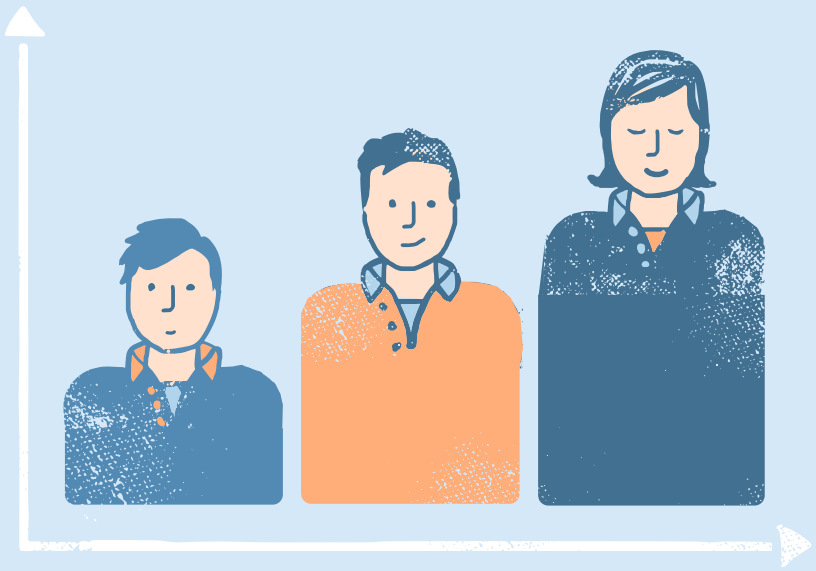
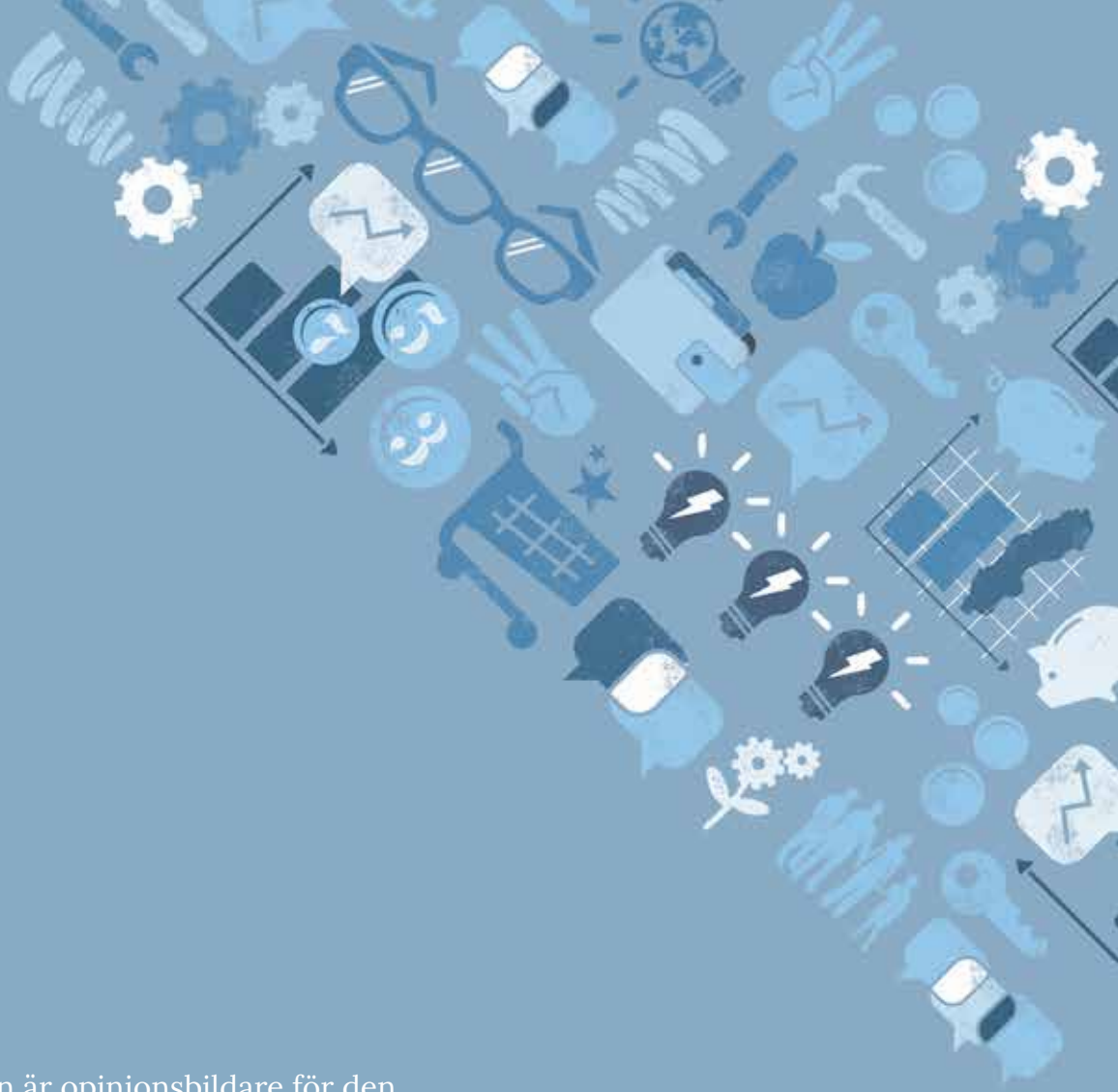


FÖRETAG SOM FÅR HELA LANDET ATT LEVA

– OM DEN DANSKA VÄGEN TILL FLER MEDARBETARKOOPERATIV

svenskkooperation.se

SVENSK KOOPERATION



Svensk Kooperation är opinionsbildare för den kooperativa företagsformen.

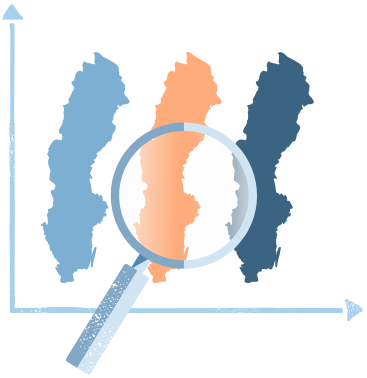
Svensk Kooperation bidrar med kunskap om kooperationen, påverkar och driver opinion i frågor som rör de kooperativa och ömsesidiga företagens villkor och potential.

FÖRETAG SOM FÅR HELA LANDET ATT LEVA
– OM DEN DANSKA VÄGEN TILL FLER MEDARBETARKOOPERATIV

Författare: MATS WINGBORG

SVENSK KOOPERATION

Citera oss gärna men ange källan.
www.svenskkooperation.se
Stockholm 2026



Medarbetarägande kan skapa jobb och utveckling i hela landet

Sverige står inför ett växande problem som riskerar att slå hårdast mot landets glesbygder, lokala ekonomier och småföretag. Vi vet att cirka 14 procent av företagen i Sverige, alltså tusentals verksamheter, närmar sig ägarskifte de kommande åren. Många av dessa kommer varken att kunna säljas eller tas över av familjemedlem. Livskraftiga företag riskerar alltså att läggas ned, vilket innebär förlorade jobb och försvagade lokalsamhällen. Men det finns en lösning på detta – företagare kan göra ett ägarskifte till sin personal så att de kan driva verksamheten vidare.

Internationella erfarenheter visar att detta fungerar utmärkt. Danmark, England och flera andra länder har redan infört lagstiftning, finansiella verktyg och rådgivningsstrukturer som gör det enkelt för anställda att ta vid och driva företag vidare tillsammans. Sverige saknar i dag motsvarande förutsättningar – och halkar efter. Värre än så, enligt EU har Sverige idag sämst institutionella förutsättningar för att skapa personalägande i företag.

