AMSP ČR

Výroční průzkum k trendům RODINNÉHO PODNIKÁNÍ

Květen 2018

© 2018 Ipsos. All rights reserved. Contains Ipsos' Confidential and Proprietary information and may not be disclosed or reproduced without the prior written consent of Ipsos.

GAME CHANGERS

Ipsos

METODOLOGIE

METODA SBĚRU

TELEFONICKÉ DOTAZOVÁNÍ (CATI)

TERMÍN SBĚRU DAT

KVĚTEN 2018

CÍLOVÁ SKUPINA A VELIKOST VZORKU

MAJITELÉ RODINNÝCH FIREM (N=331)

VÝZKUMNÝ NÁSTROJ

STANDARDIZOVANÝ DOTAZNÍK O DÉLCE CCA 15 MINUT

HLAVNÍ ZJIŠTĚNÍ

RODINNÉ PODNIKÁNÍ

83 %

Firem souhlasí s výrokem, že se celý život snaží dostat maximum ze svých zaměstnanců

91 %

Rodinných firem také souhlasí s tím, že je v pořádku tento přístup uplatňovat i u svých dětí ve firmě

PŘEDÁNÍ FIRMY

57 %

Firem plánuje předat vedení firmy rodinnému příslušníkovi

- 47 % firem již ví, komu ji předají
- 80 % firem plánuje uskutečnit předání postupně – nejprve řízení a pak majetek
- 65 % nemá vypracovaný plán předání a ani ho neplánují

KONFLIKTY VE FIRMÁCH

Ke konfliktům v rodinných firmách dochází častěji mezi samotnými rodinnými příslušníky (67 %), než mezi zaměstnanci a rodinnými příslušníky (21 %).

Konflikty firmy nejčastěji řeší otevřenou diskuzí.

O alternativní metody řešení v rodinných firmách zatím zájem není.

IPSOS pro AMSP_Rodinné firmy_2018

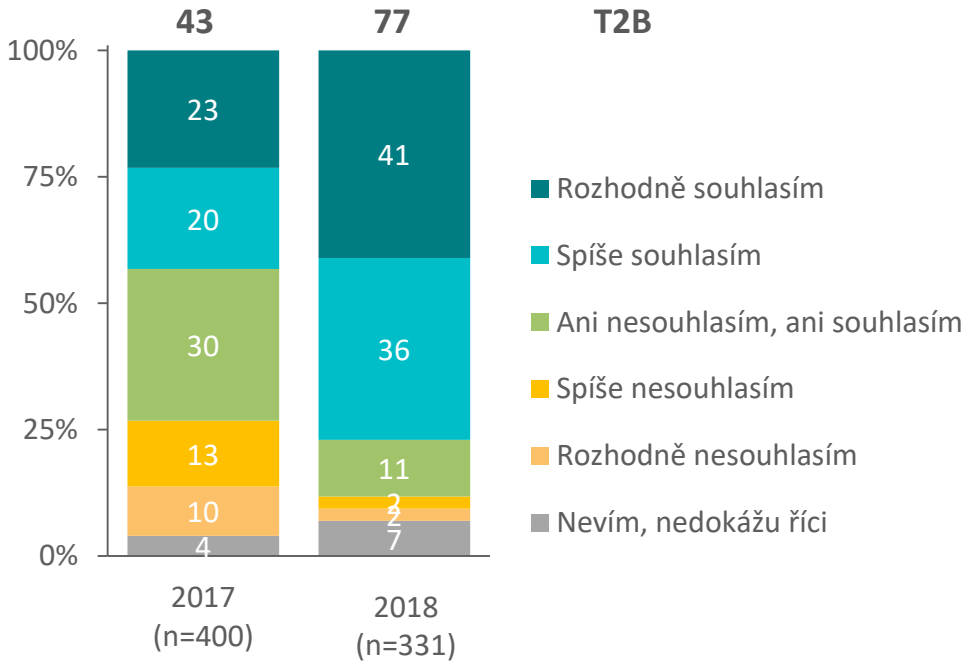
DETAILNÍ VÝSLEDKY

PODPORA RODINNÉHO PODNIKÁNÍ

OPROTI LOŇSKÉMU ROKU SOUHLAS S LEGISLATIVNÍM UKOTVENÍM DEFINICÍ RODINNÉHO PODNIKÁNÍ VZROSTL O 34 %.

SOUHLAS S LEGISLATIVNÍM UKOTVENÍM DEFINICE RODINNÉHO PODNIKÁNÍ

Q1. Souhlasíte s tím, aby definice rodinného podnikání (např. rodinná firma, rodinná farma, rodinná živnost) byla ukotvena v legislativě ČR?



S legislativním ukotvením rodinného podnikání častěji souhlasí malé firmy do 5 zaměstnanců (88 %).

Komentář AMSP ČR:

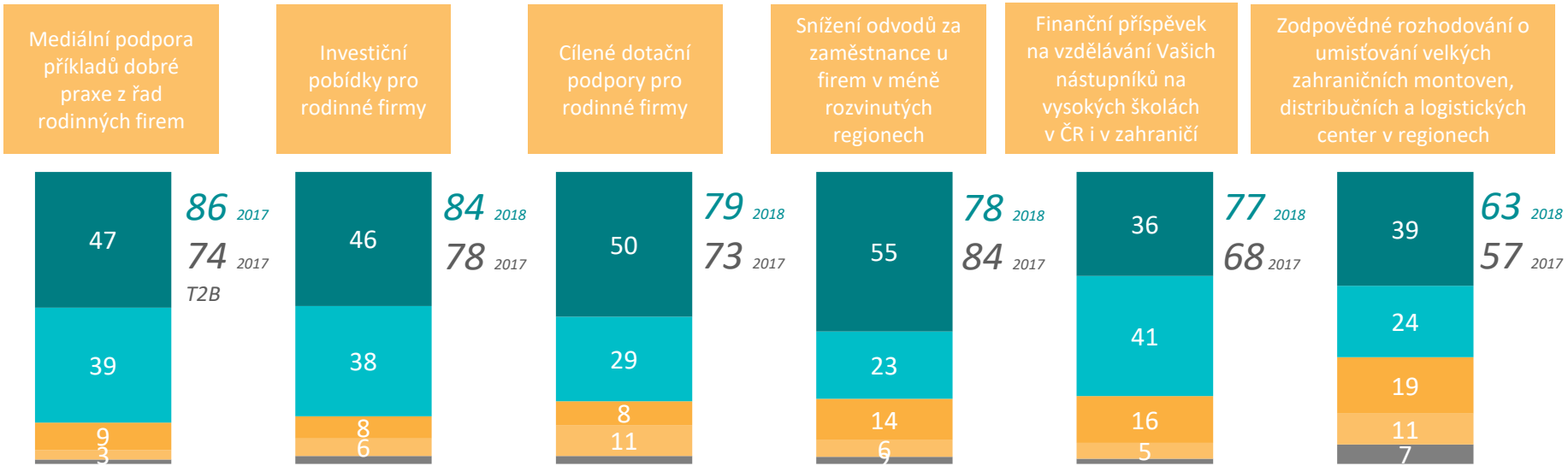
V rámci Roku rodinného podnikání 2018 AMSP ČR na desítkách akcí vysvětluje, jak by ukotvení definice ovlivnilo podnikání rodinných firem, což se nepochybně projevilo i v anketě.

