

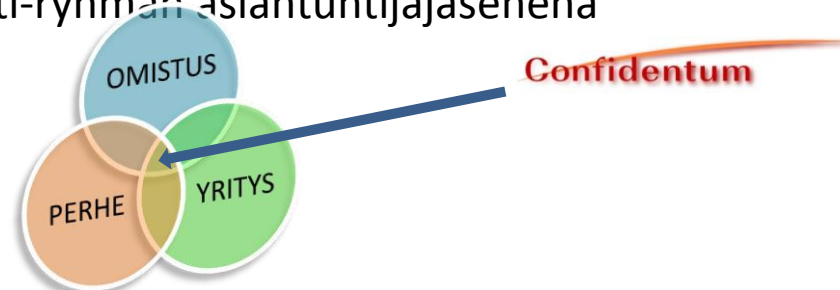
Sukupolvenvaihdos rahaa, rakkautta ja strategiaa

Sakari Oikarinen

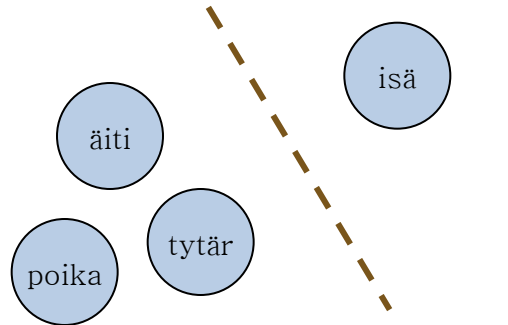
Confidentum Oy
Transeo Association AISBL

Sakari Oikarinen

- Työskentelen perheyrittysten sukupolvenvaihdosten asiantuntijana sekä liiketoiminnan johtamisen kehittäjänä perheyrittäjissä – erityisesti konfliktitilanteissa.
- Suomen Yrityskaupat, joka on Suomen suurin ja tunnetuin pk-yritysten omistajavaihdoksiin erikoistunut franchising-ketju on yhteistyökumppani perheyrittäjien osto- ja myyntitoimeksiannoissa Suomessa ja ulkomailla.
- Työskentelen kansainvälisessä omistajanvaihdosasiantuntijoiden järjestössä (www.transeo-association.eu) Työ- ja elinkeinoministeriön lähettämänä Suomen edustajana, jolloin focus on EU-jäsenmaiden ja EU-komission kanssa tehtävästä työstä
- Työskentelen Työ- ja Elinkeinoministeriön asiantuntijana kansallisella tasolla TEM/Omistajanvaihdoskoordinointi-ryhmän asiantuntijajäsenenä



Perheyrittäjien synty – ensimmäinen vaihdos

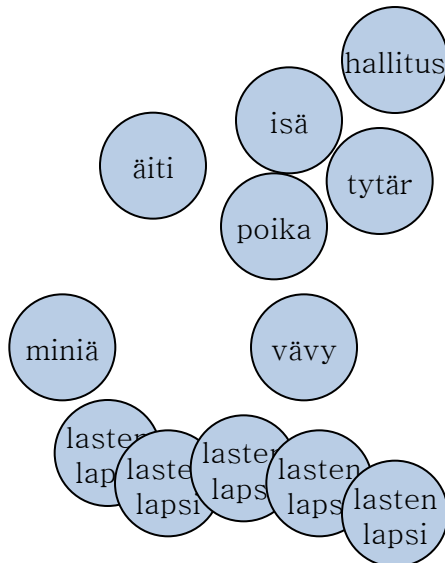


Aikaisemman sukupolven yrittäjäyys:

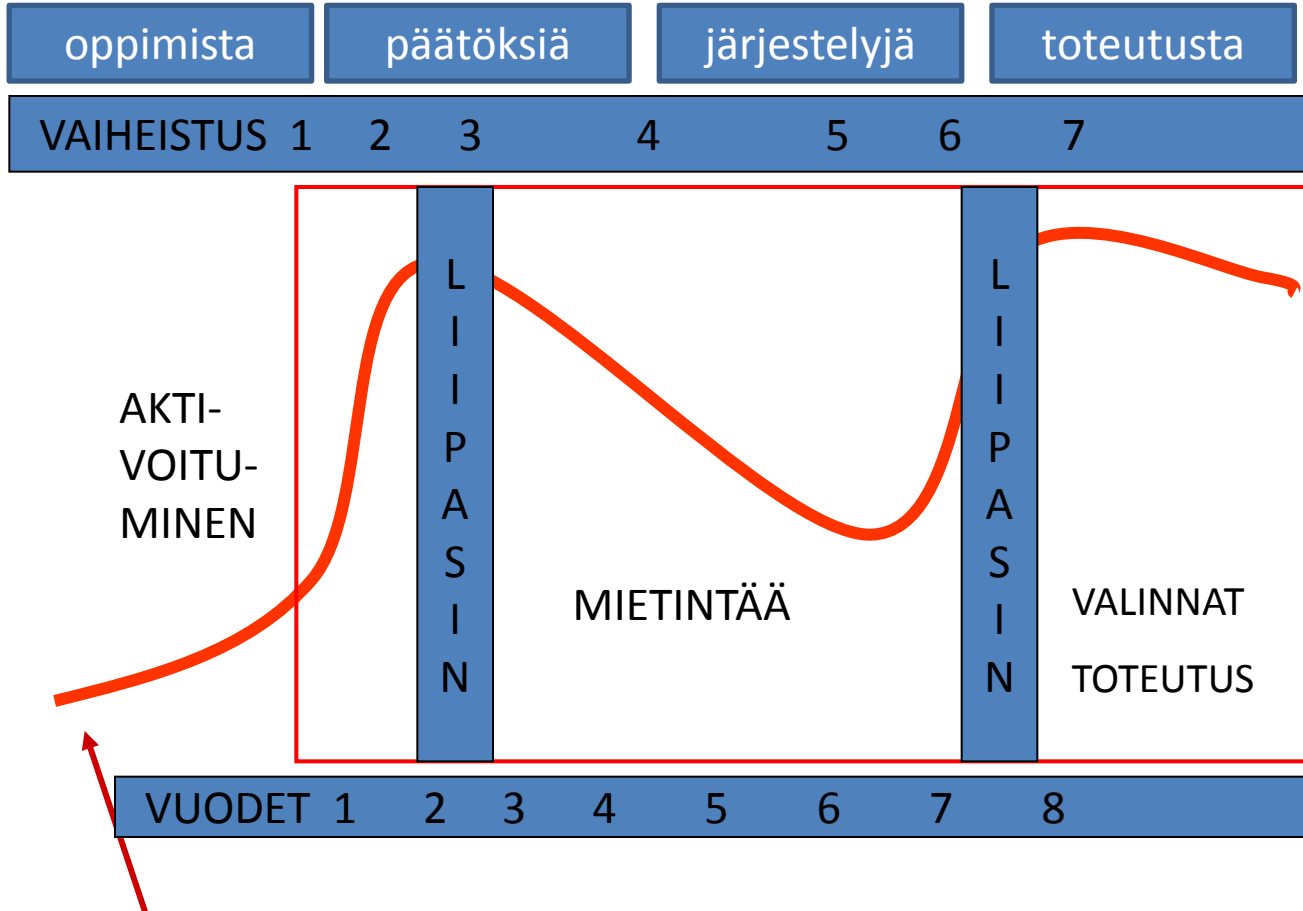
- Yksityisyrittäjäyttä
- Yksityisomistusta
- Yksityisjohtajuutta
- Liiketoiminta rajatulla markkinalla

Uuden sukupolven yrittäjäyys:

- Sisarukset omistavat, ja heidän perheensä kytkeytyneet myös yritykseen (väistämättä se vaikuttaa heihinkin)
- Omistus jakautunut ainakin kahdelle – varallisuus jakautuu usealle perheelle, joten bisneksen on kasvettava, koska jakajia enemmän
- Jaettu johtajuus eli hallituksessa poika, tytär, isä, ulkopuoliset jäsenet – ammattimaisuus
- Jatkuvuuden turvaaminen eli lastenlasten yrittäjäyyskasvatus laajempaa ja luonnollisesti isovanhemmilla olisi tähän nyt aikaa ja tietämystä
- Nuoret ovat kielitaitoisia, teknologisesti edellä, joten markkina ei enää tarvitse olla rajattu Suomeen, vaan globalisaatio on arkipäivää



