

Ingen kan göra det lika bra som du och där har du problemet

Du har byggt företaget. Du känner kunderna, vet vilka jobb ni tjänar pengar på och hör nästan på rösten när något håller på att gå snett. Nu ska någon annan ta över mer ansvar. Men först behöver du nog förklara lite till. Och dubbelkolla. Och kanske ringa kunden själv.

Det går ju fortare.

Just där kan överlämningen fastna. Du vill lämna över, men fortsätter att vara företagets viktigaste beslutsväg. Efterträdaren får titeln. Du behåller ratten.

När vi möter ägarledda företag ser vi ofta att det här handlar om omtanke och stolthet. Du vill skydda det du har byggt. Men om allt fortfarande behöver passera dig får nästa person svårt att lyckas och du får svårt att bli fri.

Den som tar över behöver inte bli en kopia av dig. Företaget behöver kunna fungera med någon annans sätt att leda. Här är tre råd för att börja tänka i den riktningen.

1. Skilj på ett bra resultat och ditt sätt att nå dit

Du hade kanske lagt upp kundmötet annorlunda eller löst bemanningen på ett annat sätt. Men blev resultatet bra? Höll ni vad ni lovade? Fungerade det för kunden och företaget?

Fundera på vad som faktiskt måste vara lika och vad som bara är en vana. Skriv ner tre saker du vill värna, exempelvis lönsamhet, kvalitet och kundrelationer. Det hjälper dig att bedöma resultatet utan att fastna i varje detalj.

2. Gör din erfarenhet tillgänglig

"Det där vet man ju" är en ganska svår arbetsinstruktion.

Mycket av det du gör automatiskt bygger på erfarenhet som andra ännu inte har. Välj ett återkommande beslut, till exempel vilka uppdrag ni tackar nej till. Förklara vilka signaler du ser, vad du väger in och varför. Låt sedan den som ska ta över resonera först.

Då för du vidare ditt omdöme, samtidigt som nästa person får träna sitt eget.

3. Bestäm vad du vill lämna över och vad du vill ha kvar

Vill du lämna VD-rollen men fortsätta vara en aktiv ägare? Trappa ner successivt? Eller lämna företaget helt på sikt?

Du behöver inte ha alla svar nu. Men var ärlig med vad du vill. "Du får bestämma, så länge du bestämmer som jag" ger ingen särskilt bra start.

Ett lyckat överlämnande börjar långt före den sista arbetsdagen. På VD-stödet hjälper vi ägare att tydliggöra sin framtida roll och se vad företaget behöver för att stå stadigt med nästa person vid rodret.

Det är aldrig för tidigt att börja bygga ett företag som klarar sig utan dig i varje beslut.

Om någon ska ta över på riktigt, vad behöver du själv sluta hålla i?

[Annika Karlén](#)