

NEXTGEN FREMtidENS EJERLEDERE

KØNSDIVERSITET 2023

Professor Kasper Meisner Nielsen

Akademisk leder, Center for Ejerledelede Virksomheder
Copenhagen Business School

Jette P. Jørgensen

Director, Center for Ejerledelede Virksomheder
Copenhagen Business School

Forskningsassistent Frej Sørensen

Institut for Psykologi
Københavns Universitet

CBS  **CENTER FOR EJERLEDEDE
VIRKSOMHEDER**

INDUSTRIENS FOND

**KØBENHAVNS
UNIVERSITET**



Indholdsfortegnelse

• Om projekt NextGen – Fremtidens Ejerledere – og kønsdiversitet i ejerledelse og blandt next gen	2
• Resumé	6
• Undersøgelse af next gen kønsdiversitet	
• Involvering og tilknytning til forældres virksomhed	7
• Fremtidsønsker og motivation for ejerledelse	17
• Barrierer og fremmere for at starte, overtage eller drive virksomhed	22
• Udvikling og udfoldelse af potentiale på tværs af kønnene	33
• Konklusion	39

Om projekt NextGen – Fremtidens Ejerledere

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

International forskning viser, at next gen – sønner og døtre af ejerledere – **besidder et særligt potentiale for at lede og udvikle virksomheder**. Og vores tidligere danske undersøgelse blandt danske next gen viser, at de er en særlig erhvervsaktiv gruppe i Danmark. Hver fjerde next gen starter virksomhed, og hver tredje er virksomhedsejer som 40-årig. Vores og internationale undersøgelser peger dog også på, at vi ikke får udfoldet next gens potentiale til fulde – og at der **specielt blandt kvinderne er et stort uforløst potentiale**.

Projektet bidrager, udover denne rapport om kønsdiversitet blandt next gen med **ny viden om next gens potentiale** for virksomhedsdrift, og hvad der fremmer og hæmmer udviklingen af potentialet. Samtidig igangsættes en række aktiviteter og **målrettede udviklingsforløb** for next gen.

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

Om kønsdiversitet i ejerledelse og blandt next gen

Denne kortlægning har til hensigt at skabe mere viden om **kønsdiversitet i dansk ejerledelse** – nu og i fremtiden.

I dag er fordelingen af danske ejerledere således, at **16% er kvinder, og 84% er mænd**.

International forskning viser, at next gen – børn af ejerledere – har et særligt potentiale for at udvikle, drive og lede virksomheder. Og de bliver i høj grad fremtidens ejerledere. Undersøgelser viser dog, at **døtrene i langt mindre omfang end sønnerne får udfoldet dette potentiale**.

Vi vil med denne rapport sætte fokus på, hvor eventuelle kønsforskelle ligger, og hvad der kan være **barrierer og fremmere for at sikre, at al talent kommer i spil**. Samtidig vil vi vurdere, **om next gens potentiale udfoldes**.

I undersøgelsen af kønsdiversitet sættes der også fokus på next gens **involvering i og tilknytning til forældres virksomhed**, og hvad denne involvering betyder for deres **fremtidsønsker og motivation** for virksomhedsledelse.

Rapporten om Kønsdiversitet 2023 i ejerledelse og blandt next gen er baseret på international forskning, danske **registerdata og en spørgeskema-undersøgelse** blandt mere end 13.000 danske next gens.

Hvem er next gen?

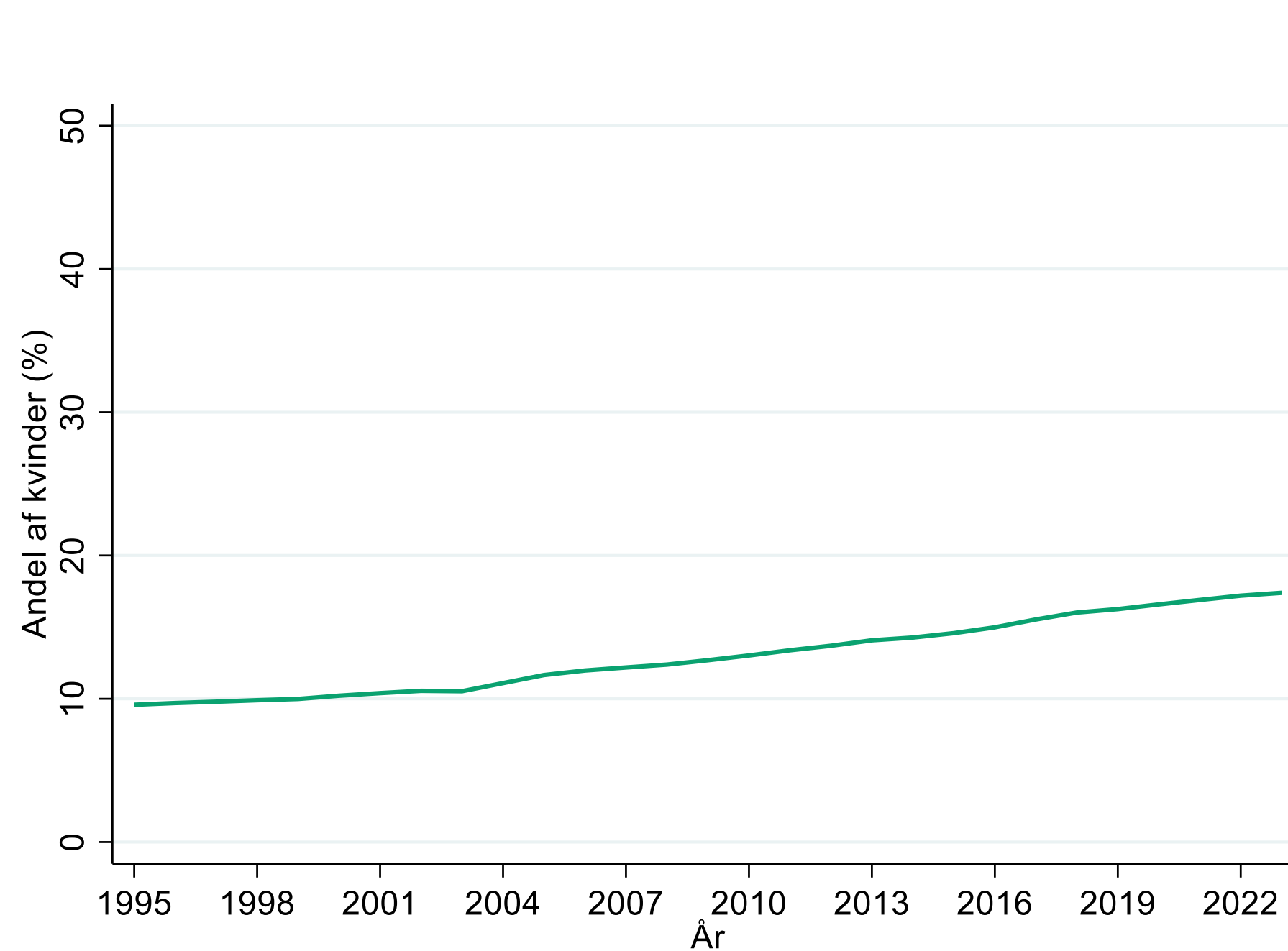
Next gen er defineret ved, at mindst én forælder har ejet og ledet et selskab (A/S eller ApS) i mindst 3 år under deres opvækst. Next gen er dermed karakteriseret ved, at de under deres opvækst, har været **eksponeret til virksomhedsdrift i deres familie i en længere periode**. Der er **ca. 172.000 danske next gen i alderen 18-45 år**.

Vi har i perioden fra januar 2023 til april 2023 udsendt et spørgeskema til knap 100.000 next gen i alderen 18-45 år. Heraf har **13.189 next gen** besvaret spørgeskemaet, fordelt på 7.805 kvinder og 5.379 mænd.

Analysen i denne rapport bygger på disse 13.189 besvarelser fra next gen med en **gennemsnitsalder på 26,7 år**. Analysen suppleres med registerdata om populationen af ejerledere i Danmark fra Erhvervsstyrelsen og Experian.

Endelig bygger rapporten på **international forskning**, der beror på såvel teoretiske analyser som empiriske undersøgelser af next gen.

Kønsfordeling blandt ejerledere, 1995-2023



Langt de fleste ejerledere i Danmark er mænd. Der er sket en stigning i andelen af kvindelige ejerledere siden 1995, hvor 10% af ejerledere var kvinder. **I dag er 17,4% af ejerlederne kvinder.**

Det er bemærkelsesværdigt, at vi ikke ser en hurtigere udvikling i andelen af kvindelige ejerledere over tid, når vi samtidig har oplevet, at **kvinderne har indtaget uddannelserne og arbejdsmarkedet** i mange af de brancher, som ejerledede virksomheder er engageret i.

Det er derfor interessant at undersøge, hvad der kan ligge til grund herfor.

Resumé af kønsdiversitet i ejerledelse og blandt next gen

- Langt flere sønner end døtre overtager forældres virksomhed.
- Både next gen mænd og kvinder har været eksponeret for virksomhedsdrift under opvæksten.
- Next gen mænd er i væsentligt højere grad end kvinderne blevet aktivt involveret i forældres virksomhed, og er dobbelt så ofte blevet spurgt, om de vil overtage.
- Langt de fleste next gen ønsker en karriere i det private erhvervsliv - mændene primært som iværksættere eller ledere, og kvinderne primært som ansatte eller ledere.

- Både next gen mænd og kvinder drives af ønsker om indflydelse ift. virksomhedsledelse.
- Next gen mænd har større selvtillid omkring deres evne til at starte egen virksomhed.
- Next gen kvinder oplever på alle adspurgte parametre større barrierer for at starte, drive eller overtage virksomhed, end mænd.
- Kønsforskel i sandsynligheden for at starte egen virksomhed blandt next gen skyldes primært andre faktorer end kvinder og mænds interesser for iværksætteri.

Kønsdiversitet blandt next gen

Involvering og tilknytning til forældrenes virksomhed

Sammenligning af next gen mænd og kvinders involvering og tilknytning til forældres virksomhed

I denne del ønsker vi at undersøge, om **der i gruppen af next gen er forskel på mænd og kvinders involvering og tilknytning til forældrenes virksomhed**, og i så fald hvordan de adskiller sig. Blandt andet undersøger vi, om de har været involveret i virksomheden under deres opvækst, om de har deltaget aktivt i driften af virksomheden, samt om de føler en tilknytning og forpligtelse over for forældrenes virksomhed.

Vores 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 har som udgangspunkt haft de samme forudsætninger for spisebordsoplæring i virksomhedsdrift** under opvæksten. Som udgangspunkt forventes det derfor, at next gen mænd og kvinder vil have samme grad af involvering og tilknytning til forældrenes virksomhed.

I de kommende grafer viser vi ligheder og forskelle på next gen mænd og kvinder (ejerledernes sønner og døtre) på en række parameter og perspektiverer disse med viden fra international forskning.

Next gen overtagelse af ejerskab i forældrenes virksomhed

Antal børn og kønsfordeling	% kvinder, der overtager ejerskabet	% kvinder, der statistisk burde
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%

Aktivt ejerskab er en væsentlig del af værdiskabelsen i ejerledede virksomheder. Tabellen viser **andelen af kvinder, der i perioden 1995-2022 har overtaget ejerskabet i familiens virksomhed** afhængigt af størrelsen på og kønsfordelingen i søskendeflokken.

Første række viser ejerledere, der har en søn og en datter. Her **overtager datteren ejerskabet i mindre end hvert tiende tilfælde**, hvor det statistisk burde **være halvdelen, hvis køn ikke betød noget**.

Tredje række viser, at **en datter overtager i 14,7% af tilfældene**, hvis der er to døtre og en søn. Statistisk set burde det ske i **67% af tilfældene, hvis køn ikke betød noget**.

Med så skæv en kønsfordeling i overdragelsen af ejerskabet i ejerledede virksomheder, er det **svært at forestille sig**, at det set fra et samfundsperspektiv, er udtryk for **optimal udnyttelse af talentmassen**.

Next gen overtagelse af ledelsen i forældernes virksomhed

Antal børn og kønsfordeling	% kvinder, der overtager ledelsen	% kvinder, der statistisk burde 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%

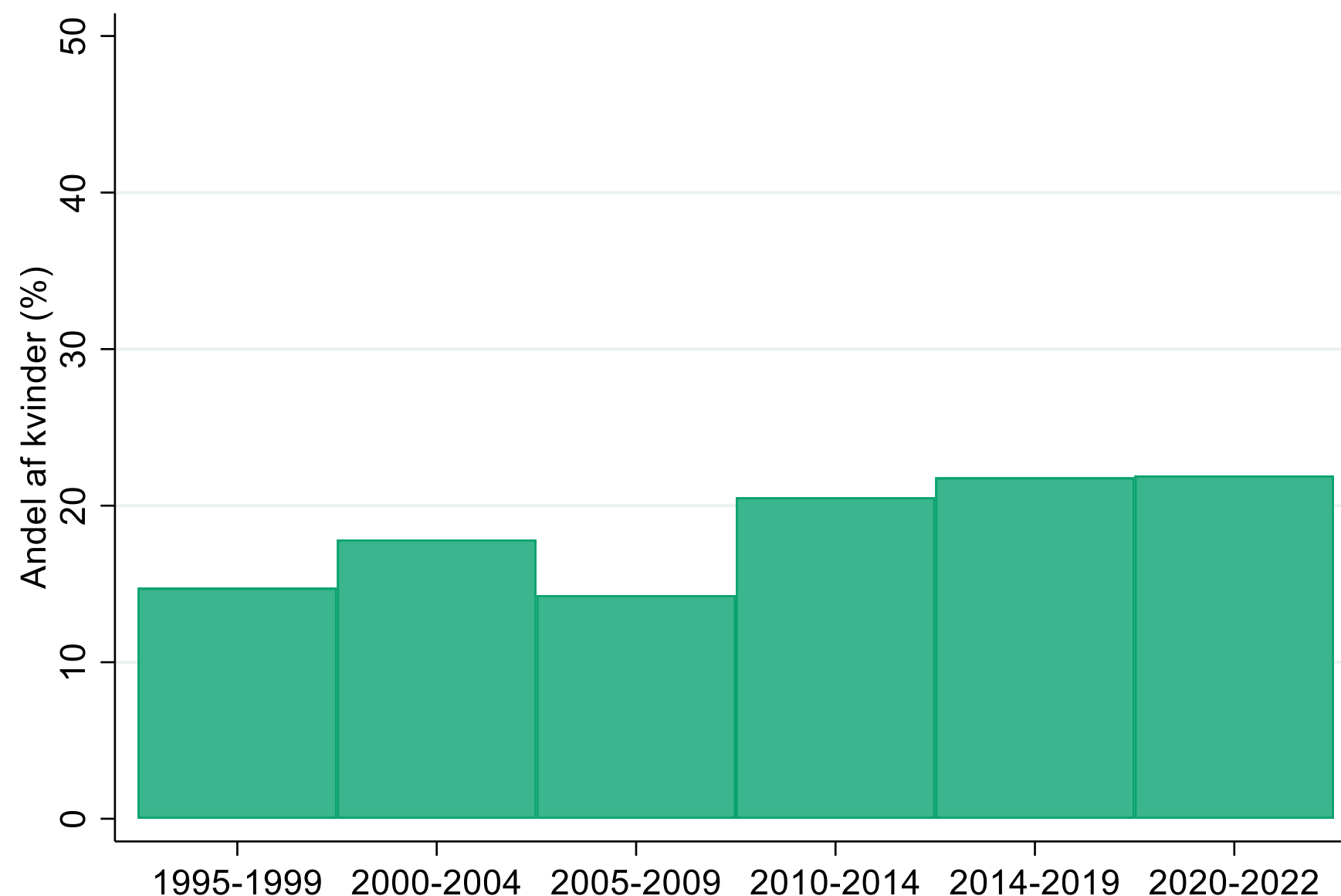
Tabellen viser **andelen af kvinder, der i perioden 1995-2022 har overtaget ledelsen i familiens virksomhed** afhængig af størrelsen af og kønsfordelingen i søskendeflokken.