Så behöver det inte vara. Denna rapport visar att Sverige har allt att vinna på att inspireras av den nya danska reformen som också gynnar företagare som vill ägarskifta till sin personal. Kostnaden för staten är begränsad, medan nyttan är betydande: fler räddade företag, fler bevarade jobb och en stärkt lokal ekonomi. De hundratals företag som i dag ligger i farozonen och riskerar att läggas ned skulle med finansiella incitament, ökad kunskap och konkret guidning genom ägarskiftesprocessen kunna drivas vidare av medarbetarna.

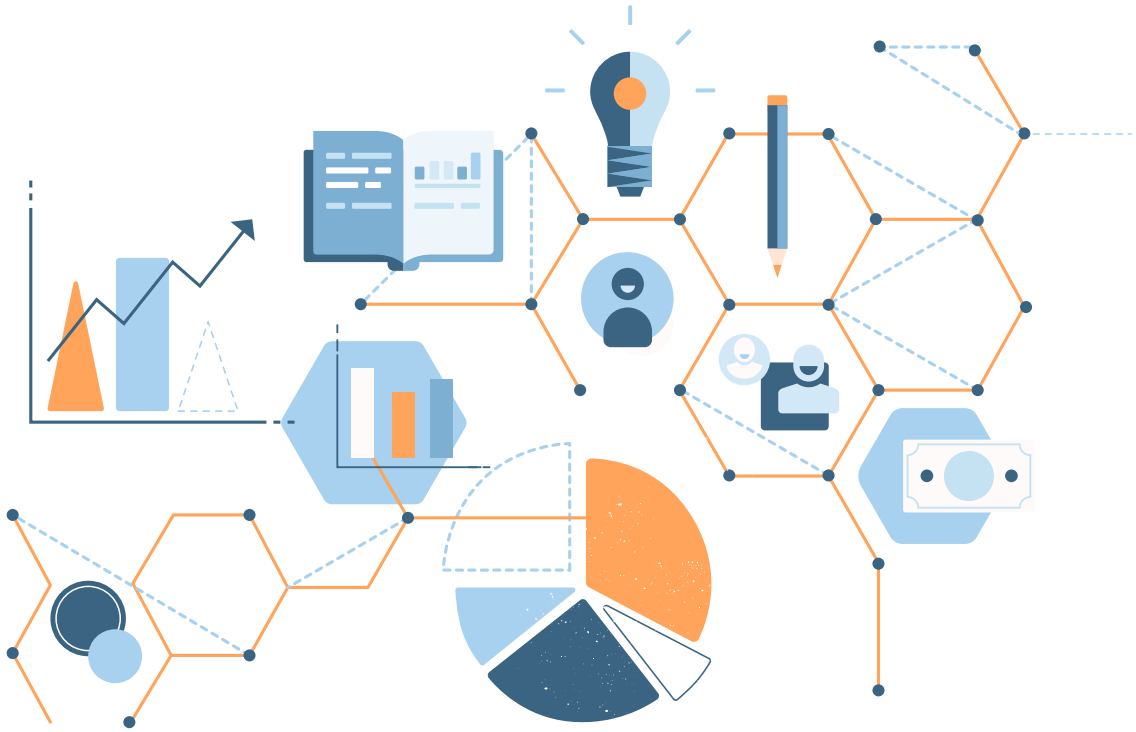
Danmark tog år 2022 tog första steget mot en nationell modell för personalägda företag. Samma år gav Tidöregeringen löfte om att underlätta för personalövertagande och ägarskiften i Sverige. År 2026 har Danmark en genomarbetad och finansierad modell, framröstad av ett enigt parlament. Sverige däremot står kvar på samma plats som tidigare.

När beslutet togs sa den dåvarande danska näringsministern Morten Bødskov att målet med åtgärderna är att Danmark ska erbjuda de bästa ramarna för personalägda företag så att de kan bidra till ökad tillväxt och jobb. Ett liknande uttryck från en svensk minister lyser ännu med sin frånvaro.

Sverige går dessutom i fel riktning. Tidöregeringen beslutade nämligen att avveckla det statliga stödet till Coompanion – den enda aktören med expertkompetens att stödja kooperativa ägarskiften, i hela landet. Detta försvagar ytterligare möjligheterna att rädda företag som annars skulle kunna leva vidare i personalens ägo.

Med den här rapporten vill Svensk Kooperation visa en möjlig väg framåt. Det handlar om det kooperativa företagandet, där medarbetarkooperativ ingår, som har flera unika fördelar. Kooperativa och ömsesidiga företag är redan en viktig del av svensk ekonomi, de är demokratiskt styrda, robusta i kriser och är, tack vare sin lokala förankring, långsiktiga i sitt engagemang för rikare lokalsamhällen. De ägs och styrs av sina medlemmar; lantbrukare, skogsägare, konsumenter, försäkringstagare, medarbetare och boende i hela landet.

Med tanke på att kooperativa företag är stabila, hållbara och har högre överlevnadsgrad än andra typer av företag finns det tungt vägande skäl att främja tillkomsten av fler kooperativa företag. Dessutom visar forskning att medarbetarägda företag presterar bättre ekonomiskt, medarbetarna får något högre löner, trivs bättre, är mer nöjda med sina arbetsvillkor och har låg personalomsättning.



För att Sverige ska ta igen försprånget som andra länder skaffat sig behövs konkreta politiska åtgärder som gärna får utformas utifrån lärdomar från fungerande internationella modeller. Svensk Kooperation presenterar här konkreta rekommendationer till regering och beslutsfattare för att säkerställa att personalövertagande blir ett realistiskt, attraktivt och konkurrenskraftigt alternativ vid ägarskiften. Även i Sverige.

Politiska åtgärder för att fler ägarskiften kan ske med hjälp av medarbetarna

- Inför särskild lagstiftning som gör det smidigt för anställda att köpa ut den lämnande företagsägaren. Utländska modeller kan tjäna som förebilder där till exempel Danmark ger anställda möjlighet att ta förvärvslån med företagets tillgångar som säkerhet och återbetalning med företagets framtida vinster.

- Utred statliga kreditgarantifonder som finansiellt stöd för anställda i samband med att företaget skiftar ägare och medarbetarna driver företaget vidare.

- Gör som Danmark. Inför skattelättnader för företag som överlåter minst 33 procent av aktierna till de anställda.

- Säkerställ statlig finansiering av företagsfrämjande och rådgivning med kooperativ expertkompetens vid ägarskiften, över hela landet.

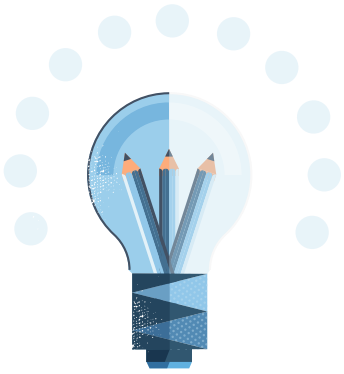
- Åtgärda lagstiftning och förordningar där kooperativa företag och specifikt personal-kooperativ diskrimineras.

- Utred hur 3:12-reglerna kan ändras så att generationsskiften till kooperativa företag uppmuntras.