V RÁMCI PODPORY BY RODINNÉ FIRMY NEJVÍCE UVÍTALY MEDIÁLNÍ PODPORU PŘÍKLADŮ DOBRÉ PRAXE.

JAKÝ TYP POMOCI BY RODINNÉ FIRMY OD STÁTU A OBCÍ UVÍTALY?

n=331

Q2. Uveďte, prosím, zda byste uvítal/a následující druhy pomoci od státu a obcí:



Komentář AMSP ČR:

Je patrné, že rodinným firmám nejde primárně o přímé podpůrné zdroje, ale obecně o zvýšení prestiže rodinného podnikání, o zviditelňování příběhů úspěšných firem a o motivaci k investičním aktivitám.

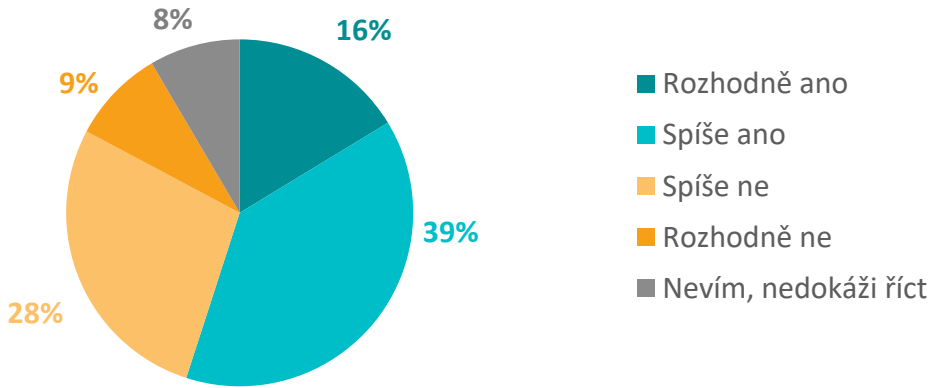
SVÉ PŘÍBUZNÉ Z DRUHÉHO KOLENE BY DO FIRMY PŘIJALO 55 % FIREM, MANŽELA/KU ČI PARTNERA/KU DOKONCE 65 %.

NÁZOR NA SPOLUPRÁCI VE FIRMĚ S …

n=331

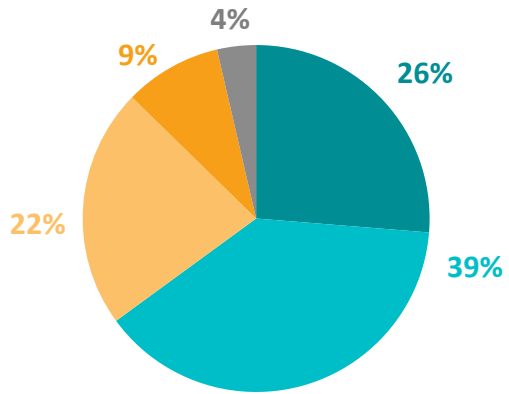
Q3. Myslíte si, že je dobré do firmy přijímat i příbuzné z druhého kolene – synovce, neteře, bratrance, sestřenice?, Q4. Myslíte si, že dobré pracovat ve firmě společně se svojí manželkou/manželem/partnerem/partnerkou?

PŘÍBUZNÝMI Z DRUHÉHO KOLENE



Častěji souhlasí malé firmy do 5 zaměstnanců (69 %).

MANŽELEM/KOU ČI PARTNEREM/KOU



Souhlasí 87 % respondentů, kteří jsou manželem/kou či partnerem/kou majitelé firmy. Naopak častěji nesouhlasí firmy s 21-99 zaměstnanci (44 %).

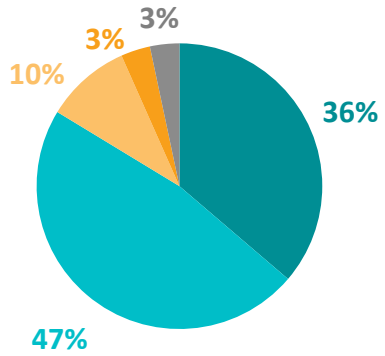
Komentář AMSP ČR: Zejména u menších firem je podnikání s manželem nebo manželkou jednou z nejrozšířenějších forem, což platí rovněž v zahraničí.

83 % RODINNÝCH FIREM SOUHLASÍ S TÍM, ŽE SE CELÝ ŽIVOT SNAŽÍ ZE SVÝCH ZAMĚSTNANCŮ DOSTAT MAXIMUM.

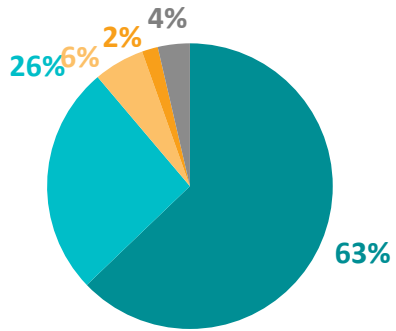
SOUHLAS S VÝROKEM… *n=331*

Q5. Do jaké míry souhlasíte s výrokem, že celý svůj profesní život se snažíte ze svých zaměstnanců dostat maximum?, Q6. Myslíte si, že je správné tento přístup volit i u svých dětí ve firmě?, Q7. Považujete za správné, když majitelé firmy hodnotí své děti pracující ve firmě za špatné výsledky, jako by to činili u ostatních zaměstnanců?

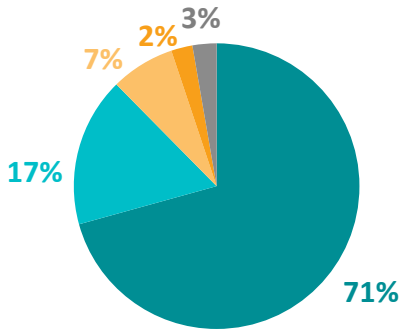
…CELÝ ŽIVOT SE SNAŽÍM ZE SVÝCH ZAMĚSTNANCŮ DOSTAT MAXIMUM



…A JE TO DOBRÝ PŘÍSTUP I U SVÝCH DĚTÍ VE FIRMĚ?



