



Prezentacja projektu
„PI. Kody wartości – efektywna sukcesja w
polskich firmach rodzinnych”



Problem główny projektu

**Polskie firmy rodzinne NIE SĄ PRZYGOTOWANE
do przeprowadzania procesu sukcesji**



Tylko **30%** firm rodzinnych
potrafi przetrwać sukcesję



Dlaczego nieprzygotowane?

**Wszystko w kontekście WARTOŚCI odgrywających
kluczową rolę w firmach rodzinnych**

Obawy **nestorów** związane z
procesem sukcesji

Niewystarczające
przygotowanie **sukcesorów/-ek**
do przejęcia firm rodzinnych

Niewystarczające
przygotowanie osób
mających pełnić rolę
mentorów procesu sukcesji



Obawy **kluczowych
pracowników** firm
rodzinnych związane z
procesem sukcesji

Niewystarczająca świadomość **firm rodzinnych, podmiotów
wspierających i współpracujących** z firmami rodzinnymi oraz
opinii publicznej nt. procesu sukcesji w firmie rodzinnej



Cel główny projektu

**Poprawa przygotowania Firm Rodzinnych do
efektywnego zarządzania zmianą w procesie sukcesji**



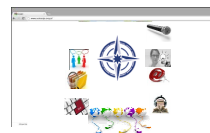
Metodologia
skutecznej sukcesji



Innowacyjny
TOOLBOX sukcesyjny



Filmy instruktażowe
do samodzielnego
stosowania



Platforma sieciująca
z narzędziami
i filmami



Grupy docelowe

Nestor
(właściciel)



Sukcesor



Kluczowi
pracownicy



Mentor procesu



Rodzina



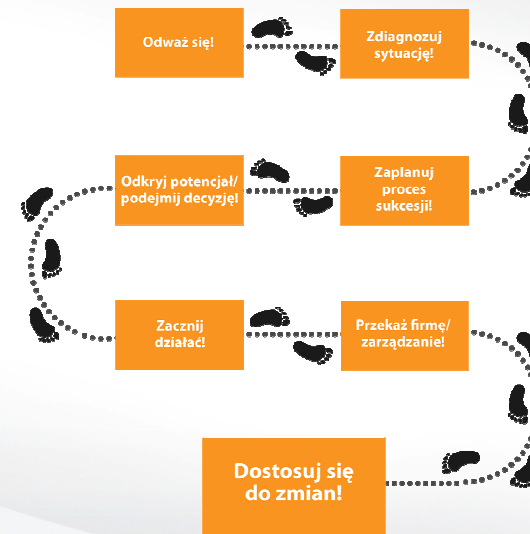
Zarząd



Sukcesorki



Metodologia Skutecznej Sukcesji



Czerpiemy z zagranicznych doświadczeń

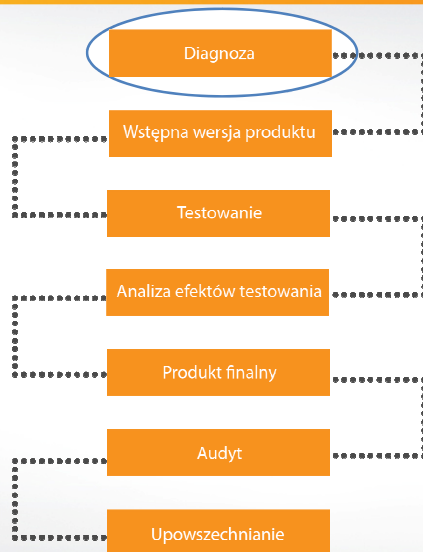


Innowacyjność

- Sukcesja = proces składający się z **7 kroków** => w każdym **PRAKTYCZNE NARZĘDZIA** dla poszczególnych grup docelowych
- Wsparcie miękkie** (HR-owe) + **wsparcie twarde** (procesy prawne, organizacyjne, finansowe i zarządcze)
- Samodzielność obsługi narzędzi** przez przedstawicieli firm rodzinnych
- Kompleksowość** => narzędzia adresowane do wszystkich grup biorących udział w procesie sukcesji
- Doświadczenia zagranicznych instytucji i ekspertów** z szerokim know how w zakresie procesu sukcesji
- Metodologia i narzędzia HR **wsparte produktami prezentującymi ich praktyczne użycie** i zwiększające przystępność narzędzi (audiobook, gra międzypokoleniowa, filmy instruktażowe)



Co za nami?



