

Generációváltás a családi vállalkozásokban avagy lemondani az egoról – ez a cégátadás alapja



BGE Budapest LAB Családi Vállalkozás Kutatási Program
kutatása és a KKV Műhely nyomán

Mit tekintünk családi vállalkozásnak?

- amelyek önmagukat családi vállalkozásnak tartják,
- VAGY ahol a cég legalább 51%-a egy család tulajdonában van ÉS a család részt vesz a vállalkozás irányításában,
- VAGY a családtagok alkalmazottként részt vesznek a vállalkozás működtetésében,
- VAGY a vezetést ÉS a tulajdont is részben vagy teljes mértékben a családon belül kívánják átadni.

Mit tekintünk családi vállalkozásnak?

- Alsóhatár: 3 főt alkalmaz és rendelkezik legalább 50 millió forintos árbevétel
- Felsőhatár: a maximum 250 fős foglalkoztatotti létszám és a vállalkozás éves forgalma nem haladja meg az 50 millió eurót,
VAGY éves mérlegfőösszege nem haladja meg a 43 millió eurót



(a kkv-kra vonatkozó európai uniós irányelvek alapján)

Mit tekintünk többgenerációs vállalkozásnak?

Ahol az utódlás lezajlott, vagy öt éven belül esedékes.

A többgenerációs családi vállalkozások száma a becslés szerint nagyjából 2800.

A generációváltás valódi fejlődést jelent

A többgenerációs családi vállalkozások mind

- alkalmazotti létszám tekintetében
(többgenerációs családi vállalkozások esetében az átlagos alkalmazotti létszám 13, míg az egygenerációsok esetében 12)
- az árbevétel esetében



fejlettebbek az egygenerációs cégeknél.

A családi cégek több mint fele érintett

A családi vállalkozások 39%-a generációváltó, vagyis olyan,

- ahol vagy tíz éven belül esedékes az utódlás,
- vagy az elmúlt öt évben lezajlott az átadás.

A családi vállalkozások

- 7%-ában az első generációváltás már lezajlott az elmúlt öt év során,
- 30%-uknál 10 éven belül,
- 26%-uknál ennél hosszabb idő múlva lesz esedékes.

Évek kellenek a felkészüléshez

A Family Business Consulting Group USA 2015-ös felmérései szerint világszinten a vállalkozások

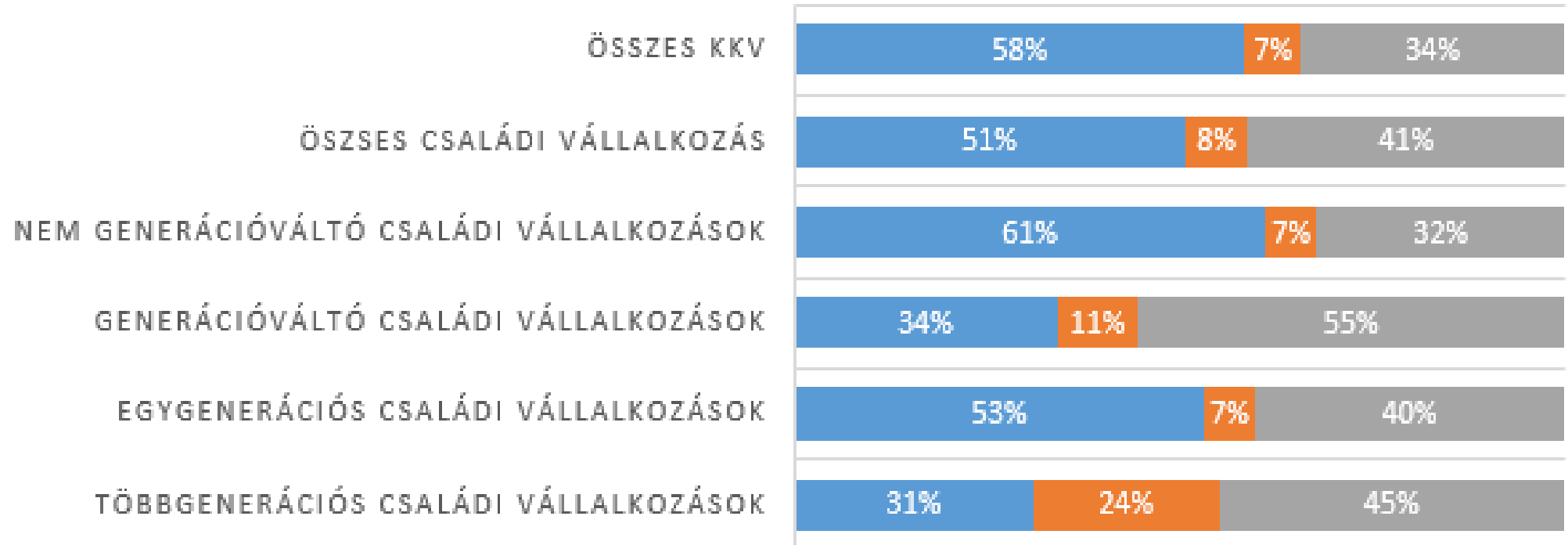
- 30%-a éli túl az első,
- 10-15% a második és
- csak 3-5% a harmadik generációváltást.