A JE SPRÁVNÉ HODNOTIT SVÉ DĚTI VE FIRMĚ ZA ŠPATNÉ VÝSLEDKY JAKO OSTATNÍ ZAMĚSTNANCE?



- Rozhodně ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Rozhodně ne
- Nevím, nedokáži říct

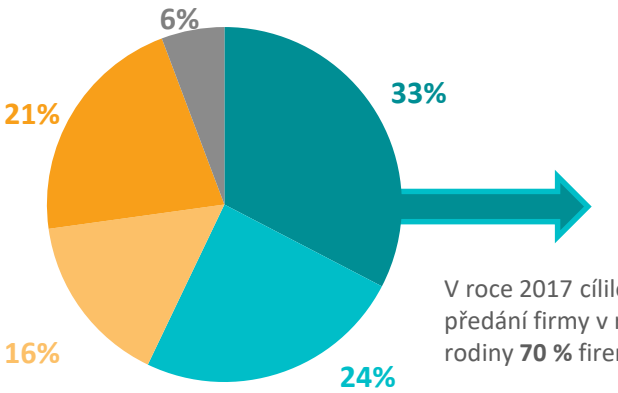
Komentář AMSP ČR: Potvrzuje se nejen to, že zaměstnavatelé jsou v rodinných firmách velmi nároční, ale rovněž i to, že rodiče mají na své děti ve firmách stejný, ne-li přísnější metr, než vůči ostatním zaměstnancům.

PŘEDÁVÁNÍ FIRMY

PŘEDAT FIRMU RODINNÉMU PŘÍSLUŠNÍKOVI PLÁNUJE 57 % RODINNÝCH FIREM, PŘIČEMŽ 47 % Z NICH JIŽ VÍ, KOMU JI PŘEDAJÍ.

PLÁN PŘEDAT FIRMU RODINNÉMU PŘÍSLUŠNÍKOVI

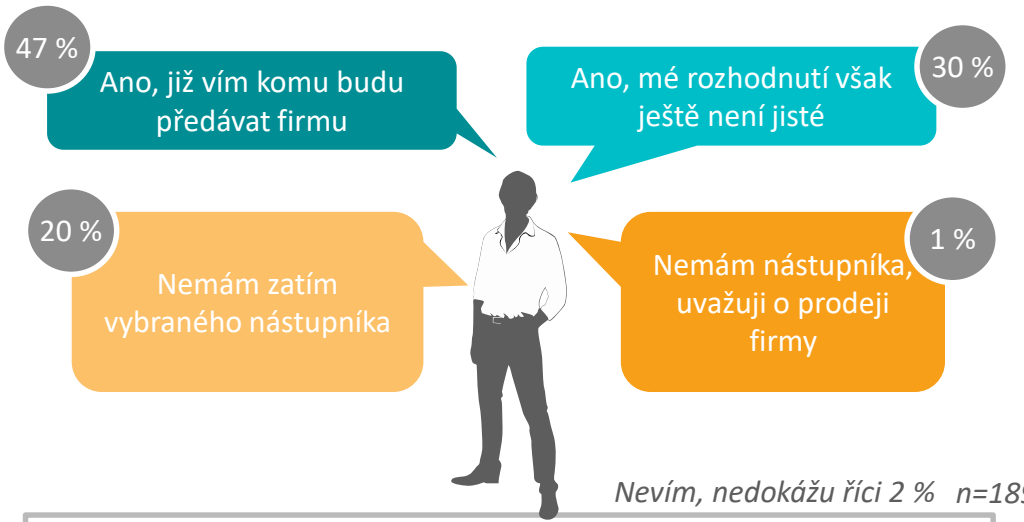
Q8. Máte v plánu či již probíhá předání Vaší firmy některému z vašich rodinných příslušníků?, Q9. Máte již vybraného konkrétního nástupníka pro předání Vaší firmy?



V roce 2017 cílilo na předání firmy v rámci rodiny **70 %** firem.

Rozhodně ano
Spíše ano
Spíše ne
Rozhodně ne
Nevím, nedokáži říct

n=331



Nevím, nedokážu říci 2 % n=189

Komentář AMSP ČR: Meziroční pokles znamená, že se začíná projevovat trend, kdy potomci začínají využívat lukrativních nabídek na trhu práce a upřednostňují před náročností vlastního podnikání často komfortnější zaměstnání u velkých firem.

Pozn.: Meziroční srovnání otázky Q8 je pouze orientační, jelikož v loňském roce měla jiné znění: Q12. Je cílem Vaší firmy, aby vedení převzal některý z rodinných příslušníků (např. děti)?

76 % VYBRANÝCH NÁSTUPCŮ MÁ VHODNÉ VZDĚLÁNÍ PRO ŘÍZENÍ FIRMY A 31 % NÁSTUPCŮ MÁ JIŽ DOSTATEK ZKUŠENOSTÍ.

HODNOCENÍ VZDĚLÁNÍ A ZKUŠENOSTÍ NÁSTUPNÍKA

Q10. Jak byste ohodnotil/a vystudovanou školu/obor Vašeho potenciálního nástupce ve vztahu k Vaší firmě?, Q11. Jak byste ohodnotil/a zkušenosti vašeho nástupce, kterých nabyl v jiných firmách?

VHODNOST ŠKOLY/OBORU

- 30 % Má velmi vhodnou školu/obor
- 46 % Má vhodnou školu/obor
- 11 % Má nevhodnou školu/obor
- 1 % Má velmi nevhodnou školu/obor
- 9 % Není to pro mě důležité

Nevím, nedokážu říci 3 %

n=145

MÍRA ZKUŠENOSTÍ Z JINÝCH FIREM

- 6 % Má mnoho zkušeností v jiných firmách
- 25 % Má dostatek zkušeností v jiných firmách
- 26 % Má málo zkušeností v jiných firmách
- 37 % Nemá žádné nebo téměř žádné zkušeností v jiných firmách
- 4 % Není to pro mne důležité