Første linje viser ejerledere, der har en søn og en datter. Her **overtager datteren ledelsen i 20,5% af tilfældene**, hvor andelen statistisk set burde **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 burde statistisk være i **67% af tilfældene, hvis køn ikke betød noget**.

Ligesom med ejerskabet er fordelingen af direktørposterne meget skæv i forhold til den teoretiske fordeling. Det er derfor **svært at forestille sig**, at fordelingen, set fra et samfundsperspektiv, er udtryk for **optimal udnyttelse af talentmassen**.

Next gen overtagelse af direktørposten i forældrenes virksomhed



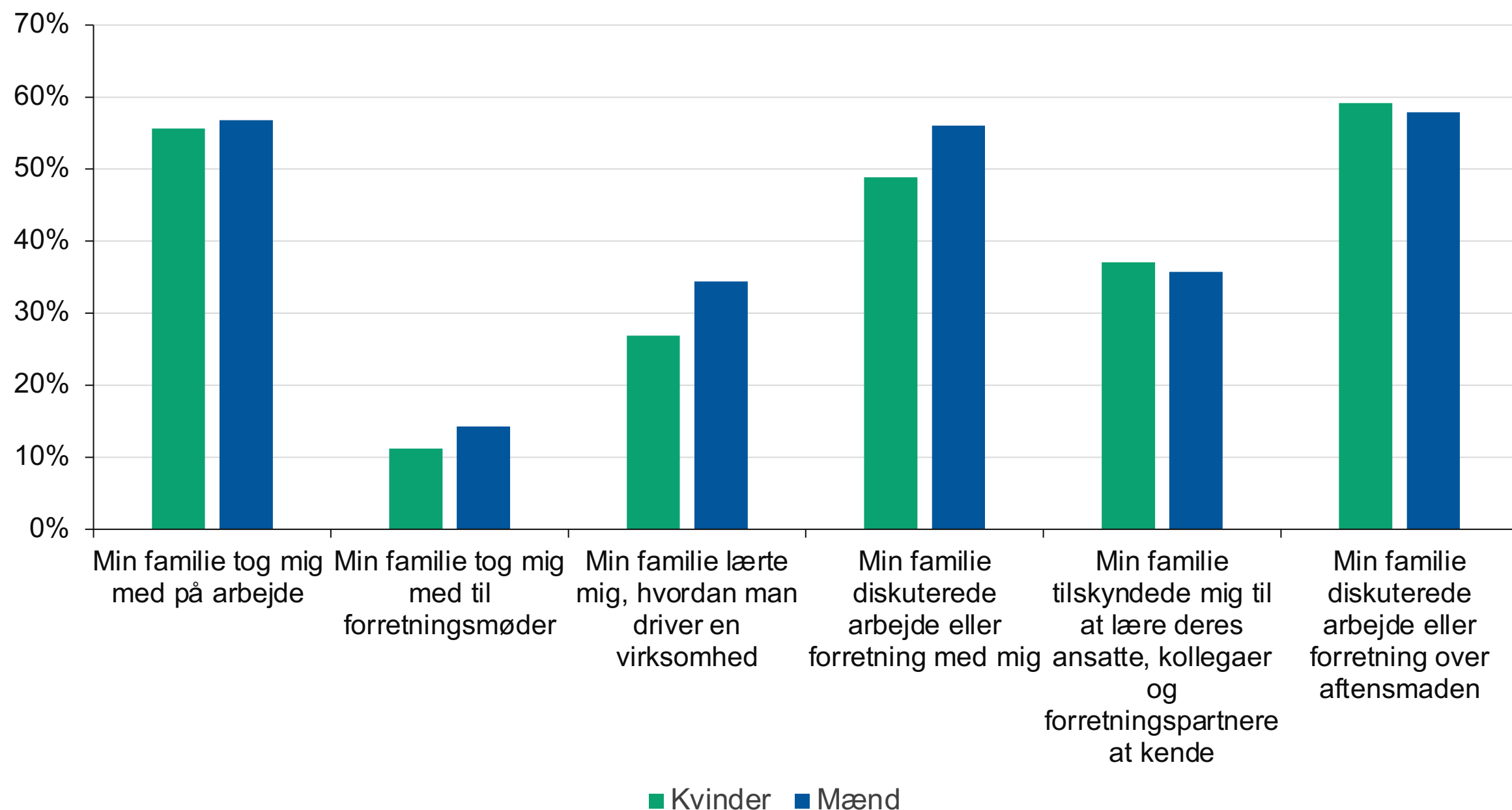
Grafen viser fordelingen mellem next gen mænd og kvinder, **der har overtaget ledelsen i familiens virksomhed** over de seneste 28 år.

Hvis køn ikke betød noget, ville vi som udgangspunkt 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 28 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.

Et forskningsstudie har fundet, at **kulturelle sædvaner og vanetænkning kan gøre det sværere at se kvinders muligheder** i familiens virksomhed. Dette medfører, at når kvinder overtager, er det ofte på baggrund af uventede omstændigheder (Overbeke et al, 2013).

Next gens involvering i forældrenes virksomhed under opvæksten



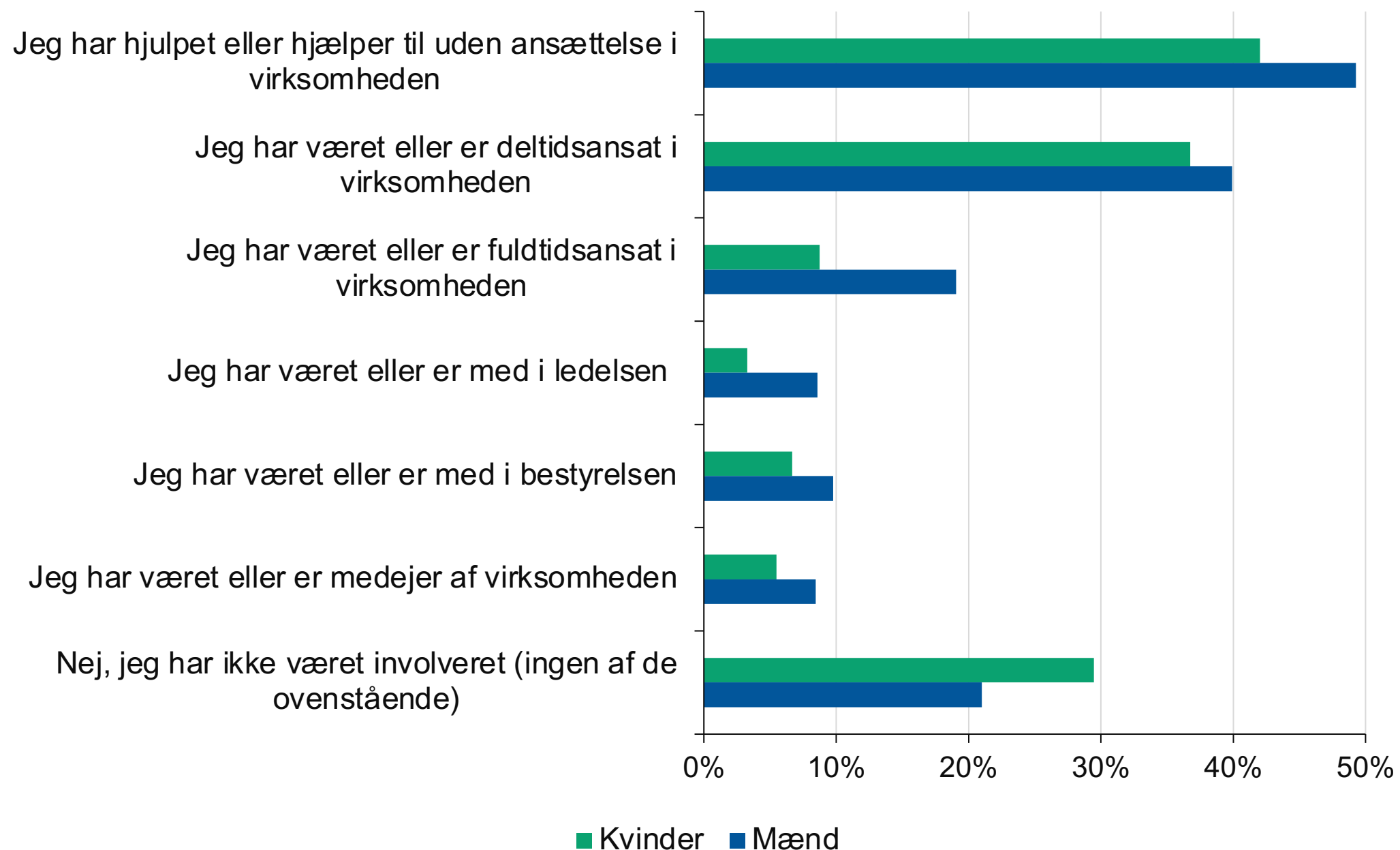
Adspurgte, om next gen **er blevet taget med på arbejde**, er det mere end halvdelen af både kvinder og mænd, der svarer ja.

Mere end halvdelen af både mænd og kvinder **har oplevet at overhøre virksomheds-relaterede drøftelser over middagsbordet** og er blevet tilskyndet til at lære virksomhedens netværk at kende.

Der er dog en lille overvægt af sønner, der oplever, at familien har drøftet virksomhedsanliggender med dem, er blevet taget med til forretningsmøder og er blevet oplært i hvordan man driver virksomhed.

Sønnerne er dermed blevet involveret mere i virksomhedsaktiviteter under opvæksten.

Next gens deltagelse i forældrenes virksomhed under opvæksten



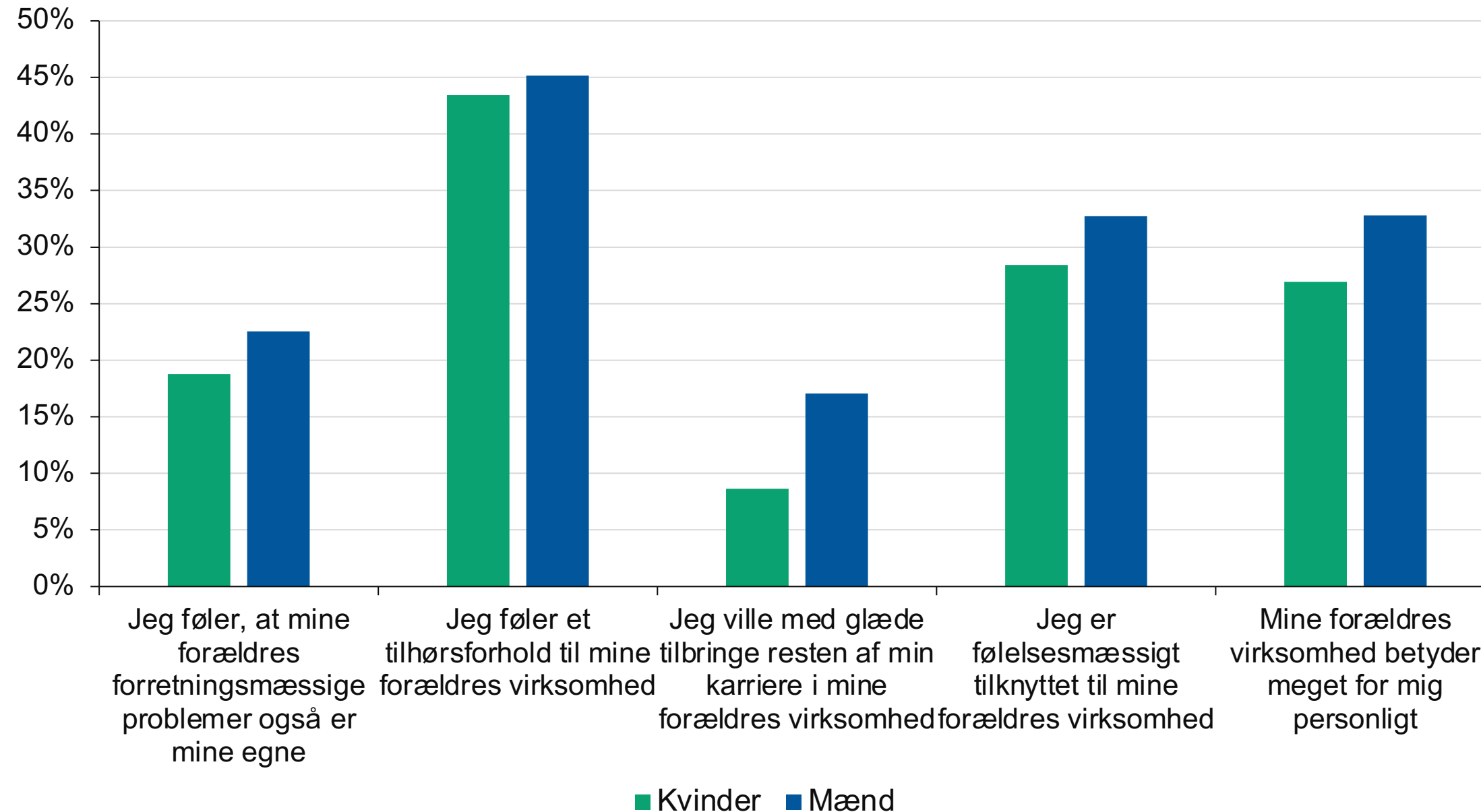
Adspurgte om next gen har deltaget i forældrenes virksomhed, har mange next gen enten hjulpet til eller været ansat i virksomheden.

Sønnernes oplevelse af i lidt højere grad at blive inviteret af familien til aktivt at deltage i forældrenes virksomhed, udfolder sig også til lidt **højere grad af aktiv deltagelse i virksomheden**, når det drejer sig om hjælp og ansættelse.

Og når det kommer til fuldtidsansættelse, ledelse og ejerskab i virksomheden, har **langt flere sønner end døtre deltaget aktivt**.

Denne forskel bekræftes i et kvalitativt forskningsstudie, der påpeger, at next gen døtrene ikke oplevede at få samme konkrete muligheder for at deltage, som sønnerne (Overbeke et al, 2013)

Next gens oplevelse af tilknytning til forældrenes virksomhed

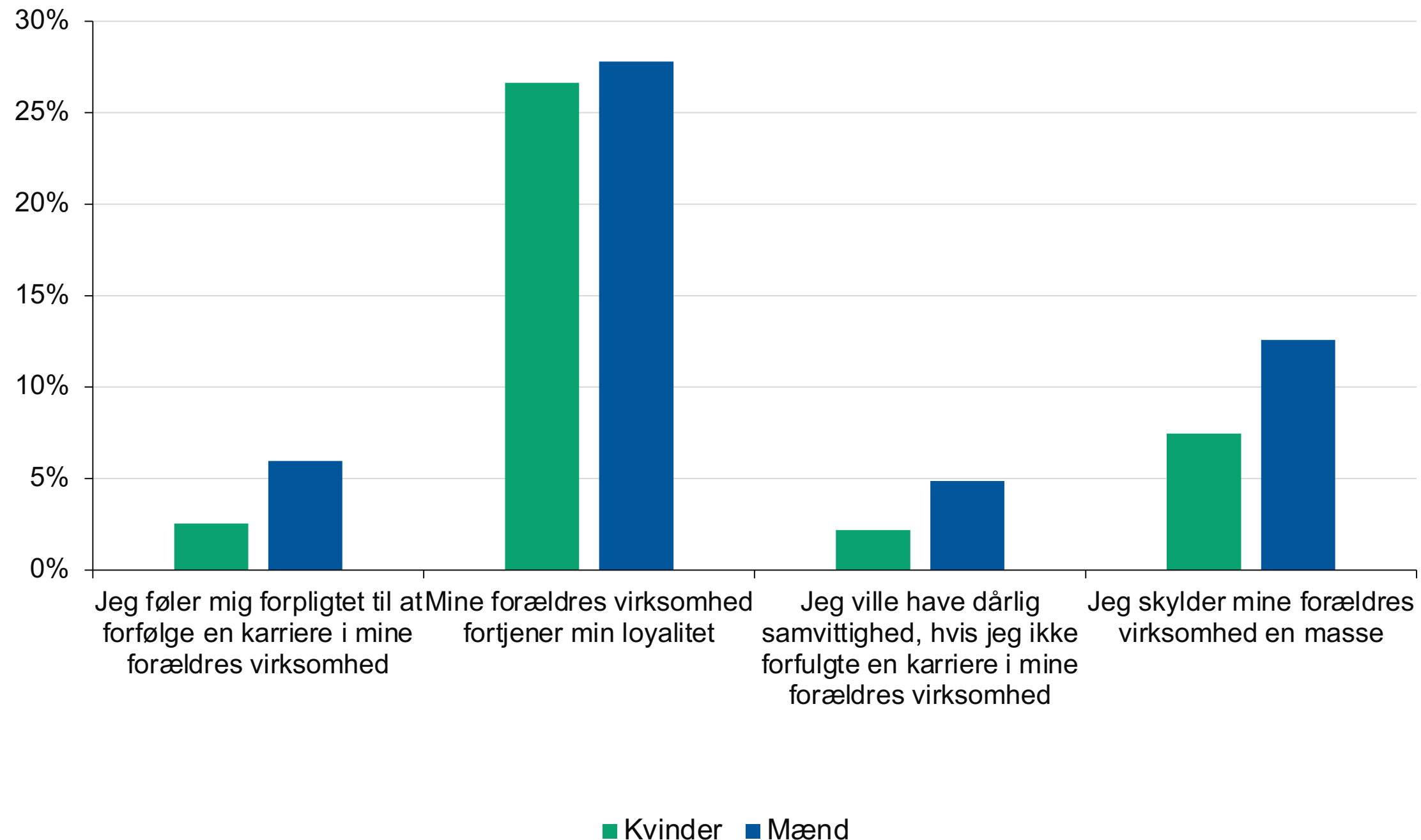


Adspurgte, om next gen er enige i at føle et **tilknytningsforhold til forældrenes virksomhed, er knap halvdelen af både kvinder og mænd enige deri.**

På trods af, at sønnerne er blevet involveret mere i virksomhedsanliggender af familien og efterfølgende har spillet eller fået tildelt en mere aktiv rolle i families virksomhed, **viser døtrene stadig en væsentlig grad af oplevet tilknytning** til forældres virksomhed - både følelsesmæssigt og personligt.

Kun på parameteret **hvorvidt de vil tilbringe deres karriere i familiens virksomhed, er der en markant forskel.** Dette kan skyldes, at familien i højere grad har involveret sønnerne i virksomheden.

Next gens oplevelse af forpligtelser over for forældrenes virksomhed



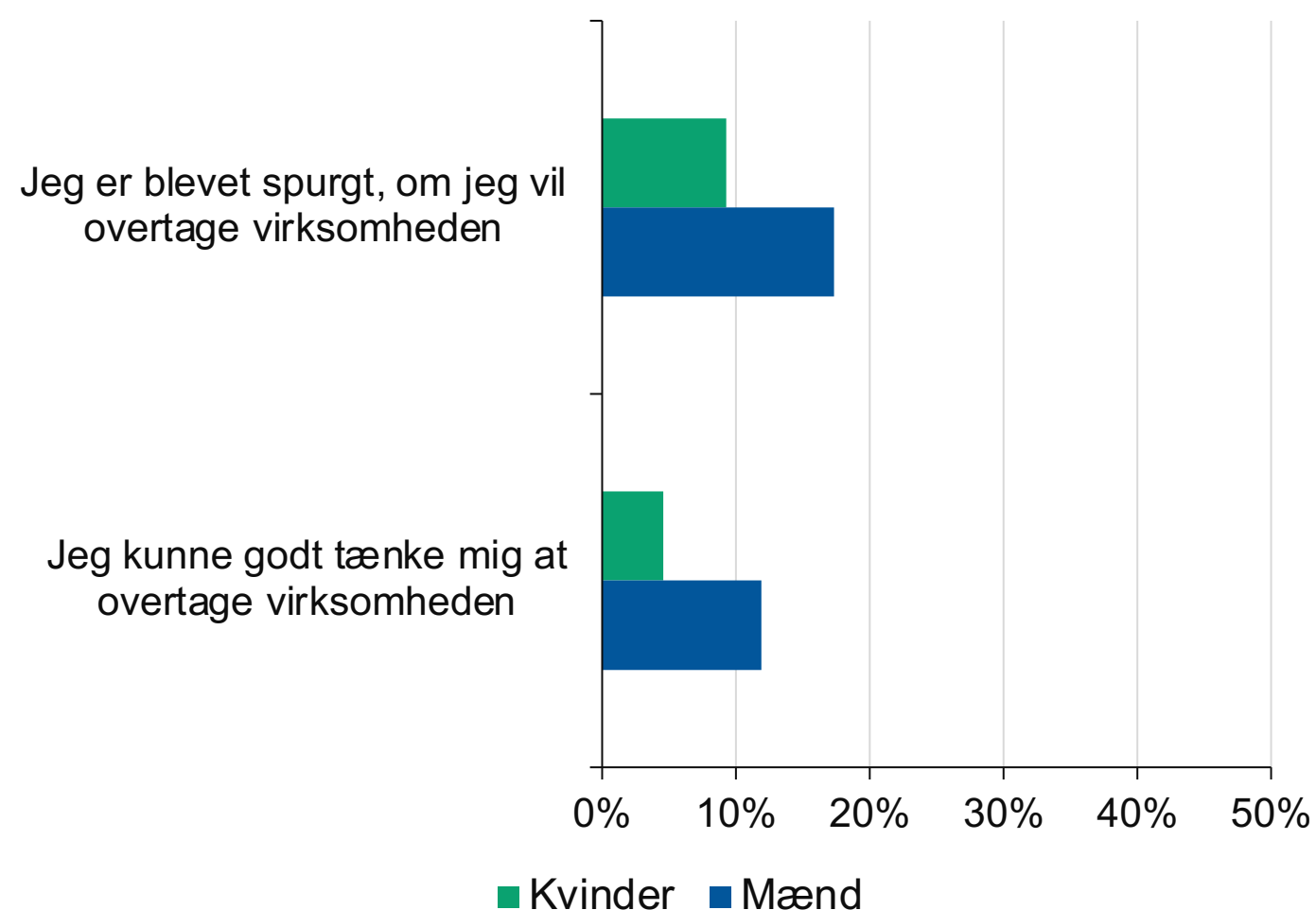
I et tidligere forskningsstudie blev next gens tilknytning til virksomheden undersøgt. Studiet målte bl.a. **to former for tilknytning**: en lystbaseret og en forpligtelsesbaseret. Studiet fandt, at **next gen ofte går ind i familievirksomheden fordi de føler sig forpligtet** (Dawson et al, 2014).

Adspurgte, om next gen er enige i at føle en forpligtelse over for forældrenes virksomhed, er **hver fjerde både kvinde og mand** enige deri.

Døtrene adskiller sig dog væsentligt fra sønnerne ift. at forfølge en karriere i familiens virksomhed.

Igen kan det skyldes, at familien ikke har involveret døtrene i virksomhedsanliggender i samme omfang som sønnerne, eller at de ikke er blevet spurgt om overtagelse.

Next gens motivation og dialog med forældrene omkring muligheden for at overtage virksomheden



I undersøgelsen har vi spurgt next gen, om de har haft en dialog omkring interesse i at overtage virksomheden. Ret overraskende viser det sig, at **meget få next gen er blevet spurgt, og at endnu færre next gen udtrykker et ønske om at overtage forældrenes virksomhed**. Dette skal ses i lyset af, at en af vores tidligere undersøgelser viser, at 40% af ejerledede virksomheder generationsskiftes inden for familien.

Der er en **klar overvægt af sønner, der er blevet spurgt, og godt kunne tænke sig at overtage virksomheden**. Sammenholdt med kønsforskellene i involveringen i forældrenes virksomhed, synes der at være sammenfald mellem families inddragelse af børnene i virksomhedsanliggender, opfordring til overtagelse af virksomheden, og **next gens ønske om at overtage familiens virksomhed**.

Kønsdiversitet blandt next gen

Fremtidsønsker og motivation for ejerledelse

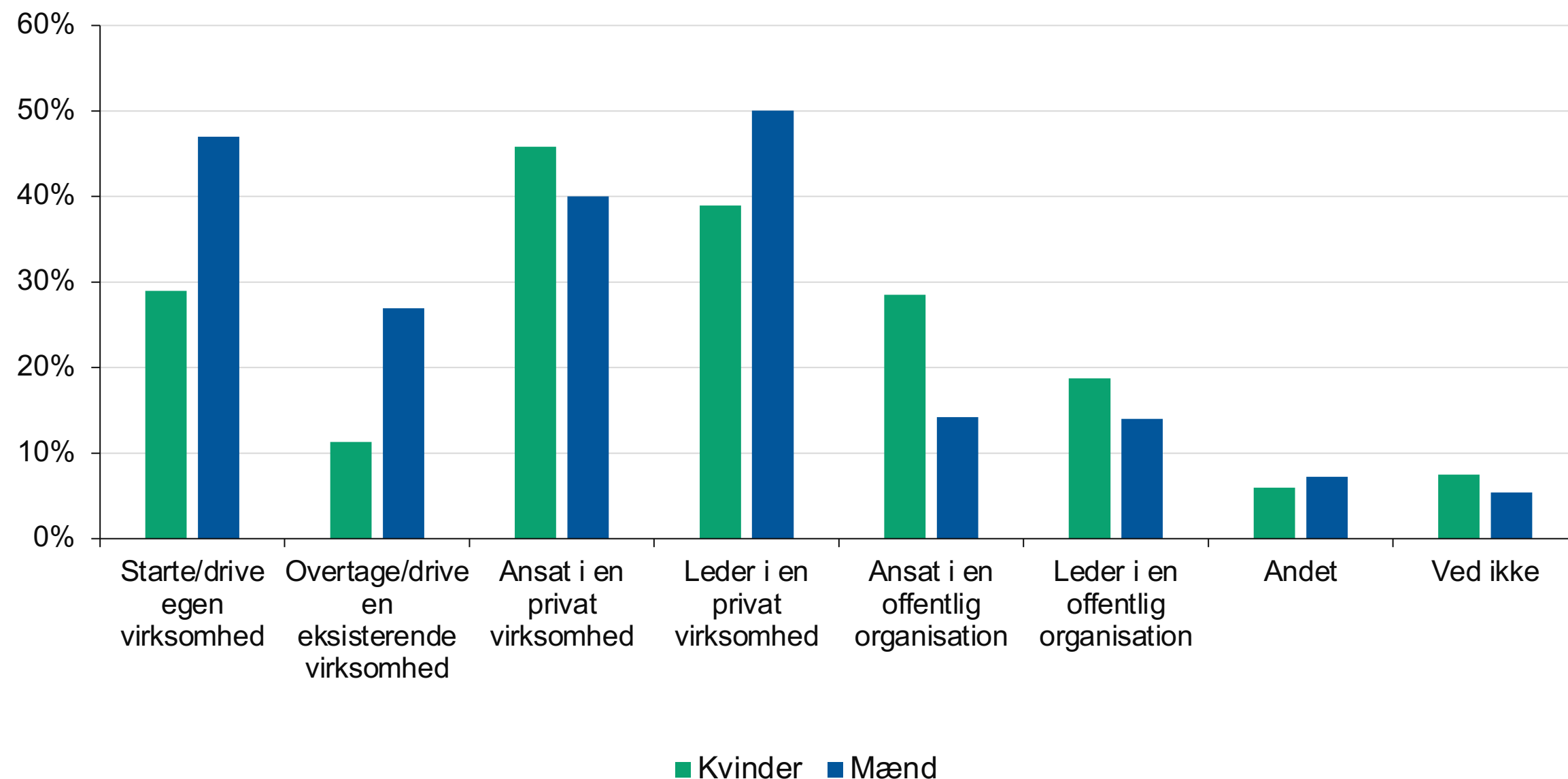
Sammenligning mellem next gen mænd og kvinders fremtidsønsker og motivation for ejerledelse

I denne del ønsker vi at undersøge, om der i gruppen af next gen **er forskel på mænd og kvinders fremtidsønsker og motivation for ejerledelse**. Blandt andet undersøger vi deres ønskede karrieremål, og deres motivation for at for at starte egen virksomhed eller overtage (forældrenes) virksomhed.

