

A close-up photograph of a hand holding a silver key, positioned above another hand that is open and ready to receive it. The background is a bright blue sky with soft white clouds. The text is overlaid on semi-transparent white rectangular boxes.

ÄGARSKIFTEN I FAMILJEFÖRETAG:

LITTERATURGENOMGÅNG
OCH
PRAKTISKA
IMPLIKATIONER

POLICYSAMMANFATTNING FRÅN
ENTREPRENÖRSKAPSFORUM

PS från entreprenörskapsforum

En viktig uppgift för Entreprenörskapsforum är att finna nya vägar att nå ut och sprida de resultat som forskningen genererar. Den skrift du håller i din hand är ett resultat av detta arbete.

I en ambition att popularisera och tillgängliggöra delar av den forskning som sker vid universitet och högskolor i Sverige och internationellt tar vi fram policysammanfattningar under rubriken, PS från Entreprenörskapsforum.

Vill du snabbt och enkelt ta del av slutsatser och policyrekommendationer? Läs då Entreprenörskapsforums Policysammanfattningar, PS från Entreprenörskapsforum, som på några minuter sätter dig in i flera års forskningserfarenheter.



Pontus Braunerhjelm
VD, Entreprenörskapsforum

Om Entreprenörskapsforum

Entreprenörskapsforum är en oberoende stiftelse som medverkar i det offentliga samtalet för att nå ut med ny och relevant forskning om småföretag, entreprenörskap och innovationer.

Entreprenörskapsforum är en nätverksorganisation med målet:

- att fungera som brobyggare mellan forskningssamhället och aktörer aktiva i arbetet att förbättra förutsättningar för entreprenörskap, företagsamhet och innovationer i Sverige
- initiera, leda och genomföra policyrelevant forskning inom entreprenörskaps- och innovationsområdet
- att erbjuda entreprenörskapsforskare ett forum för idé- och kunskapsutbyte, att bygga nationella och internationella nätverk inom området och fungera som en länk mellan forskning och praktisk tillämpning

Läs mer på www.entreprenorskapsforum.se

Ägarskiftet i familjeföretag: en litteraturgenomgång och praktiska implikationer

POLICYSAMMANFATTNING FRÅN ENTREPRENÖRSKAPSFORUM

Karin Hellerstedt

Jönköping International Business School

Mattias Nordqvist

Jönköping International Business School

Massimo Baú

University of Udine och Jönköping International Business School

Sammanfattning

I denna artikel går vi igenom forskningen om generationsskiftet i familjeföretag. Vi presenterar en omfattande genomgång av generationsskiftesforskningen under de senaste 35 åren. Genomgången är strukturerad utifrån olika teman för att identifiera implikationer för företagsledare, entreprenörer, familjeföretagare och politiker. Vi erbjuder även förslag på framtida forskningsfrågor.

Uppskattning

Vi tackar Lars-Erik Lundbergs stiftelse och Vetenskapsrådet för finansiellt stöd, samt Entreprenörskapsforum för feedback på detta manuskript. Vi tackar även Center for Family Enterprise and Ownership (CeFEO) för tillhandahållande av en god institutionell forskningsmiljö.

Introduktion

Forskning om entreprenörskap och familjeföretag har hjälpt till att förklara hur individer startar, tar över och utvecklar sina företag. Men vi vet lite om hur och varför människor beslutar att lämna över sina företag till andra, samt vilken inverkan det har på de ekonomiska utfallen för enskilda företagare, familjeföretag eller de ekonomier där de ingår. Företagare som vill avsluta sitt företagande står inför tre valmöjligheter: de kan (i) besluta att sälja sitt företag till en extern part (Wennberg, Wiklund, DeTienne, & Cardon, 2010), (ii) lämna över företaget till familjemedlemmar och/eller anhängiga (Sharma, Chrisman, & Chua, 2003b) eller (iii) besluta (eller tvingas) lägga ner sin verksamhet (Shepherd, Wiklund, & Haynie, 2009).

