Interreg CENTRAL EUROPE
European Union
European Regional Development Fund

ENTER-transfer

D.T2.3.2

Report from the meetings with stakeholders

1st Version
10 2018

1. Contents

1. CONTENTS 1

2. INTRODUCTION 2

2.1. Description of the document 2

3. PILOT ACTION IN SOUTH-BOHEMIA 3

3.1. Context 3

3.2. Time plan 3

3.3. Target groups 3

3.4. Survey instruments 4

2. Introduction

2.1. Description of the document

The objective of this document is to provide o more detailed overview of activities performed within Deliverable D.T2.3.2.

3. Pilot action in South-Bohemia

3.1. Context

As LP suggested, the deliverable D.T2.3.2 should provide rather a managerial report, consisting of short description, attendance lists, photos from the events, programme and other organizational aspects of the activity A.T2.x.

Based on the previous experience from the meetings with stakeholders (November 2017, May 2018), PP3 decided not to organize a common meeting/open forum with stakeholders, where the participants are expected to discuss how to change behaviour, safeguard, interest, stronger involvement and finally commitment of young descendants to take over the family business instead of opting for an external job which offering financial stability. From our previous experience, the company representants don't want to publicly discuss their internal/family issues, especially when the business succession process is challenging and does not perform well. Therefore, we decided to develop a specific self-evaluation tool that would allow both the predecessor and successor to evaluate their situation and position on the business succession transformational process. The discussion about targeting the predecessor and successor commitment, behavior and involvement into business transfer is being open and mediated by a PP3 team member at his visit in the company. Moreover, also other family members are encouraged to participate in the discussion. This allows to address even a very intimate challenges/problems in the companies and provides more detailed overview on business succession process.

3.2. Time plan

- 7-9/2018 - preparation of the research instrument
- 10-11/2018 – individual meetings with companies

3.3. Target groups

- Family businesses in the process of business succession from the region of Jindrichuv Hradec

Preliminary list of companies which agreed to participate in the in-depth-interviews

- Gardon
- Fruko
- Klíma
- Renault Souček
- Profiles
- HB Beton
- Rain tiskárna
- Agrola, 2es.
- Angločeská, a. s.
- Santal spol. s r.o.
- U+M servis s.r.o.
- Kasalova pila, s.r.o.

