O SENSIE I SZCZĘŚCIU
w firmach rodzinnych

FUNDACJA
FIRMY RODZINNE

Premiera raportu Fundacji Firmy Rodzinne 2026

Fundacja Firmy Rodzinne

- Fundacja Firmy Rodzinne (FFR) powstała w 2011 roku.
- Jesteśmy organizacją not-for-profit.
- Wspieramy przedsiębiorczość rodzin, która jest fundamentem stabilnego rozwoju gospodarczego
  w Polsce i na całym świecie.
- Stawiamy sobie za cel integrację, wspieranie oraz promowanie działań - by dbać o wspólny interes rodzin biznesowych i ich otoczenie.

Co robimy?

FUNDACJA
FIRMY RODZINNE

Pomagamy w kryzysie (EWE)

Prowadzimy spotkania mentoringowe

Organizujemy wyjazdy zagraniczne do firm rodzinnych

Współpracujemy z Instytucjami działającymi na rzecz firm rodzinnych

Organizujemy wizyty w firmach rodzinnych

Badamy firmy rodzinne

Zrzeszamy firmy rodzinne

Publikujemy

Szkolimy Mentorów

Marka Drzewko Firma Rodzinna

Stworzyliśmy markę parasolową Drzewko Firma Rodzinna, z której korzysta ponad **1300 firm w Polsce.**

Rodzinne biznesy z drzewkiem → **1300**

Liczba zatrudnionych w firmach rodzinnych → **45 tysięcy**

mld pln obrotów firm rodzinnych z drzewkiem → **44,3 md PLN**

Dlaczego takie badanie?

- Niewielki procent przedsiębiorców w Polsce ma odwagę wziąć odpowiedzialność za drugą osobę i zatrudnić pracownika na umowę o pracę.
- Coraz mniej młodych ludzi chce przejmować firmy rodzinne.

Dlaczego?

Często kojarzą się im one ze stresem, obciążeniem i utratą równowagi życiowej.

Raport odpowiada na pytanie, jaka jest stawka w grze pod tytułem „Jestem przedsiębiorcą", co wynagradza ten wysiłek, a co jest siłą napędową.

Partnerzy

BENDURA BANK
BENDURA BANK AG · LIECHTENSTEIN

MOKATE
A Family Business

EgonZehnder

NOVOL

ERBACHER
the food family

OZGA
GROUP

FULL SPEED
VENTURES

Patron honorowy

Ministerstwo
Rozwoju i Technologii

PATRONAT HONOROWY

RZECZNIK
Małych i Średnich Przedsiębiorców
AGNIESZKA MAJEWSKA

Partnerzy merytoryczni

Sedlak & Sedlak

EKONOMIA
SZCZĘŚCIA

Gospodarz premiery

SSW

Partner

Fold

Patroni

Business Centre Club

KRAJOWA IZBA GOSPODARCZA

PRACODAWCY RP

Centrum Prawa
Firm Rodzinnych

Związek
Rzemiosła
Polskiego

Polska Agencja
Inwestycji i Handlu
Grupa PFR

Łódzka
Izba
Przemysłowo
Handlowa

REGIONALNA
IZBA GOSPODARCZA
W KATOWICACH

WIELKOPOLSKA IZBA
PRZEMYSŁOWO-HANDLOWA
PARTNER PRZEDSIĘBIORCZOŚCI

SGH

KOZ
MIN
SKI
UNIVERSITY

Koncepcja badania

- **Szczęśliwi przedsiębiorcy tworzą szczęśliwe środowiska pracy, wychowują szczęśliwe dzieci i budują lepszy świat wokół siebie.**

- **Im większa „kropla” wpływu właściciela, tym więcej kręgów może on zagospodarować pozytywnie.**

Autorska koncepcja modelu 5 kręgów wpływu:

- **JA + OTOCZENIE**
– wpływ na lokalne otoczenie, rodziny pracowników, zaangażowanie w większe sprawy w kontekście krajowym i międzynarodowym.

- **JA + FIRMA**
– relacje z pracownikami, partnerami biznesowymi, profesjonalizacja firmy.

- **JA + RODZINA BIZNESOWA**
– relacje z członkami rodziny zaangażowanymi w biznes rodzinny, ład rodzinny.

- **JA + RODZINA**
– relacje z najbliższymi.

- **JA** – twoje wewnętrzne szczęście i dobrostan (serce wszystkich kręgów).

FUNDACJA
FIRMY RODZINNE

Czym jest szczęście?

5 najbardziej uznanych definicji szczęścia

Definicja Filozoficzna

– Eudajmonia czyli szczęście jako spełnienie potencjału

Szczęście wynika z **poczucia wewnętrznego sensu i akceptacji samego siebie**. Osiąga się je, gdy praca, misja i życie osobiste są ze sobą spójne.

Definicja Psychospołeczna

– Równowaga Trzech Elementów Arthura C. Brooksa

Szczęście to równowaga między: **doświadczaniem przyjemności**, **satysfakcją** oraz **poczuciem sensu**. Fundamentem szczęścia są cztery filary: pielęgnowanie relacji w rodzinie i przyjaźni, wykonywanie sensownej pracy oraz wiara (lub duchowość), a utrzymywanie równowagi między nimi jest niezbędne.

Szczęście w ujęciu Psychologii Pozytywnej

– Model PERMA Martina Seligmana

To integracja pięciu mierzalnych składników: **pozytywne emocje** (*positive emotions*); **zaangażowanie** (*engagement*), które manifestuje się całkowitym pochłonięciem wykonywaną czynnością, dającym poczucie pasji i tzw. *flow*; **relacje** (*relationships*), czyli konieczność posiadania głębokich i pozytywnych więzi z innymi ludźmi, które są niezbędne do przetrwania i satysfakcji; **sens** (*meaning*), czyli przekonanie, że działamy w imię czegoś większego niż my sami i dodajemy wartość światu; **osiągnięcia** (*accomplishment*), wynikające z ewolucji i realizacji życiowych celów.

Definicja bhutańskiego szczęścia

W Bhutanie oblicza się wskaźnik szczęścia narodowego brutto. Szczęście postrzegane jest holistycznie i obejmuje cztery główne wymiary: **zrównoważony rozwój gospodarczy** – dobrobyt materialny i rozwój ekonomiczny, ale w równowadze z innymi aspektami życia; **ochronę środowiska** – szacunek do przyrody i dbanie o jej zasoby dla przyszłych pokoleń; **ochronę i promocję kultury** – utrzymanie tradycji, języka, sztuki i wartości duchowych; a także **dobre rządzenie** – sprawiedliwe i transparentne decyzje władz, które służą dobru społeczeństwa. GNH obejmuje również sferę psychologiczną i duchową jednostki, w tym zdrowie psychiczne, dobre relacje społeczne i poczucie sensu życia.

Definicja Globalna/Ekonomiczna

– World Happiness Report

Ujęcie szczęścia definiuje się jako subiektywną ocenę jakości życia w różnych krajach. Publikacja ta identyfikuje 6 kluczowych czynników: **PKB per capita** (standard życia), **wsparcie społeczne**, **oczekiwana długość życia w zdrowiu**, **wolność wyboru życiowego** (autonomia), **hojność** oraz **percepcja korupcji** (zaufanie do instytucji).

FUNDACJA
FIRMY RODZINNE

Buthan

FUNDACJA
FIRMY RODZINNE

Nota metodyczna

Nota metodyczna

- **91 pytań**, w tym także pytania otwarte.
- Online
- Respondentami byli **właściciele firm rodzinnych oraz członkowie rodzin biznesowych**.
- **316 przedsiębiorców rodzinnych**.

Agregacja danych:

Dr. Piotr Sedlak
Partner zarządzający
Sedlak & Sedlak

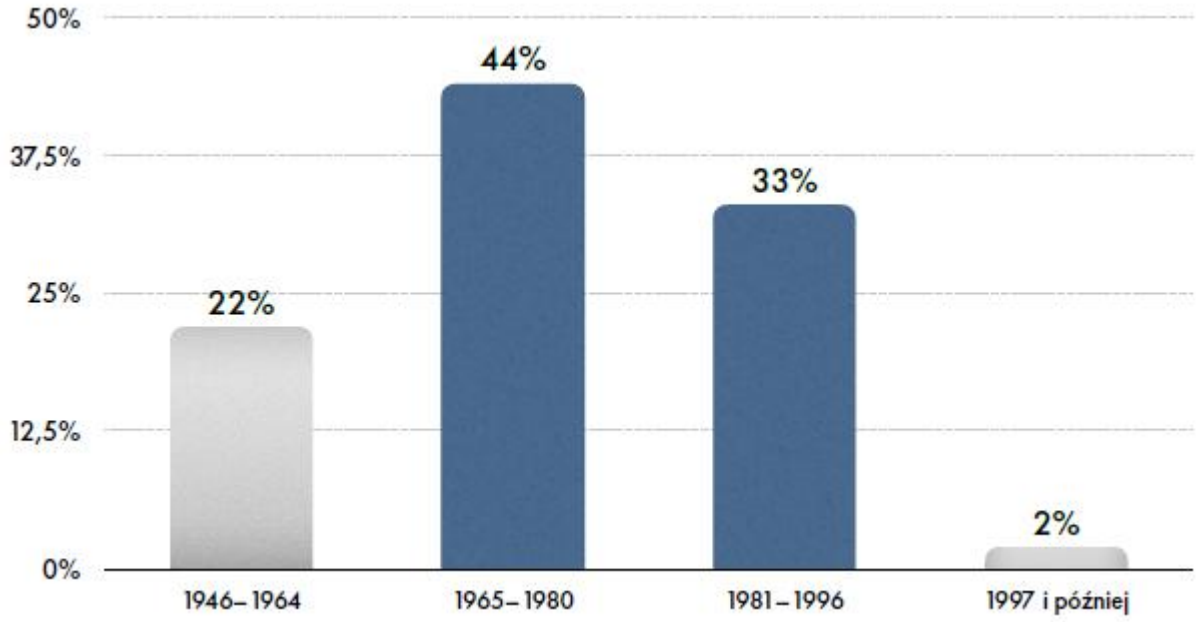
Merytoryka:

Dr.hab. Piotr Michoń – prof. UEP
Opiekun merytoryczny badania

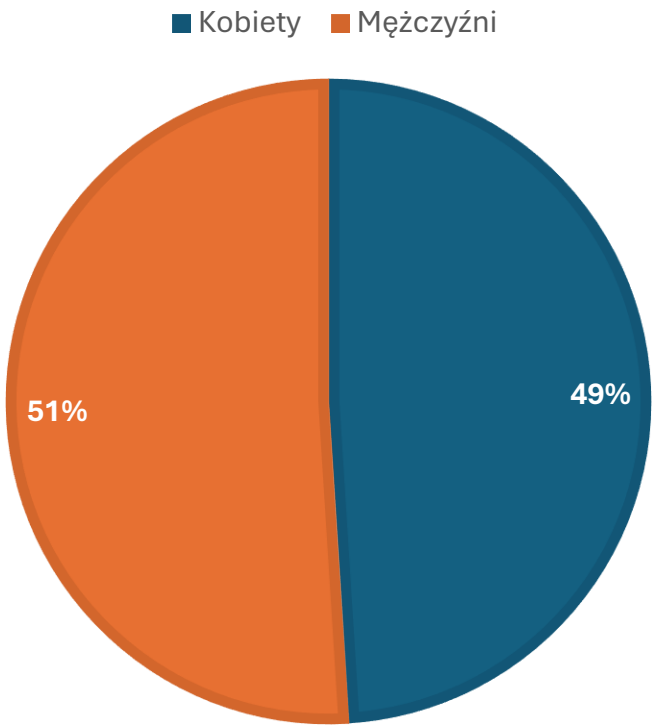
Nota metodyczna

Źródło: Raport O sensie i szczęściu w firmach rodzinnych 2026, Fundacja Firmy Rodzinne, N = 316.

Rok urodzenia respondentów



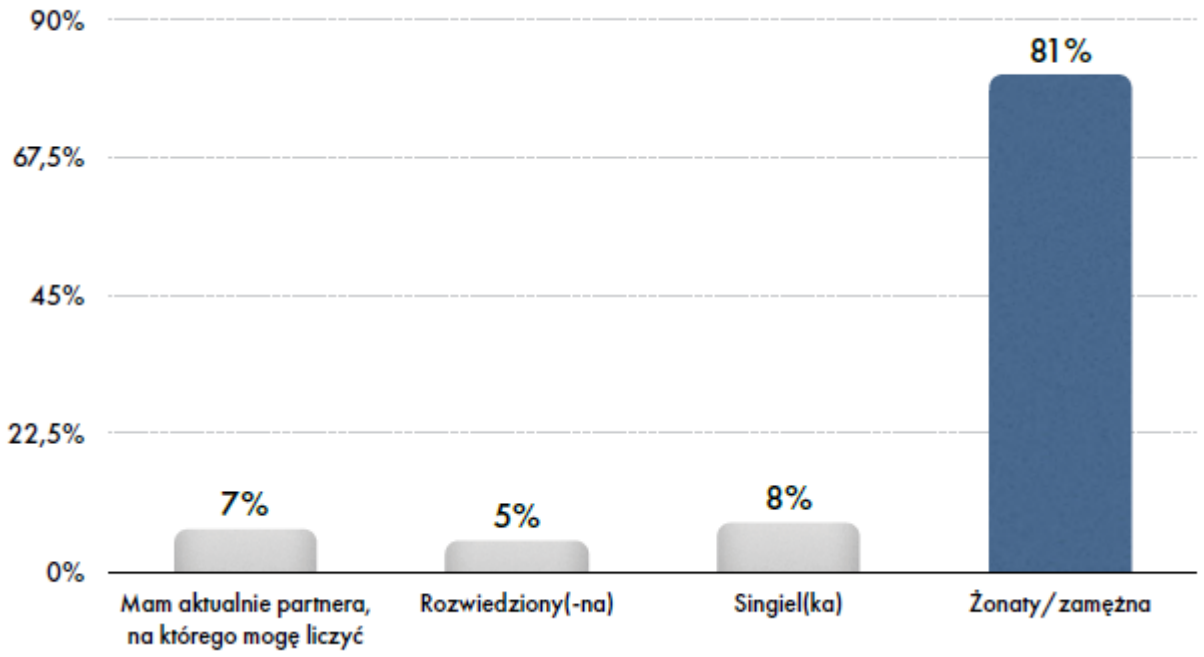
Równowaga kobiet i mężczyzn w badaniu



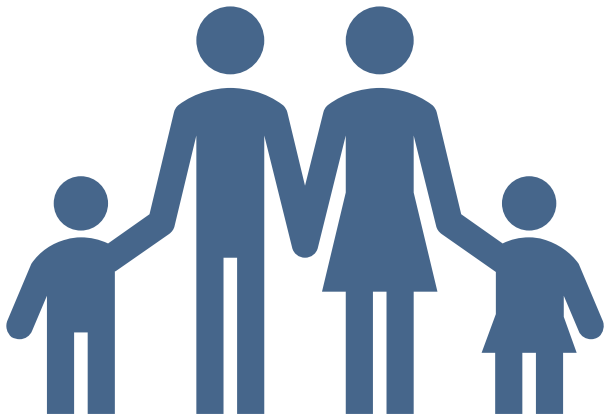
Nota metodyczna

Źródło: Raport O sensie i szczęściu w firmach rodzinnych 2026, Fundacja Firmy Rodzinne, N = 316.

Sytuacja rodzinna respondentów



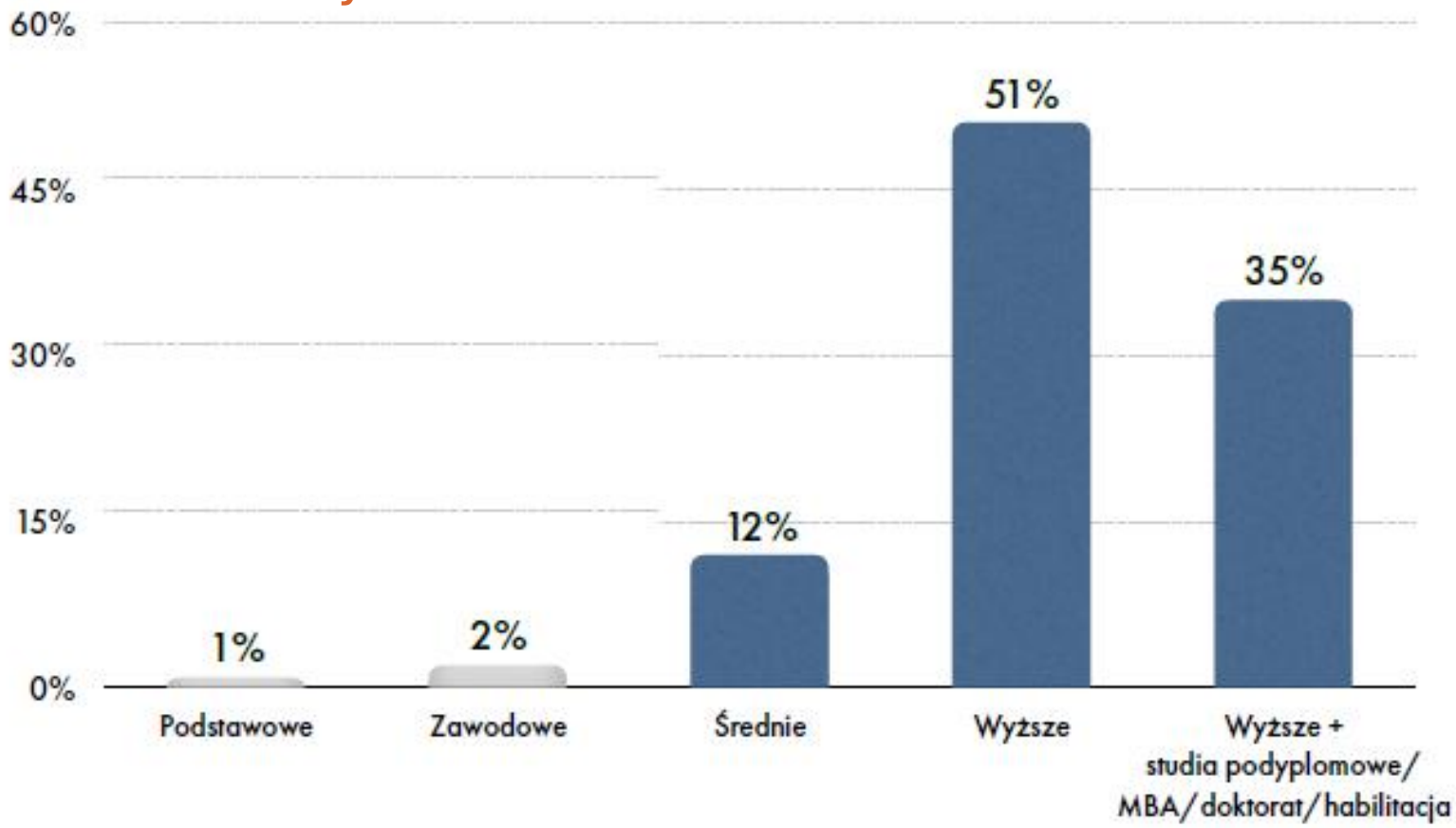
Dzietność



Nota metodyczna

Źródło: Raport O sensie i szczęściu w firmach rodzinnych 2026, Fundacja Firmy Rodzinne, N = 316.

