

Langsigtet ejerskab af danske virksomheder



Bag rapporten

En virksomheds ejerskab har stor betydning. Ejerskabet påvirker, hvordan en virksomhed bliver drevet og med hvilke værdier og tidsperspektiv. Mulighederne er mange, og virksomheder kan drives med langsigtet udvikling og overlevelse som målsætning eller med kortsigtet indtjening for øje.

Denne rapport handler om det langsigtede ejerskab, der udgør en stor og vigtig del af dansk erhvervsliv. I rapporten undersøger vi, hvordan det langsigtede ejerskab påvirker den måde virksomhederne agerer på i forhold til en række væsentlige virksomhedsparametre, der også påvirker vores samfund. Et vigtigt spørgsmål er, om det langsigtede perspektiv bidrager til en mere bæredygtig udvikling i samfundet, og om det har konsekvenser at arbejde med fokus på den langsigtede overlevelse.

Arbejdet er initieret af og gennemført i samarbejde med Lundbeckfonden. Professor Steen Thomsen har bidraget med faglig sparring. Desuden har Nationalt Forskningscenter for Arbejdsmiljø og lektor Cédric Schneider fra CBS været behjælpelige med at give adgang til data om arbejdsmiljøet på danske virksomheder og danske virksomheders patentansøgninger.

Rapporten er udarbejdet af cheføkonom Svend Torp Jespersen, økonom Kasper Brandt, økonom Nis Lydixen, senioranalytiker Anders Toftegaard Madsen og analytiker Ludvig Scott Poulsen.

Foto: Istock

Om Kraka Advisory

Kraka Advisory er en samfundsøkonomisk konsulentvirksomhed, der er ejet af Fonden Kraka. Vores overskud går ubeskåret til aktiviteter i tænketanken Kraka til at udvikle samfundsrelevante analyser. I Kraka Advisory benytter vi os løbende af sparring med anerkendte forskere for at sikre, at kvaliteten af vores analyser er på det højeste faglige niveau. Derudover benytter vi vores politiske indsigt til at forstå kundens strategiske behov for derved at kunne levere et forståeligt materiale, som er direkte anvendeligt i beslutningsprocessen. Kraka Advisory har et strategisk samarbejde med Deloitte, som giver os adgang til en bred vifte af klassiske konsulentkompetencer. Sammen har vi en unik position i markedet baseret på faglighed, uafhængighed og troværdighed.

Kraka Advisory, Frederiksgade 7, 4 sal, 1265 København K

E-mail: admin@kraka-advisory.com

www.kraka-advisory.com

Om Lundbeckfonden

Lundbeckfonden er en erhvervsdrivende fond, der arbejder med en bred vifte af kommercielle og filantropiske aktiviteter, bundet sammen af ønsket om at skabe innovation og ny viden til glæde for patienter. Fonden er den langsigtede og engagerede ejer af flere internationale lægemiddel- og sundhedsvirksomheder, fx Lundbeck, Falck og ALK. Fonden er også en aktiv investor i de finansielle markeder, i danske biotekvirksomheder og i dansk forskning gennem fondens uddelinger til sundhedsvidenskabelige forskningsprogrammer og talenter på danske universiteter. Fondens uddelinger udgør mere end 500 mio. kr. årligt og har et særligt fokus på hjernen. Det omfatter verdens største pris til hjerneforskning: The Brain Prize.

Indholdsfortegnelse

Forord	5
1. Sammenfatning	7
2. Definition af langsigtet ejerskab	11
3. Litteraturgennemgang	15
4. Data og metode	17
4.1 Datakilder	17
4.2 Metode	18
5. Resultater	23
5.1 Innovation	23
5.2 Arbejdsstyrkens faglige udvikling og stabilitet	25
5.3 Diversitet	27
5.4 Lønforskelle	28
5.5 Arbejds miljø	29
5.6 Produktivitet	34
6. Perspektivering	37
7. Litteraturliste	41



Forord

Erhvervsdrivende fonde er et særligt kendetegn ved dansk erhvervsliv. De eksisterer også i udlandet, men slet ikke i samme omfang som de gør i Danmark, hvor de er hovedejere af mange af Danmarks største virksomheder.

Fondsejerskabet er langsigtet, og mange danske virksomheder er blevet fastholdt i Danmark på grund af ejerskabets langsigtede perspektiv. Det har stor betydning for dansk erhvervsliv. Heldigvis er fondsejerskabet ikke den eneste model, der opererer langsigtet. Det samme gælder mange familievirksomheder og andelsselskaber.

Lundbeckfonden er en erhvervsdrivende fond, og ejerskabets betydning og indflydelse ligger os meget på sinde. Vi bad derfor i efteråret 2021 Kraka Advisory om at undersøge betydningen af det langsigtede ejerskab for danske virksomheder. Det er et tema, der indtil nu hovedsagelig er blevet undersøgt af Professor Steen Thomsen fra CBS, der har skabt vigtig ny viden om bl.a. fondes værdiskabelse. Men vi vil gerne vide endnu mere og bad derfor Kraka Advisory om at gå bredere til værks i sin analyse.

Analysen er nu udkommet og har lært os meget. Vi vil gerne starte en samtale på et velbelyst grundlag om værdien af det langsigtede ejerskab og i særdeleshed fondenes rolle i dansk erhvervsliv. På sigt kan det måske føre til, at endnu flere virksomheder vil overveje fondsejerskabet og dermed få mulighed for at udvikle sig i Danmark.

Vi glæder os at høre din mening. God læselyst.

Lene Skole,
CEO
Lundbeckfonden



1. Sammenfatning

Kraka Advisory har løst opgave for Lundbeckfonden

Lundbeckfonden har bedt Kraka Advisory om at analysere betydningen af fondsmodellen som ejerskabsmodel i forhold til andre ejerskabsformer. I denne rapport undersøger vi derfor, hvordan virksomheder med forskellige ejerformer klarer sig på økonomiske og sociale parametre, der kendetegner en bæredygtig forretningsførelse.¹

Tre typer langsigtet ejerskab analyseres

I analysen anvender vi fire forskellige ejerformer: fondsejede virksomheder, andelsselskaber, familievirksomheder og øvrige virksomheder. De tre første betegner vi som virksomheder med langsigtet ejerskab. De viser sig at have en række fællestræk, når det handler om bæredygtig forretningsførelse.

Eksempler på ejerskabsformerne

Flere store danske virksomheder har et langsigtet ejerskab. Fx er Novo Nordisk, Mærsk, Carlsberg og Lundbeck fondsejet, idet hovedparten af de stemmeberettigede aktier er ejet af en erhvervsdrivende fond. Danish Crown, Arla og Coop er andelsselskaber, der er ejet af medlemmerne, dvs. leverandører eller kunder. Og endelig er der familievirksomheder, fx Bestseller, Hummel og Linak, der er ejet og ledet af en familie. Eksempler på virksomheder, der klassificeres uden langsigtet ejerskab, er Danske Bank, Vestas, DSV og Genmab.

Resultaterne er ...

Hver ejerform er vurderet særskilt i forhold til analyseparametrene. Resultaterne er beskrevet i koncentreret form nedenfor.

... mere innovation ...

- **Innovation**
Fondsejede virksomheder skiller sig positivt ud ved at være mere innovative, målt på at virksomhederne søger om flere patenter. De fondsejede virksomheder har 62 pct. flere patentansøgninger end virksomheder uden langsigtet ejerskab. Samtidig bliver tidligere ansatte i fondsejede virksomheder i medicinalindustrien i højere grad selvstændige efter endt ansættelse, end ansatte i virksomheder uden langsigtet ejerskab (61 pct. højere sandsynlighed for at blive selvstændig).

... mere medarbejder-tilfredshed ...

- **Medarbejdertilfredshed**
Alle tre langsigtede ejerskabsformer er kendetegnet ved mere engagerede medarbejdere, der bliver i ansættelsen i længere tid end medarbejdere i virksomheder uden langsigtet ejerskab. Medarbejderne er mere tilfredse i andelsselskaber (13 pct. flere meget tilfredse) og i fondsejede virksomheder (10 pct. flere meget tilfredse) end i virksomheder uden langsigtet ejerskab. I andelsselskaber arbejder medarbejderne desuden færre timer, end det er tilfældet i virksomheder uden langsigtet ejerskab, uden at det går ud over produktiviteten.

... bedre arbejdsmiljø ...

- **Arbejdsmiljø**
Henholdsvis 18 pct. og 16. pct. flere af de ansatte i andelsselskaber og fondsejede virksomheder mener, at arbejdspladsen i høj grad involverer dem i beslutninger vedrørende arbejdsmiljøet, når man sammenligner med virksomheder uden langsigtet ejerskab.

¹ Vi bruger bæredygtighedsbegrebet i bred forstand, dvs. omfattende både økonomiske, sociale og governance-faktorer.

... mere diversitet ...

- Diversitet
Både fondsejede virksomheder og familievirksomheder har mere diversitet i ledelsen. Fx har familievirksomheder og fondsejede virksomheder henholdsvis 193 pct. og 49 pct. flere kvinder i bestyrelsen, end virksomheder uden langsigtet ejerskab. Fondsejede virksomheder er desuden bedre til at tiltrække udenlandske specialister.

... mere lighed ...

- Ligeløn
Alle virksomhedsformer med langsigtet ejerskab har mindre ulighed i løn, sammenlignet med virksomheder uden langsigtet ejerskab. Den lavere ulighed spænder fra at være 4 pct. til 7 pct. mindre end hos virksomheder uden langsigtet ejerskab. Hos fondsejede virksomheder er der desuden mere lige løn på tværs af køn.

... uden at det koster på samfundets bundlinje

Samlet set viser rapporten, at virksomheder med langsigtet ejerskab generelt klarer sig bedre end øvrige virksomheder på parametre som diversitet i ledelse, innovation, medarbejdertilfredshed, ligeløn og evne til at tiltrække udenlandske specialister. Alt sammen uden, at det går ud over produktiviteten. Med andre ord formår virksomheder med langsigtet ejerskab at drive en forretning, der er værdifuld for samfundet i et bredere perspektiv, samtidig med at de er lige så lønsomme som andre virksomheder.

Adskillige datakilder anvendt til analyserne

Vi gør brug af datakilder på både virksomhedsniveau og personniveau. På virksomhedsniveau anvendes regnskabstal fra danske selskaber, virksomhedsinformation, koncerninformation samt information om patentansøgninger og patenternes kvalitet. På personniveau anvendes registerdata vedrørende demografi, arbejdsmarkedstilknøytning, indkomst, pensionsindbetalinger, uddannelse, iværksætteri og bestyrelsesarbejde. Dertil sammenkøbes registerdata med to spørgeskemaundersøgelser vedrørende arbejdsmiljø og arbejdstid.

Resultaterne understøtter hinanden og forskningen

Resultaterne i denne rapport er indbyrdes konsistente og desuden konsistente med forskningslitteraturen. Det er ikke overraskende, at virksomheder med et generelt højt investeringsniveau både investerer i innovation og i deres medarbejdere. Derudover er der overensstemmelse mellem analysen af arbejdsmiljø og analysen af arbejdsstyrkens stabilitet. Det skyldes, at det må forventes, at det bedre arbejdsmiljø bidrager til fastholdelse af medarbejdere og dermed også til arbejdsstyrkens stabilitet.

Fondsejerskab kan være en fordel for flere virksomheder

Det langsigtede investeringsperspektiv i fondsejede virksomheder betyder, at denne ejerskabsform er fordelagtig i visse situationer. For innovationstunge virksomheder fremstår fondsejerskabet især fordelagtigt, da innovation tager tid, og virksomhederne har en stabil finansieringskilde med et langsigtet ejerskabsperspektiv. Til gengæld er fondsejerskabet ikke fordelagtigt, hvis formålet er et hurtigt videresalg. Endvidere kan fondsejerskabet kombineres med andre ejerskabsformer. Fx er Novo Nordisk, Carlsberg og Lundbeck både fondsejet og børsnoteret. Der er også eksempler på andre kombinationer. Fx er Leo Pharma i dag både ejet af LEO Fondet og en kapitalfond.

Ejerskabsform er af stor betydning for samfundet

Ejerskabet af danske virksomheder har stor betydning for samfundet. Et godt arbejdsmiljø kan bidrage til lavere sundhedsudgifter, færre sygedage og senere tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Diversitet har også betydning for samfundsøkonomien, da det bidrager til en bredere udvikling af talentmassen og til en mere nuanceret forståelse af medarbejdere og kunder. Selvom alle fire analyserede ejerskabsformer er langt fra at have en kvindeandel på 40 pct. i ledelse og bestyrelse, er virksomheder med langsigtet ejerskab generelt længere fremme med at få kvinder ind i bestyrelserne. Fondsejede virksomheder er desuden tættere på ligeløn på tværs af køn sammenlignet med de tre øvrige ejerskabsformer.





2. Definition af langsigtet ejerskab

Virksomheder med langsigtet ejerskab har ikke salg for øje

Konceptuelt defineres det langsigtede ejerskab som et ejerskab, hvor virksomheden ikke ejes med henblik på salg. I stedet ejes virksomheden med henblik på, at virksomheden skal kunne udvikle sig og forblive en selvstændig aktør. Årsager til dette langsigtede perspektiv kan fx være en fundats, der pålægger en fondsbestyrelse et ansvar som virksomhedsejer over for en bestemt virksomhed, eller et interessentejerskab, hvor medlemmerne har en strategisk interesse i et langsigtet ejerskab. Det langsigtede perspektiv kan også skyldes et historisk forankret tæt forhold mellem ejer og virksomhed.

Bestemte former for ejerskab defineres som langsigtet

Operationelt defineres langsigtet ejerskab som fondsejede virksomheder, andelsselskaber og familievirksomheder. Fondsejerskab betyder, at virksomheden er ejet af en erhvervsdrivende fond. Andelsselskaber omfatter både andelsselskaber og foreninger med begrænset ansvar, kendt under betegnelserne a.m.b.a og f.m.b.a. Virksomheder, ejet af et andelsselskab, klassificeres også som andelsselskaber. Familievirksomheder defineres som virksomheder, hvor mindst halvdelen af bestyrelsen (inkl. den administrative direktør) har et nært familiemedlem inden for samme bestyrelse. Denne definition vælges frem for familieejerskab, da ejerskabsandele ikke er tilstrækkeligt præcise i den anvendte datakilde (deltagerregistret). Virksomheder ejet af en familievirksomhed klassificeres også som familievirksomheder. Måden, familievirksomheder defineres på, har stor betydning for antallet af familievirksomheder og deraf de resultater, man finder (Bennedsen og Nielsen 2014; Bennedsen m.fl. 2021).

