

Halva befolkningen – hela potentialen

11 företagande kvinnor – 11 hinder – 11 reformförslag



företagarna

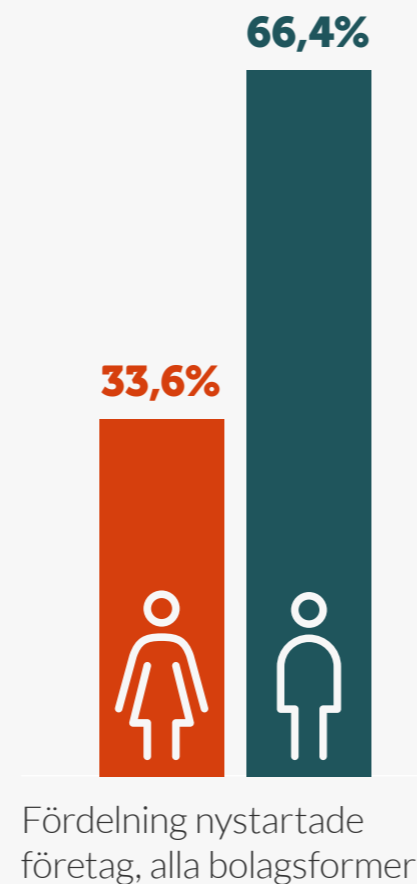
FAKTA KRING KVINNORS FÖRETAGANDE

153 601

antalet
kvinnor som
är företagare
enligt SCB

29,3 procent
av Sveriges
företagare
är kvinnor. I
EU är snittet
33 procent.

Bland de
aktiebolag
som har en
omsättning
om minst
500 000 kronor
är 20 procent av
företagsledarna
kvinnor.



11 reformförslag för att främja kvinnors företagande

Utifrån elva intervjuer med företagande kvinnor lyfter vi elva områden i behov av reformer där Företagarna har tydliga förslag som skulle ge ett bättre företagsklimat och samtidigt möjliggöra för fler kvinnor att starta, driva och växa bolag i Sverige.

1. Omfatta kommuner och regioner i förenklingspolitiken och låt fler företag ta del av regellättnader
2. Säkra förutsägbarhet för företagande och utvidga ROT-avdraget permanent
3. Inför mer entreprenörskap och UF-företagande i skolan
4. Reformera sjuklöneansvaret och behåll karensavdraget
5. Stärk kompetensförsörjningen genom fler yrkesutbildningar och bättre lokal matchning
6. Sänk arbetsgivaravgifterna
7. Säkerställ mer riskvillig tillgång till kapital och öka transparens av pris och lånevillkor
8. Verka för frihandel, enklare internationella handelsregler och motverka överimplementering av EU-direktiv
9. Reformera LAS och ge bättre möjligheter till tidsbegränsade anställningar
10. Främja en småföretagarvänlig upphandling som möjliggör innovation
11. Säkra långsiktiga förutsättningar för välfärdsföretagande

”

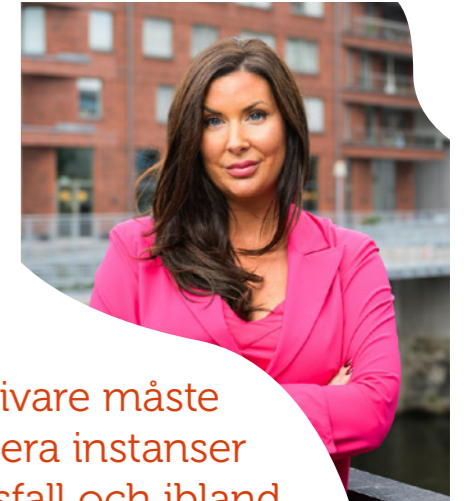
Som arbetsgivare måste du hantera flera instanser vid sjukdomsfall och ibland registrera arbetsskador även när skadan inte uppkommit i arbetet utan på fritiden. Det tar mycket tid från annat som är mer produktivt.

– Natalie Kjellander, vd och delägare Let's Paint

”

Du måste både betala en vikarie för att utföra jobbet och stå för sjuklönekostnaderna. Det är särskilt kännbart i lågmarginalbranscher.

– Sofia Carlzon, vd och ägare Magiska Hem





Rapportförfattare

Pernilla Norlin

Samhällspolitisk chef

E-post: pernilla.norlin@foretagarna.se

Telefon: 08-406 17 21

INNEHÅLL

- 6** 11 FÖRETAGANDE KVINNOR – 11 HINDER
– 11 REFORMFÖRSLAG
Företagarnas värsta hinder
- 10** REGELVERKEN ÄR INTE PROPORTIONERLIGA
FÖR SMÅ FÖRETAG
- 12** SÄKRA FÖRUTSÄGBARHET FÖR FÖRETAGANDE
OCH UTVIDGA ROT-AVDRAGET
- 14** BRIST PÅ FÖREBILDER, NÄTVERK OCH
ENTREPRENÖRSKAP I SKOLAN
- 16** SJUKLÖNEANSVARET GÖR
NYANSTÄLLNINGAR RISKFYLLDA
- 18** SVÅRA REKRYTERINGSFÖRUTSÄTTNINGAR
PÅ LANDSBYGDEN
- 20** KOMPETENSBRISTEN OCH KONKURRENSKRAFTEN
KRÄVER KOSTNADSSÄNKNINGAR
- 22** EN MER RISKVILLIG TILLGÅNG TILL
BANKFINANSIERING BEHÖVS
- 24** FÖRENKLA INTERNATIONELL EXPANSION,
TA NED MOMSBÖRDAN
- 26** STÄRK FÖRETAGANDETS SAMHÄLLSKONTRAKT
OCH REFORMERA LAS
- 28** FRÄMJA EN SMÅFÖRETAGARVÄNLIG UPPHANDLING
SOM MÖJLIGGÖR INNOVATION
- 30** SÄKRA LÅNGSIKTIGA FÖRUTSÄTTNINGAR
FÖR VÄLFÄRDSFÖRETAGANDE
- 32** VAD FÖRETAGARE SER SOM VIKTIGAST FÖR ATT
FLER KVINNOR SKA STARTA FÖRETAG

11 FÖRETAGANDE KVINNOR – 11 HINDER – 11 REFORMFÖRSLAG

KVINNORS FÖRETAGANDE – SÅ SER DET UT

Andelen kvinnor som driver företag i Sverige är enligt SCB:s senaste BAS-undersökning (befolkningens arbetsmarknadsstatus) 29,3 procent av det totala antalet företagare, 15–74 år. Andelen kvinnor av samtliga aktiebolag är i BAS 24,4 procent och andelen av egenföretagare (dvs enskild firma, handelsbolag eller kommanditbolag) 36 procent. Denna data avser 2024.

Bland de aktiebolag som har en omsättning om minst 500 000 kronor är 20 procent av företagsledarna kvinnor. Denna data, som avser 2025, baseras på högsta befattningshavare i samtliga aktiebolag som innehar F-skatt och inte är under likvidation, fusion, konkurs etcetera och kommer från Retriever.

I internationell jämförelse baseras statistiken för Sverige på arbetskraftsundersökningarna (AKU) som är en urvalsundersökning. Denna skiljer sig något från statistiken i den registerbaserade totalundersökningen BAS. Här är andelen kvinnor av det totala antalet företagare, 15–74 år, 28,9 procent 2024.

Företagande är en av de viktigaste drivkrafterna för samhällsutveckling och innovation. I dag har Sverige 525 000 företagare som alla bidrar till ekonomisk tillväxt, sysselsättning och vår gemensamma välfärd. Andelen kvinnor som driver företag i Sverige utgör dock bara 29 procent. Bland de aktiebolag som har en omsättning om minst 500 000 kronor är bara 20 procent av företagsledarna kvinnor. Sedan 2019 har den andelen inte ökat mer än marginellt, med enbart två procentenheter.

Sverige ses i flera avseenden som ett av världens mest jämställda länder och hamnar högst i det europeiska jämställdhetsinstitutet årliga index¹. Men vad gäller företagande placerar sig Sverige tydligt under EU-snittet på 33 procent och hamnar i den europeiska bottenligan. Trots politiska insatser har andelen kvinnor som driver företag endast ökat marginellt.

Vi vet att företagande bidrar till fler arbetstillfällen, högre BNP och ökade skatteintäkter och har räknat på potentialen i att fler kvinnor startar företag. Siffrorna talar sitt tydliga språk. Om andelen kvinnor som driver företag i Sverige ökar till EU-snittet skulle vi få drygt 34 500 nya företag som tillsammans skapar över 14 000 nya jobb.

Och om vi siktar dit vi borde vara, lite högre än genomsnittet, 37 procent, skulle vi få 69 000 nya företag och 28 000 nya jobb. Om vi har chans att hamna i nivå med Frankrike, Portugal och Österrike. Varför ska Sverige nöja sig med mindre?

Företagarna vill att entreprenörskap och företagande ska vara ett livsstilsval lika tillgängligt för alla oavsett kön och bakgrund. För Sveriges del är det således en lång resa kvar att nå samhällets fulla entreprenörskapspotential.

Berättelsen behöver därför stärkas – och skrivas om – så att kvinnor som driver företag ses som en viktig resurs för att stärka den svenska konkurrenskraften. De med störst talang eller mest uthållighet bör ges chansen att satsa på de områden där deras förmågor kommer till bäst användning. Ökad representation och diversifiering för också med sig ökad innovation och minskar risken för att kvinnor lämnar sektorer där de känner att de inte passar in.

Företagarnas bidrag är att i denna korta rapport lyfta 11 företagande kvinnor i 11 olika branscher och från 11 olika orter i landet. Detta för att det behövs en ökad kunskaps- och insiktshöjning rent generellt och för att bilden av den lyckade entreprenören behöver vidgas. Vi hoppas att du som läser bättre ska förstå de utmaningar och möjligheter som kvinnor möter inom sitt företagande men även vilka förslag till förbättringar de föreslår.

Företagarnas värsta hinder

Utgångspunkten är att det är relativt enkelt att starta företag i Sverige, men att det inte är lika lätt att få företag att växa då det finns gott om politiskt beslutade hinder i vägen för företagares jobb- och välfärdsskapande.²

Bland de små och medelstora företagen är det idag, enligt Småföretagsbarometern 2025, 78 procent som ser ett tillväxthinder. Det största hindret är svag efterfrågan, följt av svårigheter att hitta lämplig arbetskraft, höga arbetskraftskostnader, politisk oförutsägbarhet, skatter samt lagar och myndighetsregler. Kvinnor och män ser överlag hindren på ett likartat sätt, kvinnor anger dock i något högre grad höga arbetskraftskostnader som ett hinder, medan män något oftare framhäver svag efterfrågan och svårigheter att hitta lämplig arbetskraft/personal.

Denna rapport sammanfattar vilka hinder som kvinnor som driver företag själva upplever som mest begränsande och vilka behov de har. Från Företagarnas sida lyfter vi fram reformförslag för att stärka företagsklimatet. I intervjuerna framträder en tydlig bild: Viljan att skapa jobb och utveckla verksamheter är stark, men företagarna hindras av strukturella problem och regelverk som inte är anpassade till små företags verklighet.

