

3 steg för att börja lämna över

Det finns få frågor som är så svåra för en företagare som du som att fundera över dagen då någon annan ska ta över rodret. Efter årtionden av hårt arbete är ditt företag ofta mycket mer än en verksamhet. Det är en del av din identitet, och en plats där relationer, erfarenheter och stolthet har vuxit fram. Därför handlar ett generationsskifte, en ny vd eller en framtida försäljning sällan bara om affärer, det handlar mycket om känslor.

Många företagare som du står någon gång inför frågor som: ska barnen ta över? Är det dags att rekrytera en ny VD? Eller borde jag börja fundera på en framtida försäljning? Ofta inser man efter en tids funderande att den verkliga utmaningen inte är valet mellan olika alternativ. Det handlar troligtvis om att det saknas en tydlig plan för framtiden. Det är då det verkliga arbetet börjar.

Våga lyfta blicken

När din vardag är välfylld med kundmöten, medarbetarfrågor och operativa beslut skjuts framtidsfrågorna lätt åt sidan. De känns avlägsna eller obekväma. Men ju längre du väntar, desto svårare blir besluten. Börja därför med att ställa några enkla frågor:

- Hur vill jag att företaget ska se ut om tre till fem år?
- Vem vill och kan ta ansvar för verksamheten?
- Vad vill jag själv göra när jag inte längre jobbar operativt?

Syftet är inte att fatta beslut direkt, utan om att börja tänka på alternativen.

Identifiera vad som inte får gå förlorat

Din största oro förmodligen inte handlar om vem som skulle ta över, utan vad som riskerar att gå förlorat när du kliver av. Det som betyder mest är sällan lokalerna, maskinerna eller omsättningen. Det är människorna, kulturen och de principer som byggt ditt företag över tid. När du blir tydlig med vad som verkligen måste bevaras blir det också mycket enklare att välja väg framåt.

Sätt riktningen i ett ägardirektiv

Ett av de mest underskattade verktygen i ett företag är ett genomarbetat ägardirektiv. Genom processen tvingades du sätta ord på dina ambitioner, dina mål och dina tankar om företagets framtid. Vad skulle företaget uppnå? Vilka värderingar ska vägleda besluten? Vad är viktigt även när jag själv inte längre sitter vid ratten?

Det är inte ett slut men början på nästa kapitel. Att stegvis överföra ansvar utan att tappa riktningen kan du lämna det operativa med större lugn. Du släpper taget om den dagliga styrningen, men inte om visionen för det livsverk du har byggt upp.

[Daniel Nakell](#)