VAIHDOSPROSESSIN VAIHEET



Intensiteetti tekemisessä ja ajattelussa vaihtelee

Oppiminen ja päätöksenteko vie suurimman ajan, yritysjärjestelyt max 1-2 vuotta, omistuksen vaihdos/myynti alle 1 vuosi

Prosessin vaiheet:

1. Heräämisvaihe ja tiedon hankinta
2. Toimintavaihe, jossa käydään alustavat keskustelut ja hahmotetaan toimenpiteitä
3. Lepovaihe, jossa kaikessa rauhassa selvitetään taustalla esim. eläke-, rahoitus tms. asioita
4. Vaihtoehtojen hakuvaihe, jossa sovelletaan saatuja tietoja omaan tilanteeseen – asiantuntijan tarve ilmeinen
5. Toimintavaihe, jossa tehdään toteutus-suunnitelma ja käynnistetään vaihdosjärjestelyt (johtajuus&omistus)
6. Omistuksen vaihdoksen toteutusvaihe, jossa käytetään eri asiantuntijoita
7. Normalisointivaihe, jossa jälkihoito oleellista

Sukupolvenvaihdos on pysyvä osa perheyriityksen arkea ja toimintatapaa

- Yritys voi alkujaan olla perustettu perheyriitykseksi...
- Tai siitä voi kehittyä perheyriitys...
- Tai sitä ei ole perustettu ja/tai johdettu perheyriitykseksi – 30% selviää sukupolvenvaihdoksesta
- Ensimmäisen ja toisen sukupolven panos on kriittinen jatkuvuuden kannalta
- Sukupolvenvaihdos on yksi osa perheyriityksen historiaa, tätä päivää ja tulevaisuutta
- Yhteenkuuluvaisuus, arvostus, avoin keskustelu tärkeintä
- Jos SPV:ta joudutaan erityisesti suunnittelemaan, ollaan jo myöhässä

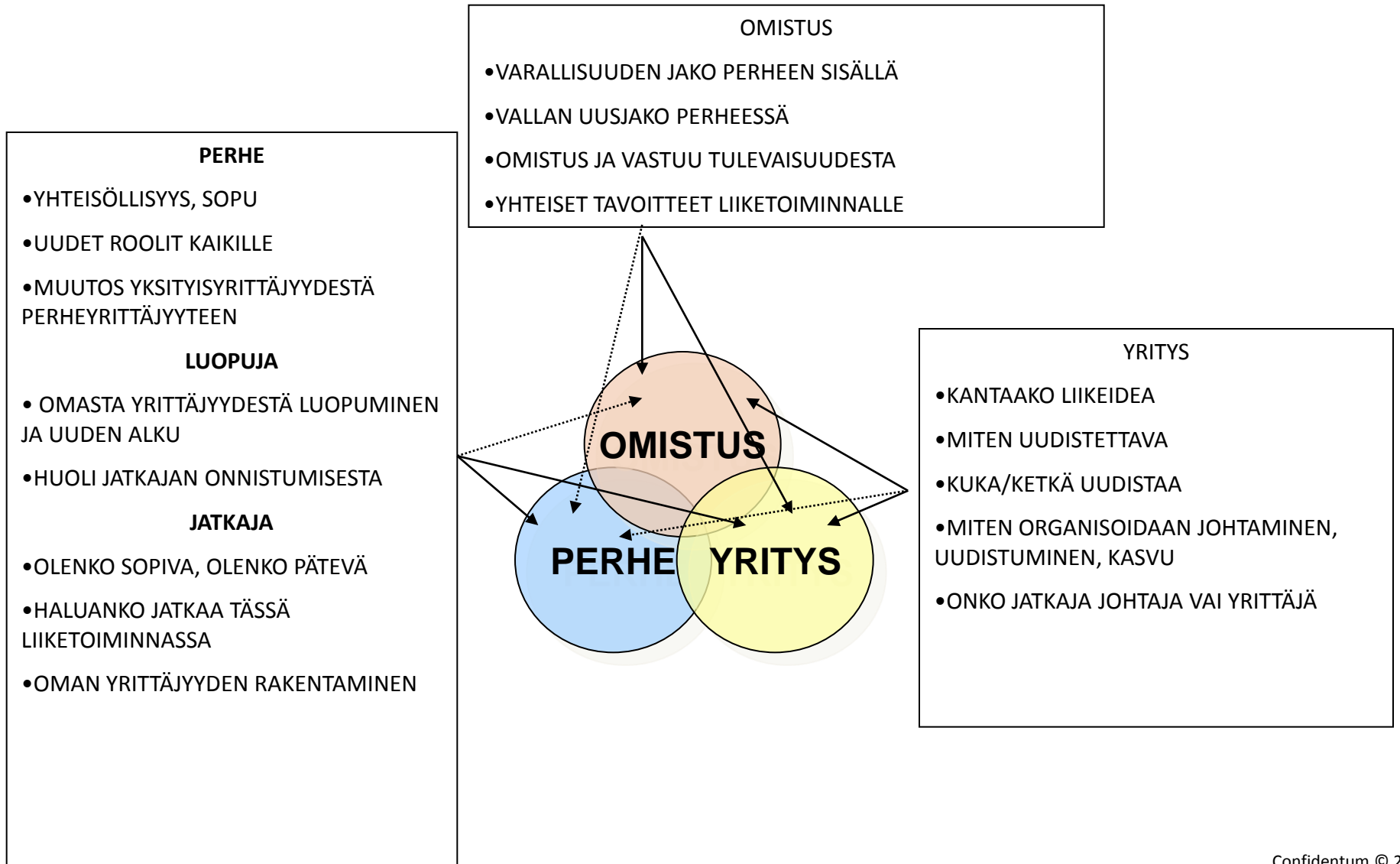
Perheyryitys voi olla suvun ”hengissäselvitymisstrategia”



