

Elinkeinoelämän keskusliitto



# Perheyritysbarometri 2015

Selvitys perheyritysten kasvusta,  
toimintaedellytyksistä ja jatkuvuudesta

Joulukuu 2015

# **Perheyritysbarometri 2015**

**Selvitys perheyritysten kasvusta,  
toimintaedellytyksistä ja jatkuvuudesta**

# Sisällysluettelo

<b>1 Perheyritysten kasvu</b>	<b>3</b>
1.1 Maltillinen ja kannattava kasvu tavoitteina	3
1.2 Kasvua haetaan useamman yrityksen kautta	4
<b>2 Perheyritysten toimintaedellytykset</b>	<b>5</b>
2.1 Paikallinen sopiminen saa kannatusta	5
2.2 Paikallinen sopiminen tukee kasvutavoitteiden saavuttamista	6
<b>3 Perheyritysten jatkuvuus</b>	<b>7</b>
3.1 Sukupolvenvaihdosaikomuksia kolmanneksella	7
3.2 Sukupolvenvaihdosten haasteet lisääntyneet	7
<b>4 Yhteenveto ja johtopäätökset</b>	<b>8</b>
4.1 Kasvuyrittäjyys on katsojan silmissä	8
4.2 Paikallinen sopiminen auttaa kasvutavoitteiden saavuttamisessa	9
4.3 Sukupolvenvaihdosaikomuksia toteutunut myös käytännössä – haasteet kuitenkin lisääntyneet	9
<b>5 Selvityksen aineisto</b>	<b>9</b>

## 1 Perheyriyten kasvu

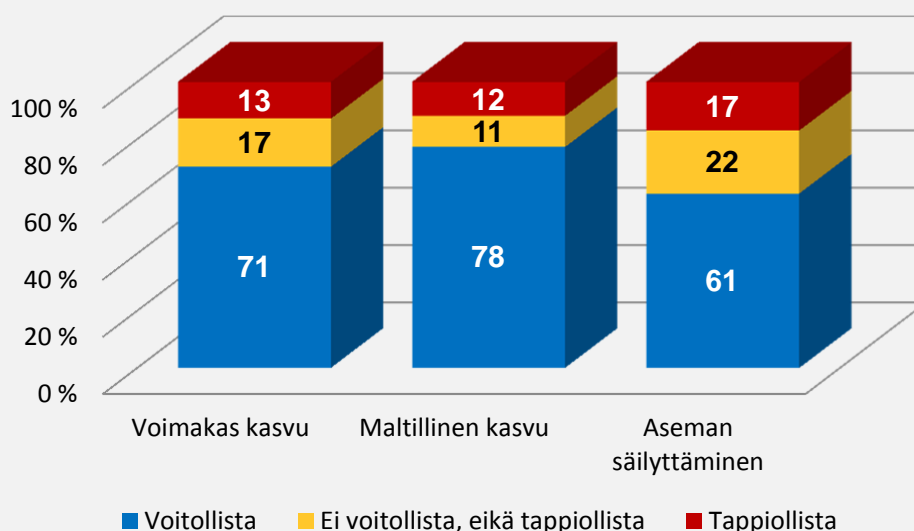
### 1.1 Maltillinen ja kannattava kasvu tavoitteina

Perheyriyksistä noin 7 prosenttia hakee toiminnassaan voimakasta, vähintään 30 prosentin vuotuista liikevaihdon kasvua. Maltillisempaa, vähintään 10 prosentin kasvua, tavoittelee noin puolet yrityksistä. Tulosten perusteella perheyrittäjyys ei näyttäisi vähentävän eikä lisäävän kasvutavoitteiden todennäköisyyttä, sillä kasvuhakuisten yritysten osuudet ovat samaa suuruusluokkaa myös muissa työnantajayrityksissä.