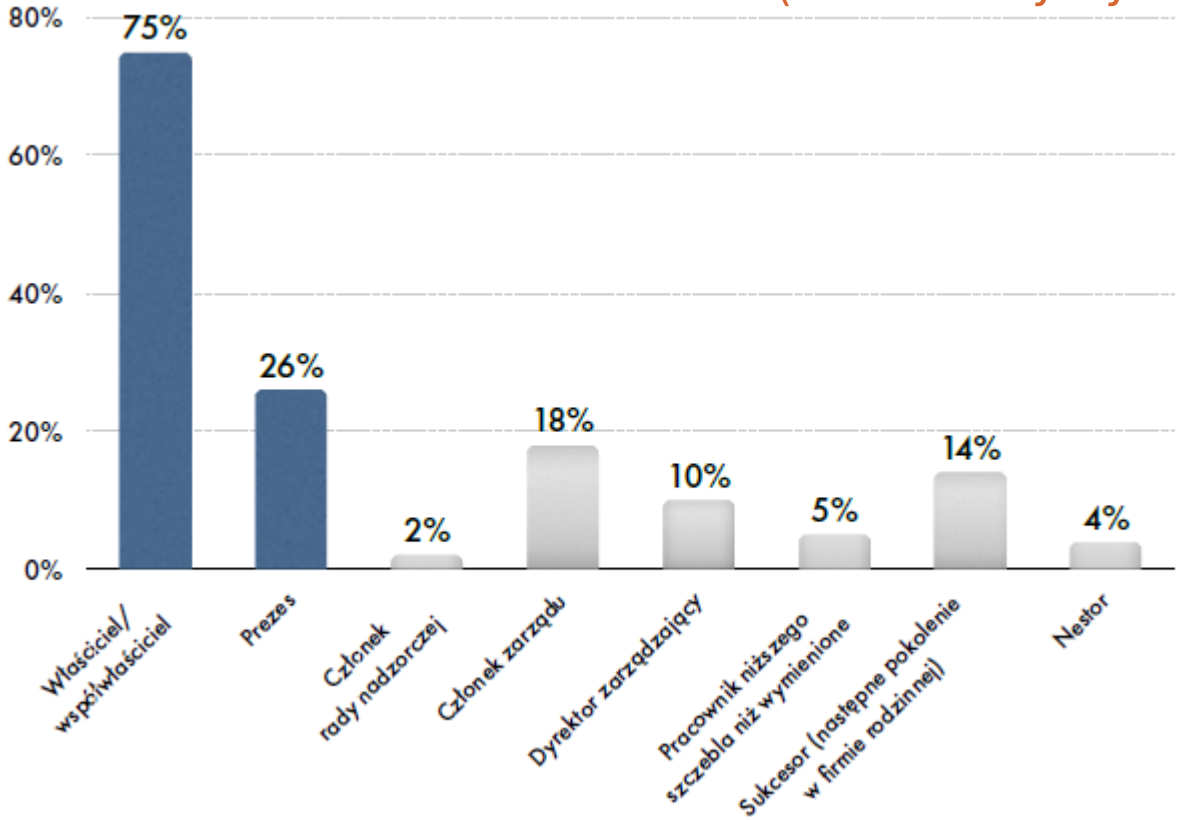
Wykształcenie badanych



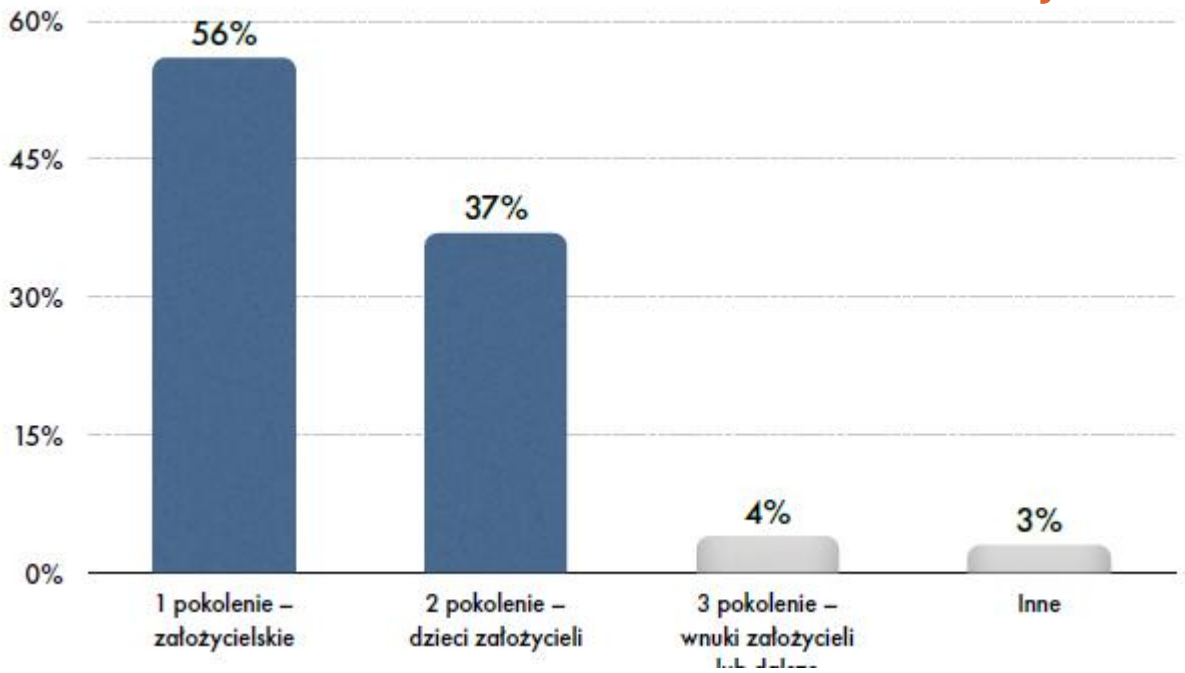
Nota metodyczna

Źródło: Raport O sensie i szczęściu w firmach rodzinnych 2026, Fundacja Firmy Rodzinne, N = 316.

Głowna rola w firmie (wielokrotny wybór)



Pokolenie w firmie rodzinnej



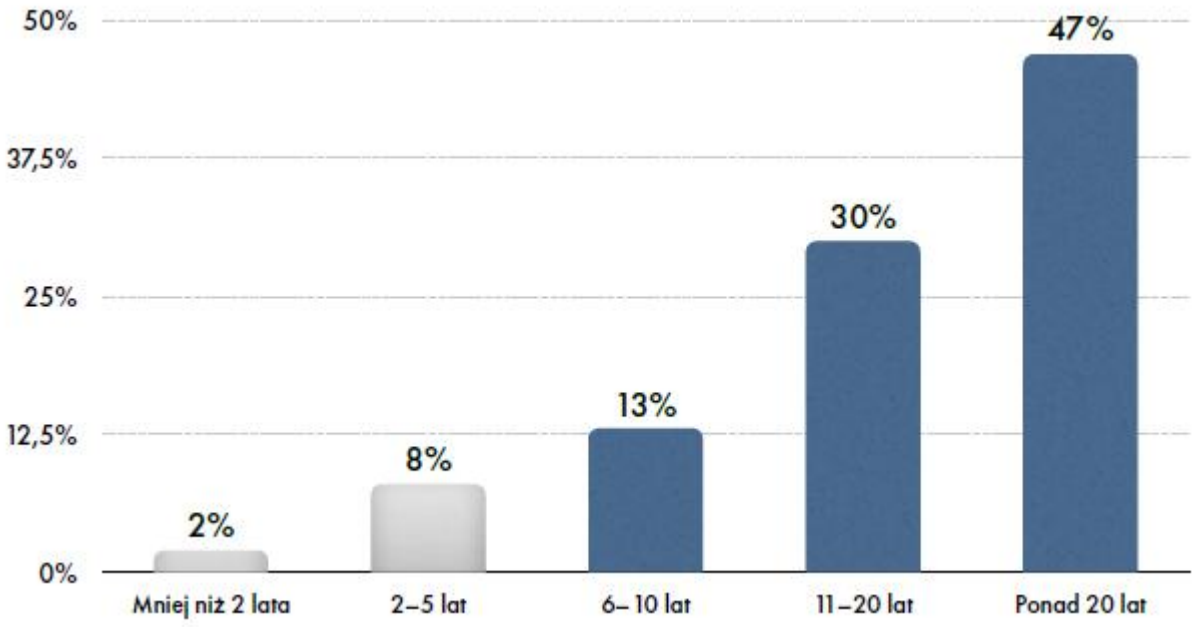
- Do najczęstszych odpowiedzi należały: właściciel/współwłaściciel (**75%**) i prezes (**26%**).
- **14%** badanych określiło się jako sukcesor.

- Ponad połowa respondentów reprezentowała pierwsze pokolenie w rodzinnym biznesie. **37%** reprezentowało drugie pokolenie, a **4%** trzecie.

Nota metodyczna

Źródło: Raport O sensie i szczęściu w firmach rodzinnych 2026, Fundacja Firmy Rodzinne, N = 316.

Ile lat prowadzisz firmę?

