

Hjälp, den gamla chefen underminerar min roll

Vad händer när den tidigare VDn är kvar i organisationen? I samband med generationsskifte, försäljning eller annan exit händer det ofta att den tidigare ägaren/VDn är kvar i organisationen på ett eller annat sätt och blir en informell chef. Som ny VD kan det kanske var skönt att ha någon att fråga men det finns några saker att tänka på för att få verksamheten att fungera.

Beroende på hur den gamla chefens roll ser ut kan du behöva agera lite olika

Om den gamla chefen har den *verkliga* makten i en operativ roll trots att du är den formella chefen är det bästa att förhålla sig diplomatiskt men skapa tydliga mandat och gränser utan att göra det till en personlig konflikt.

Se till att det finns ett VD direktiv som tydligt visar vilket ansvar och vilka mandat du har och vad som ligger på styrelsen. Se till att du har styrelsen med dig. Bestäm vad den tidigare chefen äger operativt. Dokumentera även beslutsvägarna och kommunicera detta tydligt i organisationen.

Är beslutsordningen otydlig är risken stor att organisationen kortsluts genom att antingen den gamla chefen rundar dig eller att medarbetarna gör det. Kanske inte av illvilja utan av gammal vana

Dokumentera viktiga beslut så att det inte blir en situation med ord mot ord. Vad fattade du för beslut, vad gjorde den tidigare chefen, vilken effekt fick det, vad gjorde situationen otydlig om du upplever att det gick fel

Prata med den gamla chefen, gör det tidigt och med respekt. Bekräfta dennes erfarenhet men var tydlig med rollfördelningen. ” Jag uppskattar din erfarenhet och vill gärna använda den samtidigt som jag ska ta ansvar för den operativa verksamheten, jag vill att vi ska lyckas tillsammans. Du får gärna komma med råd men det är jag som fattar besluten”

Konkurrera inte om auktoriteten.

I vanliga fall så ska inte styrelsen inte agera i den operativa verksamheten men i mindre företag är det inte ovanligt att det är en arbetande styrelse dvs att såväl ordförande som ledamöter kan vara involverade i den dagliga verksamheten. Då gäller det att hålla isär de olika rollerna och mandaten för verkställighet framför allt i förhållande till VD.

Även här gäller att skapa tydliga mandat, vem fattar beslut och om vad. Och återigen kommunicera detta i organisationen.

Oavsett vilken roll den gamla chefen har så är tydligheten A och O; vem fattar beslut och om vad. Om medarbetarna inte vet så gör man som man gjort tidigare: går till den gamla chefen

[Agneta Nyberg](#)