

Koneyrittäjien osaamisen ja johtajuuden siirto alkaa perheyrityksessä jo lapsuudessa

11.2.2025

Koneyrityksessä edeltävä polvi siirtää osaamista ja yrittäjyyskasvatusta jatkajakandidaateille eri keinoilla riippuen perillisen iästä ja kypsyystasosta sekä perheyrityksen sukupolvenvaihdoksen vaiheesta. Koneyrityksen osaamisen siirtymisen keinoja edeltäjältä jatkajalle tarkastellaan nelivaiheisen sukupolvenvaihdosprosessin avulla. Vaiheet ovat tutustumisvaihe, sisääntulovaihe, yhteisjohtajuusvaihe ja itsenäisen liiketoiminnan vaihe.

Tutustumisvaihe

Sukupolvenvaihdoksen suunnittelu on syytä aloittaa riittävän ajoissa. Osaamisen siirto perheyrityksessä alkaa jo lapsuudessa. Jatkajien osallistuminen perheyritykseen alkaa koneyrittäjäperheissä jo varhain lapsuudessa. Samalla osaamista siirretään perillisille jo heidän lapsuudessaan. Tutustumisvaiheessa useimmat perilliset ovat saaneet kokemuksia työpaikalla tai työmaalla mukanaolosta ja perheyhtiössä leikkimisestä. Kouluikäinen perillinen saattaa istua metsäkoneessa isänsä mukana kuulosuojaimet korvilla. Kotona koneyrittäjien lapset kuulevat yrittäjävanhemman päivällispöytäkeskusteluja esimerkiksi kaivinkoneiden tai metsäkoneiden huollosta ja korjauksista. He saattavat päästä isän mukaan käymään metsäkoneiden jälleenmyyjien luona tai pankkikäynnillä. Teini-iässä perilliset saavat kokemusta TET-harjoittelusta ja kesätyöskentelystä perheen omistamassa koneyrityksessä tai opiskeluaikana harjoitustehtävien tekemisestä omasta perheyhtiöstä. Jatkajakandidaatit hankkivat muodollisen koulutuksen, esimerkiksi metsäkoneenkuljettaja tai agrologi (AMK),

sekä hankkivat työkokemusta sekä omasta perheyhtiöstä että vieraankin palveluksesta. Varhainen kokemus toimialasta luo suotuisat edellytykset sille, että perillinen kiinnostuu toimialasta ja yrittämisestä.

Sisääntulovaihe

Sisääntulovaiheessa jatkajat työskentelevät kokoaikaisesti perheen koneyrityksessä pääsääntöisesti suorittavan tason työtehtävissä kuten metsäkoneenkuljettajana, ajokoneenkuljettajana, hakkuukoneenkuljettajana, maanrakennuskoneenkuljettajana tai kaivinkoneenkuljettajana. Jatkajat hankkivat osaamista kokeneen työntekijän perehdyttämisen avulla sekä osallistumalla koneyrittäjien tapahtumiin, esimerkiksi FinnMETKO tai Koneyrittäjien Energiapäivät, sekä verkostoitumalla koneyrittäjien jälleenmyyjiin tai tehtaisiin, esimerkiksi Ponsse, Logset tai John Deere. Sukupolvenvaihdoksen suunnittelua edistää, mikäli luopujalla ja jatkajalla on mahdollisimman avoin keskustelukulttuuri. Luopuja ei saa pitää itsestäänselvyytenä, että seuraava sukupolvi on halukas jatkamaan koneyrityksen toimintaa. Toisaalta myös perheen tyttäriä täytyy harkita yrityksen jatkajiksi.

Yhteisjohtajuusvaihe

Yhteisjohtajuusvaiheessa jatkajat työskentelevät tyypillisesti vastuullisissa päällikkötason työtehtävissä tai toimitusjohtajan sijaisena. Jatkaja hankkii osaamista ja omaksuu johtajuutta ja yrittäjyyttä vanhempi-lapsi -keskustelujen avulla, hallitustyöskentelyn sekä tiimityön tai johtoryhmän kautta. Jatkajat hankkivat osaamista ja omaksuvat johtajuutta myös verkostoitumalla laajasti paikalliseen yrittäjäjärjestöön, Koneyrittäjät ry:n jäseniin ja muihin ammatillisiin järjestöihin ja klubeihin. Jatkajien aktiivinen osallistuminen ja vaikuttaminen erilaisissa toimialaan liittyvissä luottamustehtävissä liittyy johtajuuden oppimiseen sidosryhmä- ja suhdeverkoston luomisen kautta. Johtajuuden siirto voi tapahtua yhdellä kerralla, kun kaupparekisteriin ilmoitetaan uuden toimitusjohtajan nimi. Yhteisjohtajuusvaiheessa jatkaja oppii tunnistamaan toimialan liikeriskejä, henkilöriskejä, omaisuusriskejä ja rikosriskejäkin.

Itsenäisen liiketoiminnan vaihe

Itsenäisen liiketoiminnan vaiheessa jatkajien tyypillisinä tietokanavina sekä osaamisen ja tiedonsiirron keinoina ovat erilaiset oman toimialan verkostot, mentorisuhde, hallituksen jäsenet. Edeltävä polvi on siirtynyt viettämään ansaittuja eläkepäiviä mutta on usein tarvittaessa käytettävissä sijaistamaan vaikkapa sairaustapauksissa. Henkilökuntaa, päämiestä ja asiakkaita on informoitu vetäjän vaihdoksesta. Joskus edeltävällä polvella on vaikeutta luopua elämäntyöstään ja edeltävä tarjoutuukin auttelemaan jatkajaa. Edeltäjä pitäisikin nähdä arvokkaana resurssina, joka tukee jatkajaa vielä vetäjän vaihdoksen jälkeen. Jatkajalla olisi hyvä olla avioehto, jotta koneyrityksen jatkuvuus voidaan turvata.

Artikkeli on osa Euroopan unionin osarahoittamaa Ratkaisuja maaseudun koneyritysten jatkuvuuteen ja kilpailukykyyn – RATKI-hanketta.

Taru Huhtala

KTT, asiantuntija TKI
SeAMK

Kirjoittaja toimii omistajanvaihdosasiantuntijana Seinäjoen ammattikorkeakoulussa. Hän on opiskellut sekä kauppatieteitä että talousoikeutta Vaasan yliopistossa.

Lähdekirjallisuus

Hautala, Taru (toim.) (2008). Vetäjä vaihtuu: Opaskirja yrittäjäpolvenvaihdoksiin. Suomen Yrityskummit ry.

Hautala, Taru (2006). Osaamisen ja johtajuuden siirto ravitsemisalan perheyritysten sukupolvenvaihdoksissa. Acta Wasaensia. No 158. Liiketaloustiede 65. Johtaminen ja organisaatiot. https://www.wasa.fi/materiaali/pdf/isbn_952-476-138-6.pdf

Huhtala, Taru (2024). Sukupolvenvaihdoksessa yhdistyvät tunneasiat ja kovat, tekniset päätökset. Maaseudun Tulevaisuus. 7.10.2024. https://maaseuduntulevaisuus.fi/mielipide/a2e27ac0-e168-4e51-ad29-875b45591578

Huhtala, Taru (2024). Koneyrittäjän riskit ja riskienhallinta. Koneyrittäjä 10/2024. sivut 26-27.