



Pk-toimintaympäristökysely

Kasvuhakuisuus työnantajayrityksissä

Kesäkuu 2016

Pk-toimintaympäristökysely

Kasvuhakuisuus työnantajayrityksissä

Kesäkuu 2016

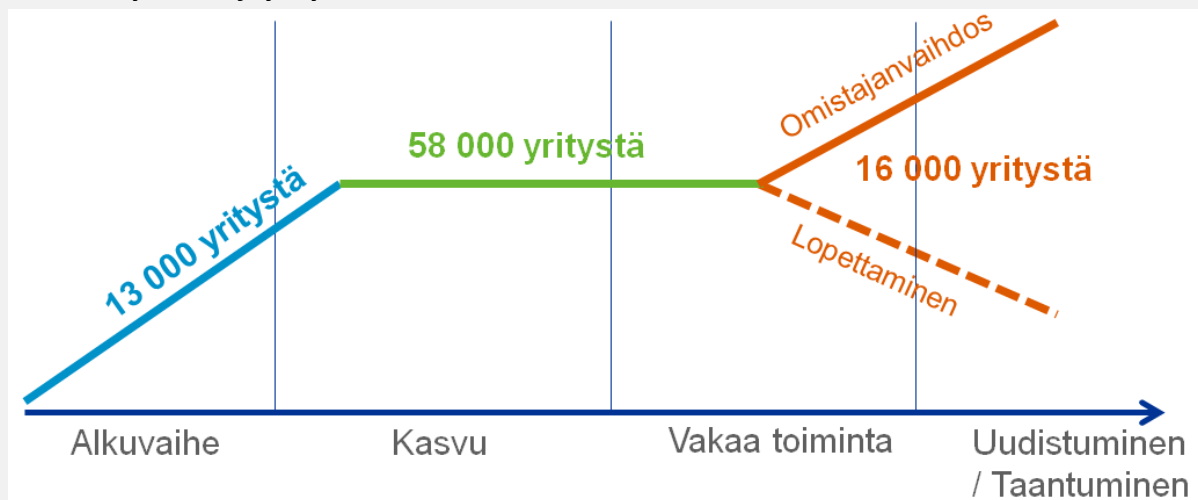
1 Työnantajayritysten tilanne

1.1 Omistajanvaihdosten pato ei murru

Tilastojen mukaan yrittäjistä noin kolmannes on 55–74-vuotiaita. Työnantajayrittäjien keskuudessa ikääntyneiden osuus lienee vieläkin suurempi, sillä usein yritystoiminnan kehittäminen yksinyrittämisestä kohti työllistävää pk-yrittäjyyttä vie useita vuosia, joskus jopa vuosikymmeniä. Tilastojen valossa ei siis ole yllättävää, että myös omistajanvaihdosten todennäköisyys lisääntyy vuosi vuodelta ja yhä useammalle yritykselle asia on ajankohtainen.

Tuoreiden tulosten perusteella noin 16 000 työnantajayritystä suunnittelee tällä hetkellä joko aktiivisesti tai jo parhaillaan toteuttaa omistajanvaihdosta¹. Määrä on parin viime vuoden aikana lisääntynyt noin 2 000 yrityksellä ja vaikka lisäys mahtuukin vielä tutkimuksen virhemarginaaliin, viittaa se silti ilmiön pysyvyyteen ja kroonistumiseen. Tilanteen helpottumisesta ei siis vielä näy merkkejä ja omistajanvaihdosten ympärille muodostuva pato näyttää voimistuvan edelleen. Kuvassa 1 on esitetty työnantajayritykset elinkaaren eri vaiheissa².

Kuva 1. Työnantajayritykset elinkaaren eri vaiheissa



Eriyisen yleisiä omistajanvaihdokset ovat mikro- ja pienyrityksissä, joista jopa viidennekselle asia on ajankohtainen. Asia korostuu myös ydinmaaseudulla ja harvaan asutulla maaseudulla, jossa yrittäjät ovat usein ikääntyneitä, yrityskannan vaihtuvuus pientä ja yrityksistä kiinnostuneita jatkajia vaikeampi löytää.

