografiska delar av landet överensstämmer väl med den totala befolkningsfördelningen. 12,4% av den svenska befolkningen bor nämligen i Norrland, 39,6% i Svealand och 48,1% i Götaland.

## Ortstorlek/H-region

Ett annat sätt att dela in landet i olika delar, som inte bara utgår från geografi, är att titta på ortstorlek/tätortsgrad. Man kan då t ex studera så kallade H-regioner. Det är Statistiska Centralbyrån (SCB) som gjort denna definition och indelning av landet. De exakta definitionerna är invecklade och för enkelhets skull kan vi bara konstatera att ortstorleken är störst i stapeln längst till vänster i diagrammet nedan, och minst i stapeln längst till höger.



Som vi ser är det särklassigt vanligast med denna typ av tillväxtföretag i de tre storstäderna samt i det som kallas "större städer". Endast 6% av tillväxtföretagen finns i det som benämns "glesbygden".



## Bolagsform

Nästan tre av fyra undersökningsslagare driver ett aktiebolag, 6% driver ett handelsbolag/kommanditbolag medan 21% har en enskild firma. Fördelningen i diagrammet ovan känns logisk med tanke på att företag som anställer medarbetare ofta är egna juridiska enheter, d v s AB eller HB/KB. Många enmansföretagare driver enskilda firmor men när de börjar anställa personal är det vanligt att de också ändrar bolagsform – oftast till aktiebolag.

Som redan konstaterats så är ofta de som driver enskild firma något yngre än de som driver AB eller HB/KB. Det finns också ett samband mellan bolagsform och etniskt ursprung; enskilda firmor är extra vanliga bland personer med utländsk bakgrund.

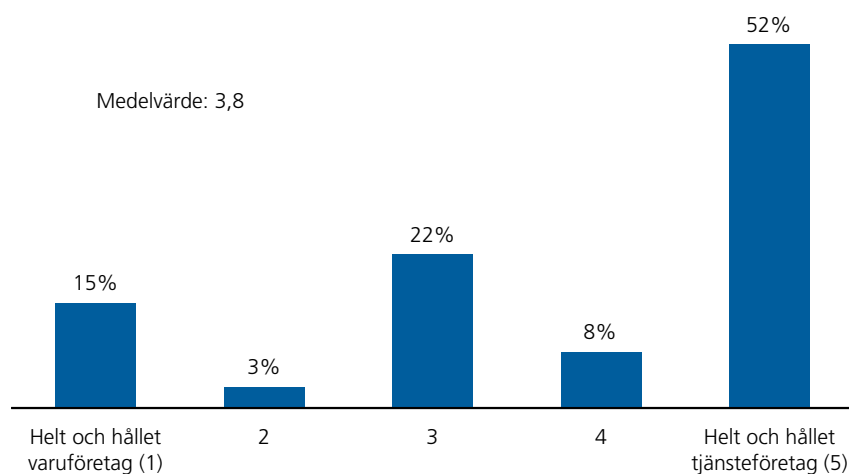
Som väntat visar det sig också att företag med liten omsättning oftare är enskilda firmor medan andelen aktiebolag ökar med omsättningen (ju större omsättning, desto vanligare med aktiebolag).



## Varu- eller tjänsteföretag?

I telefonintervjuerna ställde vi också en fråga om undersökningsdeltagarna driver varu- eller tjänsteföretag. Eftersom gränserna mellan dessa typer av företag inte är knivskarpa eller helt objektiva fick respondenterna ange sitt svar på en femgradig skala; från "helt och hållet varuföretag" till "helt och hållet tjänsteföretag".

**En mycket grov indelning av företag bygger på vilka som säljer varor och vilka som säljer tjänster. Vilken kategori skulle du säga att ditt företag tillhör?**

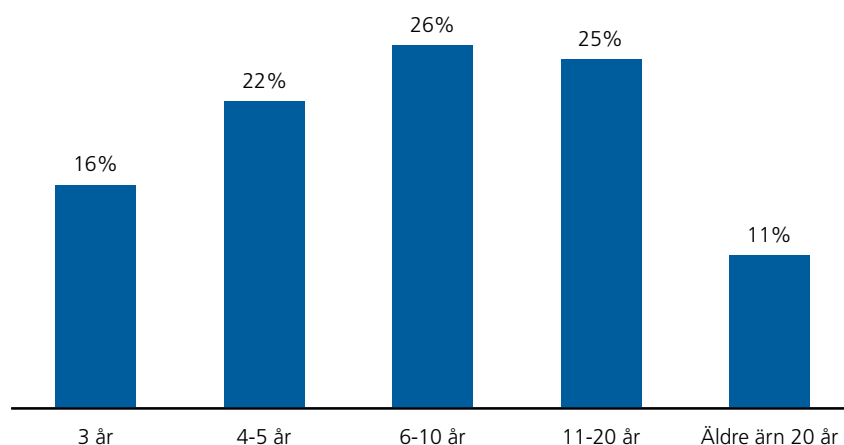


I diagrammet ovan ser vi att den absoluta merparten (60%) av tillväxtföretagen är tjänsteföretag. Drygt hälften anses vara "helt och hållet tjänsteföretag". Endast 18% är varuföretag och 22% är någon sorts mellanting mellan varu- och tjänsteföretag.

Det finns ett tydligt samband mellan typ av företag (varu- eller tjänsteföretag) och omsättningens storlek; bland företag med liten omsättning finner man nästan bara tjänsteföretag. Andelen varuföretag ökar sedan i takt med omsättningen, och när man granskar de företag som 2009 omsatte mer än 10 miljoner kronor så är 31% av dem att betrakta som varuföretag.

Det verkar också finnas ett visst samband mellan ortstorlek/tätortsgrad och typ av företag; på mindre orter är det något vanligare med varuföretag, medan tjänsteföretagen är extra vanliga i de tre storstäderna.

### Företagets ålder (antal år sedan företaget startades)?



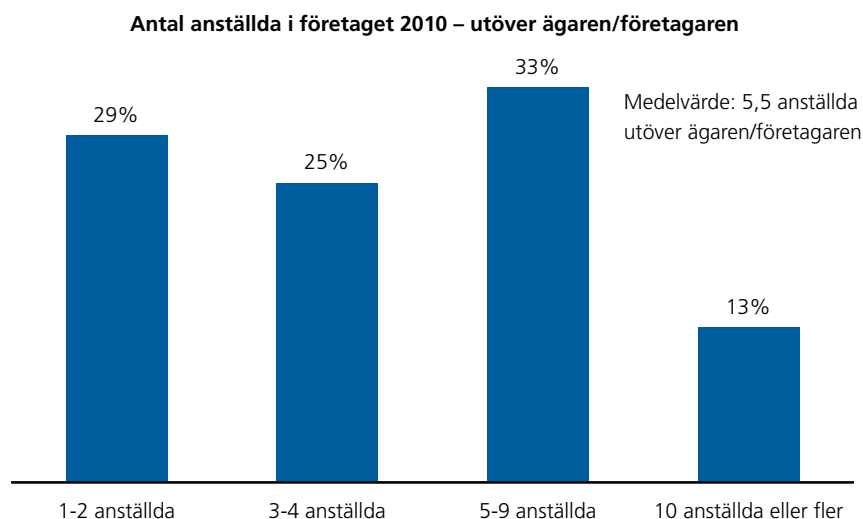
## Företagets ålder

Diagrammet ovan visar åldern på undersökningsdeltagarnas företag. Observera att inget företag var yngre än tre år, vilket är helt logiskt med tanke på vår definition av undersökningsmålgruppen; "företag/företagare som 2007 hade 0-9 anställda och som fram till 2010 ökat antalet anställda (netto) med minst en person". Företag med startdatum efter 2007 finns således inte med i undersökningen.

38% av företagen i undersökningen är max fem år gamla och 36% har mer än tio år på nacken. Drygt vart fjärde företag har således funnits mellan sex och tio år. Observera också att 16% av företagen i undersökningen var helt nystartade 2007.

Som väntat har de äldre företagarna också äldre företag medan yngre undersökningsdeltagare har mer nystartade företag.

Andelen företagare med utländsk bakgrund är störst bland de yngsta företagen och minskar sedan ju äldre företagen blir; bland företag som varit verksamma i mer än 10 år är andelen företagare med utländsk bakgrund endast 10% medan det bland de yngsta företagen (3 år gamla) är 20% med utländsk bakgrund.



## Antal anställda

I diagrammet ovan ser vi antalet anställda i företagen i år, d v s 2010. Eftersom samtliga företag i undersökningen har ökat antalet anställda sedan 2007 så har inga företag idag 0 anställda (utöver ägaren/företagaren) – något de alltså kunde ha 2007.

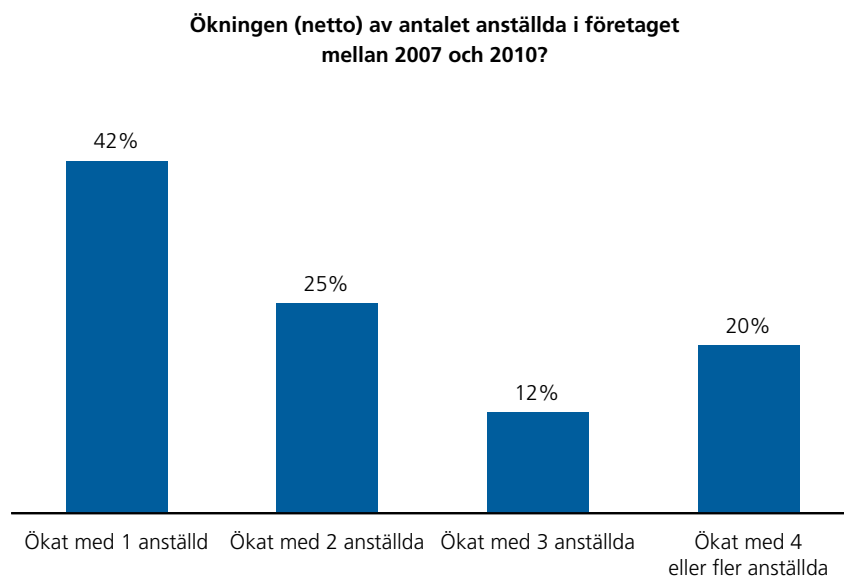
En majoritet av företagen (54%) har fortfarande max fyra anställda medan 13% har över tio anställda idag. Vart tredje företag har 5-9 anställda.

Om man räknar ut ett genomsnittligt värde på antalet anställda 2010 så ligger det på 5,5 personer bland de undersökta företagen. Helt logiskt ökar antalet anställda i takt med företagets omsättning. Företag med en omsättning 2009 under 1 miljon kronor har i snitt 2,5 anställda idag. Bland företag som omsatte mer än 10 miljoner kronor 2009 är snittvärdet på antalet anställda så högt som 9,6 st.

Det finns också, som redan konstaterats, ett tydligt samband mellan antalet anställda och bolagsform. Företag med få anställda är oftare enskilda firmor medan aktiebolagen och handelsbolagen/kommanditbolagen dominerar totalt bland de företag som har många anställda.

