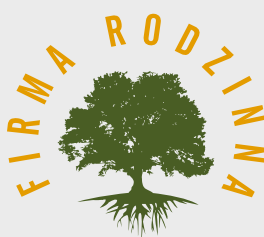

Firmy Rodzinne

dla Firm Rodzinnych[®]

WIOSNA 2017

**Rodzinni doceniają działania Fundacji
Festiwal Kompetencji Przyszłości
Mentorzy w międzynarodowym
projekcie Early Warning**





Katarzyna Gierczak-Grupińska
prezes zarządu
Fundacji Firmy Rodzinne

Małgorzata Stromczyńska
redaktor naczelny biuletynu
biuro@ffr.pl
+48 694 191 647

Barbara Fedorowicz
tłumaczenia
fundacja@ffr.pl

Eleni Tzoka-Stecka
koordynator projektów
zdrowie@ffr.pl

Adres biura:
Fundacja Firmy Rodzinne,
ul. Kutrzeby 12b/5
61-719 Poznań
www.ffr.pl
+48 61 22 50 641

Modern Factory
projekt graficzny biuletynu
info@modernfactory.pl

Firma Rodzinna Kunke Poligrafia
druk biuletynu
www.kunke.pl

Drodzy Rodzinni,

każdy z nas stara się usprawniać swoją pracę i wciąż poszukujemy pomysłów, aby nasze firmy miały produkt lub usługę atrakcyjną dla klientów. Zdajemy sobie sprawę, że świat się ciągle się zmienia i że nadążyć za wszystkimi jest bardzo trudno. Trudno w pojedynkę, jednak zespołowo, przekazując sobie pałeczkę, już łatwiej. Dlatego tak istotne jest tworzenie skutecznych zespołów, zmotywowanych do ciągłych wyzwań i bezsprzecznie lubiących się! - gdyż konflikt motywuje na moment a przyjaźń na lata. Sprawdziliśmy to na własnym przykładzie, w Fundacji. Rozbudowujemy właśnie nasz zespół, dobierając fantastyczne osoby z różnymi kompetencjami. Robimy to, ponieważ tak jak każdy przedsiębiorca szukamy ciekawych i nietuzinkowych pomysłów na działania, które są potrzebne i oczekiwane przez Was. Sami też wciąż się uczymy i z najlepszymi intencjami proponujemy Wam warsztaty i spotkania które się sprawdziły i dla nas samych są wartościowe.

O naszych propozycjach poczytacie w biuletynie a już teraz zapraszam do wiosennego przebudzenia i do korzystania z nich. Jesteśmy silni dlatego, że bazujemy na najlepszych doświadczeniach z najwyższej półki - dlatego, że wybieramy to co zaproponowalibyśmy naszym rodzicom (mówię tu za siebie - bo przecież jestem z firmy rodzinnej)

Wiosna za oknem, więc warto schować zimowe szale i wyjść na spacer. Jesteśmy częścią natury i warto się w niej czasem zatopić. A może uda nam się namówić na wspólny spacer całą rodzinę? Bez komórek i komputerów, za to z uśmiechem i ciekawością, bo za następnym drzewem może nas zaskoczyć promień słońca. Życzę nam wszystkim przyjemnej wiosny i kilku dni spokoju w gronie najbliższych, których lubicie i kochacie.

I oczywiście liczę, że spotkamy się na proponowanych warsztatach i spotkaniach - uczmy się od siebie, bo to jest wiedza nie do kupienia, a właśnie do wręczenia od najlepszego przyjaciela.

Z wiosennym uściskiem dłoni



Katarzyna Gierczak-Grupińska

prezes Zarządu Fundacji Firmy Rodzinne



Fundację w działaniach wspierają

MECENASI FUNDACJI

YES

GELG®

enel-med
CENTRUM MEDYCZNE

FAKRO®

MRC
BROKER

AWBUD
DESIGN & BUILD

BIOFARM®
POLSKI PRODUCENT LEKÓW

MOKATE
— A Family Business —

KUNKE
POLIGRAFIA

OZOG
TOMCZYKOWSKI
PODATKI FINANSOWE PRAWO

MAJSTERPOL
PRODUCENT CHEMII BUDOWLANEJ
Systemy ocieplenia

BLACHY
PRUSZYŃSKI



Pekabex

OLIVIA BUSINESS CENTRE

RENEX®

Grupa Kotrak
We do IT better

PARTNER FUNDACJI

Grant Thornton
An instinct for growth™

WSPÓŁPRACUJEMY Z

FBN
international
THE FAMILY BUSINESS NETWORK

WAR WSP
DYN OLN
SKI-ICY

KONRAD BUGIERA
DORADZTWO KOMUNIKACYJNE

MODERN
FACTORY

POMYŚL
O PRZYSZŁOŚCI

EgonZehnder

Gutmann
PRIVATE BANKERS

PARP

SALES MANAGO
marketing automation

selfOFF
SZKOLENIA I FOTOFILIA FOTIA



BCG
The Business Connecting Group

REGIONALNA LIGA GOSPODARZA
KATORZYCACH

SGH

EY
Building a better working world

Betterfield
Much better.

Bank Pekao

Q&Q COMMUNICATIONS

Spectro

GRUPA SPOTKANIE
SPRUCZENIE PRZEZ ZADKAZOWNI



Międzynarodowe Konsorcjum Early Warning. Nasze pierwsze spotkanie odbyło się w duńskim Holstebro. Mieliśmy okazję się poznać i wymienić doświadczeniami w zakresie pomocy przedsiębiorcom i mentoringu Human2Human.

Zapraszamy na spotkania

23 marca

Warsztat 0 Kompetencje Przyszłości w Firmach Rodzinnych w Warszawie



24 kwietnia

Premiera Raportu "Kompetencje przyszłości w Firmach Rodzinnych" w Warszawie



5/6 oraz 26/27 maja i 9/10 czerwca

Cykl warsztatów dla rodziców "Wychowanie-wolność, autonomia, współdziałanie" w siedzibie Fundacji w Poznaniu



III

IV

V

27 kwietnia

Warsztat Kompetencje Przyszłości w Firmach Rodzinnych w Warszawie



11 maja

Warsztat Kompetencje Przyszłości w Firmach Rodzinnych w Krynicy Zdroju



Dr Irena Eris



Ostatnio wiele się działo...



Konferencja inauguracyjna projekt EarlyWarning



Gala nagrody tygodnika Do Rzeczy



Prezes Fundacji w Polskim Radiu 24



Wizyta w firmie rodzinnej Roleski



Fakro ponownie mecenasem Fundacji



Spotkanie klastra 3.0

15 maja

Szkolenie dla mentorów projektu Early Warning



18 maja

Warsztat Przyszłość Mojej Firmy w Janowie Podlaskim w firmie Arche



8 czerwca

Warsztat Kompetencje Przyszłości w Firmach Rodzinnych w Warszawie



24 czerwca do 1 lipca

Warsztaty filozoficzne we Włoszech "Przywództwo oczami Marka Aureliusza"



V

VI

17-18 maja

VII Konferencja naukowa w Łodzi „Firmy rodzinne”



25 maja

Warsztat Kompetencje Przyszłości w Firmach Rodzinnych w Gdańsku



12 czerwca

Szkolenie dla mentorów projektu Early Warning



8 czerwca

Forum Przedsiębiorców Grant Thornton w Warszawie



Spotkanie z Pawłem Kosieradzkiem, prezesem firmy rodzinnej GoWork



Wiara w biznesie - konferencja na UKSW z udziałem firm rodzinnych



Z Prezydentem Poznania rozmawialiśmy o zdrowej firmie rodzinnej



Warsztaty projektowania usług i produktów metodami design thinking



Przygotowanie procesów edukacji diagnostów i mentorów w projekcie EW

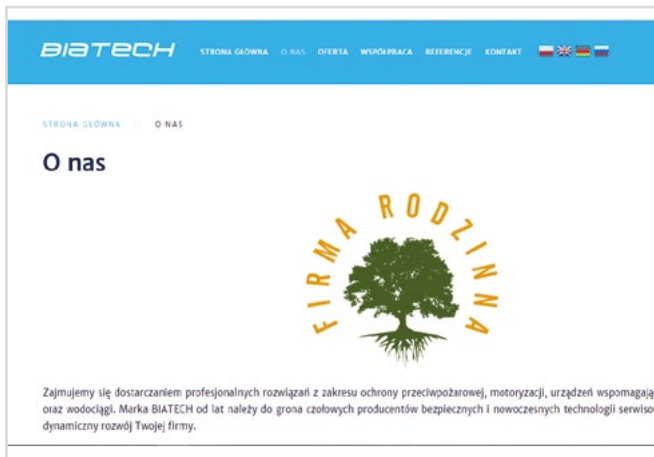


Sąddeck Bartnik - kosztowaliśmy pyszne miody, oczywiście z drzewkiem na opakowaniu

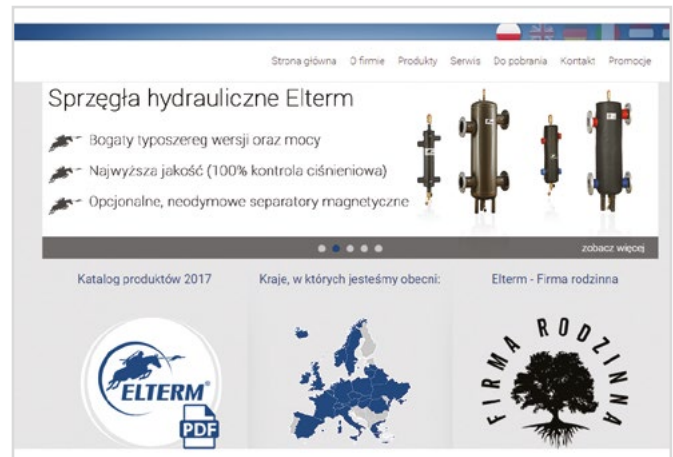
Zastosowanie drzewka “Firma Rodzinna”



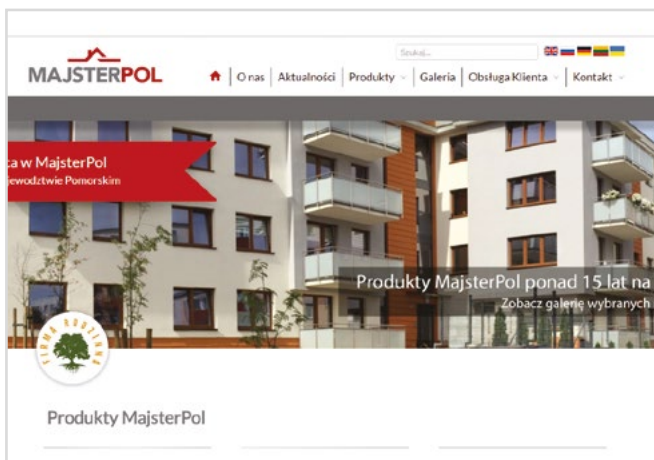
Jak wynika z rozmów, które przeprowadziliśmy z firmami używającymi drzewka, miejscem gdzie najczęściej eksponują znak “Firma Rodzinna” jest strona internetowa (patrz artykuł na s. 10). Przedstawiamy wam kilka przykładów takiego działania.



Biatech



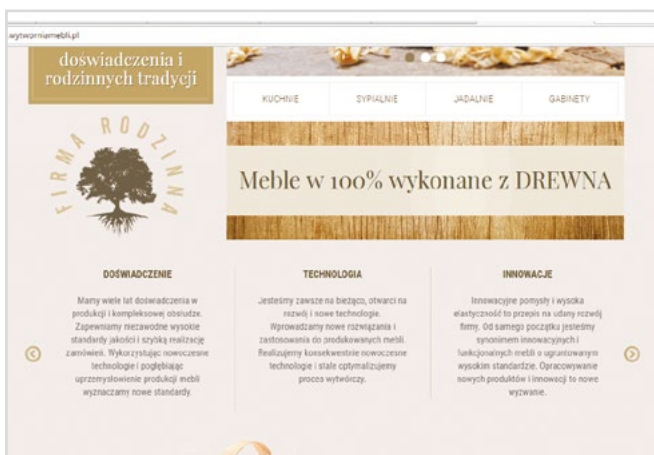
Elterm



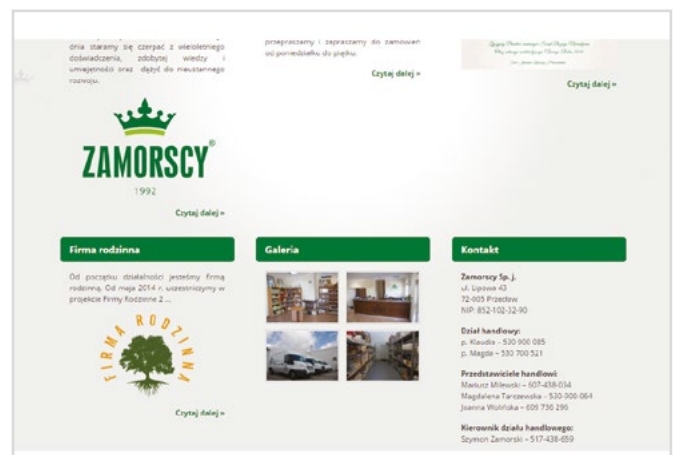
Majsterpol



Silny&Salamon



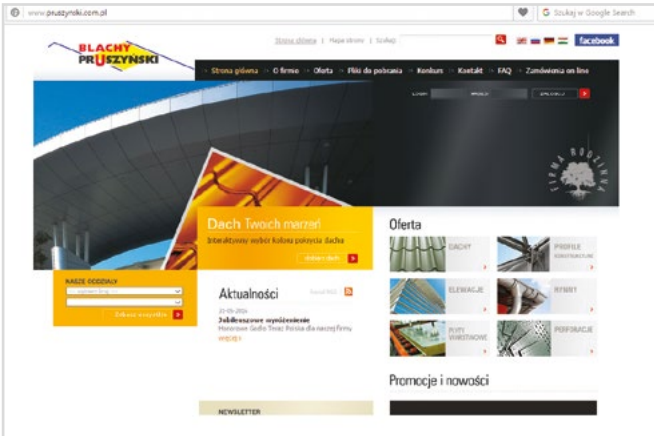
Wytwórnia Mebli Zbigniew Kucharski



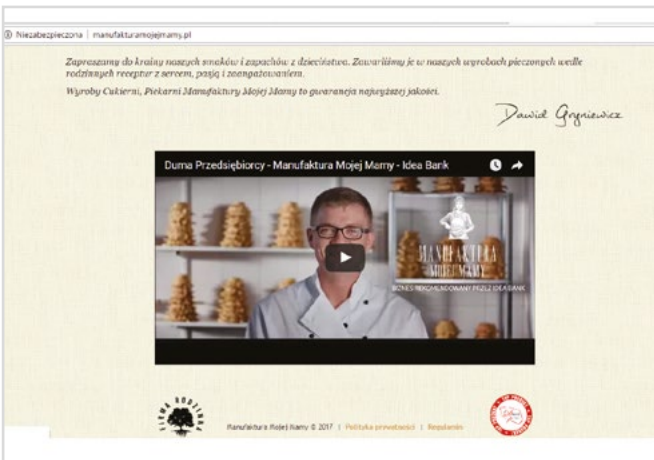
Zamorscy



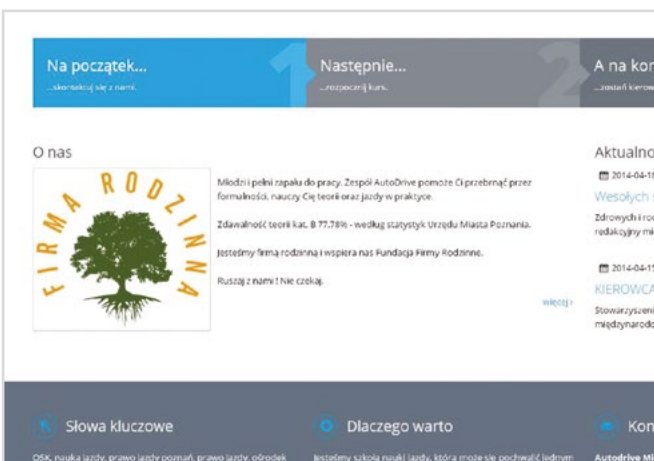
Confpack



Blachy Pruszyński



Manufaktura Mojej Mamy



Autodrive



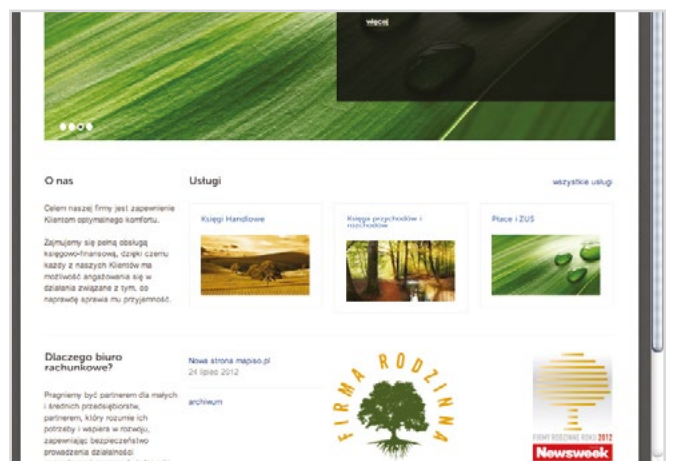
Firma Rodzina Makarczykowie



Renex



Ogródek Działunia



Mapisto

Dziękujemy, że jesteście z nami!

Na naszej drzewkowej mapie codziennie pojawiają się nowe firmy, które razem z nami chcą budować dumę z rodzinnej przedsiębiorczości. Zobaczcie kto dołączył do nas w ostatnim czasie.



Akcelerator Biznesu „Gaz”
Łódź



**Hendukol PPHU Henryk
Dulęba**
Łódź



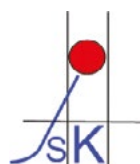
Arma-MN Sp. z o.o. Sp. k.
Jeziorzany



**Janex s.c. Danuta
Oleksiuk, Jan Oleksiuk**
Łosice



**Besta Plus Retail Danuta
Dybowska**
Piastów



JSKonsulting
Warszawa



dodrukarki.pl Sp. z o.o.
Łódź



**M. Krotoski Adwokaci i
Radcowie Prawni Sp. k.**
Poznań



**Elkur Sp. j. A. Kuryło K.
Kuryło**
Jarosław



**Mineral Guard Europe Sp.
z o.o.**
Stanisławów Pierwszy



**Ferox Energy Systems Sp.
z o.o.**
Katowice



**Piekarnia Karsk s.c.
Bogumiła i Jerzy Lisiewicz**
Nowogard



**Fundacja Szlachetny
Bohater**
Poznań



MPMG Polskie Media S.A.
Warszawa



Polkor Róża Korbanek
Polanica-Zdrój



Wedia-Ann Sp. j.
Hollander A.M.
Jędraszczak J.T.
Warszawa



PPUH Dewart-Energy Sp.
z o.o.
Kanie



Zakład Mięśny „Wierzejki”
J.M. Zdanowscy Sp. j.
Trzebieszów



Prace Ziemne i
Transportowe
Kania



Żar Sp. j.
Łódź



Q&A Communications
Poznań

Niedawno świętowaliśmy przyłączenie się 555 firmy rodzinnej. Dziś jest nas już ponad 560! Do tysiąca coraz bliżej.

DOŁĄCZ lub POLEĆ: www.drzewko.org



Rodzinna pasieka Leon i
Marcin Krawiec
Mielec



Studio Projektowe Bożena
Płota
Borówiec



URMIK Urbanik Sp. j.
Michałów Rudnicki



Victoria Travel
Warszawa



Rodzinni sami o sobie, a także o Fundacji

Przedsiębiorcy rodzinni zwykle zaczynają pracę między 7:00 a 9:00, a znak Drzewka „Firma rodzinna” najczęściej eksponują na stronach internetowych swoich firm. Według dużej części pytanym powinien się on kojarzyć przede wszystkim z solidnością firm rodzinnych. Czego więcej dowiadujemy się z serii wywiadów, które Fundacja Firmy Rodzinne przeprowadziła z Drzewkowymi?

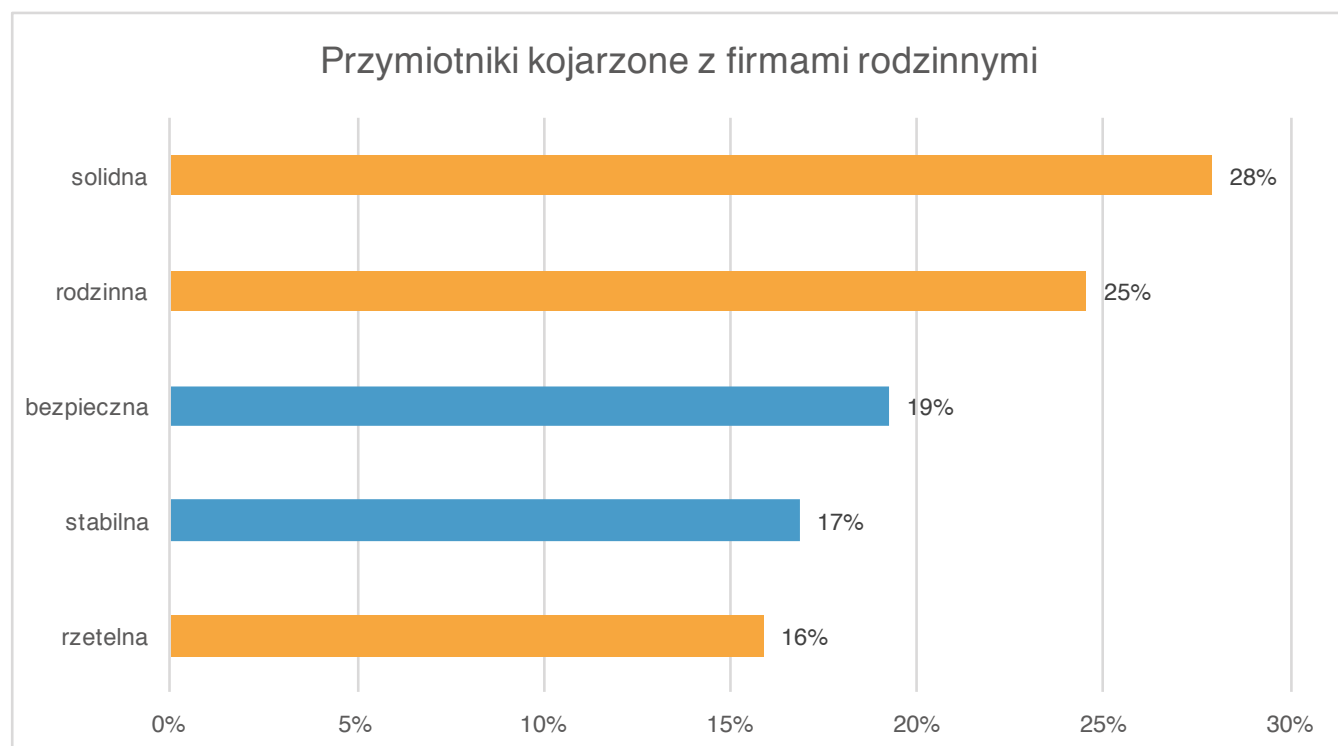
Na przełomie lata i jesieni zeszłego roku Fundacja Firmy Rodzinne przeprowadziła już drugi wywiad z firmami, które zgłosiły się po znak Drzewka. Wywiady dotyczyły charakteru działalności firm, a także sposobu korzystania z tego znaku oraz działań samej Fundacji. Udało się przeprowadzić prawie 230 wywiadów z właścicielami lub członkami ścisłego kierownictwa tych firm.

Z ZAŁOŻENIA RODZINNE

Potwierdziły się wyniki poprzedniego badania, w którym okazało się, że zdecydowana większość firm z Drzewkiem powstała od razu z myślą o tym, że będzie mieć rodzinny charakter. W porównaniu

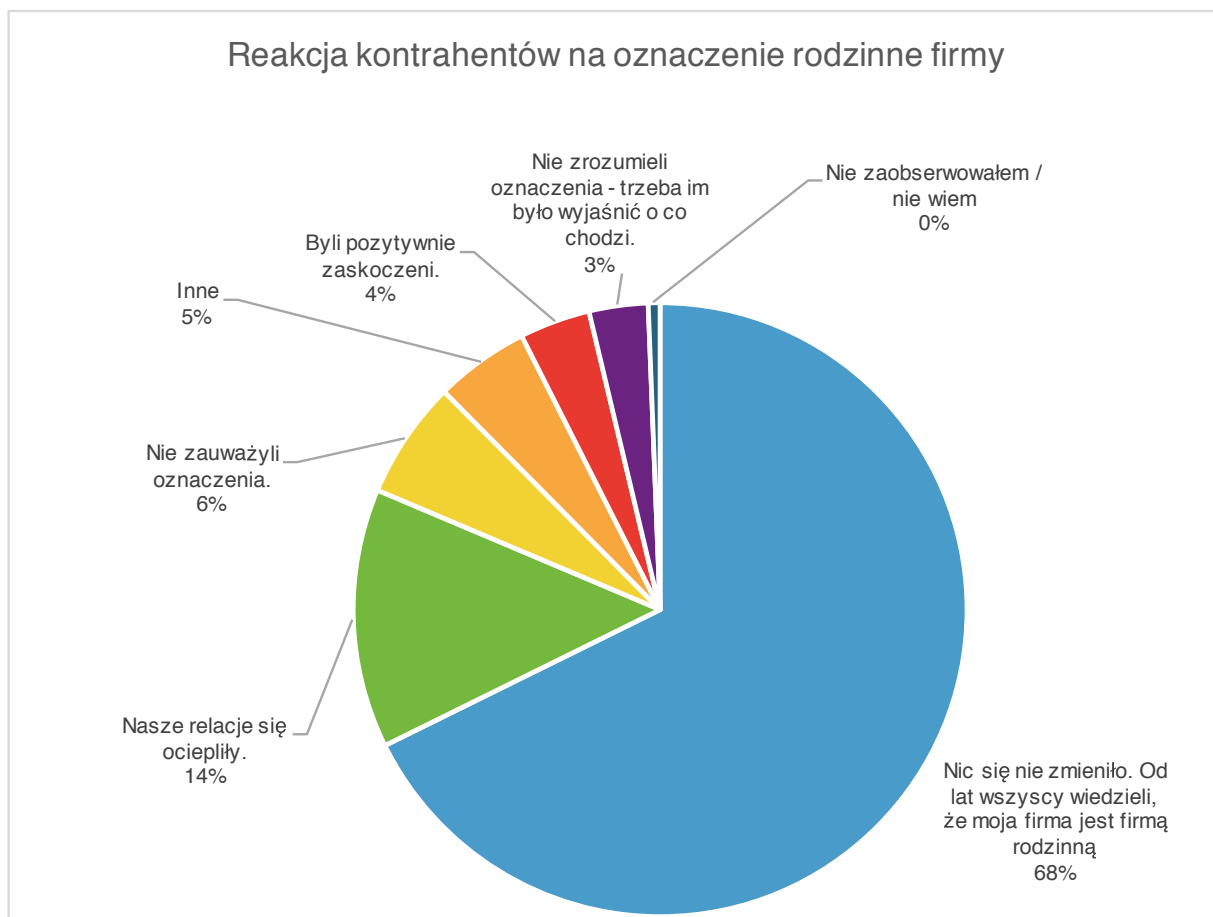
z wcześniejszymi wynikami, jeszcze bardziej wzrósł wśród badanych firm odsetek tych, które od samego początku istnienia były rodzinnymi.