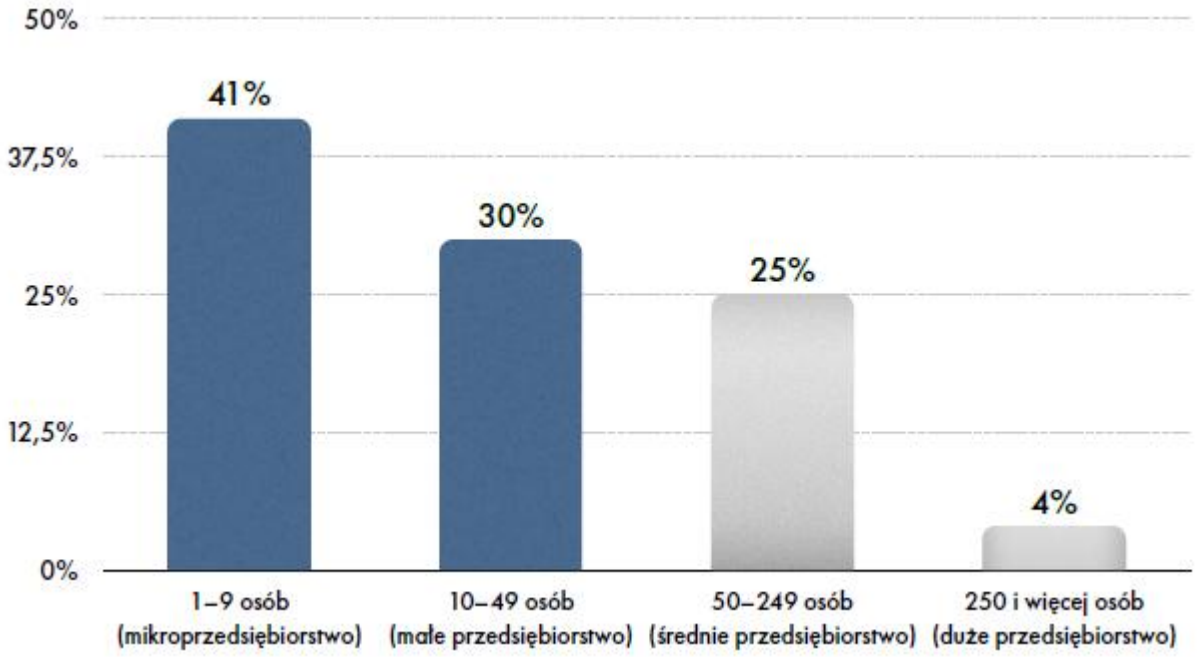


Reprezentacja branż uwzględnionych w badaniu

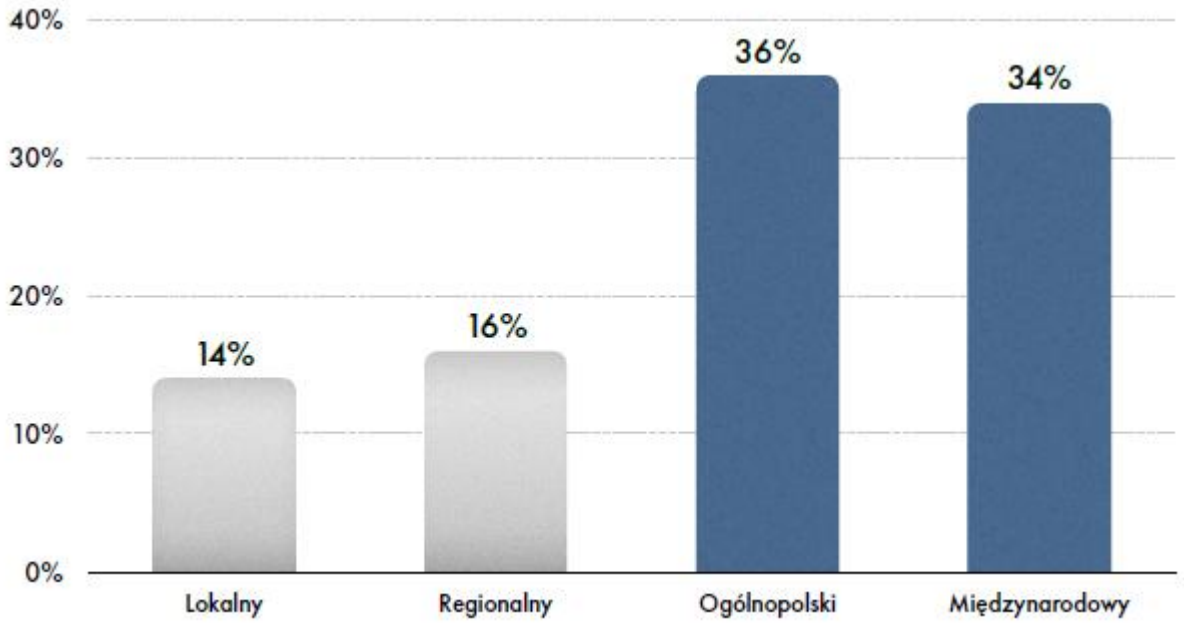
Nota metodyczna

Źródło: Raport O sensie i szczęściu w firmach rodzinnych 2026, Fundacja Firmy Rodzinne, N = 316.

Wielkość firm reprezentowanych przez respondentów



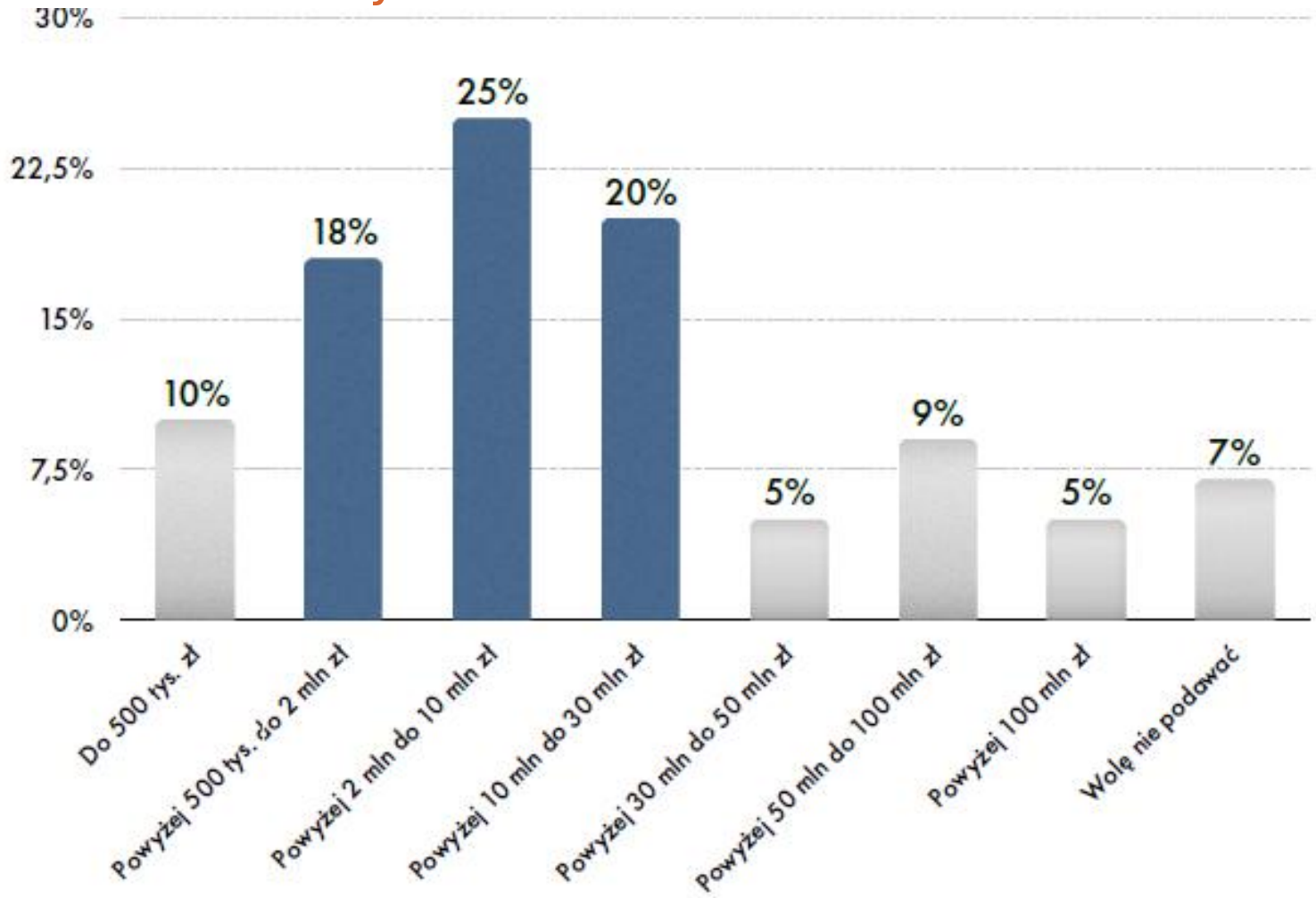
Zasięg działalności firmy



Nota metodyczna

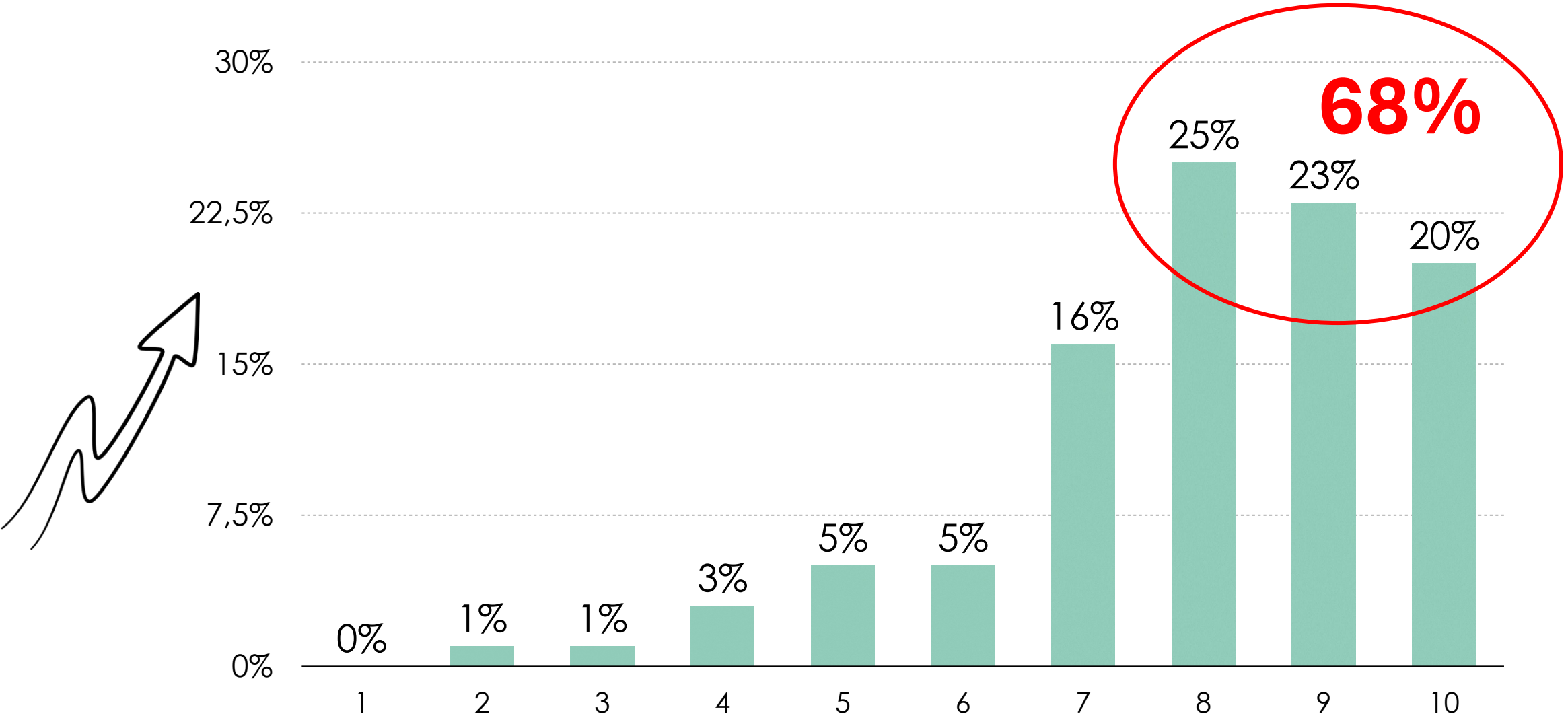
Źródło: Raport O sensie i szczęściu w firmach rodzinnych 2026, Fundacja Firmy Rodzinne, N = 316.

Wielkość obrotów firmy



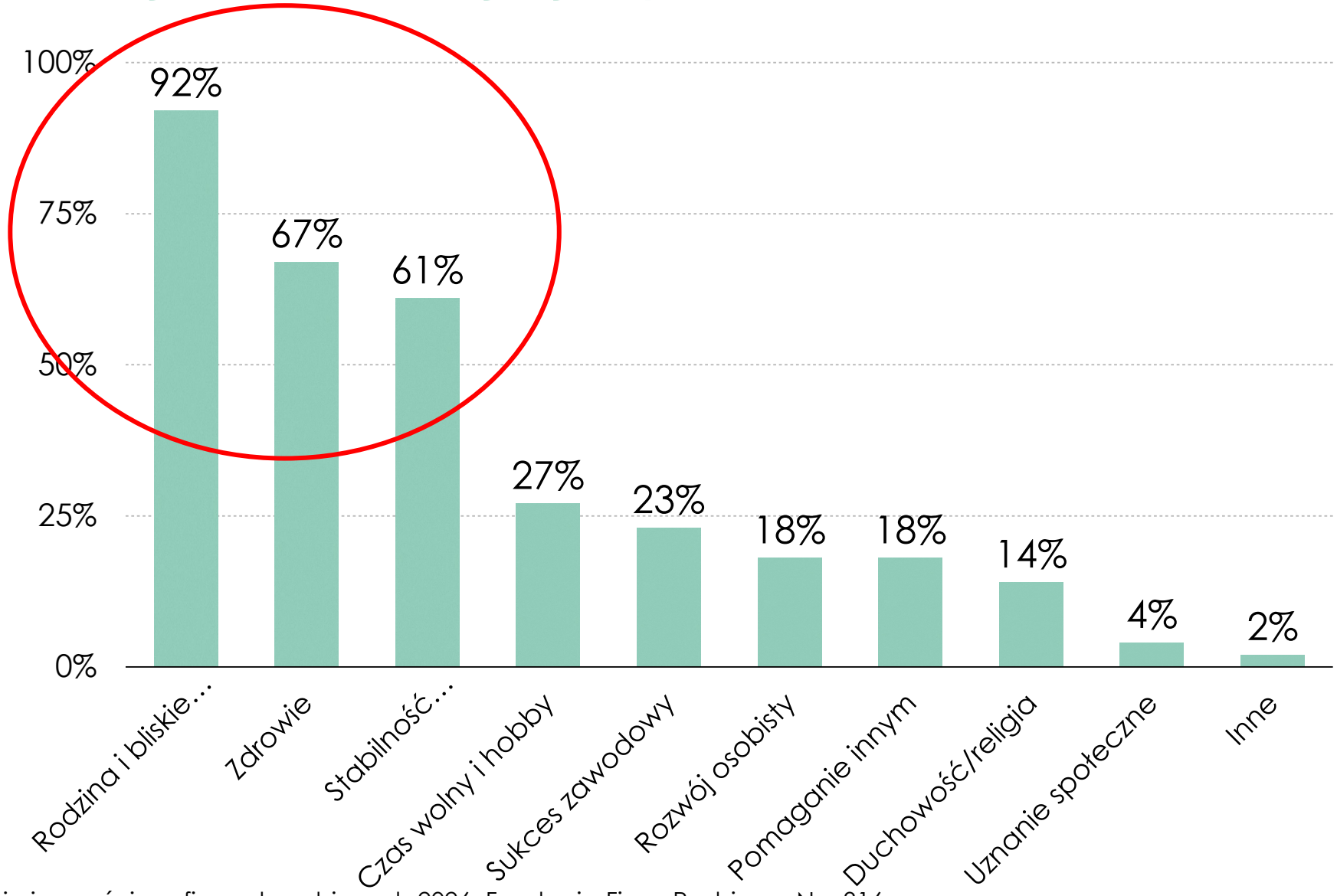
JA

Czy czujesz się szczęśliwy, biorąc pod uwagę całe swoje życie? (gdzie 10 oznacza *Jestem bardzo szczęśliwy* a 1 to *Jestem bardzo nieszczęśliwy*)



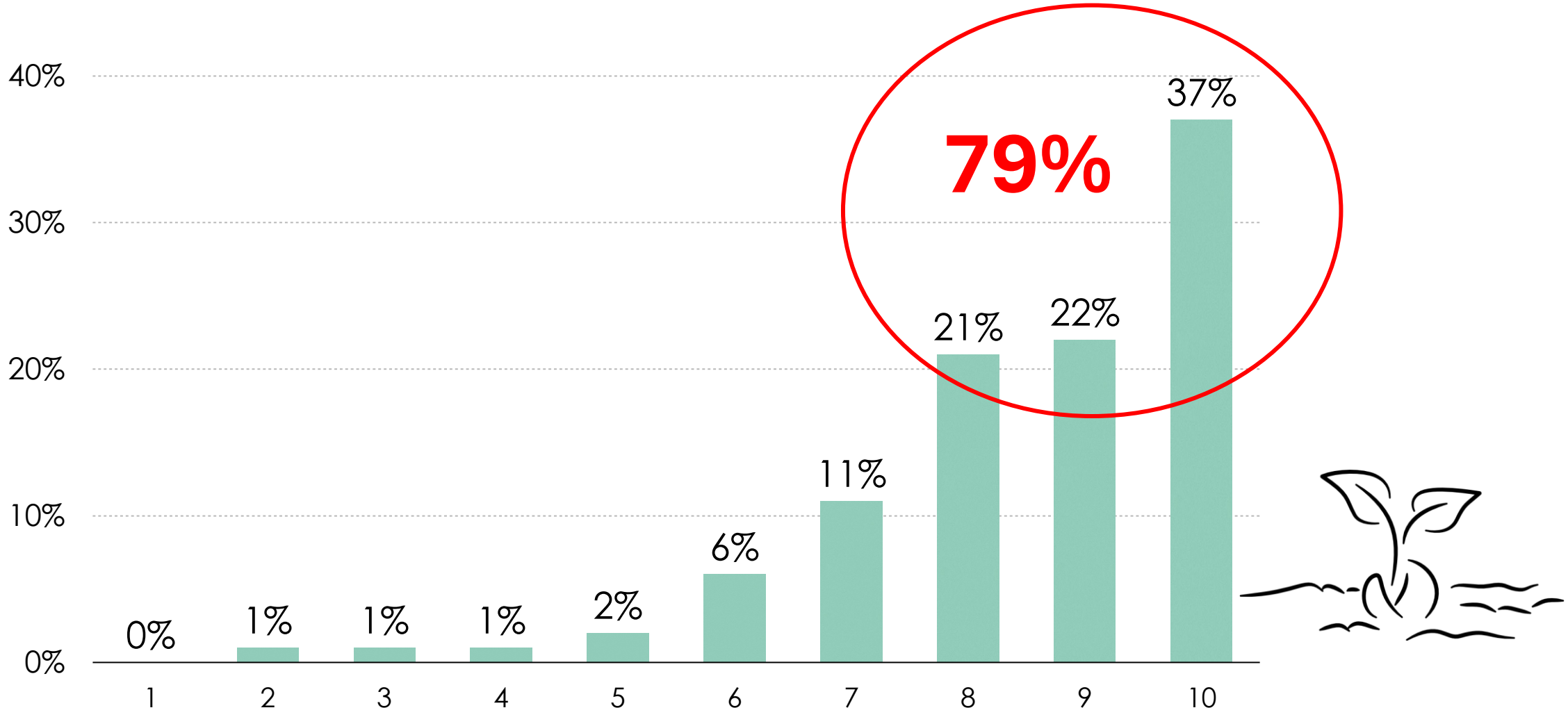
Źródło: Raport O sensie i szczęściu w firmach rodzinnych 2026, Fundacja Firmy Rodzinne, N = 316.

Rozkład odpowiedzi na pytanie co jest dla Ciebie najważniejszym źródłem szczęścia w życiu (wielokrotny wybór)?