## Ökning av antal anställda 2007-2010

I diagrammet nedan ser vi hur snabbt företagen ökat antalet anställda, eller rättare sagt hur många ytterligare medarbetare företagen har idag jämfört med för tre år sedan.



Drygt fyra av tio företag har ökat personalstyrkan netto med en (1) medarbetare sedan 2007. 37% har idag 2-3 fler anställda än för tre år sedan medan vart femte företag har ökat med fyra medarbetare eller ännu fler.

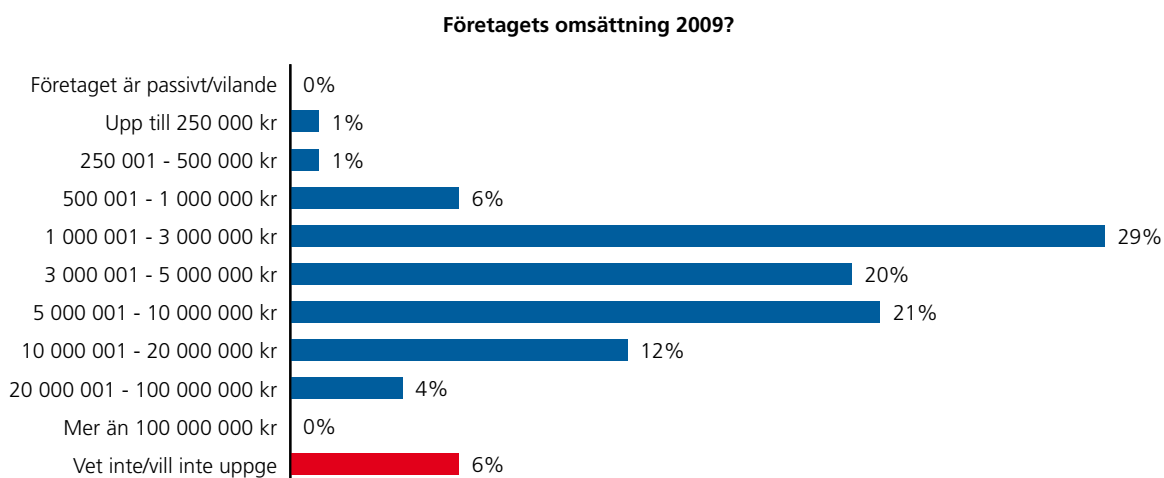
Det finns ett visst samband mellan företagarens kön och det ökade antalet medarbetare sedan 2007; företag som ägs/drivs av män har generellt ökat med fler anställda under de tre senaste åren än vad företag som ägs/drivs av kvinnor har gjort. Av det kan man dra slutsatsen att kvinnorna generellt har en lite mer försiktig tillväxttakt.

Yngre företagare har tryckt lite hårdare på gasen de senaste åren, d v s anställt fler personer till sina företag, än vad äldre företagare har gjort.

Som väntat ser man också att företag som redan 2007 var förhållandevis stora (räknat i antal anställda) också ökat sin personalstyrka med fler personer än vad de mindre företagen har gjort. Observera dock att undersökningsmålgruppen endast omfattar företag som 2007 hade 0-9 anställda.

## Omsättning

Avslutningsvis i detta kapitel finns ett diagram som visar hur stor omsättning de undersökta företagen hade förra året, d v s 2009.



Hälften av företagen (49%) hade 2009 en omsättning mellan 1 och 5 miljoner kronor. 8% av företagen omsatte max 1 miljon kronor medan 16% sålde för mer än 10 miljoner kronor förra året. 6% av undersökningssvaren kunde eller ville inte besvara frågan.

En intressant detalj i resultatet på denna fråga är att så många som 14% av kvinnorna men bara 4% av männen svarar "vet inte/vill inte uppge" på frågan. Om detta beror på en okunskap bland kvinnorna om förra årets omsättning eller en ovilja att uppge den i en telefonintervju som denna kan man inte utläsa av resultaten. Man kan dock gissa sig till att det primärt rör sig om ovilja snarare än om okunskap.

Företagare med svensk bakgrund hade generellt en något större omsättning förra året än vad de med utländsk bakgrund hade. Dessutom ser man att betydligt fler personer med utländsk bakgrund (15%) svarar "vet inte/vill inte uppge" på frågan – bland de med svensk bakgrund är det endast 5% som svarar på detta sätt.

Varuföretagen hade generellt större omsättning förra året än vad tjänsteföretagen hade. Och de företagare som bor och verkar i någon av de tre storstäderna hade också betydligt större omsättning förra året än vad företagen på mindre orter hade.

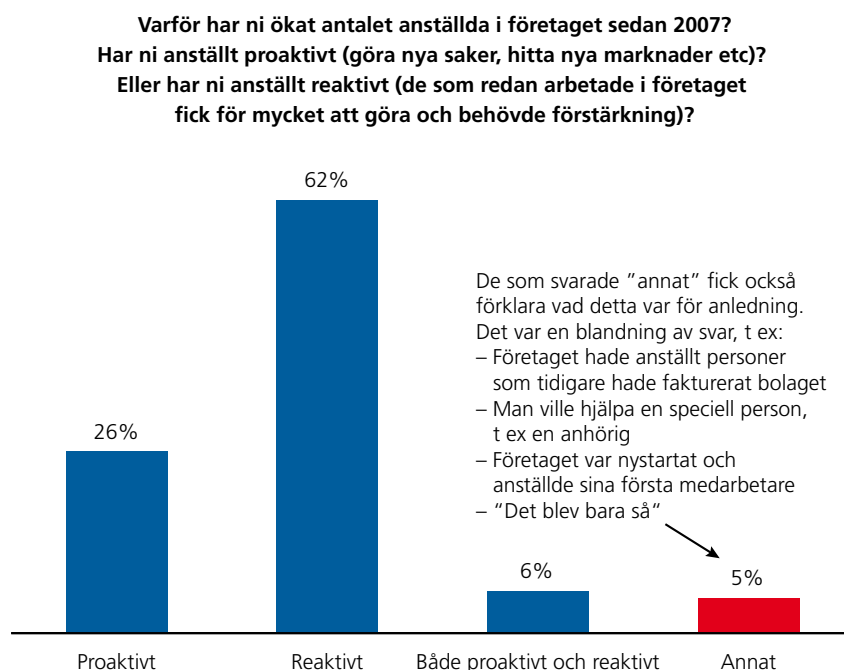
Skillnaderna är också mycket tydliga när man studerar hur omsättningen varierar mellan olika bolagsformer; aktieföretagen omsatte generellt mycket mer än vad de enskilda firmorna gjorde förra året. Självfallet finns det också mycket tydliga samband mellan omsättning och antal anställda; ju fler anställda desto större omsättning och vice versa.

# Bakgrunden till nyanställningarna

Företagen i undersökningen har anställt nya medarbetare under de tre senaste åren. I detta kapitel redovisas två frågor som handlar om skälen till dessa nyanställningar samt vilka politiska regler och åtgärder som påverkade företagarna att öka antalet anställda.

## Skälen till de senaste årens anställningar – proaktivt eller reaktivt?

Hur planerade och framtidsinriktade har nyanställningarna varit bland de undersökta företagen? Har man anställt med framtida utmaningar och expansion i kikaren? Eller har man anställt för att reda ut en pressad situation och avlasta den befintliga personalen? I diagrammet nedan får vi svaret på dessa frågor.



Endast en av fyra företagare (26%) uppger att deras nyanställningar varit proaktiva, d v s att de har anställt i syfte att göra nya saker, hitta ny marknader, utveckla nya produkter och tjänster etc. Så många som 62% uppger istället att anställningarna varit reaktiva och skett för de som redan arbetade i företaget behövde förstärkning och avlastning.

6% svarade att det var en kombination av proaktiva och reaktiva skäl. Ungefär lika många (5%) uppgav något annat skäl till det ökade antalet anställda – i diagrammet ovan ser man den röda stapeln samt några av de vanligaste förklaringarna till detta svarsalternativ.

De undersökningsdeltagare som driver varuföretag har varit mer proaktiva i sina anställningar de senaste tre åren, medan tjänsteföretagarna anställt mer reaktivt.

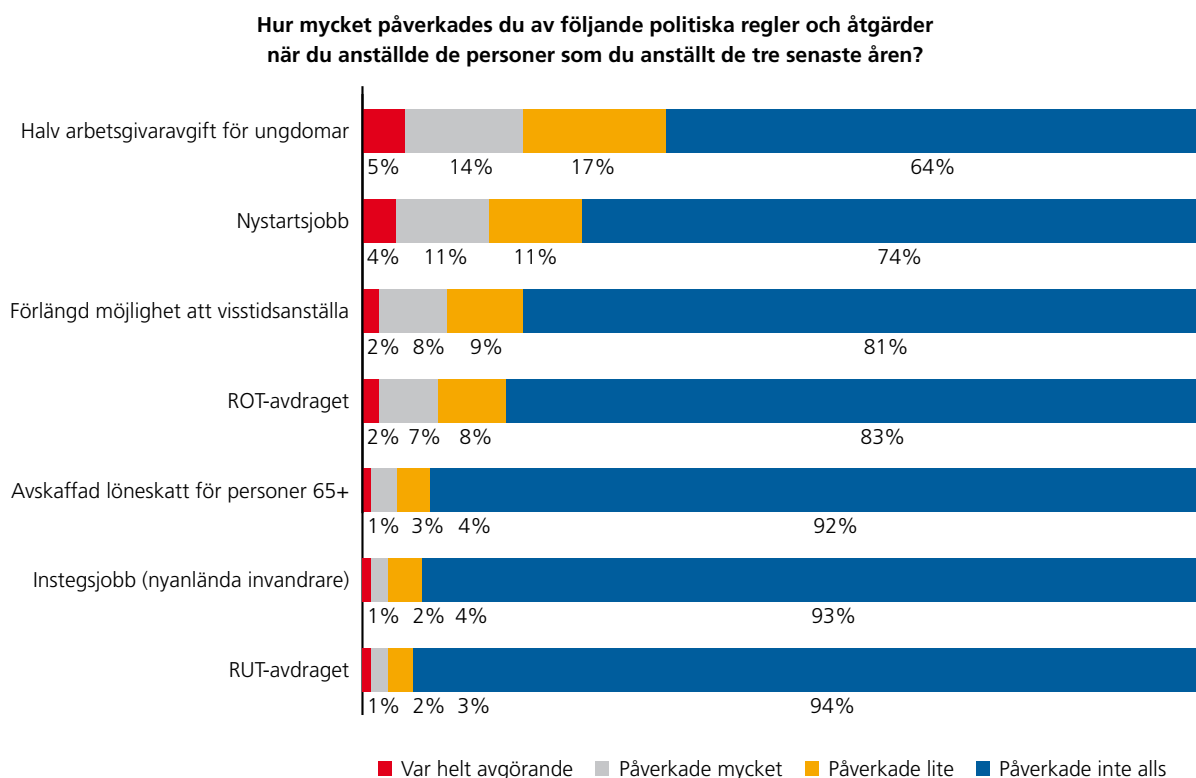
Man ser också ett visst samband mellan etnisk bakgrund och resultatet på denna fråga; de företagare som har utländsk bakgrund svarar i något större utsträckning än de med svensk bakgrund att de agerat reaktivt när de under de senaste tre åren anställt nya medarbetare.