Bertegrouppen 1569-2010, 441 vuotta

Kristofer Stenström, 14. sukupolvi

Sukupolvenvaihdoksen monimuotoisuus



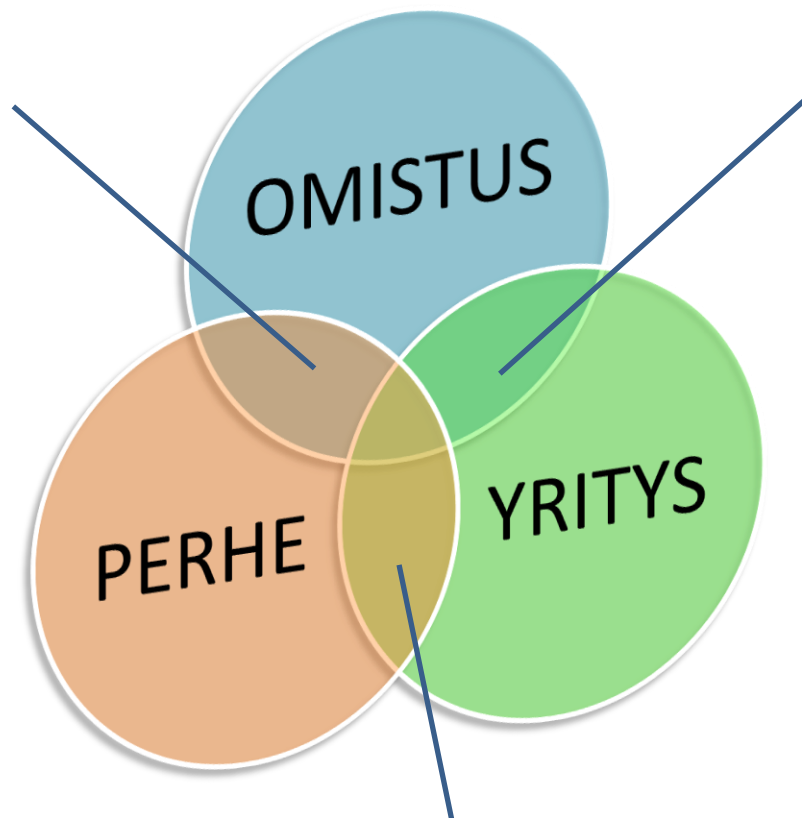
Vaihdos onnistuu, kun vältät tätä

- Luopujan kyvyttömyys luopua on suurin este sukupolvenvaihdoksen toteutumiselle.
- Kun luopuja on liian kiintynyt yritykseensä, suojelee lapsiaan liikaa tai suojelee itseään liikaa, jatkajalle ei anneta mahdollisuutta ja tilaa kasvaa johtajaksi (leadership responsibility).
- Tällöin jatkaja ei pääse etsimmään omaa motivaatiotaan ja halukkuuttaan, eikä pääse osoittamaan kyvykkyyttään, eikä saa siten luottamusta luopujalta, muulta perheeltä tai työntekijöiltä.
- Koska luottamusta ei ole, ei luopuja halua antaa hänelle myöskään johtajan auktoriteettia (authoroty)
- Koska jatkaja ei pääse oppimaan ja kehittymään, ei saa vastuuta, ei saa luottamusta eikä tulevaisuudessa asiat näytä kohentuvan, motivaatio ja sitoutuneisuus murenee, jolloin hän yleensä lähtee muualle
- Koska perheessä ei lisäksi keskustella avoimesti, vuosien puhumattomien asioiden painolasti johtaa lopulta konfliktiin

Sukupolvenvaihdoksen palvelut yrityksille, joissa SPV toteutetaan ensimmäistä kertaa

"Ensimmäinen vaihdos on oppimista, päättämistä ja yhdessä tekemistä"

Ennakoivassa ja
hallitussa
sukupolven-