- Optika Žabková

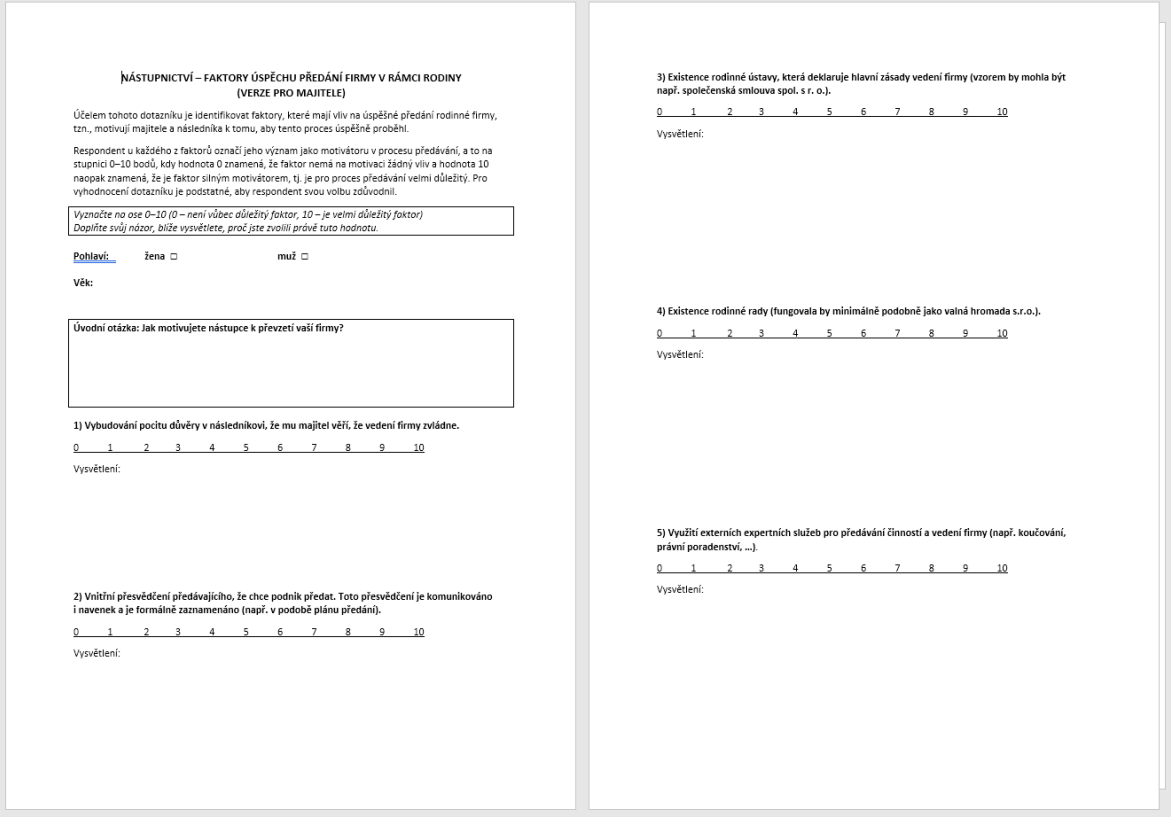
3.4. Survey instruments

The overview of the developed instrument is below. We allowed the participants to develop their perspective on the given challenge and subsequently they discussed their conclusions with the interviewer.

This allowed us to a very intimate challenges/problems in the companies and provides more detailed overview on business succession process. For example, in one company we were able to investigate opinions of all three generations (the current owner, his successor who is just about to take over, and his kids who are being prepared for their future roles in the company), in another company, we had an opportunity to speak with all four business owners and their successors. Therefore, we believe such approach allows us to better understand how to change behaviour, safeguard, interest, stronger involvement and finally commitment of young descendants to take over the family business instead of opting for an external job which offering financial stability.

As for the parallel survey (see D.T2.3.1 report) we developed the instrument for predecessor and successor separately.

Version for the business predecessor



NÁSTUPNICTVÍ – FAKTORY ÚSPĚCHU PŘEDÁNÍ FIRMY V RÁMCI RODINY
(VERZE PRO MAJITELE)

Účelem tohoto dotazníku je identifikovat faktory, které mají vliv na úspěšné předání rodinné firmy, tzn., motivují majitele a následníka k tomu, aby tento proces úspěšně proběhl.

Respondent u každého z faktorů označí jeho význam jako motivátoru v procesu předávání, a to na stupnici 0–10 bodů, kdy hodnota 0 znamená, že faktor nemá na motivaci žádný vliv a hodnota 10 naopak znamená, že je faktor silným motivátorem, tj. je pro proces předávání velmi důležitý. Pro vyhodnocení dotazníku je podstatné, aby respondent svou volbu zdůvodnil.

Vyznačte na ose 0–10 (0 – není vůbec důležitý faktor, 10 – je velmi důležitý faktor)
Doplňte svůj názor, blíže vysvětlete, proč jste zvolili právě tuto hodnotu.

Pohlaví: **žena** ☐ **muž** ☐

Věk:

Úvodní otázka: Jak motivujete nástupce k převzetí vaší firmy?

1) Vybudování pocitu důvěry v následníkovi, že mu majitel věří, že vedení firmy zvládne.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Vysvětlení:

2) Vnitřní přesvědčení předávajícího, že chce podnik předat. Toto přesvědčení je komunikováno i navenek a je formálně zaznamenáno (např. v podobě plánu předání).

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Vysvětlení:

3) Existence rodinné ústavy, která deklaruje hlavní zásady vedení firmy (vzorem by mohla být např. společenská smlouva spol. s r. o.).

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Vysvětlení:

4) Existence rodinné rady (fungovala by minimálně podobně jako valná hromada s.r.o.).