Nevím, nedokážu říci 3 %

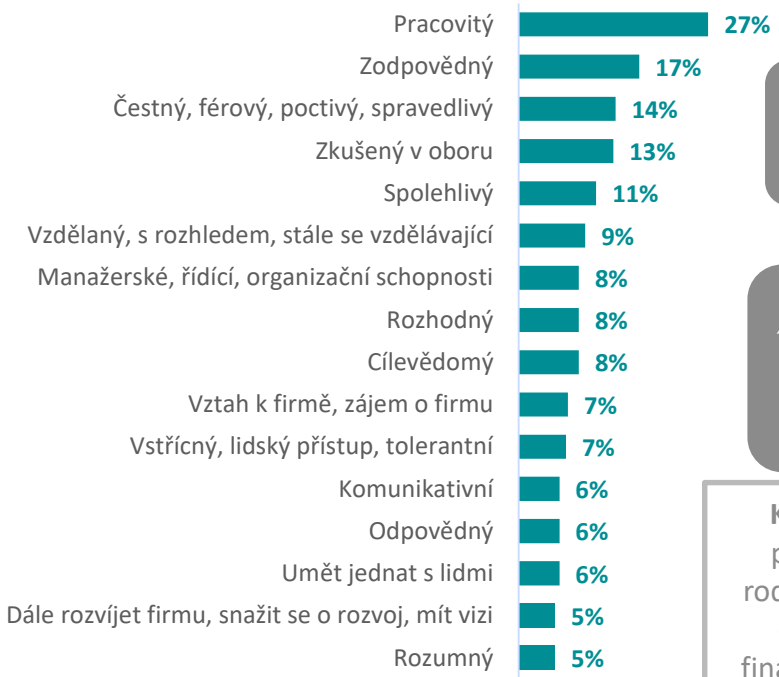
Komentář AMSP ČR:
Je patrné, že si předávající generace hlídá vhodnost vzdělání svých nástupníků. To, že zkušenosti nemá ani třetina potomků, je pochopitelné, obvykle se jedná o mladé lidi.

POTENCIÁLNÍ NÁSTUPCE BY MĚL BÝT PŘEDEVŠÍM PRACOVITÝ, ZODPOVĚDNÝ A ČESTNÝ.

VLASTNOSTI POTENCIÁLNÍHO NÁSTUPCE

n=331

Q18. *Jaké hlavní vlastnosti by měl mít Váš potenciální nástupce ve vedení firmy?*



„Spravedlivý, znát teorii a praxi, oblíbený ve svém okolí.“

„Obrovskou vytrvalost, odolnost vůči všem podmínkám v ČR, dostatečnou odbornou způsobilost.“

„Měl by být dobrý jako já – měl by být komunikativní, obchodní duch, pracovitý, dobré chování k zaměstnancům.“

„Exkluzivní přístup k zákazníkovi, skromnost, ochota a obětavost.“

„Profesní předpoklady a chtít to dělat, aby ho to bavilo.“

„Pracovitost, umět a znát práci každého zaměstnance.“

„Vztah k firmě, musí mít práci rád.“

Komentář AMSP ČR: Zatímco v nerodinných firmách jsou více požadovány manažerské, organizační a oborové schopnosti, u rodinných firem je kladen vyšší důraz na zodpovědnost, poctivost, čestnost a spravedlivost. To je dáno tím, že cílem není pouze finanční zisk, ale účinná správa majetku generací, prestiž vlastního jména a odpovědnost za rodinu.

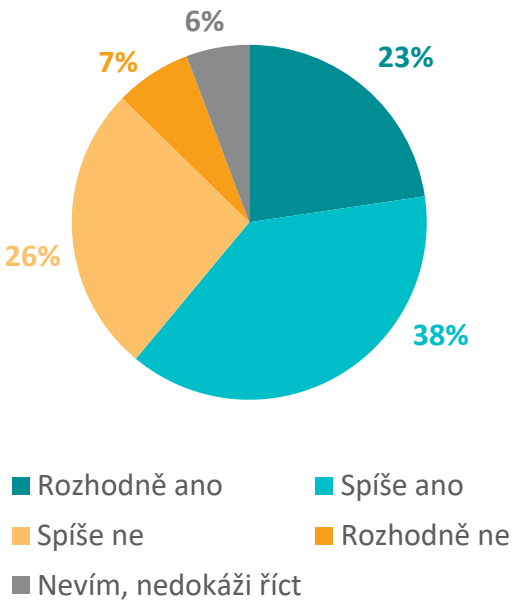
61 % RODINNÝCH FIREM SOUHLASÍ TAKÉ S TÍM, ABY POTENCIÁLNÍ NÁSTUPCE ABSOLVOVAL STÁŽ V JINÉ RODINNÉ FIRMĚ.

STÁŽ V JINÉ FIRMĚ A ZPŮSOB PŘEDÁNÍ FIRMY

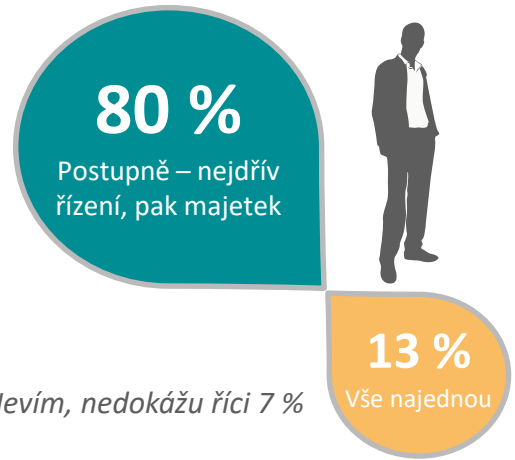
n=331

Q12. Chtěl/a byste, aby Váš nástupník/děti absolvovaly stáž v jiné rodinné firmě?, Q15. Pokud byste měl/a předat firmu svému rodinnému příslušníkovi, jaký způsob předání byste preferoval/a?

POŽADAVEK, ABY NÁSTUPNÍK ABSOLVOVAL STÁŽ



PREFEROVANÝ ZPŮSOB PŘEDÁNÍ FIRMY



Nevím, nedokážu říci 7 %

Čím větší firma je (na počet zaměstnanců), tím častěji se přiklání k postupnému předání firmy. Menší firmy naopak preferují jednotné předání.

Komentář AMSP ČR: Jedná se o zajímavý posun, firmy čím dál méně brání tomu, aby se nástupníci zaučovali v jiných společnostech a stejně tak si nejdříve předávající testují, jak jsou potomci schopni firmu řídit, teprve poté předávají majetek.

V SOUČASNOTI MÁ PLÁN NA PŘEDÁNÍ PODNIKU PŘIPRAVENO JEN 5 % RODINNÝCH FIREM. VĚTŠINA HO DO BUDOUCNA ANI NEPLÁNUJE.