Kasvutavoitteet ovat sitä yleisempiä, mitä suuremmasta yrityksestä on kyse. Voimakkaita ja maltillisia kasvutavoitteita esiintyi kahdella viidestä mikroyrityksestä, kun taas vähintään 50 henkilöä työllistävistä yrityksistä jo seitsemän kymmenestä tavoitteli vähintään 10 prosentin kasvuvauhtia. Tulokset selittynevät sillä, että mikroyrityksien keskuudessa on paljon myös sellaisia yrityksiä, jotka toimivat hyvin paikallisesti ja usein melko rajallisilla kuluttajamarkkinoilla. Tällöin on ymmärrettävää, ettei ainakaan merkittävän kasvun tavoittelemisen ole aina kovinkaan realistinen vaihtoehto. Sen sijaan yli 10 henkilöä työllistävissä ja sitä suuremmissa yrityksissä on jo melko paljon joko suoraa tai välillistä ulkomaankauppaa tekeviä yhtiöitä, jolloin myös kasvumahdollisuudet ovat usein suurempia.

Tulosten perusteella maltillista kasvua tavoittelevat yritykset ovat muita perheyriyksiä useammin kannattavia. Vastaajien subjektiivisten arvioiden mukaan voittoa tekevien yritysten osuus kyseisessä yritysryhmässä oli noin 78 prosenttia, kun vastaava osuus esimerkiksi aseman säilyttämiseen tähtäävissä yrityksissä jäi 61 prosenttiin (Kaavio 1).

**Kaavio 1. Kasvutavoitteiltaan erilaisten perheyriyten kannattavuus, % vastaajista**

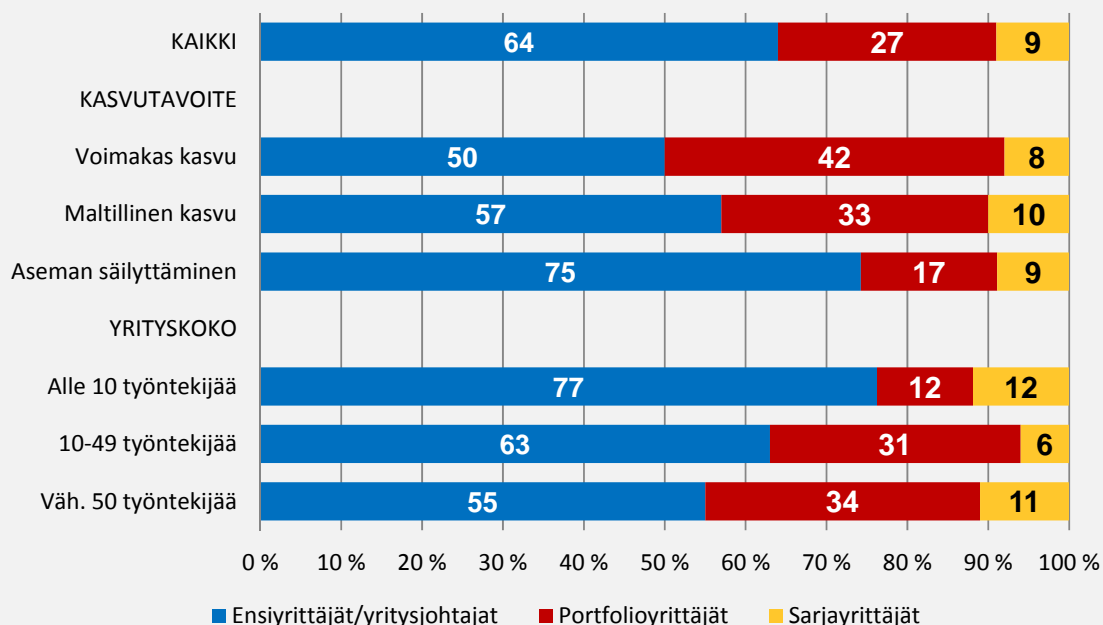




## 1.2 Kasvua haetaan useamman yrityksen kautta

Tutkimuksen tulokset tukevat myös aikaisempia käsityksiä siitä, että perheyrittäjien parissa esiintyy paljon moninkertaista yrittäjyyttä. Vastaajista noin 27 prosenttia oli ns. portfolioyrittäjiä, jotka omistivat tutkimushetkellä samanaikaisesti vähintään kaksi eri yritystä. Erityisesti voimakasta kasvua tavoittelevien yritysten taustalla oli paljon portfolioyrittäjiä, jopa 42 prosenttia vastaajista (Kaavio 2).