Man ser också en tydlig tendens att de större företagen (räknat såväl utifrån omsättning som antal anställda) anställer mer proaktivt medan de mindre företagen agerar mer reaktivt. Därför är det också vanligare med ett proaktivt agerande bland aktiebolagen, medan de enskilda firmorna är mer reaktiva när de anställer nya medarbetare.

## Påverkan av politiska regler och åtgärder

De senaste åren har den politiska debatten handlat mycket om olika jobbskapande åtgärder. En hel del av de åtgärder som presenterats har fokuserat på utbudssidan, d v s hur man ska uppmuntra och underlätta för människor att ta sig in på arbetsmarknaden. I vår undersökning satte vi istället fokus på efterfrågesidan, d v s vilka regler och åtgärder som kan locka företagen att anställa nya medarbetare.

I diagrammet nedan ser vi hur ett antal sådana efterfrågestimulerande åtgärder har påverkat företagen de senaste åren.



Den åtgärd som haft mest påverkan på arbetsgivarna i deras inställning till att anställa nya medarbetare är den halva arbetsgivaravgiften för ungdomar som alliansregeringen beslutade om under förra mandatperioden. 31% av undersökningsdeltagarna uppger att de påverkades lite eller mycket av denna reform och 5% svarar att den låga arbetsgivaravgiften för ungdomar var helt avgörande för att de ökade antalet anställda mellan 2007 och 2010.

Även nystartsjobb, förlängd möjlighet till visstidsanställning samt ROT-avdraget verkar ha påverkat många småföretagare att anställa ny personal.

De åtgärder (av de sju uppräknade) som verkar haft minst påverkan på anställningsviljan hos småföretagen är den avskaffade löneskatten för personer 65+, instegsjobben för invandrare samt RUT-avdraget (skatteavdrag för hushållsnära tjänster). Nu ska inte detta nödvändigtvis tolkas som ett misslyckande för dessa åtgärder, men de riktar kanske in sig mot en smalare målgrupp av företag. För även om det i diagrammet ovan ser ut som att endast små andelar av småföretagen påverkades av åtgärderna så kan det totalt sett i Sverige röra sig om ganska många företag och nyanställningar. Och alla åtgärder som bidrar positivt till företagets efterfrågan på arbetskraft får i någon mening anses berättigade (men självfallet måste politikerna även ta hänsyn till reformernas kostnader och eventuella andra negativa effekter).

Om man granskar hur resultatet på denna fråga skiljer sig mellan olika undergrupper av svarande så ser man bl a följande:

- Företagare med utländsk bakgrund har över lag påverkats mer av de politiska reglerna och åtgärderna än vad de med svensk bakgrund gjort (undantag: när det gäller ROT-avdraget och den avskaffade löneskatten för personer 65+ är resultatskillnaderna mellan olika etnisk bakgrund i princip obefintliga).
- Något fler manliga företagare uppger att ROT-avdraget påverkade deras anställningsvilja under åren 2007-2010.
- Nystartsjobb och halverad arbetsgivaravgift för unga är två åtgärder som har påverkat de unga företagarna mer än de äldre.
- Halverad arbetsgivaravgift är en åtgärd som i större utsträckning har påverkat enskilda firmor (och handelsbolag/kommanditbolag) än aktiebolag.
- Man ser tydligt att de företag som har ökat antalet anställda mest, d v s vuxit snabbast under perioden 2007-2010, också har påverkats mest av de politiska reglerna och åtgärderna. Detta indikerar att de efterfrågestimulerande åtgärderna inte bara uppmuntrat företagen att anställa, utan också ökat tempot i tillväxten och antalet nyanställningar.

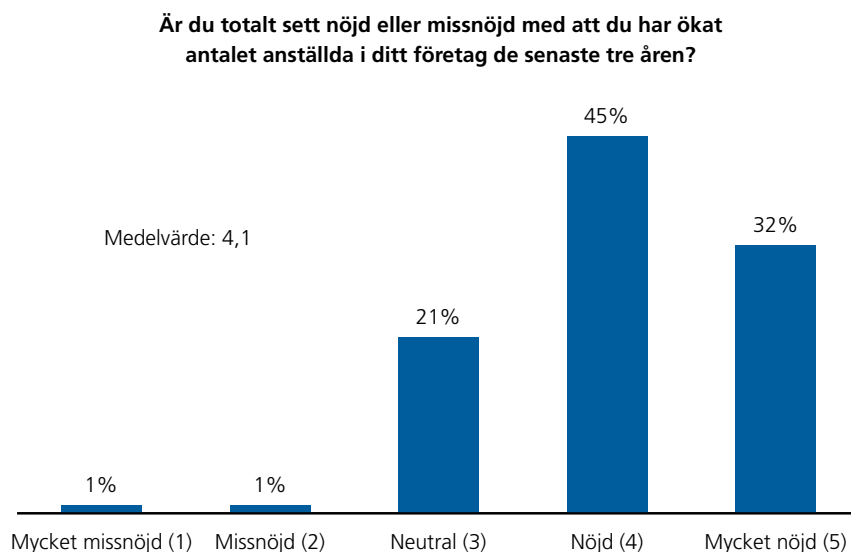


# Effekter av det ökade antalet anställda

I detta kapitel redovisas resultaten på de frågor som handlar om effekterna av företagets nyanställningar. Är de nöjda eller missnöjda med ökningen av antalet anställda? Hur har det påverkat deras roll och arbetsuppgifter i företaget? Och hur har lönsamheten påverkats?

## Är företagarna nöjda eller missnöjda med nyanställningarna?

Undersökingsdeltagarna fick svara på om de totalt sett är nöjda eller missnöjda med att ha ökat antalet anställda under perioden 2007-2010.



77% av de svarande är nöjda eller mycket nöjda med att ha utökat personalstyrkan de tre senaste åren. Endast 2% uppger att de är missnöjda eller mycket missnöjda. Detta måste tolkas som ett oerhört positivt resultat. Medelvärdet på den femgradiga skalan blir så högt som 4,1.

Det finns inga skillnader mellan kvinnor och män när det gäller resultatet på denna fråga. Dock ser man att de äldsta undersökingsdeltagarna är något mindre nöjda med de senaste årens nyanställningar – långt ifrån missnöjda, bara något mindre nöjda.

Extra nöjda med de senaste årens nyanställningar är de företagare som har svensk bakgrund samt de som driver de största företagen (mer än tio anställda).

## Positiva effekter av nyanställningarna

De som svarade "nöjd" eller "mycket nöjd" på den föregående frågan fick en öppen följdfråga som löd:

*"Vad har varit bra med att anställa fler personer i företaget?"*

Observera att frågan var öppen och att intervjupersonerna fick besvara den med helt egna ord. Resultatredovisningen nedan innehåller således inga procenttal eller medelvärden utan består helt av ord (sammanfattningar och citat).

Som vi såg i den föregående frågan så är den absoluta merparten av alla undersökningsdeltagare nöjda eller till och med mycket nöjda med att ha anställt nya medarbetare i företaget de senaste tre åren. Den vanligaste förklaringen till varför de ser så positivt på dessa nyanställningar är att de hinner med mer nu. Många företag som tidigare tvingats tacka nej till uppdrag och kunder har inte längre dessa problem. Att vara företagare, och dessutom en tillväxtinriktad sådan, men ändå tvingas tacka nej till kunder av pragmatiska skäl upplever många vara mycket frustrerande.

*"Vi hinner mera. Fler uppdrag och större omsättning."*

*"Innan vi anställde vågade vi inte ta emot de jobb som fanns. Vi tackade ofta nej."*

*"Vi har kunnat öka omsättningen och tackat ja till fler jobb."*

*"Det har gjort att vi kan öka omsättningen och ta emot fler gäster."*

Ett nästan lika vanligt svar på den öppna frågan är att de nyanställda medarbetarna avlastat övrig personal – såväl ägaren/företagaren själv som företagets övriga medarbetare. Om "vi hinner mer" är ett svar som sätter fokus på de positiva effekterna som företaget upplever idag och inför framtiden av att ha anställt nya medarbetare, så indikerar ordet "avlastning" att man anställde för att minska ett problem som tidigare fanns i företaget. Två sidor av samma mynt – men formulerade på olika sätt.

*"Det har inneburit att pressen minskat på oss fyra delägare som startade företaget."*

*"Det har inneburit minskad arbetsbelastning på oss övriga."*

*"Att anställa har inneburit att jag slipper jobba dygnet runt."*

*"Var tvungen att anställa för att hinna med."*

En positiv effekt som redan berörts är att företagen kan ta fler uppdrag idag – efter att ha anställt nya medarbetare. Men även karaktären och storleken på uppdragen har förändrats på ett positivt sätt. Vissa intervju personer menar att deras företag idag kan erbjuda helhetslösningar på kundernas problem, och att detta har utvecklat företaget avsevärt. Ofta leder detta även till fler nöjda kunder.

*"Idag kan vi ta större jobb, mer jobb och företaget är mer komplett. Det blir tryggare rent ekonomiskt."*

*"Nu har vi både bygg och el. Det är bättre att kunna erbjuda kunderna en helhetslösning eftersom det är mer lönsamt."*

*"Kunderna blir mer nöjda."*

Många av företagarna uppger alltså att omsättningen har ökat på grund av nyanställningarna. Ökad omsättning innebär inte per automatik bättre lönsamhet, men flera av intervju personerna nämner spontant att även lönsamheten förbättrats. De positiva ekonomiska effekterna är inte bara något positivt för ägarens/företagarens ekonomi, utan möjliggör en fortsatt tillväxt och expansion in på nya marknader.

*“Vi har ökat omsättningen och i längden förhoppningsvis vinsten.”*

*“Vi har mer omsättning och pengaflöde.”*

*“Det bästa är att jag kan utöka verksamheten och tjäna mer pengar.”*

Många av de intervjuade företagarna uppger också att personalen i sin helhet inte bara blivit avlastade utan också att de kunnat koncentrera sig på de arbetsuppgifter som de är bäst på. Ofta har också en helt ny typ av kompetens tillförts företaget. Ökningen av antalet anställda har således medfört en tydligare specialisering – något som företagarna ser positivt på. Många av de intervjuade uppger att de själva har ändrat arbetsuppgifter en hel del och idag behövs de inte i produktionen på samma sätt som tidigare. Istället kan de ägna sig åt försäljning, ledarskap och att utveckla verksamheten.

*“Arbetsuppgifterna har fördelats på ett bättre sätt och jag får mindre att göra.”*

*“Att man får rätt kompetens för olika jobb.”*

*“Jag slipper själv stå i produktionen. Får mer tid att utveckla och administrera.”*

*“Alla kan koncentrera sig på sitt nu.”*

Stressen och övertidsarbetet har också minskat på många av de företag som anställt ny personal de senaste tre åren.

*“Vi har kortat ner leveranstiderna, minskat övertiden och har en jämnare belastning på samtliga personer.”*

*“Jag kan arbeta mindre själv. Är mer ledig idag.”*

*“Lite mer luft för de som jobbade från början.”*

Flera nämner också de positiva effekterna på den sociala gemenskapen. Bara det faktum att de har blivit fler personer på företaget har upplevts som något positivt och trevligt. Utöver den sociala aspekten har nyanställningarna också bidragit positivt till den professionella nivån – de har varit ett energitillskott, genererat nya idéer och skapat dynamik på arbetsplatsen.

*“Vi har fått en jämnare könsfördelning och ett bra socialt klimat.”*

*“Roligare nu, eftersom jag tidigare varit ensam. Lärorikt.”*

*“Vi har fått in ny energi i företaget.”*

Ett ökat antal anställda har också bidragit till mer flexibilitet och en minskad sårbarhet i verksamheten. Om någon t ex är sjuk eller på semester kan andra hoppa in och göra jobbet. Flera intervjupersoner pekar på det positiva i att medarbetarna visserligen kan specialisera sig mer på sina specifika arbetsuppgifter i och med att personalstyrkan utökats, men att man samtidigt, vid behov, kan “täcka upp” för varandra.

*“Vi är mindre sårbara idag.”*

*“Vi har blivit mer flexibla och vi är mindre sårbara vid sjukdom.”*

*“Vi har ett bra arbetslag som fungerar och det är lättare att fördela arbetstiden.”*

Ytterligare två positiva effekter nämndes också av enstaka intervjupersoner (observera alltså att dessa svar inte var särskilt frekventa):

- Det är roligt att kunna hjälpa människor – ofta ungdomar – till ett arbete.
- Ett ökat antal anställda signalerar att det går bra för företaget – något som i sin tur kan vara bra för att generera nya affärer (signalerar framgång, vilket uppfattas positivt bland kunderna).

## Negativa aspekter av nyanställningarna

Endast ett fåtal av de intervjuade företagarna (2%) uppgav att de var "missnöjda" eller "mycket missnöjda" med att ha ökat antalet anställda sedan 2007. Dessa företagare fick besvara den öppna följdfrågan:

*"Vad har varit dåligt med att anställa fler personer i företaget?"*

Merparten av dessa öppna svar handlade om att det var för dyrt att ha anställda – att de nya medarbetarna inte genererar lika mycket pengar som de kostar och att det därför inte går runt ekonomiskt.

*"Det blev en dyr historia."*

*"Det går inte att tjäna pengar – alla kostnader kring anställningar blir för höga."*

*"Jag vill ha inhyrd personal och inga anställda."*

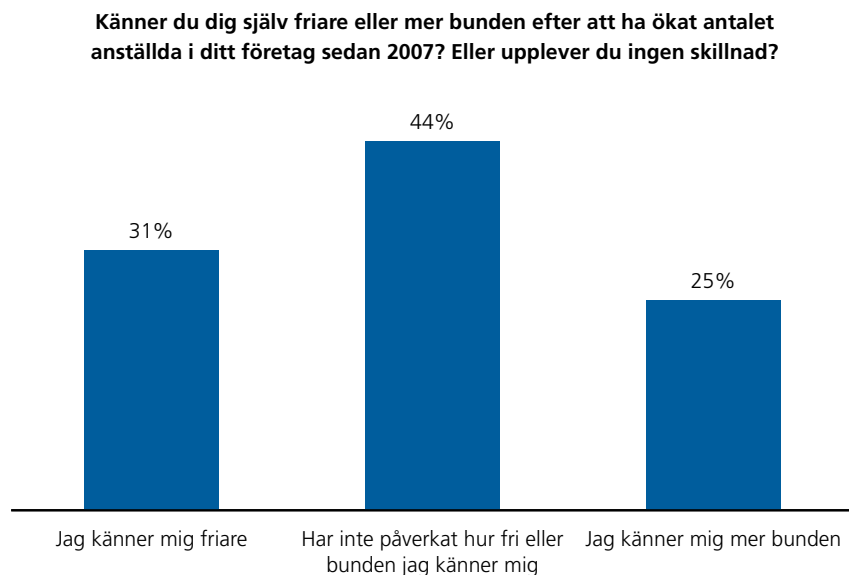
Några andra företagare var besvikna på de personer som de hade anställt. Dessa undersökningsdeltagare var alltså inte generellt kritiska till att anställa nya medarbetare, men pekade på svårigheterna att hitta rätt personer och rätt kompetens.

*"Det har varit allmänt dåligt med att försöka ha anställda. De sköter inte sitt jobb. Det är svårt att få tag i bra folk."*

*"Jag har fått in personer som givit mig dåliga erfarenheter. Det jobbar ett par veckor eller kanske någon månad. Sedan struntar de i att komma. Man sätter i system att ringa in och säga att man är sjuk. Eller att man inte kan arbeta på underliga grunder – som att man ska på kalas. De känns inte seriösa."*

## Känner sig företagaren friare eller mer bunden efter nyanställningarna?

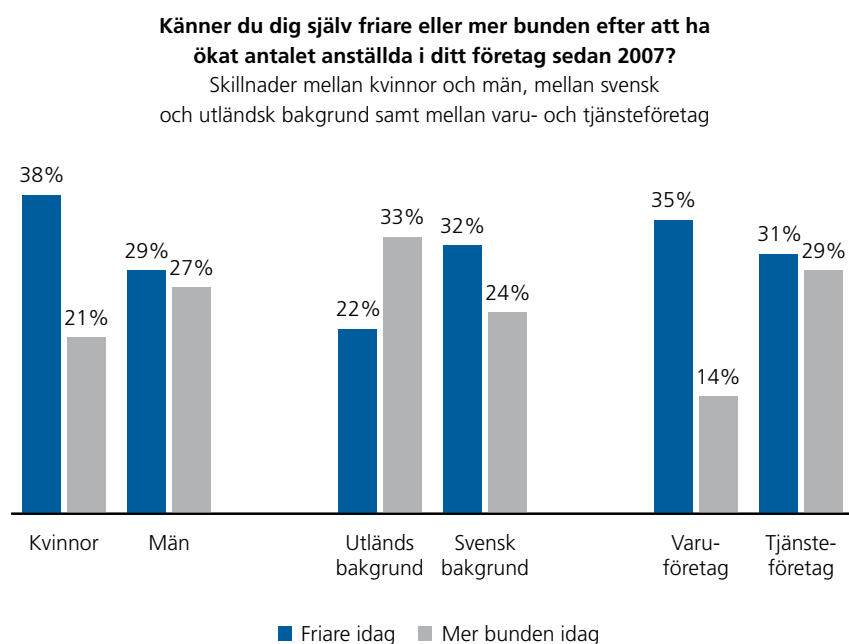
Efter att undersökingsdeltagarna hade svarat på den öppna frågan om positiva och negativa effekter av att öka antalet anställda i företaget så ställde vi en konkret fråga om hur fria eller bundna de känner att de är idag jämfört med hur det var före 2007.



Resultatet varierar en hel del mellan de olika företagarna i undersökningen. Knappt var tredje undersökingsdeltagare känner sig friare och var fjärde upplever att de är mer bundna idag. Så många som 44% svarar att nyanställningarna inte påverkat hur fria eller bundna de känner sig.

Som vi redan sett så är den absoluta merparten av företagarna totalt sett nöjda med att ha ökat antalet anställda de tre senaste åren. Att relativt många samtidigt upplever att de är mer bundna idag kan endast tolkas som att de positiva effekterna av nyanställningarna är större än den negativa effekten att de själva är mer bundna idag.

Det finns ett antal intressanta skillnader mellan olika undergrupper av svarande. I diagrammet nedan ser vi hur resultatet skiljer mellan kvinnor och män, mellan olika etnisk bakgrund samt mellan varu- och tjänsteföretag.



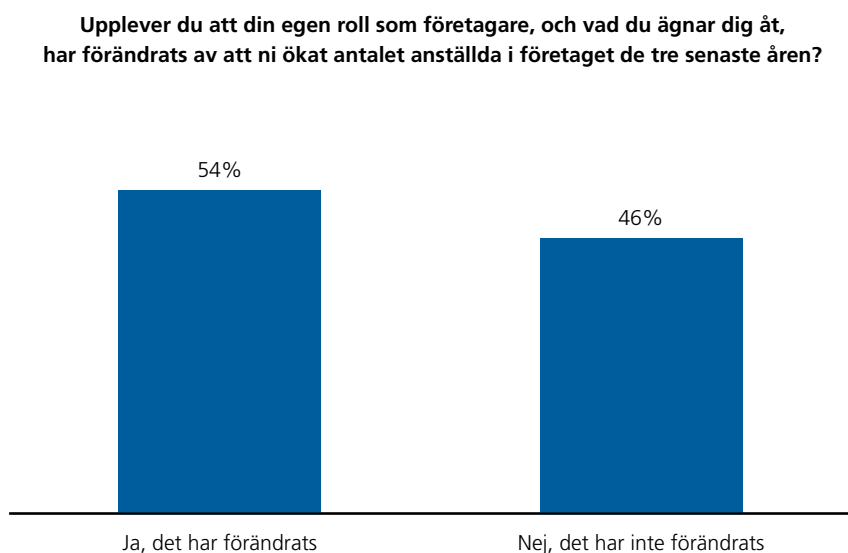
Observera att svarsalternativet "har inte påverkat hur fri eller bunden jag känner mig" inte visas i diagrammet ovan.

Bland kvinnorna är det extra många som känner sig mer fria idag – efter att ha ökat antalet anställda i företaget. Även bland dem med svensk bakgrund är det många som känner sig friare idag medan det bland företagare med utländsk bakgrund finns betydligt fler som svarar att de känner sig mer bundna nu för tiden.

Man ser också tydligt att de undersökingsdeltagare som driver varuföretag upplever att de har en betydligt friare roll idag. Bland dem som driver tjänsteföretag finns det många som tycker att deras roll är mer bunden idag.

## Förändrad roll för företagarna?

Vi ställde en mer övergripande fråga om den roll som företagarna har på sitt företag. Har denna roll, och det som företagarna ägnar sig åt, förändrats av nyanställningarna? I diagrammet nedan ser vi resultatet på den frågan.



Det är något fler (54%) som anser att rollen har förändrats av nyanställningarna än de som inte anser att den har förändrats (46%).

Det finns tydliga resultatsskillnader i denna fråga när man jämför företagarnas olika åldrar. Extra många av de undersökingsdeltagare som är max 50 år upplever att deras roll har förändrats av nyanställningarna, medan de äldre företagarna (över 50 år) istället upplever att rollen är oförändrad.

När man detaljgranskar resultaten på denna fråga ser man också att det främst är i aktiebolag samt i de största företagen som företagarna upplever att deras roll förändrats av det ökade antalet anställda. I enskilda firmor samt i mindre företag upplever betydligt färre företagare att rollen förändrats.