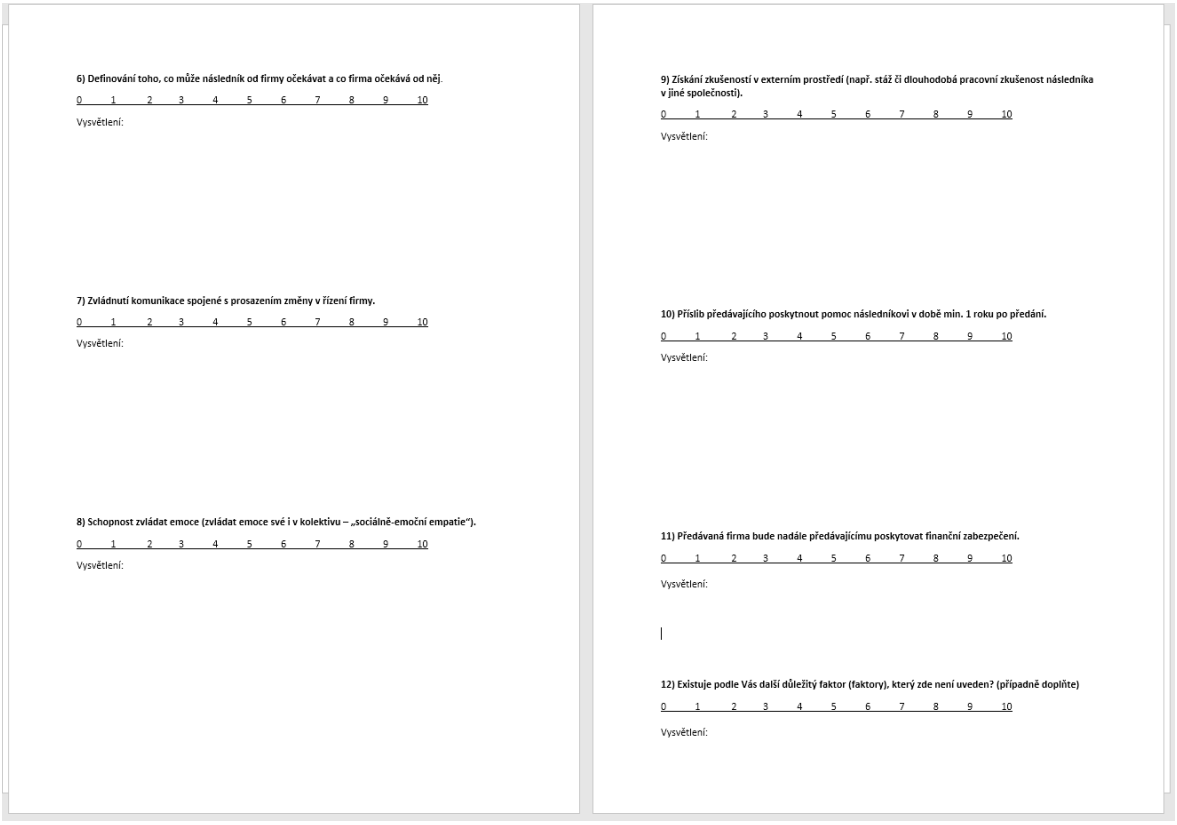
0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Vysvětlení:

5) Využití externích expertních služeb pro předávání činností a vedení firmy (např. koučování, právní poradenství, ...).

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Vysvětlení:



6) Definování toho, co může následník od firmy očekávat a co firma očekává od něj.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Vysvětlení:

7) Zvládnutí komunikace spojené s prosazením změny v řízení firmy.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Vysvětlení:

8) Schopnost zvládat emoce (zvládat emoce své i v kolektivu – „sociálně-emoční empatie").

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Vysvětlení:

9) Získání zkušeností v externím prostředí (např. stáž či dlouhodobá pracovní zkušenost následníka v jiné společnosti).

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Vysvětlení:

10) Příslib předávajícího poskytnout pomoc následníkovi v době min. 1 roku po předání.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Vysvětlení:

11) Předávaná firma bude nadále předávajícímu poskytovat finanční zabezpečení.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

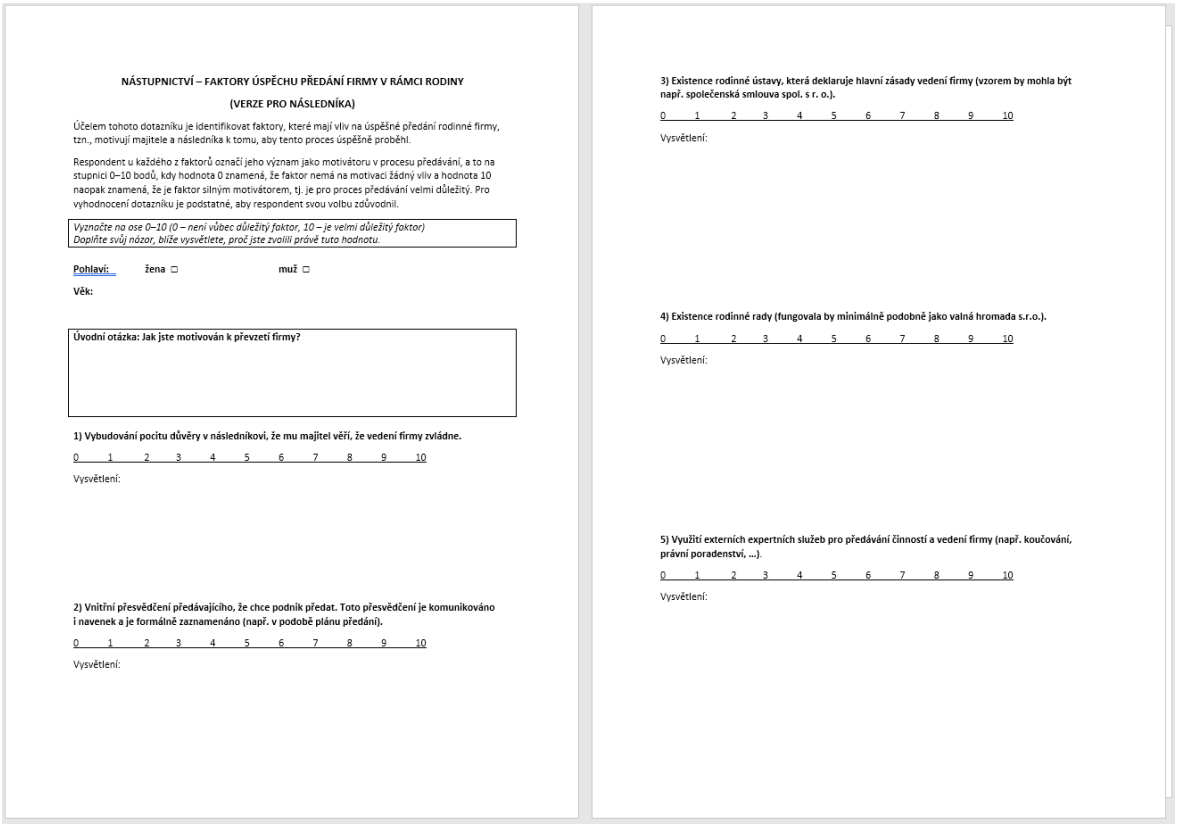
Vysvětlení:

12) Existuje podle Vás další důležitý faktor (faktory), který zde není uveden? (případně doplňte)

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Vysvětlení:

Version for the business successor



NÁSTUPNICTVÍ – FAKTORY ÚSPĚCHU PŘEDÁNÍ FIRMY V RÁMCI RODINY

(VERZE PRO NÁSLEDNÍKA)

Účelem tohoto dotazníku je identifikovat faktory, které mají vliv na úspěšné předání rodinné firmy, tzn., motivují majitele a následníka k tomu, aby tento proces úspěšně proběhl.

Respondent u každého z faktorů označí jeho význam jako motivátoru v procesu předávání, a to na stupnici 0–10 bodů, kdy hodnota 0 znamená, že faktor nemá na motivaci žádný vliv a hodnota 10 naopak znamená, že je faktor silným motivátorem, tj. je pro proces předávání velmi důležitý. Pro vyhodnocení dotazníku je podstatné, aby respondent svou volbu zdůvodnil.

Vyznačte na ose 0–10 (0 – není vůbec důležitý faktor, 10 – je velmi důležitý faktor)
Doplňte svůj názor, blíže vysvětlete, proč jste zvolili právě tuto hodnotu.

Pohlaví: **žena** ☐ **muž** ☐

Věk:

Úvodní otázka: Jak jste motivován k převzetí firmy?

1) Vybudování pocitu důvěry v následníkovi, že mu majitel věří, že vedení firmy zvládne.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Vysvětlení:

2) Vnitřní přesvědčení předávajícího, že chce podnik předat. Toto přesvědčení je komunikováno i navenek a je formálně zaznamenáno (např. v podobě plánu předání).

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Vysvětlení:

3) Existence rodinné ústavy, která deklaruje hlavní zásady vedení firmy (vzorem by mohla být např. společenská smlouva spol. s r. o.).

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Vysvětlení:

4) Existence rodinné rady (fungovala by minimálně podobně jako valná hromada s.r.o.).

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Vysvětlení:

5) Využití externích expertních služeb pro předávání činností a vedení firmy (např. koučování, právní poradenství, ...).

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Vysvětlení:

6) Definování toho, co může následník od firmy očekávat a co firma očekává od něj.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Vysvětlení:

7) Zvládnutí komunikace spojené s prosazením změny v řízení firmy.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Vysvětlení:

8) Schopnost zvládat emoce (zvládat emoce své i v kolektivu – „sociálně-emoční empatie").

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Vysvětlení:

9) Získání zkušeností v externím prostředí (např. stáž či dlouhodobá pracovní zkušenost následníka v jiné společnosti).

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Vysvětlení:

10) Příslib předávajícího poskytnout pomoc následníkovi v době min. 1 roku po předání.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Vysvětlení:

11) Přebíraná firma bude následníkovi a jeho rodině poskytovat finanční zabezpečení.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Vysvětlení:

12) Existuje podle Vás další důležitý faktor (faktory), který zde není uveden? (případně doplňte)

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Vysvětlení: