

# Tidöavtalets löfte om ägarskiften till personal – en uppföljning



## Tomt löfte om ägarskiften i Tidöavtalet?

Antalet ägarskiften av svenska företag kommer att öka under de närmaste åren. Många företag riskerar att läggas ned när ägaren, av någon anledning, inte vill eller kan fortsätta driva verksamheten. Frågan om ägarskiften skulle behövt politisk uppmärksamhet för länge sedan för att rädda kvar företag och jobb. För tyvärr är verkligheten att fullt livskraftiga mindre företag idag lägger ned därför att ingen fortsätter att driva företaget, det blir alltså inget ägarskifte. Det händer här och nu och det finns inget som pekar på att utvecklingen kommer att vända om inte förutsättningarna för ägarskiften förändras och ägarskiften i stället underlättas och gynnas.

Därför väcktes ett hopp när Tidöpartierna tog upp problemet i Tidöavtalet år 2022 och utlovade handling. I Tidöavtalet lovar de att underlätta och förenkla ägarskiften av småföretag, både där ägandet överläts till familjemedlemmar och där det överläts till personalen. Motivet som anges till åtgärderna är att livskraftiga företag inte ska läggas ned i onödan.

Från Svensk Kooperation ser vi mycket positivt på att Tidöpartierna ville förverkliga den potential som finns i ägarskiften till personal, för att driva vidare företag i exempelvis kooperativ form. Denna utfästelse i Tidöavtalet presenterade en stor möjlighet för Sverige att komma ifatt andra länder som kommit längre i dessa frågor. För så är det, många andra länder har redan sett potentialen i fler medarbetarägda företag, inte minst för att bevara jobbtillfällena och företag i landet.

Det finns alltså stora möjligheter med ägarskiften, och i denna rapport undersöker vi om löftet i Tidöpartiernas avtal har infriats. Vad har skett under mandatperioden när det gäller att förenkla och underlätta ägarskiften till personal? Tyvärr måste vi konstatera att ingenting alls har hänt. Det är alltså en helt missad möjlighet och en del av Tidöavtalet som inte uppfyllts. Vad värre är, denna överksamhet riskerar att leda till att livskraftiga företag läggs ner och att jobb går förlorade. Detta slår särskilt hårt i Sveriges glesbygder, där varje företag och varje jobb är än viktigare.

Många företag som står inför en eventuell avveckling skulle kunna räddas genom att skiftas till medarbetarägda kooperativa företag. Men då behövs mer än bara skrivningar om detta – det behövs en tydlig politik som också genomförs ordentligt.

### **Vad är personalägda företag?**

Personalägda företag kan definieras på olika sätt och det finns ingen officiellt fastslagen definition. Det bör också understrykas att "personalägt företag" inte är en juridisk företagsform. Ett personalägt företag kan ha många olika juridiska företagsformer, där ekonomisk förening, som är särskilt lämpad och utformad för att driva företag tillsammans, är en vanlig form, men långt ifrån den enda.

Det finns också flera olika namn och beteckningar på personalägda företag, som exempelvis medarbetarkooperativ, arbetarkooperativ, personalkooperativ och medarbetarägda.

För Svensk Kooperation är det avgörande inte den exakta begreppsliga avgränsningen, utan att personal i vid bemärkelse oftare ska få möjlighet att ta över företag när andra alternativ saknas.

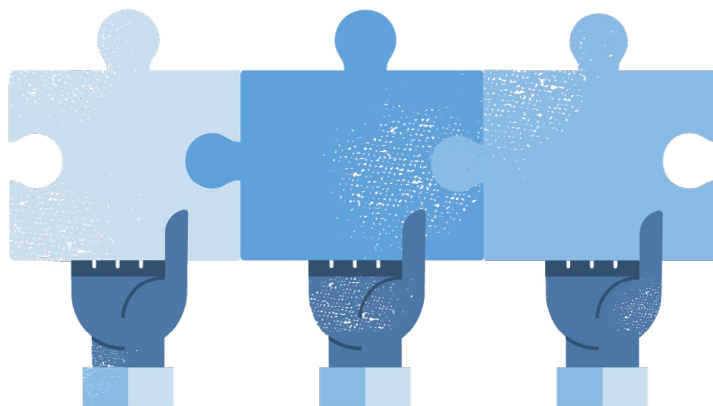
## Potential med ägarskiften till personal

Över 50 000 svenska företag leds idag av någon som är över 65 år.<sup>1</sup> Vad ska hända med dessa företag framöver?