Również przymiotniki, które kojarzą się z przedsiębiorstwami rodzinnymi samym właścicielom takich firm są bliskie tradycyjnym, familijnym wartościom. Co godne uwagi, w dużym stopniu pokrywają się one z tym, co mówią ankietowani w ogólnopolskich badaniach prowadzonych na potrzeby raportów z serii „Polacy o firmach rodzinnych”. Solidność, rodzinność, bezpieczeństwo, a także rzetelność, zaufanie czy uczciwość to cechy, które Polacy wymieniają w odpowiedzi na pytanie o skojarzenia z rodzinnymi firmami.



Jakie przymiotniki kojarzą się Pani/Panu z firmami rodzinnymi? Proszę podać trzy przymiotniki.
n=208 – Zaznaczone na żółto wykresy oznaczają przymiotniki, które znalazły się również w zestawieniu w raporcie „Polacy o firmach rodzinnych 2016: Firmy z przyszłością”.

Reakcja kontrahentów na oznaczenie rodzinne firmy



Jaką zaobserwował(a) Pan / Pani reakcję kontrahentów na rodzinne oznaczenie firmy? n=161

DRZEWKO WIDOCZNE OD WEWNĄTRZ

W dalszym ciągu większa część rodzinnych przedsiębiorców nie korzysta w pełni z potencjału znaku towarowego Drzewka „Firma rodzinna” i zdecydowanie zbyt mało używa go w kontekście komunikacji do podmiotów spoza bezpośredniego otoczenia firmy, zarówno zewnętrznego, jak i wewnętrznego.

W odpowiedziach dotyczących miejsca wykorzystania, zdecydowanie dominuje firmowa strona internetowa, a konkretnie strona domowa, bowiem odpowiedź dotyczącą pozostałych podstron zaznaczyło tylko 3,5% badanych. I w zasadzie na tym koniec, jeśli chodzi o komunikację skierowaną na zewnątrz. Pozostałe zastosowania znaku docierają już tylko do tych podmiotów, które miały wcześniej jakiś kontakt z danymi firmami.

Niestety, nadal niewiele jest firm, które umieszczają znak „Firma rodzinna” na wszystkich swoich produktach. Zaledwie 9 z 224 przedsiębiorców, którzy udzielili odpowiedzi na to pytanie (4%) deklaruje takie działanie. To więcej niż w poprzedniej edycji wywiadów (2015: 2,6%), ale ciągle zbyt mało, by spełnić oczekiwania konsumentów. Jak wynika z najnowszej edycji raportu „Polacy o Firmach Rodzinnych”, ponad 43% ankietowanych z całej Polski mogłoby zapłacić nieco więcej za produkty z firm rodzinnych, gdyby tylko wiedzieli gdzie ich można szukać lub które z dostępnych towarów to akurat pochodzące z rodzinnych przedsiębiorstw. Przy tym tylko 33,8% badanych spotkało się do tej pory z oznaczeniem, że produkt został wytworzony w firmie rodzinnej. A zatem istnieje prawie 10-procentowa luka do zamknięcia. Z pewnością nie da się tego zrobić, jeśli komunikacja „drzewkowa” nie zostanie skierowana przez rodzinnych przedsiębiorców do nowych klientów, a nie tylko tych, dla których już i tak są one sprawdzonymi partnerami.

NIC SIĘ NIE ZMIENIŁO

Jak przyznają ankietowani właściciele firm rodzinnych, faktycznie nic lub niewiele się zmieniło jeśli chodzi o postawy kontrahentów wobec firmy w związku z wprowadzeniem oznaczenia rodzinnego. To pozwala sądzić, że przedsiębiorcy na ten moment są bardziej zainteresowani przynależnością do pewnej, dość konkretnej społeczności aniżeli wykorzystaniem znaku do budowania wizerunku i tożsamości wobec swoich odbiorców.

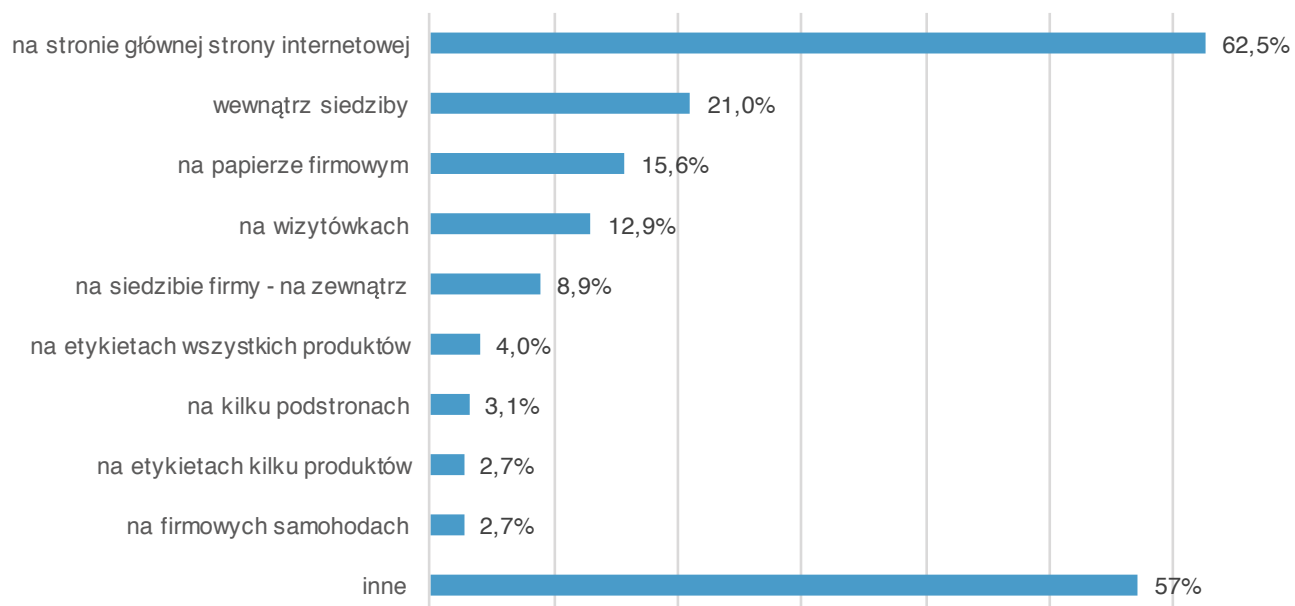
Wśród wyjaśnień, co oznacza znak Drzewka, wśród korzystających z niego przedsiębiorców dominuje pogląd, że jest to nawiązanie do drzewa genealogicznego. Nieco mniejsza grupa uważa, że to jasny wyraz przynależności do konkretnej grupy firm. Wśród innych uzasadnień znalazły się również odwołania do solidności, trwałości, wielopokoleniowości, a także siły.

NA START MIĘDZY 7:00 A 9:00

Ponad 3/4 przedsiębiorców rodzinnych przyznaje, że zaczyna pracę między 7:00 a 9:00. Z tego najwięcej, bo aż 37% o 8:00. Wśród przepytanych przez Fundację Firmy Rodzinne znalazła się jednak istotna grupa przedsiębiorców, którzy stwierdzili, że ich czas pracy jest tak nienormowany i nieprzewidywalny, że w ich przypadku nie ma zastosowania słowo „zazwyczaj”. To deklaracja 14 spośród 226 osób, które w ogóle udzieliły odpowiedzi na to pytanie.

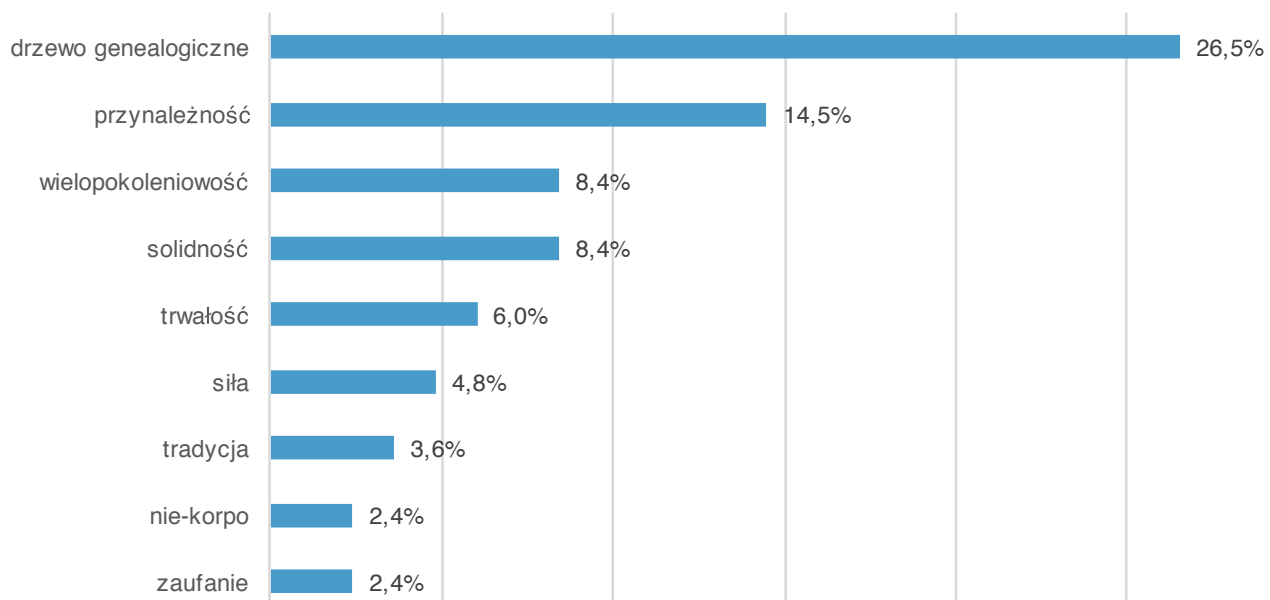
Jak się okazuje, w grupie badanych niewiele jest „rannych ptaszków”. Przed 7:00 do pracy przychodzi zaledwie 2,7% osób. Dokładnie tyle samo jest „spiochów”, którzy w pracy zwykle stawiają się już po 9:00.

Gdzie firmy rodzinne umieszczają znak Drzewka?

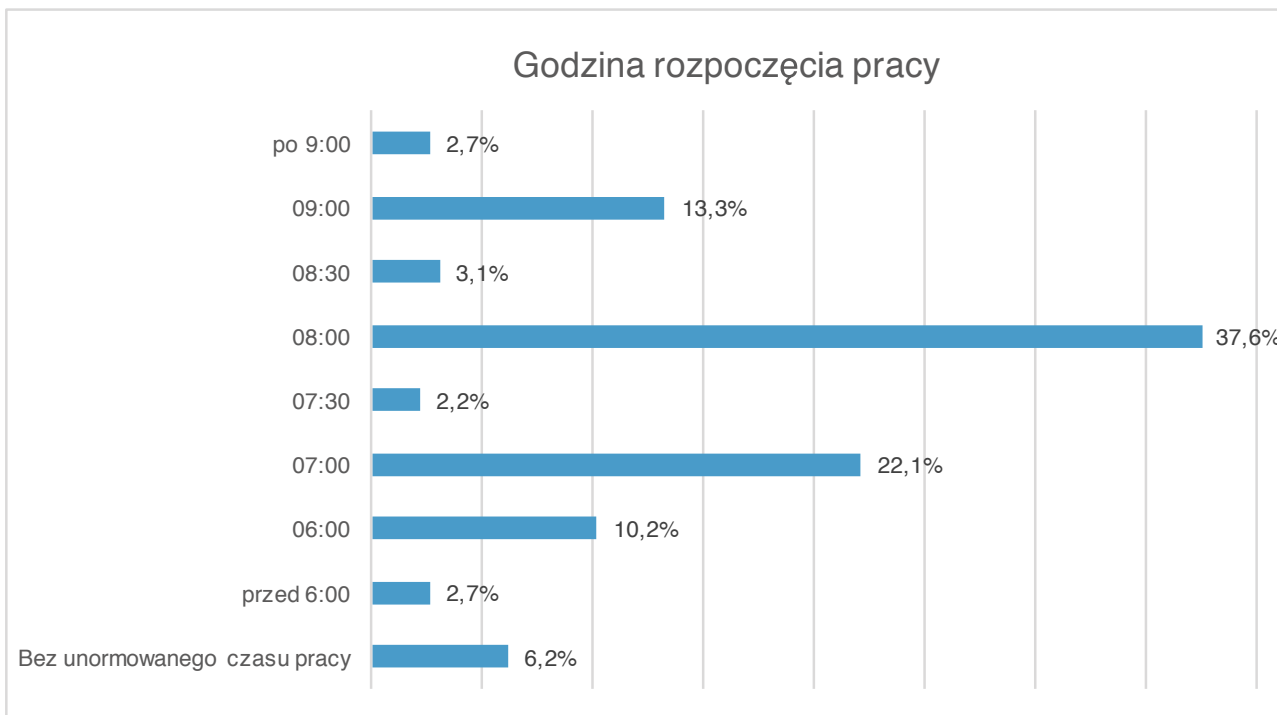


Gdzie w Państwa firmie jest umieszczony znak Drzewko „firma rodzinna”? Wybór wielokrotny; n=224