**Egy sikeres utódlás tervezésének és megvalósításának folyamata
akkor is több év,
ha megvan az ideális és elkötelezett utódjelölt.**



VÁLLALKOZÁSOK UTÓDLÁSI STRATÉGIÁJA

■ Nincs semmilyen stratégiája ■ Van, írásban rögzített ■ Van, de nincs írásban rögzítve



Családon belül tartanák, de kétséges a siker

A vezetést átadná

- családon belül
 - részben (26%)
 - teljes mértékben (55%)
- külső vezetőnek (12,8%)

A cég tulajdonát szeretnék a családon belül tartani

- 58%-a teljes egészében
- 24%-a részben

Mindössze **7% gondolkodik családon kívüli** cégátadásban:

- tulajdonostársnak adna a tulajdonrészéből valamennyit (6%)
- munkatársakat tennének valamilyen részben tulajdonossá (8%)
- 8% értékesítené a tulajdonnak legalább egy részét piacon.



Előfordulhat, hogy a családi vállalkozás nem kínál kellően vonzó perspektívát a jól képzett utód számára.

A siker nem pénz, érzelem

A család számára a
siker
jóval inkább

szocio-emocionális (hosszú távú túlélés, harmónia, stabilitás), mintsem
pénzügyi (növekedés, jövedelmezőség) vagyonban testesül meg.

A siker nem pénz, érzelem

Az Opten statisztikái szerint a családi vállalkozások

- 75%-a megbízhatóbb egy átlagos hazai cégnél, míg
- 15%-uk kiemelkedő megbízhatósági szempontból,

amit a partnerek is honorálnak. A finanszírozók és a megrendelők számára is erősen pozitív, **pénzügyi előnyre is fordítható üzenete van a több generáció óta sikeres működésnek.**

A bizalom ugyanakkor törékeny és könnyedén erodálódik, így a családi vállalkozás fennmaradása szempontjából kulcsfontosságú, hogy szellemiségében is illeszkedik-e a családi vállalkozásba az utód, az átvevő.



Új vezető, új szelek

„A családi vállalkozás nem kizárólag az Öné. Nem az Ön tulajdona. Az Ön szerepe az, hogy átadja a stafétabotot a soron következőnek.”

Charles Darbonne – CEO ,Darégal



Utódlási modell – minden marad vagy minden változik?