Familjeföretagsforskningen har visat att skiften av privata företag kan vara långdragna och komplicerade, påverkas av faktorer som ägar-ledarens personliga mål, familjestruktur, förmåga och ambitioner hos potentiella efterträdare, samt juridiska och finansiella frågor (De Massis, Chua & Chrisman, 2008; Le Breton-Miller, Miller & Steier, 2004; Sharma, m.fl., 2003b). Eftersom en hög andel av alla privatägda familjeföretag i Sverige sannolikt kommer att byta ägande i takt med att befintliga ägare närmar sig pensionering (t.ex. Företagarna, juli 2003/2005/2009, Nutek B2004:2 och Nutek B2004:6), finns

det ett stort behov, hos praktiker såväl som hos politiker, av att studera förutsättningarna kring överlåtelser av företagsägande samt de socioekonomiska konsekvenserna därav (Bennedsen, Nielsen, Pérez-González och Wolfenzon, 2007, Parker & Van Praag, 2011).

Vår genomgång av existerande forskning om succession i familjeföretag visar att en majoritet av litteraturen om generationsskiften är konceptuell eller baserad på ett litet antal fallstudier och/eller icke-representativa enkätstudier. 71 procent av de arbeten som publicerats sedan mitten av 1970-talet består av beskrivande undersökningar baserade på aggregerade data, eller mikrostudier baserade på små urval eller ett begränsat antal illustrativa exempel. Dessa studier ger insikt om vissa egenskaper hos effektiva skiften, men misslyckas med att identifiera mönster som kan generaliseras till större populationer av entreprenörer och företagare och deras företag. Vi observerar också att befintlig forskning främst har fokuserat på ledningsskiften, medan överlåtelse av ägandet har fått betydligt mindre uppmärksamhet. Det finns starka skäl att fokusera på och närmare undersöka överlåtelser av ägande eftersom de omfattar finansiella frågor, värdering av tillgångar samt emotionella aspekter såsom upplevd rättvisa bland inblandade aktörer (Melin m.fl., 2007).

Metod

För att identifiera artiklar som publicerats om generationsskiften i familjeföretag, använde vi de 30 managementtidskrifter som listas i Debicki, Matherne, Kellermanns och Chrismans (2009) genomgång som är baserad på litteraturgenomgångar av entreprenörskap (MacMillan, 1993, Shane, 1997) och familjföretagande (Chrisman, Chua, Kellermanns, Matherne III & Debicki, 2008). Med hjälp av förlagens elektroniska arkiv granskade vi samtliga utgivna nummer av respektive tidskrift i tre steg. Först sökte vi efter sökorden generationsskiften (succession), efterträdare (successor), föregångare (predecessor), eller överlåtelse (transition) i artiklarnas sökord och sammanfattningar. Därigenom identifierades 1104 papper. I andra steget läste vi samtliga sammanfattningar och uteslöt forskning med fokus på VD-skiften i stora börsnoterade företag. De artiklar som fokuserar på skiften i privata och/eller familjeägda företag behölls i vår studie. Detta minskade urvalet till 172 artiklar. I det tredje steget analyserade vi samtliga 172 artiklar och skapade en tabell med information om forskningsfrågor, forskningsdesign, urval, analysmetod, samt nationell kontext. Vi exkluderade artiklar som hade ett renodlat praktikerperspektiv, såsom intervjuer, bokrecensioner och fallbeskrivningar ämnade för undervisning. Detta minskade urvalet till 126 artiklar, alla publicerade

under de senaste 35 åren. De flesta publicerade i Family Business Review (59,8%), Journal of Small Business Management (9,4%), Entrepreneurship Theory & Practice (8,7%), Journal of Business Venturing (7,1%) och International Small Business Journal (6,3%). Majoriteten var baserad på empirisk forskning (72,3%) med en jämn fördelning mellan kvalitativa (52%) och kvantitativa studier (48%). I bilaga 1 finns en förtäckning över de tidskrifter och antalet artiklar som ingår i vår litteraturgenomgång.

För att kategorisera forskningen om generations- och ägarskiften använde vi klusteranalys där vi kategoriserade artiklarna utifrån 15 olika dimensioner, som även visats vara centrala teman i tidigare forskning. I kategoriseringen av artiklarna exkluderades ytterligare åtta artiklar då de visade sig vara rena litteraturgenomgångar. Således består vårt slutliga urval av 118 artiklar. Vår klusteranalys har resulterat i följande indelning av litteraturen och vi har valt att strukturera vår genomgång därefter:

1. Studier av omvärldsfaktorer
2. Studier på företagsnivå
3. Studier på individ- och relationsnivå, indelade i:
 - 3.1. Tiden före skiftet
 - 3.2. Planering av skiftet
 - 3.3. Hantering av skiftet
 - 3.4. Tiden efter skiftet
4. Multinivåstudier

Resultat av litteraturgenomgången

Detta avsnitt beskriver de olika klustren och tydliggör fokus för aktuell forskning och de dominerande frågeställningarna. Genomgående nämner vi några av de viktigaste resultaten av tidigare forskning för att exemplifiera forskning inom respektive kluster. Bilaga 2 presenterar de fyra kluster av studier som identifierats, och de viktigaste ämnen som behandlas i respektive kluster.