Bland bakomliggande hinder finns utbildningsval som får följd effekter; redan i gymnasiet görs könsbundna val som leder till en segregerad arbetsmarknad. I topp bland branscher där kvinnor oftare driver företag än män finns hår- och skönhetsvård, övriga konsumenttjänster, hälsa och sjukvård samt utbildning, forskning och utveckling. Kvinnor är i dag oftare verksamma i branscher som i högre grad är konsumentnära, platsberoende, arbetsintensiva och har låga marginaler. De kan oftare ha andra målsättningar med företagandet utöver målet om att nå vinst. I högre grad kan de dessutom konkurrera med skattefinansierad kommunal verksamhet. Kvinnors företagande missgynnas därmed av att företagsamheten inom välfärdssektorerna ifrågasätts.³

En viktig poäng med denna intervjustudie är just att visa på att kvinnor är verksamma i olika (alla) branscher och har liknande behov som vilken företagare som helst. Kvinnor sitter sannolikt på många ännu inte realiserade idéer som har potential att nå marknaden och bli en viktig resurs för att stärka den svenska konkurrenskraften.

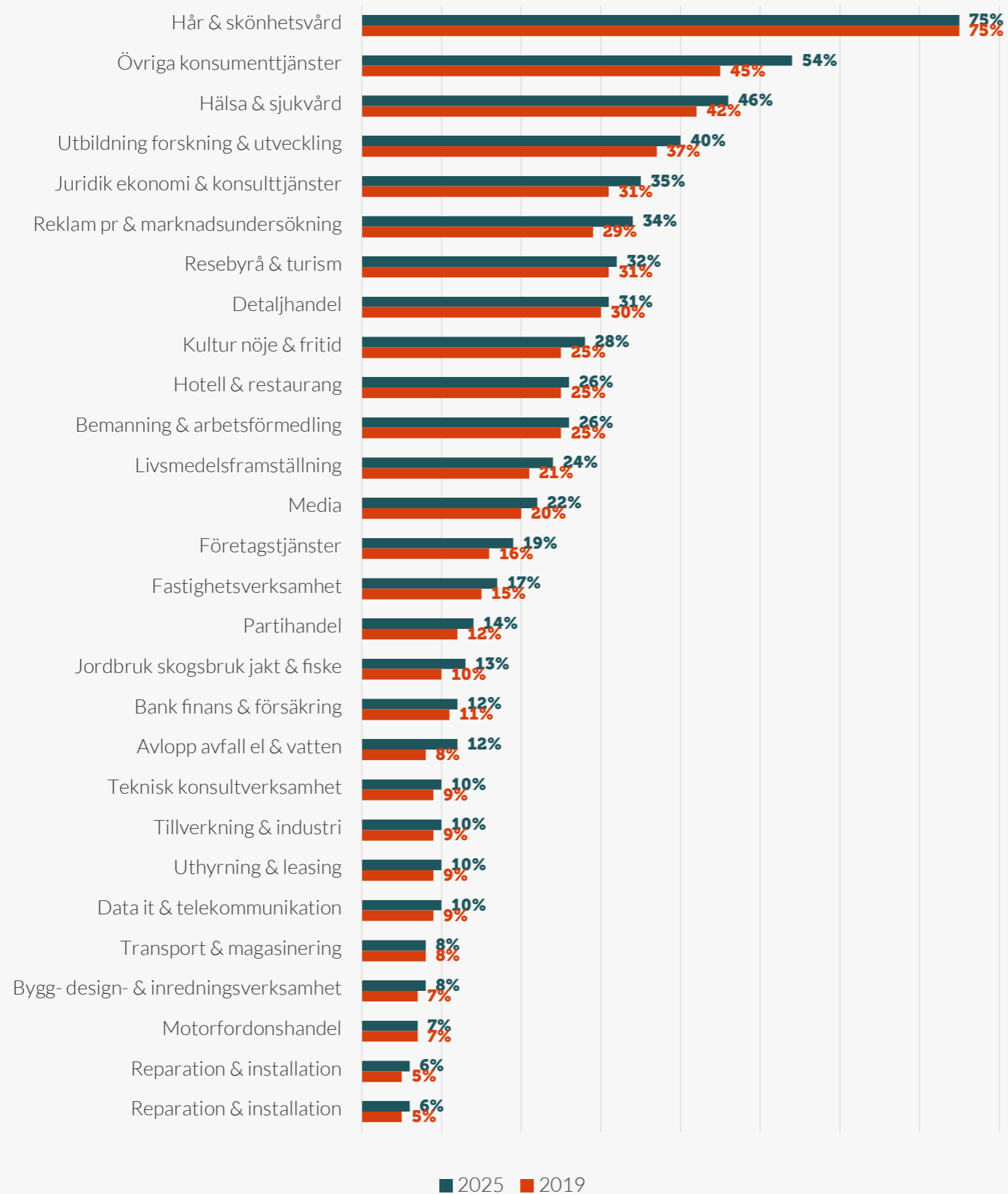
² Läs mer i rapporten She can do it – Så får vi fler kvinnor att starta, driva och växa företag i Sverige.

<https://www.foretagarna.se/politik-paverkan/rapporter/2024/she-can-do-it/>

³ Läs mer i Tillväxtverkets rapport En sammanställning av relevant forskning om hinder för kvinnors företagande <https://tillvaxtverket.se/tillvaxtverket/publikationer/publikationer2023/ensammanstallningavrelevantforskningsomrorhinder-forkvinnorsforetagande.5819.html>

¹ <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2025/country/SE>

Figur 1. Kvinnor som är företagsledare i svenska aktiebolag per bransch



De främsta hindren, som nämns i intervjuerna, rör regelbörda och administration, höga risker med att anställa, samt svårigheter att få finansiering. Därtill finns kompetens- och rekryteringsproblem, inte minst på landsbygden, där företag trots efterfrågan har svårt att hitta rätt personal.

Flera företagare pekar också på att företagare tar ett stort ansvar för jobb, människor och lokalsamhällen utan att det alltid möts av långsiktiga och förutsägbara politiska spelregler. Samtidigt hämmas också det framtida företagandet av brist på förebilder, nätverk och entreprenörskap i skolan, vilket gör att färre vågar ta steget att starta företag.

De intervjuade företagarna efterfrågar inga särlösningar eller bidrag. Fokus ligger i stället på rimliga, långsiktiga och förutsägbara villkor som gör det möjligt att ta ansvar, investera och växa.



Sara Idenfors och Magnus Idenfors, Västerbottenssåpa

”

Det är en utmaning att hålla koll på hundratals lagar och fortlöpande lagändringar. Att även små företag omfattas av samma regelverk som stora företag tycker jag är orimligt.

ADMINISTRATIV BÖRDA FÖR FÖRETAGARE

Företagarna genomför regelbundet undersökningar bland företagare där administration konsekvent pekas ut som ett av de största hindren för företagande. I en enkät från juni 2022 utställd till företagare uppgav respondenterna att de i genomsnitt lägger cirka 8 timmar per vecka på administration kopplad till politiska och regulatoriska krav, exklusive intern administration. I tidigare mätningar har motsvarande tidsåtgång varit omkring 10 timmar per vecka.

REGELVERKEN ÄR INTE PROPORTIONERLIGA FÖR SMÅ FÖRETAG

Från en hobbyverksamhet baserad på gammelfarmor Fredrikas såparecept med start 2014 till en kraftigt expanderande e-handelsverksamhet. Så beskriver Sara Idenfors sitt företag Västerbottenssåpa vars huvudsakliga produkt testades medan familjen drev Hotell Vilhelmina.

Efter flera års testning av produkten och en försäljning av hotellet, beslutade Sara sig för att satsa på fabriksbygge och en utvecklad verksamhet. Företaget växte från en omsättning på sju miljoner 2022 till över 100 miljoner 2025, och har gått från att vara ett litet familjeföretag till att ha 32 anställda, med fortsatt expansion och automatisering av produktionen.

– Att vi ändrade affärsmodellen till att satsa på e-handel och tog in en delägare med digital kompetens bidrog till företagets snabba tillväxt.

Hinder för verksamheten finns i hur komplicerat det är att följa alla regler som gäller för tillverkningsindustri och rapportera till myndigheter som Kemikalieinspektionen och Skatteverket, och att det ofta krävs experthjälp för att göra rätt.

– Det är en utmaning att hålla koll på hundratals lagar och fortlöpande lagändringar. Att även små företag omfattas av samma regelverk som stora företag tycker jag är orimligt.

Hennes förslag till lösning är att myndigheter bör bli tydligare och mer pedagogiska i sin kommunikation, så att företagare lättare kan förstå och följa regler.

Sara lyfter också att det är särskilt svårt att anställa sin första medarbetare på grund av regelverk och sjuklöneansvar, och att det borde vara enklare för mikroföretag att anställa.

En drivkraft i företagandet är att cirkulera så mycket råvara som möjligt, vilket ses som en väg till både lönsamhet och hållbarhet.

– Vi återbrukar frityrolja och hoppas att vi kan inspirera andra företag och branscher att övergå från linjär till cirkulär produktion. Då krävs att även stora investerare ser lönsamheten i cirkulära affärsmodeller.

Det är också något som rimmar väl med gammelfarmor Fredrikas grundfilosofi, att verkligen nyttja de resurser som står till hands.

Hinder: Krav på rapportering och dokumentation till flera myndigheter tar tid från ledarskap och affärsutveckling. Som tillverkningsföretag omfattas ett mindre företag som Västerbottenssåpa av samma omfattande regelkrav som stora industribolag, trots helt andra förutsättningar vad gäller risker och resurser.

Behov: En förbättrad regelproportionalitet, en minskad regelkomplexitet samt en förståelse för förutsättningarna för små producenter och företag.



1 FÖRETAGARNAS REFORMFÖRSLAG: OMFATTA KOMMUNER OCH REGIONER I FÖRENKLINGSPOLITIKEN OCH LÅT FLER FÖRETAG TA DEL AV REGELLÄTTNADER

Ska det bli enkelt att driva företag i Sverige behöver myndigheter, men även kommuner och regioner, omfattas av de förenklingspolitiska målen som regeringen har antagit. Det handlar om att regelkostnaden för företag som andel av BNP ska minska över tid, att handläggningstider kortas, att service och bemötande anpassas till småföretag, och att en ökad digital ärendehantering används. Myndighetsrapporteringen bör samlas på ett och samma ställe digitalt.⁴

Det behövs även mer av en proportionalitetsprincip i regelgivningen där krav anpassas efter företagsstorlek eller omsättning. Sverige tvingar exempelvis tusentals små och växande företag att betala för revision trots att EU-reglerna ger stort utrymme för att undanta dem. Gränserna sattes 2010, och har aldrig räknats upp. Vi bör därför justera gränsvärdena för revisionsplikt för företag. 21 EU-länder har redan höjt sina gränser kraftigt.

Ett aktieföretag kan i dag välja bort revisor bara om det inte överstiger mer än ett av följande: 3 anställda, 1,5 miljoner kronor i balansomslutning och 3 miljoner kronor i omsättning. För en europeiskt konkurrenskraftig gränssättning kan i stället gälla: högst 40 anställda, 40 miljoner kronor i balansomslutning och 80 miljoner i nettoomsättning. Sverige har missat en uppenbar förenkling och en revision kostar ofta 30 000 kronor per år eller mer för små och medelstora företag.

Politiska beslutsfattare behöver utgå från principen ”tänk litet först” och analysera vilka konsekvenser deras beslut får för de mindre företagen. Regler kopplade till beloppsgränser bör knytas till prisbasbeloppet så att antalet bolag som kan använda förenklingsregler inte minskar i takt med att inflationen ökar.



⁴ Läs mer i Handbok i regelförenklning <https://www.foretagarna.se/politik-paverkan/rapporter/2023/handbok-for-regelforenklning/>

SÄKRA FÖRUTSÄGBARHET FÖR FÖRETAGANDE OCH UTVIDGA ROT-AVDRAGET

RUT OCH ROT

RUT- och ROT-avdragen är skattereduktioner för arbetskostnaden vid köp av vissa tjänster till hemmet. Syftet är att minska svartarbete, öka arbetsutbudet och stimulera sysselsättningen. RUT-avdrag (Rengöring, underhåll och tvätt) infördes 2007 och omfattar hushållsnära tjänster som it-tjänster, städning, trädgårdsarbete och reparation av vitvaror. Rotavdrag (Reparation, ombyggnad och tillbyggnad) infördes 2008 och omfattar arbeten som att bygga om, bygga till, renovera och underhålla sin bostad.

Maxbeloppet för RUT-avdraget uppgår till 50 procent av arbetskostnaden upp till 75 000 kronor per person och år, medan ROT-avdraget uppgår till 30 procent av arbetskostnaden upp till 50 000 kronor per person och år.

RUT-avdraget är särskilt viktigt för kvinnors företagande. RUT-sektorn är i stor utsträckning kvinnodominerad och har bidragit till att möjliggöra för fler företagande kvinnor, samt skapa arbetstillfällen för kvinnor, många gånger med svagare förankring på arbetsmarknaden. Genom RUT-avdraget kan dessutom framför allt kvinnor – som fortfarande utför merparten av det obetalda hemarbetet – frigöra tid för förvärvsarbete - eller företagande!

Målerifirman Let's Paint startade 2018 och växte snabbt med cirka 40 procent per år. 2023 blev dock det första året med minskad omsättning på grund av flera stora kunders konkurser som följde av lågkonjunkturen i byggbranschen.

Som mest hade Natalie Kjellander, som tillsammans med sin man driver företaget, 50 anställda, ett antal som numera ligger på 35. En optimal storlek för att bibehålla lönsamheten för verksamheten i Norrköping anser hon vara 35–45 målare.

Att växa är en målsättning, främst i Mellansverige, med rätt individer och med ett uppbygg som franchisetagare. På så sätt ser Natalie att företaget kan expandera nationellt, samtidigt som verksamheten i Norrköping hålls på en stabil nivå.

Som företagare ser Natalie, som också är ordförande för Företagarna Norrköping, att den administrativa bördan är stor, särskilt vad gäller myndighetsrapportering och framför allt när det kommer till hantering av sjukskrivningar.

– Som arbetsgivare måste du hantera flera instanser vid sjukdomsfall och ibland registrera arbetsskador även när skadan inte uppkommit i arbetet utan på fritiden. Det tar mycket tid från annat som är mer produktivt.

Det är också tidskrävande att anmäla stölder som skett på byggarbetsplatser. Dessutom är ersättningen ofta låg i förhållande till värdet och arbetsinsatsen, säger Natalie.

Bland förändringar som skulle underlätta företagandet nämner hon sänkt skatt, lägre moms på tjänster och förbättrade möjligheter att anställa. Vi kanske borde få stöd för att anställa administrativ personal för att minska arbetsbördan för småföretagare, säger Natalie som berättar hur hon hittat sin egen lösning med en AI-assistent som analyserar hennes schema, ger förslag på prioriteringar och hjälper henne att fokusera på aktiviteter som bygger varumärket.

Hon betonar vikten av ROT-avdraget för privatkundsmarknaden och hade önskat att det skulle behållas på en högre nivå, särskilt under tuffa tider.

– Produktionen minskar med cirka 30 procent varje vinter på grund av att utvändiga målning inte kan utföras, vilket leder till prisdumpning och hård konkurrens om de jobb som finns. Dessutom är mycket av nyproduktionen, där vi vanligtvis får många målerijobb, fortfarande pausade.

Hinder: Oförutsägbarhet i regelverken med tillfälliga lösningar slår mot efterfrågan och möjligheten att planera.

Behov: Långsiktiga spelregler för bättre förutsägbarhet samt ökade avdragsmöjligheter för skattereducerade tjänster i form av ROT och RUT.

2 FÖRETAGARNAS REFORMFÖRSLAG: SÄKRA FÖRUTSÄGBARHET FÖR FÖRETAGANDE OCH UTVIDGA ROT-AVDRAGET PERMANENT

Permanent skattereduktion för reparation, underhåll, ombyggnad eller tillbyggnad, ROT, till 50 procent av arbetskostnaden. Överväg även möjligheter till att bredda RUT-avdraget, för hushållsnära tjänster som städning och trädgårdsarbete, till att gälla fler tjänster.⁵



Natalie Kjellander, Let's Paint
Foto: Anders Ristenstrand

⁵ Läs mer i Företagarnas remissyttrande <https://www.foretagarna.se/politik-paverkan/remisser/2025/remissyttrande-till-falligt-fojd-subventionsgrad-for-rotavdraget/>

”

Det är viktigt att entreprenörskap och företagande lyfts i skolan, att Ung företagsamhet erbjuds på fler utbildningar och att förebilder synliggörs för att inspirera unga, särskilt tjejer.

Johanna Kagerup, JK Personalutveckling



BRIST PÅ FÖREBILDER, NÄTVERK OCH ENTREPRENÖRSKAP I SKOLAN

Johanna Kagerup tog vägen från simlärare och skidinstruktör via lärare till att bli företagare inom arbetsmiljö, ledarskap och personlig utveckling. Hennes tidiga erfarenheter lade grunden för ett intresse för pedagogik och ledarskap.

Engagemanget övergick i en utbildning till certifierad coach och parallella universitetsstudier i arbetslivspedagogik, hälsa och organisationsutveckling. Sedan 2014 driver hon sitt eget företag och erbjuder föreläsningar, utbildningar och individuell coaching. Johanna har inga anställda utan föredrar friheten att själv styra verksamheten och kunna välja sina uppdrag.

Att nätverk är viktigt, både i uppstarthen och för den löpande verksamheten, intygar Johanna som varit aktiv i företagarorganisationer, styrelsearbete och i olika nätverk. För närvarande är Johanna ledamot i Företagarna Örebro

– Att vara verksam på flera kontorshotell och i olika nätverk har varit en strategi för att bygga relationer och utveckla företaget. Det är gynnsamt att starta företag i en mellanstor stad som Örebro, där det finns många nätverksmöjligheter och är lättare att skapa sig ett namn än i större städer.

Att stödstrukturer och rådgivning finns har Johanna haft stor nytta av, exempelvis från Drivhuset, Nyföretagarcentrum och Almi. Hon anser att det är viktigt att sådana förutsättningar finns tillgängliga i hela landet.

Johanna framhåller vidare vikten av att entreprenörskap och företagande lyfts i skolan, att Ung företagsamhet, UF eller liknande, erbjuds på fler utbildningar och att förebilder synliggörs för att inspirera unga, särskilt tjejer.

– Fler bör ta mod att starta företag. Jag hade inga förebilder eller föräldrar som drivit företag. Att jag vågade byggde på ekonomiskt stöd från min dåvarande partner, vilket gav mig trygghet att satsa helhjärtat, avslutar Johanna.

Hinder: Steget till företagande kan vara stort eftersom kunskaper om företagande, tillgång till nätverk och synliga förebilder i dag kommer sent i livet – eller inte alls. Entreprenörskap lyfts i begränsad utsträckning i skolan och många saknar både praktisk förståelse för företagande och företagande förebilder att identifiera sig med.

Behov: Entreprenörskap behöver lyftas tidigt i skolan liksom synliga förebilder samt nätverk och mentorskap.

3 FÖRETAGARNAS REFORMFÖRSLAG: INFÖR MER ENTREPRENÖRSKAP OCH UF-FÖRETAGANDE I SKOLAN

Entreprenörskap bör löpa som en röd tråd genom skolsystemet, Ung Företagsamhet bör erbjudas på fler utbildningar, inte minst på yrkesprogram.⁶ I dag ser vi exempelvis att naturbruk samt försäljning och service har det, men inte vård och omsorg, barn och fritid samt restaurang och livsmedel. I det längre perspektivet finns det ingen anledning för UF-företagande att stanna vid gymnasial utbildning. Även på högskolenivå bör det kunna vara en del av utbildningen.

Samverkan mellan skola och näringsliv behöver också fungera bättre, exempelvis så att en kommuns skolor och lokala företag tecknar samverkansavtal med varandra i syfte att skapa praktikplatser under perioder som företagen kan planera efter. Mer satsningar behöver också göras på nätverk och mentorskap.

UNG FÖRETAGSAMHET GER RESULTAT

Forskning visar att deltagande i UF-företagande utvecklar elevernas entreprenöriella kompetenser oavsett gymnasieprogram. Studier visar också att UF bidrar till minskad könsskillnad inom entreprenörskap och företagande. Resultaten visar dessutom att kvinnliga UF-elever upplever en signifikant större utveckling av sina entreprenöriella kompetenser jämfört med manliga UF-elever. Detta är särskilt betydelsefullt eftersom flera av de kompetenser som kvinnorna anser sig ha stärkt – såsom finansiell kunskap, förmågan att hantera osäkerhet och att bygga nätverk – ofta lyfts fram som centrala barriärer för kvinnors entreprenörskap. Dessa barriärer bidrar i sin tur till att kvinnor i lägre utsträckning än män väljer att starta företag. UF-företag är mer jämställda än företag inom näringslivet. Under 2023 var andelen kvinnor/män som drev UF-företag på gymnasiet 47/53 procent. Andelen kvinnor som driver företag i Sverige är 29 procent, men tittar vi på alla nystartade företag under 2025 är siffran 33,6 procent.⁷

⁶ Läs mer i Företagarnas remissyttrande <https://www.foretagarna.se/politik-paverkan/remisser/2025/remissyttrandet-kunskap-for-alla-nya-laroplaner-med-fokus-pa-undervisning-och-larande-sou-202519/>

⁷ https://ungforetagsamhet.se/sites/default/files/general_files/markar_man_om_en_elev_har_deltagit_i_uf-foretagande_moberg_k_ffe_2024.pdf



Sofia Carlzon, Magiska Hem

SJKLÖNEANSVARET GÖR NYANSTÄLLNINGAR RISKFYLLDA

SJKLÖNEKOSTNADER

Kvinnor driver oftare företag i branscher som är arbetsintensiva, med många anställda. Detta innebär att deras företag är särskilt känsliga för höga arbetsgivaravgifter, sjuklöneansvar och rigida arbetsmarknadsregler. 2010 infördes ett system med retroaktiv ersättning till arbetsgivare som har höga kostnader för sjuklön. Efter karensavdraget har arbetsgivaren ansvar för sjuklön de första två veckorna. Därefter tar Försäkringskassan över ansvaret för ekonomisk ersättning vid sjukfrånvaro. För att lätta på kostnadsbördan särskilt för mindre företag gjordes ersättningen om 2015. Ersättningen beräknades enligt en trappmodell med ett tak på 250 000 kronor per arbetsgivare och år. Under pandemiåren 2020–2022 infördes tillfälliga höjningar i beräkningsgrunderna. Ersättningen avskaffades helt 2024 bland annat med hänvisning till att undvika missbruk och felaktiga utbetalningar. Försäkringskassan, Inspektionen för Socialförsäkringen och Riksrevisionen har dock funnit att avsiktligt uppgivna felaktiga ersättningsbelopp varit försumbart små.

Sofia Carlzon började arbeta med lokalvård redan som ung och hann vara VD för ett städbolag innan hon startade ett eget företag i sektorn, vilket blev Magiska Hem som etablerades 2017. I dag har hon drygt 30 anställda och erbjuder tjänster inom städning, barnpassning, trädgårdsskötsel och montering och riktar sig både mot privat- och företagskunder. Företaget samarbetar även med en IT-specialist för att hjälpa äldre med digitala frågor.

Magiska Hem har vuxit stabilt och Sofia betonar vikten av kvalitet och en tillväxttakt som möjliggör utbildning och inte tummar på personalens välmående. Rekryteringen är samtidigt svår eftersom det finns stora utmaningar med att behålla personal kopplat till de förändrade reglerna för arbetskraftsinvandring. Lönenivån för arbetstillstånd för individer utanför EU är nu 80 procent av medianlönen, men föreslås bli 90 procent (33 390 kr/månad) från den 1 juni 2026.

Några av Migrationsverkets beslut har trots överklaganden från Sofia lett till att värdefull personal tvingats lämna landet, utan hänsyn till lång anställningstid. De nya lönekraven skapar också slitningar i personalgruppen då vissa måste ha högre lön än vad kollektivavtalet kräver för att få stanna.

Det är svårt att hitta motiverad personal till lokalvård eftersom yrket är fysiskt krävande och har låg status, säger Sofia. Dessutom innebär sjuklöneansvaret, särskilt i personalintensiva tjänstebranscher, dubbla kostnader.

– Du måste både betala en vikarie för att utföra jobbet och stå för sjuklönekostnaderna. Det är särskilt kännbart i lågmarginalbranscher.

Hinder: Sjuklöneansvaret tillsammans med rehabiliteringsansvar och regelkomplexitet gör att företag avstår från att anställa trots att behov finns. Att vi dessutom ser livsstilsrelaterad sjukfrånvaro, där företagaren står för kostnader för sjukskrivningar som inte är arbetsrelaterade, är också ett tilltagande problem.

Behov: Kostnader för sjukfrånvaro behöver tas ned och risken delas i högre grad mellan individ, arbetsgivare och stat.

Om karensavdraget dessutom tas bort skulle sjuklönekostnaderna öka med 30 procent i Sofias städfirma. Det går inte, då har vi inga företag kvar i den här branschen, säger hon.

Sofia, som också är ordförande i Företagarna Strängnäs-Mariefred berättar att RUT-avdraget har varit avgörande för att omvandla svartarbete till vita jobb och möjliggöra för fler, inklusive äldre och personer med lägre inkomster, att köpa tjänster. Hon ser ett behov av att höja statusen på lokalvårdsyrket och även lönenivåerna, men konstaterar att det är en prisfråga där kunden måste vara villig att betala mer.

4 FÖRETAGARNAS REFORMFÖRSLAG: REFORMERA SJKLÖNEANSVARET OCH BEHÅLL KARENSAVDRAGET

Reformera sjuklöneansvaret så att staten täcker sjuklönekostnaden i alla företag med färre än tio anställda. Detta skulle medföra både minskade administrativa kostnader för berörda myndigheter och ökade möjligheter att anställa fler i småföretag. Enligt beräkningar från HUI Research utifrån Skatteverkets statistik vore den offentligfinansiella kostnaden för att täcka sjuklön i alla företag med färre än tio anställda, avräknat retroaktiv ersättning, endast 380 miljoner kronor.⁸

⁸ Läs mer i Företagarnas remissyttrande: <https://www.foretagarna.se/contentassets/fa93f83ff2b-94f33885a8700c46bb122/remissyttrande-ersattning-hoga-sjuklonekostnader-foretagarna.pdf>



Carola Nilsson, Hotell Hammarstrand

SVÅRA REKRYTERINGS- FÖRUTSÄTTNINGAR PÅ LANDSBYGDEN

Carola Nilsson blev rädd att förlora sitt jobb som hotellchef när Hotell Hammarstrand riskerade att läggas ned och köpte därför hotellet där hon tidigare varit anställd 2015. Detta utan tidigare erfarenheter av att driva företag.

Jag tog hjälp av Nyföretagarcentrum och två lokala banker som kände till både mig och verksamheten, något som underlättade låneprocessen. Att bankkontor inte längre finns kvar på landsbygden försvårar för nya företagare idag, säger Carola.

Det största problemet i startfasen var att förstå vilka tillstånd som krävdes, eftersom informationen var svår att hitta och byråkratin omfattande. Ett annat var svårigheterna med att hitta och behålla rätt personal, som är särskilt stort på landsbygden. I dag är fortsatt kompetensförsörjning det största hindret.

– Det är svårt att hitta kompetent personal, särskilt kokkar, det är många som söker jobb bara för att kunna stämpla mellan säsonger.

Carola har nyligen anställt två nyanlända, som nu arbetar heltid och samtidigt går på SFI, vilket har fungerat bra för verksamheten.

Där utöver är arbetsgivaravgifter en stor belastning och Carola anser att det borde finnas ekonomiska incitament för att underlätta anställningar i små företag. Överlag behöver kostnader för företagare tas ned. Och det särskilt på landsbygden. Carola förklarar att glesbygdsföretagare har högre kostnader för leveranser och service. Exempelvis måste en tekniker resa långt för att utföra ett servicearbete vilket ökar kostnaderna, samtidigt som gästerna förväntar sig lägre priser för ett hotell som ligger utanför storstaden.

Att restauranger dessutom har högre moms och elpriser jämfört med dagligvaruhandeln, påverkar dessutom konkurrenskraften negativt. Det borde justeras, säger Carola.

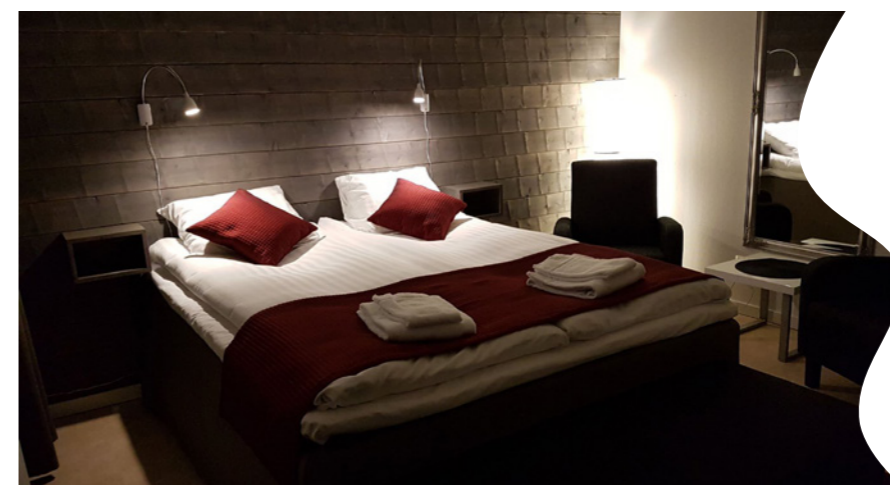
Hinder: Rekryteringssvårigheter, särskilt i glesbygd, är ett stort hinder för tillväxt inom hotell-, restaurang- och besöksnäringen. Brist på yrkesutbildad personal, säsongsvariationer och matchningsproblematik gör att företag trots efterfrågan tvingas hålla tillbaka sin verksamhet.

Behov: Förbättrade möjligheter att hitta kompetent personal över hela landet.

5 FÖRETAGARNAS REFORMFÖRSLAG: STÄRK KOMPETENS- FÖRSÖRJNINGEN GENOM FLER YRKESUTBILDNINGAR OCH BÄTTRE LOKAL MATCHNING

Stärk kompetensförsörjningen till besöksnäringen genom fler träffsäkra yrkesutbildningar lokalt, särskilt för säsons- och landsbygdsföretag. Det är av yttersta vikt att kommunen är varse vilka kompetensbehov som företagen efterfrågar, samt att utbildningarna planeras och dimensioneras därefter. Kommunerna bör fungera som ett nav för kompetensförsörjningen och samordna utbildningar, skolor och lokala företag, exempelvis genom att organisera och underlätta praktik- och lärlingsplatser. Samtidigt bör frågan ses och behandlas utifrån ett regionalt perspektiv för att ytterligare förbättra kompetensförsörjningen. I dag väljer nästan sju av tio elever ett högskoleförberedande program, trots att yrkesutbildningar ofta leder till snabbare anställning, försörjning, karriär och eget företagande. Yrkesutbildning måste därför ses som en självklar och likvärdig väg - inte bara ett alternativ. För att detta ska vara möjligt krävs också att yrkeslärare värnas och ges goda förutsättningar, eftersom de är avgörande för utbildningarnas kvalitet.⁹

För att säkra fler bostäder behöver regelverken reformeras för att möjliggöra ett mer samhällsekonomiskt effektivt och enklare byggande. Detta kan exempelvis göras genom att ompröva plan- och bygglagen, möjliggöra att mer byggnation blir bygglovsfri samt att införa en avgift för att överklaga beslut om detaljplaner och bygglov.



VÄGEN TILL YRKESUTBILDNING

I Sverige ges yrkesutbildning på gymnasienivå genom yrkesprogram, som antingen är skolförlagda med minst 15 veckors arbetsplatsförlagt lärande (APL) eller som en lärlingsutbildning där mer än hälften av studietiden spenderas på en arbetsplats. För vuxna erbjuds motsvarande möjligheter inom kommunal vuxenutbildning (komvux).

På eftergymnasial nivå finns Yrkes-högskolan (YH), vars utbildningar ska utformas i nära samarbete med näringslivet för att möta specifika och aktuella kompetensbehov. En central del av YH-modellen är Lärande i arbete (LIA), vilket innefattar en eller flera längre praktikperioder som är starkt integrerade i utbildningen. Hälften av de som haft en praktikplats på ett företag i form av LIA blir därefter anställda på företaget, visar siffror från MYH.^{10,11}

Lärlingssystemet, både i gymnasiet och komvux, bygger på ett utbildningskontrakt mellan elev, skola och arbetsplats.

⁹ Läs mer i rapporten CTRL ALT DELETE <https://www.foretagarna.se/politik-paverkan/rapporter/2024/ctrl-alt-delete/>

¹⁰ <https://www.nyrkeshogskolan.se/>

¹¹ <https://www.yrkeshogskolan.se/>

”

Fler kvinnor borde också känna till möjligheten att ta över eller köpa ett befintligt företag som ett alternativ till att starta nytt.



Cajsa Lundberg, AB Lundbergs Pressgjuteri

KOMPETENSBRISTEN OCH KONKURRENSKRAFTEN KRÄVER KOSTNADS-SÄNKNINGAR

Glastaket är mindre påtagligt för kvinnor som äger och driver egna företag, menar Cajsa Lundberg, eftersom de själva har mandat och kan påverka sin situation, till skillnad från kvinnor i anställningshierarkier.

Det lyfter Cajsa tidigt i intervjun när hon berättar om AB Lundbergs Pressgjuteri, företagets historia och det generationsskifte som uppstod när hon tog över efter sin mamma. Hon beskriver också hur deltagande i nätverk och mentorsprogram varit avgörande för att få inspiration och stöd och anser att fler mötesplatser för kvinnliga företagare bör skapas.

– Fler kvinnor borde också känna till möjligheten att ta över eller köpa ett befintligt företag som ett alternativ till att starta nytt.

Samtidigt säger hon att företagande kräver att jobbet blir en stor del av livet och att man måste vara beredd att ta risker och arbeta hårt. Men att skapa, påverka och bygga något eget, det är mycket mer stimulerande än att vara anställd, säger Cajsa, som därmed kommer in på frågor om att anställa och ha anställda.

Hon ser en stor brist på den tekniska kompetens som behövs till industrin. Därför är det viktigt att satsa på STEM-ämnen (science, technology, engineering and maths) i skolan, tycker Cajsa. Hon föreslår också sänkta arbetsgivaravgifter som en åtgärd för att öka sysselsättningen och att stärka industrins konkurrenskraft:

– Det behövs eftersom de ekonomiska utmaningarna är stora för tillverkningsindustrin, såsom handelskrig, kostnadskriser, höga elpriser och svårigheter att få bankfinansiering för investeringar.

Utöver att alls kunna rekrytera rätt personal finns utmaningar med att ha anställda, exempelvis om du behöver säga upp personal. Då finns ett behov av fler undantag i LAS-listan för att kunna behålla rätt kompetens, säger Cajsa.

Detta kombinerat med en brist på kommunala färdmedel och långa avstånd gör det svårt att rekrytera och behålla personal i regionen.

Hinder: Trots efterfrågan och investeringsvilja begränsas företags utveckling av svårigheter att rekrytera rätt kompetens, dels relaterat till yrkesutbildningar, dels till rekryteringskostnader.

Behov: Yrkeskompetens, bland annat teknisk sådan, har hög efterfrågan och yrkesutbildningar med starkare koppling mellan utbildning och industri behövs. Dessutom skulle ytterligare insatser för att sänka kostnaderna för att anställa få fart på småföretagens jobbskapande.

6 FÖRETAGARNAS REFORMFÖRSLAG: SÄNK ARBETSGIVARAVGIFTERNA

Höga kostnader för att anställa är ett av företagens allra största hinder. En utökning av växa-stödet bör prioriteras, skattenedsättningen för de minsta företagen som anställer sina första två medarbetare, till de första tio anställda. Lönetaket bör höjas från 35 000 till åtminstone 40 000 kronor och möjligheten till nedsättning bör införas för företag som anställer efter en minskning av personalstyrkan.¹² På sikt bör den allmänna löneavgiften, den del av arbetsgivaravgifterna som inte har någon koppling till socialförsäkringarna, och därigenom är ren skatt från första kronan, tas ned. Från den 1 januari 2026 är den allmänna löneavgiften 12,62 procent – totalt innebär det nästan 320 miljarder kronor i ren skatt.

ARBETSGIVARAVGIFTER

Kvinnor driver oftare företag i branscher som är arbetsintensiva, med många anställda. Detta innebär att deras företag är särskilt känsliga för höga arbetsgivaravgifter, sjuklöneansvar och rigida arbetsmarknadsregler. Den som är arbetsgivare ska redovisa och betala arbetsgivaravgifter för ersättning för arbete på totalt 1 000 kronor eller mer under ett år till en person som har A-skatt. Full arbetsgivaravgift är 31,42 procent på den bruttolön och förmånsvärden som betalas ut. Arbetsgivaravgifterna omfattar dessa avgifter:¹³

Sjukförsäkringsavgift

3,55 procent

Föräldraförsäkringsavgift

2,00 procent

Ålderspensionsavgift

10,21 procent

Efterlevandepensionsavgift

0,30 procent

Arbetsmarknadsavgift

2,64 procent

Arbetskadeavgift

0,10 procent

Allmän löneavgift

12,62 procent

¹² Läs Företagarnas remissyttrande: <https://www.foretagarna.se/contentassets/7c325bcd96394d24a70a4a1f9584703f/remissyttrande-utokat-vaxa-stod-foretagarna.pdf>

¹³ <https://www.skatteverket.se/foretag/arbetsgivare/arbetsgivaravgifterochskatteavdrag/arbetsgivaravgifter.4.233f91f71260075abe8800020817.html>



Liana Christensen, Klädkammar'n

EN MER RISKVILLIG TILLGÅNG TILL BANKFINANSIERING BEHÖVS

Efter att ha arbetat som anställd och butikschef fick Liana Christensen möjlighet att köpa klädbutiken Klädkammar'n i Laholm. Från början var de två delägare som skrev ett avtal för att reglera samarbetet och en eventuell separation. Det var bra planerat, för när den andra delägaren valde att lämna verksamheten kunde de följa det upprättade avtalet, vilket gjorde separationen smidig och tydlig för båda parter. Att Lianas man gått in i verksamheten och stöttat upp med bokföring, först på deltid sedan på heltid, har möjliggjort fortsatt tillväxt och avlastning i det dagliga arbetet.

Jag har öppnat en ny butik i Halmstad, vilket inneburit att personalstyrkan har ökat till 13 personer, säger Liana och tillägger att expansionen finansierats med egna medel efter att bankerna varit ovilliga att låna ut pengar till oss som är verksamma inom detaljhandeln.

- Bankerna kräver att företag visar resultat innan de kan få lån, vilket försvårar nyetableringar och leder till att företagare måste ta privata risker.

Det exemplifieras med att vid köpet av den första butiken användes privata medel och ett mindre företagslån, medan expansionen till Halmstad finansierades helt med egna pengar. På det mindre banklånet fick Liana och hennes man gå in själva som risktagare till en hög ränta och med borgenär, trots att de kunde visa på en mycket god ekonomi.

Risken är att finansieringssvårigheterna bidrar till tomma stadskärnor, eftersom nya företag har svårt att etablera sig utan extern finansiering. En lokal handelsutvecklare har dock varit viktig för sammanhållningen mellan butikerna och för att skapa trygghet och samarbete i centrum. Vi butiker har dessutom själva organiserat arbetsgrupper och samarbeten för att driva gemensamma projekt och stärka stadskärnan, säger Liana.

- Kommuner borde vara mer aktiva i att stötta småföretagare i stadskärnor och inkludera handeln mer i sin marknadsföring. Det är vi som gör staden levande.

Liana framhåller också att konkurrensen från e-handeln är stor och att fysiska butiker måste erbjuda bättre service och kunnig personal för att locka kunder. Sänkta arbetsgivaravgifter, särskilt för yngre och nyanställda, samt att bankerna borde vara mer lyhörda för företagares behov och ta större risker för att stödja näringslivet, är reformområden som Liana prioriterar.

Hinder: Företagarna vittnar om banker som är ovilliga att ta risk, särskilt vid nyetablering och expansion inom branscher med hård konkurrens. För fysisk handel förstärks finansieringsproblemet av konkurrensen från e-handeln, vilket gör att bankerna bedömer branschen som högrisk även när verksamheter faktiskt fungerar.

Behov: Säkra en bättre och mer riskvillig tillgång till bankfinansiering med kreditbedömningar bättre anpassade till lokal handel samt konkurrensneutrala villkor gentemot e-handel.

7 FÖRETAGARNAS REFORMFÖRSLAG: SÄKERSTÄLL MER RISKVILLIG TILLGÅNG TILL KAPITAL OCH ÖKA TRANSPARENS AV PRIS OCH LÅNEVILLKOR

Kreditgivningen måste fungera för de vanliga företagen som skapar värde och jobb. Med allt färre lokala bankkontor präglas utlåningen i dag i allt högre grad av automatiserade processer, baserade på insamling och analys av hårda data. Utlåningen blir allt mer operativ och transaktionell. Detta samtidigt som kreditgivningen skulle behöva vara såväl ansvarsfull som mer personlig och relationell. Regeringen bör ge Finansinspektionen i uppdrag att lämna förslag på hur småföretagens ställning på lånemarknaden kan stärkas. Regelverket som helhet behöver utvärderas med utgångspunkt i den låga utlåningen till små och medelstora företag och den tillväxtpotential som finns i att dessa företag kan finansiera sina investeringar med lån.

Småföretagare förtjänar dessutom samma trygghet som privatpersoner, med korrekt och transparent presentation av pris och lånevillkor. Bankerna bör även räkna med utdelning som grund för inkomst vid bedömning av lån.¹⁴

DETALJHANDEL

Handeln (detaljhandeln, partihandeln och motorhandeln) är Sveriges största näringslivsbransch. Detaljhandeln är den del av handeln som har flest anställda. Branschens företag säljer varor till konsument i fysiska butiker eller via nätet. En av fyra anställda i detaljhandeln är i åldern 16-24 år. Kedjorna står för en majoritet av butikerna inom detaljhandeln och utgör 63 procent av det totala antalet. Fysisk handel omfattar all handel som sker i permanenta butiker. Antalet butiker har blivit färre med åren och det totala butiksbeståndet har minskat med 11 procent under perioden 2017-2024. Vid slutet av 2023 var antalet butiker i Sverige 30 362. Klädhandeln utgör 12 procent av detaljhandeln med 3 593 butiker.¹⁵

”

Jag har öppnat en ny klädbutik i Halmstad, och expansionen har finansierats helt med egna medel efter att bankerna varit ovilliga att låna ut pengar till oss som är verksamma inom detaljhandeln.