Tidligere forskningsstudier viser, at en højere grad af **involvering og tilknytning til forældres virksomhed styrker next gens intentioner** om at starte egen virksomhed og overtage forældres virksomhed (Wang et al, 2018 og Hahn et al, 2021). Samtidig viser et interviewstudie, at døtrenes overtagelse af familiens virksomhed kan styrkes ved forældre støtte og ledelsesmentoring (Overbeke et al, 2013).

Som påvist i afsnittet om involvering og tilknytning til forældres virksomhed, oplever **next gen kvinder og mænd stort set samme tilknytning til forældres virksomhed og eksponering** for virksomhedsdrift under opvæksten. Men next gen mænd bliver i væsentligt højere grad aktivt involveret i virksomhedsdriften, og **ca. dobbelt så mange sønner som døtre er spurgt, om de vil overtage virksomheden**. Vi undersøger i det følgende, om dette har indflydelse på next gens motivation og fremtidsønsker.

Next gens ønskede karrieremål



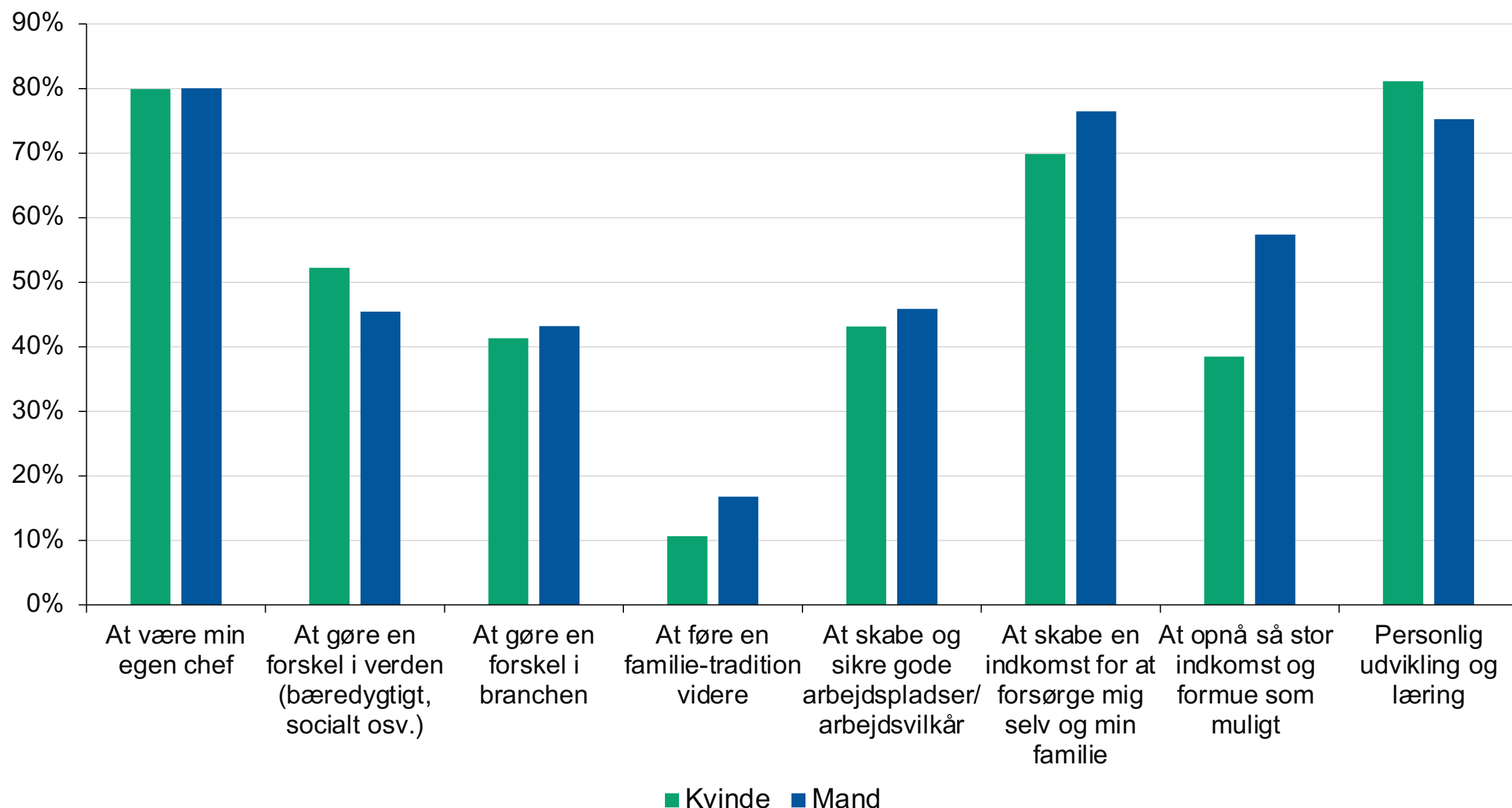
Adspurgte om ønskede karrieremål uanset nuværende situation, svarer langt de **fleste next gen, at de ønsker en karriere i det private** erhvervsliv frem for i det offentlige.

Dog ønsker **dobbelt så mange kvinder som mænd at blive ansat i det offentlige**, ligesom flere kvinder ønsker et offentligt lederjob.

Mændene ønsker primært at drive egen virksomhed eller blive ledere i det private erhvervsliv.

I et **europæisk forskningsstudie** finder man en sammenhæng mellem next gens køn og erhvervskarriere. Studiet viser bl.a., at **kvinder i højere grad end mænd bliver ansatte eller starter virksomhed frem for at overtage forældres virksomhed** (Feldmann et al, 2022).

Next gens motivation for at starte og drive virksomhed

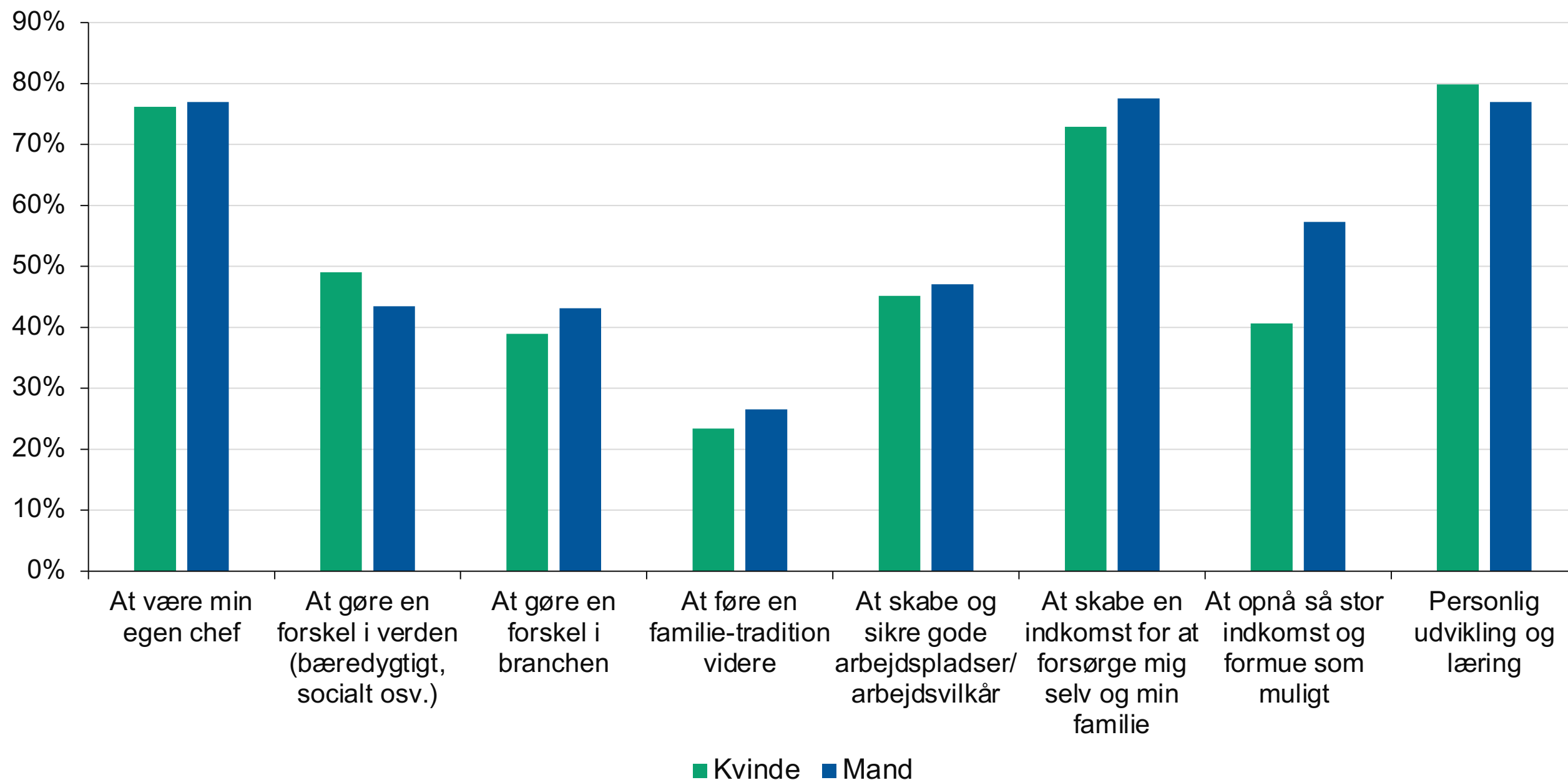


Både mandlige og kvindelige next gen er primært drevet af at være **egen chef, skabe personlig udvikling og læring samt sikre en indkomst**, når de svarer på, hvorfor de er motiverede for at starte og drive en virksomhed.

Kvinder, der gerne vil starte og drive virksomhed, er i højere grad end mændene drevet af **at gøre en forskel i verden** (bæredygtigt, social osv.) samt **personlig udvikling**. Mændene er i væsentlig højere grad end kvinderne drevet af at **opnå en stor formue**.

Et forskningsstudie, der undersøger motivation for at starte virksomhed, finder, at største forskel mellem kvinder og mænd er, at **kvinderne i højere grad er motiverede af muligheden for work/life-balance**, mens **mændene i højere grad er motiverede af progressions-muligheder** (Walker & Webster, 2006).

Next gens motivation for at overtage og drive virksomhed



Next gen er primært drevet af at være **egen chef**, **skabe personlig udvikling og læring samt sikre en indkomst**, når de svarer på, hvorfor de er motiverede for at overtage og drive en virksomhed.

Mændene er i væsentlig højere grad end kvinderne drevet af at **opnå en stor formue**.

Kvinder, der gerne vil overtage og drive virksomhed, er i højere grad end mændene drevet af at **gøre en forskel i verden** (bæredygtigt, socialt osv.) samt et ønske om **personlig udvikling**.

Dette understøttes af et forskningsstudie, der undersøger next gen kvinders motivation for at arbejde i familiens virksomhed. Studiet finder, at **kvinder udviser høj grad af "etisk motivation"**, dvs. at gøre en forskel for alle stakeholders (Akhmedova et al, 2020).

