

Ansettelse i familiebedrifter

Dynamikken i familiebedrifter var en av faktorene som førte til at Irena Kustec fikk lyst til å forske på familiebedrifter. Hun fullførte sin doktorgrad i finans på BI i 2020 og er i dag første amanuensis på Nord Universitetet i Bodø.



Irena var særlig nysgjerrig på hvordan familierelasjoner påvirker beslutningstaking i familiebedrifter. Handelshøyskolen BI

har i verdenssammenheng en unik database av eierdata, noe som muliggjorde forskningen Irena ønsket å gjøre. «Ansettelse i familiebedrifter» var tittelen på prøveforelesningen til Irena i forbindelse med ferdigstilling av hennes doktorgrad, dette var også tittelen på foreningens webinar som Irena gjestet i juni 2021.

Familiebedrifter som arbeidsgiver

Familiebedrifter er annerledes som arbeidsgiver. En av fordelene med familiebedrifter er større jobbsikkerhet i form av at familiebedrifter i mindre grad nedbemanner arbeidsstokken i nedgangstider. Familiebedrifter har også en annerledes lederstil med synlige og aktive eiere, som er opptatt av å ivareta familiens verdier og tradisjoner. Videre viser internasjonal forskning at det er mindre arbeidskonflikter og lavere sykefravær i familiebedrifter. Når det kommer til

Råd til ansettelse av familiemedlemmer i bedriften

Det anbefales å ha klare retningslinjer som tydeliggjør om familiemedlemmer kan være ansatt i virksomheten og hvilke krav det settes til ansettelse. Retningslinjer kan omfatte:

- Krav til utdanning og/eller arbeidserfaring utenfor familiebedriften før ansettelse.
- Krav til ansettelsesprosessen.
- Avlønning på markedsnivå.
- Arbeidsbeskrivelse med tydelig definert ansvarsområder, leveransekrav og hva stillingen blir vurdert etter.
- Regelmessig medarbeidersamtaler med objektiv vurdering av leveranser.
- Bør ikke rapportere til et annet familiemedlem.

ulempen, er det lavere lønnsnivå i familiebedrifter. Det er også bred internasjonal forskning som viser en sammenheng mellom daglig leder fra familie med lavere ytelse og resultater i bedriften. Det er ikke forsket på årsaken til dette, men manglende erfaring utenfor familiebedriften kan være en mulig forklaring.

Familiebedrifter har aktive og synlige eiere

Vi vet fra databasen til BI senter for eierstyring at 76% av alle norske familiebedrifter har daglig leder fra familien. På nivåene under daglig leder, har 49% av familiebedriftene i Norge familiemedlemmer blant de ansatte. Større bedrifter har i mindre grad familiemedlemmer ansatt enn de bedriftene med færre enn

10 ansatte. Det er viktig for familiemedlemmer som er ansatt i bedriften å bli vurdert basert på sin kompetanse, ferdigheter og leveranser fremfor at de har arvet en stilling. For de som vokser opp i eierfamilier blir de gjerne tatt med på jobb og overhører samtaler hjemme. Dette fører til at de har et forsprang på bransjeforståelse og innsikt i forretningslivet sammenlignet med sine medstudenter. Som arbeidstaker gjelder det å få tak i denne tause kunnskapen og benytte denne i utførelse av jobben.

Hvordan lykkes med å jobbe i familiebedriften

Det er utfordrende å definere hva det vil si å lykkes som ansatt i en familiebedrift. Det er ulike mål og interesser på individuelt nivå, for eierne, for familien og øvrige interessenter. Familiemedlemmer er gjerne mindre opptatt av kortsiktige resultater, men mer opptatt av at familiebedriften når sine langsiktige mål, samt det å ivareta og videreføre bedriftens tradisjoner og historie.

Ny forskning på familiebedrifter

Sammen med en av veilederne fra doktoravhandlingen, Charlotte Østergaard fra BI, forsker Irena fortsatt på generasjonsskifter i norske familiebedrifter. Et av prosjektene fokuserer på karriereutvikling av familiemedlemmer som eventuelt overtar ledelsen av familiebedriften. Analysen ser blant annet på hva slags bakgrunn eierne har før de blir daglig leder, i hvilke bransjer de har jobbet, hva slags stilling de hadde og hvor lenge de har jobbet utenfor familiebedriften. Analysen ser også på utdanning og prøver å finne ut om det er utdanning eller tidligere erfaring som påvirker bedriftens lønnsomhet etter generasjonsskifte.

Dette prosjektet er en videreføring av doktorgraden til Irena, hvor analysen i den første artikkelen så på sammenhengen mellom eierskap og lønnsnivået for ansatte fra familien.

Three essays on family firms

Avhandlingen til Irena besto av tre artikler hvor den første så på kompensasjon av ansatte i familiebedrifter, og hvorvidt det var en forskjell i avlønning til ansatte fra familien og øvrige ansatte. Analysen viser at andelen av eierskap familien har i familiebedriften påvirker kompensasjon av familiemedlemmer som er ansatt i bedriften. Familiemedlemmer tjener mer enn øvrige ansatte som gjør den samme jobben i familiebedrifter som er 100% eid av familien. I familiebedrifter med øvrige eiere tjener alle ansatte i samme stilling omtrent det samme.

Den andre artikkelen tok for seg etterfølgerplanlegging og viktigheten av ekstern arbeidserfaring for fremtidige ledere av familiebedriften. Resultatet viser at erfaring utenfor familiebedriften kan påvirke lønnsomheten til familiebedriften etter lederskifte. Mulige årsak til dette resultatet har Irena fortsatt til gode å forske på.

Den tredje artikkelen ser på nestegenerasjon familiemedlemmer og hva som skal til for at de velger en karriere i familiebedriften. Den mest interessante observasjonen fra denne artikkelen er at døtre av den daglige lederen fra familien har 8% mindre sannsynlighet for å jobbe i familiebedriften, mens den som har størst sannsynlighet er daglig lederens eldste sønn. Artikkelen rapporterer bare observasjoner fra data og analyserer ikke empirisk hva som kan forklare disse resultatene.

Link til avhandling <https://app.cristin.no/results/show.jsf?id=1873957>