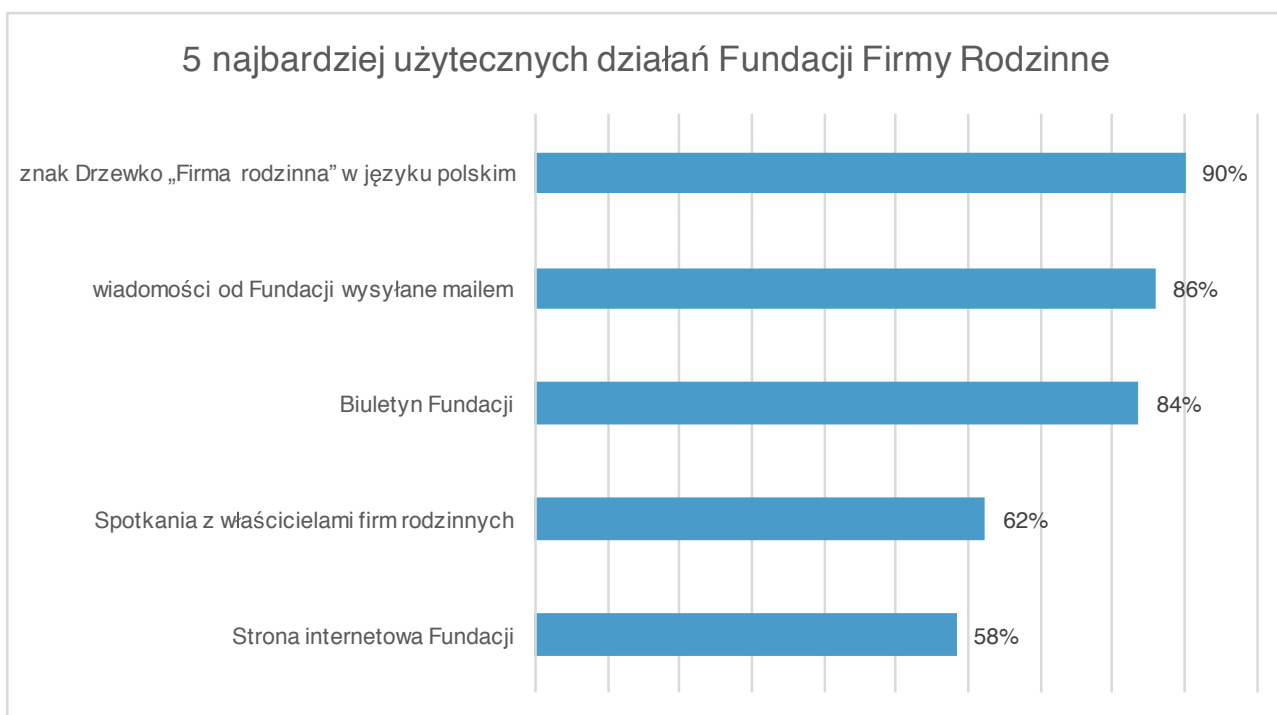
Wyjaśnienie co oznacza Drzewko



W jaki sposób wyjaśnił(a) Pan/Pani znaczenie znaku „Firma rodzinna” osobom, które o niego pytają?
n=161



O której godzinie zazwyczaj rozpoczyna Pani / Pan pracę? n=226



Które z działań prowadzonych przez Fundację Firmy Rodzinne jest dla Pani/Pana użyteczne? n=221

CO DOBREGO ROBI FUNDACJA?

Według przepytanych rodzinnych przedsiębiorców dominuje pogląd, że najbardziej użytecznym z działań realizowanych przez Fundację Firmy Rodzinne jest udzielanie licencji na korzystanie ze znaku Drzewka. To zdanie 90% ankietowanych. Niewiele mniej (86%) docenia wiadomości wysyłane przez Fundację w newsletterze. Trzecie miejsce pod tym względem zajmuje Biuletyn Fundacji Firmy

Rodzinne, który za użyteczny uważa 83,7% przedsiębiorców, którzy udzielili odpowiedzi na to pytanie.



Konrad Bugiera



KONRAD BUGIERA
DORADZTWO KOMUNIKACYJNE

Zadbaj o przyszłość swojej firmy

Jesienią zainaugurowaliśmy nowy cykl spotkań, mający na celu zainspirowanie właścicieli firm do refleksji o przyszłości ich biznesu. Chcieliśmy rozmawiać i się wzajemnie inspirować. Liczyliśmy, że spotkania pozwolą lepiej zrozumieć wątpliwości związane z sukcesją biznesu. Co wyniknęło z tych spotkań? Dlaczego chcemy kontynuować nasze warsztaty?

Główny cel, jaki stawialiśmy sobie przed tymi spotkaniami, to zainspirowanie właścicieli firm do myślenia o przyszłości. Czy udało nam się go osiągnąć? Jestem pewien, że tak. Bez wątplenia rośnie świadomość polskich przedsiębiorców rodzinnych. Zdają sobie coraz mocniej sprawę z nieuchronnością upływu czasu i konieczności planowania przyszłości swojej, swoich najbliższych i swojej firmy. Co jeszcze wiemy po pierwszych spotkaniach? Na jakich zagadnieniach właściciele firm powinni się szczególnie skupić w najbliższym czasie? W czym mogą pomóc nasze warsztaty?

O CZYM NIE ZAWSZE PAMIĘTAJĄ WŁAŚCICIELE?

Podczas dotychczasowych spotkań duże poruszenie wywołała postawiona przez mnie teza, iż właściciele firm powinni w swoich zawodowych wyborach kierować się egoizmem. Oznacza to, że w pierwszej kolejności powinni myśleć o dostatej przyszłości dla siebie, a następnie o przyszłości swoich dzieci. Firma powinna być dla nich jedynie narzędziem do realizacji tych celów. Nasze spotkania pokazały, że właścicielom, którzy swoje życie poświęcili na budowanie firmy rodzinnej, trudno jest traktować ją tak przedmiotowo. A jednak założyciele danego przedsiębiorstwa powinni pamiętać, że w pierwszej kolejności firma ma zapewnić im życie na oczekiwanym poziomie podczas emerytury, a w drugiej- bezpieczną przyszłość ich dzieciom. Dopiero w dalszej kolejności właściciel powinien mieć na uwadze zapewnienie trwałości firmy i, o ile to możliwe przy spełnieniu wcześniejszych celów, pozostawienie firmy w rękach rodziny.

Nie mniej gorące okazały się dyskusje na temat sprzedaży firmy, jako alternatywie dla przekazania firmy w ręce następnego pokolenia. Jednak słuchacze zgodzili się z poglądem, że zachowanie trwałości firmy, nawet w obcych, dobrych rękach jest również pewnym rodzajem sukcesji, co z całą mocą podkreślała Katarzyna Gierczak – Grupińska. Skoro sukcesja w określonych przypadkach, czy to ze względu na brak zainteresowanych sukcesorów, czy też konieczność pozyskania środków na

stworzenie funduszu emerytalnego dla nestorów, nie jest możliwa, to warto mimo wszystko zadbać o to, aby firma rozwijała się dalej i żyła własnym życiem, stanowiąc swoisty pomnik jej twórców.

O CO WŁAŚCICIELE POWINNI ZADBAĆ?

Dyskusje o sprzedaży firmy zaprowadziły nas również do rozważań o sposobach określenia jej wartości. Jak się okazało, spore grono uczestników miało wyobrażenie o tym, ile ich firma jest warta, ponieważ kierowani ciekawością zlecili przeprowadzenie wycen specjalistycznym podmiotom, albo mieli okazję poznać podstawowe metody wycen porównawczych (mnożnikowych). Wszyscy zgodzili się natomiast z tezą, że wiedza o wartości firmy i o jej potencjale sprzedażowym jest niezwykle ważna, jako jedna z przesłanek do podejmowania decyzji o przyszłości. Dobrze, jeśli świadomie zrezygnujemy ze sprzedaży firmy (i obdzielenia rodziny kapitałem) na rzecz sukcesji i decyzji o pozostawieniu firmy w rękach rodziny.

Uczestnicy zgodni byli również co do tego, że bez względu na to, czy firma pozostanie w rękach rodziny i będzie przez rodzinę zarządzana, czy też powołany zostanie zarząd zewnętrzny, czy też firma zostanie sprzedana, przed odejściem założycieli konieczne jest przeprowadzenie procesu profesjonalizacji firmy w obszarach zarządzania. Zaskakujące jest, jak niewiele firm działa w oparciu o roczne budżety. Nasze dotychczasowe warsztaty pokazały też, że tylko pojedyncze



przedsiębiorstwa tworzą strategię rozwoju. Należy jednak pamiętać, że dobrze określone cele krótko i długoterminowe oraz ścieżka ich osiągnięcia mogą w znaczący sposób poprawić wyniki osiągane przez firmę, zgodnie z dewizą, że jeżeli każde działanie będziesz podejmował mając na uwadze cel, który chcesz osiągnąć, na pewno odniesiesz sukces. Za nie mniej ważne uznano kwestie jasnego podziału obowiązków, delegowania uprawnień, a także uregulowania wewnętrznych procedur i procesów.

JAK PODEJŚĆ DO SUKCESJI?

Bez wątplenia najważniejszą dla słuchaczy częścią dyskusji była rozmowa na temat sukcesji firmy na rzecz kolejnego pokolenia, które również było szeroko reprezentowane na naszych spotkaniach. Warto przy tym zwrócić uwagę na różnorodność poglądów na temat najlepszego sposobu wdrożenia dzieci w zarządzanie firmą. Zgodni byliśmy jedynie w tym, że każde z rozwiązań ma swoje zalety i wady. Rozmawialiśmy także o tym, że w procesach sukcesyjnych nie można zapominać o odczuciach i obawach sukcesorów. W związku z tym sukcesja powinna być procesem zaplanowanym, a plan powinien jasno określać kiedy i po spełnieniu jakich warunków, sukcesorzy uzyskają prawo pełnienia określonych ról przedsiębiorcy, takich jak np. samodzielne zarządzanie. Sukcesorzy powinni również zadbać o relacje pomiędzy sobą i z wyprzedzeniem określić wzajemne zasady współpracy, komunikacji czy sposoby rozwiązywania konfliktów. Sukcesja powinna być też procesem transparentnym dla pracowników, kontrahentów i całego otoczenia firmy - powinna być zatem właściwie (zgodnie z planem) komunikowana i przeprowadzona.

To tylko niektóre z najciekawszych wątków warsztatów „Przyszłość mojej firmy”. Dotychczasowe spotkania pokazały, że warto kontynuować nasz cykl, bo przedsiębiorcy ciągle mają wiele pytań o przyszłość ich biznesu. Zatem już niedługo kolejne spotkania, kolejne rozmowy i wzajemne inspiracje.

Serdecznie Państwa zapraszamy do rozmowy.



JESIENNE WARSZTATY „PRZYSZŁOŚĆ MOJEJ FIRMY”

- wspaniali Gospodarze: firmy Atlas, Olandia, Renex
- ponad osiemdziesięciu uczestników
- ponad 25 godzin dyskusji, prezentacji, wymiany wiedzy i doświadczeń
- rodzinna, pełna otwartości atmosfera



Dariusz Bednarski

Dariusz Bednarski, Partner Zarządzający,
Grant Thornton



Na początku była Dania. Narodziny projektu Early Warning Europe

W Danii już ponad 5000 przedsiębiorstw przeżywających trudności skorzystało z pomocy w ramach projektu Early Warning (EW). Już niedługo również polskie firmy, w tym te prowadzone przez rodziny, będą miały okazję otrzymać wsparcie. Fundacja Firmy Rodzinne oraz PARP w ramach projektu ponadnarodowego współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej, programu COSME, stworzą system pomocy na kształt duńskiego. Rola polskich partnerów polega między innymi na dostosowaniu EW do rzeczywistości i mentalności polskich przedsiębiorców.

Głównym zadaniem Fundacji będzie rekrutacja Mentorów, przygotowanie dla nich ścieżki rozwoju oraz wyposażenie ich w niezbędne narzędzia i umiejętności, które pozwolą im skutecznie pomagać firmom w kłopotach. Rolę Mentora w założeniu projektu będzie pełnił przedsiębiorca, który ma gotowość dzielenia się z innymi swoim doświadczeniem oraz ma przyzwolenie na wolontariat. Zależy nam także na tym, aby Mentorzy - Wolontariusze uczestniczyli w Sieci EW, wymieniali się doświadczeniami i wzajemnie uczyli się najefektywniejszych metod pomocy przedsiębiorcom, a przy okazji sami rozwijali swoje kompetencje.

JAK EW PRZEBIEGA W DANII?

Søren Boutrup, specjalista w Ministerstwie Biznesu i Rozwoju w Danii oraz koordynator projektu na poziomie europejskim, opowiada o tym jak EW od 10 lat wspiera duńską przedsiębiorczość.

- Mamy 10 konsultantów, którzy stanowią pierwszy kontakt dla firmy w kłopotach, zajmują się diagnozą oraz dopasowaniem do niej odpowiedniego mentora. Nasi mentorzy mają wieloletnie doświadczenie biznesowe oraz wiedzę specjalistyczną w dziedzinach istotnych dla przedsiębiorców w kłopotach np. zarządzania zmianą lub restrukturyzacji. Głównym celem projektu jest interweniowanie póki jeszcze nie jest zbyt późno i można uratować firmę lub jej część.

Okolo 100 Mentorów (wolontariuszy), tworzących Sieć EW, wspiera

projekt w Danii. Mentor ma pod swoją opieką od 1 do 3 firm rocznie, a jego konsultacje w jednej firmie mogą trwać od 6 do nawet 12 miesięcy.

Niezwykle istotnym elementem tego systemu jest Sieć Mentorów EW, w ramach której co 3 miesiące organizowane są wartościowe i unikalne szkolenia, a co pół roku dwudniowe Konferencje. Dzięki tym wydarzeniom wolontariusze tworzą elitarnie środowisko o ogromnym potencjale wiedzy i doświadczenia biznesowego. Na spotkaniach dzielą się studiami przypadków firm w kryzysie, swoimi własnymi porażkami, a także tym w jaki sposób osiągnęli sukces w ramach „drugiej szansy”.

CO ZYSKASZ ZOSTAJĄC MENTOREM?

- Przynależność do elitarniej grupy doświadczonych przedsiębiorców
- Ciągły rozwój osobisty w dziedzinach, których nie miałbyś okazji sam poznać
- Możliwość poznania różnych ekscytujących studiów przypadków firm w kryzysach, na podstawie których wszyscy mentorzy się uczą
- Okazję do integracji we wspólnym, zamkniętym gronie podczas nieformalnych spotkań w trakcie Konferencji EW.