Minden marad:

- Egyedül nem megy
- Elkezdni nehéz, mert nem tudom, hova vezet



Minden változik:

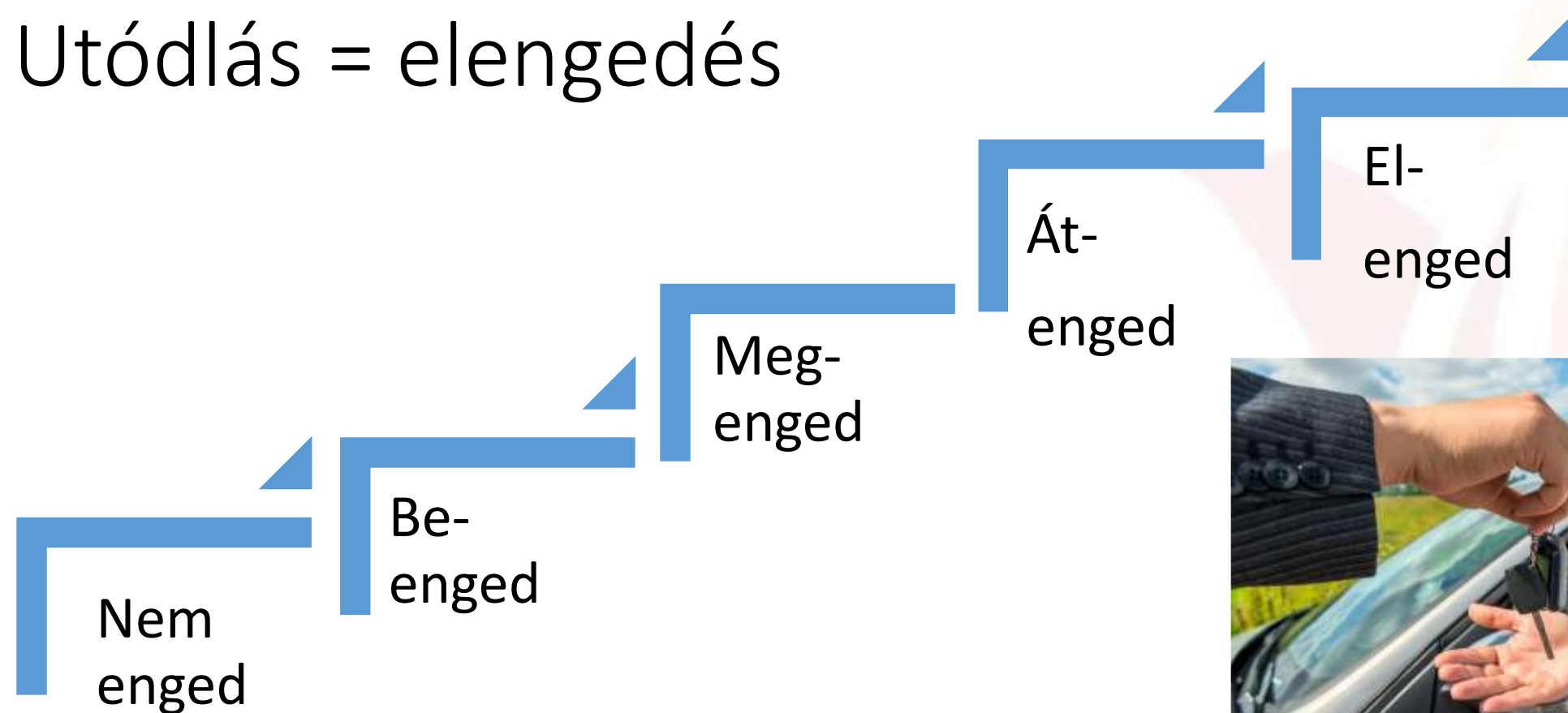
- Mit akarok utána csinálni
A,B,C terv
- Utódlási terv



Szereptudatos cégutódlási modell



Utódlás = elengedés



Szerepmodell

A circular inset image showing an elderly man with white hair, wearing a dark suit and a blue tie. He is looking down with his hand near his face, appearing thoughtful or listening intently.