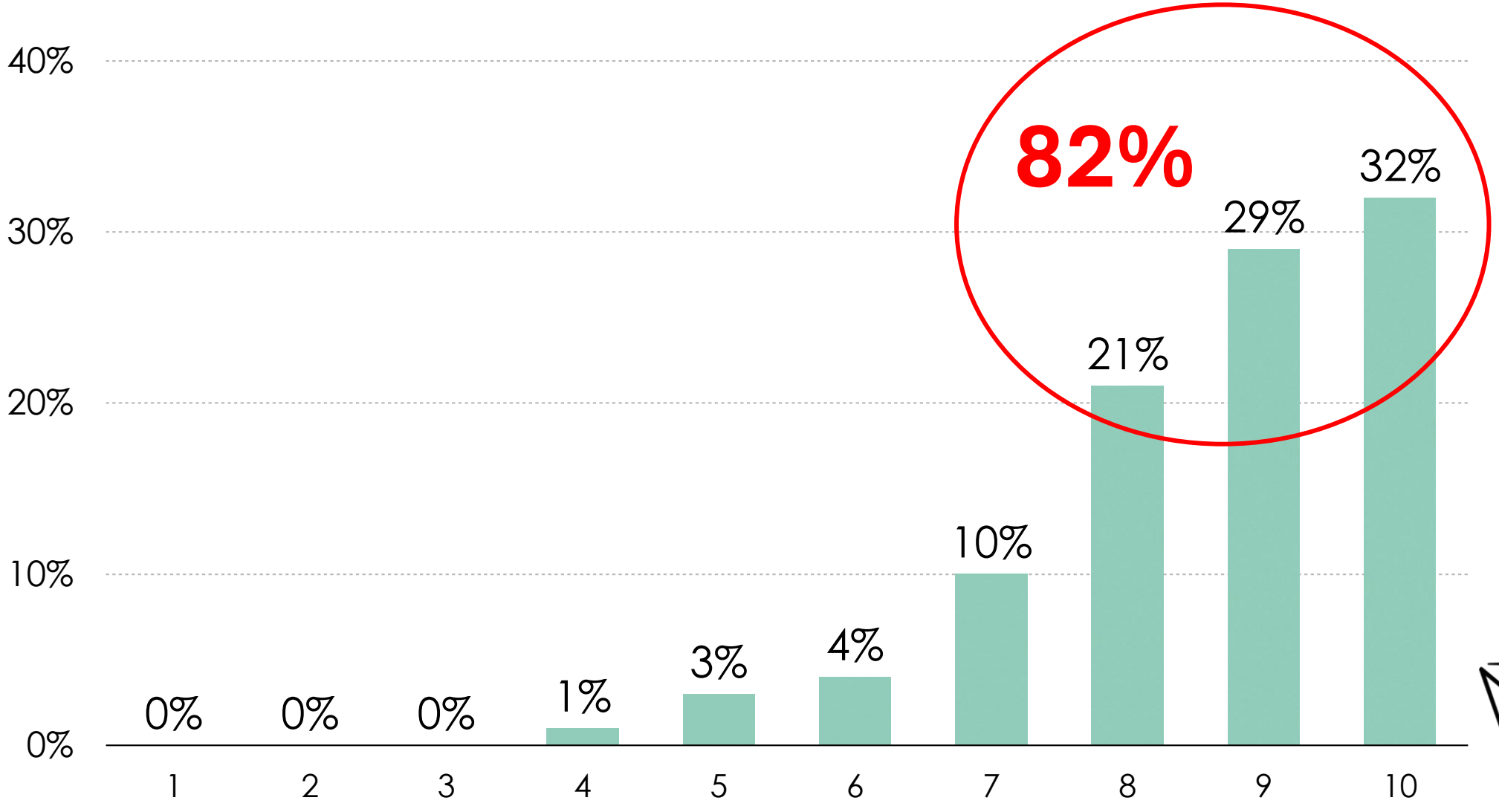
Źródło: Raport O sensie i szczęściu w firmach rodzinnych 2026, Fundacja Firmy Rodzinne, N = 316.

Poczucie sensu w życiu
(gdzie 10 to *Mam pełne poczucie sensu w moim życiu*, a 1 to *Nie mam poczucia sensu w moim życiu*)



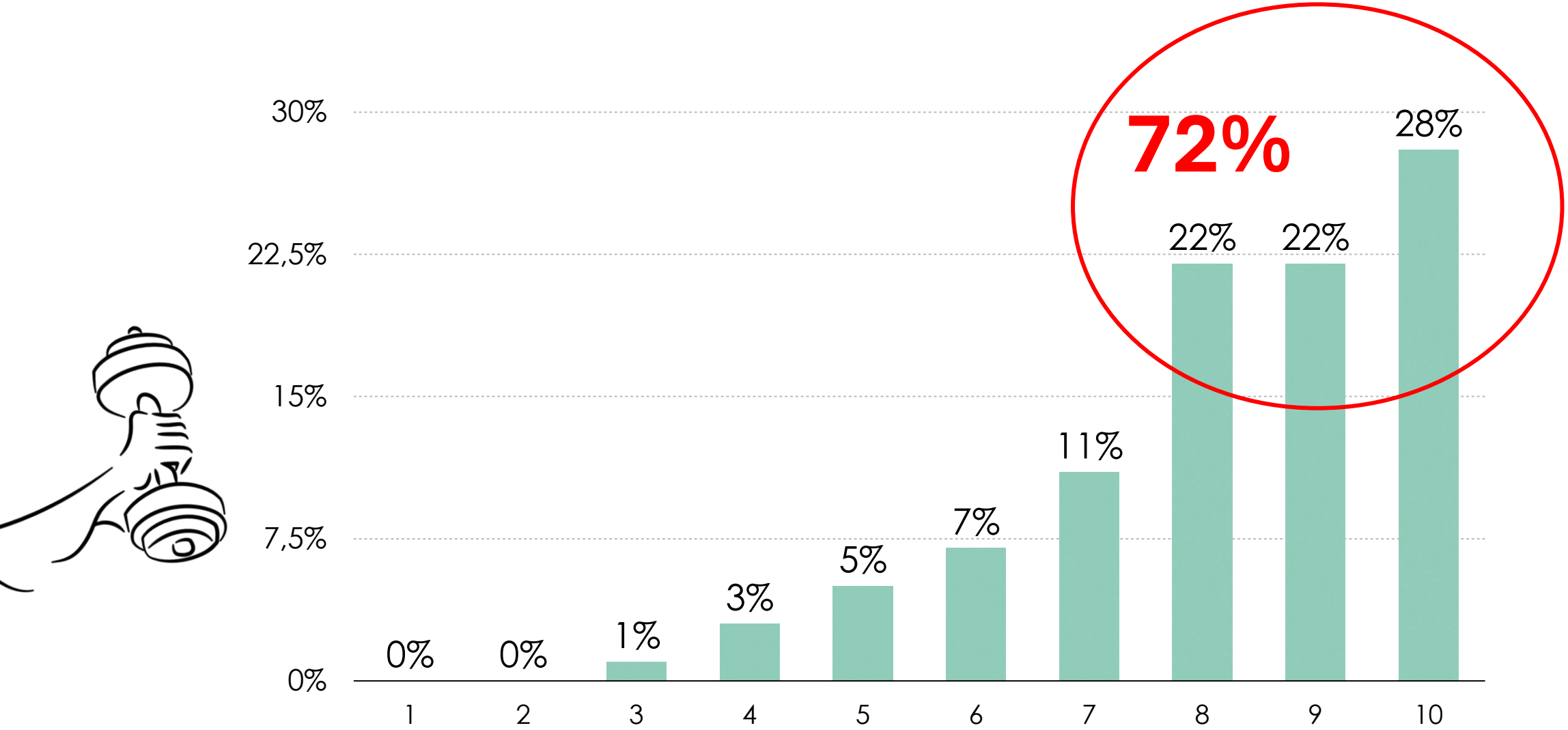
Źródło: Raport O sensie i szczęściu w firmach rodzinnych 2026, Fundacja Firmy Rodzinne, N = 316.

W jakim stopniu masz poczucie, że żyjesz w zgodzie ze swoimi wartościami (gdzie 10 to *Mam poczucie zgodności*, a 1 to *Nie mam poczucia zgodności*)?



Źródło: Raport O sensie i szczęściu w firmach rodzinnych 2026, Fundacja Firmy Rodzinne, N = 316.

