



<input checked="" type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

Oppiaine	Johtaminen ja organisointi	Päivämäärä	12.5.2008
Tekijä(t)	Tomi Hurme	Matrikkelinumero	
		Sivumäärä	71
Otsikko	HENKILÖRISKIT PERHEYRITYKSEN SUKUPOLVENVAIHDOKSESSA Perheyrittäjän tuho vai uusi mahdollisuus		
Ohjaaja(t)	KTT Arto Suominen		

#### Tiivistelmä

Väestön ikääntyminen ilmenee koko yhteiskunnan tasolla. Perheyrittäjiä ikääntyminen koskee erityisen voimakkaasti. Ikääntymisen seurauksena perheyrittäjä joko myydään, lopetetaan tai suoritetaan sukupolvenvaihdos. Sukupolvenvaihdos tarkoittaa yritystoiminnan siirtoa luopujalta jatkajalle. Siirto voidaan suorittaa vaiheittaisesti pitkällä aikavälillä tai nopeasti tehtynä omistajavaihdoksena. Pitkällä aikavälillä suoritettu sukupolvenvaihdos tarkoittaa usein sitä, että luopuja jää mukaan yrityksen toimintaan konsultin asemassa.

Tutkimuksen tavoitteena oli tutkia perheyrittäjän sukupolvenvaihdosprosessia sekä siihen liittyviä tekijöitä ja ongelmakohtia riskienhallinnan kannalta. Inhimillistä näkökulmaa ei voida sukupolvenvaihdoksen yhteydessä sulkea pois. Sukupolvenvaihdoksessa merkittäviä tekijöitä ovat jatkajan ja luopujan väliset suhteet, perheen suhtautuminen vaihdokseen, sidosryhmien kanta uuteen yrittäjään ja uudet roolit yrityksessä. Jatkaja voi tuntea pitkäänkin tarvetta turvautua luopujan tietotaitoon, etenkin ongelmatilanteissa. Luopujan saattaa henkisesti olla vaikeata irtautua perheyrittäjästä, ja usein hän jääkin taustatoimijaksi yritykseen siitä jo virallisesti luovuttuaan.

Sukupolvenvaihdos on monimutkainen prosessi, jonka kesto on etukäteen vaikea määrittellä. Tutkimuksessa havaittiin, että oli tärkeää varata riittävästi aikaa vaihdoksen suunnitteluun ja toteutukseen. Suurimmaksi riskiksi yritykset kokivat kannattavan liiketoiminnan suojaamisen sukupolvenvaihdoksen aikana ja sen jälkeen. Yrityksissä tunnistettiin riskienhallinnan mahdollisuudet estää vaihdoksen aiheuttamia riskejä. Jatkajan kouluttaminen ajoissa tehtäviinsä sekä hänen esittelemisensä sidosryhmille nousivat esiin riskienhallinnan keskeisinä toimenpiteinä. Yrityksille oli myös tarjottu erilaisia vakuutuksia sukupolvenvaihdoksen turvaamiseksi, mutta niiden käyttöä tavallisesti vältettiin.

Sukupolvenvaihdos voi olla yritykselle uusi mahdollisuus, joka siirtää yrityksen uuteen aikakauteen. Luopuja on saattanut toimia vuosikymmeniä saman kaavan mukaan, eikä yrityksellä ole ollut sen takia mahdollisuuksia kasvaa tai muutoin kehittyä. Nuori ja osaava jatkaja saattaa tuoda yritykseen mukanaan uuden toimintamallin, jonka hän on hankkinut työkokemuksen kautta ulkopuolisesta organisaatiosta tai alalle soveltuvan koulutuksen kautta. Ideaalitapauksessa yhdistyvät luopujan tietotaito ja kokemus jatkajan uuteen intoon ja koulutukseen, joita vaihdoksen jälkeen hyödynnetään perheyrittäjästä.

Asiasanat	Perheyrittäjä, sukupolvenvaihdos, henkilöriskit, riskienhallinta
Muita tietoja	