EXISTUNCE PLÁNU NA PŘEDÁNÍ SVÉHO PODNIKU

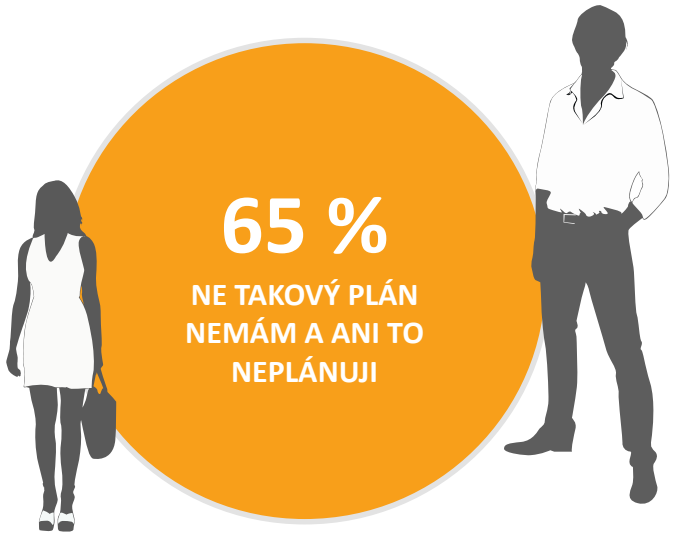
n=239

Q12a. *Máte písemně zpracovaný časový plán předání svého podniku nástupcům, nebo to necháváte volně plynout a spoléháte na svoji intuici?*

5 %
ANO, JIŽ MÁM TAKOVÝ PLÁN

24 %
ZATÍM TAKOVÝ PLÁN NEMÁM, ALE CHCI HO VYTVOŘIT

65 %
NE TAKOVÝ PLÁN NEMÁM A ANI TO NEPLÁNUJI



Nevím, nedokážu říci 6 %

Komentář AMSP ČR: Fakt, že 2/3 majitelů firem nepřipravují plán předání, může být velkým rizikem. Nejvíce ztrát vyplývajících ze špatného předání je totiž z nepřipravenosti všech stran, proces se často děje intuitivně, v časovém tlaku a bez dopředu projednaných podmínek a pravidel. To může znamenat vznik problémů a nedorozumění jak mezi předávajícími, tak mezi firmou a okolím (zákazníci, dodavatelé, banky, zaměstnanci, veřejnost).

PO PŘEDÁNÍ FIRMY PLÁNUJE VĚTŠINA DOTÁZANÝCH VE FIRMĚ ZŮSTAT I NADÁLE, NEJČASTĚJI JAKO NEZÁVISLÝ KONZULTANT…

PLÁN ZŮSTAT PO PŘEDÁNÍ VE FIRMĚ

Q13. Plánujete po předání firmy zůstat ve firmě?, Q14. Co plánujete dělat po předání firmy?

PLÁNUJETE ZŮSTAT VE FIRMĚ?

- 39 % Ano, plánuji zůstat jako nezávislý konzultant (30 % 2017)
- 19 % Ano, plánuji zůstat na jiné funkci (10 % 2017)
- 16 % Ano, plánuji zůstat v dozorčí nebo správní radě (14 % 2017)
- 9 % Firmu neplánuji předávat (31 % 2017)
- 8 % Ne, plánuji z firmy zcela odejít (12 % 2017)

Nevím, nedokážu říci 8 % *n=331*

POKUD NE, CO PLÁNUJETE?

- 70 % Plánuji se věnovat koníčkům / rodině (79 % 2017)
- 22 % Odejít do důchodu
- 7 % Plánuji být nezávislý konzultant či poradce pro jiné firmy a podnikatele (2 % 2017)
- 0 % Plánuji si založit vlastní malou firmu (11 % 2017)

Nevím, nedokážu říci 7 % *n=27*

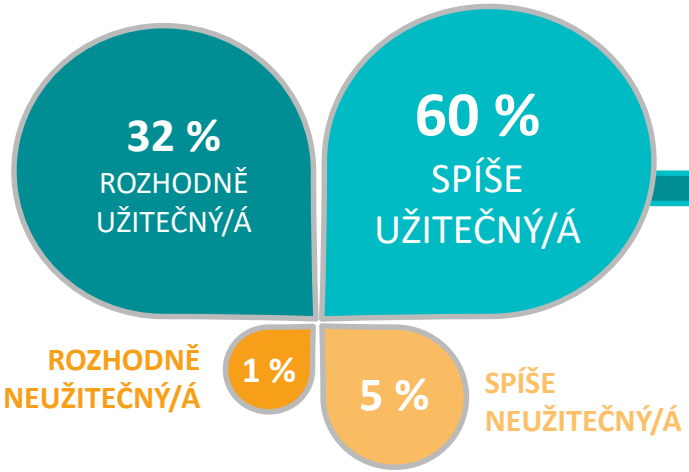
Komentář AMSP ČR: Zcela jasně se potvrzuje trend, kdy předávající mají větší zájem zůstat ve firmě aktivní. Je to dáno tím, že s blížícím se časem odchodu si předávající stále více uvědomují, že jejich práce není v rodinném podniku jednoduše nahraditelná.

Pozn.: Meziroční srovnání otázky Q14 je pouze orientační jelikož v loňském roce nenabízela možnost odchod do důchodu.

… VE VĚTŠINĚ PŘÍPADŮ SI TOTIŽ MYSLÍ, ŽE BUDOU SVÝM NÁSTUPCŮM UŽITEČNÍ, A TO DÍKY SVÝM ZKUŠENOSTEM.

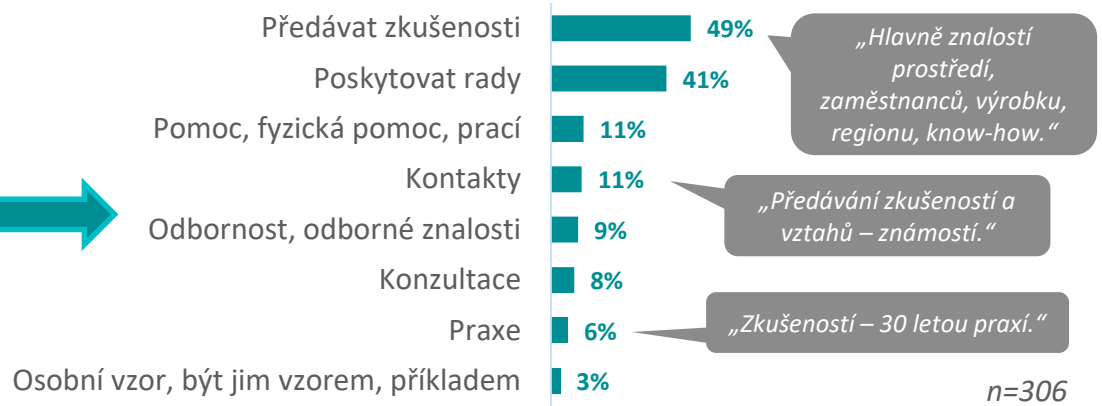
UŽITEČNOST MAJITELE PO PŘEDÁNÍ FIRMY NÁSTUPNÍKOVI

Q19. Do jaké míry si myslíte, že budete svým nástupníkům/dětem po předání firmy užitečný/užitečná?, Q20. Jakými všemi způsoby předpokládáte, že budete užitečný pro své nástupníky/děti?