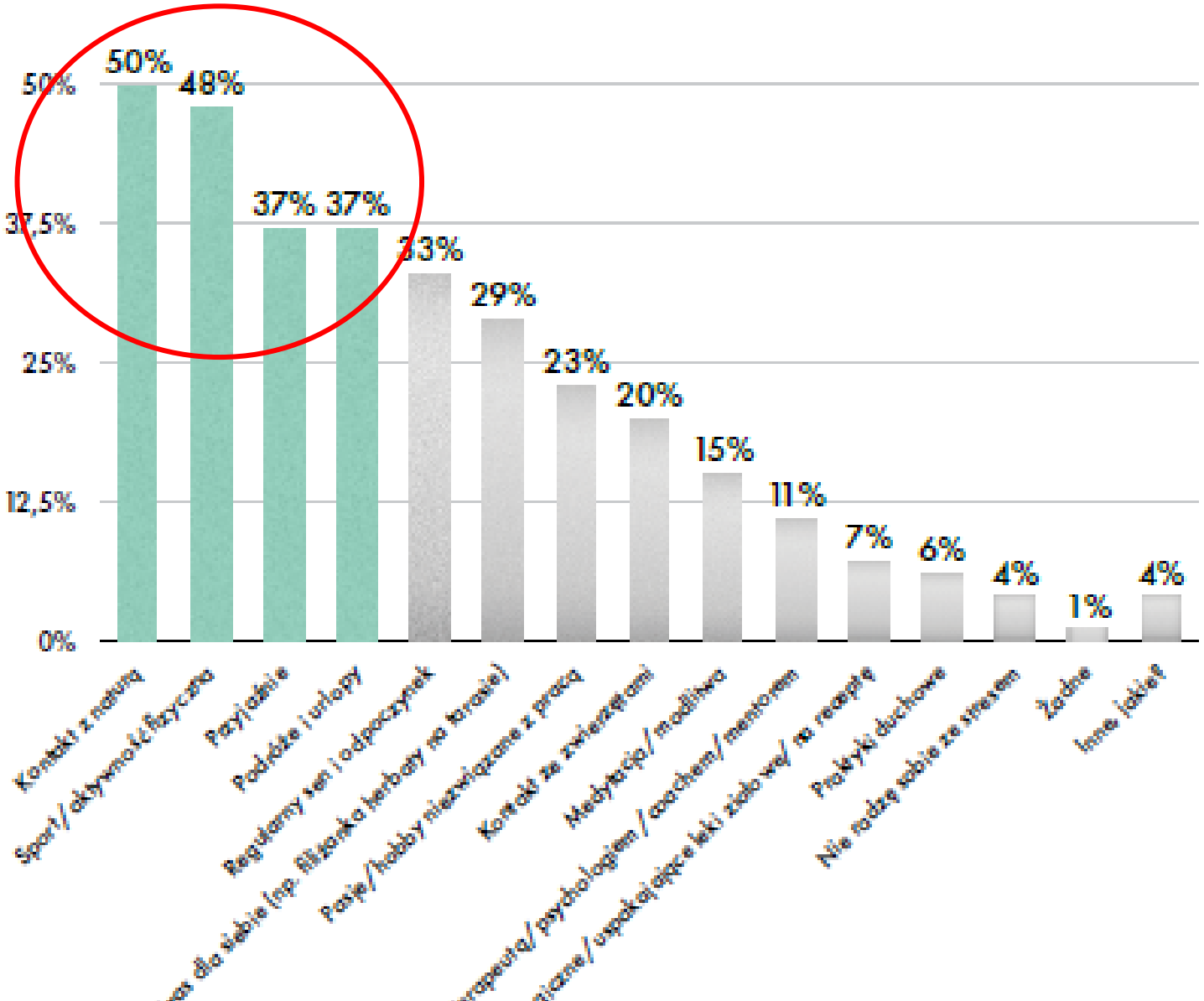
Jak oceniasz swoje zdrowie psychiczne (gdzie 10 to *Czuję się w pełni zdrowy psychicznie*, a 1 to *Mam poważne problemy psychiczne*)?

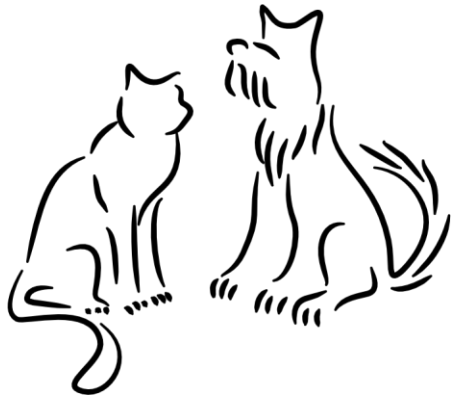


Źródło: Raport O sensie i szczęściu w firmach rodzinnych 2026, Fundacja Firmy Rodzinne, N = 316.

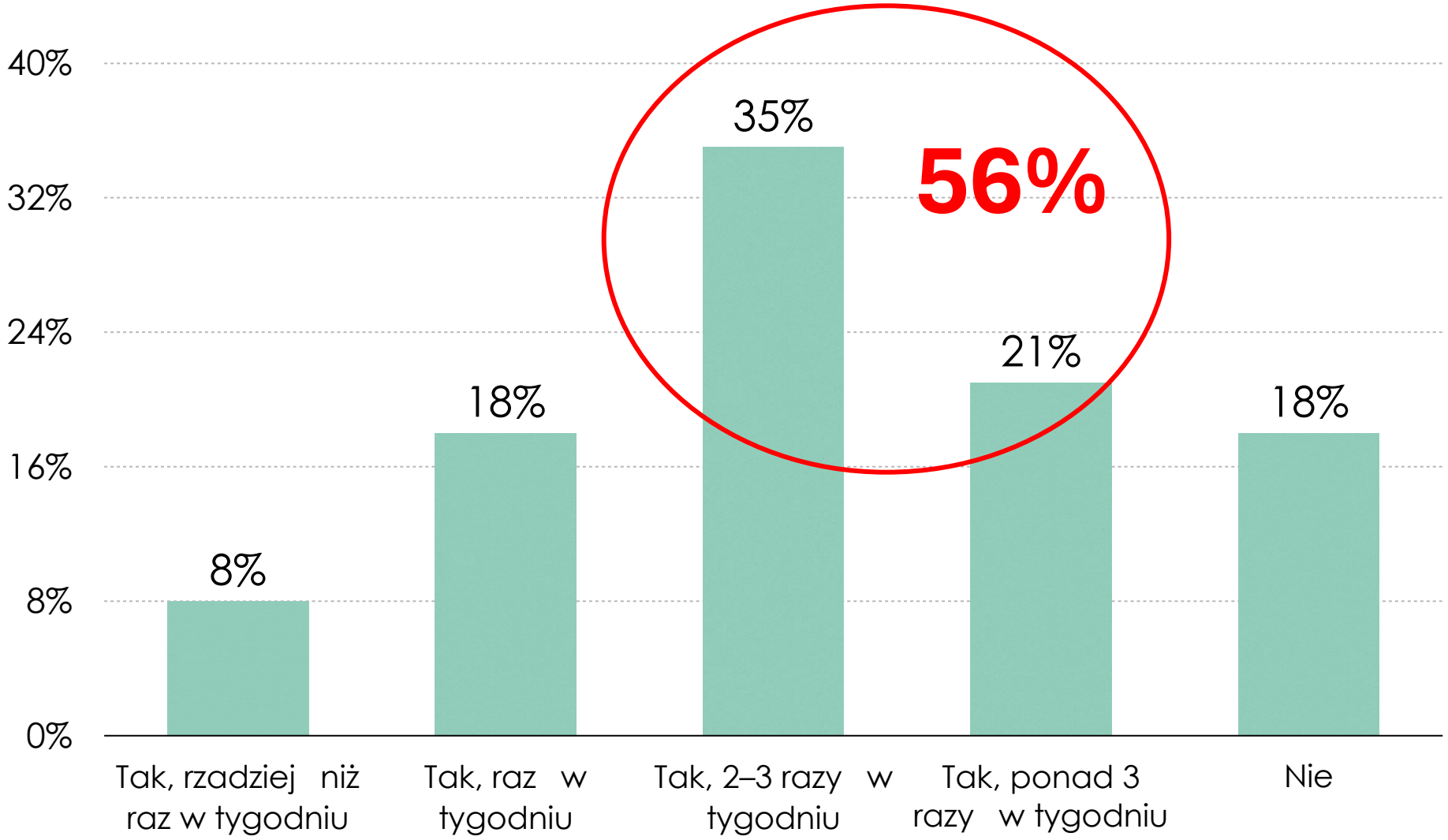
Rozkład odpowiedzi na pytanie: Jak sobie radzisz ze stresem? (wielokrotny wybór)

Źródło: Raport O sensie i szczęściu w firmach rodzinnych 2026, Fundacja Firmy Rodzinne, N = 316.



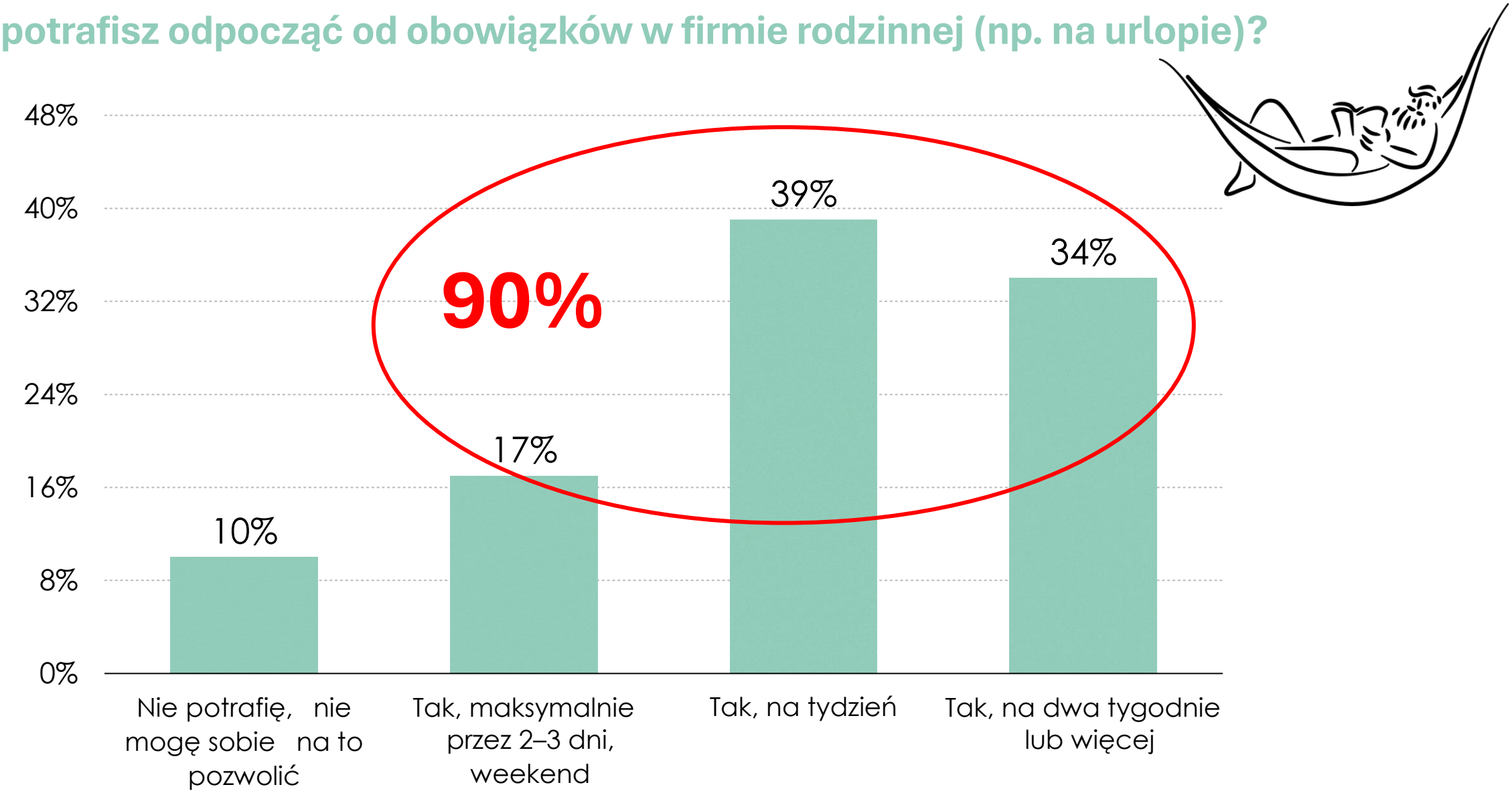


Czy regularnie uprawiasz aktywność fizyczną?