Studier av omvärldsfaktorer

Forskning på omvärldsnivå har undersökt effekterna av yttre faktorer på företaget, såsom finansiella och juridiska institutioner och nationella kulturer, som påverkar ägarbyten eller generationsskiften. Detta kluster av studier bidrar på makronivå genom att erbjuda förslag till policy i olika länder. Ett antal studier med ett finansiellt fokus undersöker förhållandet mellan skiften och företagets resultat (Ayres, 1998; Diwisch, Voithofer, & Weiss, 2009). Effekten av olika finansiella institutioner (såsom banker, finansinstitut och tillgång till riskkapital) på företagsskiften är ett vanligt tema i denna grupp av studier. Till exempel finns det undersökningar av förutsättningarna för management buy-outs (Scholes m.fl., 2007; Wright, Thompson, & Robbie, 1992), samt hur beskattning och rättsliga ramar påverkar ägarskiften (Bjuggren & Sund, 2002, Fil & Prince, 1996, McCollom, 1992). Detta

kluster innehåller också studier som undersöker hur olika nationella kulturer formar attityder till skiften (Kuratko, Hornsby & Montagno, 1993), benägenheten att planera för skiften (Huang, 1999) och förekomsten av effektiva skiften (Chau, 1991).

Studier på företagsnivå

Artiklarna i detta kluster fokuserar i första hand på relationen mellan dimensioner på företagsnivå och företagsskiften. En grupp av artiklar undersöker faktorer som påverkar företaget och familjens ledare under generationsskiftet, till exempel utveckling och överföring av socialt kapital (Steier, 2001) eller immateriella tillgångar som företags- och branschspecifik kunskap (Fiegener, Brown, Prince, & fil, 1994, Foster, 1995). Ytterligare en grupp ser på bolagsstyrning i förhållande till företagsskiften (Corbetta & Montemerlo, 1999, Poza, Hanlon, och Kishida, 2004), skiften från grundaren till professionell förvaltning (Berenbeim, 1990; Sonfield & Lussier, 2004), och relationer till chefer som rekryterats utanför den närmsta familjen (Chua, Chrisman, & Sharma, 2003). Slutligen utforskas orsaker till företagsmisslyckanden under och efter skiften (Miller, Steier, & Le Breton-Miller, 2003). Givet att private equity-företag i allt större utsträckning har börjat se medelstora till stora familjeföretag som potentiella investeringsobjekt, krävs en bättre förståelse av konsekvenserna för ett företag som tidigare ägs och drivs av en familj när de blir en

enhet i en större koncern eller kontrolleras av ett private equity-bolag (Ast-rachan, 1988, Dawson, 2009). Innebär detta styre enbart en bättre förmåga att förverkliga tillväxtpotentialen, eller skapar kulturella skillnader problem såsom strategisk tröghet?

Studier på individ- och relationsnivå

I detta kluster (som omfattar knappt 70% av alla studier) identifierade vi fyra subkluster som berör olika faser i generationsskiftesprocessen: tiden före generationsskiftet, planering av skiftet, hantering av skiftet, och tiden efter skiftet.

Tiden före skiftet. Den första subgruppen fokuserar på och utreder de frågor som föregår planeringen av ett skifte. Studier i denna grupp har också fokuserat på företrädarnas roll och betonat deras förmåga att "släppa taget" och lämna kontrollen till sina efterträdare (Cadieux, 2007; Hoang & Gimeno, 2010). Chrisman m.fl. (1998) visar att i väletablerade familjeföretag är efterträdarnas integritet och engagemang avgörande för tiden före planeringen av ett skifte, medan födelseordning och kön är av mindre betydelse (trots den vedertagna uppfattningen att förstfödda män är de troliga efterträdarna i familjeföretag). Slutligen belyser en studie, som fokuserar specifikt på succession i företag som drivs av kvinnor, vikten av kvaliteten på kommunikationen och tilliten inom familjen för ett effektivt generationsskifte (Cadieux,

Lorrain, & Hugron, 2002). Dessa studier betonar betydelsen av att förstå potentiella efterträdarens motiv, alternativ till skiften inom familjen, samt sociologiska och socialpsykologiska faktorer som leder familjeföretag till att aktivt planera för ett kommande skifte.