Att lägga ned och avveckla dessa företag vore ett otroligt slöseri. Det handlar om arbetstillfällen som försvinner, om befintlig personals unika kunskap och erfarenhet men även om att näringslivet går miste om de nya idéer som en förnyring och förnyelse genom ett ägarskifte ofta leder till. Uppbyggda resurser i företag som läggs ner går även de förlorade, såsom goodwill, kundregister och varumärke samt även maskiner, lokaler och lager som förblir oanvända. För samhället handlar det även om förlorade intäkter i form av direkta och indirekta skatter. När företag lägger ner innebär det ofta även en utarmning av service och utbud på orten vilket påverkar det lokala näringslivet negativt då konkurrenskraften minskar.

I stället för avveckling bör ägarskiften i olika form presenteras – så att företagen kan leva kvar och nya personer kan komma in och bli företagare. Ibland kan ägarskiften göras inom familjen, att exempelvis företagarens barn vill ta över företaget och driva det vidare. I andra fall kan företaget säljas till en extern aktör. Det är dock inte alltid dessa lösningar står till buds och det behövs därför fler möjligheter och alternativ för ägarskiften.

En möjlighet som är alltför outnyttjad i Sverige är att personalen tar över företaget när företagsledaren vill lämna över. Personalägda företag är stabila och långsiktiga. Ett ägarskifte till de anställda innebär både att företaget och jobben blir kvar i bygden.



<sup>1</sup> Dags att tänka på refrängen – Ägar- och generationsskiften i svenska företag, Företagarna, juni 2023

Personalägda företag har också en stabiliserande effekt på ekonomin. I likhet med många familjeföretag är kortsiktig maximal avkastning inte högsta prioritet. Personalägda företag som organiseras i ekonomiska föreningar, som är den juridiska formen för de flesta kooperativa företag, har också potentialen att fungera som regionala konjunkturstabilisatorer då kooperativa företag har en högre överlevnadsgrad än andra företag.<sup>2</sup>

Om det blev vanligare att de anställda på företag tog över verksamheten skulle fler företag kunna räddas. Det skulle få stor betydelse för sysselsättningen och inte minst för att säkra jobben i glesbygd där konsekvenserna blir mer omfattande än i städer när företag avvecklas eller flyttas.

Många andra länder har insett potentialen som finns i ägarskiftet till personal och gör olika insatser för att främja och underlätta ägarskiftet till medarbetare på företag. Danmark är ett exempel, som i december 2025 införde ett nytt regelverk och en ny modell för generationsskifte till anställdas ägande. Lagen röstades igenom med stöd från alla partier och ger företagare betydligt bättre villkor om de vill överföra ägandet av sin verksamhet till sina anställda.

Ett annat land som gått före är Storbritannien. De införde år 2014, på initiativ av den konservativa premiärministern David Cameron, så kallade Employee Ownership Trust (EOT), en modell för medarbetarägande. I Frankrike finns en lagstiftning som ger de anställda förköpsrätt på företag som hotas av nedläggning samt finansiella incitament för att främja personalövertagande av företag (den-na modell kallas TransfertoCOOP). I USA är ungefär 11 procent av arbetskraften anställda i så kallade ESOP-företag (Employee Stock Ownership Plan), det vill säga företag som helt eller delvis ägs av de anställda.

Sverige har hamnat på efterkälken här. Enligt EU har Sverige till och med de sämsta institutionella förutsättningarna bland EU:s länder för att skapa personalägande i företag.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Nya kooperativa företag 2008–2018 – siffror, fakta och trender, Svensk Kooperation, 2020

<sup>3</sup> Bo Rothstein, *Varför är personalägda företag överlägsna i termer av produktivitet, innovation och arbetsvillkor?*, Facken inom industrins produktivitetskommission, februari 2026



## Tidöavtalet om ägarskiften

Tidöpartierna vill göra något åt detta och vill både förenkla och underlätta för ägarskiften av företag till personal i Sverige. I Tidöavtalet från år 2022 finns följande skrivning om frågan:

*”Ägarskiften inom såväl familjeföretag som till personal bör förenklas och underlättas för att inte livskraftiga företag ska läggas ned i onödan.”<sup>4</sup>*

## Implementering från regeringen

När vi nu är i slutet av mandatperioden är det befogat att fråga vad som hänt. Hur har regeringen arbetat med frågan och dess implementering tillsammans med berörda myndigheter?