Zespół z Danii odwiedził Polskę na początku grudnia. Uczestniczył w konferencji inauguracyjnej projekt EW w Polsce.

KIM POWINIEN BYĆ POTENCJALNY MENTOR W PROGRAMIE EARLY WARNING W POLSCE?

Jesteś osobą o długoletnim doświadczeniu w biznesie? A może młodym przedsiębiorcą, który osiągnął spektakularny sukces w swojej dziedzinie? Masz niepowtarzalną okazję, aby zostać Mentorem w naszym projekcie Early Warning i udzielić wsparcia przedsiębiorcom zmagającym się z kłopotami w momencie, w którym jeszcze nie jest za późno.

Masz konkretną wiedzę biznesową lub jesteś coachem? My wyposażymy cię w wyjątkową wiedzę z zakresu zarządzania kryzysem, włączymy cię w sieć podobnych do ciebie Mentorów, tak abyś mógł efektywnie działać i wspierać przedsiębiorców.



Soren Boutrup podczas konferencji w Polsce opowiadał jak projekt EW funkcjonuje w Danii.

JESTEŚ IDEALNYM KANDYDATEM NA MENTORA JEŚLI:

- Masz poczucie misji i chęci, aby wspierać innych
- Potrafisz zachować „perspektywę z lotu ptaka” oglądając i analizując sytuację biznesową przedsiębiorstwa
- Umiesz uważnie słuchać, aby odnaleźć sedno problemu
- Potrafisz zadając pytania „coachingowe”, nakierować właściciela na właściwy tor (uratowania przedsiębiorstwa lub przestawienia na nową ścieżkę)
- Masz konkretne doświadczenie biznesowe w specyficznej dziedzinie

Jesteś zainteresowany udziałem w Early Warning jako Mentor?

Skontaktuj się z nami: projektew@firmyrodzinne.org. Rekrutacja do projektu już rozpoczęta.

PRZESŁANIE SORENA DLA POLSKICH PRZEDSIĘBIORCÓW:

- Jeśli od wielu lat prowadzisz przedsiębiorstwo lub jesteś jego współwłaścicielem, to doskonale zdajesz sobie sprawę, że Twojej działalności towarzyszą blaski i cienie. Jeśli teraz stoisz w obliczu wyzwań lub problemów, nie wiesz co dalej zrobić, nie wahaj się! Zadzwoń lub napisz do nas (EW). Nie ma się czego wstydzić, każdy kiedyś przeżywał trudności! Zaufaj nam! Zespół EW w Polsce skontaktuje cię z przygotowanym do tej roli konsultantem lub, jeśli będzie taka potrzeba, z Mentorem.

Soren Boutrup jeden z głównych specjalistów w Duńskim Ministerstwie Biznesu i Rozwoju od 6 lat zajmuje się rozwijaniem polityki ministerstwa i koordynacją programów. Odpowiada za obszar polityki przedsiębiorczości i MŚP w Danii, monitoruje narodowe programy edukacji pro-przedsiębiorczej, crowdfundingu oraz Early Warning. Ma bogate doświadczenie związane z polityką drugiej szansy, występował na międzynarodowych konferencjach jako mówca lub facylitator. Zarządza projektem ponadnarodowym Early Warning współfinansowanym ze środków COSME (2014-2020).

Wywiad przeprowadziły:



Eleni Tzoka-Stecka

koordynator projektów, health coach



Katarzyna Gierczak-Grupińska

prezes Zarządu Fundacji Firmy Rodzinne

Ten artykuł stanowi część projektu Early Warning, który otrzymał dofinansowanie Unii Europejskiej z Programu COSME (lata 2014-2020).



Co-funded by the COSME programme of the European Union

MAPA PROJEKTU EARLY WARNING W POLSCE



1. PRZEDSIĘBIORCA W KŁOPOCIE

Pomagamy przedsiębiorcom, którzy znaleźli się w sytuacji kryzysowej lub widzą u siebie pierwsze symptomy nadchodzących trudności.

Zgłoszenie się do projektu EW Europe jest możliwe poprzez stronę [www.PARP – Early Warning](http://www.parp.gov.pl). Przedsiębiorca wypełnia formularz zgłoszeniowy oraz prosty kwestionariusz diagnozujący kondycję firmy.

Rekrutacja firm rozpocznie się w maju 2017 roku.

Pomoc dla przedsiębiorców:

PARP www.parp.gov.pl

Fundacja- Mentorzy

ffr.pl/co-robimy/early-warning/



2. KONTAKT Z KONSULTANTEM

Konsultant pełni rolę opiekuna przedsiębiorcy

Przeprowadza z przedsiębiorcą wywiad diagnozujący sytuację i przeprowadza ogląd na firmę z poszerzonej perspektywy i wskazuje kierunki bezpośredniej porady i proponuje dalsze działania. Pracuje w trybie 4 godzin. Możliwy jest scenariusz optymistyczny, gdy przedsiębiorca korzysta wyłącznie z pomocy konsultanta. Lista kontaktów konsultantów dostępna będzie na stronie projektu PARP. Na stronie projektu PARP dostępne są 16 przygotowanych do tej roli konsultantów.

Jeżeli sytuacja okaże się bardziej skomplikowana konsultant skieruje przedsiębiorcę do wyspecjalizowanego Eksperta, który może być restrykturyzator, księgowy, psycholog, etc.

Ekspert udziela wsparcia społecznie oferując do 4h wsparcia indywidualnie pomiędzy przedsiębiorcą a konsultantem



Co-funded by the COSME programme of the European Union

Ten artykuł został dofinansowany

TURYZACJA

PSYCHOLOG

LEKARZ

FINANSISTA

KSIĘGOWY



SULTANTEM

ębiorky w projekcie EW.

uację firmy. Wspólnie z przedsiębiorcą, ążuje obszary problemowe, udziela a z konsultantem trwać będzie około 10 blem przedsiębiorcy uda się rozwiązać sultantów oraz ich sylwetki i telefony a terenie całej Polski będzie pracowało konsultantów.

ltant po opracowaniu diagnozy kieruje órym może być: prawnik, finansista, g, coach, lub syndyk).

pracy, dalsza pomoc jest ustalana iorką, a Ekspertem.

tanowi część projektu Early Warning, który otrzymał nie Unii Europejskiej z Programu COSME (lata 2014-2020).



3. KONTAKT Z MENTOREM

Część przedsiębiorców zostanie skierowana przez konsultanta do Mentora – rolę Mentora pełnią w projekcie EW doświadczeni przedsiębiorcy. Będzie ich w Polsce 60.

Mentor będzie wsparciem dla przedsiębiorcy w przezwyciężeniu kryzysu, będzie wspierał go w wypracowaniu strategii naprawczej, motywował i towarzyszył w zmianie. Otoczy opieką przedsiębiorcę przez okres 3-6 miesięcy.

Mentor będzie pracował pro publico bono, to przedsiębiorca, który sam w przeszłości przeżywał trudności prowadząc własną firmę.

Każdy Mentor przejdzie wcześniej odpowiednie przygotowanie do tej roli po to by, mógł skutecznie i mądrze pomagać swojemu Mentee. Rekrutacja Mentorów już rozpoczęta, wciąż przyjmujemy zgłoszenia na stronie Fundacji

ffr.pl/co-robimy/early-warning.



**JUTRO ZACZYNA SIĘ JUŻ
DZIŚ! SKORZYSTAJ Z POMOCY
NASZYCH EKSPERTÓW.**

**KONTAKT:PROJEKTEW@
FIRMYRODZINNE.ORG**

By chronić dziedzictwo, śmiało patrz w przyszłość

Zapraszamy na Festiwal Kompetencji Przyszłości



Razem z firmą doradczą EY oraz Bankiem Pekao S.A. zapraszamy na unikalne warsztaty: Festiwal Kompetencji Przyszłości. Są to wysokiej klasy inspiracje dla właścicieli firm rodzinnych, niezbędne do skutecznego budowania przedsiębiorstwa w oparciu o kompetencje przyszłości ważne już dziś.

Troska o kontynuowanie tradycji i rozwój przedsiębiorstwa z pokolenia na pokolenie jest jednym z ważniejszych celów firm rodzinnych. Największe szanse powodzenia mają ci, którzy już dzisiaj znają i rozumieją potrzeby jutra. Institute for the Future z Palo Alto wskazał 10 niezbędnych kompetencji przyszłości. Zbadaliśmy je dogłębnie w polskich firmach rodzinnych oraz prześledziliśmy umiejętności zarządcze, bez których rozwój jest niemożliwy. Podczas warsztatów chcielibyśmy podzielić się z Państwem zdobytą w tym obszarze wiedzą i pomóc lepiej poznać wyzwania jutra stojące przed rodzinnymi przedsiębiorstwami.

Opis warsztatów

Każdy warsztat będzie się składał z 4 bloków, poświęconych strategii i zarządzaniu, cyberbezpieczeństwu, empatii w biznesie i nowym mediom.

Strategia i zarządzanie

Na naszych warsztatach poznasz złote standardy dotyczące zarządzania ludźmi, możliwości finansowania działalności oraz metody mierzenia i poprawy efektywności finansowej. Porozmawiamy również o wykorzystaniu nowych technologii do wzrostu efektywności biznesu oraz możliwościach rozwoju na nowych rynkach, a także o definiowaniu celów strategicznych i przekładaniu ich na cele pracowników. Szczegółowy zakres tematów zostanie dostosowany do profilu grup.

Nowe media

Nowe media są niezmiernie ważne ponieważ budują przestrzeń emocji i edukacji naszych klientów. Odpowiednie komunikaty werbalne i wizualne, to elementy styku z naszą marką, to podłoże, które buduje relacje z klientem, często długotrwałe.

Dowiesz się:

- Jak wykorzystać narzędzia internetowe do zbudowania relacji z klientem
- Jak wygrać walkę o uwagę klienta korzystając z mobilnego marketingu

Cyberbezpieczeństwo

Analizując przypadki cyberprzestępstw w obszarze bankowości elektronicznej dowiemy się, na jakie działania jesteśmy narażeni zarówno w aspekcie finansów firmowych, jak i prywatnych – od kradzieży tożsamości, przez konie trojańskie, po wyludzenia za pośrednictwem Internetu. Znajomość zagrożeń to bardziej świadome, a tym samym bezpieczne poruszanie się w sieci.

Empatia w biznesie

Wielu przedsiębiorcom empatia nie kojarzy się z biznesem i wydaje się utrudniać osiągnięcie sukcesu. Aktualne badania pokazują jednak, że empatia jest podstawą nowoczesnego biznesu i decyduje o jakości obsługi klienta. Warsztat ma na celu:

- Wyjaśnienie czym jest i będzie empatia w kontekście prowadzenia biznesu
- Wskazanie sposobu wykorzystania empatii w różnych obszarach zarządzania
- Pokazanie wpływu empatii na jakość produktów i usług

Daty i miejsca spotkań

23.03.17 Warszawa Siedziba EY

27.04.17 Warszawa Siedziba EY

11.05.17 Krynica Hotel Spa Dr Irena Eris

25.05.17 Gdańsk Olivia Business Centre

08.06.17 Warszawa Siedziba Banku Pekao S.A.

28.09.17 Katowice Siedziba Regionalnej Izby Gospodarczej

19.10.17 Poznań Siedziba Novol

Patroni spotkań

MOKATE
— A Family Business —

Katowice

Dr Irena Eris

Krynica Zdrój

NOVOL

Poznań

 **Bank Pekao**

Warszawa


EY Building a better
working world

Warszawa


REGIONALNA IZBA GOSPODARCZA
w KATOWICACH

Katowice



OLIVIA BUSINESS CENTRE

Gdańsk

Trenerzy



Sebastian Jasinowski

*Menedżer w Dziale Doradztwa
Transakcyjnego EY*



Grzegorz Cywiński

*Dyrektor w Dziale Doradztwa
Transakcyjnego EY*



**Magdalena Kasiarz-
Lewandowska**

*Adwokat, starszy prawnik w Kancelarii
Prawnej EY Law*



Szymon Buczkowski

*Menedżer w Zespole Zarządzania
Efektywnością w Dziale Doradztwa
Biznesowego EY*

Strategia i zarządzanie

Empatia w biznesie



Katarzyna Balcerkiewicz

Fundacja Firmy Rodzinne



Joanna Gosk

Fundacja Firmy Rodzinne



Marek Jarocki

*Partner w Dziale Doradztwa
Podatkowego, Szef Zespołu Wsparcia
Firm Rodzinnych EY*

Cyberbezpieczeństwo

Ryszard Jurkowski

*Dyrektor Operacyjny, Departament Bezpieczeństwa Banku
Bank Pekao S.A.*



Wojciech Krywult

*Dyrektor Programu dla Przedsiębiorstw
Bank Pekao S.A.*



Katarzyna Tomaszewska

*Dyrektor Zarządzający, Departament
Rozwoju Produktów Bank Pekao S.A.*



Aleksander Ludynia

*Starszy Menedżer w Zespole
Zaawansowanych Usług
Cyberbezpieczeństwa EY*

Nowe media



Rafał Czajka

Fundacja Firmy Rodzinne



Małgorzata Macioch

Fundacja Firmy Rodzinne

Zapisy na warsztaty

Aby wziąć udział w warsztatach należy wypełnić formularz zgłoszeniowy online albo odesłać skan podpisanego formularza na adres biuro@ffr.pl - do pobrania na stronie Fundacji w zakładce „Kompetencje przyszłości” (ffr.pl/co-robimy/kompetencje-przyszlosci).



Kto już wkroczył w przyszłość?

Zapowiedź raportu na podstawie badań w firmach rodzinnych.

Co sprawia, że duże firmy stają się duże i potrafią takimi pozostać? Z czego wynika to, że część przedsiębiorstw potrafi rozwijać się w tempie przekraczającym 50% z roku na rok? Fundacja Firmy Rodzinne postara się udzielić odpowiedzi na te pytania poprzez badania kompetencji przyszłości w firmach rodzinnych.