vaihdoksessa aloite
tulee aina luopujalta

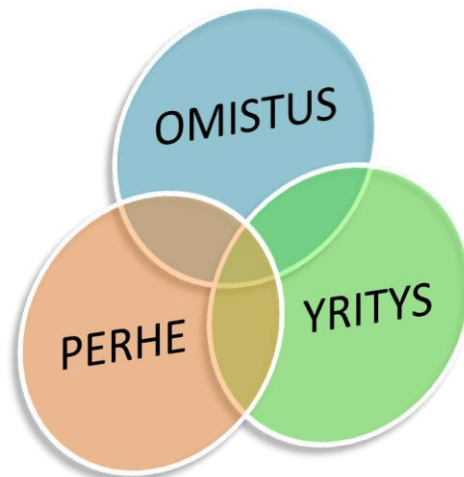


Sukupolvenvaihdos
siirtää varallisuutta ja
valtaa/vastuuta
luopujalta jatkajalle.
Ellei näin tapahdu,
siirtyy vain tehtäviä ja
tittleitä, mutta ei
yritystä tai yrittäjyyttä

Sukupolvenvaihdoksessa on aina psykodynaamiikkaa ja
perhekonstellaatio muuttuu

Sukupolvenvaihdoksen palvelut yrityksille, joissa SPV toteutetaan ensimmäistä kertaa

"Ensimmäinen vaihdos on oppimista, päättämistä ja yhdessä tekemistä"



VANHEMPAINILTA

Klinikka

Tehokas tapaaminen asiantuntijan kanssa, jossa saat ratkaisut akuutteihin kysymyksiin ja pääset liikkeelle vaihdosprosessissa

KARTTA

Valmennuspäivä

Koko perhe oppii sukupolvenvaihdokseen liittyvät asiat ja voi tehdä yhteiset päätökset valmistelevista toimenpiteistä

REITTI

Pienprojekti

Laaditaan perheen kanssa yhdessä toteutussuunnitelma, huomioiden jatkajan perehdyttäminen, yrityksen kehittäminen sekä omistusjärjestelyt

TALKKARI

Projekti

Toteutetaan sekä yrityksen kehittämishjelma että johtajuuden ja omistuksen vaihdos ohjatusti ja hallitusti

Kiitos

Mielenkiinnostanne!

Vastaan mielelläni jatkokysymyksiin,
ota rohkeasti yhteys ja sovitaan
89-klinikkatapaaminen

Sakari Oikarinen

sakari.oikarinen@confidentum.com

050 4000 523