Usikkerhed i klassificering af langsigtet ejerskab

Definitionen af langsigtet ejerskab er usikker af to årsager. For det første risikerer vi at klassificere nogle familievirksomheder som virksomheder uden langsigtet ejerskab. Dette gælder fx virksomheder, hvor familien har indsat en professionel direktion og bestyrelse, fordi vi definerer familievirksomheder ud fra sammensætningen af bestyrelse og direktion snarere end ud fra ejerskabet. Definitionen opfylder dog fire kriterier til en familievirksomhed fremsat af Bennedsen og Nielsen (2014).² Ved hjælp af en følsomhedsanalyse har vi testet resultaternes robusthed. Vi har taget de 100 største virksomheder målt på antal fuldtidsansatte og undersøgt deres ejerskab manuelt. Hvis denne undersøgelse tyder på, at virksomhederne er familieejede, så har vi omklassificeret dem, så de fremtræder som familievirksomheder. Vi finder, at analysens resultater er robuste over for denne omklassificering. For det andet er der den grundlæggende udfordring, at vi forstår langsigtet ejerskab som et ejerskab, hvor formålet ikke er at sælge virksomhederne. Bortset fra nogle tilfælde med fondsejerskab, er det ikke skrevet ned nogen steder, hvad formålet med ejerskabet er, og derfor vil der være usikkerhed om, hvorvidt ejerskabet reelt er langsigtet.

De fleste virksomheder kan i princippet sælges. Det gælder også fondsejede virksomheder, andelsselskaber og familievirksomheder. Erhvervsdrivende fonde er ofte etableret med et formål om at være en ansvarlig ejer af en bestemt virksomhed. Det kan dog også rumme

² De fire kriterier omfatter familieejerskab, familiekontrol, familieinvolvering og intention om generationsskifte. I virksomhederne, der klassificeres som en familievirksomhed, ejer familien forventeligt hovedparten af virksomheden, eftersom de sidder på hovedparten af bestyrelsesposterne. Familien har også kontrol med virksomheden og er involveret, netop fordi de sidder på hovedparten af bestyrelsesposterne. Eftersom det kræves, at flere familiemedlemmer er involveret, så er der en væsentlig sandsynlighed for, at familien har en intention om et generationsskifte. Det kan dog ikke udelukkes, at det er søskende, der sidder på bestyrelsesposterne uden en intention om at videregive virksomheden til deres børn.

Virksomheder med langsigtet ejerskab sælges sjældent

muligheden for et videresalg. Fondsejerskab af virksomheder, der ikke er sikret via fondatsen, kan dog lettere sælges fra. Mens kunde- og leverandørejede andelsselskaber har en minimal risiko for videresalg, så kan virksomheder ejet af andelsselskaber godt sælges fra. Familievirksomheder kan ligeledes sælges, omend sandsynligheden er mindre sammenlignet med virksomheder uden langsigtet ejerskab.

Ca. 21 pct. af virksomheder har langsigtet ejerskab

Vi vurderer, at fondsejede virksomheder, andelsselskaber og familievirksomheder udgør henholdsvis 1,1 pct., 0,7 pct. og 19,2 pct. af alle virksomheder. Det er beregnet ud fra de virksomheder, hvor vi kender selskabsformen, og som har mindst en ansat. Disse andele svarer til henholdsvis 1.058, 648, og 18.231 virksomheder ud af samlet 94.801 virksomheder. Vores vurdering af antallet af fondsejede virksomheder ligger tæt på Fondenes Videnscenters vurdering (990 fondskontrollerede virksomheder). Af virksomheder med mere end 100 ansatte udgør fondsejede virksomheder, andelsselskaber og familievirksomheder henholdsvis 7,6 pct., 4,3 pct. og 13,7 pct. af virksomhederne.

Ca. 16 pct. er ansat i en virksomhed med langsigtet ejerskab

Tilsvarende vurderer vi, at andelen af ansatte personer i henholdsvis fondsejede virksomheder, andelsselskaber og familievirksomheder er 4,9 pct., 2,8 pct. og 8,2 pct. af alle ansatte i danske virksomheder. Sammenholdt med andelen af virksomheder med forskellige ejerskabsformer, indikerer det, at fondsejede virksomheder og andelsselskaber er større end den gennemsnitlige virksomhed målt på ansatte, mens familievirksomheder er mindre.





3. Litteraturgennemgang

Litteraturen er præget af danske studier

Litteraturen om effekterne af langsigtet ejerskab er i høj grad drevet af studier baseret på danske data. Dette fokus på danske data er drevet af, at fondsejerskab primært eksisterer i Nordeuropa og i særdeleshed i Danmark (Hansmann og Thomsen 2021). I denne litteraturgennemgang vil vi fokusere på danske studier, fordi de er mest relevante for nærværende rapport, men vi vil også gennemgå enkelte studier baseret på svenske og tyske data.

Ofte simple sammenligninger med kontrolvariable

Den statistiske metode til at måle effekten af langsigtet ejerskab baseres ofte på simpel sammenligning af virksomheder med forskelligt ejerskab, hvor der kontrolleres for observerbare karakteristika. Enkelte studier anvender dog andre metoder til at identificere effekter af langsigtet ejerskab. Dette gælder især studier af familievirksomheder, hvor der også anvendes matching-modeller og instrumentvariabel-modeller.

Fondsejerskab har ikke nogen effekt på profitabilitet ...

Mens der stadig er skepsis blandt investorer angående fondsejerskab (Achleitner m.fl. 2020), så kan forskning ikke påvise en lavere profitabilitet sammenlignet med øvrige virksomheder (Thomsen 1996; Thomsen og Rose 2004; Dzansi 2012). Achleitner m.fl. (2020) finder, at aktieværdien af fondsejede virksomheder stiger, når fonde annoncerer, de vil nedbringe deres ejerandel af en virksomhed. Denne skepsis blandt investorerne viser sig dog ikke i, hvordan fondsejede virksomheder klarer sig på bundlinjen efter korrektion for risiko. Ligeledes når det kommer til sandsynlighed for overlevelse, så klarer fondsejede virksomheder sig endda signifikant bedre end øvrige virksomheder (Thomsen m.fl. 2018).

... men store afvigelser på andre områder

Fondsejede virksomheder afviger fra øvrige virksomheder på en række forretningspunkter. Fondsejede virksomheder har signifikant lavere gældsætning, således at virksomhedens aktiver i højere grad er finansieret af egenkapital (Thomsen m.fl. 2018). Dertil indgår fondsejede virksomheder i højere grad i langsigtede investeringer, og de har en mere stabil ledelse og arbejdsstyrke (Herrmann og Franke 2002; Thomsen m.fl. 2018). Fondsejede virksomheder lader til at klare sig bedre, når de ejes af en familiefond frem for en velgørende fond, og når fondsledelsen er mindre integreret i virksomhedsledelsen (Block m.fl. 2020; Hansmann og Thomsen 2021).

Familieejerskab er forbundet med højere profit i nogle tilfælde.

Profitabiliteten i familievirksomheder lader til i visse tilfælde at være højere og i visse tilfælde lavere end øvrige virksomheder. Kachaner, George Stalk, og Bloch (2012) undersøger egenkapitalafkast for familievirksomheder og andre virksomheder i perioder med både lav- og højkonjunktur. Forfatterne finder, at familievirksomheder klarer sig bedre under lavkonjunkturer og på niveau med øvrige virksomheder under højkonjunkturer. Der er desuden evidens for, at familievirksomheder klarer sig bedre, når arbejdsmarkedet er relativt ureguleret, men værre umiddelbart efter et generationsskifte (Bennedsen m.fl. 2007; 2019).

Familievirksomheder afviger også på andre områder

Familievirksomheder afviger også fra øvrige virksomheder på en række forretningspunkter. Kappes og Schmid (2013) viser, at familievirksomheders forretningsførelse er mere langsigtet. Dette langsigtede perspektiv kommer også til udtryk i arbejdsstyrkens stabilitet, da studier har påvist mindre variation i antal ansatte (Kachaner, George Stalk, og Bloch 2012; Bennedsen m.fl. 2019).



4. Data og metode

Formål med kapitlet er at beskrive data og metode

Formålet med kapitlet er at introducere datakilder og beskrive den anvendte metode. Datakilderne inkluderer regnskabsdata for selskaber, information om virksomheders ejerskab, patentdata, arbejdskraftdata, arbejdsmiljødata samt flere forskellige dataregistre fra Danmarks Statistik. Disse datakilder er hver især blevet rensset, så de passer til de tiltænkte analyser og dernæst kørt sammen for hver virksomhed og person. Mens der er et vist overlap i de anvendte metoder på tværs af analyser, er der også væsentlige forskelle. Til hver analyse deles virksomheder med langsigtet ejerskab op i fondsejerskab, andelsselskaber og deres datterselskaber samt familievirksomheder og deres datterselskaber. Virksomheder med de tre ejerskabsformer sammenlignes med lignende virksomheder uden langsigtet ejerskab.

Kapitlets struktur

Kapitlet starter med en beskrivelse af datakilder efterfulgt af metodebeskrivelse. Første afsnit beskriver de anvendte datakilder, og hvad de bruges til. Det efterfølgende metodeafsnit beskriver den generelle metode med hensyn til statistiske modeller og kontrolvariable. Der til forklares også specifikke forhold relateret til de enkelte analyser med hensyn til datapopulation, udfaldsvariable og kontrolvariable.

4.1 Datakilder

Regnskaber og generel information om virksomheder

Virksomheders regnskabstal og generel virksomhedsinformation anvendes til at identificere erhvervsdrivende fonde og andelsselskaber samt analysere virksomheders produktivitet. Disse virksomhedsdata kommer fra erhvervsdatabasen KOB, produceret af virksomheden Experian, som omfatter regnskaber for selskaber.³ Sammenholdt med koncerndata fra Danmarks Statistik identificerer vi desuden datterselskaber. Disse data bruges til at udlede virksomhedernes ejerskabsform, der inddeler virksomheder i fire kategorier. De tre første kategorier er henholdsvis fondsejede virksomheder, andelsselskaber og deres datterselskaber samt familievirksomheder og deres datterselskaber. Den fjerde kategori dækker øvrige virksomheder, der bruges som kontrolgruppe.

Patenter og kobling til dataregistre

Patentdata anvendes til en analyse af virksomheders innovation. OECD vedligeholder en mikrodatabase med information om patentansøgninger primært ved Den Europæiske patentmyndighed (EPO). Denne database inkluderer navnet på den primære ansøger, antal myndigheder, hvor patentet er ansøgt, teknologiområde, patentkrav, citationer, m.m. For at koble patentansøgninger til danske virksomheder gør vi brug af en nøgle mellem patentansøgninger og virksomheders CVR-nummer, produceret af forskere ved CBS.⁴ Vi har fuld dækning af patentansøgninger i perioden 2009-2013.

Database om entreprenørskab

Information om entreprenørskab udledes ved hjælp af "Deltagerregisteret", som indeholder data fra <https://datacvr.virk.dk>. Vi har i den forbindelse fundet frem til, hvorvidt en hvilken som helst person i Danmark har startet en virksomhed i et givent år inden for analyseperioden. Denne information er koblet op på RAS-registeret for at fastslå, om den stiftede virksomhed også bliver personens primære aktivitet, hvorfor personen kan betragtes som

³ Virksomhedsdata er indkøbt hos tredjepart, da Danmarks Statistik ikke leverer detaljeret virksomhedsdata til kommercielt brug.

⁴ CBS har tidligere i forbindelse med et forskningsprojekt gjort et stort arbejde ud af at koble patentansøgningsnumre til danske cvr-numre, hvorfor det har været muligt at tilkøbe denne nøgle af CBS.

selvstændig. Vi bruger denne egenproducerede database til at analysere iværksætter i blandt virksomheders tidligere ansatte.

Spørgeskemaer om jobtilfredshed og arbejdsforhold

To eksterne spørgeskemaer kobles op på projektet til at måle investeringer i medarbejdere, jobtilfredshed og arbejdstid. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø administrerer et tilbagevendende spørgeskema, hvor der blandt andet spørges ind til faglig udvikling i virksomheden samt flere dimensioner af arbejdslyst. Det andet spørgeskema, Arbejdskraftundersøgelsen, handler om personers arbejdsforhold, hvori faktisk arbejdstid indgår.

Flere dataregistre fra Danmarks Statistik

Ud over ovenstående datakilder kobles også flere dataregistre fra Danmarks Statistiks forskerservice på projektet. Disse omfatter personregistret (BEF), indkomstregistret (IND), pensionsindbetalingsregistret (INPI), koncernregistret (KONC), registret for personer i danske bestyrelser (PERSBEST), arbejdsstyrkeregistret (RAS) og uddannelsesregistret (UDDA).

4.2 Metode

Generel metode

Boks 4.1 beskriver den generelle metode for analyser med individdata og virksomhedsdata. Dette inkluderer valg af kontrolvariable og statistiske modeller til at estimere effekterne af langsigtet ejerskab. Den generelle metode skal ses som et udgangspunkt for analyserne, hvorfor metoderne anvendt til de enkelte analyser kan afvige fra den generelle metode.

Datapopulationen afviger mellem de forskellige analyser

De forskellige analyser i nærværende rapport baseres på forskellige datagrundlag afhængig af udfaldsvariabel og analyseformål. Der skelnes i særdeleshed mellem analyser med persondata og virksomhedsdata. Datapopulationen baseres på personer, hvis udfaldsvariablen tillader det. Når udfaldsvariablen naturligt måles på et mere overordnet plan, baseres datapopulationen på virksomheder. Dette er fx gældende for analyserne af patenter, lønforskelle, kvindeandele i ledelser og bestyrelser samt virksomhedsproduktivitet. Dertil afviger datapopulationen mellem analyserne som følge af restriktioner til blandt andet antal ansatte i virksomheden, tidligere ansættelser, alder og arbejdsmarkedsstatus.

