

Generációváltás

Gazdasági környezet

A magyar gazdaságban elérkezett a váltás ideje. Tömegesen várható a 90-es évek elején alapított családi vállalkozásoknál a generációváltás.

Nehéz helyzetben vannak azok a vállalkozások, amelyek szeretnék átadni a kemény munkával felépített céget az örökösöknek, utódoknak.

Több nehézségre is fel kell készülniük.

Nemzetközi tapasztalat, hogy az első generációváltást három vállalkozásból egy éli túl.



Másrésről csökkent a tradíció szerepe.

Ma a fiatalok sokkal nagyobb mértékben keresik a saját megoldásaikat, kevésbé követik az apák útját. Ehhez természetesen hozzájárult a háború utáni korszak tradíciókat megglazító világa is.

Magyarországon a vállalkozások között a családi vállalkozások aránya 50%, míg Ausztriában és Nyugat-Európában ez az arány 85%. Ennek közvetlen következménye, hogy a fiatalok a baráti

50%

85%

társaságukban kevesebb példát láthatnak arra, hogy egy vállalkozást átvesznek az elődöktől. S az a generáció, amelyik most átveheti a stafétabotot sokkal jobban figyeli a saját korosztályának véleményét, mint az idősebb generációét. Számukra sok esetben vonzóbb egy multinacionális vállalatba lépni. A multik több olyan dolgot is biztosítanak, amit egy kisvállalkozás nem, vagy ritkán tud; egy világcég logója, amit hordhatunk, annak az illúziója, hogy gyorsan emelkedhetünk a ranglétrán hatalmat szerezhethetünk, fiatalos környezet, trendi életmód, modern irodaházak, korszerű gépek, stb.

Másik nehézség, hogy a világban egyre inkább városokba tömörülnek az emberek, így a vidéki vállalkozások helyszíne már nem olyan vonzó a fiatalok számára. Magyarországon ezt még az is erősíti, hogy valójában Budapesten kívül nincs másik jelentős nagyváros. Míg Németországban, Ausztriában és általában az európai országokban több nagyváros is képes hasonló lehetőségeket biztosítani a fiatalok számára, addig ez nálunk nem így van.

A magyar gazdaság versenyképességének a romlása tovább nehezíti a vállalkozások életét, s nehezíti egy váltás sikerességét.

The Global Competitiveness Report 2016–2017



Ma a kapcsolatokon nagyon sok múlik. Ez természetesen egy stabil vállalkozásnál már adottság, de a kapcsolatok sikeres átadása komoly nehézséget jelent, s mivel a jelentőségük nagyobb így nagyobb kockázattal jár az átadás.

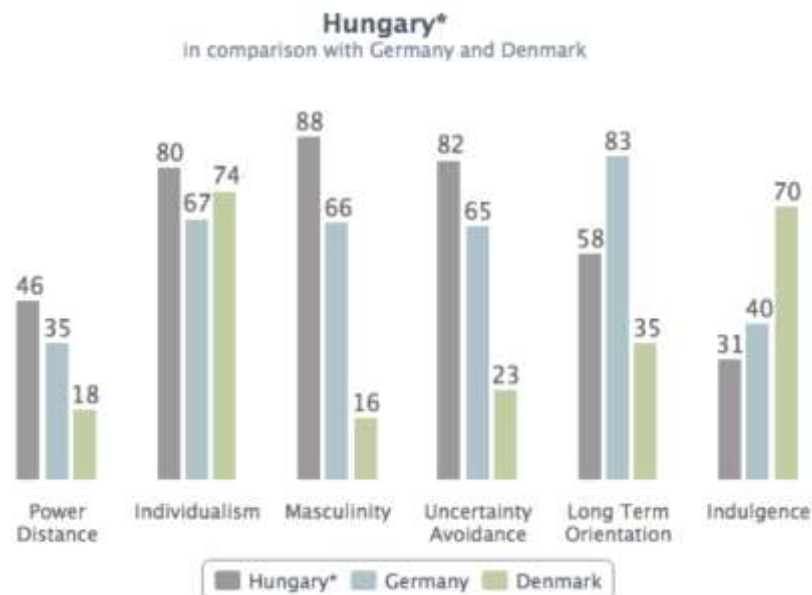
A társadalmi környezet, a megítélés is sok esetben nehezíti az átadást. Talán még mindig nincs meg az általános presztízse a vállalkozói létnek. Még mindig sokan az ügyeskedőt, az adócsalót látják a vállalkozóban.

Társadalmi környezet

A társadalmak kulturális vizsgálata során 4+2 tényezőt találtak mérvadónak, amelyekkel jól jellemezhetőek a társadalmi kultúrák. Ezzel a 6 ismérvvvel jól megragadhatóak a különbségek.