Svensk Kooperation november 2026

INNEHÅLL

Bakgrund till rapporten	7
Potential för fler ägarskiften genom medarbetarägande	9
Vad är ett personalägt företag?	10
Personalägande i Sverige - förlorad potential, hinder och missgynnande	12
Danmark visar vägen till fler personalägda företag	15
Internationell utblick – Frankrike, Storbritannien och USA	20
Kan Sverige göra en dansk reform?	22
Sammanfattande analys och slutsatser	25
Fakta och info om personalövertagande – en översikt	26



Bakgrund till rapporten

Idag händer det att verksamheter upphör därför att ingen fortsätter att driva företaget trots att det är både väletablerat och fungerande. Detta trots att det hade varit möjligt för de anställda att ta över driften. Att underlätta för ägarskifte genom att personalen driver företaget vidare skulle rädda företag och skapa mer sysselsättning. Det är utgångspunkten för denna rapport, som vill visa på vilka möjligheter som finns för Sverige och hur vi kan inspireras av vad som gjorts i andra länder där vi särskilt lyfter Danmark som ett gott exempel.

Personalägda företag kan definieras på olika sätt och det finns ingen officiellt fastslagen definition. Personalägda företag kallas ibland också medarbetarägda företag, medarbetarkooperativ, personalkooperativ och arbetarkooperativ. I denna rapport använder vi omväxlande flera av dessa begrepp och vår utgångspunkt är att samtliga ovan begrepp har en likalydande betydelse. Det avgörande för denna rapport är inte den exakta avgränsningen eller benämningen, utan att personal i vid bemärkelse ska få möjlighet att driva företag vidare när andra alternativ saknas.

Under det senaste årtiondet har behovet av stöd till personal som vill ta över företag i samband med ägarskiften börjat uppmärksammas mer. Flera riksdagsmotioner, till exempel från Centerpartiet och Socialdemokraterna, har lyft frågan om personalövertagande i samband med ägarskiften. I Tidöavtalet från år 2022 betonade regeringsunderlaget att ägarskiften av småföretag bör underlättas: ”Ägarskiften inom såväl familjeföretag som till personal bör förenklas och underlättas för att inte livskraftiga företag ska läggas ned i onödan.”[1]

Svensk Kooperation undersökte i en rapport[2] vad som hände med löftet. Resultatet blev två mindre åtgärder – en punkt i översynen av 3:12-reglerna och ett informationsuppdrag till Tillväxtverket. Granskningen visar dock att ingen av dessa åtgärder har lett till något konkret vad gäller att förenkla eller förbättra förutsättningarna för ägarskiften till personal.

[1] Tidöavtalet, s 57, https://www.liberalerna.se/wp-content/uploads/tidoavtalet-overenskommelse-for-sverige-slutlig.pdf [2026-01-13].
[2] *Tidöavtalets löfte om ägarskiften till personal– en uppföljning*, Svensk Kooperation, 2026

Utomlands har man på många håll insett värdet av personalägda företag – att de generellt är välskötta, lönsamma, innovativa, hållbara och värnar den lokala miljön. De klarar sig genom lågkonjunkturer och har en stabilare syn på sysselsättning, med lägre benägenhet att avskeda anställda när vinsten viker. Studier visar att de även betalar något högre löner och att anställda i medarbetarkooperativ både trivs bättre och presterar bättre rent ekonomiskt. När statsvetarprofessorn Bo Rothstein tar sig an ämnet påpekar han att det är just kombinationen av ägande och kontroll som leder till den ökande produktiviteten. Dessutom, fortsätter Rothstein, har denna typ av företag mindre personalomsättning och de anställa är mer nöjda med sina arbetsvillkor.[3]

I denna rapport kommer vi därför att titta på olika länders modeller för att underlätta ägarskiften till medarbetare. Det kan behövas – för enligt EU har Sverige idag ”de sämsta institutionella förutsättningarna bland EU:s länder för att skapa personalägande i företag”.[4]

[3] Bo Rothstein, *Varför ingen ekonomisk demokrati i Sverige – en kontrafaktisk ansats*, Arena Idé, 2020
[4] Bo Rothstein, *Varför är personalägda företag överlägsna i termer av produktivitet, innovation och arbetsvillkor?*” i Facken inom industrins produktivitetskommission, februari 2026

Potential för fler ägarskiften genom medarbetarägande

Över 50 000 svenska företag leds idag av någon som är över 65 år[5]. Vad ska hända med dessa företag framöver?

Att lägga ned och avveckla etablerade och fullt fungerande företag är ett otroligt slöseri. Tyvärr sker detta runt om i landet, där fullt livskraftiga mindre företag idag lägger ned därför att ingen fortsätter att driva företaget.

Det handlar om arbetstillfällen som försvinner, om befintlig personals unika kunskap och erfarenhet men även om att näringslivet går miste om de nya idéer till exempel den föryngring och förnyelse som 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 former göras – 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 företagsledaren lämnar över till medarbetarna att driva företaget vidare.

Personalägda företag är stabila och långsiktiga. Ett ägarskifte till medarbetare innebär både att företaget och jobben blir kvar i bygden. Personalägda företag kan också ha en stabiliserande effekt på ekonomin. I likhet med familjeföretag är målet att kortsiktigt ge 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 nya kooperativa företag har en högre överlevnadsgrad än alla andra företagsformer.[6]

Om det blev vanligare att medarbetare 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 glesbygder där konsekvenserna blir mer omfattande än i städer när företag avvecklas eller flyttas.

---

[5] *Dags att tänka på refrängen – Ägar- och generationsskiften i svenska företag*, Företagarna, juni 2023
[6] *Nya kooperativa företag 2008-2018 – siffror, fakta och trender*, Svensk Kooperation, 2020

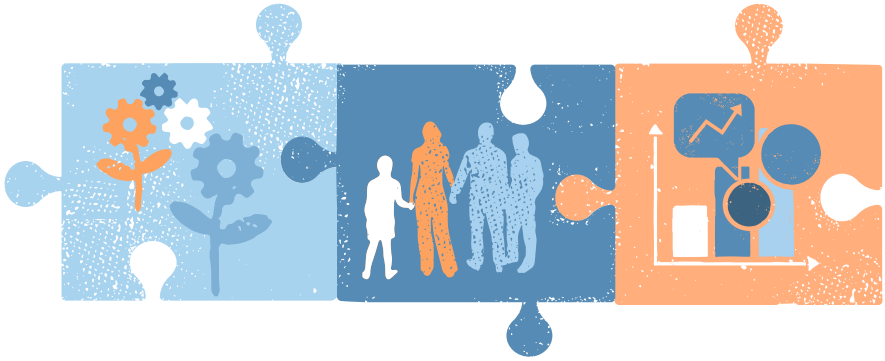
Vad är ett personalägt företag?

Personalägda företag kallas också medarbetarägda företag, medarbetarkooperativ, personalkooperativ och arbetarkooperativ. Inget av dessa begrepp återfinns i Sveriges lagstiftning vilket betyder att det inte finns någon officiell fastslagen definition.[7]

Den generella beskrivningen inom forskningen av personalägda företag handlar om att de anställda har ett betydligt ägande samt att ägandet är jämnt fördelat och omfattar de flesta anställda.[8]

Den juridiska formen för personalägda företag varierar. I Sverige förekommer både ekonomisk förening och aktiebolag som juridisk företagsform för personalägda företag. Ekonomisk förening är den vanligaste formen för kooperativa företag och i ett personalägt kooperativ är medarbetarna då medlemmar i den ekonomiska föreningen. I ett personalägt företag som har formen av aktiebolag har medarbetarna aktier och är aktieägare i aktiebolaget.

Det finns tyvärr dåligt med statistik över antalet personalägda företag i Sverige. Det finns en del ekonomiska föreningar som har medarbetare som medlemmar, som alltså då är medarbetarkooperativ. Som exempel kan nämnas personalkooperativ i förskolan, där Skolverkets siffror visar att det år 2025 fanns 266 stycken.[9] Det finns också större medarbetarkooperativa företag där några till och med platsar på Svensk Kooperations årliga sammanställning över de 100 största kooperativa företagen. Några exempel som kan nämnas från de senaste årens sammanställningar är Vägen ut! Kooperativen, Södertörns friskola, Haganäs boende och Freinetskolan.[10]



[7] På exempelvis svenska myndigheters webbsida för den som vill starta företag, verksamt.se, nämns inte uttrycket ”personalägda företag” utan endast olika juridiska former för företag.
[8] *Vi kan styra oss själva*, Patrik Witkowksy, 2024, s 30.
[9] *Barn och personal i förskola Hösten* 2025, Skolverket 2026
[10] *Det kooperativa Sverige* 2014-2024, Svensk Kooperation, 2025

En djupdykning i SCB: statistik om fåmansföretag visar att det finns runt 6 000 aktiebolag med tre eller fler anställda där majoriteten av de anställda också är delägare. Dessa företag har, med andra ord, ett omfattande personalägande. Vad som däremot inte framgår av statistiken är hur mycket som personalen äger tillsammans eller hur ägandet är fördelat mellan de anställda delägarna.[11]

Genom statistik från EFES (European Federation of Employee Share Ownership)[12] från 2025 går att identifiera nio svenska personalägda aktiebolag som har minst 100 anställda (Bjerking, Centigo, Fojab, Frida Utbildning, FVB, Magelungen, Trivector, TS Lokalvård, White Arkitekter). I genomsnitt var andelen delägare av de anställda i dessa företag 73 procent.[13]

Enligt EFES fanns det också fyra svenska noterade bolag där anställda hade mer än 50 procent av ägandet. Det förekommer även indirekt personalägande genom stiftelser.

[11] Statistik från SCB, sammanställd av Curt-Olof Mann på uppdrag av Svensk Kooperation
[12] Annual Economic Survey of Employee Share Ownership in European Countries 2025, EFES, 2026
[13] Oklart vilka av dessa som är klassade fåmansföretag i Sverige

Personalägande i Sverige - förlorad potential, hinder och missgynnande

I Sverige missgynnas idag personalägda företag och företagsformen ekonomiska föreningar på flera sätt jämfört med den mer allmänt kända företagsformen aktiebolag.

Det finns både juridiska hinder och hinder av andra slag. Ett av de största icke-juridiska hindren är den okunskap som finns om kooperativa företag, ekonomiska föreningar och personalägda företag.

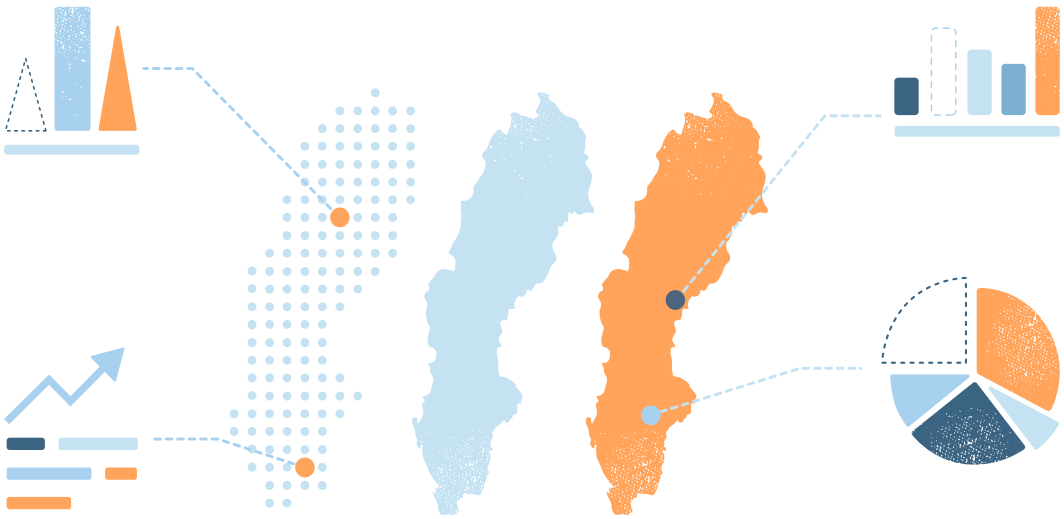
Okunskapen om den kooperativa företagsformen är väl dokumenterad av Svensk Kooperation i flera undersökningar. En av undersökningarna, *Villkor för kooperativt småföretagande – om rådgivning och finansiering*,[14] påvisar specifikt de hinder som nystartade kooperativa företag möter. Ett exempel är att det är relativt vanligt att myndigheter och företagsrådgivare helt enkelt inte kan eller vill ge information eller råd till kooperativa företag.

Ett annat mycket konkret hinder är att banker och andra finansiärer ofta är dåligt insatta i personalägande och kooperativa företagsformer och därför är mindre benägna att ge lån till dessa. Det behövs konkreta åtgärder för att säkerställa att kompetens finns kring personalägande och hur man ombildar andra företagsformer till personalägda och kooperativa företag hos konkursförvaltare, företagsrådgivare, fackliga organisationer, banker, myndigheter och andra relevanta aktörer.

Idag är det förenat med betydande merkostnader för både företagaren som vill lämna över sin verksamhet och för medarbetarna som vill driva företaget vidare. Om företagaren säljer verksamheten till medarbetarna behöver hen betala kapitalinkomstskatt samtidigt som kostnaden för företaget ofta är för stor för personalen. I Sverige finns det ingen ekonomisk infrastruktur eller incitament som kan underlätta denna övergång av ägandet till personalen utan de står ofta inför alternativet att ta personliga lån för att kunna finansiera köpet. Personalen får då även ett personligt ansvar om företaget går i konkurs och deras tillgångar är därför i riskzonen om företaget går i konkurs.

Det finns också juridiska hinder för personalägda och kooperativa företag. Magnus Andersson, juridisk expert på Coompanion, är en av dem som följt denna fråga länge.[15] Han lyfter fram följande hinder: Enligt de så kallade 3:12-reglerna, som gäller för ägare eller delägare i så kallade fåmansföretag (där fyra eller färre delägare äger aktier som motsvarar mer än hälften av rösterna i företaget), finns möjlighet att göra utdelningar i form av kapitalinkomst där skattenivån är lägre än för inkomstskatt. (Det finns mer utförliga regler för detta bland annat hos Skatteverket.) Även personalägda företag, som inte uppfyller kriterierna för att vara fåmansbolag, kan göra utdel-

[14] *Villkor för kooperativt småföretagande – om rådgivning och finansiering*, Svensk Kooperation, 2024
[15] Innehållet i detta avsnitt bygger på en intervju genomförd med Magnus Andersson den 15 april 2026



ningar som blir kapitalinkomster. Om däremot en person lämnar företaget och tar ut sin andel räknas denna som inkomst av arbete och inte som kapitalinkomst, vilket innebär att skatten blir högre.

Vid 2016 års modernisering av lagen om ekonomiska föreningar infördes några ändringar med syfte att förbättra ekonomiska föreningars möjligheter till kapitalförsörjning. Det möjliggjordes för ekonomiska föreningar att anta medlemmar som deltar i föreningen endast med insatser, så kallade investerande medlemmar. Syftet med de ändringar som infördes motverkas dock av det faktum att enligt skattelagstiftningen får de som gör investeringar i kooperativa företag inte göra investeraravdrag. Skattelagstiftningen medger att privatpersoner gör investeraravdrag på andelar som förvärvas i mindre företag. Som företag räknas i detta sammanhang aktiebolag och ekonomiska föreningar men inte kooperativa föreningar. De allra flesta ekonomiska föreningar är dock kooperativa föreningar, vilket innebär att de som gör investeringar i exempelvis nystartade eller mindre kooperativa företag inte får göra något investeraravdrag. Detta innebär alltså att möjligheterna till kapitalförsörjning inte har förbättrats för kooperativa företag och att de är sämre jämfört med när personer investerar i ett aktiebolag.