Inte helt oväntat ser man också ett samband mellan å ena sidan svaret på frågan om förändrad roll, å andra sidan hur snabbt företaget växt i antal anställda sedan 2007; ju snabbare tillväxt (= större antal nyanställda de senaste tre åren), desto fler upplever att rollen förändrats.

## På vilket sätt har företagarnas roll förändrats?

De 54% som svarade att deras roll förändrats av det ökade antalet anställda sedan 2007 fick en öppen följdfråga:

*”På vilket sätt har din roll som företagare, och vad du ägnar dig åt, förändrats? Upplever du det som positivt eller negativt?”*

De två vanligaste förändringarna som företagarna i undersökningen nämner är dels att de fått mer administration och pappersarbete, dels att de fått mer ansvar. Båda dessa förändringar ställer ökade krav på rutiner och planering – något som många småföretagare inte är så förtjusta i. Särskilt administration och pappersarbete är något som många småföretagare ogillar. Samtidigt är de över lag nöjda med att deras roll förändrats, varför många ändå – totalt sett – är positiva till förändringarna.

Enstaka företagare hävdar att det varit positivt för dem med mer administration och pappersarbete eftersom de genom detta har fått bättre kontroll över verksamheten.

*”Det blir mycket mer pappersarbete för mig, och det upplever jag negativt.”*

*”Det känns negativt med lönemässig hantering av papper, men det har blivit fler offerter och det är kul.”*

*”Det är mycket byråkratiskt i Sverige, som jag upplever lite negativt.”*

*”Lite mer lagar och regler att tänka på nu.”*

Det ökade ansvaret man får när man anställer folk upplevs av vissa företagare som något negativt. Men merparten av alla som nämnde just det ökade ansvaret ser på detta som något positivt.

*”Det har blivit mer planering, schema och mer saker att hålla koll på.”*

*”Man får ett större ansvar och man måste ha bättre rutiner.”*

*”Jag känner att jag har mer ansvar, men det är bara positivt och jag känner mig inte bunden på något sätt.”*

*”Det är en stress att veta att man alltid ska kunna betala ut löner – oavsett hur mycket arbete man haft.”*

Vissa upplever att de fått en friare roll genom det ökade antalet anställda. Andra säger precis tvärtom – att de idag känner sig mer bundna. Men detta är något vi redan sett tydligt i denna rapport.

*”Jag känner mig lite mer bunden, upplever att jag fått andra arbetsuppgifter.”*

*”Jag har blivit friare och fått mer tid. Jag stressar också mindre och det ser jag som positivt.”*

När företagarna beskriver hur deras arbetsuppgifter har förändrats under de tre senaste åren så nämner de särskilt att de nu ägnar sig mindre åt produktion och istället lägger mer tid på administration, kundkontakter, ledarskap och personalfrågor samt – viktigast av allt – mer tid åt strategier och att utveckla företaget. Det handlar alltså om ett mer långsiktigt arbete än innan de ökade antalet anställda på företaget.

*“Det har förändrats positivt. Jag kan ägna mig mer åt kunderna nu.”*

*“Jag har anställda som täcker upp. Så nu slipper jag spika.”*

*“Jag har fått mer fokus på att leda andra och mindre på att jobba själv.”*

*“Mer tid att utveckla våra produkter och inrikta oss på större affärer.”*

Merparten av företagarna uppger att de idag arbetar något mindre än tidigare. Även om de fått nya arbetsuppgifter så har arbetsbördan, totalt sett, minskat något. Det finns dock ett mindre antal företagare som hävdar det rakt motsatta, nämligen att de arbetar mer idag än innan de anställde de nya medarbetarna.

*“Det har blivit lugnare på kvällarna, vilket jag upplever som positivt.”*

*“Framför allt jobbar jag 8 timmar idag istället för 16.”*

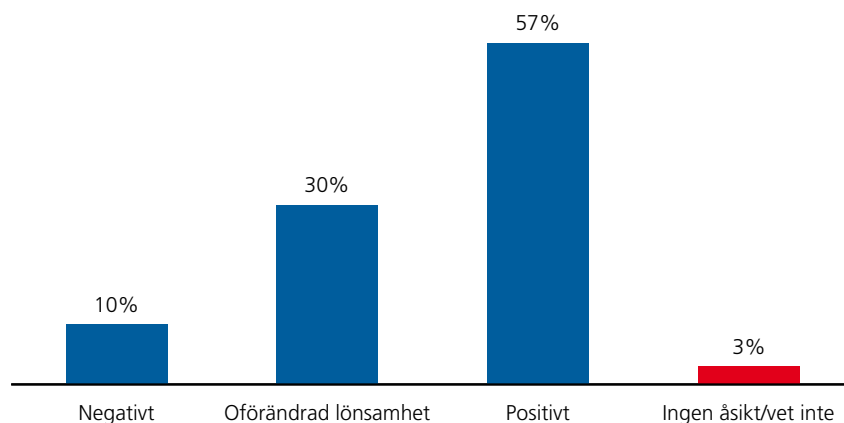
*“Min roll har förändrats till det friare. Jag kan vara lite mer ute från kontoret och även ta lite ledigt ibland.”*



## Nyanställningarnas effekter på lönsamheten

Den avslutande frågan i detta kapitel om olika effekter av det ökade antalet anställda handlade om hur företagets lönsamhet utvecklats de senaste åren.

Har ökningen av antalet anställda de senaste åren varit positivt eller negativt för företagets lönsamhet, eller är det oförändrat?



En tydlig majoritet av de småföretag som ökat antalet anställda de senaste tre åren har i dag en bättre lönsamhet än tidigare. Tre av tio uppger att lönsamheten inte påverkats av nyanställningarna medan en av tio uppger att de senaste årens ökning av personalstyrkan inverkat negativt på företagets lönsamhet. 3% av de intervjuade företagarna uppger att de inte känner till hur lönsamheten utvecklats till följd av de senaste årens nyanställningar.

Sammantaget får man se detta resultat som något mycket positivt. Vi har tidigare sett att företagets omsättning ökat när företagen anställt nya medarbetare. En omsättningsökning är inte nödvändigtvis synonymt med en lönsamhetsökning, men nu ser vi alltså att merparten av företagen även haft en positiv lönsamhetsutveckling.

Tjänsteföretagen upplever i ännu större utsträckning än varuföretagen att lönsamheten förbättrats till följd av de senaste årens nyanställningar; 60% av tjänsteföretagen men "endast" 49% av varuföretagen uppger att lönsamheten förbättrats av det ökade antalet anställda.

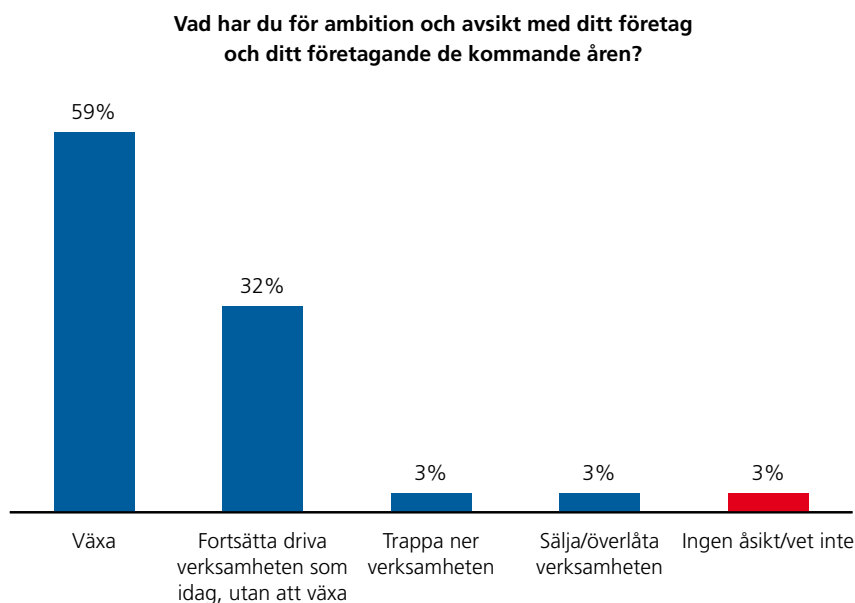
Eftersom en ökning av antalet anställda oftast leder till en förbättrad lönsamhet så borde, i logikens namn, de största lönsamhetsförbättringarna ske i de företag som anställt flest nya medarbetare de senaste åren. När man granskar resultatet i detalj så ser man att så också är fallet.

# Synen på framtiden

Det avslutande kapitlet i denna rapport handlar om företagarnas syn på framtiden. Hur upplever de framtidsutsikterna för företaget? Har de ambition att fortsätta växa? Kan de tänka sig att anställa ytterligare personer? Vilka politiska åtgärder skulle kunna stimulera dem att anställa nya medarbetare?

## Framtida tillväxtambitioner

Den första frågan i detta kapitel handlade om eventuella fortsatta tillväxtambitioner.



Nästan sex av tio företagare uppger att de har för avsikt att fortsätta växa kommande år. En av tre har ambitionen att fortsätta som idag – utan att växa. Endast 6% planerar att trappa ner eller sälja verksamheten kommande år.

2007 ställde vi denna fråga till landets småföretagare generellt, d v s till alla företagare (AB, HB/KB och enskilda firmor) med 0-9 anställda. I den undersökningen fanns alltså inga krav på att vara ett tillväxtföretag för att ingå i undersökningsmålgruppen. I den undersökningen var det "endast" 45% som hade ambitionen att växa kommande år och hela 19% uppgav att de tänkte trappa ner eller sälja verksamheten.

Man kan alltså dra slutsatsen att de företagare som redan befunnit sig i expansion de senaste åren också har extra stora tillväxtambitioner inför framtiden. Tillväxtviljan verkar vara något som dessa företagare bär med sig hela tiden.

Det finns inga nämnvärda skillnader mellan kvinnor och män i denna fråga, utan tillväxtambitioner är lika stora bland de kvinnliga undersökningsdeltagarna som bland de manliga.