Ezek:

- | | |
|--------------------------|--|
| 1. power distance | hatalmi távolság |
| 2. individualism | individualizmus |
| 3. masculinity | masculinitás (<i>nemi egyenlőség hiánya</i>) |
| 4. uncertainty avoidance | bizonytalanságkerülés |
| 5. long term orientation | hosszú távú orientáció |
| 6. indulgence | kényeztetés |



Forrás: www.geert-hofstede.com

Azt láthatjuk, hogy társadalmunk kulturális jegyei sem kedveznek a vállalkozói létnek. Ezek után már nem is meglepő, hogy csak 50% a családi vállalkozások aránya.

Vállalkozás sikeres vezetése leginkább a 4 és 5 jellemzőben kívánja a hazai átlagtól való eltérést. Aki vállalkozás vezetésére adja a fejét, annak az átlagnál jobban kell elviselni a bizonytalanságot, s az sem baj, ha hosszabb távban képes gondolkodni.

Generációk

Az átadás generációk között történik, de hogyan tudnak az érintett felek ebben a folyamatban kooperálni?



Forrás: www.mccrindle.com.au

A jellemzően érintett két korosztály a Baby boomer és az Y.
Lássuk, hogy mennyiben gondolkodik e két korosztály eltérően:

Amíg a Baby boomer úgy gondolkodik, hogy elég a vállalatnak egy email cím, amit természetesen ő kezel, addig az Y egyik kezében okostelefon, másikkban tablet, de azt mondja, figyel.

	Baby Boomer	Y
Idősek tisztelete	Természetes	Miért kellene?
Pénz	Meg kell keresni	Jár nekem!
Karrier	Feljutni a csúcsra	Adj szabadságot, különben kilépek!
Változás	Ellenáll	Akarja
Döntéshozás	Megfontolt	Barátok véleménye számít
Tanulás	Fontos, de időnyomástól mentesen	Szabadon, de élményektől telve folyamatosan
Technológia	Kizárja	Az élet része, segít, hogy jól érezzem magam
Munkakörnyzet	Funkcionális	Ingergazdag
Vezető	Személyes	Támogató

Forrás: www.munkajog.hu

A generációs távolság másik eleme a szülő-gyermek viszony. Képes-e a két fél ezt a helyzetet felnőtt-felnőtt viszonyra alakítani?

A szülői szerepben felállítunk egy normarendszert, amely megmutatja, hogy mi a helyes és mi a helytelen, és elvárjuk, hogy a gyermek ezt feltétel nélkül elfogadja, kövesse. Ezzel szemben a felnőtt-felnőtt viszonyban ezt közösen alakítjuk ki, és közösen tartjuk, tartatjuk be. Ugyanolyan joga van bármelyik félnek kritizálni, figyelmeztetni, s természetesen megbocsájtani, tolerálni a másik viselkedését.

Ahhoz, hogy a kapcsolat átalakuljon, mindkét félnek erőfeszítéseket kell tennie.

Fázisok, amelyeket érdemes figyelembe venni

Az átadás folyamatában négy fázis jól elkülönül:

1. bevonás
2. átengedés
3. elfogadás
4. elengedés

Bevonni, hogy minél jobban ismerje meg a céget, folyamatokat, ügyfeleket, megoldásokat.

Átengedni bizonyos feladatokat területeket. De akkor a döntés jogát is. Szerencsés, ha új területeket alakít ki a fiatal.

Pl.: Eddig csak üzletben folyt a kereskedelem. Ő elkezdte kialakítani az online kereskedelmet.
Vagy kilép a területi határokból. Eddig csak egy üzlet volt, most hálózatot épít.
Az is lehet, hogy a gyártásba egészen új termékeket vezet be. Ne feledjük, a NOKIA eredetileg gumicsizmákat gyártott.

Számtalan módja lehet az üzlet, szolgáltatás, gyártás, termelés fejlesztésének. Amennyiben van lehetőség új utakkal próbálkozni, akkor az a fiatal számára erősebb kötődést jelent. Ekkor ő is LÉTREHOZ valamit önállóan.

Elfogadni. Ez szinte szorosan együtt jár az előző fázissal. Semmit sem ér, sőt..., ha nem vagyunk képesek elfogadni, hogy – bárki legyen is az -, aki átvesz egy területet a saját egyéni módján fog ezzel bánni. Nagy önfegyelem és bizalom kell, hogy ezt megtegyük, de enélkül nehéz elképzelni, hogy sikeres lehet az átadás.

Elengedés annyit jelent, hogy nem folyunk bele a napi ügyekbe. Ha a céget áadtuk, legalábbis annak irányítását, akkor fogadjuk el, hogy már nélkülünk él. Még az is lehet, hogy egészen más irányt vesz és lesz abban sikeres, mint amit valaha mi elépzeltünk.

Az üzleti tapasztalat az, hogy egy ilyen folyamat legalább három évet kíván. Ehhez türelem szükséges.

Tanácsadóként az összes sikeres átadásban, amit volt módomban látni felismertem egy közös mintázatot:

A fiatalabb generáció mind szakmailag, mind emberileg tisztelettel viszonyult az idősebb generációhoz, s azok az idősebbek teret adtak a fiatalok kísérletezéseikhez és elviselték a szokatlant. Folyamatos kapcsolatban álltak. S mind ezt jókedvvel, vidáman.