¹⁴ Läs mer i Finansieringsrapporten 2023 <https://www.foretagarna.se/politik-paverkan/rapporter/2023/finansieringsrapporten-2023/>

¹⁵ HUI, Handelsfakta.se

FÖRENKLA INTERNATIONELL EXPANSION, TA NED MOMSBÖRDAN



Karolina Flink Berndtsson, Avisita

SVENSK EXPORT

Sverige är ett litet och exportberoende land. Årligen exporteras varor och tjänster till ett värde av flera tusen miljarder kronor från Sverige, cirka 3 500 miljarder år 2024. En majoritet av varorna som exporteras hamnar i andra europeiska länder. Även icke-europeiska länder är dock viktiga handelspartners för Sverige, i synnerhet Norge och USA där Sverige årligen exporterar varor för över 200 miljarder kronor per år respektive över 186 miljarder konor per år.¹⁶

Avisita är ett familjeägt syskonföretag med 18 medarbetare, som specialiserar sig på att lösa boende för företag med personal som arbetar i uppdrag och projekt – särskilt inom infrastruktur, industri samt bygg- och anläggning och för verksamheter där personal behöver bo borta under korta eller längre perioder.

Avisita har myntat begreppet Accommodation Management, eftersom uppdraget handlar om mer än att boka en plats att sova på. Genom ett skraddarsytt tjänsteutbud och en digital boendeplattform får kunder möjlighet att arbeta mer strategiskt med boendefrågan: planera i god tid, skapa kostnadskontroll och kvalitetssäkra boendet samt följa upp med analys och insikter. Resultatet blir tydligare styrning för organisationen och en tryggare, mer sammanhållna boendelösning för medarbetare på plats.

Karolina, som även är ordförande i Företagarna Mölndal, driver utvecklingen med starkt fokus på långsiktighet och genomförande. Just nu lanserar hon en nordisk marknadsplats för boende där kunden får kontroll på boendefrågan, med ambitionen att förenkla tillgången till kvalitetssäkrade alternativ och skapa en mer transparent och hållbar boendeprocess. Expansionen finansieras via den löpande verksamheten, vilket enligt Karolina stärker förutsättningarna för en stabil och hållbar affärsmodell.

Den största utmaningen för Karolina är att växa snabbare, ändå har utvecklingsprojektet sin grund i organisk tillväxt. Däremot ser hon annan problematik kring expansionen, framför allt i momsregler och byråkrati, särskilt i Norge, samt svårigheter med att få relevant rådgivning.

Avisita är verksam i hela Norden och momsregistrerat i Danmark och Finland, men Norge utgör en särskild utmaning på grund av att landet står utanför EU och har komplexa momsregler.

– Det är svårt att få detaljerad och prisvärd rådgivning kring internationella momsfrågor, när de stora revisionsbyråerna tar höga arvoden och det saknas skraddarsydd hjälp för småföretag.

Karolina beskriver övergången från att driva ett hanterbart småföretag till att bli ett något större bolag, med 18 anställda och över 100 miljoner i omsättning. Då blir det svårt att ha kontroll på allt själv.

– Att bygga organisation och rekrytera rätt kompetens, som också delar företagets passion och kan ta ansvar för affären, i takt med tillväxten är ytterligare en utmaning.

Hon anser att svenska konsultbolag har svårt att konkurrera internationellt på grund av höga personalkostnader och stel arbetsrätt, något som påverkar möjligheten att växa och anställa. En mer nyanserad och snabbrörlig lagstiftning som bättre speglar dagens samhälle och företagsklimat, särskilt vad gäller sjuklön och arbetsgivaransvar, är starkt efterfrågad.

Och det bästa med att driva företag, det är friheten att göra det man vill och kan, avrundar Karolina.

¹⁶ SCB.

Hinder: För företag som vill växa utanför Sveriges gränser kan komplexa regelverk, exempelvis kring tull, import, moms, exportdokument och övriga handelsregler, bli ett tydligt hinder. Särskilt vid expansion till länder med andra regelregimer ökar behovet av dyr specialistkompetens, något som slår hårt mot mindre företag.

Behov: Fler frihandelsavtal, enklare internationella handelsregler, prisvärd rådgivning och förutsägbara förutsättningar för internationell försäljning, framför allt till våra närmaste grannländer.

8 FÖRETAGARNAS REFORMFÖRSLAG: VERKA FÖR FRIHANDEL, ENKLARE INTERNATIONELLA HANDELSREGLER OCH MOTVERKA ÖVERIMPLEMENTERING AV EU-DIREKTIV

Internationalisering innebär stora möjligheter för svenska små och medelstora företag, men vägen ut på den globala marknaden upplevs ofta kantas av handelshinder. En framgångsrik utrikeshandelsstrategi är beroende av ett starkt företagsklimat på hemmaplan. Förenklade regelverk och minskad byråkrati inom EU liksom en ännu bättre fungerande inre marknad skulle stimulera till ökad konkurrenskraft. Överimplementering av EU-direktiv, så kallad gold-plating, behöver också motverkas av samma skäl. Regelförenklarna behöver dock gynna alla företag, inte bara de som redan är stora och internationellt verksamma.

Enligt Småföretagsbarometern 2025 är de största hindren mot internationell expansion svag efterfrågan, svårt att finna lämplig arbetskraft/personal följt av politisk oförutsägbarhet. En strategi för svensk konkurrenskraft internationellt behöver således adressera de grundläggande hinder som svenska småföretag möter dagligen.¹⁷

Utöver detta finns behov av att EU aktivt ska förhandla fram ambitiösa frihandelsavtal för att öppna marknader och stärka sin globala ställning. Vidare behövs bättre tillgång till finansiering och exportkrediter anpassade för mindre företag, ett främjandearbete relevant även för små och medelstora företag samt fler digitala plattformar och verktyg för internationell matchning och partnersökning.¹⁸



¹⁷ Läs mer i Småföretagsbarometern 2025: <https://www.foretagarna.se/politik-paverkan/rapporter/smaforetagsbarometern2/smaforetagsbarometern-2025/>

¹⁸ Läs mer om Företagarnas förslag för åtgärder för den inre marknaden: <https://www.foretagarna.se/politik-paverkan/sakomraden/eus-inre-marknad/>



Sarah Low, Umai City

STÄRK FÖRETAGANDETS SAMHÄLLSKONTRAKT OCH REFORMERA LAS

Sarah Low hjälpte sina föräldrar att starta restaurang i Halmstad, delvis på grund av språkbarriärer och hennes erfarenhet från servicebranschen. Hon har blivit kvar som delägare i verksamheten betydligt längre än ursprungligen planerat.

Företaget, som växte till två restauranger och hade som mest 45 anställda, har minskat till en enhet med cirka 30 anställda på grund av arbetsbelastning och byråkratiska utmaningar.

Sarah beskriver hur hon utifrån höga krav och arbetsmoral tränar all personal från grunden. Hon anser det vara viktigt att göra det lilla extra när det gäller service, men också att det är svårt att hitta personer att anställa med rätt erfarenhet och inställning.

– Sänkta arbetsgivaravgifter för unga är mycket välkommet. Men om dessa senare höjs igen blir det dyrt och svårt att anställa ungdomar, vilket också försvårar deras inträde på arbetsmarknaden.

Hon efterfrågar fler möjligheter till längre tillfälliga anställningar. Ett problem med tillsvidareanställningar är att det är för svårt att avsluta dem, exempelvis när en anställd av någon anledning inte längre vill prestera. Lagstiftningen gör det också krångligt att hantera problematiska anställda.

Den stora arbetsbördan med att hantera personal och sjukskrivningar tar också mycket tid och energi från hennes huvudsakliga arbetsuppgifter. De många reglerna och risken för straffavgifter om du gör fel gör också företagare rädda för att växa. Som nystartat företag kan det vara svårt att veta vilka krav som gäller för restauranger och den information du får är ofta otillräcklig.

Sarah anställer särskilt kvinnor och ungdomar och ses som en mentor och förebild på arbetsplatsen. Jag tar ett stort ansvar för mina anställda och min familj. Jag behandlar min personal jämlikt, säger hon.

– Möjligheten att ta samhällsansvar är en positiv aspekt av företagandet, att vara en jobbskapare. Samtidigt svarar inte olika regeringar upp emot och försöker underlätta för oss. Om vi ska få ned arbetslösheten och få i gång ekonomin måste staten främja småföretagare.

Hinder: Företagare tar ett omfattande ansvar för att skapa jobb för människor lokalt. Samtidigt upplevs att detta ansvarstagande inte alltid möts av gensvar från samhället. Villkor kan ändras snabbt och risk övervältras på företagen, en obalans som hämmar investeringar. Det är dessutom svårt att avsluta anställningar när personalen inte längre presterar, lagstiftningen gör det krångligt att hantera anställningsproblematik.

Behov: Det finns ett behov av att tillämpa principen "think small first" i regelutformning och säkerställa att små och medelstora företags verksamheter omges av en gynnsam miljö för deras utveckling. Det behövs också reformer i LAS, Lagen om anställningsskydd.

9 FÖRETAGARNAS REFORMFÖRSLAG: REFORMERA LAS OCH GE BÄTTRE MÖJLIGHETER TILL TIDSBEGRÄNSADE ANSTÄLLNINGAR

Antalet undantag från turordningen vid arbetsbrist i LAS, Lagen om anställningsskydd behöver fortsätta att utökas. En trappa som exempelvis tillåter tre undantag per total anställda (upp till 50 anställda) skulle öka förmågan att behålla den kompetens företaget behöver för att utvecklas.

Bättre möjligheter till tidsbegränsade anställningar behöver införas igen. Den tidigare allmänna visstidsanställningen, AVA, där anställningen övergick till en tillsvidareanställning efter sammanlagt 24 månader under en femårsperiod är halverad till 12 månader i och med särskild visstidsanställning, SÄVA, som trädde i kraft den 1 oktober 2022. Särskilt viktigt är detta i nystartade företag. Alla företag behöver en viss flexibilitet i början innan verksamheten har stabiliserats. Ett år som i praktiken är nio månader (företrädesrätt för återanställning efter uppsägning infaller efter nio månader) räcker inte.

Företrädesrättsreglerna behöver förändras genom förkortad tid för hur länge de ska gälla och om arbetstagaren får nytt jobb ska företrädesrätten avbrytas helt.

Att vårt grannland Danmark har lyckats kombinera trygghet för individen med flexibilitet för företagen med den så kallade flexicurity-modellen bör inspirera även Sverige. Den innebär att det är lätt att både anställa och säga upp, i kombination med ett starkt skyddsnet för individen och stora satsningar på kompetensutveckling. Sverige borde testa en sådan modell i liten skala, förslagsvis i Malmö-Köpenhamnsregionen, för att kunna skala upp när den fungerar.²⁰

”

Olika regeringar svarar inte upp emot och försöker underlätta för mig att vara jobbskapare. Om vi ska få ned arbetslösheten och få i gång ekonomin måste staten främja småföretagare.