Kønsdiversitet blandt next gen

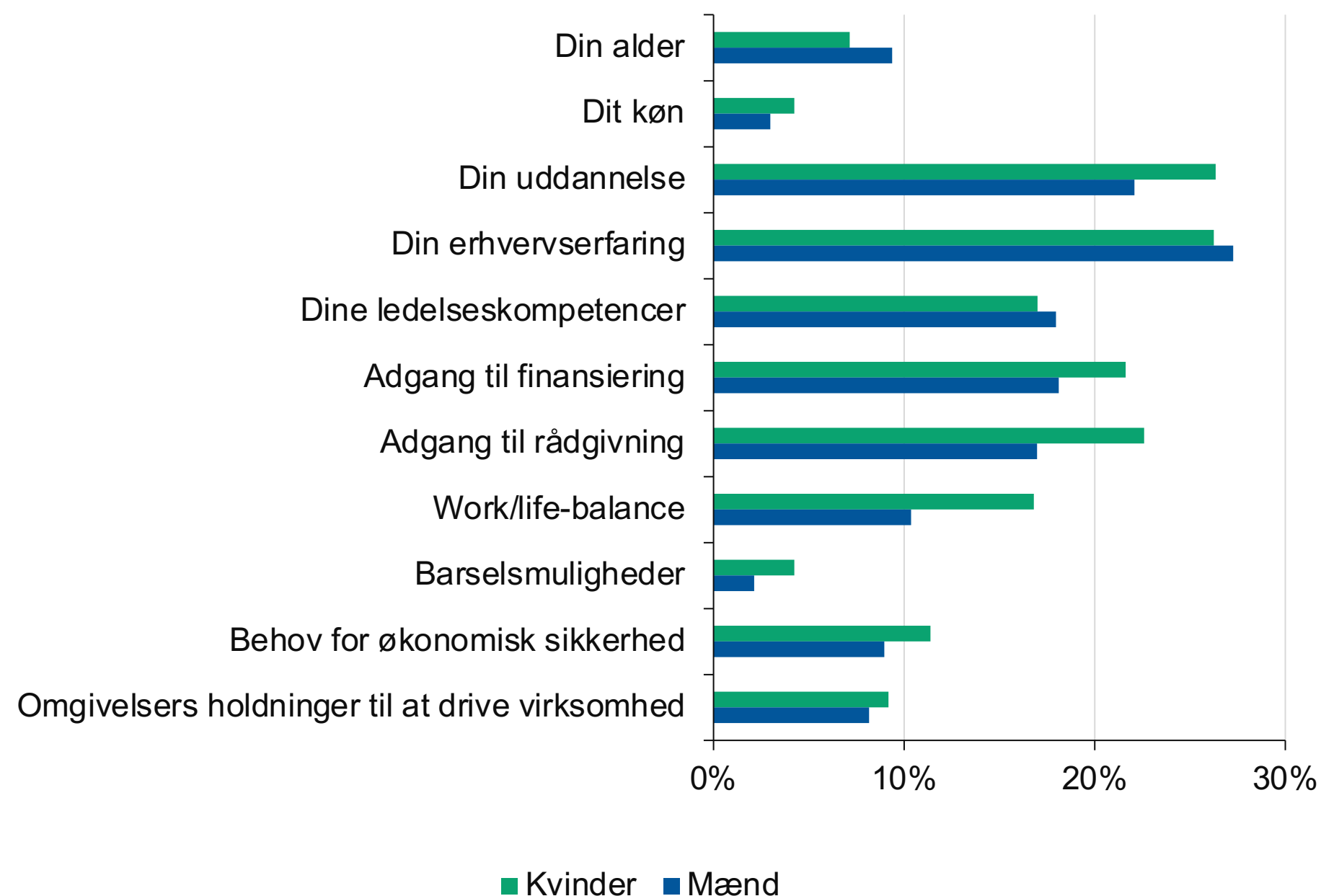
Barrierer og fremmere for at starte, overtage eller drive virksomhed

Next gen mænd og kvinders barrierer og fremmende faktorer for at starte, overtage og drive virksomhed

I denne del ønsker vi at undersøge **next gens barrierer og fremmede faktorer for at starte, overtage og drive virksomhed**. Specifikt er vi interesserede i at forstå, om der er **forskel på barrierer og fremmende faktorer for mænd og kvinder**. Blandt andet undersøger vi, hvilke faktorer der har bidraget til succes for next gen med erfaring i virksomhedsdrift, drivere for virksomhedsdrift, selvtillid omkring at starte eller overtage virksomhed, omgivelsernes opbakning eller modstand, samt next gens personlige oplevelse af barrierer og fremmende faktorer.

Som påvist i afsnittet om fremtidsønsker og motivation, ønsker langt de fleste **next gen en karriere i det private erhvervsliv, dog ønsker flere next gen mænd end kvinder at starte eller overtage en virksomhed**. Vi undersøger i det følgende, hvad der kan ligge til grund for denne motivation – og måske mere interessant hvad der hæmmer motivationen.

Faktorer der i høj eller meget høj grad har bidraget til min succes med at starte, overtage og/eller drive en virksomhed

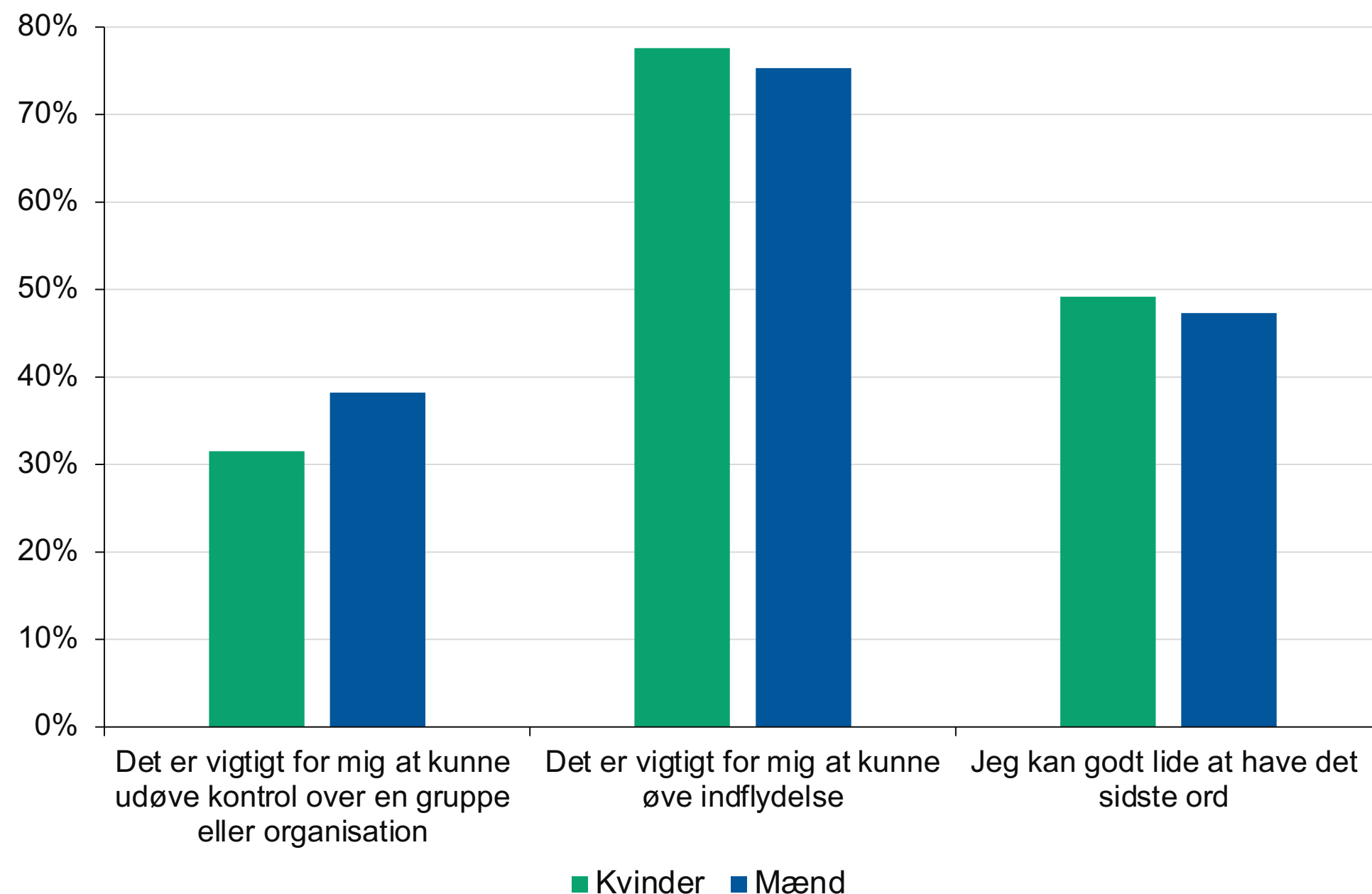


Next gen mænd og kvinder, der selv har startet, overtaget eller drevet virksomhed, svarer i grafen på, **hvilke faktorer der i høj grad eller meget høj grad har bidraget til deres succes heri.**

De to **væsentligste faktorer til deres succes er for begge køn deres erhvervs erfaring og uddannelse.** Det er altså i høj grad egne evner, de vurderer som afgørende fremmende faktorer for deres succes. Samtidig er adgang til rådgivning og finansiering væsentlige faktorer for succes.

På den anden side viser grafen også, at **de faktorer, der har haft mindst indflydelse på deres succes, er deres køn og barselsmuligheder.**

Fremmende faktorer for virksomhedsledelse og iværksætteri

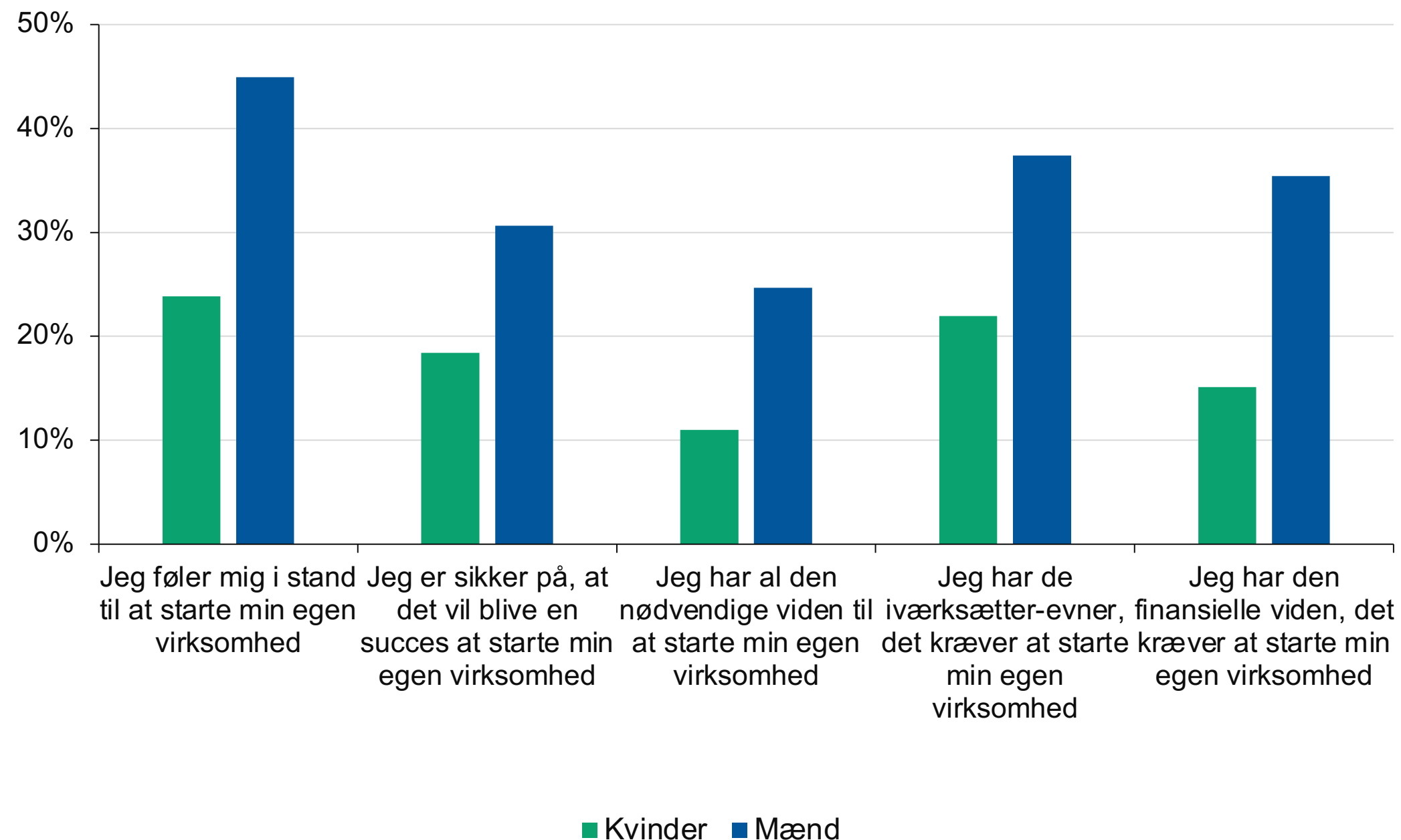


Studier peger på, at **ønsker om kontrol og indflydelse kan være fremmende faktorer** for personers motivation for virksomhedsledelse og iværksætteri.

Grafen viser, at **både next gen kvinder og mænd i høj og nogen grad ønsker at kunne øve indflydelse og at have det sidste ord**, hvilket kan fremme deres interesse i virksomhedsledelse og iværksætteri.

Et forskningsstudie blandt iværksættere finder, at både kvinder og mænd associerer iværksætteri med at vækste en virksomhed. Men at mænd i højere grad end kvinder associerer vækst med **finansiell vækst**, hvorimod kvinder associerer en højere grad af vækst med **personlig udvikling, anerkendelse og lysten til at innovere ved siden af finansiell vækst** (Manolova et al, 2012).