Boks 4.1 Generel metode

Analyser baseret på persondata anvender en standardpakke af kontrolvariable og medtager som udgangspunkt kun personer over 18 år i datapopulationen. Standardpakken af kontrolvariable inkluderer personens alder, kvadratet af alder, køn, uddannelsens hovedområde (overordnet niveau), socioøkonomisk status, virksomhedsstørrelse målt ved logaritmen til antal fuldtidsansatte, virksomhedsbranche (36-gruppering) og årseffekter. Disse kontrolvariable er vigtige for at kunne fortolke på sammenhænge mellem udfaldsvariablene og langsigtet ejerskab i tilfælde af, at ansatte i virksomheder med langsigtet ejerskab ikke udgør et repræsentativt udsnit af den samlede arbejdsstyrke. Da de fleste kontrolvariable som regel har en signifikant sammenhæng med de analyserede udfaldsvariable, er inklusionen af kontrolvariablene essentiel, hvis de også korrelerer med ansættelse i en virksomhed med langsigtet ejerskab.

Kontrolvariable for analyser med virksomhedsdata omfatter virksomhedens størrelse målt ved logaritmen til antal fuldtidsansatte, virksomhedsbranche (36-gruppering) og årseffekter. Der kan være væsentlige forskelle mellem virksomheder af lignende størrelse inden for bestemte brancher. Dette gælder i særdeleshed, hvis virksomhederne ansætter forskellige typer af medarbejdere eller konkurrerer på forskellige markeder. Vi vurderer dog ikke, at forskellene fører til systematisk bias, og vi anser resultaterne som de bedste bud på de analyserede sammenhænge.

Den anvendte statistiske model til at estimere den ønskede sammenhæng afhænger af udfaldsvariablen format. Når udfaldsvariablen er kontinuert, fx løn eller arbejdstid, anvendes en simpel OLS regressionsmodel. Denne model har en fordel i forhold til fortolkningen af resultaterne, da modelestimerne viser den forventelige ændring i udfaldsvariablen ved en ændring på én enhed i den uafhængige variabel. Ulempen ved OLS-modellen er, at modelforudsigelserne kan ligge uden for et interval, der giver mening, fx negativ løn eller arbejdstid. Når udfaldsvariablen er en indikatorvariabel, fx opstart af ny virksomhed eller ophør af ansættelsesforhold, anvendes en logistisk regressionsmodel. Fordelen ved denne model er, at modelforudsigelserne kun kan antage værdier mellem nul og en. Når udfaldsvariablen er kategorisk, fx svarmuligheder til et spørgeskema, anvendes en multinomial logistisk regressionsmodel. Denne model estimerer sammenhængen mellem den uafhængige variabel og hver kategori af udfaldsvariablen.

Vi cluster som udgangspunkt standardfejl på virksomhedsniveau for at undgå, at nogle få store virksomheder fejlagtigt øger præcisionen af estimerne. Dette gælder især analyser med individdata, hvor mange kan være ansat i samme virksomhed. Vi er i analyserne primært interesseret i sammenhængen mellem langsigtet ejerskab og udfaldsvariablen. Da langsigtet ejerskab er på virksomhedsniveau, anser vi dette som det rette niveau at cluster standardfejlene på.

Udfaldsvariable til innovationsanalyse

Analysen af innovation inkluderer adskillige udfaldsvariable relateret til opfindelser og iværksætter. Som mål for opfindelser anvendes både en indikatorvariabel, der angiver, om en virksomhed har ansøgt om mindst ét patent mellem 2009-2013, samt antallet af patenter, en virksomhed har ansøgt om mellem 2009-2013. Som mål for kvaliteten af opfindelserne følger vi fem forslag fra forskningslitteraturen. Disse omfatter: 1) antal unikke teknologiområder, som patentet relaterer sig til (Lerner 1994); 2) Antal patentkontorer, hvor opfindelsen er beskyttet (Lanjouw, Pakes, og Putnam 1998; Harhoff, Scherer, og Vopel 2003); 3) Antal citationer af litteratur ej knyttet til patenter (fx. forskningsartikler) (Branstetter 2005; Cassiman, Veugelers, og Zuniga 2008); 4) Antal patentkrav i ansøgningen (Tong og Frame 1994; Lanjouw og Schankerman 2001; 2004); og 5) Andel af citationer i ansøgningen, som ikke relaterer sig til patentets teknologiområde (Shane 2001). Til sidst anvender vi to indikatorvariable, der angiver, om tidligere ansatte har stiftet en virksomhed i tiden omkring jobophøret, og hvorvidt de er blevet selvstændige som primær beskæftigelse.

Innovationsanalyse følger delvist generel metode

Analysen af innovation følger delvist den generelle metode. For patentanalysen afviger analysen dog fra den generelle metode, idet hver virksomhed kun tælles med én gang. Vi bruger derfor robuste standardfejl frem for at cluster standardfejl på virksomhedsniveau. Vi estimerer derudover en negativ binomial regressionsmodel, når udfaldsvariablen ændres til antal ansøgte patenter, da fordelingen af patenter ikke følger en normalfordeling. For analysen af iværksætter begrænses datapopulationen til personer med jobophør, og som samtidig havde været ansat i mindst to år i samme virksomhed inden jobophøret. Sidstnævnte begrænsning sikrer, at virksomheden har haft tid til at investere i medarbejderen.

Udfaldsvariable til analyse af arbejdsstyrkens stabilitet

Analysen af arbejdsstyrkens faglige udvikling og stabilitet inkluderer tre udfaldsvariable relateret til investeringer i medarbejderes faglige udvikling og anciennitet. Som mål for faglig udvikling anvendes et spørgeskema fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, der undersøger medarbejderens subjektive vurdering af, hvor ofte den nærmeste leder engagerer sig i medarbejderens faglige udvikling. Som mål for anciennitet bruges antal år i virksomheden og sandsynligheden for jobophør i hvert år.

Analyse af arbejdsstyrkens stabilitet følger i høj grad generel metode

Analysen af arbejdsstyrkens faglige udvikling og stabilitet følger i høj grad den generelle metode med enkelte afvigelser. Datapopulationen for analysen af faglig udvikling begrænses til personer, der har deltaget i spørgeskemaet om arbejdsmiljø. For at opnå bedre repræsentativitet vægtes der med populationsvægte fra spørgeskemaet. Da spørgeskemaet

inkluderer et spørgsmål omhandlende personaleansvar, erstattes kontrolvariabelen "socio-økonomisk status" med den mere præcise variabel fra spørgeskemaet for, om personen er ansat i en lederrolle. Datapopulationen for analysen af anciennitet begrænses til personer mellem 18 og 64 år gennem hele analyseperioden fra 2008 til 2019. Dertil inkluderes gennemsnittet af anciennitet på kommunalt niveau som en kontrolvariabel for at tage højde for geografiske og ikke-observerbare forhold.

Udfaldsvariable til analyse af udenlandske specialister

Analysen af diversitet inkluderer fire udfaldsvariable relateret til kvindeandele i ledelsen og udenlandske specialister. Som mål for kvinder i ledelsen beregner vi for hver virksomhed andelen af henholdsvis direktionen og bestyrelsen, som er kvinder. Udenlandske specialister defineres som ansatte fra lande uden for EU, der får en løn over forskerordningens beløbsgrænse. Dernæst identificerer vi virksomheder med mindst én udenlandsk specialist og beregner andelen af medarbejdere, som er udenlandske specialister. Udfaldsvariablene er således henholdsvis en indikatorvariabel for ansættelse af mindst én udenlandsk specialist og andelen af medarbejdere, som er udenlandske specialister. Samme analyse foretages for specialister fra EU-lande. Ved ansættelse af specialister fra EU-lande kræves ikke samme investering fra virksomhedernes side, da specialisterne frit kan vælge at arbejde i Danmark.

Analyse af diversitet følger generel metode

Analysen af diversitet følger fuldkomment den generelle metode for analyser med virksomhedsdata. For analyserne af kvinder i ledelsen er datapopulationen dog begrænset til virksomheder i perioden 2014 til 2019. Dette skyldes, at dataregistret om bestyrelses- og direktionsmedlemmer i danske virksomheder først starter i 2014. For analysen af andel medarbejdere, som er udenlandske specialister, begrænses datapopulationen til virksomheder med mindst én udenlandsk specialist.

Analyse af lønforskelle følger ikke generel metode

Analysen af lønforskelle afviger væsentligt fra de øvrige analyser, da analysen bygger på en grafisk fortolkning af forskelle mellem de fire ejerskabsformer. Vi starter med at estimere en lønmodel for personer med ét fuldtidsarbejde gennem hele året korrigeret for de samme kontrolvariable som ved den generelle metode (se boks 4.1). Dernæst beregner vi forskellen mellem personernes faktiske løn og modelforudsigelsen, også kaldet residualen. Denne forskel lægges til modelforudsigelsen for en 40-årig mand uden nogen uddannelse og ansat som lønmodtager på grundniveau i en virksomhed med 100 ansatte i handelsbranchen i 2008. Dette gøres for at sikre, at alle observerbare forhold er de samme for folk, inden vi undersøger lønforskelle mellem de fire ejerskabsformer.

Analyse af lønforskelle illustrerer to udfaldsvariable deskriptivt

Den korrigerede løn for personer med ét fuldtidsarbejde gennem hele året bruges til at beregne Gini-koefficienter og løngab for kvinder inden for virksomheder med mindst ti ansatte.⁵ Inden for hver virksomhed i hvert år beregnes Gini-koefficienten, baseret på den korrigerede løn, hvorefter vi beregner den gennemsnitlige Gini-koefficient for hver ejerskabsform vægtet med antal ansatte i virksomheden. Dette giver indblik i udviklingen i generel ulighed over tid for hver ejerskabsform. Inden for hvert år og ejerskabsform estimeres desuden en lønmodel med korrigeret løn som afhængig variabel og de samme kontrolvariable som ved den generelle metode tillagt virksomhedsspecifikke ikke-observerbare effekter (fixed effects). Denne model bruges til at beregne kvinders faktiske løn i procent af deres forventelige løn, hvis de havde været mænd. Vi tager gennemsnittet af disse individuelle løngab for hver ejerskabsform i hvert år for at udlede udviklingen over tid i lønforskelle på tværs af køn.

⁵ Gini-koefficienten er et mål for ulighed i fx indkomster. Målet tager udgangspunkt i en sammenligning af befolkningsgruppers størrelse og deres andel af indkomstmassen, fx om de fattigste ti pct. af befolkningen tjener ti pct. af den samlede indkomstmasse. Gini-koefficienten måler den samlede forskel mellem befolkningsgruppernes størrelse og deres andel af indkomstmassen i forhold til en situation, hvor indkomstmassen var helt lige fordelt.

Udfaldsvariable til analyse af arbejdsmiljø

Analysen af arbejdsmiljø inkluderer fem udfaldsvariable relateret til selvrapporteret arbejdsmiljø, generel jobtilfredshed og arbejdstid. Vi måler arbejdsmiljø ved hjælp af medarbejders svar til et spørgeskema omhandlende arbejdspladsens prioritering af forebyggelse af arbejdsmiljøproblemer, medarbejderinvolvering i beslutninger vedrørende arbejdsmiljø, arbejdspladsens holdning til, at arbejdsmiljøet skal være bedre, end reglerne kræver, samt medarbejderens generelle jobtilfredshed. Dertil bruger vi selvrapporteret faktisk arbejdstid som mål for arbejdsmiljø, som bør ses i sammenhæng med rapportens lønanalyse.

Analyse af arbejdsmiljø følger i høj grad generel metode

Analysen af arbejdsmiljø følger i høj grad den generelle metode med enkelte afvigelser. Datapopulationen for analysen af selvrapporteret arbejdsmiljø og generel jobtilfredshed begrænses til personer, der har deltaget i det repræsentative spørgeskema om arbejdsmiljø. For at opnå bedre repræsentativitet vægtes der med populationsvægte fra spørgeskemaet. Da spørgeskemaet inkluderer et spørgsmål omhandlende personaleansvar, så erstattes kontrolvariablen "socioøkonomisk status" med den mere præcise selvrapporterede variabel for om personen er ansat i en lederrolle. For analysen af selvrapporteret faktisk arbejdstid begrænses datapopulationen naturligt til personer i arbejde.

Udfaldsvariable til analyse af produktivitet

Analysen af produktivitet inkluderer to udfaldsvariable, bestående af virksomheders produktivitet og medarbejders løn. Produktivitet er grundlæggende et mål for, hvor meget man får ud af de ressourcer, man bruger, når man producerer varer og serviceydelser. I denne analyse tager vi udgangspunkt i forskellen mellem det, virksomhedernes kunder betaler for virksomhedernes varer og serviceydelser, og det forbrug af materialer, der sker i forbindelse med produktionen. Denne forskel kaldes værditilvækst. Vi opfatter således ikke aflønning af medarbejdere som et forbrug. I stedet opfatter vi forskellen mellem omsætning og materialeforbrug som en værditilvækst, der kan fordeles mellem virksomhedernes ansatte, virksomhedernes ejere og det offentlige. Produktiviteten er forholdet mellem værditilvæksten og virksomhedernes input af kapital og arbejdskraft – den såkaldte Totalfaktorproduktivitet.⁶ Beregningsteknisk estimeres værditilvæksten med metoden Generalized Method of Moments (GMM), hvorefter forskellen mellem faktisk værditilvækst og modelforudsagt værditilvækst udgør totalfaktorproduktiviteten (for uddybning, se Dansk Industri 2021). I lønanalysen bruger vi logaritmen til summen af medarbejderens løn og arbejdsgeveradministrerede pensionsindbetalinger som udfaldsvariabel.

Analyse af produktivitet følger delvist general metode

Analysen af produktivitet følger delvist den generelle metode, idet der introduceres nye sæt af kontrolvariable og en ny statistisk model til lønanalysen. For analysen af virksomheders totalfaktorproduktivitet kontrolleres der for brancheeffekter (36-gruppering), årseffekter, logaritmen til samlede anlægsaktiver samt logaritmen til samlet lønudgift i tusinde kroner. Disse er de samme kontrolvariable, som bruges til at estimere virksomheders værditilvækst. Datapopulationen afgrænses til virksomheder med mindst ti ansatte i brancher med mindst ti virksomheder. For analysen af medarbejders løn inkluderes gennemsnitlig løn på kommunalt plan for ansatte i private virksomheder som en ekstra kontrolvariabel for at tage højde for geografiske og ikke-observerbare forhold. Dertil introduceres en instrumentvariabelmodel (IV-model) for at undersøge kausalitet. Datapopulationen afgrænses til personer med ét fuldtidsarbejde gennem hele året for at undgå usikkerhed om, hvor lønindkomsten kommer fra. Dertil afgrænses analysen til personer, der bor i den samme kommune gennem hele analyseperioden for at øge troværdigheden af IV-modellen.