LAS – LAGEN OM ANSTÄLLNINGSSKYDD

Kvinnor driver oftare företag i branscher som är arbetsintensiva, med många anställda. Detta innebär att deras företag är särskilt känsliga för höga arbetsgivaravgifter, sjuklöneansvar och rigida arbetsmarknadsregler.

I den del av svensk arbetsrätt som rör anställningsförhållandet mellan arbetstagare och arbetsgivare spelar Lagen om anställningsskydd, LAS, en betydande roll. Den reglerar bland annat vilka regler som gäller vid anställning, uppsägning och avskedande. Lagen är semidispositiv och kan inskränkas genom kollektivavtalskrivelser. Många företag väljer dock att avstå från att teckna kollektivavtal eller hängavtal. År 2024 saknade drygt 60 procent av företagen med 1–49 anställda sådana avtal. Bland de minsta arbetsgivarna, företag med 1–5 anställda, var kollektivavtalsäckningen 27 procent. Företag som inte har kollektivavtal eller hängavtal kan inte göra avsteg från lagen, utan måste tillämpa lagstiftningen fullt ut i frågor som berör anställningsskydd och arbetstid.^{19,20}

¹⁹ Läs mer i rapporten Läs upp LAS: <https://www.foretagarna.se/politik-paverkan/rapporter/2025/las-upp-las/>
²⁰ <https://www.domarbloggen.se/nya-las-forandringar-i-lagen-om-anstallningsskydd-las/>

FRÄMJA EN SMÅFÖRETAGARVÄNLIG UPPHANDLING SOM MÖJLIGGÖR INNOVATION

Ylvali Gerling driver medicinteknikföretaget MYoroface som bygger på en neuromuskulär behandlingsmetod, som hennes mamma, Mary Hägg, forskat fram. Verktuget ger en naturlig behandling av orsaken bakom sura uppstötningar, halsbränna och sväljsvårigheter. Idén att starta bolaget växte fram efter att ha testat affärsidén i Venture Cup.



Ylvali Gerling, MYoroface

Bolaget registrerades 2012 och under de första två åren fokuserade Ylvali och hennes syster, som är medgrundare, på att få CE-märkning och patent, vilket krävde mycket tid och finansiering inför att en produktansökan kunde ske.

I startupvärlden, åtminstone inom medicinteknik, behövs ofta stora investeringar innan en produkt kan säljas, bland annat för forskning, CE-märkning och patent. Ylvali lyckades få Almi Invest som första investerare och två affärsänglar som gick in 2016. Enligt Ylvali är det ofta svårare för kvinnligt grundade bolag att få kapital, bland annat för att rätt nätverk behövs för kontakt med investerare, samt att affärsidén är inom rätt segment.

– Det har varit svårt att hitta investerare för att skala upp, särskilt eftersom vi inte är placerade i storstad eller i ett kluster. Produktens enkelhet gör det svårare att attrahera medtech-investerare.

Ett annat hinder är de stora svårigheterna i att få in medicintekniska innovationer i svensk offentlig vård. Dels är det de 21 regionerna som gör det svårare för ett småföretag att få nationell spridning, dels utgör bristen på jämförbara produkter ett separat hinder. Regionerna undviker att skriva ett upphandlingsunderlag när det inte finns jämförbara alternativ på marknaden. Vi erbjuder en helt unik produkt men regionen vill inte styra upphandlingen enbart mot oss.

Det leder till att vissa kliniker köper in produkten via sina egna avdelningsbudgetar eftersom det är för krångligt att få till större upphandlingar. Detta begränsar både volymen och spridningen.

– Vi har lyckats bättre i Storbritannien där vi fått genomföra en "service evaluation-studie" som underlag för upphandling. Det är något som saknas i Sverige.

Ylvali sänder en tydlig signal om att det behövs ökade incitament för offentlig sektor att ta in innovationer, och att initiativet måste komma inifrån vården, inte bara från leverantörer.

MYoroface levererar sin produkt till bland annat Storbritannien, Tyskland, Indien och Norden. Hon reagerar på de administrativa bördor som följer av exempelvis producentansvar för förpackningsavfall, där varje land har egna system och rapporteringskrav, vilket försvårar internationalisering.

– I Tyskland behöver jag själv upphandla bland flertalet aktörer som ska veta exakt hur mycket förpackningsmaterial vi har i landet. Det måste bli lättare att göra rätt så att det stärker både handel och miljö.

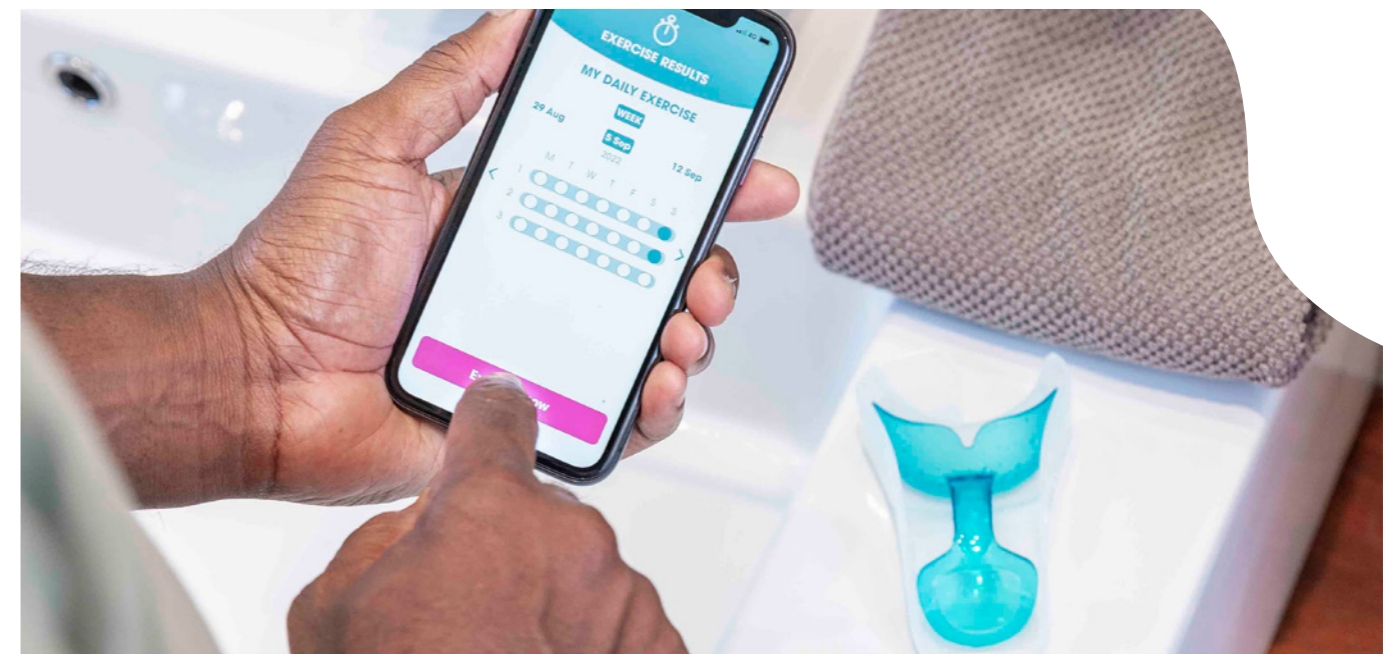
Hinder: Svensk vård saknar en aktör med helhetsperspektiv som har mandat att bedöma en ny produkts potential ur ett nationellt och samhällsekonomiskt perspektiv. De upphandlingar som görs i Sveriges regioner hindrar ofta innovativa lösningar som skulle kunna spara miljontals kronor inom vården och i samhället i stort varje år.

Behov: Att främja en småföretagarvänlig upphandling som även möjliggör för innovation.

10 FÖRETAGARNAS REFORMFÖRSLAG: FRÄMJA EN SMÅFÖRETAGARVÄNLIG UPPHANDLING SOM MÖJLIGGÖR INNOVATION

Kommun, region, myndigheter och skattebetalare vinner på sund konkurrens. Offentlig upphandling omsätter över 1 000 miljarder kronor årligen och utgör en betydande marknad för företag i Sverige. Ändå står två av tre småföretag utanför upphandlingssystemet trots att småföretag är garanten för en ökad konkurrens och därmed viktiga aktörer för bättre affärer. För en mer småföretagarvänlig upphandling är det därför viktigt att det endast ställs relevanta och rimliga krav på företag som deltar i offentliga upphandlingar. Stora kontrakt behöver också delas upp och det behövs mötesplatser mellan företag, region, kommun och myndigheter.²² Det behövs bland annat för att stärka samarbetet och förbättra upphandlingsprocesserna samt för att möjliggöra för mer innovation.

I Finland görs offentlig upphandling transparent genom Hilma, en kostnadsfri plattform för annonsering och konkurrensutsättning, som ökar intresset hos anbudsgivare för offentlig upphandling. Detta är något för Sverige att ta efter. Upphandling bör även användas som ett strategiskt verktyg där upphandlingsunderlagen efterfrågar eller tillåter nya lösningar, funktionskrav i högre grad än färdiga produkter. Vad som ska uppnås är viktigare än hur. På så sätt kan vi främja mera innovation och på samma gång bättre möta samhällsutmaningar.



²² Läs mer i rapporten Offentlig upphandling och småföretag <https://www.foretagarna.se/politik-paverkan/rapporter/2023/offentlig-upphandling-och-smaforetag/>

²¹ <https://www.sis.se/standarder/ce-markning/>



Leila Parsa, Fjärilen Konceptet



SÄKRA LÅNGSIKTIGA FÖRUTSÄTTNINGAR FÖR VÄLFÄRDSFÖRETAGANDE

Leila Parsa är grundare och vd för Fjärilen Konceptet AB, en fristående förskoleverksamhet, och har drivit företag sedan 22 års ålder. Sedan 2018 är hon verksam inom förskolesektorn.

Inom bolaget har hon utvecklat Fjärilen-konceptet, The Butterfly Concept, en aktivitetsbaserad och hälsofrämjande lärmiljö där arkitektur, fysisk miljö och pedagogiskt arbetssätt integreras i ett sammanhållet system. Barnets långsiktiga hälsa och självständighet står hela tiden i centrum, säger Leila.

Flera år efter etableringen uppmärksammades att konceptets helhetsstruktur överensstämmer med teorin om salutogenes, något som utvecklades av sociologen Aaron Antonovsky, och förra året uppmärksammades Fjärilen-konceptet internationellt när Leila mottog ett vetenskapligt certifikat vid en världskongress i Singapore för sin hälsofrämjande design och integrerade struktur.

När det gäller hinder och utmaningar beskriver Leila att det främst handlar om brist på långsiktighet i regelverk och politiska beslut.

– Att driva förskoleverksamhet innebär långsiktiga investeringar i lokaler, personal och kvalitet. När spelregler förändras över tid skapas osäkerhet som påverkar både utveckling och framtidsplanering.

Hon menar att utbildning bör ses som en samhällsbärande struktur där stabilitet, transparens och lika villkor är avgörande.