Tro på egne iværksætterevner

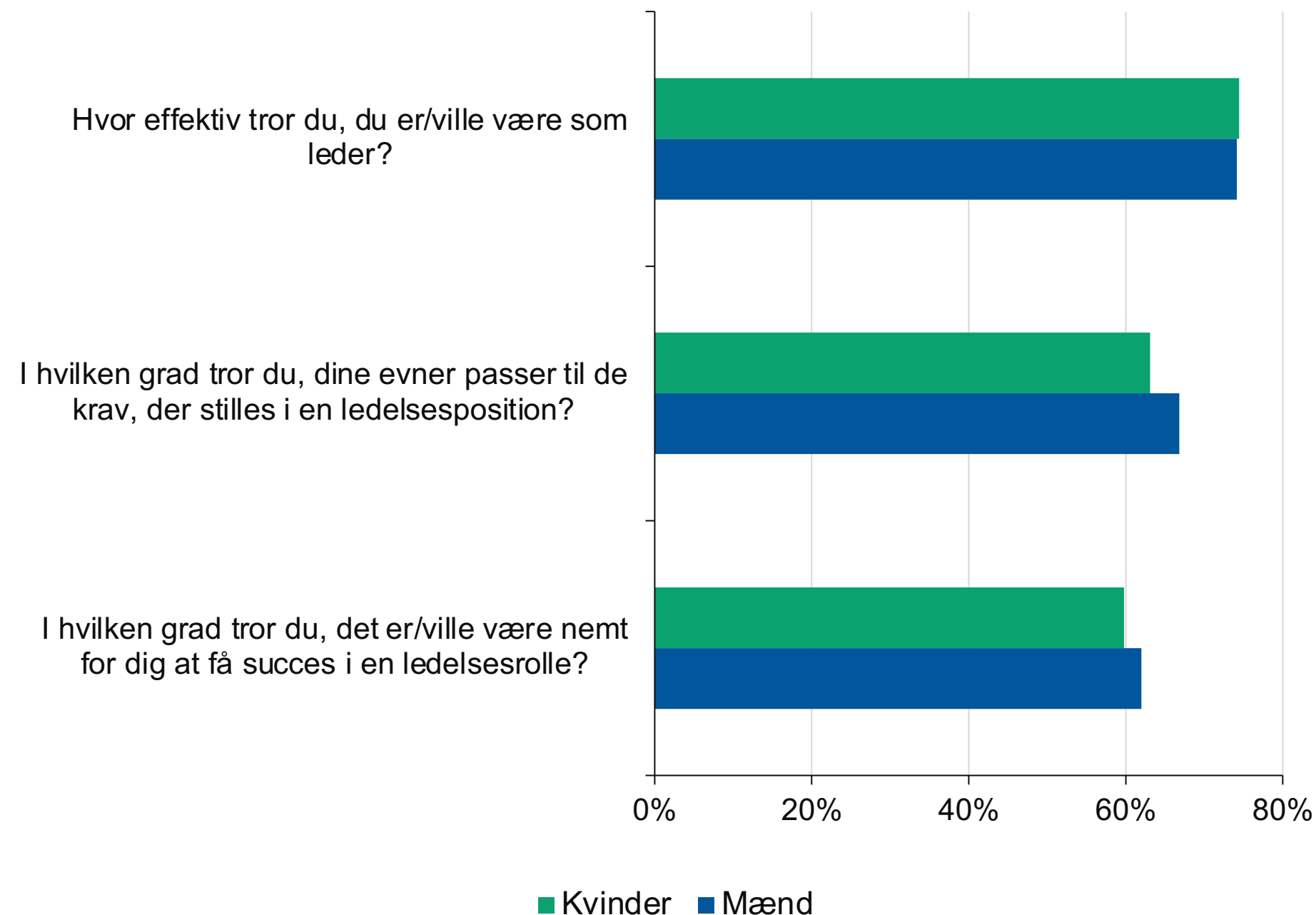


Grafen viser, at **next gen mænd har større selvtillid omkring deres evne til at starte egen virksomhed.**

Samtidig viser et forskningsstudie, at højere grad af involvering i forældres virksomhed, styrker next gens tro på egne iværksætterevner (Wang et al, 2018). Det ser dermed ud til, at sønnernes større grad af **aktiv involvering i forældres virksomhed styrker deres tro på egne iværksætterevner.**

Grafen skal dog læses i lyset af, at **10% af next gen kvinderne og 20% af mændene** i undersøgelsen har svaret, at de har **erfaringer fra at starte egen virksomhed**, hvilket sandsynligt vil give en større sikkerhed deromkring. Et forskningsstudie viser, at de next gen, der har startet egen virksomhed, udviser større grad af tro på egne evner, end de øvrige (Zellweger et al, 2011).

Selvtillid omkring ledelsesrollen

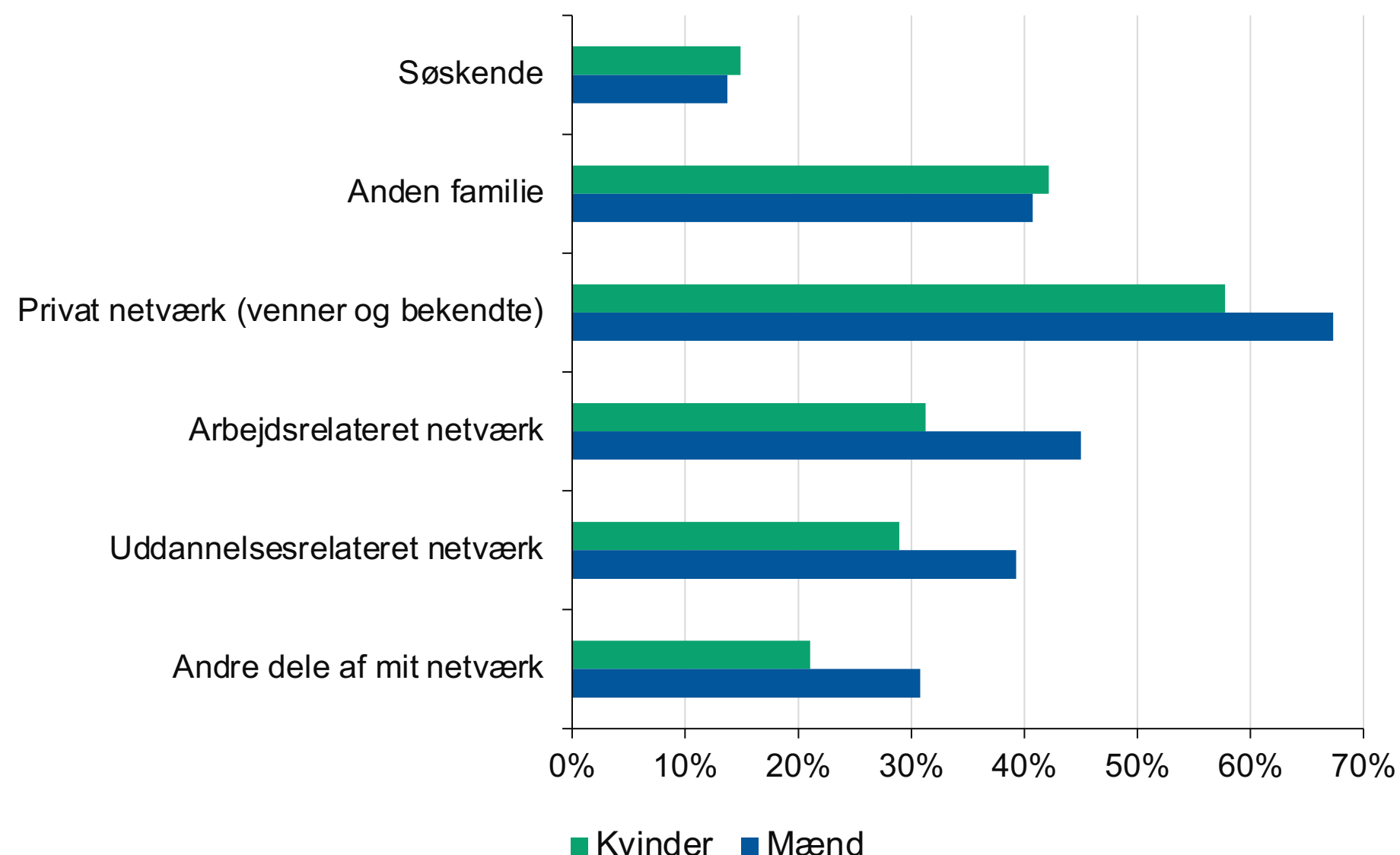


Grafen viser next gen kvinder og mænds holdning til og motivation for at påtage sig ledelsesrollen. Heri ses, at både next gen kvinder og mænd i væsentlig grad vurderer, at de **både vil være effektive som ledere, har de rette evner og nemt ville kunne få succes som ledere.**

Der er altså noget, der tyder på, at både next gen mænd og kvinder har **god selvtillid omkring at påtage sig en ledelsesrolle.**

Samtidig har vi tidligere vist, at next gen mænd og kvinder i meget høj grad **drives af at kunne øve indflydelse ift. at indgå i virksomhedsledelse eller iværksætter.**

Sparring og rollemodeller inden for virksomhedsledelse og iværksætteri i netværket

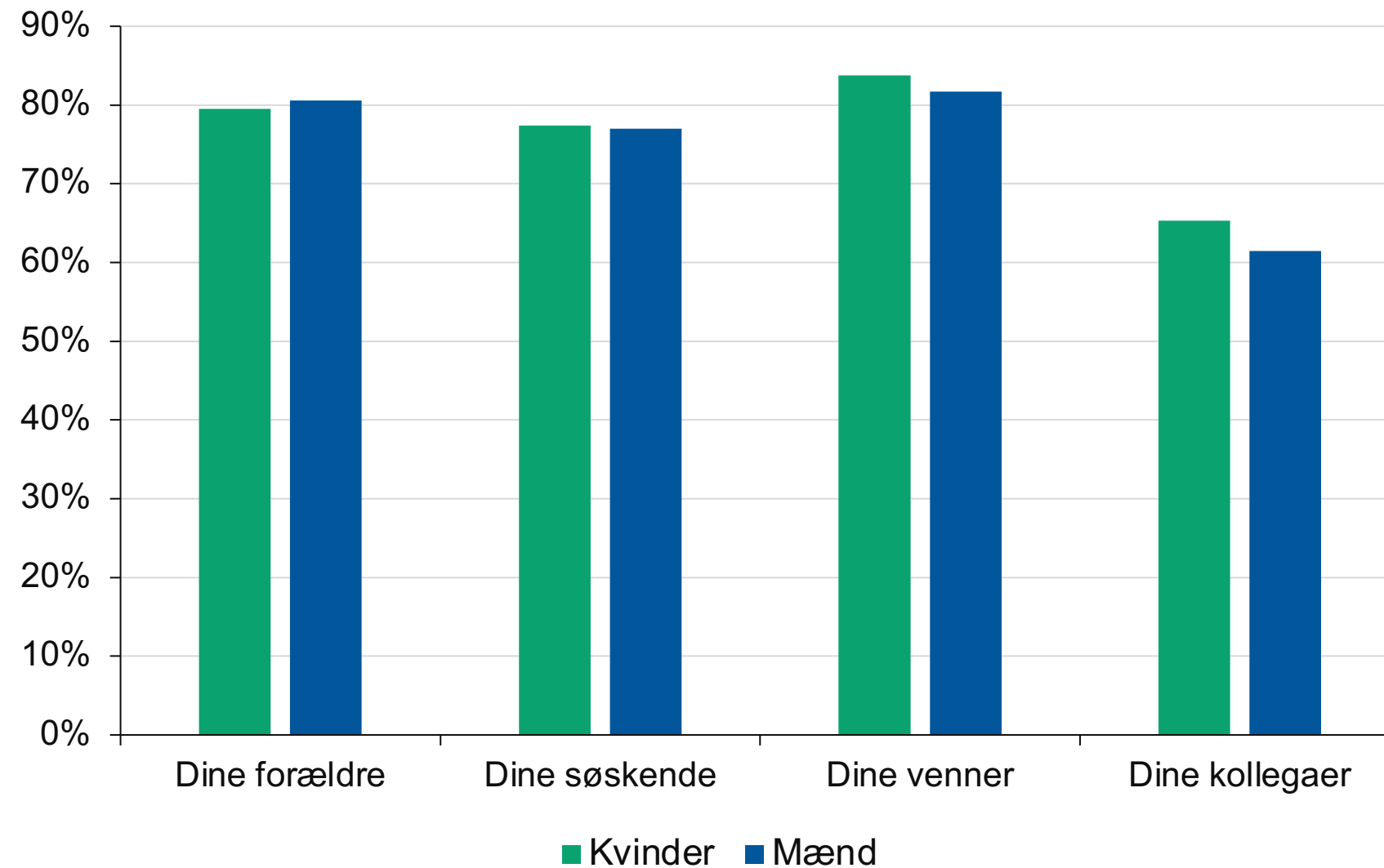


En del af litteraturen omkring NextGen peger på, at **next gen har fået både erfaringer, motivation og holdninger til virksomhedsledelse og iværksætteri gennem forældres virksomhedsdrift** (f.eks. Bergfeld & Bergfeld, 2022; Cisneros et al, 2022; Iturrioz-Landart et al, 2022; Van Auken, 2006).

Grafen viser, om der er andre i **next gen mænd og kvinders netværk, der er virksomhedsledere eller iværksættere**, og som kan bidrage med yderligere sparring, rollemodeller og inspiration. Her fremgår det, at der er en lille overvægt af virksomhedsledere og iværksættere i **kvindernes familiære netværk**, mens det i noget højere grad er tilfældet i **mændenes netværk uden for familien**.

Et europæisk forskningsstudie, der undersøger iværksætter-adfærd påpeger netop vigtigheden af rollemodeller og sparring. Det finder bl.a., **at døtre, hvis mor driver eller har drevet egen virksomhed, giver større sandsynlighed for, at døtrene selv kommer til at drive virksomhed** (Feldman et al, 2022).

Opbakning og støtte fra netværket til at starte virksomhed



Grafen viser next gen kvinder og mænds oplevelse af, hvorvidt deres nære omgangskreds vil reagere positivt, hvis de **vil starte en virksomhed**.