Ett annat juridiskt hinder som medarbetarkooperativa företag möter handlar om SGI och trygghetssystemen. Trots att kooperativa företagare uppfyller alla krav för att betraktas som företagare omfattas de inte av de särskilda SGI-regler som ska skydda företagare under ett företags uppbyggnadsskede. Resultatet blir att de riskerar att stå utan det inkomstskydd som andra företagare har vid exempelvis sjukdom eller föräldraledighet. Konsekvenserna av dagens regler blir tydliga i praktiken. Försäkringskassan har vid flera tillfällen nekat företagare i ekonomiska föreningar att omfattas av det SGI-skydd som gäller under ett företags uppbyggnadsskede.

Bakgrunden till denna fråga är att när reglerna om SGI under företags uppbyggnadsskede infördes valde regeringen att låta bestämmelsen i 25 kap. 7 a § socialförsäkringsbalken omfatta aktiebolag, men inte ekonomiska föreningar. Regeringen konstaterade då att förutsättningarna ofta kan vara likartade för personer som startar företag i ekonomisk förening och att frågan därför behövde beredas vidare. Så har inte skett. Den enda grupp av företagare som numera står utanför det här försäkringsskyddet är alltså kooperativa företagare.[16]

En möjlighet som finns i Sverige sedan 2023 men som väldigt sällan används är att vid offentlig upphandling reservera upphandlingar till den idéburna sektorn, vilket också kan inkludera personalägda företag som då kan bidra med sin robusthet och lokala förankring till välfärd och service runt om i landet.

[16] Läs mer i Svensk Kooperations remisssvar på Sjukpenninggrundande inkomst för personer med inkomst av näringsverksamhet (S2026/01524) https://svenskkooperation.se/kooperativa-foretagare-har-fortfarande-samre-sgi-villkor/



Danmark visar vägen till fler personalägda företag

Läget i Danmark gällande företagande påminner om förhållandena i Sverige. Små och medelstora företag står ofta inför betydande utmaningar när deras ägare vill lämna verksamheten eller gå i pension. Under de kommande tio åren står nästan 40 000 danska ägarledda företag inför ett ägarbyte. Många företag riskerar att stänga eller säljas till utländska ägare. Studier från tankesmedjan Demokratisk Erhverv visar att många ägare gärna vill gå en annan väg. Omkring 40 000 företagsägare har konkreta planer på ett ägarbyte inom de närmsta tio åren.[17]

I Danmark har man dock tagit tag i denna potential och har infört en ny lag och en ny modell för ägarskifte till anställda. Reformen är gjord med stöd från alla partier. Syftet med reformen är att bevara, stärka och säkerställa fortsatt drift och förankring av företag i Danmark. Med den nya modellen får företagare betydligt bättre villkor jämfört med tidigare om de vill överföra ägandet av sin verksamhet till sina anställda.

Lagen antogs av Danska Folketinget den 19 december 2025, i enighet av alla partier.[18] Modellen härrör från det så kallade entreprenörsavtalet från 2024, men genom beslutet upphöjs modellen till en del av den danska lagstiftningen. De nya villkoren trädde i kraft den 1 januari 2026 och riktar sig till de nästan 40 000 danska företagare som står inför ett ägarskifte under de kommande åren.

[17] Kooperationen og Tænketanken Demokratisk Erhverv slår kræfterne sammen om nyt Center for Medarbejdereje, Demokratisk Erhverv, odaterat dokument. https://demokratiskerhverv.dk/2026/02/kooperationen-og-taenketanken-demokratisk-erhverv-slaar-kraefterne-sammen-om-nyt-center-for-medarbejdereje/

[18] *Høringsnotat vedrørende udkast til lovforslag om ændring af erhvervsvirksomhedsloven, aktieavancebeskatningsloven og forskellige andre love (ny mulighed for generationsskifte til en medarbejderejevirksomhed og selskabsbeskattede elaktiviteter i andelsselskaber*, Erhversministeriet, 4711, 2025. Se även: https://www.retsinformation.dk/eli/ft/202513L00071

Enligt den danska regeringen ska de minskade skattehindren för att skapa medarbetarägda företag göra det enklare att hantera utmaningarna med generationsskiften som många företag står inför.[19]

Modellen ska göra det enklare för personal att finansiera ett generationsskifte i det företag de är anställda i.

Den danska reformen i korthet

Centrala punkter i den nya danska lagstiftningen är följande:

1. Skattelättnader för företag som överlåter minst 33 procent av aktierna till de anställda
2. Anställda kan återbetala skulder till ägaren genom framtida vinster
3. Införa en modell som skapar tydlighet och en juridisk process för själva överföringen

1. Skattelättnader för den som överlåter

Den nya modellen innebär att företagare kan överföra kapitalaktier till ett personalägt företag utan att det sker någon beskattning vid överlåtelsetillfället. I stället följer skatteplikten företaget och dess nya ägare.

Skatteförmånen är villkorad på så vis att ett antal kriterier ska vara uppfyllda. Ett kriterium är att det måste handla om en överlåtelse av en kapitalandel i ett rörelsedrivande företag som bedriver en aktiv verksamhet och inte i ett finansiellt företag som enbart förvaltar kapital.

Vidare ska det nya personalägda företaget antingen vara ett kooperativ med begränsat ansvar (en form som i Danmark heter A.M.B.A.) eller en förening med begränsat ansvar (som i Danmark heter F.M.B.A.). Att ett företag har begränsat ansvar innebär i detta sammanhang att investerares och ägares tillgångar inte är i riskzonen om företaget går i konkurs. Ännu ett kriterium är att det personalägda företaget drivs på ett demokratiskt sätt.

2. Framtida vinst kan användas som del av köpeskilling

Traditionella modeller för företagsöverlåtelser innebär ofta höga finansiella kostnader. Den nya danska modellen syftar till att minska dessa hinder. Detta innebär att förvärv av företaget kan bli ekonomiskt tillgängligt för anställda som vill ta över företaget som tidigare hämmats av brist på medel.

[19] *Ny lovgivning gør det muligt for virksomhedsejere at overdrage deres virksomhed til medarbejderne med skattemæssig succession*, Erhversstyrelsen, 1571 2026

En mycket viktig del av modellen är just att betalning av köpeskillingen ska kunna dras från kommande vinster i det företag som de anställda vill driva vidare tillsammans. Därigenom behöver medarbetarna inte ta personliga lån och riskera sina privata tillgångar och personalägandet blir även en möjlighet för de medarbetare som inte har möjlighet att få banklån till förvärvet av verksamheten.

3. Tydlig modell och juridisk process för ägarskifte

Genom den nya lagen skapas också en tydlig modell och en juridisk process för när en företagare vill skifta ägandet till personalen. Alla anställda i företaget ska som regel erbjudas möjligheten att bli delägare i det personalägda företaget. Modellen kräver ett brett medarbetarstöd, eftersom minst fem deltagare som tillsammans ska utgöra mer än hälften av alla anställda, ska vara med och etablera det personalägda företaget.[20]

Lagstiftningen ställer också krav på själva proceduren för ägarskiftet. Ett dokument ska upprättas och redovisas för Skatteverket som visar alla kapitalaktier som förs över till det personalägda företaget.[21]

Sverige saknar alla de tre grundläggande delarna i den nya danska lagen – det finns inga skattelättnader för överlåtelser av företag till medarbetare, det finns inte möjlighet att använda den framtida vinsten i personalägda företag som en del av köpeskillingen och det finns inte heller tydliga system och processer för när medarbetare vill ta över i ett ägarskifte.

Det finns inte heller några andra möjliggörande finansiella strukturer eller incitament i Sverige för att underlätta och uppmuntra att fler företag gör ägarskiften till sina medarbetare. Detta trots att ett flertal förslag har lyfts i debatten och i riksdagsmotioner, såsom till exempel införandet av statliga kreditgarantifonder som kan stötta anställda i samband med övertagandet av ett företag.

[20] *Ny model for generationsskifte til medarbejdereje er vedtaget og trædet i kraft*, Demokratisk Erhvert, december 2025,
Se även: *Nye muligheder for generationsskifte af virksomheder til medarbejderne er på vej*, PwC Danmark, 30 juni 2025,
https://www.pwc.dk/da/artikler/2025/06/nye-muligheder-for-generationsskifte-af-virksomheder-paa-vej.html [2026-01-15]
[21] För en mer utförlig beskrivning av modellen, se: *Generationsskifte til en medarbejderevirksomhet*, Erhversstyrelsen, 25/6, 2026

Danska röster om den nya lagen

Beslutet om nya regler för personalägande har rönt stor uppmärksamhet. I Danmark är entusiasmen särskilt stor i tankesmedjan Demokratisk Erhverv[22] som längre varit pådrivande för att åstadkomma lagändringen.

Johan Aagaard Hagemann, expert på frågan om personalövertagande vid tankesmedjan, säger att det ligger ett långvarigt opinionsarbete bakom den nya lagen.

– Ett första steg togs 2022 då parlamentet tillsatte en arbetsgrupp för att främja personal-övertagande. Det har sedan lett fram till den nya lagstiftningen.

Johan Aagaard Hagemann understryker att en faktor som bidragit till regeländringen är den breda politiska uppslutningen.

– Samtliga politiska partier har stött processen och samtliga partier röstade ja till lagändringen. Det råder alltså politisk konsensus om att detta var en förändring i rätt riktning.

Nu är förhoppningarna stora om att det ska bli fler personalägda företag i Danmark. Det hoppas också Johan Aagaard Hagemann, men tillägger att man måste räkna med att det tar tid.

– Det är inte troligt att det blir en snabb förändring. Fortfarande är det nya regelverket väldigt okänt. Jag tror att vi måste vara inställda på att förändringarna kommer att ta tid och att det i ett första skede handlar om att massivt informera om den nya lagen.

Johan Aagaard Hagemann drar paralleller till Storbritannien där det kom en ny lag som så kallade EOT-företag år 2014 i syfte att gynna personalövertagande (se mer nedan).

– Men först fem år senare började antalet personalägda EOT-företag att öka. Jag gissar att vi kommer att se ungefär samma utveckling här, det vill säga att ökningen kommer efter några år.

För att få fart på informationen samverkar tankesmedjan mer flera andra aktörer. Det handlar om myndigheter, föreningar för företagare och fackföreningsrörelsen.

– Inte minst är de fackliga organisationerna avgörande. Hittills har de också varit väldigt positiva, men de behöver utveckla en bättre rådgivning för anställda som vill ta över företag.[23]

Även ansvariga ministrar i Danmark har kommenterat lagändringen. Inför beslutet i danska Folketinget förklarade dåvarande näringsministern Morten Bødskov att skattesystemet inte ska vara utformat så att det hindrar bra företag från att drivas vidare.

[22] För mer information, se organisationens webbsida: https://demokratiskerhverv.dk/om-os/
[23] Intervju med Johan Aagaard Hagemann genomförd 20 januari 2026

– Med detta lagförslag tar vi bort ett hinder och förbättrar förutsättningarna för att etablera personalägda företag. Det är viktigt att vi påskyndar denna utveckling så att Danmark fortsätter att tillhandahålla de bästa ramarna för dessa företag. Idag har vi tagit ett steg i rätt riktning så att demokratiska företag kan bidra till ökad tillväxt och jobb.[24]

Även den tidigare skatteministern Rasmus Stoklund har argumenterat för att det vore ett steg i rätt riktning om fler företag togs över av de anställda.

– Förmögenhet i Danmark tenderar att vara koncentrerad på få händer. Med detta initiativ främjar regeringen en utveckling där anställda kan välja att fortsätta driva ett företag om de nuvarande ägarna så önskar – till exempel i samband med ett generationsskifte. Det är ett utmärkt sätt att säkerställa att hänsyn till arbetstillfällen, värdefördelning och företagets drift kan gå hand i hand.[25]

[24] *Ny model gør det nemmere for medarbejdere at overtage ejerskabet af virksomheder*, Erhversministeriet, 27 juni 2025, https://www.em.dk/aktuelt/nyheder/2025/jun/ny-model-goer-det-nemmere-for-medarbejdere-at-overtage-ejerskabet-af-virksomheder?utm_source=chatgpt.com [2026-01-15]
[25] Ibid



Internationell utblick – Frankrike, Storbritannien och USA

Utöver Danmark finns flera andra exempel på länder där man genomfört politiska förändringar för att underlätta för personalen att driva företag vidare genom ägarskifte.

Förköpsrätt för anställda i Frankrike

I Frankrike har anställda sedan år 2014 en lagstadgad rätt till förhandsinformation vid företagsöverlåtelser. Syftet med lagen är att ge de anställda en möjlighet att lämna ett köperbjudande innan företaget säljs eller läggs ned. Det handlar dock inte om en absolut förköpsrätt. Arbetsgivaren är skyldig att informera personalen och ge dem tid att lägga ett bud, men ägaren är helt fri att tacka nej till de anställdas erbjudande.[26]

Man har också infört utbildningsinsatser till konkursförvaltare, rådgivare, fack och banker om den kooperativa företagsformen. Innan ett företag säljs ska också de anställda informeras senast tre månader innan försäljningen, så att dessa får information om möjligheten att tillsammans driva verksamheten vidare.

Dessutom finns finansiella incitament för att främja personalövertagande av företag. Den vanligaste och mest gynnade formen för personalövertagande i Frankrike är att omvandla företaget till ett personalkooperativ (SCOP), där de anställda måste äga minst 51 procent av kapitalet och ha 65 procent av rösträtterna. Staten erbjuder mycket generösa skattefördelar för att främja denna typ av omvandling:

- Den del av företagets vinst som distribueras till de anställda i form av vinstdelning är helt befriad från bolagsskatt.
- Vinster som återinvesteras i företaget och avsätts till lagstadgade reservfonder undantas också från bolagsskattebasen, förutsatt att ett vinstdelningsavtal finns.
- SCOP-företag är ofta helt befriade från den lokala företagsskatten.

Effekten av det franska regelverket har blivit att hundratals företag har skiftat ägare och numera ägs och drivs av de anställda.[27]

[26] *Vente de fonds de commerce : la procédure de la loi Hamon évolue*, Service Public Entreprendre, 23 juni 2026.
[27] Andrea Bernardi & Massimiliano Mazzanti & Salvatore Monni, 2024. "The Cooperative Firm: An Old Institution for a New World," Springer Books, i: Andrea Bernardi & Massimiliano Mazzanti & Salvatore Monni (ed.), *Innovations for Circularity and Knowledge Creation*, chapter 0, pages 9-19, Springer

EOT-företag i Storbritannien

I Storbritannien finns så kallade Employee Ownership Trust (EOT) en modell för medarbetarägande som infördes efter initiativ av den konservativa premiärministern David Cameron år 2014.[28] Ett EOT-företag är en form av stiftelse som äger en majoritet av aktierna i ett företag för de anställdas gemensamma räkning. De anställda äger alltså inte aktierna individuellt utan indirekt via stiftelsen.

I samband med en överlåtelse till personalen säljer den tidigare ägaren aktierna till stiftelsen. Stiftelsen tillåts att finansiera köpet genom inteckningar av uppskattade framtida vinster i företaget (så kallade vendor loan).

För att detta ska godkännas måste dock vissa kriterier vara uppfyllda: stiftelsen måste äga minst 50 procent av rösterna och kapitalet, de anställda måste omfattas på lika villkor (inte minst när det gäller inflytande, däremot accepteras vissa löneskillnader) och företaget får inte vara en passiv kapitalplacerare.

Det finns flera skattemässiga fördelar med ett EOT-företag. Säljaren behöver inte betala någon kapitalvinstskatt och de anställda har möjlighet att få skattefria bonusar i samband med bildandet.

Antalet EOT-företag har vuxit snabbt i Storbritannien de senaste tio åren, från ett hundratal år 2014 till över tvåtusen år 2025. Modellen har också lett till en dramatisk ökning av personalövertagande av företag i samband med ägarskiften

ESOP-företag i USA

USA arbetar ungefär en tiondel av alla privatanställda amerikaner i något av de mer än 7 000 företag som ägs helt eller delvis av de anställda själva. Den förra republikanska administrationen införde en modell som kallas ESOP-företag (Employee Stock Ownership Plan), det vill säga företag som helt eller delvis ägs av de anställda. ESOP-modellen är specifikt utformad för att underlätta för personal att köpa företag i samband med ägarskiften.[29] Företagsägaren kan sälja hela företaget på en gång till ett ESOP-företag eller i en långsammare process där andelar av företaget säljs successivt till de anställda.[30] Om ESOP äger 100 procent av aktierna är företaget helt befriat från federal inkomstskatt. Särskilt gynnsam kan överföringen bli om ägarna säljer till medarbetarna, men där de inte köper för egna pengar utan istället köper via en stiftelse. Stiftelsen kan då pantsätta företagets tillgångar för att få tillgång till ett förvärvslån. ESOP-modellen innehåller också stödstrukturer och lånegarantier för medarbetarkooperativ och personalstiftelser.[31]

Enligt en analys av USA:s arbetsmarknadsdepartement finns det över 6000 ESOP-företag i USA.[32] Bland dessa personalägda företag återfinns bland annat stormarknadskedjan Publix Supermarkets med 250 000 anställda, Hy-Vee, McCarthy Building Company, WinCo Foods, miljökonsultföretaget Citadel Environmental Services, Inc. och Harpoon Brewery.

---

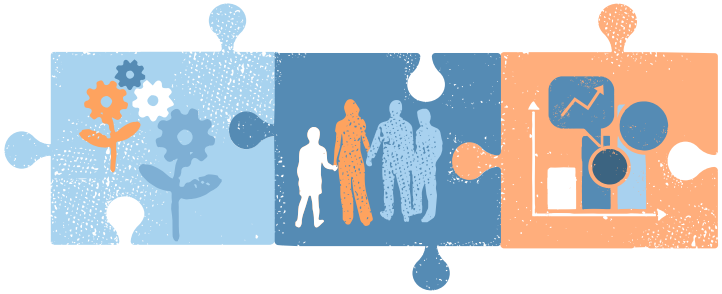
[28] Bo Rothstein, *Varför är personalägda företag överlägsna i termer av produktivitet, innovation och arbetsvillkor?*, Facken inom industrins produktivitetskommission, februari 2026

[29] Ibid

[30] *What is an ESOP?*, The ESOP Association, 2024

[31] Andrew R Berger, "*ESOP Tax Benefits for Your Business*", krescher Miller, 14/1 2026

[32] Thomas Dudley, "*6237 ESOP-Companies in America: A Deep Dive in the Department of Labor* (DOL) 5500s



Kan Sverige göra en dansk reform?

Det danska upplägget är mycket intressant ur ett svenskt perspektiv då det vore möjligt att genomföra en likartad modell i Sverige. Här skissas på vilka ändringar som skulle behöva göras i Sverige för att åstadkomma detta.

En viktig del i den danska modellen är att göra det mer skattemässigt förmånligt att föra över företagsägandet till personalen. Det danska upplägget innebär en skatteförmån för den tidigare ägaren i de fall aktier säljs till personalen. Det är med andra ord den tidigare ägaren som subventioneras av staten när ägandet förs över till personalen genom att företagaren inte betalar skatt på inkomsterna av försäljningen. Upplägget handlar inte om att minska skatten för personal då de i framtiden löser in ägarandelar i företaget. Om personal som tagit över ägandet senare lämnar företaget och då får betalt för sin ägarandel kommer denna intäkt att beskattas enligt vanliga skatteregler.

Det finns olika varianter på hur man kan främja ägarskiften till personal genom skatter. Generellt så kan ägarskiftet beskrivas som en transaktion där ett värde (ägandet, som innefattar allt det som företaget äger och de kontrakt som företaget slutit) förs över från den tidigare ägaren till personal. Ur skattemässig synpunkt finns det minst två olika möjligheter:

(1) Den tidigare ägaren säljer företaget till de anställda och försäljningsintäkten beskattas inte, eller beskattas i mindre grad. Detta innebär en skattemässig subvention till säljaren/den tidigare företagsägaren.

(2) Om de anställda i framtiden säljer sin ägarandel av företag finns en möjlighet att minska skatten som då betalas, exempelvis genom att den räknas som inkomst av kapital och inte av tjänst. Detta innebär en skattemässig subvention till köparna/de kommande företagsägarna.

Båda dessa lösningar skulle stimulera ägarskiften av företag till medarbetare.

En annan väsentlig del i det danska upplägget är att anställda som tar över ett företag kan betala köpeskillingen genom att använda kommande vinst i det företag där de är anställda. Ett sätt att beskriva det danska upplägget är att den tidigare ägaren får en skattelättnad i utbyte mot att hen godtar att köpeskillingen kan betalas med hjälp av framtida vinster i företaget i samband med en överlåtelse. Som nämnts tidigare är detta i dag inte tillåtet i Sverige. En förändring av

detta skulle också vara en viktig komponent för att underlätta och främja för fler ägarskiften till medarbetare.

En tredje viktig del i av den danska reformen är att det skapas en tydlig modell och juridisk process för hur företag kan ägarskiftas till medarbetare. Om Sverige följer det danska exemplet skulle regeringen även avsätta pengar i budgeten för informationsinsatser om ägarskiften till medarbetare.

Danska tankesmedjan Demokratisk Ehrverv lyfter också fram behovet av rådgivning till personal och företagare som genom ägarskifte vill bli ett personalägt företag. I Sverige finns redan idag en aktör som är mycket lämpad för en satsning på detta: Coompanion.

Coompanion finns över hela landet och främjar kooperativt företagande genom rådgivning. Organisationen skulle därför vara mycket väl lämpad aktör för att genomföra en satsning på främjande, information och rådgivning om skiften till personalägda företag. Coompanion jobbar också redan en del med dessa frågor – se mer om detta i slutet av denna rapport.

Kostnader för den danska reformen

En ny modell som ska införas innebär också kostnader för staten, I det danska upplägget är kostnaden för den danska staten framför allt minskade skatteintäkter genom att den tidigare ägaren subventioneras vid försäljning till personalen. Av den proposition som antogs av det danska Folketinget framgår att denna kostnad beräknas till 26 miljoner danska kronor årligen för perioden 2026–2029 och därefter 25 miljoner danska kronor om året.[33]

Den faktiska danska kostnaden beror på hur vanligt det blir att tidigare ägare överlåter företag till personalen. Ju oftare personal tar över företag och den tidigare ägaren utnyttjar skattesubventionen, desto högre kostnader.

Den danska kalkylen kan användas för en grov uppskattning av vad en motsvarande reform skulle kosta i Sverige. För att göra en sådan får vi utgå från några antaganden. Ett första antagande är att intresset för att personal tar över företag är ungefär lika stort i Sverige som i Danmark. I uppskattningen ingår även premisserna att Sverige är ett folkrikare land (1,6 gånger fler invånare) med fler företag och att den danska kronan står högre i kurs än den svenska. Det leder fram till uppskattningen att en motsvarande reform i Sverige skulle kosta omkring 50 miljoner kronor per år, där kostnaden troligen är lägre de första fem åren innan möjligheterna på allvar har nått ut till berörda aktörer.