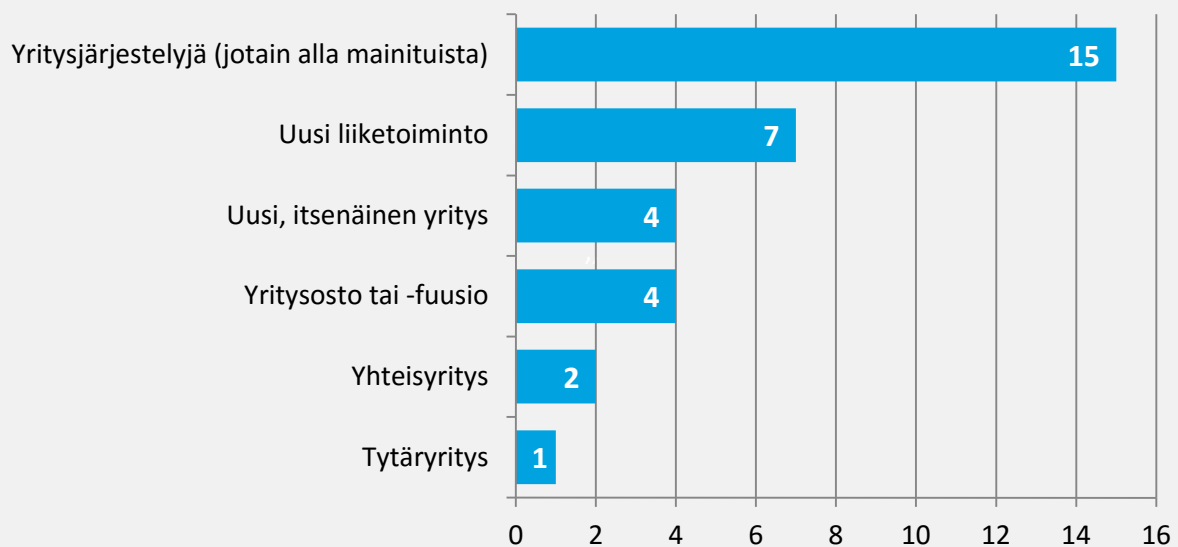
¹ Luku on yritysten vastauksiin perustuva suuntaa-antava arvio, joka sisältää sukupolvenvaihdosten lisäksi myös yritysmyyntit yrityksen johdolle tai työntekijöille sekä yritysfuusiot ja muut yritysjärjestelyt.

² Alku- ja kasvuvaiheeseen sisältyvät myös tilanteet, jotka muuttavat yrityksen toimintaa selvästi tai vaikuttavat siihen oleellisesti (pl. omistajan- ja sukupolvenvaihdokset).

1.2 Yritysjärjestelyjä tapahtuu liian vähän

Työnantajayrityksistä noin 15 prosenttia oli viimeksi kuluneen vuoden aikana toteuttanut jonkinlaisia toiminnan laajentamiseen tähtääviä yritysjärjestelyjä. Yleisintä oli nykyisen yrityksen laajentaminen uudelle liiketoiminta-alueelle. Jonkin verran oli toteutettu kuitenkin myös yritysostoja ja -fuusioita sekä perustettu itsenäisiä uusia yhtiöitä ja konsernin tytäryrityksiä (kuva 2).

Kuva 2. Tiettyjen laajentamistoimenpiteiden yleisyys (% yrityksistä)



Eri arvioiden mukaan Suomessa tapahtuu noin 3 000 omistajanvaihdosta vuosittain. Toimintakelpoiset yritykset siis löytävät jatkajia, mutta eivät siinä määrin kuin olisi tarpeen. Toisin sanoen vaikka omistajanvaihdostilanne osan kohdalla raukeakaan onnistuneesti, niin samaan aikaan näiden tilalle tulee uusia yrityksiä täydentämään "patoa".

Lienee melko selvää, että osa omistajanvaihdoksista väistämättä epäonnistuu. Todennäköisintä tämä on mikrotyönantajien kohdalla, koska pienimmissä yrityksissä yritystoiminta rakentuu usein voimakkaasti perustajayrittäjän henkilökohtaiseen osaamiseen ja henkilöityy vahvasti yrittäjään. Tällöin sopivan jatkajan löytäminen voi muodostua ylivoimaiseksi haasteeksi tai elämäntyön hinnoittelu liian vaikeaksi tehtäväksi. Osin tämän vuoksi monet työnantajayritykset joutuvatkin lopettamaan toimintansa, vaikka niillä olisi edelleen suhteellisen hyvät toimintaedellytykset ja mahdollisuudet kannattavaan liiketoimintaan.

