

Partnerskab i jeres firma. Fungerer det?

At være partnere i et firma kan på nogle måder ligne det private partnerskab derhjemme. Følelser kan være på spil, konflikter skal løses hensigtsmæssigt og tydelige aftaler er vigtige.

Mange partnerskaber fungerer godt, betyder ofte mere vækst samt sparring og nye muligheder.

Jeg hjælper mange partnere, når dialogen ikke længere kan fungere og der er en uklar personalepolitik eller uenighed, mere eller mindre skjult mellem partnerne. Ofte fordi der ikke er lavet nok helt konkrete aftaler. De udfordringer jeg tit møder i disse virksomheder, handler om du er ny partner, på vej på pension, hvilke værdier du og virksomheden har, den fysiske afstand, er familien med i firmaet samt forskellige fordelingsnøgler i partnerskabet.

Nye partnere kan have meget svært ved at komme i ældre partnerskaber, med meget "vi plejerkultur". Det kan være en fordel at starte flere samtidig. Forandringer kan skabe modstand og det kan give begrænsninger. Til gengæld kan det være lærerigt, for begge parter, hvis der er åbenhed tilstede.

Partnere, der til gengæld er ved at gå af, kan til have meget erfaring og det skal bruges. Omvendt kan de bremse for nye tiltag, såsom investeringer, der kan mindske udbyttet umiddelbart.

De værdier partnere har skal være tydelige. De influerer på spilleregler, klausuler og fælles aftaler. En virksomhed havde sin første kvinde, der skulle indtræde i partnerskabet. Inden da blev aftalt præcise regler om barsel. En anden retningslinje var at alle skal være enige, hvis en partner skal udtræde. Andre gange skal blot et flertal være enige om en beslutning.

Den fysiske afstand, som nogen partnere har, kan betyde få fysiske møder og kan være svært i hverdagens problematikker. Det vigtige er en dagsorden, med enighed om hvornår der må være uenighed.

Familien til partnere bliver ofte ansat i disse firmaer og det kan give mange prøvelser. Hvad hvis den ene partner vil have den anden partners datter fyret? Igen er retningslinjer samt ærlig kommunikation altafgørende. En ekstern uvildig rådgiver kan være løsningen i nogle tilfælde. f.eks. i ved fyringer.

Der er mange konstellationer af partnerskaber. Ofte med forskellige andele i firmaet. En virksomhed havde en lige fordeling af partnerskabet, selvom deres kontorer spændte fra 5 til 35 ansatte over hele landet. Fordelen for dem var tydelig. Alle stemmer var ligevægtige, de kunne lave en omfordeling af opgaver alt efter behov. De små kontorer kunne bidrage lige så meget til forretningen alt efter kompetencer og synenergien var optimal, for ingen havde særinteresser. Partnerskabers ulige værdi kan være nødvendig, men til gene i nogen beslutninger.

Lykke med partnerskabet