[33] *Ny model gør det nemmere for medarbejdere at overtage ejerskabet af virksomheder*, Erhversministeriet, 27 juni 2025

Sverige behöver ta lärdom av andra länder

Det finns starka skäl för Sverige att studera den danska modellen närmare och inspireras av den. Det finns också, som framgått i denna rapport, andra länder som har modeller och satsningar för att främja ägarskiften av företag till personal.

Det går såklart inte att kopiera ett annat lands modell rakt av. Det avgörande är att genomföra konkreta reformer för att stimulera att anställda kan ta över företag i samband med ägarskiften när den befintliga ägaren så önskar. I detta bör Sverige både ta lärdom av och inspiration från de satsningar som gjorts i andra länder.



Sammanfattande analys och slutsatser

I samband med ägarskiften riskerar företag att läggas ner om de varken kan tas över av familjemedlemmar eller säljas till en extern aktör. Den tredje möjligheten, att företaget tas över av personalen, understöds inte av myndigheter eller lagar och bestämmelser. Detta riskerar att leda till att företag läggs ner och att sysselsättning går förlorad, något som slår särskilt hårt mot glesbygder. Denna fråga är idag än mer angelägen och brådskande genom att antalet ägarskiften kommer att öka framöver.

Under det senaste årtiondet har avsaknaden av stöd till personal som vill driva företaget vidare i samband med ägarskiften uppmärksammats av den kooperativa rörelsen, av flera riksdagsledamöter och i enstaka fall av den akademiska världen. Detta har dock inte satt spår i konkret politik. Enligt EU har Sverige idag till och med de ”sämsta institutionella förutsättningarna bland EU:s länder för att skapa personalägande i företag”.[34]

Det är svårbegripligt att inte mer har hänt för att främja medarbetarägda företag i Sverige. Som framgår av den här rapporten befinner sig frågan om medarbetarägda företag vid sidan om den traditionella motsättningen mellan höger och vänster i politiken. Internationellt har initiativ till att skapa fler medarbetarägda företag tagits av personer hemmahörande i hela det politiska fältet, från konservativa amerikanska presidenter till företrädare inom arbetarrörelsen. Det är också betecknande att den nya reformen och lagstiftningen i Danmark om personalövertagande röstades igenom i total politisk enighet.

Möjligheterna att nå bred politisk enighet om att skapa modeller för och främja personalövertagande även i Sverige liknande den i Danmark borde med andra ord vara god.

Men det finns också andra vägar att gå för att främja att anställda tar över företag i samband med ägarskiften. En sådan är att öka möjligheten för anställda att låta inkomster i samband med inlösning av ägarandelar beskattas som inkomst av kapital i stället för som inkomst av tjänst. En annan möjlighet är att införa statliga kreditgarantifonder som kan stötta anställda i samband med övertagandet av ett företag. Men ingen av dessa två åtgärder skulle skapa några finansiella incitament för den befintliga ägaren, vilket andra länder har som viktiga delar av sina satsningar.

Idag har vi en situation där Sverige skattemässigt missgynnar personalägda företag, bland annat genom avsaknaden av de möjligheter att ta ut överskott i form av kapitalinkomster som finns i fåmansaktiebolag. Det är också uppenbart att ekonomiska utbildningar, banker, myndigheter och andra relevanta aktörer inte är medvetna om kooperativa och personalägda företags villkor, förutsättningar och potential. Det behövs med andra ord en ny inriktning där personalägda företag står mer i fokus – en sådan politik skulle gynna företagandet, sysselsättningen och Sverige.

[34] Bo Rothstein, *Varför är personalägda företag överlägsna i termer av produktivitet, innovation och arbetsvillkor?*, Facken inom industrins produktivitetskommission, februari 2026

Fakta och info om personalövertagande – en översikt

Det finns en del fakta och information i Sverige om personalägda företag och om hur personalövertagande av företag kan gå till, där ett urval listas här nedan. Det är värt att notera att detta kommer inte alls från myndigheter och inte heller så mycket från den akademiska världen, utan det mesta kommer från den kooperativa rörelsen själv.

Coompanion arbetar med personalövertagande och har också en hel del material om detta. Utöver de böcker, webbsidor, videor och poddar som listats nedan så finns Coompanion också över hela landet med 25 kontor.

”Nätverket Ekonomisk demokrati - genom personalägda företag”, är ett nätverk för både enskilda personer och organsationer som vill verkar för fler personalägda företag. De välkomnar alla som vill engagera sig i frågan och har en hemsida och en Facebook-grupp för dialog.

Några centrala, svenska informationskällor och tips för den som vill fördjupa sig ytterligare är:

Böcker och rapporter

- *Det är vi som äger. En bok om sociala kooperativ*, *Fredrik Bergman*, Verbal förlag, 2023
- *Ett Sverige där anställda äger*, rapport skriven av Sophie Nachemsom-Ekwall, utgiven av Global Utmaning, 2018: https://svenskkooperation.se/wp-content/uploads/2020/02/gu_anstalldaagerbok_165x242_low.pdf
- *Ekonomisk demokrati – 13 politiska reformförslag för att göra anställda till ägare*, Nils Sylwan och Patrik Witkowsky, Katalys, 2026
- *Grundbulten*, Bo Rothstein, Fri tanke förlag, 2023
- *Personalövertagande och ägande av företag – en organisationsmodell*, Coompanion, 2021
- *Tillsammans. En fungerande ekonomisk demokrati*, Bo Rothstein (red), SNS förlag 2012
- *Varför ingen ekonomisk demokrati i Sverige?* En kontrafaktisk ansats, Arena Idé, 2020
- *Varför är personalägda företag överlägsna i termer av produktivitet, innovation och arbets villkor?*, Bo Rothstein, Facken inom industrins produktivitetskommission, februari 2026: https://arenaide.se/wp-content/uploads/sites/2/2026/01/rothstein2026-v2.pdf
- *Vi kan styra oss själva*, Patrik Witkowsky, bokförlaget Atlas 2024

Webbsidor och andra källor

- *Nätverket EKONOMISK DEMOKRATI - genom personalägda företag*, samlar enskilda och organisationer som vill skapa konkret förändring på detta område https://personalagdaforetag.se/

- *Personalövertagande och ägande av företag*, webbsida, drivs av Centrum för personalövertagande, i samverkan med Coompanion: https://personalovertagande.se/

- *Ägarskifte och i företag och medarbetarövertagande*, Film på YouTube, Coompanion Värmland, 2021: https://www.youtube.com/watch?v=v9OI9COGdJs&t=8s

- Webbsida hos Coompanion: ”*Medarbetarövertagande vid ägarskifte*”. https://coompanion.se/vast/projekt-i-vast/medarbetarovertagande-vid-agarskifte/ Innehåller praktiska råd och beskrivningar av hur personalövertagande fungerat vid olika företag. Därutöver hänvisas till tre av Coompanions experter som kan svara på frågor om ägarskifte och personalövertagande

- Webbsida hos Coompanion: ”*Ägarskifte genom medarbetarövertagande*”. https://coompanion.se/agarskifte-genom-medarbetarovertagande / Info om personalövertagande och texter med praktiska exempel på när personal tagit över företag.

- Inspelad föreläsning med Sophie Nachemson-Ekwall *Generationsskifte i företaget eller en ny ägare* https://www.youtube.com/watch?v=th25YrfgDKg

- Poddavsnitt om personalövertagande, *Personalövertagande – så går det till* https://poddtoppen.se/podcast/1727677229/coompanion-podden/personalovertagande-sa-gar-det-till-med-leif-tyren