Regeringen har gjort två insatser som de menar rör denna fråga, dels ett tlläggsuppdrag till Kommittén om förenklad beskattning av ägare till fåmansföretag om att se över 3:12-reglerna, dels ett uppdrag till Tillväxtverket.<sup>5</sup>

Låt oss undersöka dessa uppdrag och implementeringen av dem närmare.

---

<sup>4</sup> Tidöavtalet: Överenskommelse för Sverige, 2022, s 57, <https://www.liberalerna.se/wp-content/uploads/tidoavtalet-overenskommelse-for-sverige-slutlig.pdf>

<sup>5</sup> Det är även dessa åtgärder som regeringen själv redovisar när de gör bokslut över ”reformer och åtgärder inom Tidöavtalets samarbetsprojekt” på regeringens hemsida.

## Tilläggsuppdrag om 3:12-reglerna

Regeringen gav i januari 2023 ett tilläggsdirektiv till Kommittén om förenklad beskattning av ägare till fåmansföretag, där de ger kommittén i uppdrag att analysera om dagens regler kan förenklas för att underlätta ägarskiften både mellan närstående och till personal.<sup>6</sup>

Kommittén om förenklad beskattning av ägare till fåmansföretag redovisade sitt uppdrag i maj 2024.<sup>7</sup> Kommittén skriver där att de haft i uppdrag att analysera på vilket sätt de särskilda reglerna för utdelning och kapitalvinst på andelar i fåmansföretag kan förenklas för att underlätta ägarskiften, både mellan närstående och till personal. Kommittén har också haft i uppdrag att analysera om beskattningen vid ägarskiften mellan närstående och till personal är neutral i förhållande till avyttring av kvalificerade andelar till andra subjekt och, om så inte är fallet, hur reglerna kan förändras för att beskattningen ska bli mer neutral.

När det gäller beskattning vid ägarskiften mellan närstående och till anställda anser att kommittén att den är neutral i förhållande till andra former av ägarskiften, och att det därför inte behövs några förändringar av fåmansföretagsreglerna för att underlätta ägarskiften.

Kommittén beskriver vidare i utredningen att vissa förslag som de lämnar kommer att underlätta ägarskiften mellan närstående. Kommittén lämnar dock inga förslag alls som kommer att underlätta ägarskiften till personal.

Det kan därmed konstateras att Tidöavtalets skrivningar om att förenkla och underlätta för ägarskiften till personal alltså inte alls blir uppfyllda genom denna insats.

## Uppdrag till Tillväxtverket

Regeringen gav i november 2023 ett uppdrag via regleringsbrevet till Tillväxtverket, som berör ägarskiften till personal. Uppdraget löd: *Tillväxtverket ska se över och synliggöra den information om ägar- och generationsskiften som finns på verksamt.se. Redovisning av uppdraget ska lämnas till Regeringskansliet (Klimat- och näringslivsdepartementet) senast den 31 mars 2024.*<sup>8</sup>

---

<sup>6</sup> Regeringskansliet, Utökad uppdrag att se över 3:12-reglerna för att främja entreprenörskap (23 januari 2023)

<sup>7</sup> Förenkla och förbättra! SOU 2024:36

<sup>8</sup> Regeringskansliet, Regleringsbrev för budgetår 2023 avseende Tillväxtverket (2023-11-12), KN2023/04359

Regeringen skickade också ut ett pressmeddelande om uppdraget till Tillväxtverket. Energi- och näringsminister Ebba Busch hade där följande citat: *Döttrar och söner måste på ett enkelt sätt kunna ta hand om och driva vidare familjeföretag. Även personer utanför familjen ska lättare kunna ta över företaget om det inte finns familjemedlemmar som vill eller kan driva det vidare. Det är viktigt att upparbetade värden i företag tillvaratas. Idag är det ofta komplicerade processer och fåmansföretag riskerar nedläggning. Förutsättningarna och informationen för ägar- och generationsskiften måste förbättras.*<sup>9</sup>

Här kan vi konstatera att personalövertagande som en av flera möjligheter i samband med ägarskiften av företag inte alls nämns i vare sig i uppdraget till Tillväxtverket eller i regeringens pressmeddelande, trots att Tidöavtalet lyfter just ägarskiften ”inom såväl familjeföretag som till personal”.

