

Ett lyckat generationsskifte

börjar med att man lägger tid på att stärka de mjuka värdena, som handlar om förtroende, relationer och förväntningar. Ta in en erfaren och neutral samtalspartner som kan ta upp de känsliga frågor som måste redas ut. Först därefter kan frågor som rör ekonomi, skatter och juridik preciseras och få en bra lösning för båda parter och för verksamheten.

Inom fem år står 100 000 egna företagare inför ett generationsskifte. Det är positivt att nya entreprenörer får en unik chans att ta över fungerande företag. Men lockas de unga verkligen av entreprenörskapet? Trygghetsnormen för unga-vuxna generationen är idag snarare att vara anställd. Det stora generationsskiftet blir därför en utmaning som måste lyckas för att vi ska få fortsatt tillväxt i näringslivet!

De mjuka värdena avgör

I ett familjeföretag behöver man i god tid innan generationsskiftet kommer på tal, klargöra hur relationerna ser ut inom familjen. Outredda gamla konflikter och familjemedlemmarnas förutsättningar och eventuella inbördes konkurrens behöver klaras upp. Relationen föräldrar-barn måste förändras till att bli en affärsmässig partner-relation. Vare sig det gäller en familjemedlem eller en anställd som ska ta över, behöver man ta reda på vilken tillit ägaren har till personens kompetens och drivkraft. Viktigt är också vilket förtroende styrelse, personal, kunder och leverantörer har för den nya ägaren. Ge den här processen god tid! Det som fattas idag måste stärkas upp och det tar tid.

Ta fram gemensam värdegrund

Försök att konkretisera vilka förväntningar den gamla respektive nya ägaren har på varandra och på hur verksamheten ska utvecklas i framtiden. Speciellt viktigt blir det då en avgående ägare under en utfasningsperiod ligger kvar med ekonomiska intressen och kanske satsar eget arbete. Då kan den yngres frustration över att inte få visa vad den kan öka, liksom irritationen över att skiftet drar ut på tiden. Samtidigt drabbas den äldre ofta av beslutsångest och rädsla att förlora kontrollen och tappa sin egen yrkesidentitet.

Många missförstånd och konflikter om vad som ska gälla rent affärsmässigt brukar kunna föregripas med bra planering och kontrakt. Men utan en samsyn på vardagsfrågor om ledarskap, ansvars- och arbetsfördelning, arbetstider och ersättning, kan generationsskiftet i värsta fall sluta i stor besvikelse. En besvikelse som går att undvika med rätt tillvägagångssätt.