Tulajdonos
szerepében

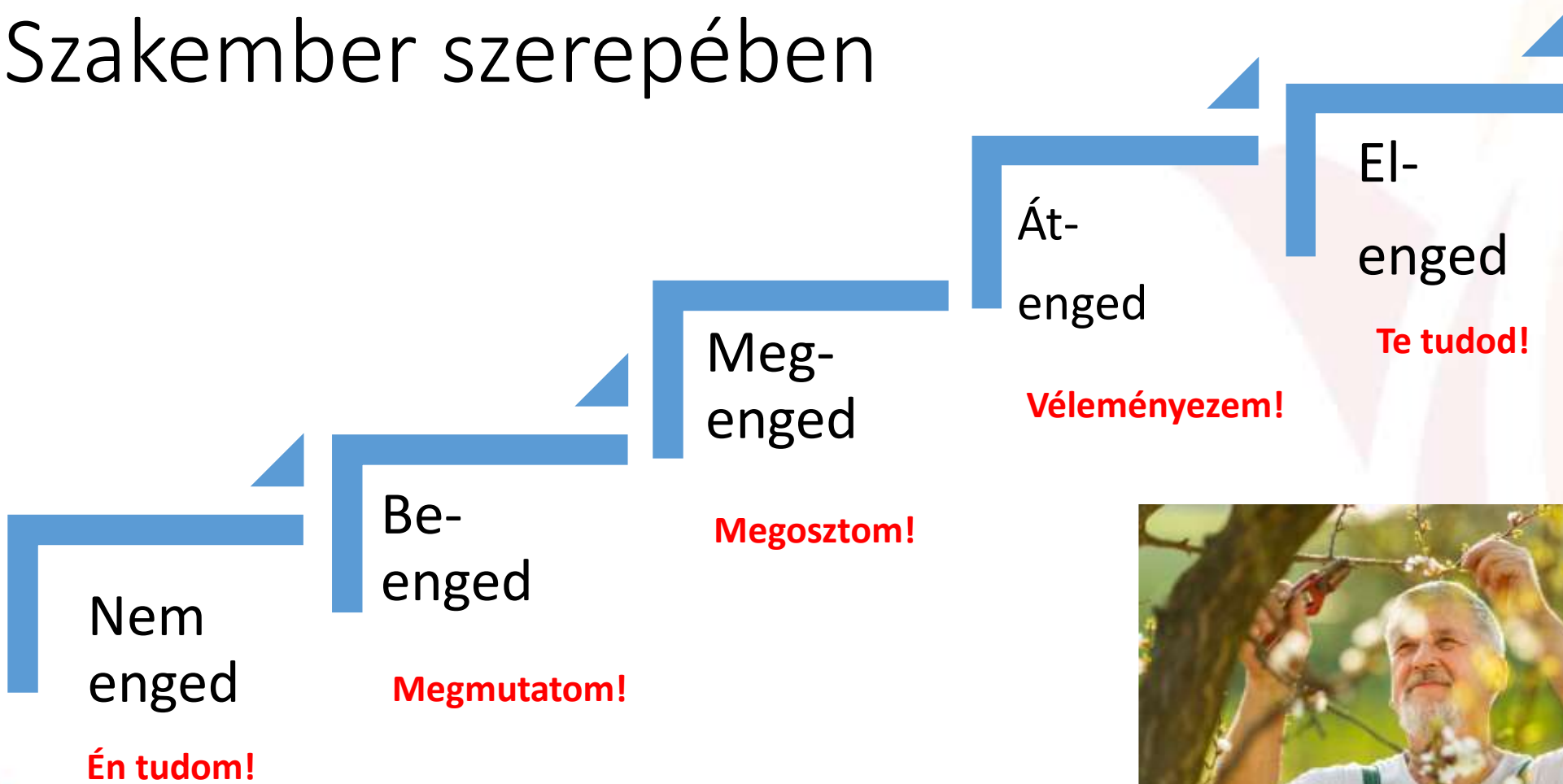
A circular inset image showing an elderly man with a white beard, wearing a white t-shirt and green overalls. He is outdoors, holding a pair of pruning shears and working on a tree branch.