2 Työnantajayritysten kasvuhakuisuus

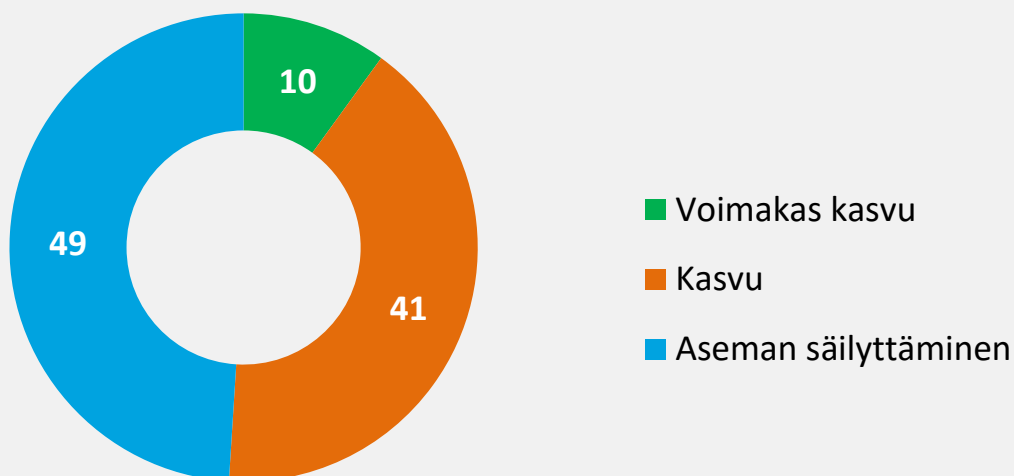
2.1 Kasvuhakuisia puolet työnantajayrityksistä

Tutkimuksessa tarkasteltiin työnantajayritysten kasvutavoitteita sekä niiden heijastumista yritysten toimintaan ja sen suuntaamiseen. Yritykset jaettiin vastaustensa ja kasvuhakuisuutensa perusteella seuraavaan kolmeen ryhmään:

- **Voimakasta kasvua tavoittelevat yritykset** (vähintään 30 prosentin vuotuinen liikevaihdon kasvutavoite)
- **Kasvua tavoittelevat yritykset** (vähintään 10 prosentin vuotuinen liikevaihdon kasvutavoite)
- **Aseman säilyttämiseen tähtäävät yritykset** (kasvutavoite joitakin prosentteja tai nykyisen markkina-aseman säilyttäminen)

Aineiston perusteella noin 10 prosenttia yrityksistä tavoittelee voimakasta kasvua, 41 prosenttia maltillisempaa kasvua ja 49 prosenttia tyytyy nykyisen markkina-aseman säilyttämiseen (kuva 3).

Kuva 3. Kasvutavoitteiden yleisyys työnantajayrityksissä (% yrityksistä)



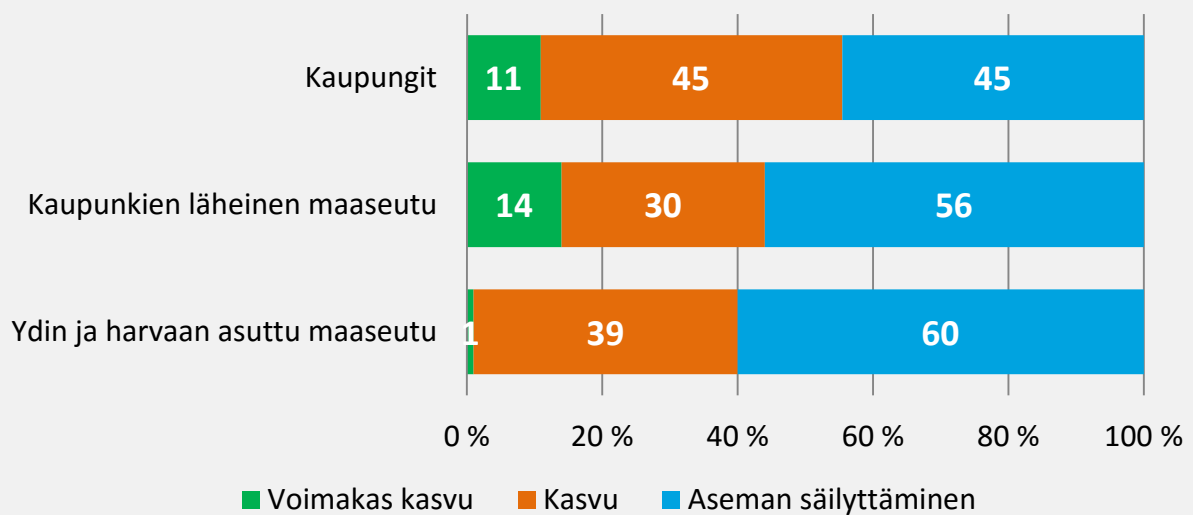
Huomionarvoista on, että kasvutavoitteet yleistyvät yrityskoon kasvaessa. Alle 10 henkilön mikroyrityksistä kasvuhakuisia oli hieman vajaa puolet, kun osuus vähintään 50 henkilön yrityksistä oli jo yli 70 prosenttia. Samalla toiminnan vakiintuessa kasvutavoitteet muuttuvat kuitenkin yrityksen kasvun ja ikääntymisen myötä maltillisemmiksi. Voimakkaita

