



SHARPFIN

Planera för tillväxt:
**Anpassa din kapitalförvaltning
för nya utmaningar.**

**8 tecken på att ni har vuxit ur ert sätt att
arbeta.**

Sammanfattning

Kapitalförvaltningsbranschen växer strukturellt.

Generationsskiftet, ny teknik och förändrade kundkrav driver utvecklingen framåt.

För många bolag är det inte marknaden som sätter taket, utan organisationen.

När arbetssättet inte utvecklas i takt med affären börjar tillväxt kännas tung.

Beslut tar längre tid, initiativ fastnar och marginalen blir svårare att försvara.

Det är sällan erbjudandet som brister. Det är strukturen som inte riktigt håller för nästa nivå.

Inledning

I den här guiden lyfter vi åtta återkommande signaler på att ett kapitalförvaltningsbolag har vuxit ur sitt sätt att arbeta.

Frågan är inte om potentialen finns. Frågan är om strukturen är byggd för den.

Vi ser ett återkommande mönster.

Bolag som vill växa bromsas inte av brist på affär.

De bromsas av interna flaskhalsar. Och det är där styrelsens och ledningens verkliga prövning ligger.

Att våga ställa frågan om arbetssättet fortfarande matchar ambitionen.

Här följer åtta frågor som kan fungera som en snabb genomlysning.

01

Har ni personer som täcker flera roller samtidigt?

I uppstartsfasen är det naturligt. Alla gör lite av allt och det skapar tempo.

Men när organisationen växer blir otydliga ansvar en belastning.



Leveransen blir
personberoende och svår att
kvalitetssäkra.

Detta märks inte alltid direkt,
utan när komplexiteten ökar
snabbare än strukturen.

**Affärsmässigt innebär det
högre operativ risk och
ökande kostnad per ny
kund.**



02

Passerar fortfarande större beslut grundaren eller en central partner?

Många bolag bär länge på en
entreprenörsstruktur, även
när de passerat den fasen.



När mandat och relationer ^{FIN}
är koncentrerade till en
individ begränsas tempot.

Organisationens kapacitet
blir i praktiken lika med en
persons tillgänglighet och
det skapar sårbarhet, inte
minst i en reglerad miljö.

**Det påverkar även
bolagets långsiktiga värde,
särskilt i situationer som
rör succession,
kapitalanskaffning eller
exit.**



03

Växer ni snabbare än kulturen hinner sätta sig?

Rekrytering i hög takt är ofta ett tecken på framgång.

Men utan tydliga arbetssätt, incitament och ansvar riskerar organisationen att utveckla olika tolkningar av hur saker ska göras.



Det leder till friktion och i
förlängningen till en ojämn
kundupplevelse.

**Kultur behöver
institutionaliseras. Annars
blir den personburen.**

04

Har tillfälliga lösningar blivit en permanent del av vardagen?

Manuella kontroller,
speciallösningar och
individuella workaround-
processer är vanliga i tidiga
skeden.

Problemet uppstår när dessa
blir norm.



När varje ny kund eller produkt innebär mer manuell hantering saknas operativ hävstång. Tillväxt känns då mer som belastning än möjlighet.

Det påverkar både marginal och arbetsmiljö.

05

Får kassaflödet styra mer än den långsiktiga riktningen?

Investeringar i teknik, struktur och kompetens ger sällan omedelbar effekt.

I perioder av snabb expansion kan likviditet få styra prioriteringarna mer än strategin.



SHARPEIN

Det är förståeligt. Men över
tid riskerar det att
underminera
konkurrenskraften.

**I en bransch som
förändras snabbt kan
uppskjutna investeringar
bli dyra.**

06

Fastnar ledningen i operativa frågor?

När organisationen växer
ökar komplexiteten.

Kundärenden, regulatoriska
krav och intern samordning
tar mer tid.

Det är lätt att bli reaktiv.



Om strategiska initiativ
konsekvent skjuts upp
uppstår ett glapp mellan
marknadens utveckling och
bolagets kapacitet att möta
den.

**Det är sällan dramatiskt.
Det är gradvis.**

07

Har ni en ledningsgrupp med tydligt mandat?

En verklig ledningsgrupp
handlar inte om titlar.

Den handlar om ansvar,
kompletterande perspektiv
och gemensamt mandat.



När det saknas drivs initiativ parallellt. Beslut blir otydliga. Prioriteringar glider.

Organisationen riskerar att bli större på pappret än i faktisk genomförandekraft.

08

Har VD-rollen utvecklats i takt med bolaget?

I mindre organisationer är VD ofta operativ problemlösare.

När komplexiteten ökar behöver rollen skifta mot riktning, struktur och ledarskap.



Om skiftet uteblir blir
organisationens utveckling
beroende av en persons
kapacitet snarare än av
systemen.

**Detta begränsar
skalbarheten och ökar
personberoendet.**

När flera av dessa signaler finns samtidigt

Det handlar sällan om brist på kompetens eller ambition. Ofta finns både affären och potentialen där.

Men utan en struktur anpassad för nästa fas blir tillväxt ojämn, risknivån högre och värdeskapandet svårare att realisera.

I en miljö där konsolidering och professionellt kapital ökar blir organisatorisk mognad en strategisk fråga, inte en administrativ.

I vår roll som tillväxtpartner till kapitalförvaltare möter vi dessa situationer återkommande.

Potentialen finns ofta redan i verksamheten.

Det som saknas är ett arbetssätt byggt för nästa nivå.

Källor

McKinsey & Company
(2023). The new B2B growth
equation.

McKinsey & Company
(2023). 11 Predictions for
Wealth Management in 2035.

SHARPFIN

Din partner för morgondagens
möjligheter.

www.sharpfin.com