Nevím, nedokážu říci 2 %

n=331



n=306

O INFORMACE Z OBLASTI GENERAČNÍ VÝMĚNY V RODINNÝCH FIRMÁCH SE ZAJÍMÁ 52 % FIREM.

ZÁJEM O INFORMACE Z OBLASTI GENERAČNÍ VÝMĚNY V RODINNÝCH FIRMÁCH

Q16. Zajímáte se o informace, rady a tipy z oblasti zkušeností s generační výměnou v rodinných firmách?, Q17. Kde obvykle hledáte tyto informace, rady, tipy z oblasti zkušenosti s generační výměnou v rodinných firmách?

ZÁJEM

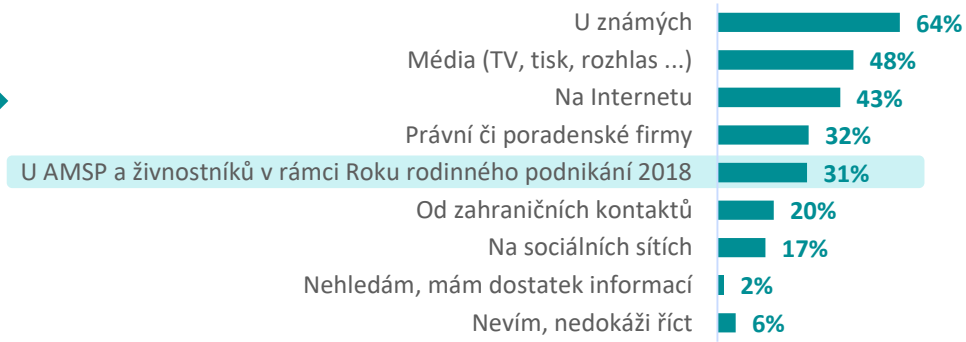
52 % **ANO**

44 % **NE**

Nevím, nedokážu říci 4 %

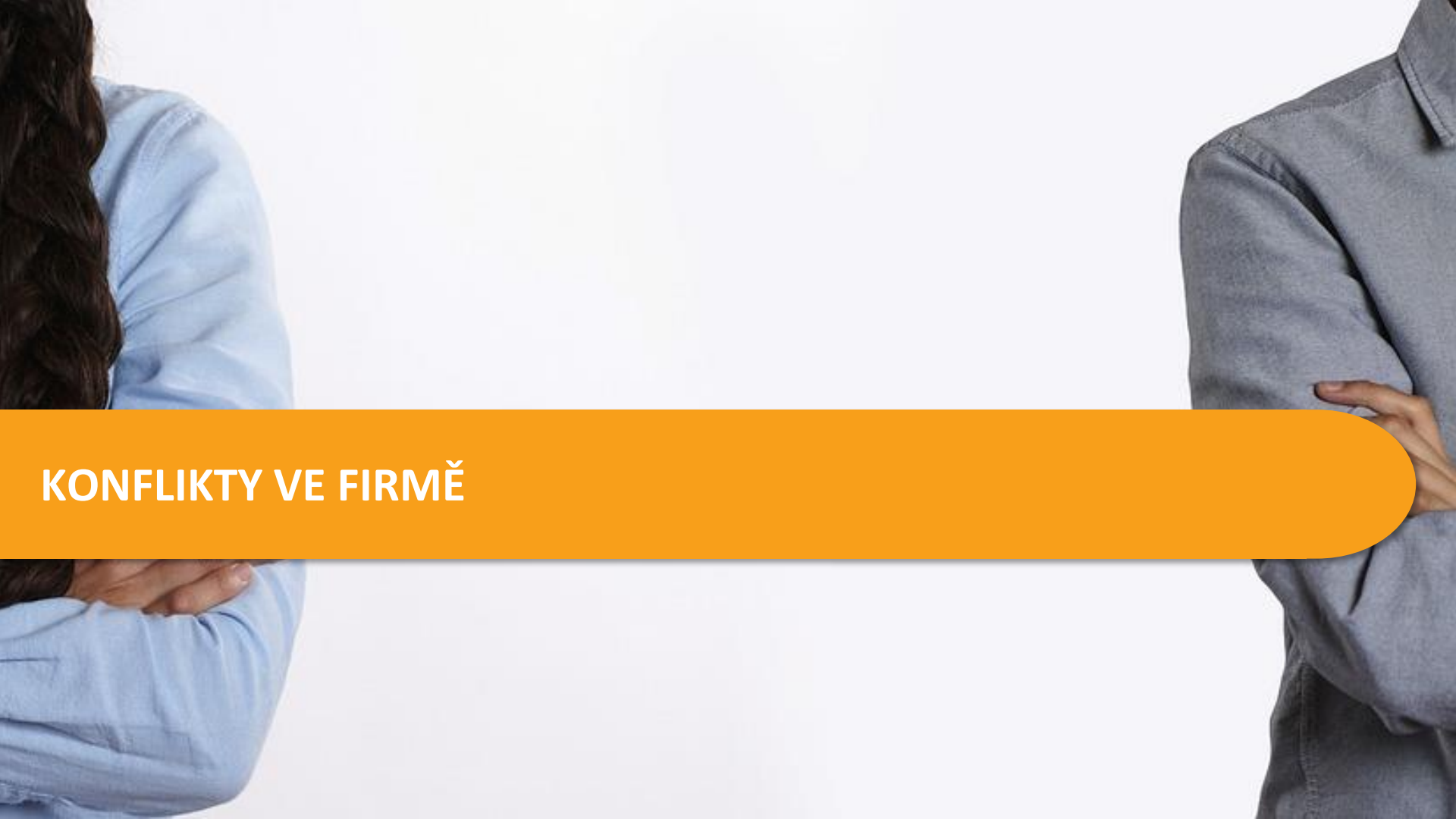
n=331

ZDROJE



n=172

Komentář AMSP ČR: Je patrné, že několikaletá aktivita AMSP ČR zaměřená na setkávání rodinných firem u kulatých stolů ve všech regionech dává smysl, firmy se vzájemně informují a formou přirozeného benchmarkingu získávají klíčové a nestranné poznatky.