Planering av skiftet. Det finns belegg för att sannolikheten för ett smidigt generationsskifte inom familjen ökar om det finns en formell plan för skiftet (Sharma, Chrisman, Pablo & Chua, 2001). Harveston och kollegor (1997) undersökte 792 företag ledda av män och 191 kvinnolledda familjeföretag i USA och fann såväl likheter som skillnader mellan könen i faktorer som påverkade planeringen. Motwani och kollegor (2006) undersökte 368 amerikanska små och medelstora företag och fann att oavsett företagets storlek var tillkännagivande av efterträdarna samt utbildning/mentorskap till desamma värdefulla steg i planeringsarbetet. Denna subgrupp av studier pekar på att planering är korrelerad till effektiva skiften, men att planeringen är beroende av relationerna inom ägandefamiljen och andra materiella faktorer.

Hantering av skiftet. Nästa subgrupp av studier på individ- och relationsnivå fokuserar på faktorer som är avgörande för hanteringen av ett skifte. Dessa faktorer relaterar till (1) familjeförhållanden, (2) interna kontra externa skiften, och (3) parallell ledning av föregångare och efterföljare (ofta den äldre och den

yngre generationen). För det första är familjemedlemmars relationer starkt kopplade till utfallet av ett generationsskifte (Dunn, 1999). Flera studier tittar även på hur företagarens/VDs make/maka påverkar ett skifte (Poza & Messer, 2001), eller hur förhållandet mellan ägarna som driver företaget och deras söner och döttrar samt deras makar har inflytande på generationsskiftet (Kaslow, 1998; Swagger, 1991, Vera & Dean, 2005). För det andra är valet mellan skifte inom familjen eller skifte till en extern part grundläggande för företagets överlevnad och det är kritiskt att familjen förmår att komma överens om att hantera ett av dessa val (Ambrosius, 1983; Wennberg, m.fl., 2011). Det tredje innebär den fas i skiftet då efterträdaren och föregångaren båda delar på ansvaret för och kontrollen av företaget. Denna parallella ledningsfas visar på vikten av ömsesidig anpassning av roller och identiteter mellan entreprenören/entreprenörerna och nästa generations familjeföretagare (Matthews m.fl., 1999). Denna process kan skadas om grundarna är ovilliga att lämna över sina företag till sin avkomma (Ibrahim m.fl., 2001).

Tiden efter skiftet. Den fjärde subgruppen fokuserar på tiden efter ett skifte och särskilt på de eventuella konsekvenserna för företaget. Venter och hans kollegor (2005) fann att efterträdarens inledande vilja att ta över, och förhållandet mellan ägare och ledare och hans

eller hennes efterträdare, hjälper till att förklara både tillfredsställelse med skiftesprocessen och fortsatt lönsamhet i verksamheten. Vår granskning visar att litteraturen sällan behandlar risken för företagets misslyckande efter ett plötsligt skifte (Wennberg m.fl. 2011). Forskare har konstaterat att många familjeföretag skapar unika resurser som är sällsynta och svåra för konkurrenter att imitera (Carney, 2005; Habbershon et al, 2003; Sirmon & Hitt, 2003). Sådana resurser kan gå förlorade om familjen plötsligt lämnar företaget, vilket får negativa konsekvenser för företagets innovationsförmåga och tillväxtpotential.

