

Med eksterne styremedlemmer i små virksomheter vil trolig verdiskapingen øke - og sikre at virksomheten overlever mer enn fem år

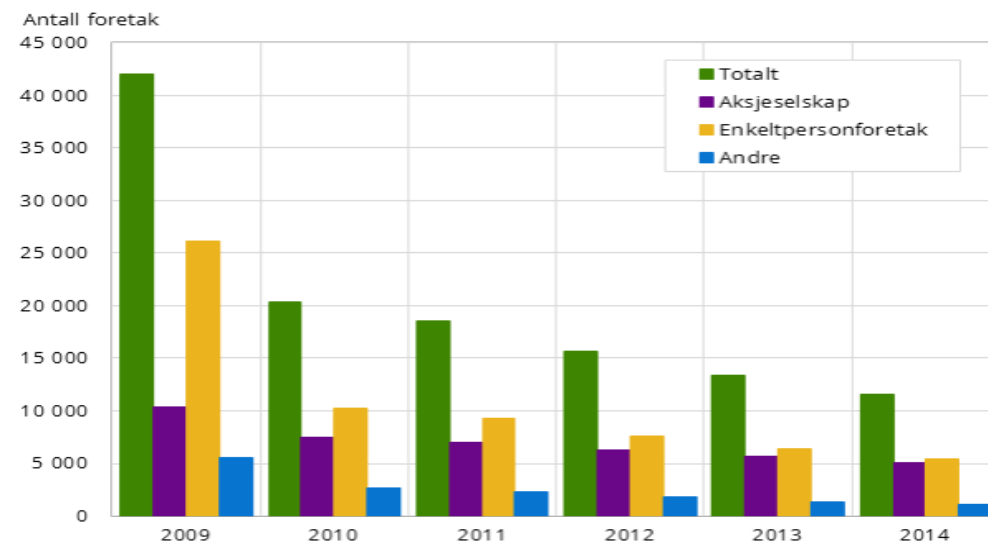
Bare 1 av 3 nyetablerte bedrifter overlever 5 år

I 2009 ble det etablert 42 069 nye foretak i Norge. Fem år senere var 73 prosent av bedriftene avviklet. Hvilken organisasjonsform de valgte ved etableringen, har ut i fra statistikken hatt en betydning. Aksjeselskapene klarte seg betydelig bedre enn enkeltpersonforetakene.

I perioden 2010 til 2015 ble det etablert mellom 45 – 50 000 nye bedrifter per år i Norge. Vi kan anta at bare 1/3 av disse fortsatt er i drift fem år etter.

Det er langt fler som velger enkeltpersonforetak som organisasjonsform fremfor aksjeselskap ved etableringene. Men, statistikken viser at det er betydelig større andel av aksjeselskapene som overlever de første årene. Allerede etter 2 år er denne forskjellen betydelig i aksjeselskapenes favør.

Figur 1. Nyetablerte foretak i 2009, overlevd i 2010-2014, etter organisasjonsform



Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Mange gir opp før det er gått fem år

Det gis støtte i mange ulike former til etableringer av nye bedrifter i form av penger, faglig støtte gjennom gründernetttverk, næringshager osv. Om denne støtten virker, stilles det få eller ingen spørsmål til. Det skuffende at kun 1 av 3 bedrifter overlever de første fem årene. Valg av organisasjonsform blir sjelden trukket inn som suksessfaktor for gründerbedrifter. Det er på høy tid å ta den diskusjonen.

Valg av riktig organisasjonsform

To av tre nye bedrifter velger enkeltpersonforetak ved etablering. Det kan være grunner til at det er fornuftig ut i fra forretningsidé, forretningsmodell, risiko osv. Myndighetene har imidlertid lagt forholdene svært godt til rette for at aksjeselskap kan og bør velges som organisasjonsform fremfor enkeltpersonforetak. Den vesentligste forskjellen er aksjekapitalen på minimum 30 tusen kroner og krav om et styre for bedriften. Et dyktig styre vil skape verdier for bedriften dersom eier og styre har avklart målene og hvordan målene skal oppnås.

Hvordan kan styre i aksjeselskapet påvirke overlevelsesgraden ?

Det er eieren som ansetter styre og styret ansetter daglig leder. Rapporteringsveiene er tydelige, det samme gjelder også ansvaret for bedriftens indre og ytre liv.

Et aksjeselskap må ha minst et styremedlem. Dette løses ofte ved at den som etablerer bedriften, vanligvis eieren, selv besetter de formelle rollene som daglig leder og styreleder. For mange kan det være enkelt og praktisk – en organisering som involverer færrest mulig utenforstående. Men, når en og samme person innehar alle rollene, kan det i gitte situasjoner oppstå interessekonflikter. Vi vet at i bedriftens ulike livsfaser kan det være behov for å gjøre nye markedsvurderinger, finansielle vurderinger osv. Men, med samme person i alle rollene gir det redusert dynamikk i organisasjonen og liten verdi skapes.

Vi ser i andre tilfelle at et familiemedlem velges til styre, gode venner eller til og med regnskapsfører som inntar en rolle som bedriftens øverste leder i form av styrelederrollen. Ikke ødelegg et godt vennskap, gode relasjoner til familien for at noen skal "fylle" styrelederrollen. Styre og daglig leder kan lett komme i interessekonflikt. Verdiene som skulle skapes uteblir eller i verste fall ødelegges.

Har man etablert en virksomhet bør spørsmålet besvares "hvordan kan jeg organisere bedriften på en måte som sikrer utvikling og uavhengighet".

Det er ikke uvanlig at gründeren er eier og naturlig går inn i rollen som daglig leder. Rollen som styreleder vil jeg anbefale til en person som har de kunnskapene og egenskapene som utfyller dine egne sterke og svake sider – og at denne personen rekrutteres fra eksterne rekker. Hvilke kunnskaper og egenskaper dette bør være, avhenger av deg som eier, hvor vil du med bedriften og hva trenger du hjelp til for å oppnå det du vil. For mange gründerere er målet for eksempel å utvikle en bedrift for å kunne selge den på et tidspunkt. Da må styrelederen ha den kunnskapen og de egenskapene som skal til for at du skal lykkes med det.

Styrearbeid er en arbeidsoppgave

Styrearbeid er på samme måte som annet arbeid en oppgave man ansetter noen til å gjøre, og betaler for. Det er naturlig å betale en fast, årlig sum for styrearbeidet. Det er en svært billig "konsulentteneste" under forutsetning av at du får den rette personen som kan skape de verdiene som skal skapes. I motsetning til å ansette en medarbeider, er det ingen stillingsvern for en styrearbeider. Er det feil person, kan du som eier fristille vedkommende gjennom en generalforsamling.

På samme måte som man annonserer etter medarbeidere, kan man annonsere etter styrearbeider. Det er ikke så vanlig å gjøre dette i Norge ennå, men effekten er som regel god. I tillegg er det konsulentfirmaer med nettverk og verktøy til å finne den rette kandidaten. Det kan gi større trygghet for at riktig styrearbeider rekrutteres.

StyreAkademiet i Norge har regionale avdelinger hvor medlemmene har kunnskap og erfaring fra styrearbeid. Du kan kontakte din regionale avdeling og få råd om hvordan du kan gå fram for å finne en styreleder som kan tilføre verdier for styret og bedriften – og sikre at bedriften din overlever mer enn de første fem årene.

Kongsberg 28.10.2016

Tore Steinar Kristoffersen

Kongstanken AS

www.kongstanken.no

tore.kristoffersen@kongstanken.no