Podsumowanie Diagnozy

Przeprowadziliśmy **kompleksowe badania** dotyczące **procesu sukcesji**:

1. **badanie literaturowe** – analiza ponad 100 różnych pozycji anglo- i niemieckojęzycznych
2. **badanie ilościowe** obejmujące **332 respondentów**
3. **badanie jakościowe**, w tym:
 - **warsztaty diagnostyczne**, w których wzięło udział **62 osoby**
 - **indywidualne wywiady pogłębione**, którymi objęto **22 osoby**



Aktywnie i rodzinnie!

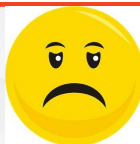


Najważniejsze wnioski badawcze 😊



- Z analizy literaturowej i zasobów sieciowych wynika, iż **nie istnieją narzędzia HR do samodzielnego przeprowadzenia procesu sukcesji** w przedsiębiorstwach rodzinnych, które można wprost zaadoptować na potrzeby polskich firm
- **77% sukcesorów i 74% właścicieli** uważa, że **sukcesja to ważny proces**, który należy **zaplanować z wyprzedzeniem i profesjonalnie nim zarządzać**
- Sukcesorzy i właściciele znają **korzyści** wynikające z sukcesji:
 - zachowanie ciągłości firmy oraz trwanie wartości rodzinnych
 - zachowanie dorobku życiowego, zapewnienie rodzinie bytu i stabilności finansowej
- **Wszystkie obszary wsparcia** wyszczególnione w kwestionariuszach ankietowych zostały uznane za **ważne i bardzo ważne**
- Dzięki wypracowanym narzędziom możliwe będzie **samodzielne przeprowadzenie sukcesji** (wsparcie zewnętrzne przewidywane jest w aspektach prawnych, np. stworzenie testamentu, podział udziałów i majątku, przekształcenie formy prawnej)
- **Motywową sukcesorów** do przejścia firmy w większości przypadków są **wartości i chęć wprowadzania zmian**

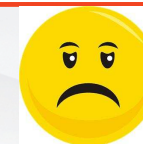
Najważniejsze wnioski badawcze ☹️



- Proces sukcesji w polskich firmach rodzinnych **nie przebiega w sposób sformalizowany** => **50%** przypadków potwierdzenia sukcesji kończy się **ustną propozycją**
- Sukcesja jest tematem marginalizowanym w firmach rodzinnych => **rozmawia się o niej sporadycznie**
- Większość **WŁAŚCICIELI I SUKCESORÓW** twierdzi, że proces sukcesji powinien trwać niewiele powyżej 1 rok
- **Właściciele odsuwają sukcesję w czasie** – powodem są **obawy nestora** (czy firma przetrwa?, czy sukcesor podoła nałożonym obowiązkom? co po sukcesji?)
- Dla **sukcesorów (56%)** sukcesja staje się przedmiotem działania, natomiast **właściciele (70%)** są na etapie planowania
- dla **5 z 10 sukcesorów** objęcie przedsiębiorstwa to **oczywistość** (wiedzieli o tym „od zawsze...”), a **co 3 właściciel nie podjął jeszcze decyzji** kto po nim będzie zarządzał firmą