Multinivåstudier

Det sista klustret av studier diskuterar hur olika intressenters intressen kan motverka varandra, vilket sker på olika nivåer. Närmare bestämt lyfter Handler och Kram (1988) fram fyra viktiga nivåer: 1) det individuella perspektivet som betraktas genom en psykosocial lins 2) gruppdimensionen, som berör förmågan att skilja mellan familjeförhållanden och relationer inom företaget 3) företagsperspektivet, som belyser kulturell och organisatorisk utveckling, samt 4) den miljömässiga nivån, som bygger på hur företag är beroende av andra företags utveckling. Lansberg (1988) beskriver ett intressentperspektiv med flera nivåer, vilket inkluderar familjeföretagsägare och familjeföretagsledare, och omgivningen. Han poängterar vikten av att efterträdarna etablerar relationer

med företagets intressenter genom att arbeta tillsammans med föregångaren, familjen, och företagsledarna för att på så sätt hantera skiftet effektivt.

Diskussion och förslag på framtida forskningsfrågor

I denna uppsats presenteras en omfattande översikt av forskningen om generations- och ägarskiften. Vi kommer nu att fokusera närmare på vissa kärnfrågor som vi anser är avgörande för framtida forskning.

Skifte av ägande och eller management

Vår granskning visar att de flesta studier fokuserar på managementskiften, medan endast 19 procent av de publicerade verken behandlar ägarskiften. Endast tre artiklar försöker göra en distinktion mellan lednings- och ägarskiften (Churchill & Hatten, 1997; Gersick, Lansberg, Desjardins, & Dunn, 1999; Handler, 1994). Mer uppmärksamhet kring förekomsten av samtidiga ägar- och ledarskiften är ett ämne som kräver mer uppmärksamhet för att ge en bättre förståelse för komplexiteten i skiftesprocessen. Även om huvudfokus bör ligga på företaget eller den/de individer som tar över företaget, krävs en större förståelse för hur olika nivåer (såsom familj, nätverk och omvärldsfaktorer) påverkar skiftesprocessen och resultaten därav. Trots att

studier på familjenivå kan skapa insikter i hur familjeförhållanden påverkar överlåtelse (Dunn, 1999; Kaslow, 1998), är forskning som undersöker familjens roll för individers beslut om att få eller lämna ett företag i stort sett obefintlig (Churchill & Hatten, 1997, DeTienne, 2010, Vera & Dean, 2005). Således kan vi identifiera ett viktigt men utforskat område. Nämligen relationen mellan familjens egenskaper och typ av skifte samt konsekvenserna för företaget av ett eventuellt skifte. Detta leder till följande två forskningsfrågor:

1. Hur påverkar familjens sammansättning och struktur sannolikheten för att andra familjemedlemmar eller en icke-familjemedlem tar över som efterföljare till (a) ägandet, och (b) ledningen av företaget?
2. Hur påverkar familjens sammansättning och struktur företagets långsiktiga resultat, givet att (a) ett ägarskifte, och/eller (b) ett ledarskifte ägt rum?

Den entreprenöriella kontexten

Den entreprenöriella kontexten kan ses innefatta ekonomiska, demografiska, eller institutionella faktorer som inverkar på individers och företags agerande. Vår litteraturgenomgång visar att dessa faktorer inverkar på ägar- och ledarskiften har rönt begränsad uppmärksamhet och flertalet av de empiriska arbetena baseras på en enda

region eller bransch. Dessutom undersöker de flesta studierna förhållanden i anglosaxiska länder. Ekonomiska faktorer kan påverka företagets succession och i många länder belyses avsaknaden av extern finansiering för att finansiera skiften. Demografiska aspekter kan också påverka skiftesprocessen genom att företagare i regioner med åldrande befolkningar kan behöva fler alternativ för en eventuell överlåtelse. Exempelvis skapas ytterligare möjligheter om överlåtelse till utomstående anses legitimt. Institutionella aspekter kan också påverka skiftesprocesserna, där exempelvis höga skatter på ägarskiften kan leda till att familjer istället avslutar sina företag (Henrekson, 2005). Detta tyder på två viktiga frågor som rör kontextuella faktorer som inverkan på såväl förekomsten av ägarskiften som potentiell variation i ägarskiften:

3. Vilka är de kontextuella egenskaper som främjar variationer mellan regioner och branscher i form av olika typer av ägarskiften?