kasvutavoitteita esiintyykin aineiston perusteella eniten toiminnan alkuvaiheessa ja palvelualojen mikroyrityksissä.

2.2 Alueilla erilaista kasvuyrittäjyyttä

Kaupungit ja maaseutu tarjoavat molemmat mahdollisuuksia kasvuyrittäjyydelle. Kaupungeissa yrityskannan vaihtuvuus on selvästi suurempaa, jolloin myös alkuvaiheen yrityksiä on enemmän ja voimakkaat kasvutavoitteet sen vuoksi tavallisempia kuin maaseudulla. Tätä kuvastaa hyvin se, että kaupungeissa voimakasta kasvua tavoitteli 11 prosenttia ja kaupunkien läheisellä maaseudulla 14 prosenttia vastaajista. Sen sijaan ydinmaaseudulla ja harvaan asutulla maaseudulla voimakasta kasvua tavoitteli vain prosentti vastaajista. (Kuva 4.)

Kuva 4. Kasvutavoitteiden yleisyys kaupungeissa ja maaseudulla (% vastaajista)



Voimakkaiden kasvutavoitteiden vähäisyys ydinmaaseudulla ja harvaan asutulla maaseudulla johtuu markkinoiden pienuudesta ja rajallisesta kysynnästä sekä kaupungeista poikkeavasta yritys- ja yrittäjäjärakenteesta. Maaseudun yrityksissä on paljon esimerkiksi pidempään toimineita ja optimaalisen kokonsa saavuttaneita perheyrityksiä, jotka jo palvelevat alueen markkinoita hyvin tehokkaasti. Tällöin voimakkaille kasvutavoitteille ei ole käytännön edellytyksiä. Kasvuhakuisuutta kuitenkin esiintyy, mutta usein kasvu jakautuu useampaan yritykseen. Käytännössä yritys- ja asukasmäärältään pienemmillä alueilla on hyvin tavallista, että yrittäjyys keskittyy pienemmälle joukolla yrittäjiä. Maaseudulla esimerkiksi portfolioyrittäjyys on hyvin yleinen kasvuyrittäjyyden muoto, jossa samalla yrittäjällä voi olla monia tulonlähteitä, ja kasvua haetaan aloittamalla uusia yrityksiä alkuperäisen (ja kasvun rajansa saavuttaneen) yrityksen rinnalle.

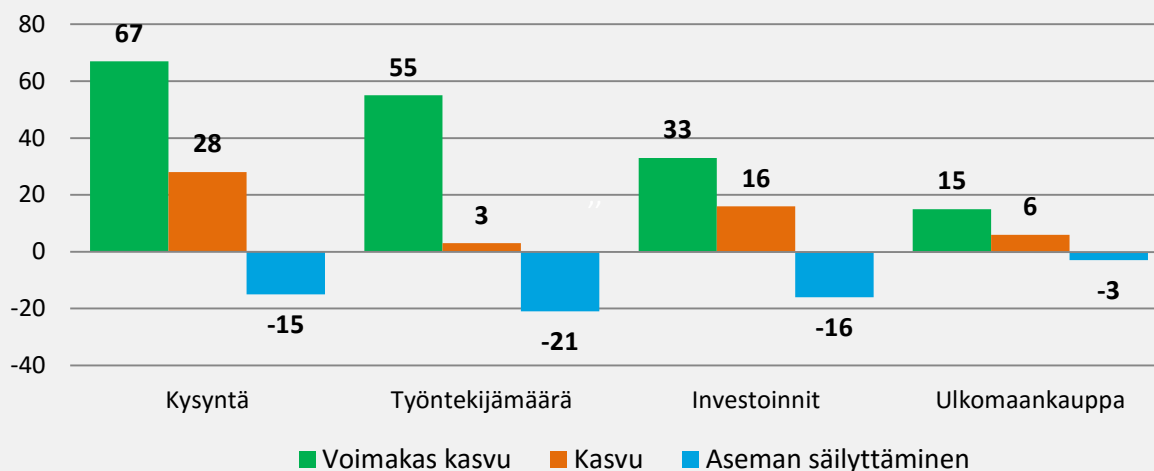
3 Työnantajayritysten kehitys ja näkymät