⁶ Totalfaktorproduktiviteten er et mål for effektivitet af produktionen, der tager højde for både input af arbejdskraft og kapital.



5. Resultater

Kapitlet illustrerer resultaterne grafisk

I dette kapitel præsenterer vi resultaterne af analyserne. Vi starter med at estimere en statistisk model for at kvantificere sammenhænge mellem udfaldsvariablene og ejerskabsformerne. Dernæst bruger vi den estimerede model til at modelforudsige udfaldsvariablene for de fire forskellige ejerskabsformer. Disse modelforudsigelser illustreres sammen med konfidensintervaller. Modelforudsigelserne for de fire ejerskabsformer kan være signifikant forskellige fra hinanden, selvom konfidensintervallerne overlapper.⁷

Kapitlets struktur

Kapitlet er struktureret således, resultaterne præsenteres i samme rækkefølge som metoderne blev introduceret i forrige kapitel. Afsnit 5.1 præsenterer resultaterne for innovation. Afsnit 5.2 præsenterer resultaterne for arbejdsstyrkens faglige udvikling og stabilitet. Afsnit 5.3 præsenterer resultaterne for diversitet i virksomhederne. Afsnit 5.4 præsenterer resultaterne for lønforskelle inden for virksomhederne. Afsnit 5.5 præsenterer resultaterne for arbejdsmiljø. Afsnit 5.6 præsenterer resultaterne for produktivitet.

5.1 Innovation

Fondsejede virksomheder ansøger om flere patenter

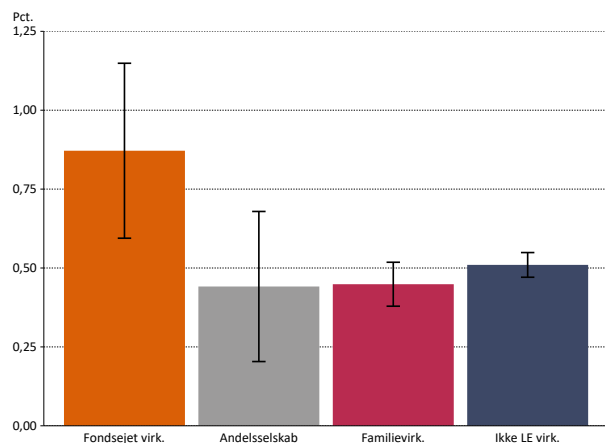
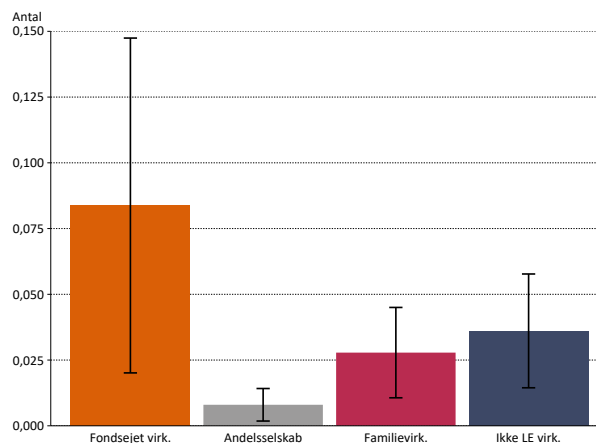
Fondsejede virksomheder er mere innovative, sammenlignet med øvrige virksomheder uden langsigtet ejerskab, med hensyn til patentansøgninger. Vi ser af figur 5.1, at fondsejede virksomheder har næsten dobbelt så høj sandsynlighed for at have ansøgt om mindst ét patent mellem 2009-2013 sammenlignet med øvrige virksomheder uden langsigtet ejerskab. Derudover ansøger fondsejede virksomheder om markant flere patenter. Sammenhænge mellem fondsejerskab og patentansøgninger er signifikante, når basiskategorien er øvrige virksomheder uden langsigtet ejerskab.⁸

Der kan ikke påvises en effekt på patentkvalitet

Der kan ikke måles nogen signifikant forskel i kvaliteten af patenter mellem de fire ejerskabsformer. Vi tager udgangspunkt i fem forskellige mål for patentkvalitet (se afsnit 4.2), men for ingen af målene kan der påvises en signifikant forskel mellem de fire ejerskabsformer. Selv om fondsejede virksomheder ansøger om flere patenter, er der ikke tegn på, at den gennemsnitlige kvalitet af patenterne er bedre eller dårligere end patenterne ansøgt af virksomheder uden langsigtet ejerskab. Den gennemsnitlige kvalitet af patenterne ansøgt af andelselskaber og familievirksomheder er heller ikke forskellig fra patenterne ansøgt af virksomheder uden langsigtet ejerskab.

⁷ Modelforudsigelser kan være signifikant forskellige fra hinanden trods overlappende konfidensintervaller, da fællessandsynligheden for, at to ejerskabsformers udfaldsvariabel begge antager en bestemt værdi, er lavere end blot hver ejerskabsforms sandsynlighed for, at udfaldsvariablen antager denne bestemte værdi. Dertil knytter konfidensintervallerne sig til modelforudsigelserne og ikke til de marginale effekter af ejerskabsformerne.

⁸ For analyserne af sandsynlighed for mindst én patentansøgning og antal patentansøgninger er p-værdierne knyttet til fondsejerskab henholdsvis 0,002 og 0,011.

Figur 5.1 Patentansøgninger og langsigtet ejerskab mellem 2009-2013
Figur 5.1.a Sandsynlighed for at virksomheder har mindst én patentansøgning, pct.

Figur 5.1.b Gennemsnitligt antal patentansøgninger for virksomheder


Anm.: Hver virksomhed tæller kun med én gang over analyseperioden.

Kilde: Egne beregninger baseret på tal fra Experian, OECD, Danmarks Statistik (KONC, PERSBEST, RAS).

Kun små forskelle i iværksætterier blandt tidligere ansatte

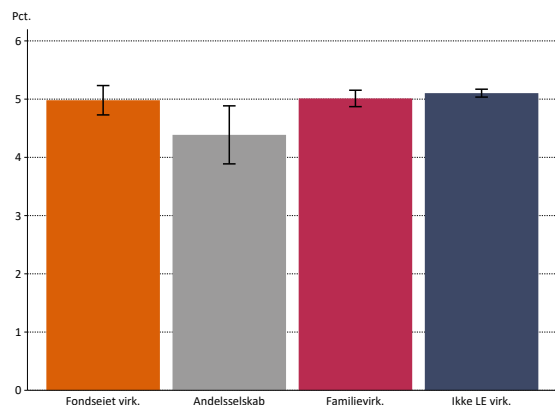
Der er kun små forskelle i iværksætterier mellem tidligere ansatte i virksomheder med langsigtet ejerskab og tidligere ansatte i virksomheder uden langsigtet ejerskab. Figur 5.2 viser, at ansatte i andelselskaber er mindre tilbøjelige til at starte nye virksomheder i forbindelse med et jobophør. Dette resultat bliver dog ikke bekræftet i analysen af tilbøjeligheden til at blive selvstændige. Her finder vi ikke nogen signifikant forskel mellem tilbøjeligheden til at blive selvstændig for tidligere ansatte i et andelselskab og tilbøjeligheden til at blive selvstændig for tidligere ansatte i virksomheder uden langsigtet ejerskab. For ansatte i familievirksomheder er forholdet omvendt. I forbindelse med jobophøret kan der ikke påvises nogen signifikant sammenhæng med opstart af nye virksomheder, men der kan dog påvises en signifikant positiv sammenhæng med sandsynligheden for at blive selvstændig umiddelbart efter jobophøret.

Men positiv tendens inden for medicinalindustrien af fondsejerskab

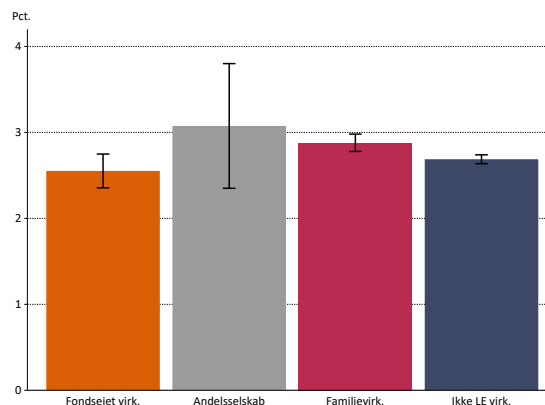
Inden for medicinalindustrien er der en tendens til, at tidligere ansatte i fondsejede virksomheder har højere sandsynlighed for iværksætterier efter jobophør. Figur 5.3 viser, at sandsynligheden for at starte en ny virksomhed i forbindelse med et jobophør er 5,4 pct. og 4,3 pct. for henholdsvis ansatte i fondsejede virksomheder og ansatte i virksomheder uden langsigtet ejerskab i medicinalindustrien. Forskellen mellem de to ejerskabsformer er dog relativ usikker (p -værdi=0,13). Sandsynligheden for at blive selvstændig som primær beskæftigelse efter jobophør er 2,2 pct. og 1,4 pct. for henholdsvis ansatte i fondsejede virksomheder og ansatte i virksomheder uden langsigtet ejerskab i medicinalindustrien. Denne forskel er signifikant på et 10 pct. signifikansniveau (p -værdi=0,06). Vi fokuserer på medicinalindustrien, da fondsejerskab er særdeles udbredt inden for denne branche.

Figur 5.2 Sandsynlighed for iværksætteri ved jobophør for ansatte i alle brancher

Figur 5.2.a Andel af tidligere ansatte, der starter egen virksomhed, pct.



Figur 5.2.b Andel af tidligere ansatte, der starter egen virksomhed og bliver selvstændige, pct.

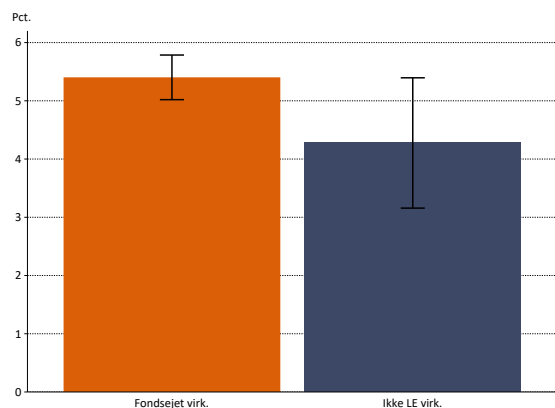


Anm.: Figurerne viser sandsynlighederne for at starte en virksomhed op umiddelbart før eller efter et jobophør, som har varet mindst to år (t.v.) og sandsynlighederne for at blive selvstændig umiddelbart efter et jobophør, som har varet mindst to år (t.h.).

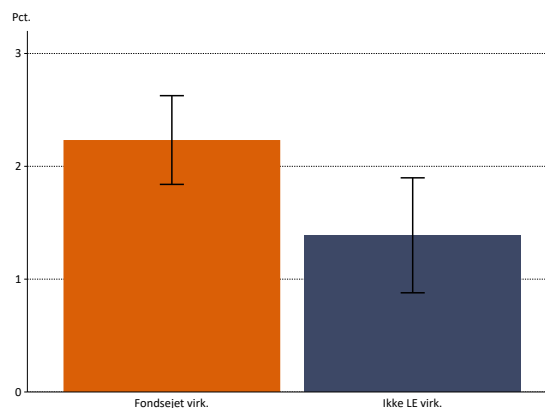
Kilde: Egne beregninger baseret på tal fra Experian, Danmarks Statistik (BEF, Deltagerregisteret, KONC, PERSBEST, RAS, UDDA).

Figur 5.3 Sandsynlighed for iværksætteri ved jobophør for ansatte i medicinalbranchen

Figur 5.3.a Andel af tidligere ansatte, der starter egen virksomhed, pct.



Figur 5.3.b Andel af tidligere ansatte, der starter egen virksomhed og bliver selvstændige, pct.



Anm.: Figurerne viser sandsynlighederne for at starte en virksomhed op umiddelbart før eller efter et jobophør, som har varet mindst to år (t.v.) og sandsynlighederne for at blive selvstændig umiddelbart efter et jobophør, som har varet mindst to år (t.h.). Datapopulationen er afgrænset til medicinalindustrien.

Kilde: Egne beregninger baseret på tal fra Experian, Danmarks Statistik (BEF, Deltagerregisteret, KONC, PERSBEST, RAS, UDDA).

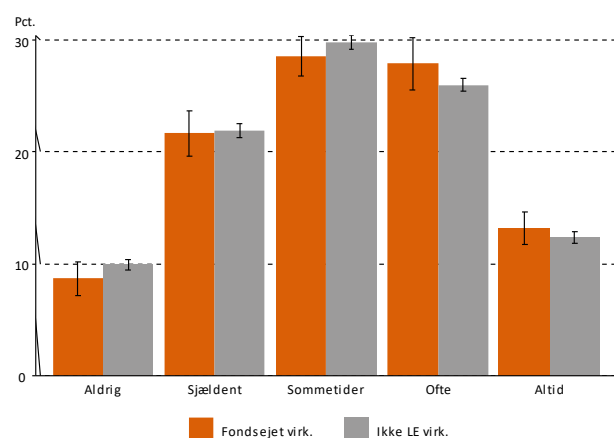
5.2 Arbejdsstyrkens faglige udvikling og stabilitet

Faglig udvikling bedre i fondsejede virksomheder

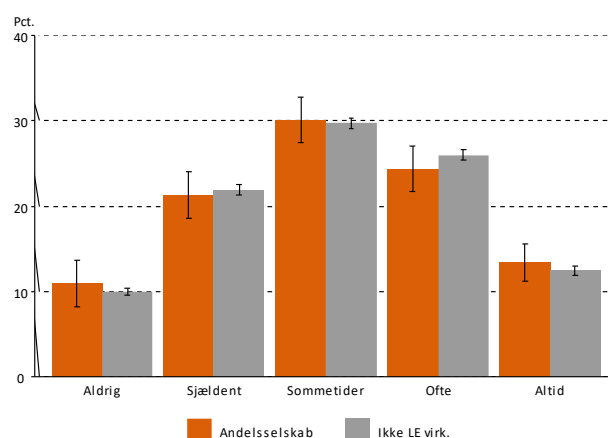
Fondsejede virksomheder investerer mere i de ansattes faglige udvikling sammenlignet med øvrige virksomheder uden langsigtet ejerskab. Figur 5.4 viser, at ansatte i fondsejede virksomheder er mere tilbøjelige til at sige, at deres nærmeste leder engagerer sig i deres faglige udvikling. I fondsejede virksomheder mener 41 pct., at deres leder ofte eller altid tager sig tid til at engagere sig i deres faglige udvikling. De tilsvarende tal for andelselskaber, familievirksomheder og øvrige virksomheder er henholdsvis 38 pct., 34 pct. og 38 pct.