**Kaavio 2. Yrittäjätyyppit eri kasvustrategian ja kokoluokan perheyrittäjissä, % vastaajista**



Tulokset viittaavat vahvasti siihen, että erityisesti portfolioyrittäjyys on usein seurausta juuri kasvutavoitteiden toteuttamisesta ja perheyrittäjille tyypillinen kasvuyrittäjyyden muoto. Usein uuden idean, tuotteen tai palvelun toteuttamiseen perustetaan uusi yritys sen sijaan, että laajennettaisiin alkuperäistä perheyrittäjästä sellaisille alueille, joista ei vielä ole riittävästi kokemusta ja epäonnistumisen riskit sen vuoksi suuria. Tavallaan portfolioyrittäjyys voi olla siis seurausta yhtä aikaa kasvun tavoittelusta ja riskien minimoimisesta.

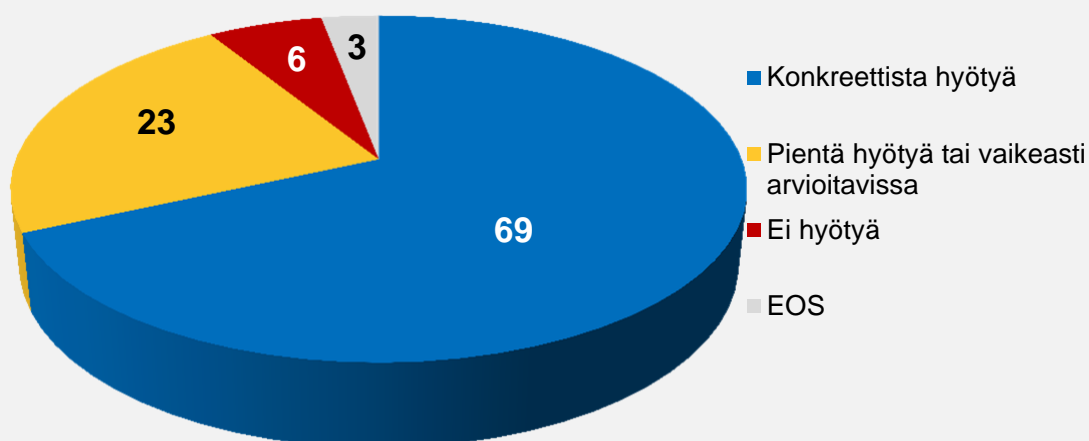
Portfolioyrittäjyyden yleisyys pakottaa myös suuntaamaan huomiota yksittäisen yrityksen kasvun tarkastelusta enemmän yrittäjän kokonaistoiminnan vaikuttavuuden tarkasteluun. Näkökulmissa on eroja, sillä yksittäisen yrityksen kasvutavoitteet voivat olla maltillisia tai minimaalisia, jos yritys on saavuttanut optimaalisen kokonsa tai kasvun rajansa pienillä kohdemarkkinoilla. Samaan aikaan tällaisen yrityksen taustalla oleva perheyrittäjä voi olla hyvinkin kasvuhakuinen, jolloin hän tavoittelee kasvua uusia yrityksiä aloittamalla tai ostamalla. Tulokset haastavatkin perinteisen, yksilöllisen kasvuyrittäjyystarkastelun, joka usein aliarvioi moninkertaisia perheyrittäjiä, jos heidän yksittäiset yrityksensä eivät saavuta tiettyjä kasvuyrityksille asetettuja kriteerejä.

## 2 Perheyrittysten toimintaedellytykset

### 2.1 Paikallinen sopiminen saa kannatusta

Perheyrittäjistä lähes 70 prosenttia arvioi, että paikallisella sopimisella saavutetaan konkreettista hyötyä heidän yrityksissään. Lisäksi 23 prosenttia uskoi paikallisesta sopimisesta koituvan jonkinlaista hyötyä tai ei tarkkaan osannut arvioida yrityskohtaisten ratkaisujen merkitystä. Vain 6 prosenttia vastaajista piti paikallisesta sopimisesta koituvia hyötyjä olemattomina. Huomionarvoista on myös se, että paikallinen sopiminen sai laajaa kannatusta kaikilla päätoimialoilla ja eri yrityskokoluokissa eikä yritysryhmien vastauksissa ollut tilastollisesti merkitseviä eroja. Kaaviossa 3 on esitetty perheyrittysten suhtautumista paikalliseen sopimiseen.