3.1 Kasvuhakuiset työllistävät ja investoivat

Kasvutavoitteet saavat vauhtia kysynnän myönteisestä kehitymisestä. Voimakasta kasvua tavoittelevista yrityksistä peräti 69 prosenttia raportoi kysynnän vilkastumisesta ja vain kahdella prosentilla kysyntä oli heikentynyt edellisen 12 kuukauden aikana (saldoluku 67). Myös maltillisempaan kasvuun tähtäävistä yrityksistä selvästi suurempi osuus yrityksistä oli todistanut kysynnän lisääntymistä kuin sen vähentymistä (saldoluku 28). Kokonaistilannetta synkistää se, että aseman säilyttämiseen pyrkivissä yrityksissä kysyntä on selvästi hiipunut (saldoluku -15). Kyseisessä yritysryhmässä juuri kysynnän riittämättömyys selittää siis suurelta osin kasvutavoitteiden vähäisyyttä. Toisaalta kasvuhaluttomuuden syynä esiintyy usein myös omistajien halu säilyttää yrityksensä nykyisessä mittakaavassa, jolloin yritys voi olla helpommin hallittavissa ja riskit pienempiä. Kuvassa 5 on esitetty kasvutavoitteiltaan erilaisten työnantajayritysten arvioita kysynnän, työllisyyden, investointien ja ulkomaankaupan kehitymisestä edellisen 12 kuukauden aikana.

Kuva 5. Yritystoiminnan kehittyminen edellisen 12 kuukauden aikana

(saldoluku: lisääntyi, % - vähentyi, %)