Figur 5.4 Vurdering af, hvor ofte den nærmeste leder engagerer sig i ens faglige udvikling for de tre ejerskabsformer med langsigtet ejerskab sammenlignet med virksomheder uden langsigtet ejerskab, pct.

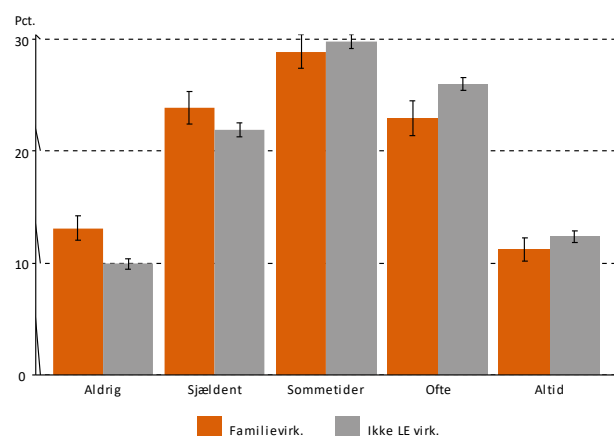
Figur 5.4.a Fondsejede virksomheder



Figur 5.4.b Andelselskaber



Figur 5.4.c Familievirksomheder



Anm.: Figurerne viser de forventede fordelinger til, hvor ofte den nærmeste leder engagerer sig i den ansattes faglige udvikling. Hver figur sammenligner én af de tre langsigtet ejerskabsformer med virksomheder uden langsigtet ejerskab.

Kilde: Egne beregninger baseret på tal fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, Experian, Danmarks Statistik (BEF, IND, INPI, KONC, PERSBEST, RAS, UDDA).

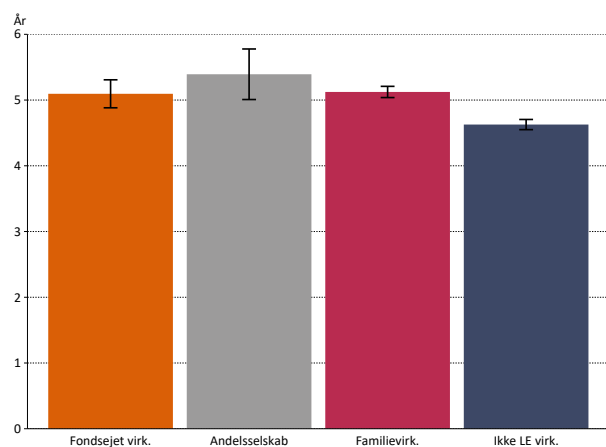
Ansættelser varer længere, når ejerskab er langsigtet

Analysen af medarbejderanciennitet viser, at virksomheder med langsigtet ejerskab holder længere tid på de ansatte. Figur 5.5 viser således, at ansættelser i gennemsnit varer 0,5-0,8 år (10-17 pct.) længere over en 12-årig periode. Vi betinger modelforudsigelsen til at betragte ansættelser, "som om" de startede i 2008. Vi indbygger denne restriktion i modelforudsigelsen, da ansættelser startende i fx 2019 kun kan vare ét år. De forventede gennemsnitlige anciennitetsværdier skal således anses som konservative bud på de korrekte værdier, da ansættelsesforhold kan være startet før 2008, som er det første år i analyseperioden. Figur 5.5 viser desuden, at sandsynligheden for, at et ansættelsesforhold i et givent år ophører, er 2,0-3,3 pct.-point (9-14 pct.) lavere for virksomheder med langsigtet ejerskab.⁹

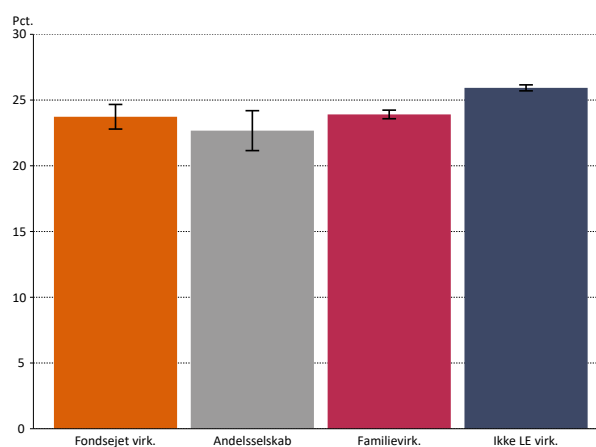
⁹ Ved kun at betragte jobophør i virksomheder uden væsentlig nedgang i antal ansatte har ansatte i henholdsvis fondsejede virksomheder og andelselskaber 2,5 pct.-point og 3,3 pct.-point lavere sandsynlighed for jobophør sammenlignet med ansatte i virksomheder uden langsigtet ejerskab. Modsat har ansatte i familievirksomheder 1,2 pct.-point højere sandsynlighed for jobophør, når virksomheden ikke oplever en væsentlig nedgang i antal ansatte. Forskellene i medarbejderanciennitet og sandsynlighed for jobophør er alle signifikant forskellige fra nul.

Figur 5.5 Ansættelsesvarighed og sandsynlighed for jobophør

Figur 5.5.a Gennemsnitlig ansættelsesvarighed, år



Figur 5.5.b Andel medarbejdere, der stopper i ét år, pct.



Anm.: Figurerne viser de forventede gennemsnitlige ansættelsesvarigheder for de fire ejerskabsformer (t.v.) samt sandsynlighederne for, at et ansættelsesforhold ophører i et givent år (t.h.). Modelforudsigelsen i figuren til venstre betinger, at ansættelsesforholdet starter i 2008 for at sikre en så lang ansættelsesperiode som muligt. De forventede værdier i figuren til venstre skal ses som nedre grænser for de korrekte værdier, da personer kan have været ansat i samme ansættelsesforhold før 2008, hvor analyseperioden starter.

Kilde: Egne beregninger baseret på tal fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, Experian, Danmarks Statistik (BEF, IND, INPI, KONC, PERSBEST, RAS, UDDA).

5.3 Diversitet

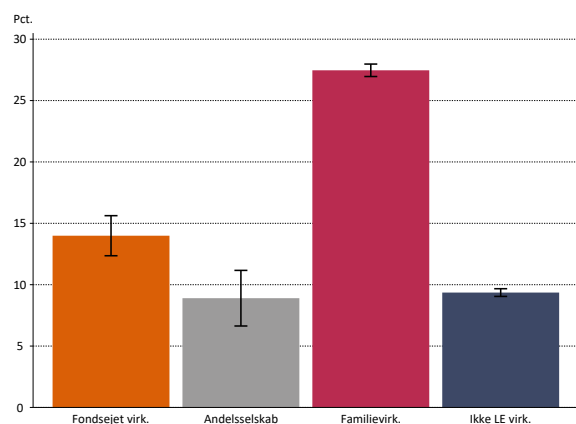
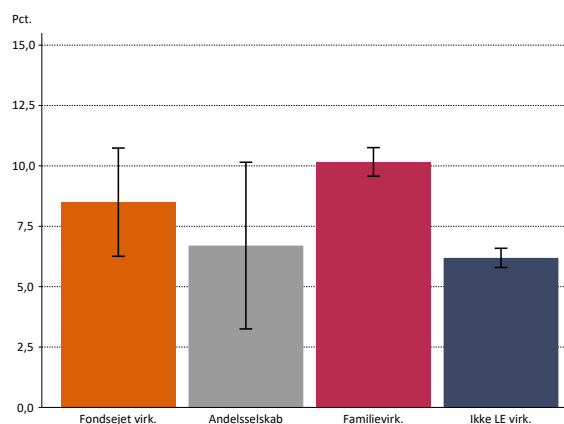
Flere kvinder i ledelsen, når ejerskab er langsigtet

Fondsejede virksomheder og familievirksomheder har markant flere kvinder i bestyrelsen og direktionen, sammenlignet med andelselskaber og øvrige virksomheder uden langsigtet ejerskab. Figur 5.6 viser, at fondsejede virksomheder har en modelberegnet andel af kvinder i bestyrelsen på 14,0 pct., hvilket er 4,6 pct.-point (49 pct.) højere end for virksomheder uden langsigtet ejerskab.¹⁰ For familievirksomheder er samme tal helt oppe på 27,5 pct., hvilket skal ses i lyset af, at børn og ægtefæller ofte sidder med i bestyrelsen af en familievirksomhed. I forhold til modelberegnete andele af kvinder i direktionen har fondsejede virksomheder og familievirksomheder henholdsvis 8,5 og 10,2 pct. kvinder. Dette er højere end den forventede andel på 6,2 pct. for virksomheder uden langsigtet ejerskab.

Flere udenlandske specialister i fondsejede virksomheder

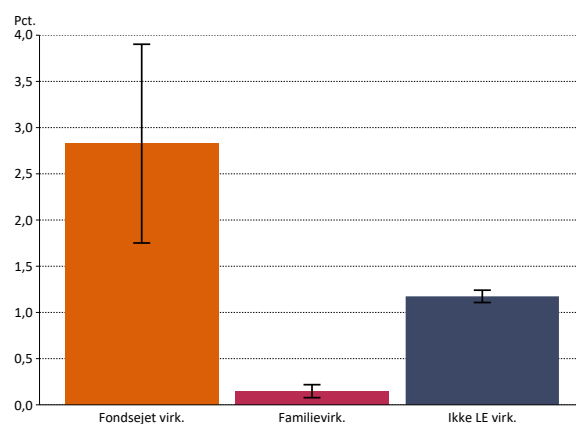
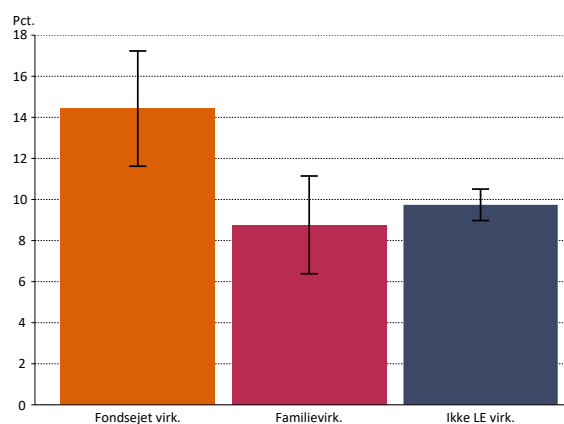
Fondsejede virksomheder har flere udenlandske specialister ansat, sammenlignet med virksomheder uden langsigtet ejerskab. Figur 5.7 viser, at sandsynligheden for at have mindst én udenlandsk specialist ansat fra et land uden for EU er 1,7 pct.-point (141 pct.) højere for fondsejede virksomheder sammenlignet med virksomheder uden langsigtet ejerskab. For familievirksomheder er sandsynligheden for at have en udenlandsk specialist ansat lav. Disse forventede værdier tager højde for virksomheders branche og størrelse (se afsnit 4.2). Betinget af at have mindst én udenlandsk specialist ansat, er andelen af udenlandske specialister også højere i fondsejede virksomheder sammenlignet med virksomheder uden langsigtet ejerskab. Virksomhederne har kun en marginal højere sandsynlighed for at ansætte specialister fra EU-lande, og forskellene mellem ejerskabsformerne er de samme som for specialister fra lande uden for EU.

¹⁰ De modelberegnete andele af kvinder i bestyrelse og direktion er gennemsnitlige kvindeandele beregnet med en korrektion for forskelle i virksomheder størrelse, branche mv.

Figur 5.6 Kvinder i bestyrelsen og direktionen
Figur 5.6.a Andel kvinder i bestyrelsen, pct.

Figur 5.6.b Andel kvinder i direktionen, pct.


Anm.: Figurerne viser de forventede andele af kvinder i bestyrelsen (t.v.) og direktionen (t.h.).

Kilde: Egne beregninger baseret på tal fra Experian, Danmarks Statistik (BEF, KONC, PERSBEST, RAS, UDDA).

Figur 5.7 Udenlandske specialister fra lande uden for EU
Figur 5.7.a Andel virksomheder med mindst én udenlandsk specialist, pct.

Figur 5.7.b Andel medarbejdere, der er udenlandske specialister, pct.


Anm.: Figurerne viser den forventede sandsynlighed for at have mindst én udenlandsk specialist fra lande uden for EU ansat i virksomheden (t.v.) samt andelen af medarbejderne, som er udenlandske specialister betinget på, at mindst én udenlandsk specialist er ansat (t.h.). Grundet et lavt antal andelselskaber med en udenlandsk specialist, hvorved usikkerheden bliver stor, så ekskluderes denne ejerskabsform.

Kilde: Egne beregninger baseret på tal fra Experian, Danmarks Statistik (BEF, IND, INPI, KONC, PERSBEST, RAS).