Szakember
szerepében

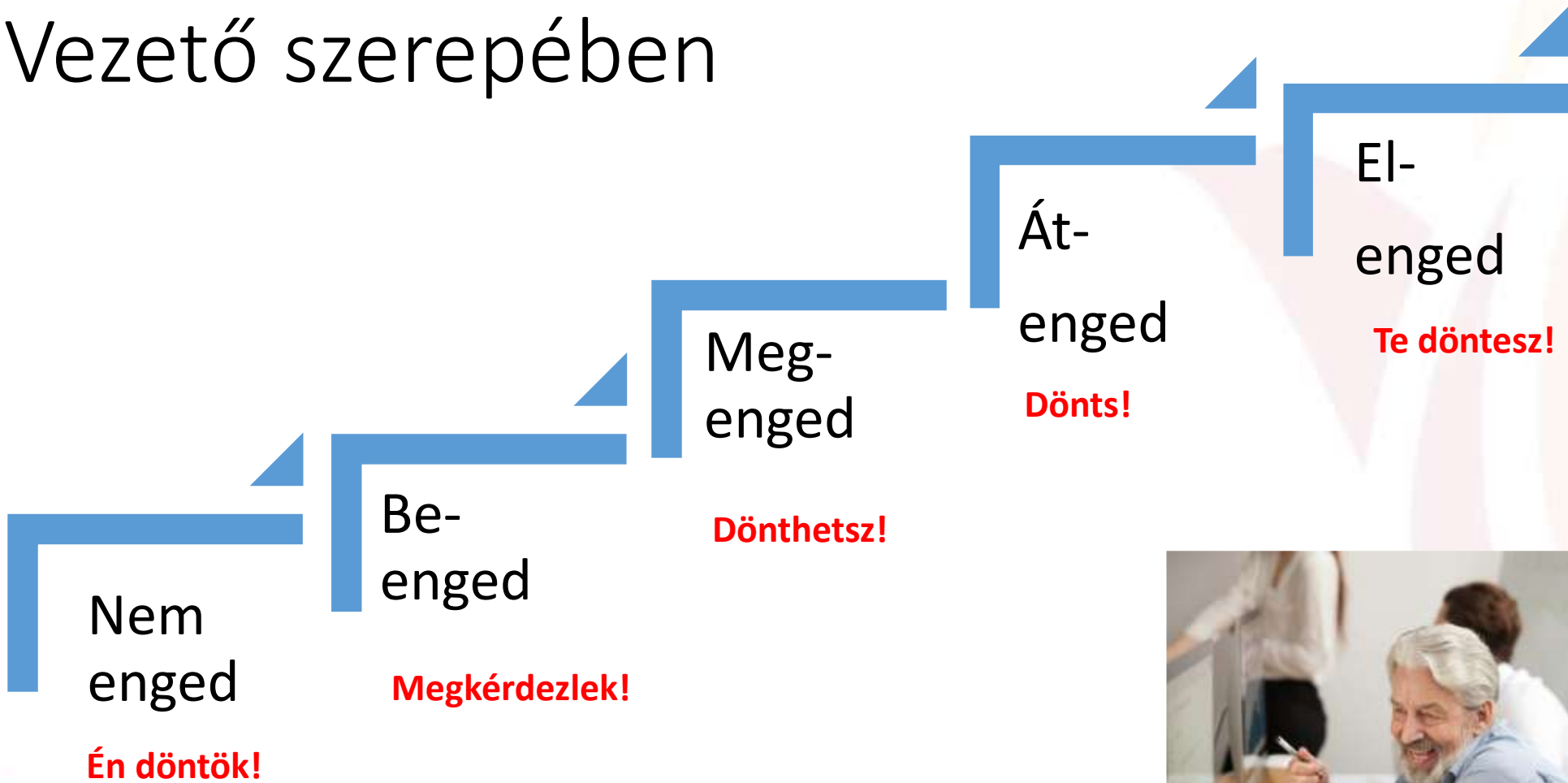
A circular inset image showing an elderly man with white hair and a beard, wearing a light blue shirt. He is sitting at a table, smiling and looking towards a younger man who is partially visible. There are coffee cups on the table.