Sprawdziliśmy, czy firmy największe i najbardziej dynamiczne w grupie „firma z drzewkiem” mają w lepszym stopniu przyswojone kompetencje, które powszechnie uznaje się za niezbędne do przetrwania i rozwoju w nadchodzących latach. Zapytaliśmy 202 firmy spośród nieco ponad 500, mających prawo do posługiwania się znakiem towarowym „Firma rodzinna” o poziom ich przyswojenia oraz zapartywania na ich potencjalną przydatność w przyszłości. Dodatkowo, oprócz kompetencji przyszłości, wzięliśmy pod lupę kompetencje z tzw. strategicznych obszarów zarządzania. To pozwoli na sprawdzenie współzależności pomiędzy profesjonalizacją zarządzania firmą a przyswojeniem kompetencji przyszłości, oraz - co chyba najbar-

dziej interesujące - czy mają one przełożenie na wyniki działalności firm i mogą być uznawane za czynniki powodzenia w biznesie.

Odpowiedzi i wyniki badania powinny zaciekać przedsiębiorców z każdej grupy: zarówno małych, jak i średnich, a także dużych. Średnia rocznych obrotów dla przebadanej grupy firm to ponad 27 mln zł. Z kolei średnia dynamika obrotów to ponad 20% r/r. Wyliczenia dotyczące podziału firm są oparte na danych ze sprawozdań finansowych dostępnych w bazie BisnodeAktualnie trwa analiza danych w odniesieniu do trzech grup firm - największych, najbardziej dynamicznych oraz pozostałych. Po przeanalizowaniu danych, z odpowiedzi respondentów powstanie raport „Kompetencje przyszłości w firmach rodzinnych”, którego premiera planowana jest na koniec kwietnia tego roku.

Kompetencje przyszłości, w odniesieniu do których powstaje raport zostały opisane przez amerykański Institute for the Future z siedzibą w Palo Alto w Kalifornii. Poświęcony im został artykuł w Biuletynie Fundacji z jesieni 2016.

CZYNNIKI ZMIANY	KOMPETENCJE PRZYSZŁOŚCI
<ul style="list-style-type: none"> Nowe media Globalnie połączony świat Wzrost globalnej długości życia Przeliczalny świat - big data Rozwój inteligentnych maszyn i systemów Super struktury organizacyjne 	<ul style="list-style-type: none"> Biegłość w nowych mediach Multidyscyplinarność Synteza danych Radzenie sobie z przeładowaniem informacyjnym Myślenie projektowe Wnioskowanie Współpraca wirtualnych zespołów Kompetencje międzykulturowe Inteligencja społeczna Nieszablonowe myślenie adaptacyjne



Rodzinne credo przelane na papier

Jeśli firma rodzinna ma przetrwać kilka pokoleń i nie rozpaść się przy pierwszym większym sporze właścicieli, musi być oparta na jasnych zasadach. Najlepszym sposobem ich ustalenia jest spisanie tzw. Konstytucji Rodzinnej. Dostępny jest już pierwszy wzorzec pomagający ją przygotować.

Dla firm rodzinnych jedną z głównych wartości jest trwałość. Od bieżących wyników finansowych dla właścicieli znacznie ważniejsze jest to, czy ich firmy będą istnieć i gwarantować rodzinie dochód za 10, 20 czy 50 lat. Aby mieć pewność, że tak się stanie, firma musi być prowadzona przez rodzinę w zgodzie, bez jałowych sporów i przepychanek. Dlatego coraz częściej stosowanym narzędziem jest tzw. Konstytucja Rodzinna. Jest to swoisty kodeks, w którym członkowie rodzinny spisują zasady, jakie obowiązują w firmie rodzinnej.

- Konstytucja Rodzinna jest narzędziem, które pozwala na wypracowanie modelu strukturyzującego najważniejsze kwestie związane z funkcjonowaniem firmy rodzinnej: kultywowania jej tradycji i sposobu podejmowania decyzji, sukcesji czy też rozwiązywania sporów – tłumaczy Dariusz Bednarski, partner zarządzający w firmie audytorsko-doradczej Grant Thornton.

Nawet jeśli obecnie w rodzinie komunikacja jest perfekcyjna, bo właściciele jest zaledwie kilku i są blisko spokrewnieni, to ta sytuacja może w przyszłości diametralnie się zmienić.

- Warto zabezpieczyć firmę już teraz, aby w przypadku np. rozdrobnienia własności w związku z pojawianiem się nowych pokoleń, istniały mechanizmy pozwalające kierować rodzinnym biznesem – zaznacza Dariusz Bednarski.

Eksperti firmy Grant Thornton, partnera Fundacji Firmy Rodzinne, przygotowali właśnie pierwszy w Polsce tak obszerny i szczegółowy wzorzec Konstytucji Rodzinnej. Zawiera ona nie tylko propozycje konkretnych rozdziałów i paragrafów takiego dokumentu, ale jest też opatrzona praktycznymi komentarzami.

- Należy pamiętać, że jest to wzorzec. Treść Konstytucji Rodzinnej winna być dla każdej firmy indywidualnie ustalana, tak by odpowiadała potrzebom danej rodziny i danego przedsiębiorstwa – przekazuje Dariusz Bednarski.

Wdrożenie tak „skrojonej na miarę” Konstytucji Rodzinnej powinno być połączone z wprowadzeniem odpowiednich zmian w dokumentach korporacyjnych, w szczególności w umowach spółek w zakresie rozporządzania prawami właścicielskimi oraz przygotowaniem testamentów.



Więcej o Konstytucji Rodzinnej na <http://grantthornton.pl/konstytucja-rodzinna>.

Jacek Kowalczyk

Grant Thornton



Jak nie stracić władzy, czyli rozdział państwa od przedsiębiorstwa



Każda władza chce dobrze, przynajmniej dla większości obywateli. Celem jej jest zawsze rozwój oraz sprawiedliwy podział owoców tego rozwoju. Do tego sprowadza się istota każdego expose premiera rządu.

Dlaczego zatem rządzący, którzy to deklarowali, tracili władzę? Czyżby społeczeństwo polskie było tak niewdzięczne i nieświadome skali odniesionych korzyści, czy może jednak właściwie oceniali rzeczywiste poczynania rządzących?

Obywatele również nie mają najlepszej opinii u rządzących, którzy „podejrzewają”, że chcieliby oni kapitalizmu w sklepach, a socjalizmu w zakładach pracy. Przekonanie, że Polacy ciągle należą do gatunku homo sovieticus, pokutuje chyba tylko wśród polityków, i to ich części. Polacy uważani są za najbardziej przedsiębiorcze społeczeństwo na kontynencie i są niczym wzorzec z Sèvres odpowiedzialnej i wytrwałej pracy, której nie tylko się nie boją, ale wolą od zapomóg dawanych przez rządy. Zdając sobie z tego sprawę, o wiele łatwiej jest rządzić i wygrać wybory.

Dla Polaków praca to bezpieczna rodzina. Zasiłki nie zastąpią pracy, dlatego jej dostępność jest jednym z podstawowych czynników, który pozwala wygrywać wybory.

Do tej pory rządzący uczynili wiele świadomie i bezwolnie, aby w Polsce praca była dostępna w ilościach homeopatycznych, i przede wszystkim w fabrykach międzynarodowych koncernów, którym rząd rozdawał na to nasze pieniądze. Okazało się to nie tylko kosztowne, ale kompletnie bez znaczenia dla rzeczywistego zwiększenia podaży miejsc pracy. Tam zaś, gdzie miejsca pracy mogłyby powstawać każdego dnia, czyli przede wszystkim

w małych firmach, wprowadzono takie przepisy i podatki, że część z nich weszła do szarej strefy. Takiej możliwości nie miały większe firmy. Cały czas biorą one udział w konkurencyjnym wyścigu, i to nie tylko w samej Europie, przy czym w Polsce urządzono im „wyścig w workach”, i bynajmniej nie jest to zabawa.

Polski rząd, chcąc zrealizować program socjalny, powinien zlikwidować „wyścigi w workach”. Uwolnione od szkodliwych, absurdalnych oraz przede wszystkim kosztownych przepisów, firmy w naszym państwie będą nie tylko szybciej się rozwijały, ale też wypracują znacznie wyższe PKB, które to już rządzący będą mogli dzielić wedle wyborczych obietnic. Ich realizację może sfinansować tylko realna gospodarka, ale gospodarka uwolniona, a nie poddana

kolejnym represjom podatkowym i administracyjnym.

Należy zatem przeprowadzić zmianę w państwie polskim polegającą nie tylko na wprowadzeniu celu do nazwy urzędów, jak w przypadku ministerstwa rozwoju, ale zmianę podobną do rozdziału kościoła od państwa.

Trzeba oddzielić gospodarkę od państwa. Dziś - jak w PRL - firmy ciągle są spętane gęstwiną przepisów traktujących je jak zakłady pracy, które w obecnym ustroju, bądź co bądź, nie należą już w większości do państwa. Firmy - a nie państwo - muszą w dalszym ciągu przymusowo realizować pozagospodarcze cele, za które w obszarze socjalnym powinno odpowiadać właśnie państwo, jeżeli w danym momencie taka jest wola rządzących. O ile w systemie centralnej władzy politycznej i gospodarczej wynikało to z ówczesnej doktryny, o tyle nie ma żadnego uzasadnienia utrzymywanie tego stanu rzeczy dzisiaj. Jest to jeden z wielu zresztą przykładów, że zmiana systemu w Polsce miała charakter tylko częściowy i ciągły - zwłaszcza w działalności administracji - mamy do czynienia z państwem podobnie wrogim obywatelom jak w PRL.

Rozdział państwa od gospodarki wzmocniłby zarówno samo państwo, jak i gospodarkę. W Europie mamy wiele przykładów państw tak mocno w nią wrosniętych, że nie są w stanie zadbać o fizyczne bezpieczeństwo obywateli, narażając ich na akty terroru. Ich gospodarki nie mogą podolać nakładom na armię oraz bezpieczeństwo wewnętrzne. Jest to skutek wprowadzanych latami ograniczeń dla przedsiębiorstw, w postaci chociażby pojawiających się co miesiąc dodatkowych stron w przepisach prawa pracy. W takim systemie nie uda się zachować tzw. bezpieczeństwa socjalnego, a bezpieczeństwo bardziej fundamentalne, związane z życiem, jest poważnie zagrożone.

Państwo ma zasadniczą rolę do odegrania. Powinno być gwarantem równości wobec prawa i sprawiedliwości dla każdego, nie tylko dla wybranych, oraz sprawnym strażnikiem i egzekutorem tych praw. Rządzący w takim państwie mają zupełnie inną szansę oraz rolę do odegrania. Zamiast zajmować się przysłowiową pietruszką, mogą dać obywatelom coś więcej niż takie czy inne zasiłki, bo zawsze znajdą się państwa, gdzie będą one większe. Mogą dać dziś coś wyjątkowego, jak poczucie sprawiedliwości i bezpieczeństwa, które wraz z uwolnioną przedsiębiorczością obywateli może uczynić Polskę państwem silnym. Polacy udowodnili, że są dumnym narodem, a byłiby jeszcze bardziej, gdyby ich państwo i rząd działali lepiej niż wszystkie dookoła.



Andrzej Sadowski

założyciel i prezydent Centrum im. Adama Smitha - Pierwszego Niezależnego Instytutu w Polsce oraz członek Narodowej Rady Rozwoju przy Prezydencie RP

Dziękujemy redakcji Biznes Meble za udostępnienie artykułu





Czy to już czas, żeby sprzedać swoje przedsiębiorstwo?

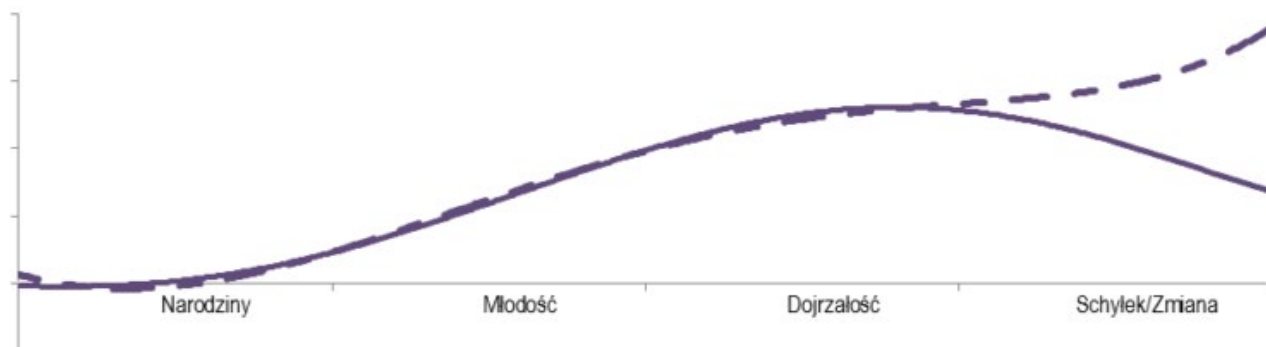
Chcesz w przyszłości spieniężyć zbudowany przez siebie biznes? Szukaj nabywcy wtedy, kiedy najbardziej jesteś ze swojej firmy dumny, a nie wtedy, kiedy masz jej dość

Niezależnie od tego, jak emocjonalnie przedsiębiorca podchodzi do swojego biznesu, ekonomicznie jedna rzecz jest jasna – firma to towar, jak każdy inny. Można ją handlować i ma swoją rynkową wartość. Wartość ta, tak samo jak cena innych towarów, stale się zmienia, ponieważ zmienia się mnóstwo czynników, np. zdolność firmy do generowania dochodów, atrakcyjność branży, w jakiej działa czy

specyficzne aktywa firmy stanowiące źródło przewagi konkurencyjnej. Jeśli chcemy więc sprzedać firmę, warto wybrać moment, w którym jej cena jest relatywnie wysoka.