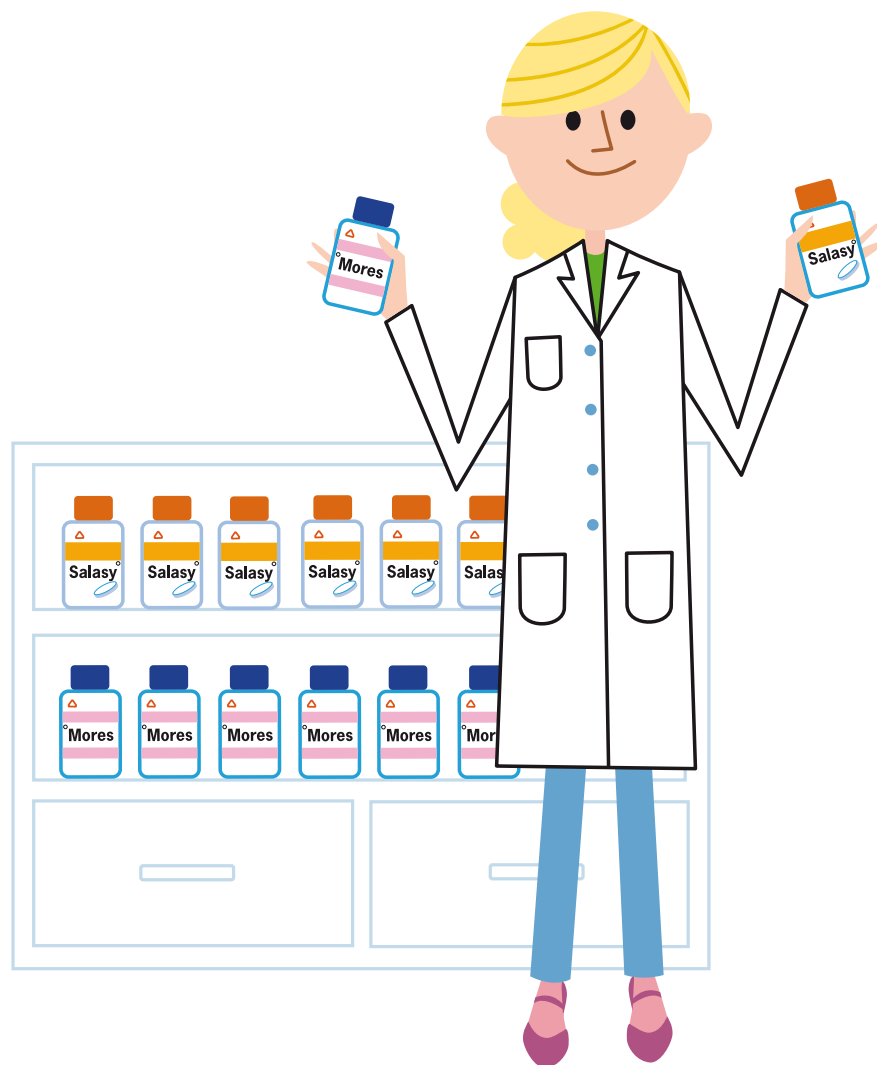
Däremot ser man tydligt att tillväxtambitioner sjunker när företagarna närmar sig pensionsåldern. Det är helt naturligt att många som är över 60 år har för avsikt att börja trappa ner eller sälja verksamheten. Mer förvånande är nästan att tillväxtambitioner är så stora som de ändå är bland dessa äldre företagare; 45% av intervjupersonerna över 60 år har fortfarande ambitionen att deras företag ska växa kommande år.

Företagare med utländsk bakgrund har något större tillväxtambitioner än vad deras svenska "företagarkollegor" har. Observera dock att medelåldern bland undersökningsdeltagare med utländsk bakgrund är lägre än bland dem som har svensk bakgrund. Resultatskillnaderna i denna fråga kan således bero lika mycket på ålder som på etnisk bakgrund.

Det finns också signifikanta skillnader i tillväxtambitioner mellan varu- och tjänsteföretag; 70% av de intervju personer som driver varuföretag, men "endast" 56% av dem som driver tjänsteföretag har för avsikt att deras företag ska fortsätta växa kommande år.

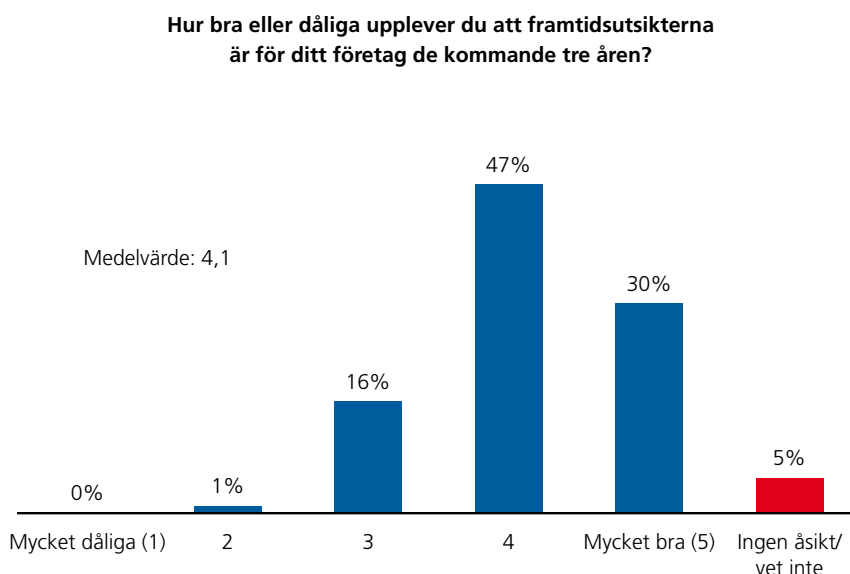
De undersökningsdeltagare som bor och verkar i de tre storstäderna är mer tillväxtorienterade än vad övriga intervju personer är.

Man ser också tydliga samband mellan företagets storlek och dess framtida tillväxtambitioner. De lite större företagen i undersökningen (räknat såväl utifrån omsättning som utifrån antal anställda) är också de mest tillväxtinriktade. Helt logiskt visar det sig också att de som driver aktiebolag har större tillväxtambitioner än de som driver enskild firma.



## Företagens framtidsutsikter

Hur upplever då företagarna i undersökningen de egna framtidsutsikterna? Vi ställde en konkret fråga om detta i undersökningen och bad dem svara utifrån ett treårigt framtidsperspektiv.



Även detta resultat visar på en stor optimism bland de deltagande företagarna – de vi kallar tillväxtföretagare. 77% uppfattar att framtidsutsikterna för det egna företaget är bra eller mycket bra (värde 4 eller 5 på den femgradiga skalan). Endast 1% (!) är pessimistiska och upplever att framtidsutsikterna är dåliga. Medelvärdet på den femgradiga skalan är så högt som 4,1.

Observera dock att var tjugonde företagare inte kan bedöma framtidsutsikterna utan svarar "ingen åsikt/vet inte".

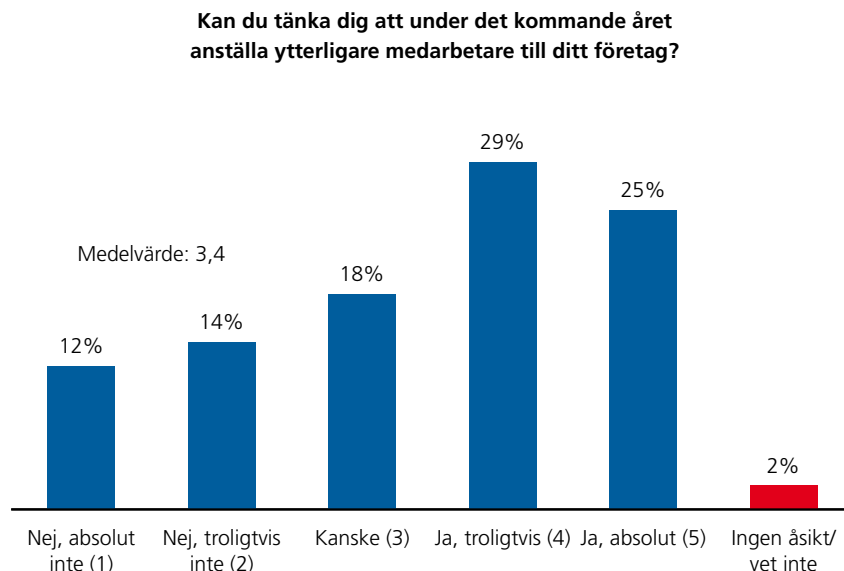
Även resultatet på denna fråga är betydligt bättre än det vi fick i undersökningen 2007 (som alltså riktade sig till samtliga småföretagare med 0-9 anställda, d v s utan hänsyn tagen till om de ökat antalet anställda de senaste tre åren). I den undersökningen var medelvärdet på den femgradiga skalan strax under 3,8. Om den större optimismen i 2010 års undersökning beror på tidsaspekten (att det finns en större optimism idag än för tre år sedan) eller om det beror på att undersökningsmålgruppen skiljer sig åt i de båda studierna kan diskuteras. Sannolikt är det en kombination av de båda förklaringarna. Men man kan absolut tolka resultatet som att de företag som redan befinner sig i tillväxt (har anställt medarbetare de senaste tre åren) är mer optimistiska än de företag som inte har haft denna tillväxt.

En iakttagelse är att de företagare i undersökningen som har utländsk bakgrund är signifikant mindre optimistiska än de som har svensk bakgrund. "Endast" 63% av de som har utländsk bakgrund upplever att framtidsutsikterna är bra eller mycket bra. Bland undersökningsdeltagare med svensk bakgrund är denna andel så hög som 80%.

Det finns också tydliga resultatskillnader mellan olika företagsstorlekar. Generellt gäller att ju fler anställda och ju större omsättning ett företag har, desto mer optimistisk är företagaren.

## Ytterligare anställningar kommande år?

Alla företag/företagare som deltog i undersökningen har – i linje med vår målgruppsdefinition – ökat antalet anställda (netto) sedan 2007. Det handlar alltså om företag som befinner sig i tillväxt vad gäller antalet medarbetare. Men hur ser dessa tillväxtföretag på att anställa ytterligare medarbetare under det kommande året?



Helt klart så finns det ett fortsatt intresse för att anställa personal till företaget. En majoritet av de svarande (54%) kan "troligtvis" eller "absolut" tänka sig ytterligare nyanställningar under det kommande året. Endast var fjärde undersökningssvarende (26%) svarar nej på frågan.

Medelvärdet på den femgradiga skalan är så högt som 3,4.

Resultatet visar tydligt att de undersökta företagen är tydligt offensiva och tillväxtorienterade. Frågan handlar inte om framtiden generellt, utan specifikt om det kommande året, vilket gör resultatet än mer intressant.

I tidigare undersökningar – riktade till landets småföretagare generellt – har intresset för att öka antalet anställda inte varit lika stort. Alltså: de undersökta tillväxtföretagen har varit mer tillväxtorienterade de senaste åren än landets småföretagare totalt sett, men de är också mer tillväxtorienterade när de blickar in i framtiden.

Männen är mer tillväxtorienterade än kvinnorna. 57% av männen svarar ja på frågan ("troligtvis" eller "absolut"). Bland kvinnorna är denna andel 43%.

Intresset för att fortsätta anställa nya medarbetare sjunker med åldern. Störst anställningsvilja finner vi hos de yngsta företagen och minst hos dem som är äldre än 60 år.

Intressant är också att de fortsatta tillväxtambitionerna är störst i de största företagen (räknat utifrån såväl omsättning som antal anställda). I linje med detta är anställningsviljan också...

...större bland aktiebolag än bland enskilda firmor

...större i storstäderna än på mindre orter/landsbygden

...extra stor bland de företag som växt snabbt de senaste tre åren (anställt många nya medarbetare sedan 2007)

## Skäl till att inte anställa ytterligare medarbetare

I den förra frågan såg vi att en majoritet av de undersökta företagarna kan tänka sig att anställa ytterligare medarbetare under det kommande året. De 26% som dock svarade nej på frågan ("nej, troligtvis inte" eller "nej, absolut inte") fick besvara en öppen följdfråga om varför de inte kan tänka sig ytterligare anställningar kommande år.