Vezető
szerepében

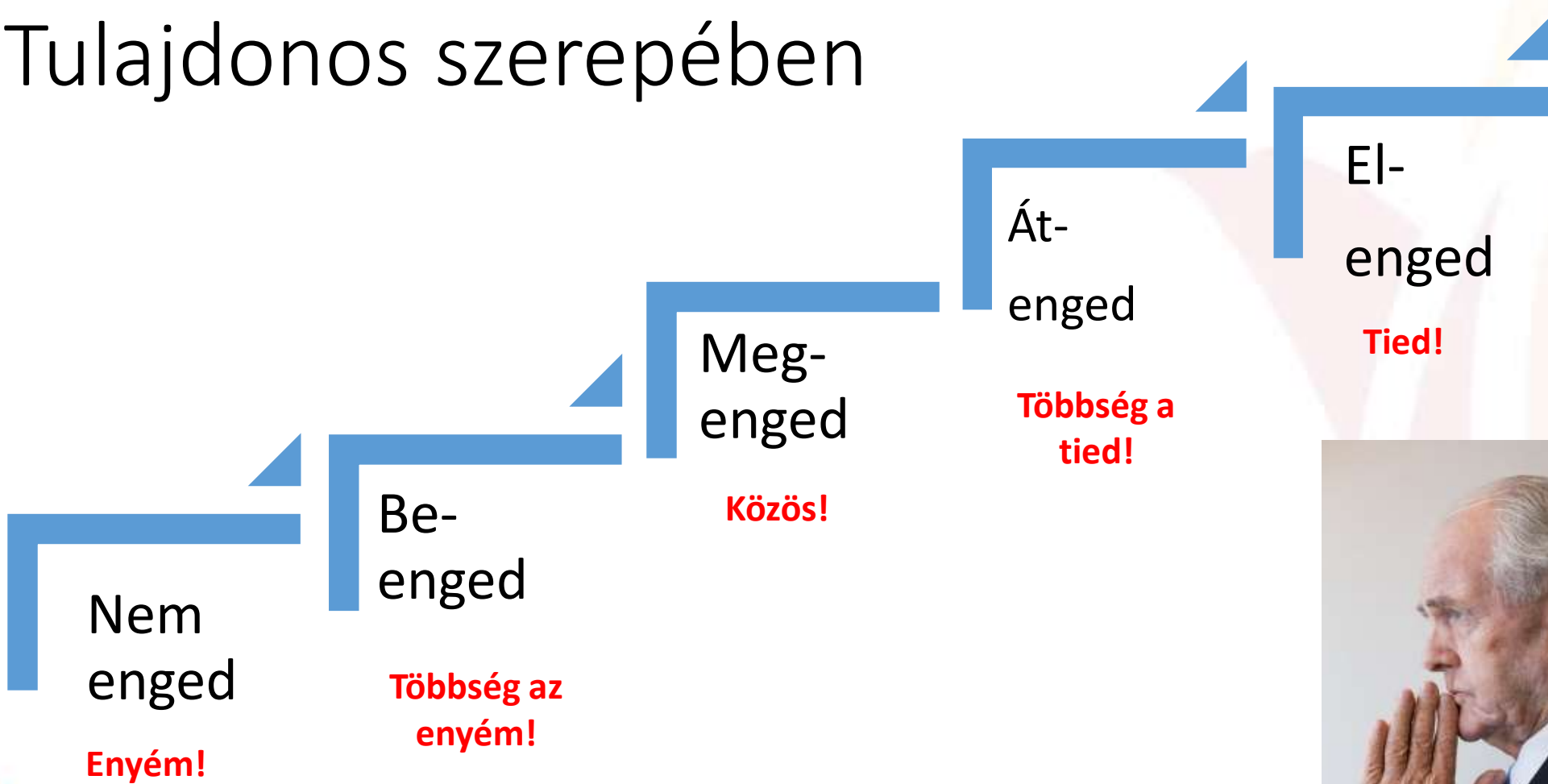
Szakember szerepében



Vezető szerepében



Tulajdonos szerepében



Te mit adnál át?



Motivációs tanácsadók



Preiner Anna Mária



Sarkadi Judit