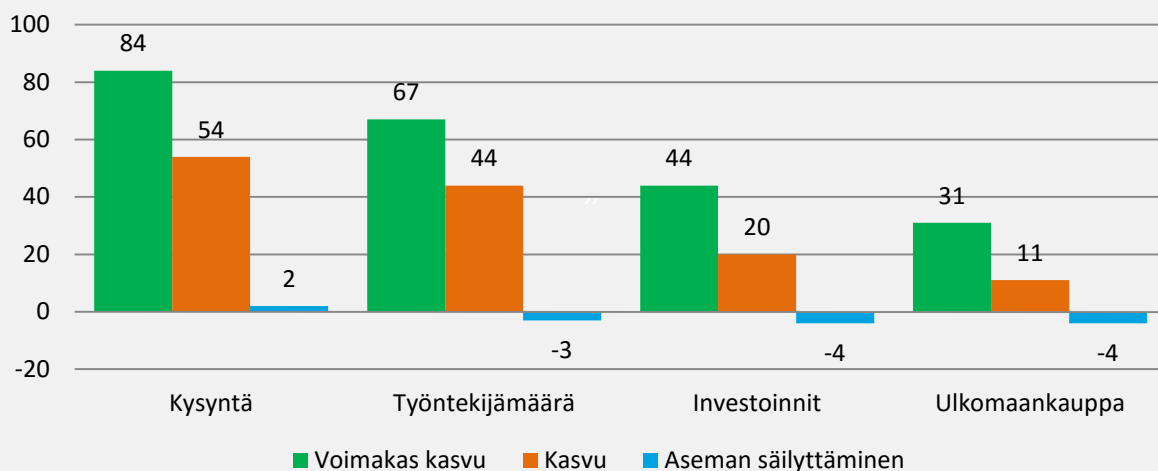


Tulokset osoittavat ylipäättään työnantajayritysten kahtiajaon, jossa osalla toiminta kehittyy kaikilla mittareilla myönteisesti ja osalla tilanne vaikeutuu entisestään. Yleisesti ottaen kysynnässä ja investoinneissa on tapahtunut kohentumista viimeksi kuluneen vuoden aikana, mutta työllisyydessä ja ulkomaankaupassa valonpilkahdukset ovat vielä harvassa. Esimerkiksi henkilöstömäärä on valtaosassa työnantajayrityksiä joko supistunut tai pysynyt ennallaan, vaikka voimakasta kasvua tavoittelevat yritykset tekevätkin tilanteeseen myönteisen poikkeuksen. Sama koskee myös vientiä ja ulkomaankauppaa, jossa tilanne on useimmissa yrityksissä ennallaan vuoden takaiseen verrattuna.

3.2 Kasvuhakuisilla myönteiset näkymät

Myönteisenä tuloksena voidaan pitää sitä, että kaikissa yrityksissä riippumatta niiden tavoitteista, kysynnän arvioidaan pysyvän joko ennallaan tai kasvavan seuraavan 12 kuukauden aikana. Odotetusti kysynnän vahvistumiseen uskottiin sitä enemmän mitä voimakkaammat olivat yrityksen kasvutavoitteet. Kasvuhakuisissa yrityksissä myös työllisyyden ja investointien piristymiseen uskottiin kohtuullisen yleisesti. (Kuva 6.)

Kuva 6. Arviot yritystoiminnan kehittymisestä seuraavan 12 kuukauden aikana (saldoluku: lisääntyä, % - vähentyä, %)



Luonnollisesti voimakkaaseen kasvuun liittyy yleensä myös tavanomaista suurempia riskejä ja epäonnistumisen mahdollisuuksia. Yrittäjien subjektiivisten arvioiden mukaan valtaosa kasvuhakuisista yrityksistä tekee voitollista tulosta. Esimerkiksi voimakasta kasvua tavoittelevista yrityksistä kuitenkin viidesosa oli tappiollisia, kun vastaavasti muista yrityksistä vain joka kymmenes oli vastaavassa tilanteessa. Kannattavuuden ongelmat korostuvat varsinkin yritystoiminnan alkuvaiheessa. Näistä yrityksistä yli kolmannes oli tappiollisia.

4 Tulosten tiivistys ja johtopäätökset

4.1 Tilannekuva kaksijakoinen

Pk-toimintaympäristökyselyn keskeiset havainnot ovat seuraavat:

- Työnantajayrityksistä voimakasta kasvua tavoittelee joka kymmenes, kaksi viidesosaa tähtää maltillisempaan kasvuun ja puolet tyytyy aseman säilyttämiseen.
- Kasvuhakuisissa yrityksissä erityisesti kysyntä ja investointiaktiivisuus ovat vilkastuneet viimeksi kuluneen vuoden aikana. Myös odotukset seuraavalle 12 kuukaudelle ovat hyvin myönteisiä.
- Aseman säilyttämistä tavoitteenaan pitävissä yrityksissä kysyntä, työntekijämäärä, investoinnit ja ulkomaankauppa ovat vähentyneet eikä tilanteeseen odoteta suuria muutoksia myöskään seuraavan vuoden aikana.
- Omistajanvaihdostilanteessa olevien yritysten lukumäärä on ennallaan tai jopa hieman lisääntynyt. Yritysjärjestelyjä tapahtuu tarpeeseen nähden liian vähän ja turhan hitaasti.

Tämänkertainen pk-toimintaympäristökysely piirtää työnantajayrityksistä melko kaksijakoisen kuvan. Toisaalta kasvuhakuisilla yrityksillä kysyntä on vilkastunut, kehitys muutenkin positiivista ja näkymät lähitulevaisuudesta valoisat. Samaan aikaan puolet pk-yrityksistä tyytyy asemansa säilyttämiseen. Syitä kasvuhaluttomuuteen on monia: kysyntä on riittämätöntä, yritys on saavuttanut optimaalisen kokonsa tai yrittäjä haluaa pitää toiminnan hallittavassa koossa ja välttää kasvun mukanaan tuomia riskejä.