Kaavio 3. Arviot paikallisen sopimisen merkityksestä, % vastaajista

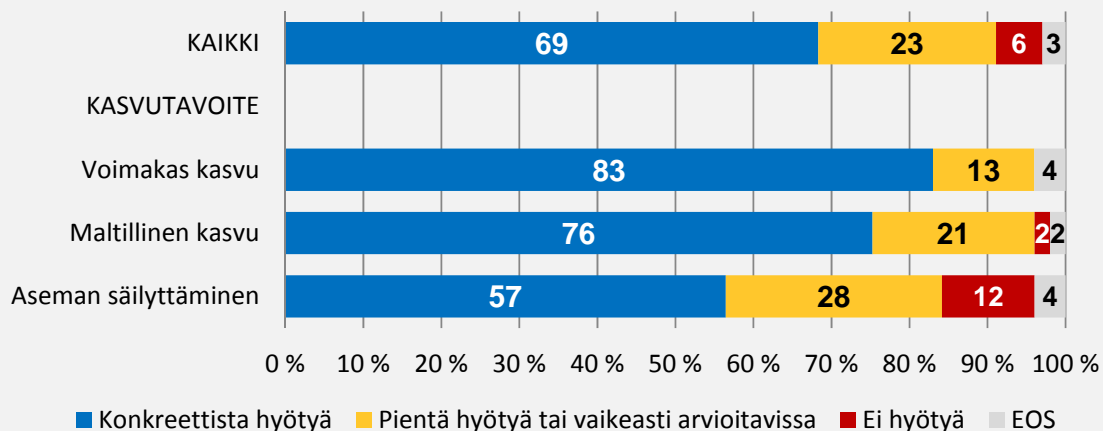


Noin 77 prosenttia perheyrittäjistä arvioi, että paikallinen sopiminen auttaa työnantajia ja työntekijöitä löytämään "yhteisen hiilen", johon puhaltaa. Käytännössä perheyrittäjissä siis uskotaan, että paikallisella sopimisella voidaan edistää ymmärrystä yrityksen ja työpaikkojen kannalta tärkeistä tavoitteista ja lisätä yhteistyötä niiden saavuttamiseksi. Tätä voidaan pitää myös yhtenä keskeisenä perusedellytyksenä yrityksen tuottavuuden ja kilpailukykyyn kohentamiselle. Myönteisenä voidaan pitää sitä, että niin yrittäjien kuin työntekijöidenkin neuvotteluosaaminen arvioitiin yrityksissä vähintään kohtuulliseksi.

## 2.2 Paikallinen sopiminen tukee kasvutavoitteiden saavuttamista

Kiinnostava, joskin melko odotettu, havainto tutkimuksessa liittyy siihen, että paikallinen sopiminen saa suurimman kannatuksen voimakasta kasvua tavoittelevien yritysten parissa. Myös maltillisempaa kasvua tavoittelevissa yrityksissä paikallisen sopimisen hyötyihin uskotaan selvästi useammin kuin aseman säilyttämiseen tyytyvissä yrityksissä. (Kaavio 4).

**Kaavio 4. Paikallisen sopimisen merkitys kasvutavoitteiltaan erilaisissa perhey yrityksissä, % vastaajista**



Paikallisen sopimisen kannatus kasvuhakuisissa yrityksissä selittyy sillä, että niissä työsuhteiden erilaisia joustoelementtejä tarvitaan usein tavanomaista enemmän. Näin on esimerkiksi silloin, jos yritys harjoittaa aktiivista ulkomaankauppaa ja toimii keskeisten asiakkaidensa kanssa eri aikavyöhykkeillä. Lisäksi kasvuhakuisten vientiyritystemme kustannuskilpailukyky on usein kansainvälisiä kilpakumppaneitaan heikompi ja tarve yrityskohtaisille palkkaneuvotteluille sen vuoksi suuri. Aseman säilyttämiseen tähtäävissä yrityksissä taas on enemmän paikallisilla markkinoilla toimivia pientyönantajia, joista osa voi kokea paikallisen sopimisen hyödyt sen vuoksi pienemmiksi tai ainakin vaikeammin arvioitaviksi.