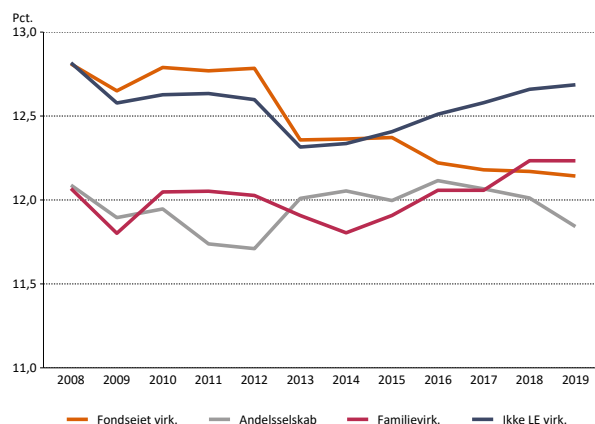
5.4 Lønforskelle

Mindre ulighed når ejerskab er langsigtet

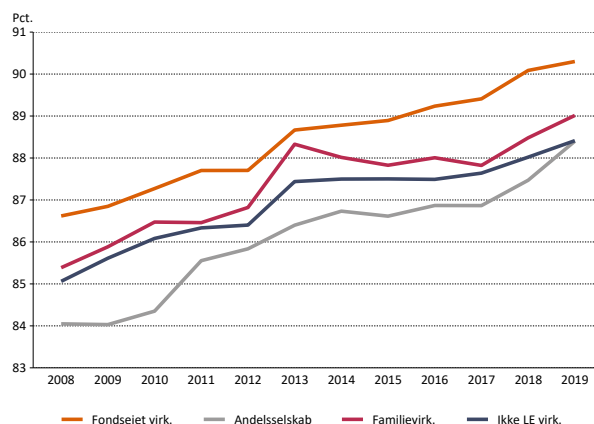
Gennemsnitlige lønforskelle inden for virksomheder med langsigtet ejerskab er generelt lavere end lønforskelle i virksomheder uden langsigtet ejerskab. Figur 5.8 viser, at de gennemsnitlige Gini-koefficienter for fondsejede virksomheder, andelselskaber og familievirksomheder er henholdsvis 12,1 pct., 11,8 pct. og 12,2 pct. i 2019. For virksomheder uden langsigtet ejerskab er den gennemsnitlige Gini-koefficient 12,7 pct. De gennemsnitlige Gini-koefficienter ligger relativt stabilt over tid for andelselskaber, familievirksomheder og virksomheder uden langsigtet ejerskab. For fondsejede virksomheder er der en faldende tendens i ulighed over analyseperioden.

Figur 5.8 Generelle lønforskelle og løngab for kvinder inden for virksomhederne i årene 2008-2019

Figur 5.8.a Gennemsnitlig Gini-koefficient, pct.



Figur 5.8.b Kvinders løn som andel af mænds løn, pct.



Anm.: Figurerne viser henholdsvis den gennemsnitlige Gini-koefficient (t.v.) og det gennemsnitlige løngab for kvinder (t.h.) inden for virksomhederne for de fire ejerskabsformer over tid. Det gennemsnitlige løngab viser kvindernes løn som andel af mændenes løn efter kontrol for observerbare karakteristika, hvorfor en værdi på 100 pct. ville angive ligeløn.

Kilde: Egne beregninger baseret på tal fra Experian, Danmarks Statistik (BEF, IND, INPI, KONC, PERSBEST, RAS, UDDA).

Lavere løngab for kvinder i fondsejede virksomheder

Fondsejede virksomheder har desuden et lavere løngab for kvinder. Figur 5.8 viser, at kvinder får 9,7 pct. mindre i løn end mænd i fondsejede virksomheder i 2019 efter kontrol for observerbare karakteristika. I familievirksomheder er lønforskellen 11,0 pct., mens lønforskellen er 11,6 pct. i både andelselskaber og virksomheder uden langsigtet ejerskab. Over tid øges kvinders lønandel relativt til mændenes, hvilket indikerer, at løngabet mindskes.

5.5 Arbejdsmiljø

Arbejdsmiljø er bedre i fondsejede virksomheder og andelselskaber

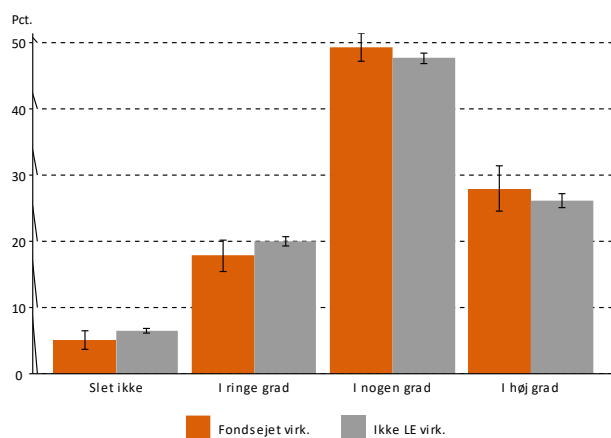
Fondsejede virksomheder og andelselskaber har bedre arbejdsmiljø og højere jobtilfredshed, sammenlignet med virksomheder uden langsigtet ejerskab. Figur 5.9 viser, at ansatte i fondsejede virksomheder er mere tilbøjelige til at sige, at deres arbejdsplads prioriterer forebyggelse af arbejdsmiljøproblemer i nogen grad. Figur 5.10 viser, at ansatte i fondsejede virksomheder og ansatte i andelselskaber i højere grad vurderer, at deres arbejdsplads involverer medarbejderne i beslutninger, der påvirker deres arbejdsmiljø. Figur 5.11 viser, at der ikke er nogen signifikante forskelle mellem fondsejede virksomheder, andelselskaber og virksomheder uden langsigtet ejerskab med hensyn til de ansattes vurdering af, om arbejdspladsen gør mere for arbejdsmiljøet end reglerne kræver. Figur 5.12 viser, at andelen, som er meget tilfredse med deres job, for fondsejede virksomheder og andelselskaber er henholdsvis 39,2 pct. og 40,4 pct. For familievirksomheder og virksomheder uden langsigtet ejerskab gælder det henholdsvis 35,2 pct. og 35,6 pct.

Ansatte i andelselskaber arbejder færre timer ugentligt

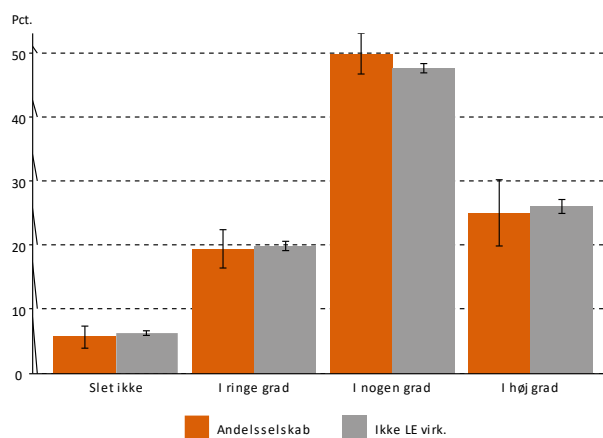
Ansatte i andelselskaber har en kortere arbejdsuge end ansatte i de virksomheder uden langsigtet ejerskab. Figur 5.13 viser, at selvom ansatte i fondsejede virksomheder arbejder færre timer om ugen end ansatte i familievirksomheder og virksomheder uden langsigtet ejerskab, så skyldes denne forskel observerbare karakteristika. Efter kontrol for observerbare karakteristika er det kun ansatte i andelselskaber, som arbejder færre timer om ugen, end ansatte i virksomheder uden langsigtet ejerskab. Ansatte i andelselskaber har således en gennemsnitlig forventet ugentlig arbejdstid på knapt 35 timer. Dette svarer til en arbejdsuge, som er 48 minutter kortere end den forventede arbejdsuge for ansatte i virksomheder uden langsigtet ejerskab.

Figur 5.9 Vurdering af arbejdspladsens prioritering af at forebygge arbejdsmiljøproblemer for de tre ejerskabsformer med langsigtet ejerskab sammenlignet med virksomheder uden langsigtet ejerskab, pct.

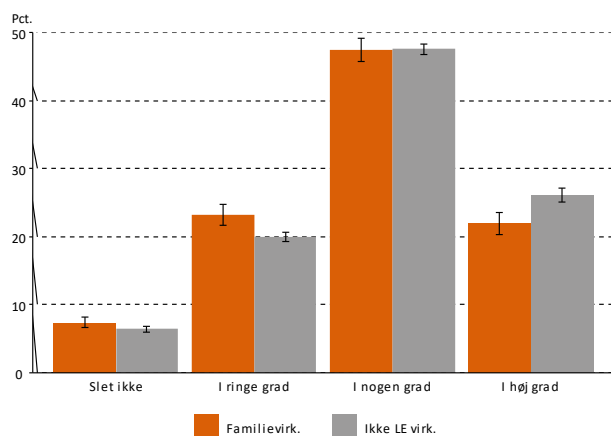
Figur 5.9.a Fondsejede virksomheder



Figur 5.9.b Andelsselskaber



Figur 5.9.c Familievirksomheder

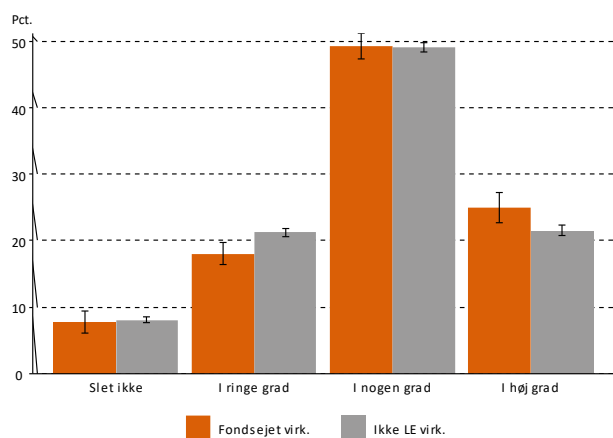


Anm.: Figurerne viser de forventede fordelinger til spørgsmålet: "I hvilken grad prioriterer din arbejdsplads forebyggelse af arbejdsmiljøproblemer højt?". Hver figur sammenligner én af de tre langsigtet ejerskabsformer med virksomheder uden langsigtet ejerskab.

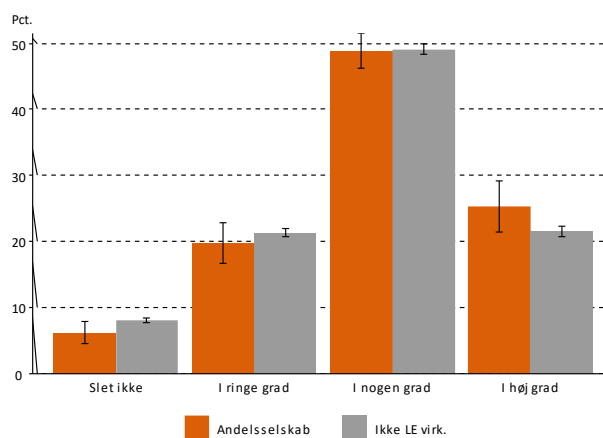
Kilde: Egne beregninger baseret på tal fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, Experian, Danmarks Statistik (BEF, IND, INPI, KONC, PERSBEST, RAS, UDDA).

Figur 5.10 Vurdering af medarbejderinvolvering i beslutninger, der påvirker deres arbejdsmiljø for de tre ejerskabsformer med langsigtet ejerskab sammenlignet med virksomheder uden langsigtet ejerskab, pct.

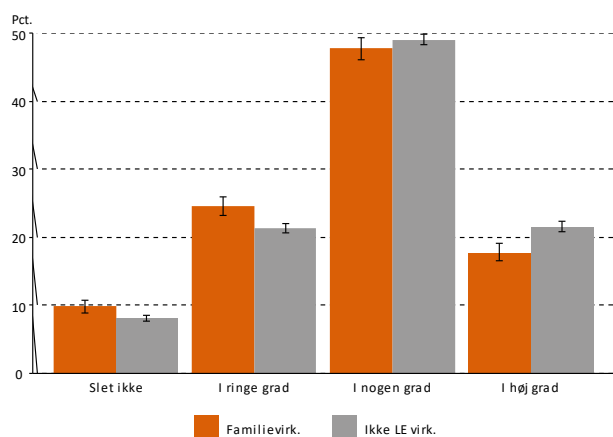
Figur 5.10.a Fondsejede virksomheder



Figur 5.10.b Andelsselskaber



Figur 5.10.c Familievirksomheder

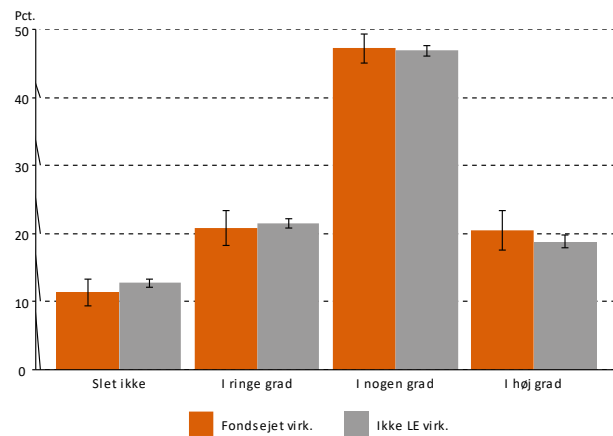


Anm.: Figurerne viser de forventede fordelinger til spørgsmålet: "I hvilken grad bliver medarbejderne på din arbejdsplads involveret i beslutninger, som påvirker deres arbejdsmiljø?". Hver figur sammenligner én af de tre langsigtede ejerskabsformer med virksomheder uden langsigtet ejerskab.

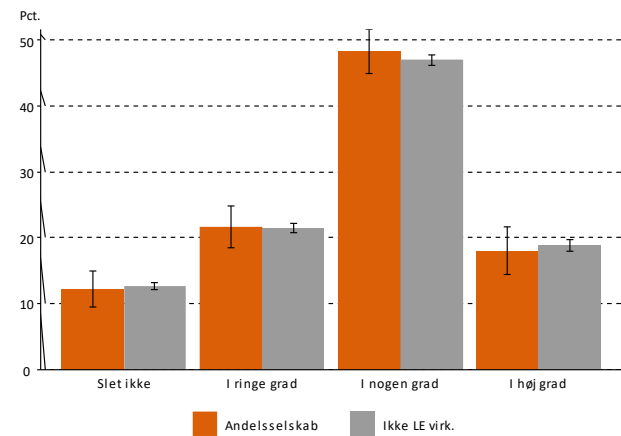
Kilde: Egne beregninger baseret på tal fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, Experian, Danmarks Statistik (BEF, IND, INPI, KONC, PERSBEST, RAS, UDDA).

Figur 5.11 Vurdering af arbejdspladsens holdning til, at arbejdsmiljø skal være bedre, end reglerne kræver for de tre ejerskabsformer med langsigtet ejerskab sammenlignet med virksomheder uden langsigtet ejerskab, pct.