### **Tillväxtverkets redovisning av regeringsuppdraget**

Tillväxtverket redovisade regeringsuppdraget i mars 2024, med promemorian ”Informationsinsatser vid ägar- och generationsskiften”.<sup>10</sup> Tillväxtverket beskriver där de insatser man gjort för att förbättra informationen kring ägar- och generationsskiften, med fokus på verksamt.se. Tillväxtverket menar också att det finns ett behov av ökat stöd vid ägarskiften av företag och att det behövs ytterligare insatser för att ge företag som planerar ägarskiften relevant information.



---

<sup>9</sup> Regeringskansliet, Tillväxtverket får i uppdrag att informera om ägar- och generationsskiften (2023-11-23)

<sup>10</sup> Tillväxtverket, Informationsinsats vid ägar- och generationsskiften (2024-03-21), Dnr Å 2023-3917

Det är tydligt i Tillväxtverkets promemoria att man inte har haft med personalövertagande av företag som ett alternativ när man arbetat med att se över och synliggöra informationen om ägar- och generationsskiften. Ingenstans i promemorian nämns alternativet att personalen skulle kunna överta ägandet. De enda två alternativ som nämns är att ägarskifte kan ske ”inom familjen” eller med ”utomstående aktörer” (sid 12).

På en fråga till Tillväxtverket om varför myndigheten inte har med personalövertagande av företag i promemorian och redovisningen av uppdraget är svaret att den specifika frågan inte ingått i regeringens uppdrag till myndigheten.

### **Fortsatt brist på information om personalägda företag**

Vi kan konstatera att det på Tillväxtverkets hemsida, samt även på verksamt.se, trots regeringsuppdraget om att ”se över och synliggöra informationen” fortfarande saknas relevant information för ägarskifte av företag till personal.

Någon sådan information finns inte heller på andra relevanta myndigheters hemsidor, som exempelvis Bolagsverket eller Skatteverket.

På frågan om varför myndigheten inte har mer information om personalövertagande svarar Tillväxtverket så här:

*Den information vi har på verksamt.se som handlar om att sälja ett företag (till exempel till personalen) utgår från de vanligaste företagsformerna. Det finns därför mest information riktad till enskild näringsverksamhet och aktiebolag samt handels- och kommanditbolag. Just kooperativ (som är en numerärt liten företagsform i jämförelse med andra företagsformer) finns det ingen egen information om men däremot om försäljning av andel i ekonomisk förening.<sup>11</sup>*

I sitt svar utgår Tillväxtverket snävt från företagets juridiska form, men ett personalägt företag kan ha flera olika juridiska företagsformer. Ekonomisk förening är vanligast för personalägda företag som är kooperativa, men det finns också andra möjliga företagsformer som aktiebolag eller stiftelser, eller en kombination av olika företagsformer. Framför allt så är frågan om personalövertagande av företag och hur ett sådant övertagande kan gå till en mycket vidare fråga som inte kan reduceras till att handla om dagens numerära antal av en viss juridisk företagsform.

---

<sup>11</sup> Carin Carltoft, kommunikationsavdelningen, Tillväxtverket. Intervjun genomförd 2026-01-14



Det skulle även vara rimligt att tänka tvärtom, om det fanns mer och ändamålsenlig information på [verksamt.se](https://verksamt.se) för att underlätta och förenkla ägarskiften med personal skulle det kunna leda till en ökning av sådana, inklusive registrerade ekonomiska föreningar.

Tillväxtverket understryker också i sitt svar att man har samarbete med Coompanion som har en omfattande information om personalövertagande.<sup>12</sup> Låt oss titta lite närmare på Tillväxtverkets och Coompanions samverkan under mandatperioden.

### **Neddragen samverkan mellan Tillväxtverket och Coompanion**

Tillväxtverket hänvisar alltså till samverkan med Coompanion, den kooperativa företagsfrämjande organisation som finns över hela landet. Tittar vi på samarbetet över tid var det mer omfattande några år tillbaka i tiden. Under de senaste åren har samarbetet och det statliga stödet till Coompanion dragits ner rejält.