FAZY ROZWOJU PRZEDSIĘBIORSTWA

Dla ustalenia najlepszego momentu na spieniężenie biznesu, waż-



Źródło: Opracowanie Grant Thornton

ne jest to, w jakiej fazie rozwoju znajduje się dane przedsiębiorstwo. W teorii firma rozwija się bowiem według standardowego cyklu. Rozpoczyna się on w momencie założenia firmy, prowadzi przez jej dynamiczny rozwój, okres stabilizacji i kończy na schyłku działalności, który nastąpi, jeżeli nie zostaną dokonane odpowiednie zmiany.

Faza narodzin rozpoczyna się w momencie powstania firmy. Celem przedsiębiorcy jest zaistnienie na rynku, zdobycie pierwszych klientów. Naturalnym jest brak lub niewielkie zyski, jednak wartość firmy budowana jest przez obiecujące prognozy.

W fazie młodości, przedsiębiorstwo przeżywa gwałtowną ekspansję. Właściciele otrzymują zwrot z inwestycji, jednak nakłady na rozwój ograniczają bieżące wypłaty dla udziałowców. Pod koniec tej fazy poziom ryzyka jest niższy, ale też tempo wzrostu spada.

Dojrzałość – przedsiębiorstwo ma ugruntowaną, stabilną pozycję. Przychody i dochodowość firmy wciąż lekko rosną, a w końcu osiągną szczyt. Rozwój działalności jest najwolniejszy w historii, natomiast ryzyko – najniższe.

Faza schyłku – pojawiają się oznaki słabnącego popytu. Przedsiębiorstwo charakteryzuje się nadal znaczną, jednak spadającą dochodowością. Brak odpowiednich działań naprawczych może prowadzić do upadku firmy.

Alternatywą dla fazy schyłku jest faza zmiany, będąca konsekwencją prac nad wprowadzeniem firmy z etapu stabilizacji w etap wzrostu. Wynika ze zmiany dotychczasowego profilu firmy – czy to poprzez przejście innego przedsiębiorstwa, czy też zaoferowanie nowych rozwiązań.

FAZA ROZWOJU FIRMY A JEJ WARTOŚĆ

Naturalnie, największy potencjał rozwoju firmy występuje w fazie narodzin. Jednak niskie dochody i wysoka niepewność sprawia, że wartość takiego przedsiębiorstwa w tej fazie nie jest wysoka. Obniżenie poziomu ryzyka oraz dynamiczny rozwój przedsiębiorstwa sprawia, że ma ono znaczącą wartość w fazie młodości. Wartość dalej rośnie w fazie dojrzałości – opiera się bowiem na stabilnych, dużych przepływach oraz jeszcze niższym ryzyku ich uzyskania. Sprzedaż przedsiębiorstwa w fazie schyłkowej nie przyniesie już takich korzyści. Nawet jeżeli potencjalny inwestor będzie miał pomysł i środki, aby wprowadzić firmę z powrotem na ścieżkę wzrostu, korzyści z tego tytułu nie zostaną uwzględnione w kwocie, jaką będzie chciał zapłacić za firmę.

Wartość przedsiębiorstwa nie zależy jednak wyłącznie od fazy roz-

woju samej firmy – równie istotna jest faza cyklu życia całej branży. Ma ona bardzo podobną strukturę do cyklu życia pojedynczej firmy. Najlepiej ocenianymi przez inwestorów branżami są te, które znajdują się w fazie dynamicznego wzrostu i wczesnej fazie dojrzałości. Z tego też powodu najlepszym momentem na sprzedaż firmy jest sprzedaż młodego lub dojrzałego przedsiębiorstwa działającego w dynamicznie rozwijającej się branży lub sprzedaż dojrzałej firmy funkcjonującej w branży, która znajduje się we wczesnej fazie dojrzałości.

KIEDY NAJLEPIEJ SPRZEDAĆ MOJĄ FIRMĘ?

Najczęstszym błędem przedsiębiorców jest zbyt późne myślenie o sprzedaży firmy. W naszej praktyce na co dzień spotykamy się z sytuacjami, w których właściciel zaczyna o tym myśleć dopiero w fazie schyłkowej firmy, czyli wtedy, kiedy nie ma on już pomysłu lub energii, aby poprowadzić firmę do kolejnej fazy wzrostu. W takiej sytuacji trudno oczekiwać satysfakcjonującej ceny od kupujących, którzy w przeciwieństwie do właściciela nie patrzą na wspaniałą przeszłość firmy, ale na jej niepewną przyszłość. Niekiedy firmy będące w fazie schyłkowej wyceniane są w ułamku wartości ich majątku.

W uproszczeniu można wskazać, że najlepszą cenę za firmę jej właściciel może uzyskać wtedy, kiedy firma dla niego samego jest najbardziej atrakcyjna – kiedy jest ona w doskonałej kondycji finansowej i przynosi mu pokąsną dywidendę, czyli w fazie młodości bądź dojrzałości biznesu. Choć w fazie młodości w związku z wysokim ryzykiem oraz koniecznością ponoszenia nakładów na jej rozwój wycena będzie zapewne niższa. W fazie dojrzałości wycena będzie zapewne wyższa, natomiast poniesione przez właściciela nakłady finansowe na jej rozwój będą ograniczały potencjalny zysk ze sprzedaży.



Konrad Graczykowski

Konsultant, Zespół Wycen,
Grant Thornton





Być jak Marek Aureliusz

„Przywódstwo oczami Marka Aureliusza” to warsztaty filozoficzne, na które w tym roku zapraszamy firmy rodzinne. Ich pomysłodawcą i prowadzącym jest dr Marcin Fabjański. Zapytaliśmy go jakie przełożenie na naszą rzeczywistość może mieć wiedza przodków i czy można wykorzystać ją w biznesie.

Małgorzata Stromczyńska: Tegoroczne warsztaty koncentrują się na życiu i filozofii Marka Aureliusza. Czym zainspirował cię ten rzymski przywódca?

Marcin Fabjański: Marek Aureliusz mimo, że był cesarzem imperium rzymskiego, największego imperium znanego w historii, nie odleciał w wielkie ego. Trzymał się sprawdzonych, filozoficznych zasad - skutecznego, opartego na moralności życia, i zachował przyzwoitość bycia dobrym człowiekiem. Jednocześnie okazał się niesłychanie skutecznym przywódcą, który potrafił pociągnąć za sobą innych ludzi.

M.S.: Myślisz, że może być inspiracją dla przedsiębiorców rodzinnych?

M.F.: Myślę, że może być inspiracją dla każdego człowieka, bo mówił o uniwersalnych prawach rządzących ludzkim umysłem, relacjami między ludźmi, skutecznym dowodzeniu. Był wodzem ogromnej armii rzymskiej, spędził dużo czasu broniąc granic cesarstwa w północnej Europie. Miał też niesamowity wgląd w naturę człowieka.

M.S.: A jakie cechy Marka Aureliusza mogą być przydatne w życiu przedsiębiorcy?

M.F.: Na pewno klarowność myślenia i rozumienie własnych emocji. Poza tym rozumienie innych ludzi – ich potrzeb i tego jak funkcjonują, a w rezultacie również umiejętność sprawienia żeby byli bardziej skutecznymi i usatysfakcjonowanymi tym co robią. To cechy sprzyjające celom całej firmy. Umiejętność regeneracji odporności psychicznej, inspirowania. Wszystkie te rzeczy nie przysły Markowi Aureliuszowi naturalnie, musiał je w sobie wypracować. Pomogli mu w tym wspaniali nauczyciele-filozofowie.



M.S.: Życie Marka Aureliusza i nasze obecne czasy dzieli kilkanaście wieków. Czy mimo to warto sięgać po wiedzę przodków z tamtego okresu? Czy może mieć ona jakieś zastosowanie w naszej rzeczywistości?

M.F.: Moim zdaniem można dostrzec wiele podobieństw, gdy się spojrzy na XXI wiek i II wiek w cesarstwie rzymskim. Mamy niesłychanie rozwiniętą cywilizację z przesytem wielu rzeczy, mamy człowieka, który oddalił się od natury i cierpi z tego powodu. I w końcu mamy ogromne żądze, które kierują ludźmi i doprowadzają do osobistych i masowych tragedii - utraty rozsądku, trzeźwego myślenia, głupoty emocjonalnej. To wszystko było obecne w starożytnym Rzymie i jest obecne dzisiaj. Mamy te same pragnienia, łatwo nas zranić, jesteśmy takimi samymi ludźmi jak Rzymianie. Gdy się czyta relacje z tamtych



czasów, z zaskoczeniem można odkryć jak podobne problemy mieli ludzie wtedy i mają dziś.

M.S.: Przejdźmy zatem do naszych warsztatów. Nie da się ukryć, że są to warsztaty filozoficzne. Spotykasz się ze stwierdzeniem, że filozofia to jest coś oderwanego od życia i nie warto się nią zajmować?

M.F.: Niestety, wielu ludzi ma wypaczony obraz filozofii. Jest to spowodowane tym, że wraz z upływem wieków stała się ona dyscypliną abstrakcyjną, akademicką i spekulacyjną. Ale nie można zapominać, że w antycznych szkołach, greckich i rzymskich, filozofia była sztuką życia. Była umiejętnością zrozumienia własnego umysłu, tego jak funkcjonuje przyroda i inni ludzie, a przede wszystkim praktycznego zastosowania tego zrozumienia w skutecznym działaniu i odnajdywaniu wewnętrznego szczęścia, niezależnie od warunków. Poprzez filozofię uczymy się osiągania spokoju. W szkołach antycznych, z których czerpał Marek Aureliusz, nie było w ogóle mowy o abstrakcyjnych teoriach. Bywało nawet, że wybitnym filozofem nazywano kogoś kto nigdy nie wygłosił żadnej mowy filozoficznej, nigdy nic nie napisał, ale żył jak wybitny filozof. Filozofia to był po prostu sposób na życie w spokoju, w połączeniu z umiejętnością klarownego myślenia.

M.S.: Czyli poprzez nasze warsztaty postaramy się przełamać stereotyp abstrakcyjnej filozofii?

M.F.: Tak, te warsztaty będą bardzo praktyczne. Będziemy wykonywać konkretne ćwiczenia związane z naszym sposobem myślenia i odczuwania rzeczywistości, dokładnie takie same jak wykonywał Marek Aureliusz, w zgodzie z instrukcjami jego mistrzów. To są ćwiczenia, które wielokrotnie wypróbowałem na dziesiątkach warsztatów, i które działają równie dobrze w naszych czasach.



M.S.: Jednym z takich ćwiczeń jest dążenie do zmiany sposobu myślenia o sytuacjach, które przydarzają się w życiu. Jak możemy nad tym pracować?

M.F.: Trzeba opanować kilka zasad. Pierwszą z nich jest zrozumienie, że nasz stan psychofizyczny nie zależy od wydarzeń w świecie, tylko od sposobu w jaki je interpretujemy. To nam otwiera zupełnie nowe pole wolności. Coś co kiedyś wyprowadziłoby nas z równowagi, irytowało, albo wpędzało w przygnębienie, teraz nie może nas dotknąć, ponieważ wiemy, że ta złość czy przygnębienie zależy tylko od tego co zrobimy z zastaną sytuacją.

Przykład bardzo klasyczny: spieszymy się gdzieś i trafiamy na korek. Odruchowa reakcja: wpadamy w złość, irytację albo przygnębienie. Wydaje nam się, że to korek czyli jakaś zewnętrzna przyczyna, jest powodem naszego złego samopoczucia. Według antycznych szkół filozoficznych tym czymś nie jest jednak korek, ale nasza reakcja na niego, a ona jest całkowicie w naszej strefie wolności. W każdej sytuacji są bowiem dwie możliwości: dobra i ... dobra. Stojąc w korku możemy więc uznać, że jesteśmy w nim sami albo z innymi ludźmi. Jeśli sami, to jest dobra sytuacja, bo wreszcie mamy czas dla siebie, możemy przemyśleć różne rzeczy, posłuchać ulubionego audiobooka albo muzyki. Jeśli przyjmiemy, że jesteśmy w korku z innymi ludźmi, to też uznajemy, że jest to dobra sytuacja, bo mamy okazję, by poobserwować ludzi w samochodach stojących obok, nauczyć się dużo o ich zachowaniach, a potem wykorzystać tę wiedzę w pracy czy codziennym życiu. Trzeciej możliwości nie ma. Albo jestem sam, albo w tłumie. Zawsze odnoszę korzyść.

ZAPRASZAMY NA WARSZTATY „PRZYWÓDZTWO OCZAMI MARKA AURELIUSZA”, KTÓRE POPROWADZI DR MARCIN FABJAŃSKI.

Spędzimy siedem dni na warsztatach rozwoju uważności w Parco Naturale dei Monti Simbruini we Włoszech, odwiedzimy też inne, pobliskie miejsca.

Wspólnie zastanowimy się jakie cechy powinien mieć dobry przywódca, poznamy narzędzia implementacji przywództwa w swojej rzeczywistości biznesowej.

Koszt: 1050 Euro (warsztat + pobyt). Dolot i wyżywienie we własnym zakresie.

Tylko 12 miejsc! Zapisy: biuro@ffr.pl



Małgorzata Stromczyńska

redaktor naczelny biuletynu



Dr Marcin Fabjański

autor pierwszego polskiego poradnika praktyki filozoficznej „Stoicyzm Uliczny” i książki „Zaufaj życiu. Nie zakochuj się w przelatującym wróblu”.