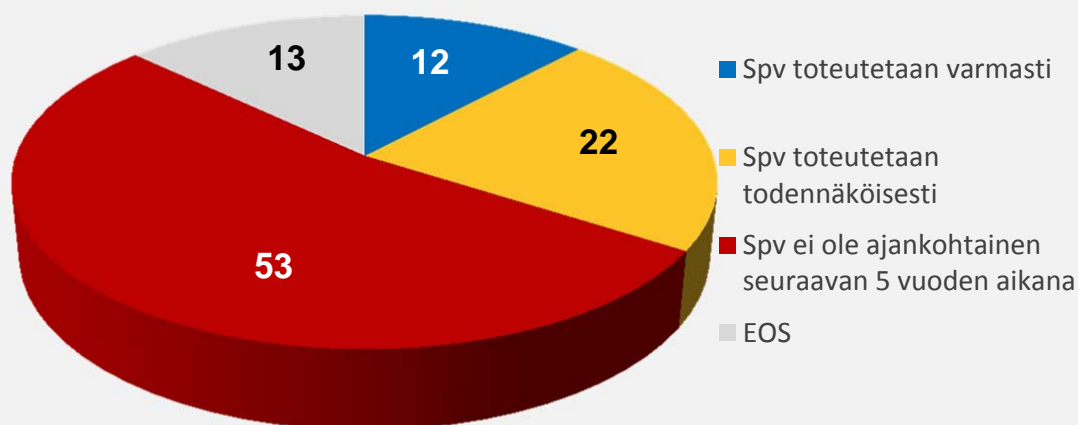
Kaiken kaikkiaan tulokset osoittavat ainakin sen, että paikallinen sopiminen voi auttaa kasvuhakuisia yrityksiä saavuttamaan tavoitteensa. Parhaimmillaan se voi myös käytännössä lisätä kasvuhakuisten yritysten määrää maassamme ja vaikuttaa myönteisesti työllisyyden kehittymiseen. Toisin sanoen paikallinen sopiminen voi edistää kasvutavoitteiden viriämistä myös aseman säilyttäjissä ja voimistaa maltillista kasvua tavoittelevien yritysten laajentumispyrkimyksiä. Tämä taas voisi pitkällä tähtäimellä johtaa siihen, että yhä useampi mikroyritys kasvaisi pieneksi ja pienyritys keskisuureksi, jolloin Suomeenkin saataisiin lisää kauan kaivattuja ns. Mittelstand-yrityksiä.

### 3 Perheyriysten jatkuvuus

#### 3.1 Sukupolvenvaihdosaikomuksia kolmanneksella

Kyselyyn vastanneista perheyriyksistä noin kolmannes arvioi toteuttavansa sukupolvenvaihdoksen seuraavan viiden vuoden aikana. Vastajista 12 prosenttia piti sukupolvenvaihdoksen toteuttamista varmana ja 22 prosenttia todennäköisenä. Osuudet ovat hyvin samansuuntaisia kuin vuoden 2012 lopussa julkaistussa, edellisessä perheyriytsbarometrissä. Kaaviossa 5 on esitetty sukupolvenvaihdosaikomusten yleisyyttä seuraavan viiden vuoden aikana.

Kaavio 5. Sukupolvenvaihdosaikomukset seuraavan 5 vuoden aikana, % vastaajista



Tulosten perusteella sukupolvenvaihdosaikomukset näyttävät myös toteutuvan melko laajasti käytännössä. Kaikkiaan sukupolvenvaihdoksia oli tapahtunut 15 prosentissa yrityksiä viimeksi kuluneen noin kolmen vuoden aikana. Lisäksi perheyriittäjät olivat olleet osallisina myös muissa kuin perheyrijäsenten sisäisissä yritys- ja omistusjärjestelyissä.