I december 2025 försämrades förutsättningarna för Coompanion ytterligare. Då beslutade regeringen att från och med år 2027 helt ta bort förordningen som ligger till grund för Coompanions statliga anslag. I dagsläget finns inga uppgifter om hur regeringen fortsatt vill skapa förutsättningar för fler och växande kooperativa företag i Sverige. Detta innebär alltså att det befintliga arbete som Coompanion gör med råd och stöd vid skiften till personalägda företag riskerar att försvinna. Sittande regering vill se fler ägarskiften till personal men de har inte berättat hur deras löften om att förenkla och underlätta ägarskiften av personal ska genomföras. Här är Coompanions kompetens och arbete centralt.

Det är svårt att se hur förslag för att öka antalet ägarskiften till personal ska kunna genomföras utan att Coompanion, expertorganisationen för kooperativt företagande, finns kvar med säker och långsiktigt hållbar finansiering för sin verksamhet.

---

<sup>12</sup> Carin Carltoft, kommunikationsavdelningen, Tillväxtverket. Intervjun genomförd 2026-01-14

## Tidöavtalets missade möjlighet

Är då Tidöpartierna nöjda med de insatser som de initierat i frågan? Det verkar så. När Sverigedemokraterna går igenom om punkterna i Tidöavtalet är uppfyll- da så anger de att löftet att underlätta och förenkla för ägarskiften till personal är genomfört.<sup>13</sup>

Vår granskning visar något annat. Trots regeringsunderlagets positiva intention och löfte visar vår kartläggning att inget konkret har hänt – det är alltså en helt missad möjlighet och en del av Tidöavtalet som inte har uppfyllts.

Företag som står inför ägarskifte riskerar att läggas ner om de varken kan tas över av familjemedlemmar eller säljas till en extern aktör. Den tredje möjlighe- ten, att företaget tas över av personalen, är fortfarande en svåråtkomlig väg i Sverige. Myndigheter, banker och statliga och kommunala företagsrådgivare har dålig kunskap om detta sätt att driva företag och har varken kompetens eller förutsättningar att ge råd till företag och personal som vill göra sådana ägarskif- ten.

Den enda aktör som idag har kunskap och kompetens för detta är Coompanion, och där har regeringen nyss beslutat att avskaffa förordningen som ligger till grund för deras statliga stöd. Om man vill gynna en utveckling där fler företag genomför ägarskiften till personal vore en mycket trolig åtgärd att säkerställa eller till och med utöka resurserna till de aktörer som har kunskap och kan ge råd i sådana processer. Men den verksamheten har regeringen alltså snarare dragit ned på och försvårat under denna mandatperiod.

Det som står på spel om regeringen inte agerar för att få till fler ägarskiften är att annars välfungerande företag riskerar att läggas ner och att jobb går förlo- rade. Detta slår särskilt hårt i Sveriges glesbygder, där varje företag och varje jobb är än viktigare. Många företag som står inför en eventuell avveckling skulle kunna räddas genom att skiftas till medarbetarägda kooperativa företag.

---

<sup>13</sup> [2026-04-29] <https://www.sd.se/tidoavtalet/>

Sverige är fortsatt på efterkälken i denna fråga, där många andra länder kommit längre och insett möjligheten med att ägarskifta företag till personalen. Sverige borde inspireras av dessa andra länder, som Frankrike, USA, Storbritannien och Spanien som använder politiska verktyg som särskild lagstiftning, finansiell infrastruktur och skattelättnader för den som överlåter sitt företag. Genom politiska åtgärder stödjer och uppmuntrar dessa länder ägarskiften till personal, med exempelvis kompetenshöjande åtgärder, förköpsrätt till anställda och finansiella incitament.

I Tidöavtalet la regeringsunderlaget blicken på ägarskiften, för att sedan blunda under resten av mandatperioden. Resultatet är nedslående. I stället för framåtsyftande politik för fler ägarskiften för att rädda företag och jobb så fick Sverige fyra år av överksamhet. Sverige kan bättre. Från Svensk Kooperations sida hoppas vi att frågan lyfts på politisk nivå under kommande mandatperiod och vi bidrar gärna i arbetet med att utveckla de åtgärder och de implementeringsinsatser som behövs för att fler ägarskiften till personal ska äga rum runt om i landet.

*Svensk Kooperation, maj 2026*