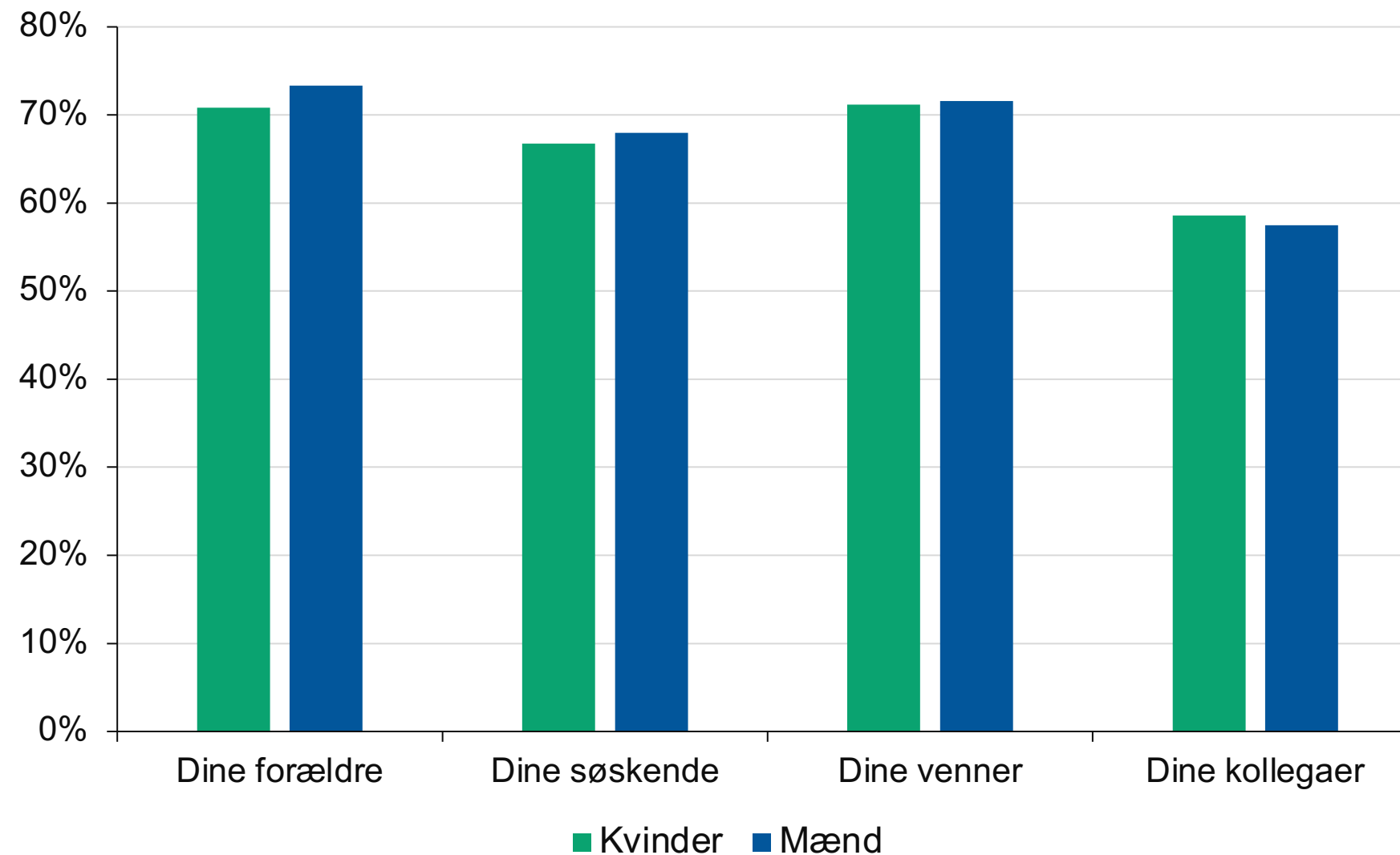
Heri ses, at **både next gen kvinder og mænd i høj grad vurderer, at deres forældre, søskende og venner ville reagere positivt**, mens de i overvejende grad vurderer, at deres deres kolleger ville reagere positivt.

Det nære netværk kan dermed være en driver for next gen i forhold til iværksætteri.

Dette understøttes i et amerikansk forskningsstudie, der finder en positiv sammenhæng mellem omgangskredsens holdninger til iværksætteri og deltagernes egne holdninger.

Omgangskredsen påvirker, hvad der opleves som normalt og muligt at gøre (Liñán & Chen, 2009).

Opbakning og støtte fra netværket til at overtage virksomhed

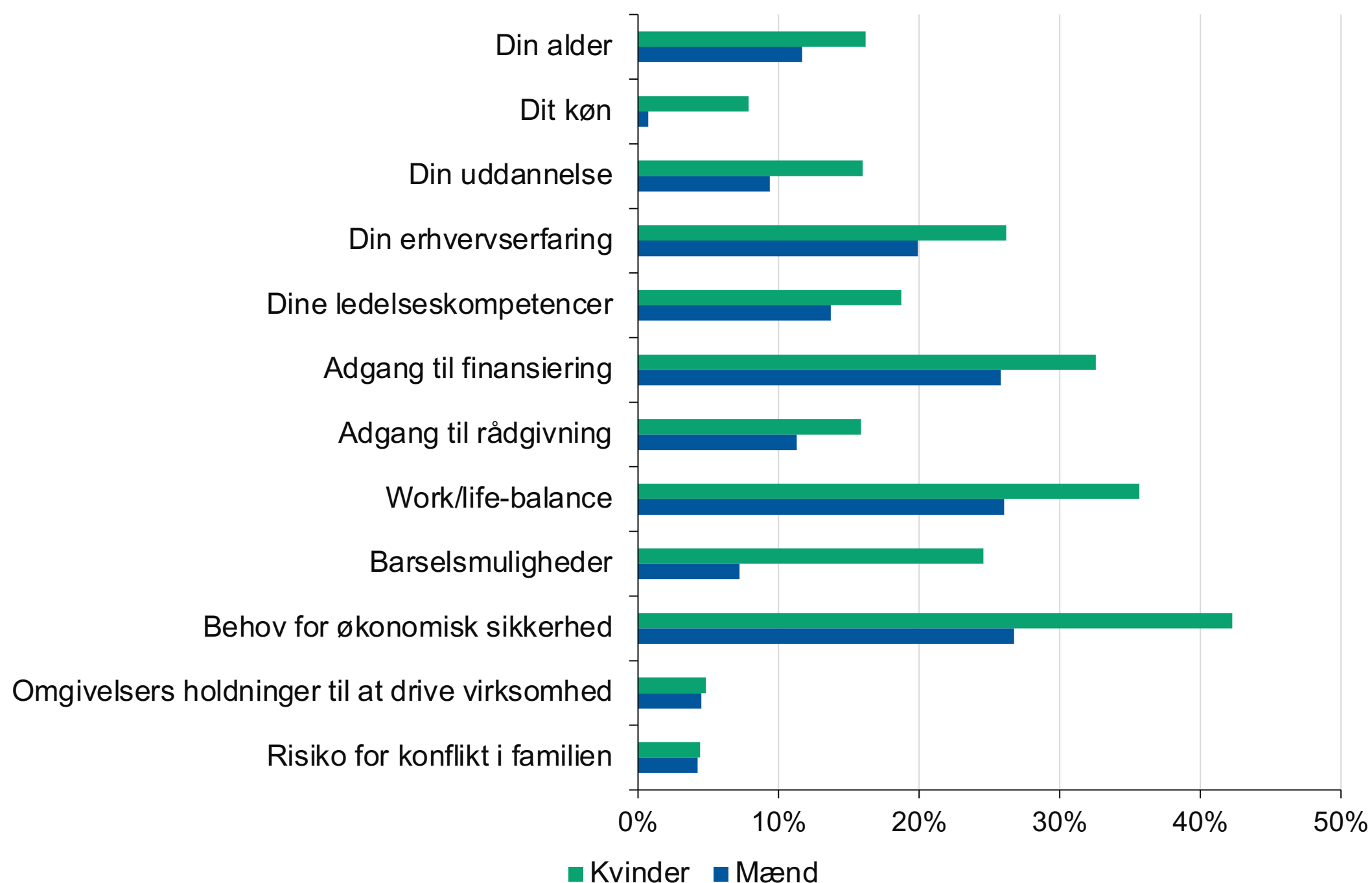


Grafen viser next gen kvinder og mænds oplevelse af, hvorvidt deres nære omgangskreds vil reagere positivt, **hvis de ville overtage en virksomhed (eksempelvis forældrenes)**.

Heri ses, at både next gen kvinder og mænd i væsentlig grad vurderer, at **deres forældre, søskende og venner ville reagere positivt**, mens de i overvejende grad vurderer, at deres deres kolleger ville reagere positivt.

Det er interessant at bemærke, at lidt **færre next gen mænd og kvinder forventer, at forældre og søskende vil reagere positivt på, at de ville overtage en virksomhed (67% og 73%)**, end hvis de ville starte en virksomhed (77% og 81%).

Oplever personligt i høj eller meget høj grad følgende barrierer



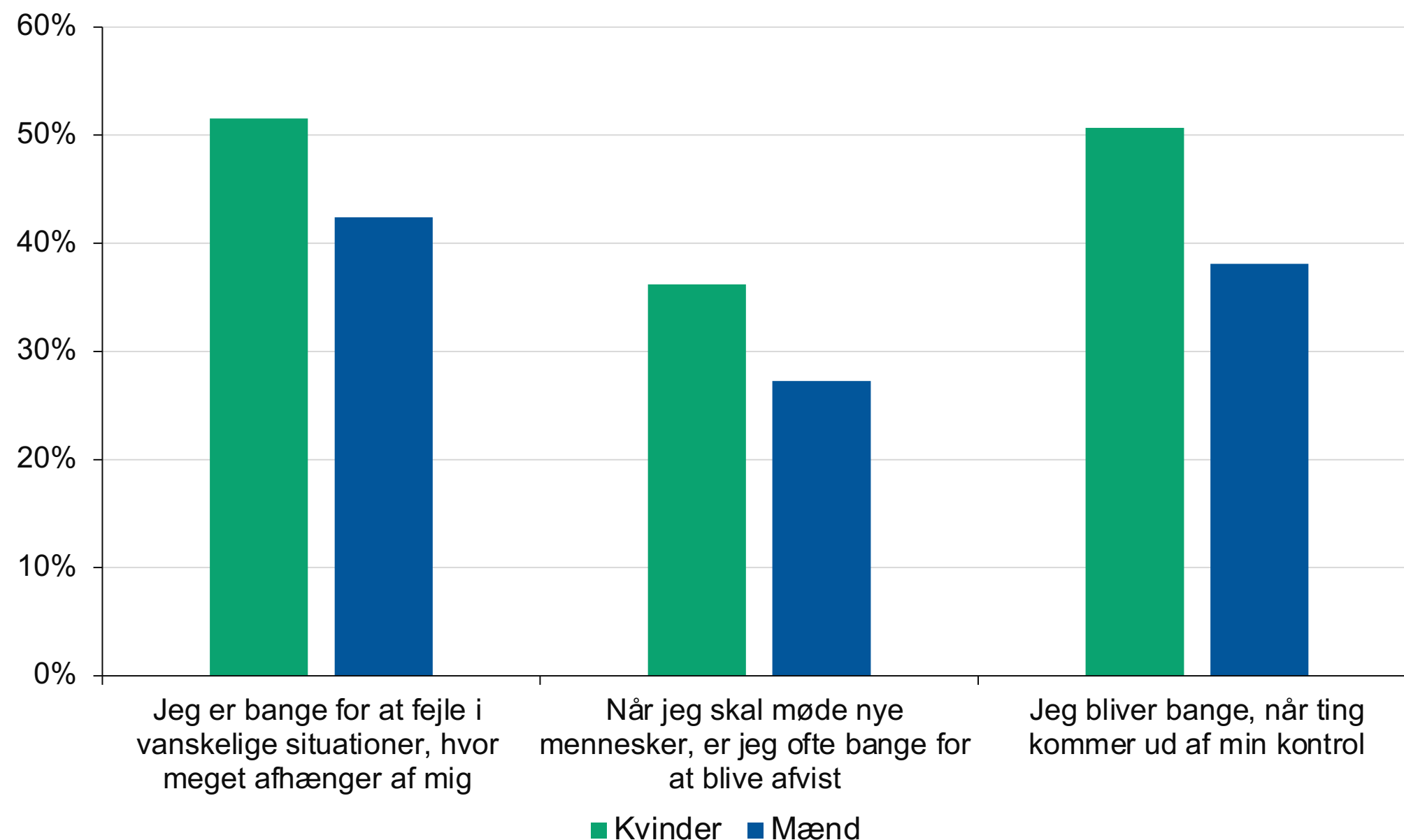
Grafen viser **next gen mænd og kvinders personligt oplevede barrierer** for at starte, overtage eller drive virksomhed.

Her fremgår det, at de **tre største barrierer for next gen er behov for økonomisk sikkerhed, work/life-balance samt adgang til finansiering**. Det er altså de samme tre barrierer, kønnene oplever som de største, omend kvinderne oplever dem i højere grad end mændene.

Grafen viser også, at **next gen kvinder på alle parameter oftere oplever barrierer end next gen mænd**. Særligt i forhold til deres køn og barselsmuligheder oplever next gen kvinderne væsentlig større barrierer end mændene.

Til sammenligning viser et internationalt forskningsstudie, at den største kønsforskel ses i next gen **kvindernes oplevelse af manglende faglig og social support**, der er signifikant mindre hos mændene (Shinnar et al, 2012).

Barrierer for virksomhedsledelse og iværksætteri



Tidligere studier (f.eks. Shinnar et al, 2012; Langowitz & Minniti, 2007) antyder, at frygten for at fejle, miste kontrollen eller blive afvist, kan afholde nogen fra at starte eller overtage en virksomhed.

Grafen viser, at **next gen kvinder i højere grad end mænd oplever en frygt for at fejle, miste kontrol eller blive afvist**, der kan hæmme interessen i virksomhedsledelse og iværksætteri.

I et internationalt studie, der undersøgte vilje til iværksætteri hos spirende iværksættere, fandt man, at **frygten for at fejle har en større negativ effekt på kvinders vilje til iværksætteri** end mænds (Langowitz & Minniti, 2007).