Twórca Szkoły Filozofii Dostrojenia do Procesu Życia i programu Centrum Praktyki Filozoficznej w Krokowej, którą odwiedził w roku 2014, idąc śladami Johanna Gottlieba Fichtego z Lipska do Kaliningradu. Zdobywca Grand-Press i nagrody Independent Press Association w Nowym Jorku za najlepsze reportaże roku.

selfOFF
SZKOŁA FILOZOFII ŻYCIA



Trudna sztuka wychowania

„Świat w którym żyjemy powstaje z jakości naszych relacji” Martin Buber

Martyna (mama, żona, manager w dużej firmie produkcyjnej)

„Pewnego pięknego, wiosennego dnia odwiedziła mnie znajoma. Siedziałyśmy na tarasie popijając kawę, a na trawie bawiły się nasze dzieci. To była cudowna chwila, do momentu, kiedy mój 5-letni syn nagle zaczął okładać koleżankę pięściami. Nie pierwszy raz zresztą. I wtedy usłyszałam: widzę, że Twoje dziecko nie ma postawionych granic, nie wie co jest dobre a co złe. Powinnaś coś z tym zrobić, powinnaś udać się z nim do specjalisty, powinnaś..., itd. Doskonale pamiętam uczucie wstydu, upokorzenia i porażki. I myśli które mi towarzyszyły - Coś jest ze mną nie tak, nie umiem wychować swojego syna, muszę się za niego wziąć, postawić mu granice, zrobić coś żeby wreszcie był „grzeczny”, co ze mnie za matka? Zarządzam wielkim zespołem, motywuję i rozwijam ludzi, a we własnym domu nie daję rady z 5 latkiem? Jaka jest różnica?

Przez całe życie się uczymy. Szkoła, studia, praca, to miejsca, gdzie weryfikowane są nasze wiedza i kompetencje. Stawiamy na rozwój osobisty, rozwijanie i doskonalenie kompetencji, które pozwalają nam osiągać sukcesy zawodowe, lepiej zarządzać firmą, być bardziej

skutecznym i efektywnym. Na ile te kompetencje jesteśmy w stanie przenieść do domu? W jaki sposób korzystamy ze swoich umiejętności inspirowania, motywowania i towarzyszenia w rozwoju wychowując własne dzieci? Czy „wyszkolona” poprawa komunikacji w firmie znajduje odzwierciedlenie w naszym domu? Czy wartości, wokół których budujemy swoją firmę to te same wartości, które przekazujemy swoim dzieciom?

W firmach rodzinnych oddzielenie sfery zawodowej od prywatnej jest w zasadzie niemożliwe. Życie toczy się na styku biznesu i rodziny, a więc sposób budowania relacji, komunikowania się, rozwiązywania konfliktów ma ogromny wpływ na klimat panujący w obu sferach życia. I tak jak szkolenia z wymienionych tematów w firmach to już oczywistość, to warsztaty dotyczące sfery wychowania i budowania relacji z dziećmi to wciąż pewne novum. Wciąż jeszcze panuje przekonanie, że rodzicem się po prostu jest a wychowywanie to umiejętność „wrodzona”. A przecież to proces długotrwały i dynamiczny. Wymagający różnych kompetencji, kreatywności i odwagi. Tak jak budowanie firmy, która przechodzi przez różne etapy, kryzysy i wymaga od nas ciągłego rozwoju. W firmie rodzinnej, gdzie



dzieci stają się współtwórcami, partnerami i dziedzicami, warto ten rozwój zintegrować. W pewnym sensie przecież o jakości i stylu naszej firmy w przyszłości zdecyduje to, w jaki sposób wychowamy swoje dzieci dziś.

Zapraszam na warsztat „Wychowanie – autonomia, wolność, współdziałanie”.

DLA KOGO?

W zasadzie dla wszystkich. Rodziców, Opiekunów, Babć, Dziadków, Niań i wszystkich tych, którzy uczestniczą w wychowywaniu i chcą poprawić albo doskonalić swoje relacje z dziećmi.

O CZYM BĘDZIEMY ROZMAWIAĆ?

- Co kształtuje nasze dzieci i wnuki?
- Jak znaleźć porozumienie w konflikcie?
- Jak zbudować poczucie własnej wartości w sobie i dziecku?
- Jak towarzyszyć dziecku w drodze do samodzielności?
- Jak zamienić karę na konsekwencję, ocenę na wsparcie?
- Jak motywować dziecko do współpracy i brania odpowiedzialności?
- Jak nazywać emocje i wyrażać je w sposób nie raniący?
- Jak używać języka potrzeb i wartości na swoim przykładzie?

FORMUŁA

Spotkania obejmujące trzy weekendy (piątek 17:00-20:30 i sobota 9:00-18:00)

- 5 i 6 maja
- 26 i 27 maja
- 9 i 10 czerwca

GWARANTUJĘ

- że na warsztacie pomyślicie nie raz „może nie jestem jednak najgorszą matką, ojcem są tu podobni...” „myślałam/łam że to tylko moje dzieci tak dają w kość.” itd
- dostaniecie narzędzia do poprawy komunikacji ze swoimi dziećmi, inne niż te „schematyczne” które stosujecie na codzień
- nauczycie się kontrolować własne emocje, a także poznacie sposoby radzenia sobie z emocjami dzieci, które są czasem jak tsunami
- wypracujecie sposoby na zachęcenie dzieci do współpracy, pomocy w domu, nauki podejmowania odpowiedzialności
- złapiecie „drugi oddech” i inną perspektywę poznając historie innych i sposoby wg których działają
- na nowo określicie jakim rodzicem chcecie być dla swoich dzieci

I NA KONIEC

Od 17 lat pracuję w branży szkoleniowej. Szkolę, uczę, terapeutyzuję. Jestem psychologiem, certyfikowanym Trenerem i Coachem. Przepracowałam wiele lat w biznesie i postanowiłam przez kolejne lata robić coraz więcej rzeczy, które uważam za sensowne i przynoszące realną korzyść i zmianę. Po to, żeby jakość życia mojego i ludzi, z którymi funkcjonuje na co dzień, była coraz wyższa. Stąd zainteresowanie rodzicami. Sama jestem mamą i daleko mi do ideału. Jestem choleryczką i w moim przypadku często temperament bierze górę nad rozumem. Pracuję nad tym i wiem że zmiana jest możliwa. Trzeba tylko działać i ćwiczyć, ćwiczyć, ćwiczyć.

A w grupie jest łatwiej. Naprawdę. Sama te warsztaty przeszłam jako rodzic, później jako prowadząca. Wiele to wniosło do mojej rodziny. Dzieci mówią: jesteś spokojniejsza, lubię jak mnie słuchasz a nie udajesz, że mnie słyszysz, nawet jak się wściekasz, to później możemy normalnie pogadać, podzielać. Warto było, chociaż jeszcze długa droga przede mną.

Zapraszam was do działania. Zapraszam Was do tego żebyście świadomie, w pełni mogli być Najlepszymi Rodzicami dla swoich dzieci. A One dla swoich i tak dalej.

CZEKAM NA ODZEW - INFORMACJE I ZGŁOSZENIA

Regina Hojna tel. 603979011 , rhojna1@wp.pl



Regina Hojna

Esencja Coaching Psychoterapia Szkolenia



„Rozumny” – to brzmi dumnie...

Uważaj co tu powiem i nie dziw się wcale,
Że zwą cię, pamiętaj, Animal Rationale!

Psychologia to nauka o człowieku i innych zwierzętach – od tych słów profesor Maciej Trojan rozpoczął laudację książki „Animal Rationale. Jak zwierzęta mogą nas inspirować. Rodzina, edukacja, biznes” w trakcie gali wręczenia Nagrody Teofrasta miesięcznika „Charaktery”. Książka została wyróżniona w kategorii: najlepsza popularnonaukowa książka psychologiczna 2015 roku. „Animal rationale” to inaczej „zwierzę rozumne”, pierwsza definicja człowieka sięgająca jeszcze czasów starożytnych. Czy zasługujemy na to miano? Hmm... Tekst jest zaproszeniem do eksperymentu myślowego, który każdy Czytelnik może przeprowadzić w ciszy swej psyche. Wystarczy jedynie uruchomić myślenie przez analogię. Celem takiego mentalnego badania może być poszukiwanie odpowiedzi na ogólne pytanie: czego mógłbym się nauczyć od zwierząt? lub na pytania szczegółowe, np.: jak kierować zespołem? Jeśli jednak mamy uczyć się od zwierząt, to od jakich? I tu zaczynają się znane nam schody. W dużym polskim mieście można spotkać nawet do 200 gatunków dziko żyjących ptaków. A ile jesteśmy w stanie wymienić i jakie cechy ich zachowań potrafimy opisać? Jeśli niewiele, to nauka na drodze analogii będzie raczej trudna. Dlatego w takich sytuacjach potrzebujemy wsparcia. Autorami książki są dwie osoby: Paweł Fortuna – psycholog i Łukasz Bożycycki – przyrodnik, a przy okazji utytułowany fotograf dzikiej przyrody. Taki tandem gwarantuje, że rozwojowych inspiracji można szukać u

tak osobliwych stworzeń jak ambystoma meksykańska, nimfa stawowa, wilk, wół pizmowy, a nawet ropucha szara. Zwierzęta są zdane same na siebie i, oprócz walki z siłami przyrody, muszą nieustannie radzić sobie z ingerencją człowieka. Wyginą nie wtedy, gdy znikną fizycznie z powierzchni Ziemi. Prawdziwy ich koniec to zniknięcie z naszej pamięci. Jeśli mimo wszystko uda nam się je postawić w roli nauczycieli życia, wtedy mamy szansę wzbudzić unikalną motywację do zgłębiania świata przyrody z uwagą i szacunkiem. W „Animal Rationale” można znaleźć mnóstwo odniesień do życia rodzinnego, funkcjonowania w zespole pracowniczym, a także rozwoju osobistego i edukacji szkolnej. Ale wyprowadzone analogie to jedynie czubek góry lodowej. Gdyby współautorem książki był ekonomista, prawnik, lekarz lub inżynier praktyczne pomysły byłyby zupełnie inne. I właśnie o to chodzi. Z silnym przekonaniem twierdzimy, że każdy kto przyjdzie do świata przyrody z pytaniem, znajdzie satysfakcjonującą odpowiedź. Proszę sprawdzić...



Paweł Fortuna

Autor książki, psycholog, wykładowca w Akademii Leona Koźmińskiego i w Instytucie Psychologii KUL. Mentor i trener biznesu. Kompozytor i autor tekstów, inicjator i realizator wielu akcji społecznych.

Przyjazne biuro to same korzyści

Chyba nie trzeba przekonywać nikogo do tego, że miejsce w którym pracujemy, powinno być wygodne i przyjazne. Jest to rzecz oczywista, a jednak nie zawsze przywiązujemy należyłą wagę do aranżacji biurowej przestrzeni. A przecież biurka, wygodne krzesła i regały to nie wszystko czego potrzebujemy, żeby nasze miejsce pracy miało przyjazny klimat. Wymagania w stosunku do miejsc pracy rosną wraz ze świadomością korzyści, jakie otrzymujemy w zamian. Większa efektywność, kreatywność i pozytywne nastawienie do życia pracowników, to tylko niektóre z nich. Istnieje szereg elementów, na które powinniśmy zwrócić szczególną uwagę, urządzając nasze miejsce pracy.

Jednym z nich jest oświetlenie, kluczowe i niezbędne w każdym biurze. Może być bardzo zwyczajne, mocno i równomiernie oświetlające wnętrze lub przemyślane i dobrane tak, żeby móc wykorzystywać różne jego konfiguracje, w zależności od pory dnia, nastroju i potrzeb.

Oświetlenie powinno być jednak przede wszystkim odpowiednio obliczone pod kątem ilości lumenów, ale również dobrane tak, żeby otoczenie, w którym pracujemy, wyglądało dobrze, przyjemnie i atrakcyjnie dla nas samych. Należy pamiętać też o tym, żeby nie było męczące dla oczu.

Myśląc o przestrzeni przyjaznego biura, warto wybrać duże biurka i wygodne fotele lub krzesła, które oprócz funkcji użytkowej spełnią funkcję estetyczną. Nowoczesne, z zaskakującym designem, a może stylowe z pięknego drewna - to już kwestia gustu i upodobań. Najważniejsze według mnie jest to, żeby myśleć o biurze niesztafowo i nie obawiać się sprzętów nietypowych i oryginalnych.

Nie zamykajmy się w obrębie przedmiotów dedykowanych przestrzeni biurowej.



Biuro prywatnego detektywa

Chcemy myśleć o biurze w sposób otwarty, bowiem ergonomia idąca w parze z designem nawet nieduże biuro uczyni nietuzinkowym i przytulnym, a często zaskakującym.



Biuro firmy transportowej

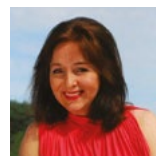
Przyjazne biuro daje pracownikom, a co za tym idzie pracodawcom, wiele korzyści. Od samego wejścia pozytywnie nastają, wyzwala kreatywność i daje poczucie harmonii. Harmonia zaś, co również jest sprawą oczywistą, pozwala pracować wydajniej, spokojniej i w sposób uporządkowany. Bowiem nowoczesne, przyjazne biuro to już nie tylko miejsce pracy, ale też miejsce spotkań i wypoczynku.

Moi klienci, werbalizując swoje potrzeby, bardzo często mówią o naczelnym potrzebie poczucia porządku i harmonii w miejscu pracy. Daje to poczucie spokoju i pozwala lepiej zorganizować czas pracy.

Rośliny, neutralna kolorystyka, klimatyzacja i nowoczesne rozwiązania techniczne, to kilka kolejnych elementów służących zapewnieniu lepszemu samopoczuciu w pracy.

Myśląc o biurze, które spełniać ma szereg funkcji i jednocześnie budować tożsamość firmy, warto skorzystać z pomocy projektantów i zlecić im zadania, pozwalając na pełną kreatywność i nowe, otwarte spojrzenie na wizerunek naszej firmy.

Piękne otoczenie zobowiązuje i wyzwala dobre, pozytywne emocje. To jedna z prostych prawd, o których warto pamiętać urządzając biuro.



Bożena Plota

STUDIO PROJEKTOWE BPStyl



www.ffr.pl