Merparten av dem som inte kan tänka sig några nyanställningar under det kommande året menar att det helt enkelt inte finns något behov av ytterligare medarbetare. Efterfrågan förväntas inte öka så mycket att det skulle vara ekonomiskt motiverat att öka antalet anställda.

*"Vi vill gärna öka antalet anställda, men i dagsläget har vi inte råd."*

*"Ekonomi går inte ihop. Lönekostnaderna täcks inte av ekonomin. Här i Falköping är antalet restauranggäster ganska konstant. Även om man vill går det inte att öka."*

Andra företagare upplever att deras nuvarande arbetsstyrka är lagom. De trivs med den storlek som företaget har idag och vill helt enkelt inte växa mer.

*"Det är lagom som det är nu. Arbetsuppgifterna skulle nog inte räcka."*

*"Jag tycker att vi är lagom stora just nu. Jag vill inte ha för bråttom med att växa utan jag är hellre lite försiktig."*

Som vi redan konstaterat så upplever många att ett ökat antal anställda också leder till ökade krav på ansvarstagande från företagarens sida. Vissa tycker om detta ökade ansvar, men det finns också en del företagare som direkt ogillar det. Några av intervjupersonerna svarade att de helt enkelt inte vill ta ytterligare ansvar – att ha anställda kräver en hel del av arbetsgivaren.

*"Behovet kanske finns, men jag orkar inte."*

*"Ansvaret ökar mer, så det skulle bara bli en belastning."*

Vissa av företagen hade precis avslutat en period av snabb expansion och ville nu ta det lite lugnare ett tag för att konsolidera verksamheten. Dessa företagare är definitivt tillväxtorienterade, men vill ha en rimlig tillväxttakt. Därför väntar de gärna något eller några år innan de expanderar med ytterligare medarbetare.

*"Därför att vi har ökat så pass snabbt på så kort tid."*

*"Inte under det kommande året, för vi har just ökat med 100%. Så vi får avvakta med det."*

Vissa av de lite äldre företagarna i undersökningen hade för avsikt att trappa ner eller t o m avyttra verksamheten inom kort. Därför var just dessa personer inte så lockade av att anställa nya medarbetare eller expandera verksamheten på annat sätt.

*"Jag blir pensionär snart."*

*"Jag håller på att avveckla verksamheten."*

*"Jag ska trappa ner och är gammal och kanske inte så sugen på det längre. Det är kanske inte heller någon bra bransch."*

Ett annat skäl som vissa av intervjupersonerna nämner är att de upplever det svårt att hitta rätt personer och rätt kompetens. För dessa personer är det alltså utbudet av medarbetare och kompetens som begränsar deras tillväxtambitioner. I grunden är dessa personer tillväxtorienterade men av pragmatiska skäl är de alltså inte inställda på ytterligare nyanställningar – i alla fall inte under kommande år.

*“Det är svårt att hitta bra folk. Vi bor nära Norge och kan inte konkurrera med lönerna där.”*

*“Det är väldigt svårt att hitta folk som har kompetens.”*

I vissa fall är det rent praktiska aspekter som håller tillbaka företagen från ytterligare anställningar. Det kan t ex röra sig om att lokalernas storlek begränsar expansionen. Eller att det saknas utrustning för nya medarbetare, och att det skulle krävas dyra investeringar för att möjliggöra ett ökat antal anställda. I dessa fall handlar det alltså mer om att de inte kan anställa fler – inte att de inte vill anställa fler.

*“Fullsatt i lokalerna. Vi kan inte utöka.”*

*“Att anställa en till kräver utrustning för x antal kronor. Den personen får arbeta väldigt mycket för att det ska löna sig.”*

*“Vi har fullt vid de platser som finns. Vi är ett snickeri, monterar fönster, målar och har även lite tillverkning.”*

Avslutningsvis var det några som svarade att utgången av riksdagsvalet den 19 september skulle påverka deras inställning till att anställa nya medarbetare. Observera att så gott som hela undersökningen genomfördes under valrörelsens slutspurt.

*“Vi vill inte bestämma någonting före valet. Det vi väntar på är vad som händer med ROT-avdraget. Försvinner det så får jag stänga verksamheten.”*

*“Jag skulle kunna anställa en till om detta fortsätter gå åt rätt håll. Vi väntar tills valet varit. Försvinner dessa möjligheter till att ta in folk under upplärning, så kan jag till och med bli tvungen att säga upp den killen jag redan har här.”*

## Åtgärder som påverkar viljan att anställa

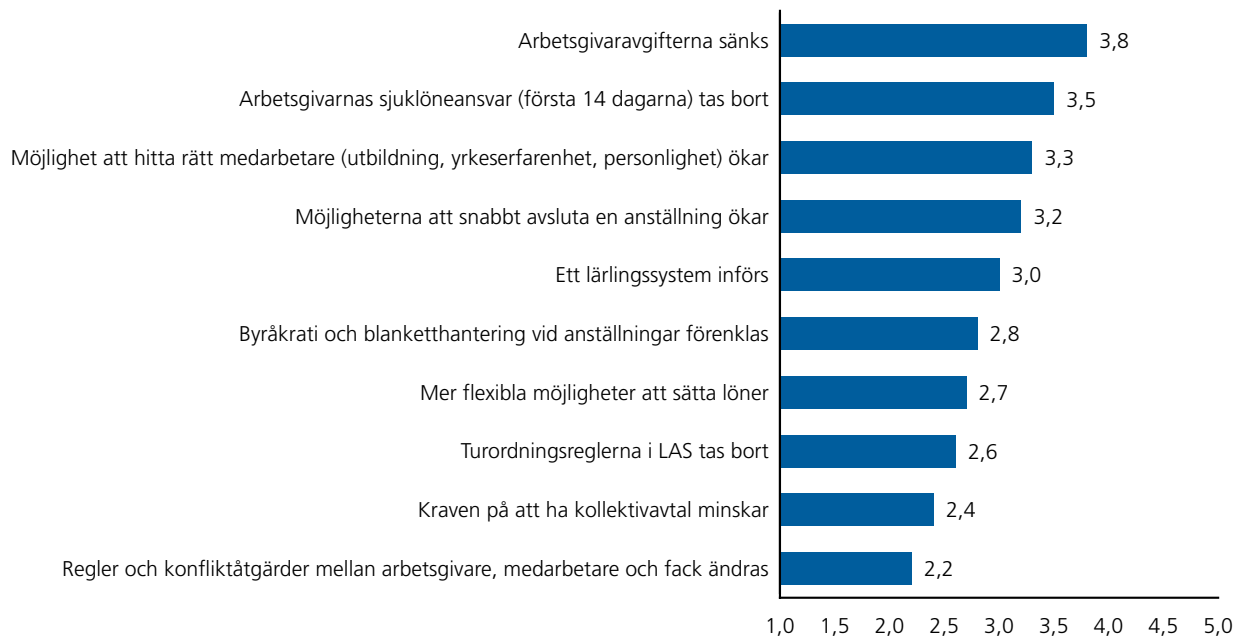
Jobb och sysselsättning har varit den absolut viktigaste politiska frågan på senare tid – och kommer sannolikt att förbli så framöver. Det finns en utbudsaspekt av denna jobbfråga, nämligen hur man uppmuntrar och underlättar för människor att ta sig in på arbetsmarknaden. Den andra sidan av denna frågeställning – efterfrågaspekten – handlar om hur man kan uppmuntra företagen att anställa fler medarbetare.

Vi hade i undersökningen en fråga som satte fokus just på denna efterfrågaspekt. Intervjupersonerna fick svara på vilka åtgärder – primärt politiska sådana – som skulle påverka deras vilja att anställa nya medarbetare framöver.

Vi räknade upp tio olika förändringar/åtgärder och undersökningsdeltagarna fick för var och en av dessa svara på en femgradig skala hur mycket det skulle påverka dem – från "inte alls" (1) till "väldigt mycket" (5). I diagrammet nedan ser vi medelvärdet på den femgradiga skalan för var och en av de uppräknade åtgärderna.

### Hur mycket skulle olika förändringar/åtgärder påverka dig och ditt företags vilja att anställa nya medarbetare?

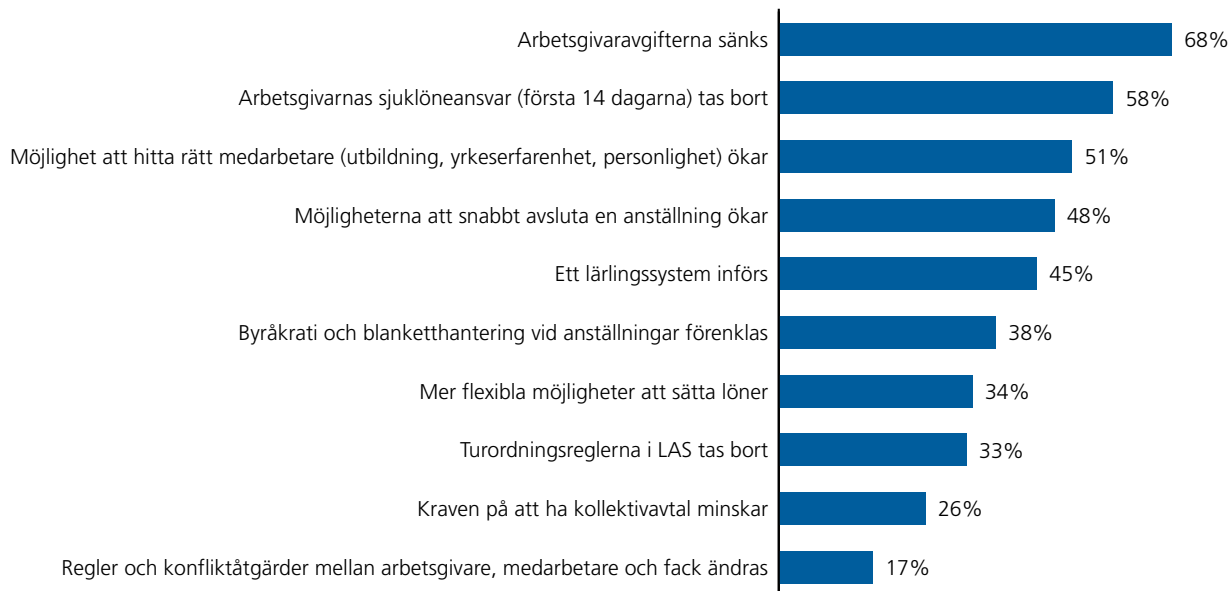
Medelvärden på en skala 1-5, där 1 = "inte alls" till 5 = "väldigt mycket"



Ett annat sätt att redovisa resultatet på frågan är att granska hur många procent av de svarande som anser att en viss åtgärd skulle påverka dem "ganska mycket" eller "väldigt mycket". I diagrammet nedan ser vi resultatet redovisat på just detta sätt.