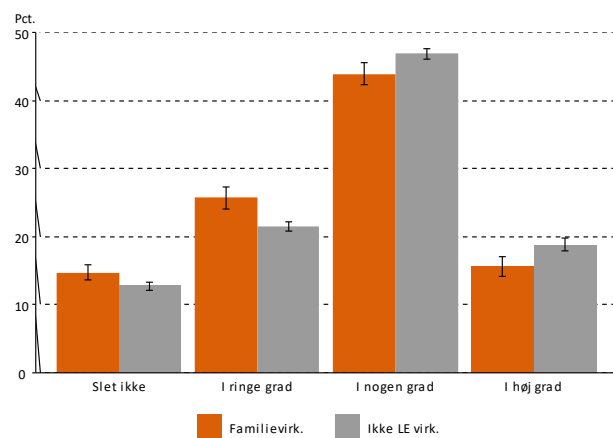
Figur 5.11.a Fondsejede virksomheder



Figur 5.11.b Andelsselskaber



Figur 5.11.c Familievirksomheder

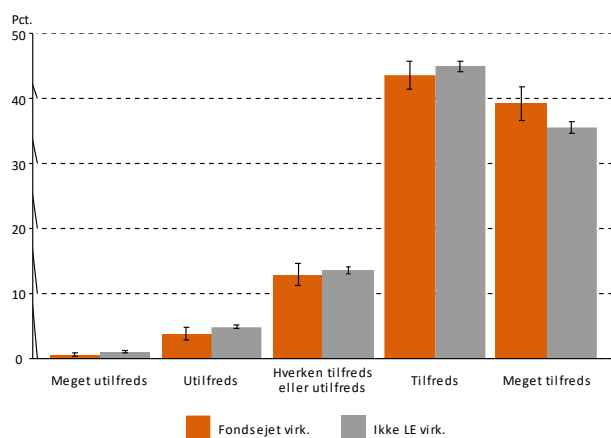


Anm.: Figurerne viser de forventede fordelinger til spørgsmålet: "I hvilken grad er holdningen på din arbejdsplads, at arbejdsmiljøet skal være bedre, end reglerne kræver?". Hver figur sammenligner én af de tre langsigtede ejerskabsformer med virksomheder uden langsigtet ejerskab.

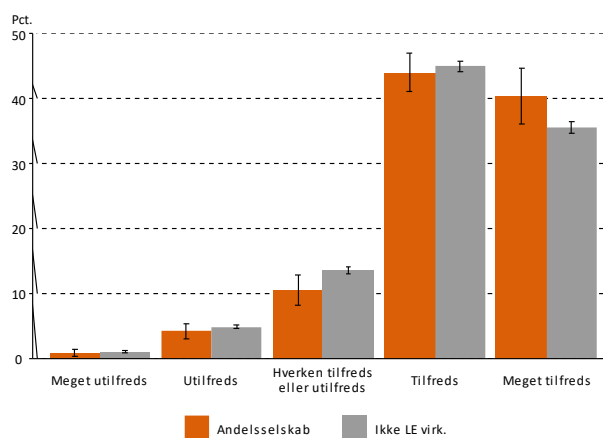
Kilde: Egne beregninger baseret på tal fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, Experian, Danmarks Statistik (BEF, IND, INPI, KONC, PERSBEST, RAS, UDDA).

Figur 5.12 Vurdering af egen generelle jobtilfredshed for de tre ejerskabsformer med langsigtet ejerskab sammenlignet med virksomheder uden langsigtet ejerskab, pct.

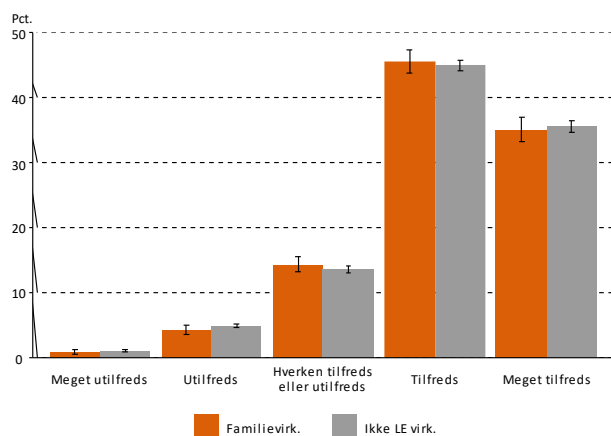
Figur 5.12.a Fondsejede virksomheder



Figur 5.12.b Andelsselskaber

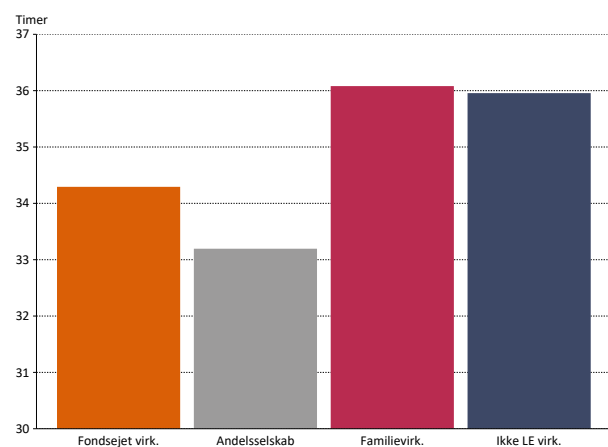
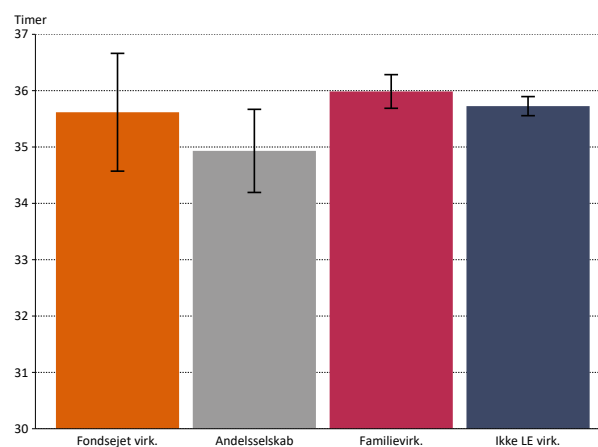


Figur 5.12.c Familievirksomheder



Anm.: Figurerne viser de forventede fordelinger til spørgsmålet: "Hvor tilfreds er du med dit job som helhed, alt taget i betragtning?". Hver figur sammenligner én af de tre langsigtede ejerskabsformer med virksomheder uden langsigtet ejerskab.

Kilde: Egne beregninger baseret på tal fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, Experian, Danmarks Statistik (BEF, IND, INPI, KONC, PERSBEST, RAS, UDDA).

Figur 5.13 Selvrapporeret faktisk arbejdstid den seneste uge, antal timer
Figur 5.13.a Arbejdstid uden kontrolvariable

Figur 5.13.b Arbejdstid med kontrolvariable


Anm.: Figuren viser de gennemsnitlige arbejdstider før kontrol for observerbare karakteristika (t.v.) og de gennemsnitlige forventede arbejdstider efter kontrol for observerbare karakteristika (t.h.). Figuren til venstre er simple gennemsnit, hvorfor der ikke er konfidensintervaller.

Kilde: Egne beregninger baseret på tal fra Arbejdskraftundersøgelsen, Experian, Danmarks Statistik (BEF, IND, INPI, KONC, PERSBEST, RAS, UDDA).

5.6 Produktivitet

Andelselskaber har højere totalfaktorproduktivitet

Andelselskaber har højere totalfaktorproduktivitet, sammenlignet med virksomheder uden langsigtet ejerskab, mens der ikke er nogen forskel for fondsejede virksomheder og familievirksomheder. Figur 5.14 viser, at fordelingerne af totalfaktorproduktivitet uden kontrol for observerbare karakteristika ligner hinanden, på nær fordelingen for andelselskaber, som udviser mindre varians. Det er ligeledes kun andelselskaber, som har en højere totalfaktorproduktivitet efter kontrol for observerbare karakteristika, mens effekten af at være en fondsejet virksomhed og en familievirksomhed er tæt på nul.

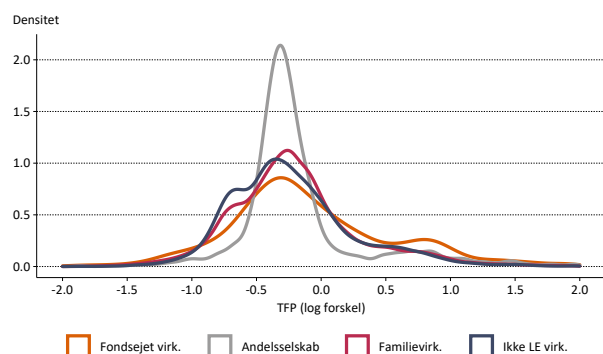
Lavere lønninger i familievirksomheder

Ansatte i familievirksomheder tjener mindre end ansatte i virksomheder uden langsigtet ejerskab. Efter kontrol for observerbare karakteristika kan der kun påvises en signifikant forskel i lønniveau for ansatte i familievirksomheder (jf. figur 5.15). Lønningerne i familievirksomheder er således i gennemsnit 11.000 kr. lavere end i virksomheder uden langsigtet ejerskab. Resultatet er robust, når der yderligere kontrolleres for personspecifikke ikke-observerbare effekter (fixed effects), men ikke robust i en IV-model. Sidstnævnte model er dog beregningsteknisk krævende, da præcisionen af modellen afhænger af, om man kan finde en variabel, som korrelerer kraftigt med ansættelse i en familievirksomhed, uden variabelen samtidig har en direkte effekt på lønniveau.¹¹

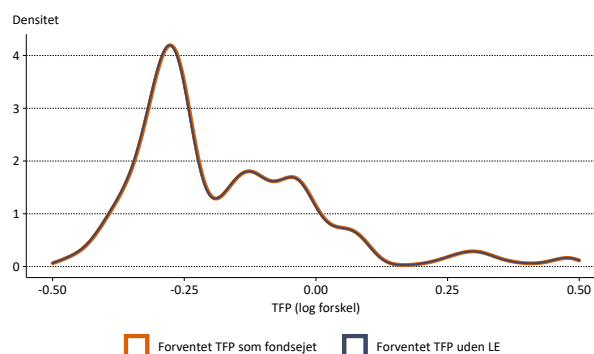
¹¹ Vi anvender jobs i familievirksomheder relativt til alle private jobs i den kommune, personen bor i, som instrument for ansættelse i en familievirksomhed. Når andelen af jobs i familievirksomheder er høj, så er sandsynligheden for at være ansat i en familievirksomhed høj. Det antages, at andelen af familievirksomheder ikke har en direkte effekt på lønniveauet efter kontrol for observerbare karakteristika.

Figur 5.14 Fordelinger af totalfaktorproduktivitet for de tre ejerskabsformer med langsigtet ejerskab sammenlignet med virksomheder uden langsigtet ejerskab

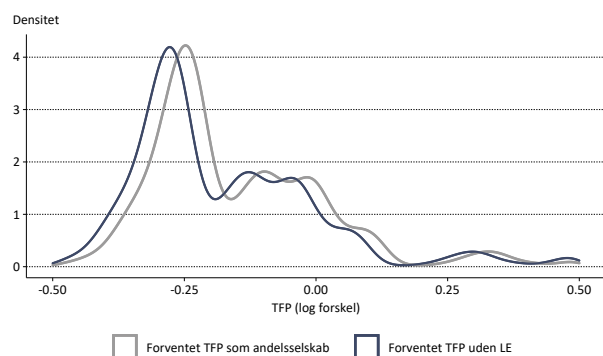
Figur 5.14.a Alle ejerskabsformer uden kontrolvariable



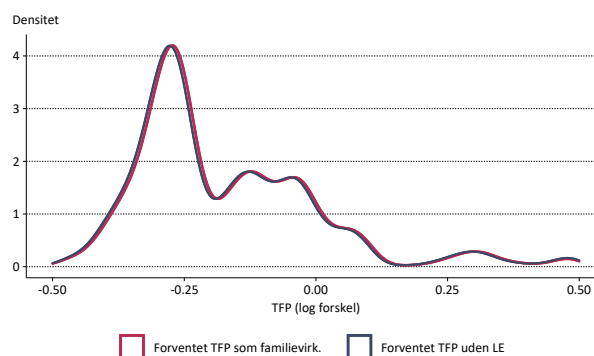
Figur 5.14.b Fondsejede virksomheder med kontrolvariable



Figur 5.14.c Andelselskaber med kontrolvariable



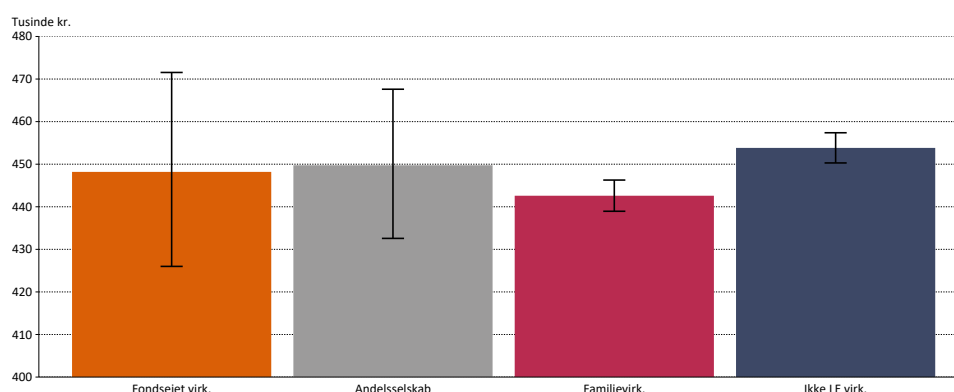
Figur 5.14.d Familievirksomheder med kontrolvariable



Anm.: Figurerne viser fordelingerne af totalfaktorproduktivitet uden kontrol for observerbare karakteristika (øverst t.v.) samt fordelingerne af totalfaktorproduktivitet for virksomheder, hvis de havde haft en bestemt ejerskabsform, sammenlignet med selv samme virksomheder, hvis de ikke havde langsigtet ejerskab. Figurerne a, b og c viser således hver især fordelingen af totalfaktorproduktivitet for alle virksomheder under to scenarier: 1) hvis alle virksomheder havde haft været fondsejede virksomheder; og 2) hvis alle virksomheder havde været uden langsigtet ejerskab.

Kilde: Egne beregninger baseret på tal fra Experian, Danmarks Statistik (KONC, PERSBEST, RAS).

Figur 5.15 Løn pr. medarbejder pr. år i årene 2008-2019, tusinde kr.



Anm.: Figuren viser de forventelige lønniveauer (inkl. arbejdsgiveradministrerede pensionsindbetalinger) efter kontrol for observerbare karakteristika i de fire ejerskabsformer som gennemsnit over årene 2008-2019.