KONFLIKTY VE FIRMĚ

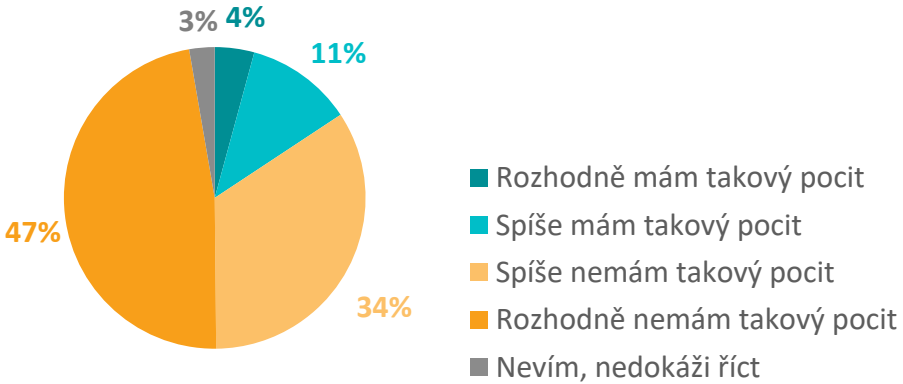
KE KONFLIKTŮM MEZI ZAMĚSTNANCI A RODINNÝMI PŘÍSLUŠNÍKY DOCHÁZÍ U PĚTINY FIREM.

NASLOUCHÁNÍ V PŘÍPADĚ OBAV A PŘÍTOMNOST KONFLIKTŮ VE FIRMĚ

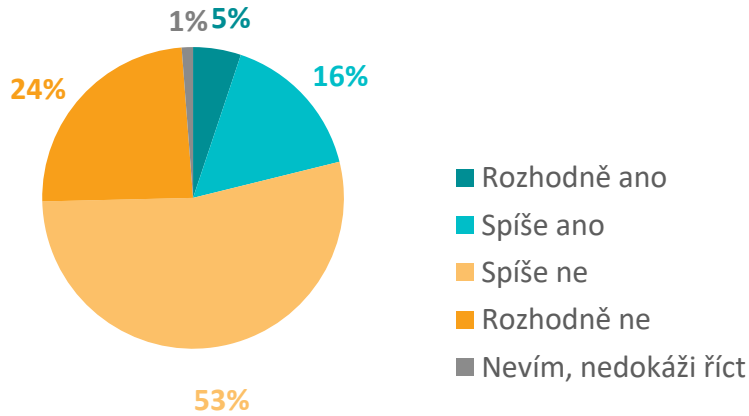
n=331

Q21. Máte ve Vaší rodinné firmě pocit, že Vám ostatní rodinní příslušníci nenaslouchají, že neberou Vaše obavy nebo potřeby vážně?, Q22. Dochází u Vás ve firmě ke konfliktům (střetům názorů) mezi rodinnými příslušníky a Vašimi zaměstnanci?

MAJÍ POCIT, ŽE JIM RODINNÍ PŘÍSLUŠNÍCI NENASLOUCHAJÍ, KDYŽ MAJÍ OBAVY?



DOCHÁZÍ KE KONFLIKTŮM MEZI ZAMĚSTNANCI A RODINNÝMI PŘÍSLUŠNÍKY?



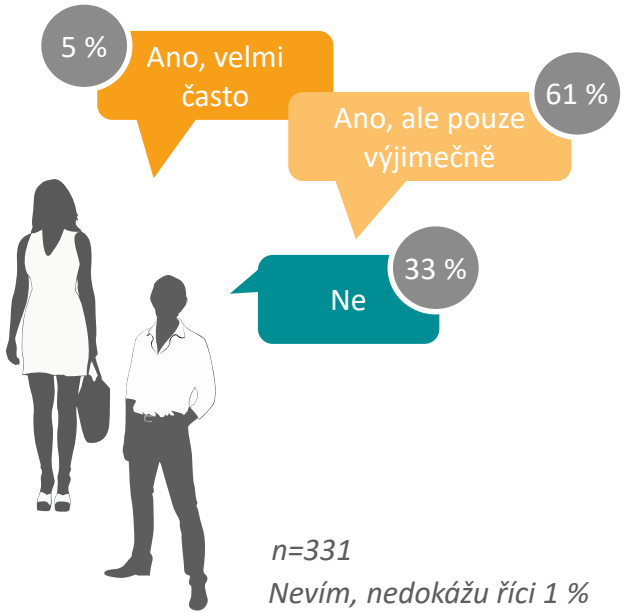
Komentář AMSP ČR: Je zřejmé, že konflikty mezi zaměstnanci a rodinou nastávají, ale nejsou zásadním problémem firem. Částečně to ale může být i tím, že rodinné firmy se spíše snaží problémy nevytahovat na veřejnost a vyřešit je uvnitř podniku, což mohlo ovlivnit odpovědi respondentů.

KE KONFLIKTŮM MEZI RODINNÝMI PŘÍSLUŠNÍKY DOCHÁZÍ VE 2/3 FIRMÁCH, VĚTŠINOU SE VŠAK JEDNÁ O VÝJIMEČNÉ SITUACE.

KONFLIKTY MEZI RODINNÝMI PŘÍSLUŠNÍKY

Q23. A dochází u Vás v rodinné firmě také ke konfliktům mezi rodinnými příslušníky?, Q24. Mezi kterými rodinnými příslušníky se potýkáte s konflikty nejčastěji?

A DOCHÁZÍ KE KONFLIKTŮM MEZI RODINNÝMI PŘÍSLUŠNÍKY?



n=331

Nevím, nedokážu říci 1 %

A MEZI KTERÝMI NEJČASTĚJI?

Nevím, nedokážu říci 3 % *n=217*

2/3 FIREM PAK KONFLIKTY ŘEŠÍ OTEVŘENOU DISKUZÍ. NAPROSTÁ VĚTŠINA RODINNÝCH FIREM NEMÁ VYPRACOVANOU RODINNOU ÚSTAVU.

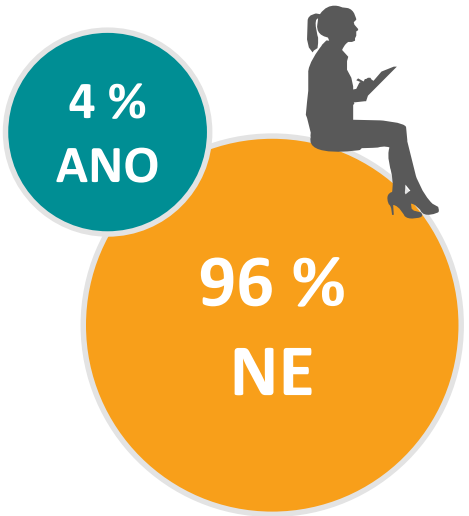
FORMÁLNÍ ŘEŠENÍ KONFLIKTŮ MEZI RODINNÝMI PŘÍSLUŠNÍKY A RODINNÁ ÚSTAVA

Q27. Využíváte pro zmínění konfliktů u rodinných příslušníků ve firmě nějaká formální řešení konfliktů?, Q28. Máte ve Vaší rodinné firmě vypracovanou Rodinnou ústavu?