#### 3.2 Sukupolvenvaihdosten haasteet lisääntyneet

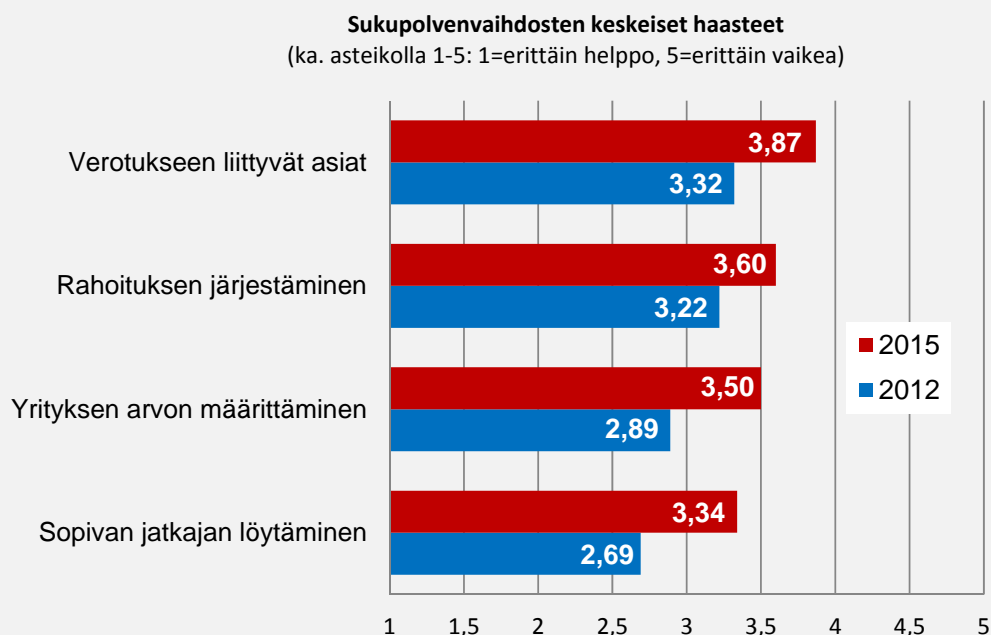
Sukupolvenvaihdosten haasteet ovat viimeisen kolmen vuoden aikana ja pitkittyneen taantuman seurauksena kuitenkin monimuotoistuneet ja lisääntyneet<sup>1</sup>. Keskeisimmät haasteet liittyvät edelleen sukupolvenvaihdosten verottamiseen, rahoituksen järjestämiseen ja yrityksen arvon määrittämiseen (Kaavio 6).

<sup>1</sup> Sukupolvenvaihdosten haasteet ovat nyt suunnilleen samalla tasolla kuin vuoden 2011 barometrissä (pl. sopivan jatkajan löytäminen, jonka merkittävyys on jatkuvasti kasvanut).



## Kaavio 6. Sukupolvenvaihdosten keskeiset haasteet

(ka. asteikolla 1-5: 1=erittäin helppo, 5=erittäin vaikea)



Huomio tuloksissa kiinnittyy erityisesti siihen, että sopivan jatkajan löytäminen on entistä suurempi haaste myös perheyrittäjissä. Aikaisemmin asia ei ole näin voimakkaasti korostunut ja jatkajan puute on esiintynyt merkittävänä esteenä lähinnä muissa omistajanvaihdoksissa ja yrityskaupoissa. Tulos herättää kysymyksen siitä, missä määrin talouden taantuma ja erittäin turbulenti toimintaympäristö on heikentänyt yrittäjäperheiden lasten kiinnostusta perheyrittäjien jatkamiseen.

## 4 Yhteenveto ja johtopäätökset

### 4.1 Kasvuyrittäjyys on katsojan silmissä

Tulokset osoittavat hyvin selkeästi sen, että perheyrittäjien kasvupotentiaali näyttäytyy hyvin eri tavoin riippuen siitä tarkastellaanko kasvua yksittäisen yrityksen vai yrittäjän kokonaistoiminnan näkökulmista. Käytännössä monet perheyrittäjät tavoittelevat usein kohtuullista tai maltillista (ja kannattavaa) kasvua, mutta samalla perheyrittäjät näiden yritysten taustalla saattavat olla erittäin kasvuhakuisia. Silloin kasvua haetaan usein uusien, alkuperäisen perheyrittäjien rinnalle perustettujen tai ostettujen yritysten kautta (ns. portfolioyrittäjyys).