Kønsdiversitet blandt next gen

Udvikling og udfoldelse af potentiale på tværs af kønnene

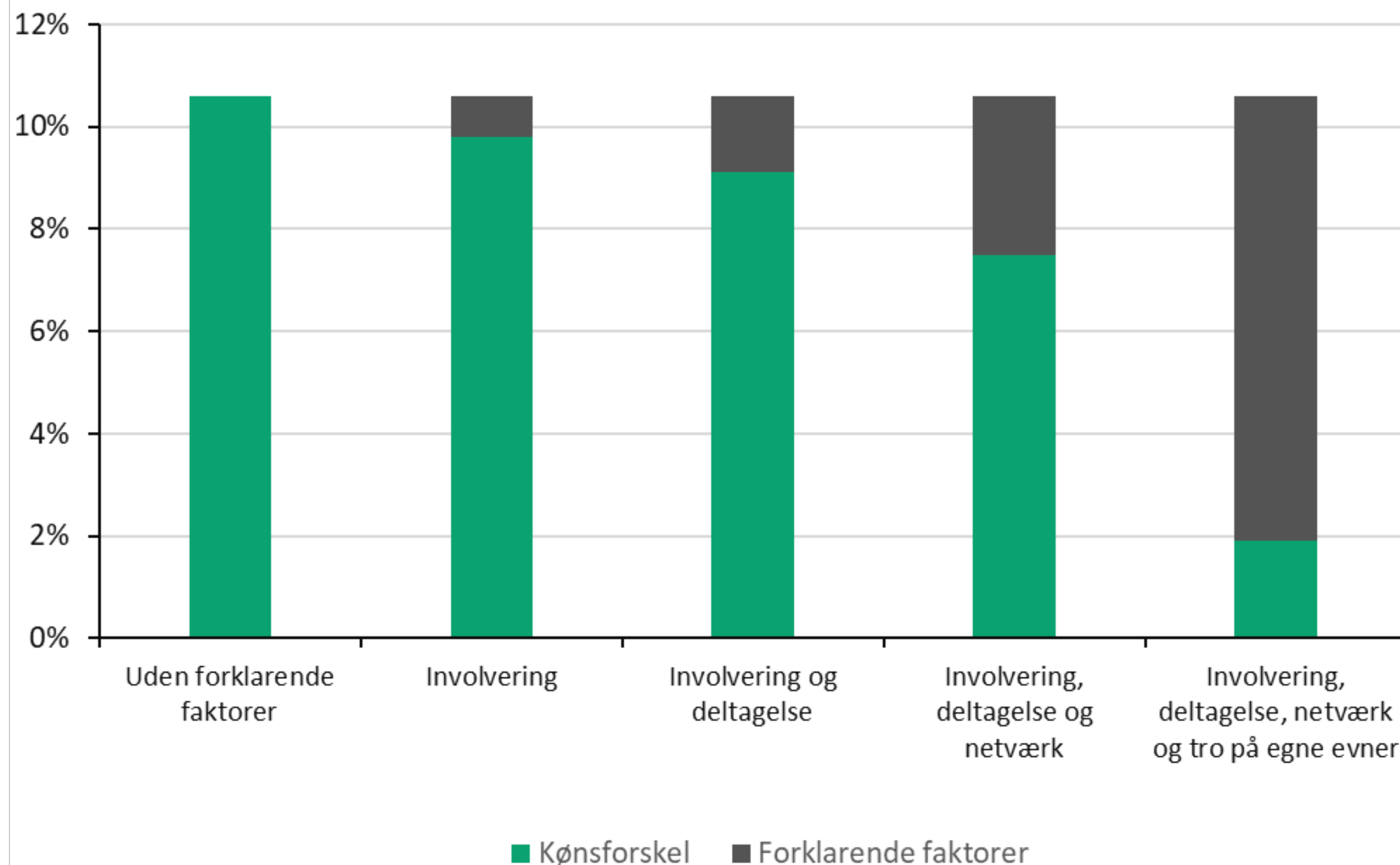
Udvikling og udfoldelse af potentiale blandt next gen på tværs af kønnene

Som beskrevet indledningsvist er det **bemærkelsesværdigt, at vi ikke ser en hurtigere udvikling i andelen af kvindelige ejerledere** over tid, når vi samtidig har oplevet, at kvinderne har indtaget uddannelserne og arbejdsmarkedet i mange af de brancher, som ejerledede virksomheder er engageret i. Vi har gennem rapporten undersøgt forskellige faktorer, der kan ligge til grund herfor blandt gruppen af next gen.

I denne del samler vi de relevante faktorer for at analysere, **hvordan disse forskelle på mænd og kvinders involvering og deltagelse i forældres virksomhed, netværk samt tro på egne evner spiller ind på deres sandsynlighed for at blive iværksættere og deres motivation for iværksætteri.**

Vi undersøger altså i det følgende, hvad der kan ligge til grund for, at der er langt flere next gen mænd, der bliver iværksættere og ejerledere, end next gen kvinder.

Kønssforskelle i at starte og drive virksomhed - og forklarende faktorer



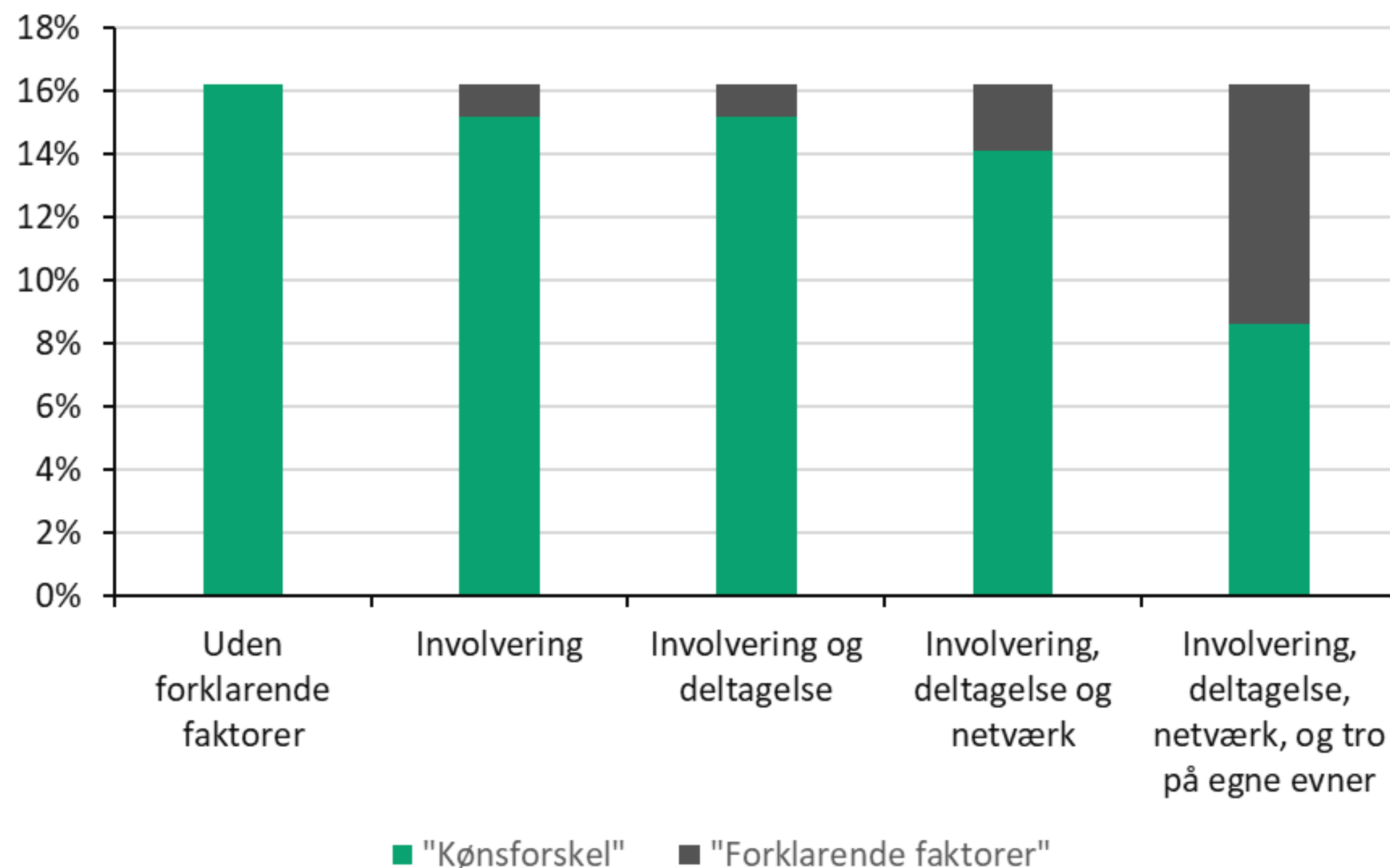
Grafen viser kønssforskelle i, om man har startet egen virksomhed blandt next gen.

Første søjle "uden forklarende faktorer" viser kønssforskellen i data. **Next gen kvinder er 11% mindre tilbøjelige** til at starte virksomhed end next gen mænd. I de følgende søjler illustreres den del af kønssforskellen, som skyldes forklarende faktorer (faktorerne fremgår under søjlen).

Forskellen falder til 10% når der tages højde for forskelle i involvering (se side 12), til 9%, når der også tages højde for deltagelse (se side 13), til 8% når der tages højde for netværk (se side 28), og til 2% når der kontrolleres for tro på egne evner (se side 26).

Kønssforskelle i, om man har startet virksomhed skyldes i kun mindre grad forskelle i interesser.

Kønssforskelle i motivation for at starte virksomhed blandt dem, der endnu ikke har startet en virksomhed



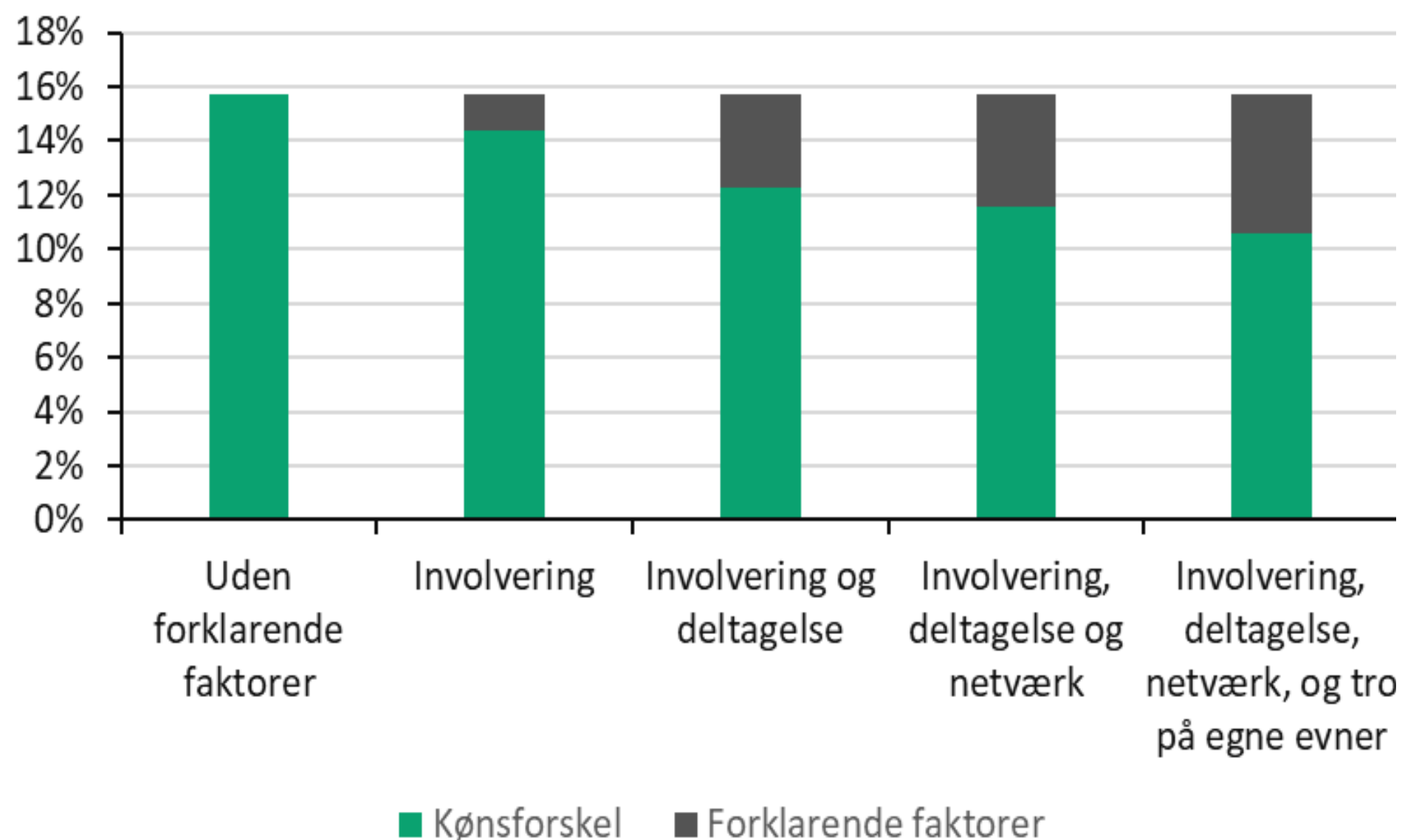
Grafen viser **kønssforskelle i motivationen til at starte virksomhed** blandt next gen.

Første søjle "uden forklarende faktorer" viser kønssforskellen i data. Next gen **kvinder er 16% mindre tilbøjelige** til at være motiveret til at starte en virksomhed end next gen mænd. I de følgende søjler illustreres den del af kønssforskellen, som skyldes forklarende faktorer (faktorerne fremgår under søjlen).

Forskellen falder til 15%, når der kontrolleres for involvering og deltagelse (se side 12 & 13), til 14% når der også tages højde for netværk (se side 28), og til 8% når der yderligere tages højde for tro på egne evner (se side 26).

Omkring halvdelen af kønssforskellen i motivationen for at starte virksomhed skyldes ikke de forklarende faktorer.

Kønssforskelle i motivation for at overtage virksomhed



Grafen viser **kønssforskelle i motivationen til at overtage en virksomhed blandt** next gen.

Første søjle "uden forklarende faktorer" viser kønssforskellen i data. Next gen kvinder er **16% mindre tilbøjelige** til at være motiveret til at overtage en virksomhed end next gen mænd. I de følgende søjler illustreres den del af kønssforskellen, som skyldes forklarende faktorer (faktorerne fremgår under søjlen).

Forskellen falder til 10%, når der kontrolleres for involvering, deltagelse, netværk og tro på egne evner.

Samlet viser figuren, at **faktorerne forklarer relativt lidt af kønssforskellen i motivationen til at overtage forældrenes virksomhed.**

Konklusion

Der er kun en meget lille udvikling over tid i andelen af kvindelige ejerledere. Og blandt next gen er der kun meget lille udvikling i andelen af kvinder, der overtager direktørposten eller ejerskabet af forældres virksomhed. Det er **svært at forestille sig**, at det set fra et samfundsperspektiv, er udtryk for **optimal udnyttelse af talentmassen**.

NextGen **kvinder og mænd eksponeres lige meget for virksomhedsledelse** under deres opvækst, men **next gen mænd involveres og deltager i langt højere grad** i forældres virksomhed end kvinderne.

Generelt er der **ikke mange next gen, der spørges, om de vil overtage forældres virksomhed**, omend vi ved fra tidligere undersøgelse, at ca. 40% generationsskifter inden for familien. Next gen **mænd spørges dobbelt så ofte som next gen kvinder, om de vil overtage virksomheden**.

Next gen **kvinder oplever langt højere grad af barrierer for iværksætteri** end next gen mænd.

Next gen **kvinder har i mindre grad end next gen mænd et netværk for sparring og rollemodeller** inden for iværksætteri.

Kønsskille i sandsynligheden for at starte egen virksomhed blandt next gen **skyldes primært andre faktorer, end kvinder og mænds interesser** for iværksætteri. De forklarende faktorer er: involvering og deltagelse i forældres virksomhed, netværk af virksomhedsledere og sparringspartnere samt tro på egne evner.

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