Exempelvis ska skollagen och läroplanen gälla lika oavsett politisk färg både på nationell och kommunal nivå. Ändå har Leila mött stora skillnader i bemötande och villkor mellan kommuner, där någon varit företagsvänlig medan det i andra inneburit motstånd och långdragna processer.

– Det är ett krav att ha överskott för att få tillstånd att driva förskola, samtidigt vill politiker begränsa vinster i välfärden, något som även försvårar för investeringar och expansion.

Regler och krav för förskolor och skolor behöver vara och tolkas likadant oavsett politisk majoritet för att skapa långsiktighet och trygghet för företagare.

– Barn är samhällets viktigaste resurs och vår mest värdefulla framtida intellektuella tillgång. För att ge dem de bästa möjliga förutsättningar behöver systemet präglas av tydliga kvalitetskrav, rättssäker tillsyn och långsiktiga spelregler.

Hinder: Skillnader i villkor och bemötande mellan kommuner liksom tjänstemannabedömningar, trots samma gällande lag, som kan förändra förutsättningarna för verksamheter. Även osäkerheter om framtida politiska beslut med krav och vinstbegränsningar som försvårar för den långsiktiga planeringen.

Behov: Transparens i beslut om exempelvis lån och tillstånd som inte påverkas av namn, bakgrund eller kön, utan är rättvisa och sakliga. Därtill långsiktigt goda förutsättningar för att verka inom och driva företag i välfärdssektorerna med konkurrens, lika spelregler, möjlighet till valfrihet och ett kvalitetsfokus.

11 FÖRETAGARNAS REFORMFÖRSLAG: SÄKRA LÅNGSIKTIGA FÖRUTSÄTTNINGAR FÖR VÄLFÄRDSFÖRETAGANDE

Företagarna anser att fokus i arbetet med att utveckla välfärdssektorn bör ligga på att säkra god kvalitet och en mångfald av utförare långsiktigt. Lösningar som bygger på valfrihet och kvalitetskonkurrens, där medborgarens behov och önskemål sätts i fokus och där det för verksamheterna uppställs genomtänkta kvalitetskrav som sedan följs upp. Även på en kvasimarknad går det inte att säga att en viss driftsform eller juridisk person är bättre eller sämre att bedriva exempelvis skolverksamhet – det måste utvärderas utifrån de empiriska resultaten, så som gäller på alla marknader. Vinstintresse är inte ett problem i sig, utan kan tvärtom bidra till verksamhetsutveckling även i välfärdsverksamheter. Av jämlikhetsskäl är det viktigt att finansiering och tillsyn är jämlik oavsett om barn och elever går i kommunal eller fristående skola eller förskola.

VÄLFÄRDSTJÄNSTER

Det är vanligare att kvinnor driver företag inom välfärdssektorer som varit och fortfarande är kvinnodominerade. Exempelvis drivs drygt 60 procent av företagen inom vård och omsorg av kvinnor liksom drygt hälften av företagen inom utbildningssektorn. Att säkra långsiktigt goda förutsättningar för välfärdsföretagare är därför särskilt avgörande för att stärka företagande kvinnor.

Sedan friskolereformen 1992, som gav vårdnadshavare rätt att välja fristående eller kommunal utbildning genom skolpengssystemet, har både antalet och andelen elever i friskolor ökat stadigt. Idag går 378 000 barn och elever i en fristående förskola eller skola. Det är 18 procent av drygt 2 miljoner barn och elever i svenska förskolor och skolor. Idag finns också elever i fristående verksamheter i alla landets kommuner.²³

För valfrihetssystem för hälsovård- och socialtjänster gäller Lagen om valfrihetssystem (LOV) som trädde i kraft den 1 januari 2009. Det är frivilligt för kommuner att införa valfrihetssystem men obligatoriskt för regionerna inom primärvården. Från 2010 gäller även LOV som ett frivilligt alternativ för Arbetsförmedlingen inom myndighetens arbetsmarknadspolitiska verksamhet.

Lagen om offentlig upphandling (LOU) skiljer sig från LOV, som båda reglerar hur offentlig sektor köper in tjänster, där LOU är huvudregeln för traditionell upphandling av en vinnare, medan LOV är en valfrihetsmodell för vård/omsorg där brukaren väljer mellan godkända utförare. Båda kräver annonsering och likabehandling.²⁴

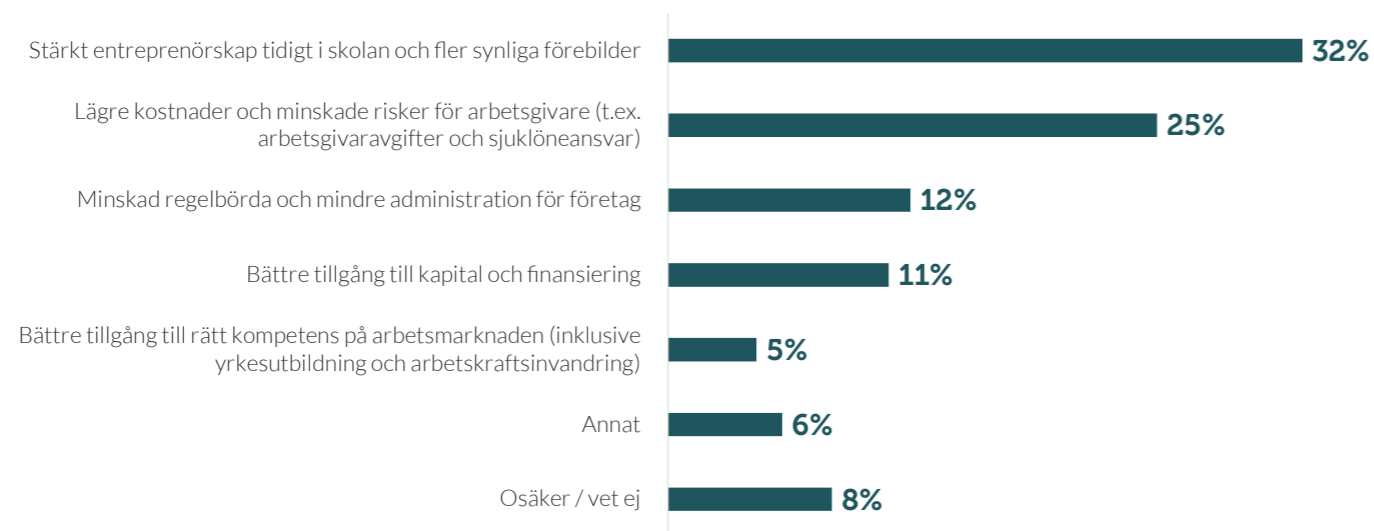
²³ <https://www.friskola.se/skolor-och-elever/>

²⁴ <https://www.upphandlingsmyndigheten.se/regler-och-lagstiftning/om-regler-for-upphandling/>

VAD FÖRETAGARE SER SOM VIKTIGAST FÖR ATT FLER KVINNOR SKA DRIVA FÖRETAG

Vid en sammanställning av de elva genomförda intervjuerna framträdde tydligt att flera återkommande hinder påverkar företagandet. För att fördjupa förståelsen valde vi därför att ställa en fråga till Företagarnas panel om vilken reform som anses vara viktigast för att stärka kvinnors företagande. Den fråga som panellisterna fick besvara var:

Figur 2 Vilken av följande reformer, riktad till alla företag, tror du skulle vara viktigast för att fler kvinnor ska vilja och kunna driva företag i Sverige?



Bas: Samtliga företag, n=1249

Resultatet visar ett tydligt mönster: Den enskilt viktigaste reformen, enligt drygt en tredjedel av de svarande, är att stärka entreprenörskap tidigt i skolan och lyfta fram fler förebilder. Detta upplevs som det mest avgörande för att i längden öka antalet kvinnor som både vill och vågar starta företag. Det handlar alltså om att bygga en bredare bas av potentiella kvinnliga företagare redan i unga år.

Den näst starkaste prioriteringen, på en fjärdedel av svaren, är att sänka arbetskraftskostnader och minska riskerna för arbetsgivare, till exempel arbetsgivaravgifter och sjuklöneansvar. Detta visar att många företagare ser ekonomiska risker, kostnader och administration som reella hinder – reformer här skulle snabbt kunna påverka möjligheten att driva företag. Vad gäller regelbördan och kapitalfrågan, hamnar de på en mellannivå, 12 respektive 11 procent. Dessa alternativ ses som ett hinder för vissa, och samspelar också med de öppna svarens vittnesmål om att kvinnor i praktiken uppges möta större utmaningar i finansieringsledet.

Kompetensförsörjning, annat och vet ej ligger betydligt lägre. De flesta företagare har en ganska klar bild av vilka reformer som skulle göra störst skillnad – och den breda majoriteten ser inte kompetensbrist som den centrala frågan i just detta sammanhang.

Vad gäller skillnader i svar mellan kvinnor och män kan noteras att kvinnor i högre grad prioriterar lägre kostnader och minskade risker för arbetsgivare, till exempel arbetsgivaravgifter och sjuklöneansvar, kvinnor 30 och män 23 procent. Kvinnor upplever i något högre grad att de vill ta ned de ekonomiska riskerna förknippade med att driva och växa företag.

Kvinnor värderar också tillgång till kapital nästan dubbelt så högt som män, kvinnor 16 respektive män 9 procent. Fler män är också osäkra, kvinnor har en mer definierad bild av vilka reformer som behövs.

Resultaten pekar mot behovet av en dubbel strategi, dels på lång sikt där det handlar om att bygga en större bas av potentiella kvinnliga företagare genom utbildning och förebilder. Dels på kort eller medellång sikt med fokus på att sänka trösklarna för att driva företag genom lägre kostnader, mindre administration och bättre ekonomiska villkor.

Från de öppna svarens mer detaljerade bild under kategorin "annat" har 6 procent av de svarande lyft fram en mer splittrad inställning till frågan om reformer för att öka kvinnors företagande i Sverige. Flera lyfter behovet av ett bättre socialt skyddsnät, anpassade trygghetssystem och stöd vid graviditet och föräldradidighet, samt förenklade upphandlingsregler och ökad öppenhet för privata aktörer inom vård och omsorg.²⁵ Andra betonar vikten av attitydförändringar och att stärka kvinnors självförtroende. Samtidigt ifrågasätter några själva utgångspunkten för frågan, och menar att kön inte bör särskiljas, att kompetens är viktigare än kön, eller att det inte finns något egenvärde i att öka andelen företagande kvinnor. Det finns även röster som anser att strukturella och kulturella faktorer, snarare än politiska reformer, är avgörande.

²⁵ I Företagarnas rapport [#Föräldrafällan 2.0](#) beskrivs hur föräldraförsäkringens utformning inte är kompatibel med företagarens arbetsvillkor samt lämnas förslag på reformer för att företagande föräldrar inte ska behöva välja mellan sitt företag och sitt föräldraskap.



företagarna

Företagarna Sverige Service AB, Rådmanngatan 40, 113 57 Stockholm
foretagarna.se | info@foretagarna.se | 08 - 406 17 00