## **4.2 Paikallinen sopiminen auttaa kasvutavoitteiden saavuttamisessa**

Perheyrittäjät kannattavat laajasti paikallista sopimista. Lähes 70 prosenttia arvioi, että paikallisella sopimisella saavutetaan konkreettista hyötyä yritystoiminnan kehittämisessä ja tuottavuuden kohentamisessa. Lisäksi käytännössä 23 prosenttia vastaajista arvioi paikallisesta sopimisesta koituvan jonkinlaisia hyötyjä, mutta ei välttämättä osannut arvioida niiden merkittävyyttä. Erityisesti paikallisen sopimisen merkitys korostuu voimakasta kasvua tavoittelevissa perheyrityksissä, jotka useimmiten toimivat vientimarkkinoilla, ja joiden kustannuskilpailukyky on tällä hetkellä monia kansainvälisiä kilpailijoitaan heikompi. Tutkimuksen tulokset viittaavatkin siihen, että paikallisen sopimisen mahdollisuuksien laajentaminen voi olla tehokas keino myös kasvuyrittäjyyden edistämiseksi.

## **4.3 Sukupolvenvaihdosaikomuksia toteutunut myös käytännössä – haasteet kuitenkin lisääntyneet**

Noin 15 prosentissa yrityksistä oli tehty sukupolvenvaihdos vuosien 2012–2015 aikana. Osuutta voidaan pitää kohtuullisen korkeana, kun sitä peilataan vuoden 2012 perheyrittäjäbarometriin, jossa noin kolmannes perheyrittäjistä arvioi sukupolvenvaihdoksen todennäköiseksi tai varmaksi seuraavan viiden vuoden aikajänteellä.

Tätä sinänsä myönteistä tulosta varjostaa kuitenkin se, että perheyrittäjät arvioivat sukupolvenvaihdosten haasteiden lisääntyneen edellisen kolmen vuoden aikana. Huolestuttavana voidaan pitää erityisesti sitä, että myös perheyrityksissä sopivan jatkajan löytäminen on entistä haasteellisempaa. Tulokset viittaavat siihen, että pitkittynyt taantuma ja toimintaympäristön epävakaus saattavat heikentää mm. perheyrittäjien potentiaalisten jatkajien yrittäjyysintentioita ja laimentaa sukupolvenvaihdoksissa edellisinä vuosina käynnistymässä ollutta positiivista virettä.

## **5 Selvityksen aineisto**

Selvitys toteutettiin Elinkeinoelämän keskusliiton ja Perheyrittäjien liiton yhteistyönä. Barometrin aineisto kerättiin kyselytutkimuksena EK:n pk-toimintaympäristökyselyn yhteydessä syys-lokakuussa 2015. Sen jälkeen aineistoa täydennettiin vielä Perheyrittäjien liiton jäsenille marraskuussa suunnatulla kyselyllä. Kaikkiaan kyselyyn vastasi 347 perheyrittäjää, jotka jakautuivat tasaisesti palvelualan ja teollisuuden yrityksiin. Vastaajista noin kaksi kolmasosaa edusti alle 50 henkilöä työllistäviä perheyrittäjäyrityksiä.

## Lisätietoja:

### Elinkeinoelämän keskusliitto EK

Jari Huovinen,  
asiantuntija, Pk-toiminto  
Puhelin 09 4202 2810, jari.huovinen@ek.fi  
PL 30 (Eteläranta 10), 00131 Helsinki  
www.ek.fi  
Twitter: @Elinkeinoelama

### Perheyritysten liitto

Leena Mörttinen,  
toimitusjohtaja  
Puhelin 075 325 4201  
leena.morttinen@perheyritys.fi  
Museokatu 8 A 4, 3. krs, 00100 Helsinki  
www.perheyritys.fi