Kilde: Egne beregninger baseret på tal fra Experian, Danmarks Statistik (BEF, IND, INPI, KONC, PERSBEST, RAS, UDDA).



6. Perspektivering

Kapitlets formål

Formålet med kapitlet er at sammenholde rapportens resultater, fortolke på betydningen af estimaterne og diskutere metodiske overvejelser. Nogle af resultaterne i rapporten kan stå for sig selv, mens andre bør blive set i sammenhæng med hinanden. Mens de anvendte statistiske metoder belyser sammenhænge mellem forskellige variable, så er kausalitet stadig en udfordring, der bør adresseres.

Flere resultater i overensstemmelse med hinanden

Flere af resultaterne i rapporten er i tydelig overensstemmelse med hinanden. Vi ser eksempelvis, at fondsejede virksomheder ansøger om flere patenter, hvilket indikerer et mere langsigtet perspektiv. Dette understøttes af analysen af investeringer i medarbejderne, da fondsejede virksomheder engagerer sig mere i medarbejdernes faglige udvikling. Givet det mere langsigtede perspektiv må vi også forvente, at fondsejede virksomheder er mere villige til at investere i og udvikle talenter uanset deres baggrund. Dette er præcist, hvad vi ser i forhold til tiltrækning af udenlandske specialister, hvor fondsejede virksomheder tiltrækker flere specialister. Der er desuden også en klar overensstemmelse i forhold til længere ansættelsesvarighed og bedre arbejdsmiljø i fondsejede virksomheder og andelsselskaber.

Bedre medarbejderforhold går ikke ud over produktivitet

Investeringer i medarbejderes faglige udvikling og bedre arbejdsmiljø går ikke ud over produktiviteten i virksomheder med langsigtet ejerskab. På trods af flere tilfredse medarbejdere i fondsejede virksomheder og andelsselskaber kan vi ikke påvise nogen negativ effekt på totalfaktorproduktiviteten.

Fondsejerskab er fordelagtigt i nogle situationer

Fondsejerskab kan være en fordelagtig ejerskabsform i nogle situationer og en ulempe i andre. Især blandt innovationstunge virksomheder kan fondsejerskab være fordelagtig på grund af det mere langsigtede perspektiv. Det viser sig blandt andet i medicinalbranchen, hvor en væsentlig højere andel af virksomhederne er fondsejede, sammenlignet med erhvervslivet generelt. For ejere, hvis formål med deres virksomhed er et fuldkomment vide-resalg, er fondsejerskab alt andet lige ikke en gunstig ejerskabsform.

Potentiale for væsentligt flere patentansøgninger

Danmark kunne potentielt opleve en markant fremgang inden for innovation, hvis virksomheder uden langsigtet ejerskab ansøgte om lige så mange patenter som fondsejede virksomheder. Vores statistiske model forudsiger, at der mellem 2009-2013 var 6.965 patentansøgninger knyttet til danske virksomheder. Hvis virksomheder uden langsigtet ejerskab var lige så innovative som fondsejede virksomheder, ville det forventede antal patentansøgninger stige til 11.256, svarende til en stigning på 62 pct.

Markante forskelle i arbejdsglæde

Arbejdsstyrken ville opleve et markant løft i jobtilfredshed, hvis ansatte i virksomheder uden langsigtet ejerskab blev lige så tilfredse med deres job som ansatte i fondsejede virksomheder og andelsselskaber. Andelen af personer i fondsejede virksomheder og andelsselskaber, som er meget tilfredse med deres job, er henholdsvis 39,2 pct. og 40,4 pct., mens det for ansatte i både familievirksomheder og virksomheder uden langsigtet ejerskab er henholdsvis 35,2 pct. og 35,6 pct.

Bedre arbejdsmiljø har stor værdi for samfundet

Bedre arbejdsmiljø i fondsejede virksomheder og andelsselskaber kan have en positiv påvirkning på samfundsøkonomien. En rapport af Kraka Advisory og Videncentret for God

Arbejdslyst (2022) viser, at bedre arbejdslyst er gavnligt for samfundsøkonomien af flere grunde. Det er fx lavere sundhedsudgifter, lavere udgifter til sygedagpenge, højere produktivitet, senere tilbagetrækning og den direkte værdi af at være gladere på arbejdet. Når ansatte i fondsejede virksomheder og andelselskaber er mere tilfredse med deres arbejde, så opstår der nogle samfundsgevinster, som ikke er direkte observerbare i virksomhedernes regnskaber.

Stor værdi i fastholdelse af medarbejdere

Virksomheder med langsigtet ejerskab har en mere bæredygtig forretningsførelse som følge af fx bedre medarbejderfastholdelse. Værdien af bedre medarbejderfastholdelse i fondsejede virksomheder, sammenlignet med virksomheder uden langsigtet ejerskab, svarer til mindst 10 mia. kr. årligt. En frivillig opsigelse koster mellem en halv og to gange den ansattes årsløn, afhængig af bl.a. den ansattes stilling og anciennitet. Dette skyldes omkostninger til rekruttering, oplæring, kurser og midlertidig lavere produktivitet. Yderligere har det negative konsekvenser for kunder og fortsættende medarbejdere, der kan opleve et øget arbejdspress. Med en gennemsnitlig årsløn for privatansatte på 548.000 kr., en arbejdsstyrke på 1,9 mio. privatansatte og 79 pct. ansat i virksomheder uden langsigtet ejerskab, koster den lave medarbejderfastholdelse for virksomheder uden langsigtet ejerskab mindst 10 mia. kr. årligt i forhold til fondsejede virksomheder

Lang vej til 40 pct. kvinder i bestyrelserne

Alle ejerskabsformer er stadig langt fra EU-målsætningen om, at mindst 40 pct. af bestyrelsesmedlemmer i store virksomheder er kvinder.¹² Det er, uanset om andelene af kvinder beregnes som forventede kvindeandele i bestyrelsen efter kontrol for observerbare karakteristika, eller som rå gennemsnit. Det er også uanset, om der fokuseres på virksomheder med mere end 250 ansatte eller om alle virksomhedsstørrelser indgår i analysen.

Ligeløn mellem køn er blevet bedre siden 2008

Ligeløn mellem køn går i den rigtige retning for alle ejerskabsformer. Siden 2008 og frem til 2019 er løngabet for kvinder blevet mindsket med 22 pct. til 28 pct., afhængig af ejerskabsform. Samtidig er fondsejede virksomheder tættere på målet om fuldkommen ligeløn mellem kønnene, sammenlignet med de øvrige ejerskabsformer. Løngabet for kvinder i fondsejede virksomheder er 1,9 pct.-point (16 pct.) mindre end for virksomheder uden langsigtet ejerskab.

Kausalitet er en udfordring for analyserne

Kausaliteten mellem ejerskabsformen og udfaldsvariablene er svær at bestemme, da vi ikke har kunnet lave randomiserede eksperimenter med virksomheders ejerskabsform. I denne rapport forsøger vi derfor så godt som muligt at kontrollere for væsentlige forhold, der kan påvirke både ejerskabsform og udfaldsvariablene. Der er stadig en risiko forbundet med, at bestemte ejerskabsformer eksempelvis rekrutterer bestemte typer af medarbejdere. Vi er dog ikke betydeligt bekymrede for, at medarbejderne prioriterer virksomheder med langsigtet ejerskab anderledes end virksomheder uden langsigtet ejerskab som følge af deres ejerskabsstruktur.

Manglende data-overlap medfører usikkerhed

På trods af, at vi kontrollerer for virksomhedernes størrelse og branche, så medfører manglende dataoverlap stadig en grad af usikkerhed til resultaterne. Dataoverlap betyder, at der er virksomheder, som er sammenlignelige på tværs af ejerskabsform. Eksempelvis er der ikke noget dataoverlap for Novo Nordisk. Der findes således ikke nogen danske virksomheder i medicinalbranchen uden langsigtet ejerskab, der har samme størrelse som Novo Nordisk. I stedet hviler modelforudsigelserne på en antagelse om, at den statistiske model, vi beregner for alle virksomheder, også er relevant for de meget store virksomheder.

¹² Forslag til Europa-Parlamentets og rådets direktiv 2012/0299 (COD) af 14. november 2012 om en mere ligelig kønsfordeling blandt menige bestyrelsesmedlemmer i børsnoterede selskaber og tilhørende foranstaltninger.





7. Litteraturliste

- Achleitner, Ann-Kristin, Dmitry Bazhutov, André Betzer, Joern Block, og Florian Hosseini. 2020. "Foundation ownership and shareholder value: an event study". *Review of Managerial Science* 14 (3): 459–84. <https://doi.org/10.1007/s11846-018-0296-x>.
- Bennedsen, Morten, Sterling Huang, Hannes F Wagner, og Stefan Zeume. 2019. "Family Firms and Labor Market Regulation". *The Review of Corporate Finance Studies* 8 (2): 348–79. <https://doi.org/10.1093/rcfs/cfz005>.
- Bennedsen, Morten, Vikas Mehrotra, Jungwook Shim, og Yupana Wiwattanakantang. 2021. "Dynastic control without ownership: Evidence from post-war Japan". *Journal of Financial Economics* 142 (2): 831–43. <https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2021.06.018>.
- Bennedsen, Morten, og Kasper Meisner Nielsen. 2014. "Familievirksomheder i Danmark".
- Bennedsen, Morten, Kasper Meisner Nielsen, Francisco Perez-Gonzalez, og Daniel Wolfenzon. 2007. "Inside the Family Firm: The Role of Families in Succession Decisions and Performance*". *The Quarterly Journal of Economics* 122 (2): 647–91. <https://doi.org/10.1162/qjec.122.2.647>.
- Block, Jörn, Svenja Jarchow, Nadine Kammerlander, Florian Hosseini, og Ann-Kristin Achleitner. 2020. "Performance of foundation-owned firms in Germany: The role of foundation purpose, stock market listing, and family involvement". *Journal of Family Business Strategy* 11 (4): 100356. <https://doi.org/10.1016/j.jfbs.2020.100356>.
- Branstetter, Lee. 2005. "Exploring the Link Between Academic Science and Industrial Innovation". *Annales d'Économie et de Statistique*, nr. 79/80: 119–42. <https://doi.org/10.2307/20777572>.
- Cassiman, Bruno, Reinhilde Veugelers, og Pluvia Zuniga. 2008. "In search of performance effects of (in)direct industry science links". *Industrial and Corporate Change* 17 (4): 611–46. <https://doi.org/10.1093/icc/dtn023>.
- Dansk Industri. 2021. "Metodenotat til beregning af produktivitet på virksomhedsniveau". Dansk Industri. <https://www.danskindustri.dk/arkiv/analyser/2021/1/metodenotat-til-beregning-af-produktivitet-pa-virksomhedsniveau/>.
- Dzansi, James. 2012. "Foundation Control and Investment Performance: Do Intrinsic Aspects Of Ownership and Control Matter?" *Global Economy & Finance Journal* 5 (2): 58–78.
- Hansmann, Henry, og Steen Thomsen. 2021. "The Governance of Foundation-Owned Firms". *Journal of Legal Analysis* 13 (1): 172–230. <https://doi.org/10.1093/jla/laaa005>.
- Harhoff, Dietmar, Frederic M Scherer, og Katrin Vopel. 2003. "Citations, family size, opposition and the value of patent rights". *Research Policy* 32 (8): 1343–63. [https://doi.org/10.1016/S0048-7333\(02\)00124-5](https://doi.org/10.1016/S0048-7333(02)00124-5).
- Herrmann, Markus, og Günter Franke. 2002. "Performance and Policy of Foundation-owned Firms in Germany". *European Financial Management* 8 (3): 261–79. <https://doi.org/10.1111/1468-036X.00189>.
- Kachaner, Nicolas, Jr George Stalk, og Alain Bloch. 2012. "What You Can Learn from Family Business". *Harvard Business Review*, 2012. <https://hbr.org/2012/11/what-you-can-learn-from-family-business>.
- Kappes, Imke, og Thomas Schmid. 2013. "The Effect of Family Governance on Corporate Time Horizons". *Corporate Governance: An International Review* 21 (6): 547–66. <https://doi.org/10.1111/corg.12040>.

- Kraka Advisory og Videncenter for God Arbejdslyst. 2022. "En undersøgelse om værdien af god arbejdslyst, delrapport 3: Arbejdslyst gør samfundet rigere".
- Lanjouw, Jean O., Ariel Pakes, og Jonathan Putnam. 1998. "How to Count Patents and Value Intellectual Property: The Uses of Patent Renewal and Application Data". *The Journal of Industrial Economics* 46 (4): 405–32. <https://doi.org/10.1111/1467-6451.00081>.
- Lanjouw, Jean O., og Mark Schankerman. 2001. "Characteristics of Patent Litigation: A Window on Competition". *RAND Journal of Economics* 32: 129–51. <https://doi.org/10.2307/2696401>.
- . 2004. "Patent Quality and Research Productivity: Measuring Innovation with Multiple Indicators*". *The Economic Journal* 114 (495): 441–65. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0297.2004.00216.x>.
- Lerner, Joshua. 1994. "The Importance of Patent Scope: An Empirical Analysis". *The RAND Journal of Economics* 25 (2): 319–33. <https://doi.org/10.2307/2555833>.
- Shane, Scott. 2001. "Technological Opportunities and New Firm Creation". *Management Science* 47 (2): 205–20. <https://doi.org/10.1287/mnsc.47.2.205.9837>.
- Thomsen, Steen. 1996. "Foundation Ownership and Economic Performance". *Corporate Governance: An International Review* 4 (4): 212–21. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8683.1996.tb00150.x>.
- Thomsen, Steen, Thomas Poulsen, Christa Børsting, og Johan Kuhn. 2018. "Industrial foundations as long-term owners". *Corporate Governance: An International Review* 26 (3): 180–96. <https://doi.org/10.1111/corg.12236>.
- Thomsen, Steen, og Caspar Rose. 2004. "Foundation Ownership and Financial Performance: Do Companies Need Owners?" *European Journal of Law and Economics* 18 (3): 343–64. <https://doi.org/10.1007/s10657-004-4277-y>.
- Tong, Xuesong, og J. Davidson Frame. 1994. "Measuring national technological performance with patent claims data". *Research Policy* 23 (2): 133–41. [https://doi.org/10.1016/0048-7333\(94\)90050-7](https://doi.org/10.1016/0048-7333(94)90050-7).