4. Hur påverkar kontextuella egenskaper effekterna (såsom tillväxt och innovation) av externa och interna ägarskiften?

Effekterna av ägar- och generationsskiften på företagsnivå

Vår granskning visar att få studier undersöker skillnader i företagsprestationer baserat på huruvida företaget

skiftats inom familjen eller till en extern intressent. Nya rön tyder på att företag som tas över av utomstående ofta presterar bättre ekonomiskt än företag som finns kvar inom familjen (Bennedsen, et al, 2007; Cucculelli & Micucci, 2008). Nya ägare kan tillföra ytterligare resurser och mer entreprenöriellt tänkande till ett etablerat företag (Nordqvist & Melin, 2010). Det finns därför ett behov av mer kunskap om effekterna av olika typer av företagsskiften, dvs ägar- kontra ledningsskiften och interna (inom familjen) kontra externa skiften. Eftersom det ofta hävdas att familjeföretag har ett långsiktigt perspektiv på företagets utveckling (James, 1999) bör studier designas på ett sätt som möjliggör att eventuella långsiktiga effekter kan fångas. Om effekterna av olika typer av skiften mäts för nära inpå själva skiftet innebär det att långsiktiga effekter inte beaktas (Wennberg m.fl. 2011)

Dessutom skulle det vara intressant att veta vilka specifika kompetenser, resurser och relationer (eller brist på) som gör familjemedlemmar till sämre entreprenörer än utomstående (Bennedsen, m.fl., 2007) eller vice versa. Eftersom viss forskning hävdar att ägar- och generationsskiften kan vara fruktsamma för ett företag då ny och viktig entreprenöriell energi (i form av kreativitet, innovationer och tillväxtambitioner) kan tillföras (Habbershon och Pistrui, 2002, Nordqvist och Me-

lin, 2010), finner vi ett behov av ytterligare forskning inom två områden:

5. Hur påverkar olika typer av ägar- och generationsskiften (t.ex. om en familjemedlem eller en icke-familjemedlem tar över ägandet och förvaltningen) företagets utveckling (t.ex. innovation och tillväxt)?

6. Vilka kompetenser, resurser och aktiviteter som efterträdare tar med sig in i företaget kan främja företagets utveckling?

Ägarskiftens potentiella effekter på regionala och ekonomiska resultat

Allt fler studier berör skärningspunkten mellan ekonomi-, geografi- och entreprenörskapsforskning och undersöker hur ekonomiskt handlande på mikro-nivå leder till ekonomisk förändring på meso- och makronivå (Carree & Thurik, 2003, Van Praag & Versloot, 2007). I ljuset av att de flesta nya företag växer relativt långsamt och nedläggningstalen bland nystartade företag är höga (Davidsson, Delmar, & Wiklund, 2007), är det alarmerande om många familjeföretag väljer att lägga ner sina företag snarare än genomgår ett ägarbyte. I vår granskning finner vi en total avsaknad av forskning som behandlar dessa frågor. Samtidigt som vår översyn visar att flera studier fokuserar på specifika mekanismer bakom ägar- och genera-

tionsskiften, finns det en brist på studier som kopplar detta till effekterna på samhällsnivå. Därför föreslår vi att följande fråga bör studeras:

7. Vilka är de regionala och nationella ekonomiska effekterna av olika typer av ägarskiften i familjeföretag?

Slutsatser

I denna artikel har vi granskat den befintliga forskningen om generationsskiften i familjeföretag. Vår diskussion av denna litteratur visar att tidigare forskning främst baseras på antingen beskrivande undersökningar baserade på aggregerade data, eller mikrostudier av företagsskiften som bygger på små urval eller ett antal illustrativa exempel. Vår litteraturgenomgång har identifierat flera specifika områden för framtida forskning, alla med sina egen teoretiska, empiriska och politiska konsekvenser. Även om skiften av familjeföretag har rönt betydande uppmärksamhet inom forskningen, finns det stora möjligheter att anpassa denna forskning till de ramar som föreslås i entreprenörskaps- och familjeföretagslitteraturen. Vi menar att en sådan ansats skulle främja forskningen om entreprenörskap, ägarskiften och managementskiften – konceptuellt och metodologiskt – och generera mer levande insikter för teori, praktik och för den offentliga politiken.

Denna artikel går igenom forskningen om generationsskiften i familjeföretag. Den presenterar en omfattande genomgång av generationsskiftesforskningen under de senaste 35 åren. Genomgången är strukturerad utifrån olika teman för att identifiera implikationer för företagsledare, entreprenörer, familjeföretagare och politiker. Artikeln erbjuder även förslag på framtida forskningsfrågor.



WWW.ENTREPRENORSKAPSFORUM.SE