4.2 Yksinpuurtamisesta kohti yhdessä tekemistä

Tavoite aseman säilyttämisestä voi siis olla joko yrittäjän tietoinen valinta tai seurausta toimintaympäristössä tapahtuneista, yritykselle epäedullisista muutoksista. Esimerkiksi digitalisaatio muuttaa radikaalisti kilpailuasetelmia eri toimialoilla ja aikaisemmin menestykseen johtaneet toimintatavat, tuotteet tai palvelut eivät enää toimikaan muuttuneessa tilanteessa. Samalla toimialojen rajat hämärtyvät entisestään, kilpiluareenat globalisoituvat ja kotimarkkinoillakin toimivat yritykset ovat yhä kiinteämmin osa kansainvälisiä arvoketjuja. Lisäksi kulutuskäyttäytymisessä tapahtuvat muutokset muokkaavat kysyntää ja suuntaavat sitä uusiin, usein aikaisempaa ekologisempiin ja kestävämpiin tuotteisiin ja palveluihin.

Kaikki edellä mainitut muutokset herättävät kysymyksiä siitä, miten pk-yrityksissä pystytään vastaamaan toimintaympäristössä ja kysynnässä tapahtuviin muutoksiin. Suomeen on yrittäjien ikääntymisen seurauksena muodostunut valtava määrä arvokasta

yrittäjäkokemusta ja -osaamista erilaisista yritysten aloittamis-, kehittämis- ja luopumistilanteista. Tämä osaaminen (ja varallisuus) löytyvät kuitenkin liian harvoin esimerkiksi alkuvaiheen kasvuyritysten tueksi. Toisaalta ikääntyneillä yrittäjillä itsellään tai perinteisillä pk-yrityksillä saattaa olla puutteita vaikkapa digiosaamisessa tai kansainvälistymisvalmiuksissa. Käytännössä siis niissä asiakokonaisuuksissa, joiden varaan uuden sukupolven menestyjät toimintaansa usein rakentavat.

Kaikista ei tarvitse, eikä pidä tulla yrittäjiä. Kaikkien yrittäjien ei myöskään tarvitse olla kasvuyrittäjiä. Suomi tarvitsee monimuotoista yrittäjyyttä ja jo itsensä työllistäminen on sinänsä arvostettavaa. Huomiota pitäisi kuitenkin kiinnittää nyt niihin yrityksiin, joilla olisi halua kasvaa, mutta edellytykset kasvun tavoitteluun syystä tai toisesta heikot. Tällaisessa tilanteessa toisen yrittäjän neuvot tai ulkopuolisen asiantuntijan opastus saattaisi tarjota ulospääsyn tilanteesta, johon yrityksen sisällä ei onnistuta löytämään ratkaisuja. Suomeen tarvitaan nyt koko yritys kentän läpi ulottuvaa startup-henkeä sekä uudentyypistä yhdessä tekemisen kulttuuria yksinpuurtamisen sijaan.

5 Tutkimuksen toteuttaminen

EK tekee pk-toimintaympäristökyselyn kaksi kertaa vuodessa kohderyhmänä työnantajina toimivat pk-yritykset. Tutkimuksen aineisto kerättiin huhti-toukokuussa 2016, ja kyselyyn vastasi yhteensä yli 500 työnantajayritystä. Analyyseissä käytettiin painokertoimia, joiden ansiosta tulokset ovat yleistettävissä työnantajayritysten perusjoukkoon (noin 87 000 yritystä).

Tuloksia tulkittaessa on huomattava, että otannassa ja aineiston painottamisessa tehtiin pieniä muutoksia aikaisempiin pk-toimintaympäristökyselyihin verrattuna. Käytännössä otokseen poimittiin mukaan yhä enemmän myös pienimpiä alle viiden henkilön työnantajayrityksiä. Lisäksi aineiston painottamisessa huomioitiin yritys koon lisäksi entistä tarkemmin myös päätoimialojen todellinen jakauma perusjoukossa. Muutokset aikaisempaan ovat pieniä, mutta niiden avulla vahvistetaan tulosten luotettavuutta ja edustavuutta entisestään.

Elinkeinoelämän keskusliitto EK

PL 30 (Eteläranta 10), 00131 Helsinki

Puhelin 09 420 20

ek@ek.fi

www.ek.fi

Twitter: @Elinkeinoelama

Lisätietoja:

Jari Huovinen

Johtava asiantuntija

Pk-toiminto

Puhelin 09 4202 2810

jari.huovinen@ek.fi

@PKjari

Raportti internetissä:

www.ek.fi/julkaisut

Kesäkuu 2016