JAKÉ FORMÁLNÍ ŘEŠENÍ FIRMY POUŽÍVAJÍ KE ZMÍRNĚNÍ KOFLIKTŮ?

n=217

A MAJÍ FIRMY VYPRACOVANOU RODINNOU ÚSTAVU?



n=331

Komentář AMSP ČR: Rodinné firmy sice obvykle nevyužívají rodinnou ústavu, přesto je zřejmé, že problémy dokáží na kupecké bázi řídit a nepodceňují jejich řešení, včetně určitých formalizovaných kroků, např. na bázi oficiální rodinné rady.

V PŘÍPADĚ, ŽE SE VE FIRMĚ VYSKYTNE PROBLÉM, TAK SE 81 % FIREM SNAŽÍ TYTO PROBLÉMY ŘEŠIT SE SVÝMI RODINNÝMI PŘÍSLUŠNÍKY IHNED A PRAVIDELNĚ.

KOMUNIKACE S RODINNÝMI PŘÍSLUŠNÍKY O PROBLÉMECH VČAS

n=331

Q25. *Komunikujete se svými rodinnými příslušníky ve firmě o problémech dostatečně včas a pravidelně?*

Nevím, nedokážu říci 2 %

Včas a pravidelně o problémech ve firmě komunikují častěji firmy o velikosti 6-20 zaměstnanců (87 %).

9 Z 10 RODINNÝCH FIREM NIKDY NEVYUŽILA ALTERNATIVNÍ METODY ŘEŠENÍ KONFLIKTŮ, NAPŘ. MEDIACI.

UŽITÍ ALTERNATIVNÍ METODY ŘEŠENÍ KONFLIKTŮ

Q29. Využil/a jste již nějakou alternativní metodu pro řešení konfliktů, např. mediaci?, Q30. Pomohla Vám tato metoda k vyřešení konfliktu?

Alternativní metoda řešení konfliktů: např. mediace, využívá přítomnost prostředníka neboli mediátora. Mediátor je odborník na efektivní vyjednávání, který napomáhá stranám konfliktu dospět k urovnání sporu a nalézt vzájemně přijatelné řešení dané situace.

1 % Ano, vždy nebo téměř vždy + Ano, často

7 % Ne, pouze výjimečně

88 % Ne, nikdy nebo téměř nikdy

n=331

Nevím, nedokážu říci 4 %

Dvou firmám mediace rozhodně pomohla

Jedné firmě mediace spíše pomohla

A jedné firmě mediace spíše nepomohla

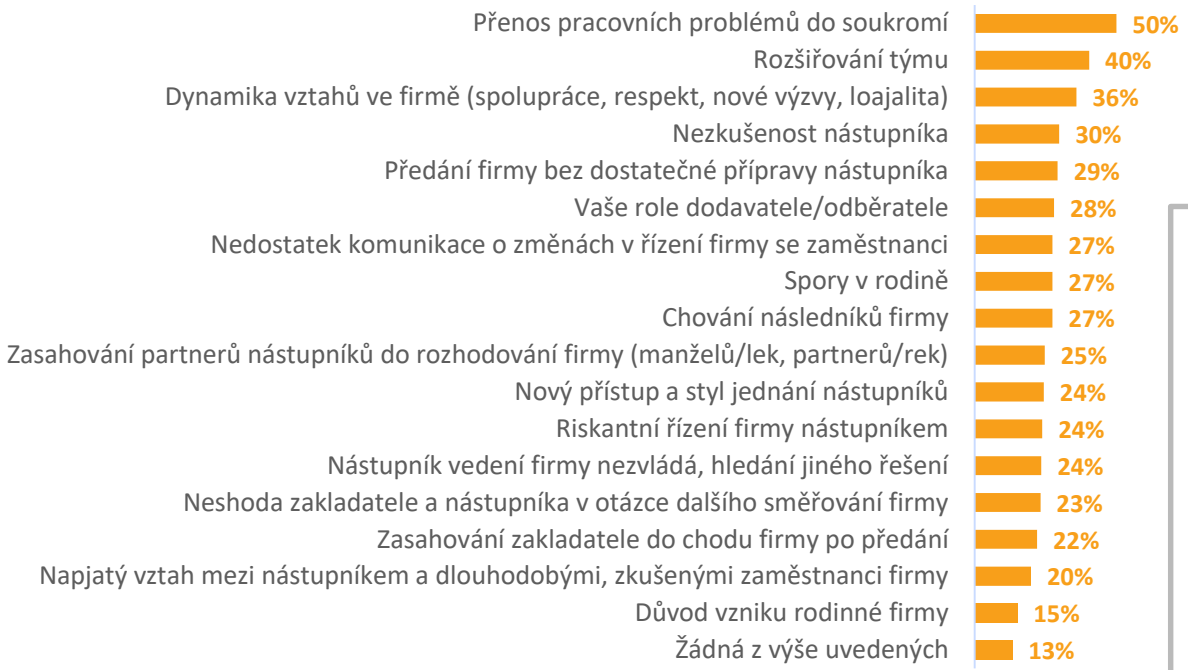
n=4

ZÁTĚŽOVÉ SITUACE V RODINNÝCH FIRMÁCH NEJČASTĚJI VZNIKAJÍ Z DŮVODU PŘELÍNÁNÍ SOUKROMÝCH A PRACOVNÍCH PROBLÉMŮ.

ZDROJE ZÁTĚŽOVÝCH SITUACÍ

n=331

Q26. Co považujte ve Vašem případě za zdroje „zátěžových" situací?



Důvod vzniku rodinné firmy je častěji problémem ve firmách o počtu 6-20 zaměstnanců. Přenos pracovních problémů do soukromí je častěji problémem budoucích nástupníků ve vedení firmy (81 %).

Komentář AMSP ČR:

Jedná se o typický problém, který je založen v mnoha případech na absolutním prolnutí rodinných a pracovních vztahů. Dlouhodobý úspěch rodinné firmy je často založen na polodemokratickém způsobu řízení, který by v jiné korporaci nemohl fungovat. Pokud v čele firmy stojí v takovém případě silná osobnost, která dokáže rodinu sjednotit, je velká šance na dlouhodobé udržení úspěšného rodinného podnikání.