#### Hur mycket skulle olika förändringar/åtgärder påverka dig och ditt företags vilja att anställa nya medarbetare?

Andelen som svarade att förändringen/åtgärden skulle påverka ganska eller väldigt mycket



Precis som i så gott som alla andra undersökningar bland småföretagare så är det sänkta arbetsgivaravgifter som står högst upp på önskelistan och som är den åtgärd som, enligt småföretagarna själva, mest skulle påverka deras anställningsvilja.

Även ett borttagande av sjuklöneansvaret de första 14 dagarna är något som många uppger skulle bidra positivt till deras vilja att anställa nya medarbetare.

En annan viktig förändring som skulle påverka företagarnas anställningsvilja är om möjligheterna att hitta rätt medarbetare ökade. Med rätt medarbetare menas personens utbildning, yrkeserfarenhet, personlighet etc).

Införandet av ett lärlingssystem samt ökade möjligheter att snabbt avsluta en anställning är sådant som också skulle kunna bidra positivt till företagarnas anställningsvilja.

Däremot är det inte så många intervjupersoner som menar att borttagna turordningsregler i LAS, minskade krav på kollektivavtal eller förändrade konfliktregler (fack-arbetsgivare-medarbetare) skulle påverka deras anställningsvilja särskilt mycket.

Denna fråga har även funnits med i en del andra undersökningar som FöretagarFörbundet genomfört och generellt ser man att olika politiska åtgärder inte verkar påverka denna grupp av tillväxtföretagare lika mycket som de påverkar andra småföretagare. Med andra ord: denna grupp av tillväxtorienterade företagare verkar vara inställda på att expandera och anställa nya medarbetare ändå – även utan olika politiska förändringar eller åtgärder. Självfallet applåderar tillväxtföretagarna många av de uppräknade åtgärderna även om dessa politiska förändringar alltså inte är nödvändiga för dem i deras beslut om framtida anställningar. I alla fall inte lika avgörande som de kan vara för övriga småföretagare, d v s företagare som i grunden inte är fullt lika tillväxtorienterade.

När man granskar hur resultatet på denna fråga varierar mellan olika undergrupper av svarande ser man bl a följande:

- Borttagandet av turordningsreglerna i LAS är något som – om vi får tro de svarande – skulle påverka varuföretagen mer än tjänsteföretagen. Detta är också en förändring som primärt skulle rikta sig till de större företagen (de små uppger inte att de skulle påverkas särskilt mycket). Resultatet visar också att företagare med utländsk bakgrund inte tror att de skulle påverkas särskilt mycket av ett borttagande av turordningsreglerna i LAS. Företagare med svensk bakgrund tror att de skulle påverkas lite mer.
- Det är främst kvinnor och äldre företagare som uppger att deras anställningsvilja skulle påverkas positivt om man tog bort arbetsgivaransvar för sjuklöner de första 14 dagarna. Män och yngre företagare tror inte att de skulle påverkas fullt lika mycket av en sådan åtgärd.
- Införandet av ett lärlingssystem skulle främst påverka anställningsviljan hos lite äldre företagare, bland dem som driver enskild firma samt bland dem som bor och verkar på lite mindre orter/glesbygden – främst i Norrland. Anställningsviljan hos övriga företagare skulle inte påverkas lika mycket av ett lärlingssystem.
- Kvinnorna i undersökningen tror att deras anställningsvilja skulle påverkas lite mer än männens ifall man minskade på byråkrati och pappersarbete.
- De företagare som har utländsk bakgrund tror – i större utsträckning än vad de med svensk bakgrund gör – att minskade krav på kollektivavtal skulle uppmuntra dem att anställa fler medarbetare. Resultatet visar också att det främst är de som driver enskild firma som skulle få en ökad anställningsvilja ifall kraven på kollektivavtal minskade.
- Yngre företagare samt de som driver ett varuföretag tror att deras anställningsvilja skulle påverkas förhållandevis mycket om det blev lättare att snabbt avsluta en anställning.
- En sänkning av arbetsgivaravgifterna skulle öka anställningsviljan bland alla grupper av småföretagare, men allra mest bland kvinnor och bland de yngre företagarna i undersökningen. Man ser också tydligt att en sänkning av arbetsgivaravgifterna allra mest skulle påverka de minsta företagen, vilket oftast är enskilda firmor.

- Om man ändrade konfliktreglerna mellan fack, arbetsgivare och medarbetare så skulle det främst påverka de lite större företagen (räknat såväl utifrån omsättning som antal anställda).
- Yngre företagare samt de som bor och verkar på mindre orter/landsbygden (främst i Norrland) uppger – i större utsträckning än övriga – att deras anställningsvilja skulle påverkas positivt om möjligheterna att hitta rätt medarbetare/kompetens ökade.
- Två grupper av svarande utmärker sig när det gäller hur mycket de skulle påverkas av en ökad flexibilitet vid lönesättningen; företagare med utländsk bakgrund samt de som driver ett varuföretag. Dessa båda undergrupper uppger nämligen att de skulle påverkas mer än övriga av ökad flexibilitet vid lönesättningen.

## Annat som skulle påverka viljan att anställa

Den avslutande frågan i undersökningen var en öppen uppföljningsfråga till den vi redovisade ovan. Vi frågade om det finns något annat, utöver de tio uppräknade åtgärderna/förändringarna, som skulle kunna stimulera företagarna att anställa ytterligare medarbetare. Observera att frågan var öppen och att det inte nödvändigtvis behövde handla om politiska åtgärder. Intervjupersonerna kunde även nämna sådana förändringar som inte är direkt politiskt styrda.

Tre typer av öppna svar dominerade:

### 1. Ökad efterfrågan på marknaden.

*“Det är helt beroende på hur mycket jobb vi får in. Ökar det så anställer vi fler.”*

*“Hos oss handlar anställningsviljan om större efterfrågan på det man säljer.”*

### 2. Minskad byråkrati (regler, blanketter, rapporter).

*“Den här rapporteringsskyldigheten tar alldeles för mycket tid.”*

*“Vi småföretagare måste ha mindre byråkrati. Mindre pappersarbete.”*

### 3. Bättre service och matchning från Arbetsförmedlingens sida.

*“Arbetsförmedlingen borde göra mer nytta. Man kan inte ringa dit och be om en person. De vet inte vad de har för lediga personer. De är helt värdelösa.”*

*“Mer kompetens hos Arbetsförmedlingen att hjälpa småföretagare hitta rätt personal.”*

Företagarna räknade också upp ytterligare ett antal förändringar, åtgärder och reformer som skulle öka deras vilja att anställa nya medarbetare. Nedan finns en uppräknning av sådant som de spontant nämnde (observera att inget av dessa svar nämndes av fler än några enstaka företagare):

- Sänkt restaurangmoms
- Bättre tillgång till riskkapital
- Sänkt diesel- och fordonsskatt
- Behåll RUT- och ROT-avdragen
- Ta bort karensdagarna
- Nya regler för offentlig upphandling (idag missgynnar de småföretagare)
- Ändra 3:12-reglerna
- Att Alliansen vinner valet
- Minskad makt åt facket
- Bättre tillgång till ”rätt” personer och kompetens
- Lägre räntor på lån



# Benny's Blommor

Idé och projektledning: Hero Kommunikation AB  
Huvudansvar för undersökning, analys och rapport: Argument AB  
Genomförande av datainsamling/telefonintervjuer: PFM Research  
Grafisk form: Singing Bird  
Illustrationer: Pia Dunér  
Uppdragsgivare: FöretagarFörbundet

#### Statistiska siffror från SCB

Alla siffror i inledningen är hämtade från SCB. Den privata sektorns andel av den totala sysselsättningen i Sverige motsvarar omkring 70 procent. Mellan 2004-2008 skapades 72 839 nya jobb (netto) inom den privata sektorn. Företag med 0-9 anställda stod för nästan 55 procent av denna ökning. Uppgifterna avser alla företag som ej är koncernägda eller utlandsägda företag med juridisk form 10, 31 eller 49.

## FöretagarFörbundet

FöretagarFörbundet organiserar företagare över hela landet och har i dag 35 000 medlemmar. Aktiva småföretagare leder FöretagarFörbundet, som arbetar för att det ska bli attraktivare att starta företag, enklare att driva företag samt lönsammare och mindre riskfyllt att anställa i företag. Att skapa opinion om och ökad förståelse för företagandets och entreprenörskapets roll i samhällsutvecklingen ingår också i verksamheten. För mer information se [www.ff.se](http://www.ff.se)

### Kontakt

Camilla Littorin,  
Förbundssekreterare  
FöretagarFörbundet  
Mobil: 0705-53 66 70  
[camilla.littorin@ff.se](mailto:camilla.littorin@ff.se)

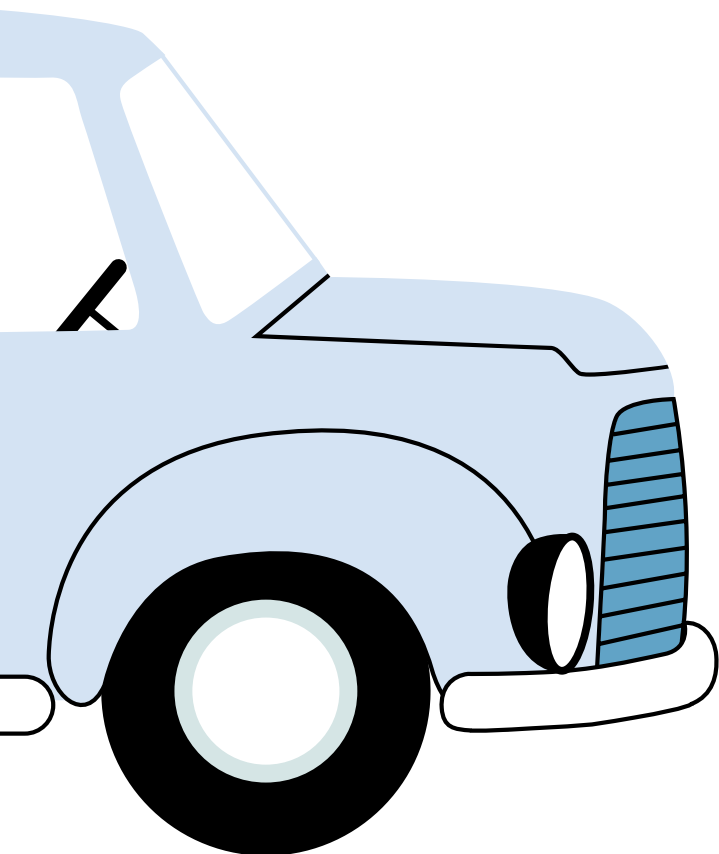
### Stockholmkansli

Vasagatan 46  
111 20 Stockholm  
Tel: 08-280 620

### Medlemskansli

Box 1132  
262 22 Ängelholm  
Tel: 020-760 761  
[info@ff.se](mailto:info@ff.se)  
[www.ff.se](http://www.ff.se)  
[www.ff.se/blogg](http://www.ff.se/blogg)

Följ vår förbundssekreterare Camilla Littorin på Twitter,  
användarnamn LittorinCamilla.  
Gilla FöretagarFörbundet på Facebook.



FöretagarFörbundet