Najważniejsze wnioski badawcze ☹️



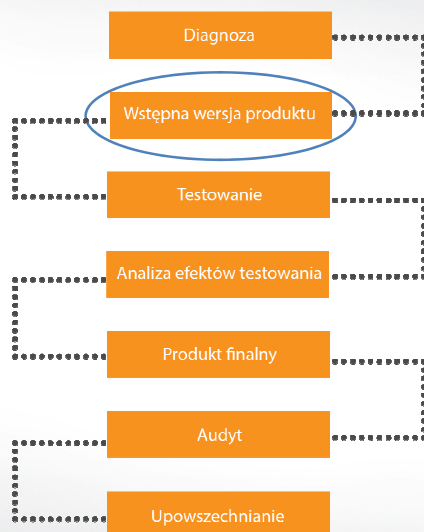
- **PRACOWNICY HR** nie są traktowani jako partnerzy w procesie sukcesji. Wyjątkiem są ci pracownicy, którzy równocześnie są członkami rodziny (małżonki, córki właścicieli)
- **40% właścicieli** preferuje na swojego **następcę syna, 17% córkę**. **KOBIETY** mają świadomość, że muszą zmierzyć się ze **stereotypami i uprzedzeniami**
- **PRACOWNICY obawiają się następcy** oraz idących z nim **zmian**, jednocześnie czują się **pominięci** w procesie sukcesji
- **Komunikacja jest kluczowym czynnikiem** sukcesu, ale w polskich firmach rodzinnych jest znikoma

PROBLEM GŁÓWNY PROJEKTU ZOSTAŁ POTWIERDZONY...

Polskie firmy rodzinne są na etapie PLANOWANIA, a nie działania
Potrzebują WSPARCIA w przeprowadzeniu procesu



Gdzie jesteśmy?

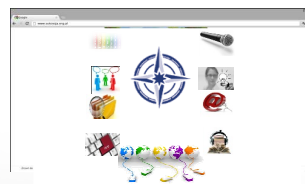
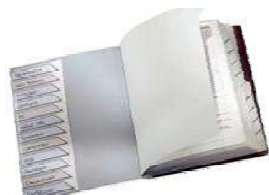


Wstępna wersja produktu

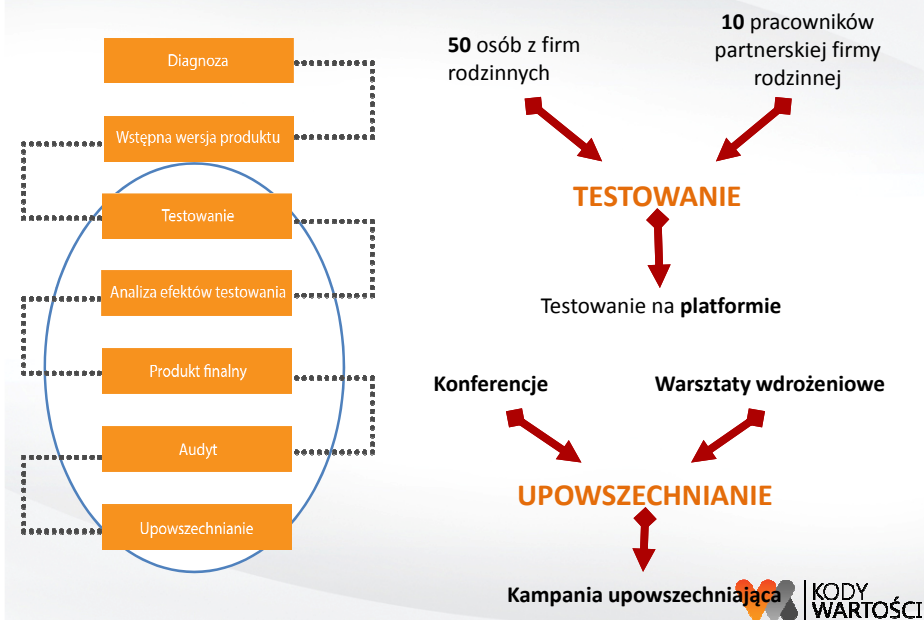


Wstępna wersja produktu

W błyskawicznym tempie powstają wstępne wersje...



Co przed nami?



Empowerment w projekcie

Łoża dyskusyjna Firm Rodzinnych



Grupa partnerska

ZARZĄDZANIE
TEB Akademia
CENTRUM ROZWOJU SZKÓŁ WYŻSZYCH

DZIAŁANIA
MERYTORYCZNE



TESTOWANIE
HORTIMEX



Dane kontaktowe

Menadżer Projektu
Joanna Walentynowicz

Centrum Rozwoju Szkół Wyższych
TEB Akademia Sp. z o.o.
j.walentynowicz@teb-akademia.pl



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



DZIĘKUJĘ ZA UWAGĘ