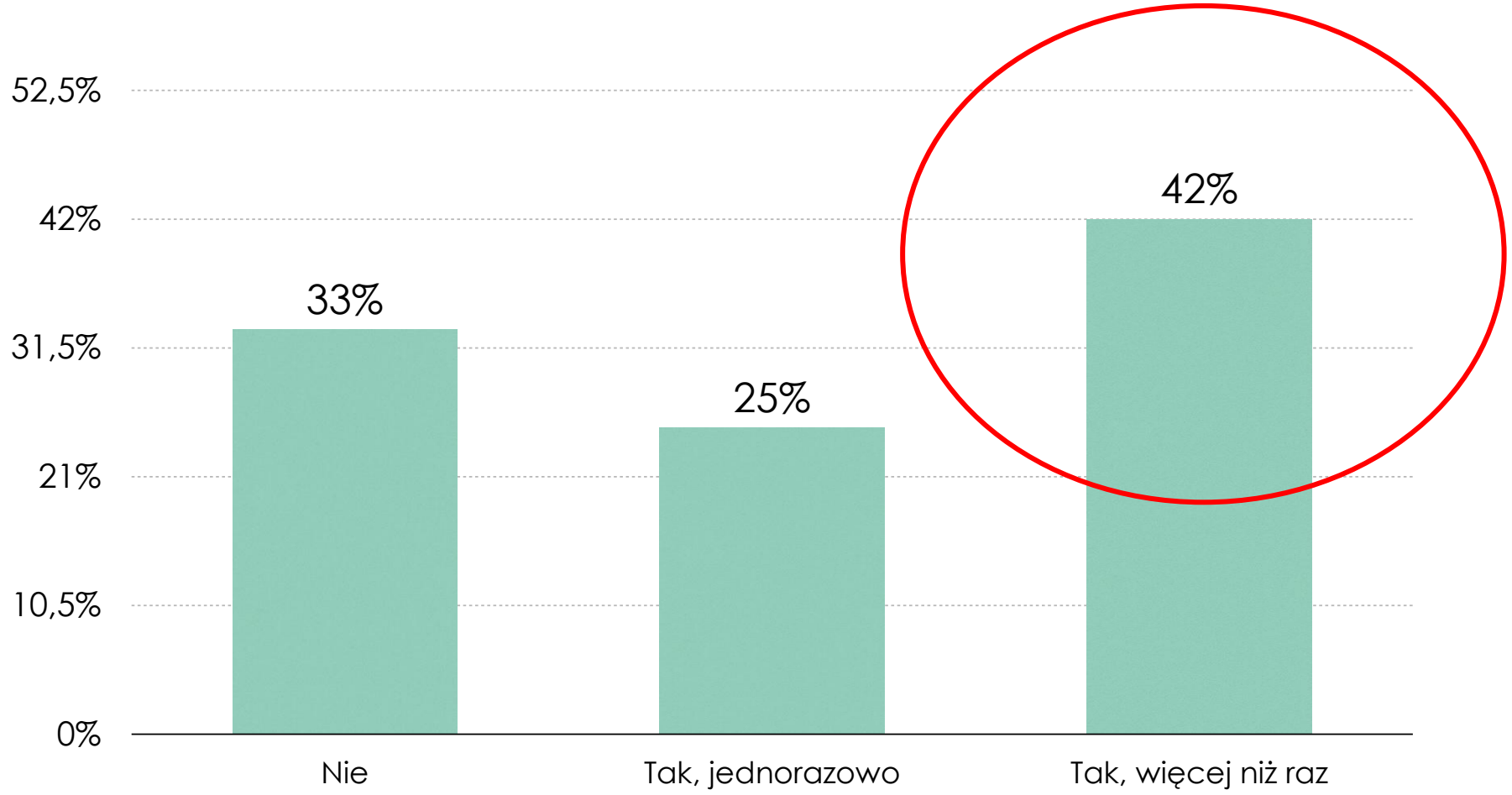
Źródło: Raport O sensie i szczęściu w firmach rodzinnych 2026, Fundacja Firmy Rodzinne, N = 316.

Czy potrafisz odpocząć od obowiązków w firmie rodzinnej (np. na urlopie)?



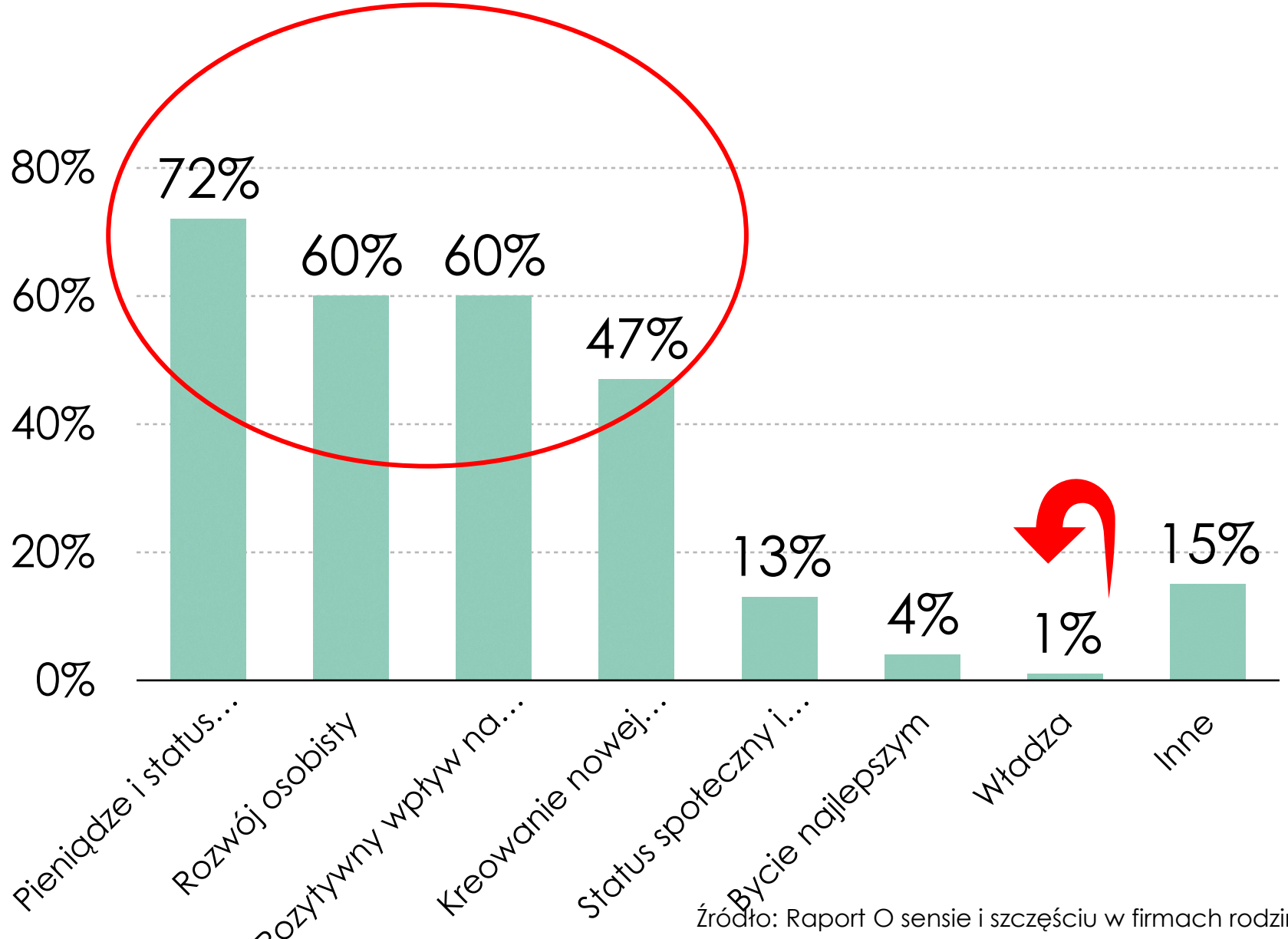
Źródło: Raport O sensie i szczęściu w firmach rodzinnych 2026, Fundacja Firmy Rodzinne, N = 316.

Czy w ostatnim roku uczestniczyłeś(aś) w kursach, studiach, szkoleniach?



Źródło: Raport O sensie i szczęściu w firmach rodzinnych 2026, Fundacja Firmy Rodzinne, N = 316.

Co daje Ci prowadzenie biznesu? (wielokrotny wybór)



Źródło: Raport O sensie i szczęściu w firmach rodzinnych 2026, Fundacja Firmy Rodzinne, N = 316.

Co innego daje Ci prowadzenie biznesu? Wypowiedzi przedsiębiorców (cytaty z badania):

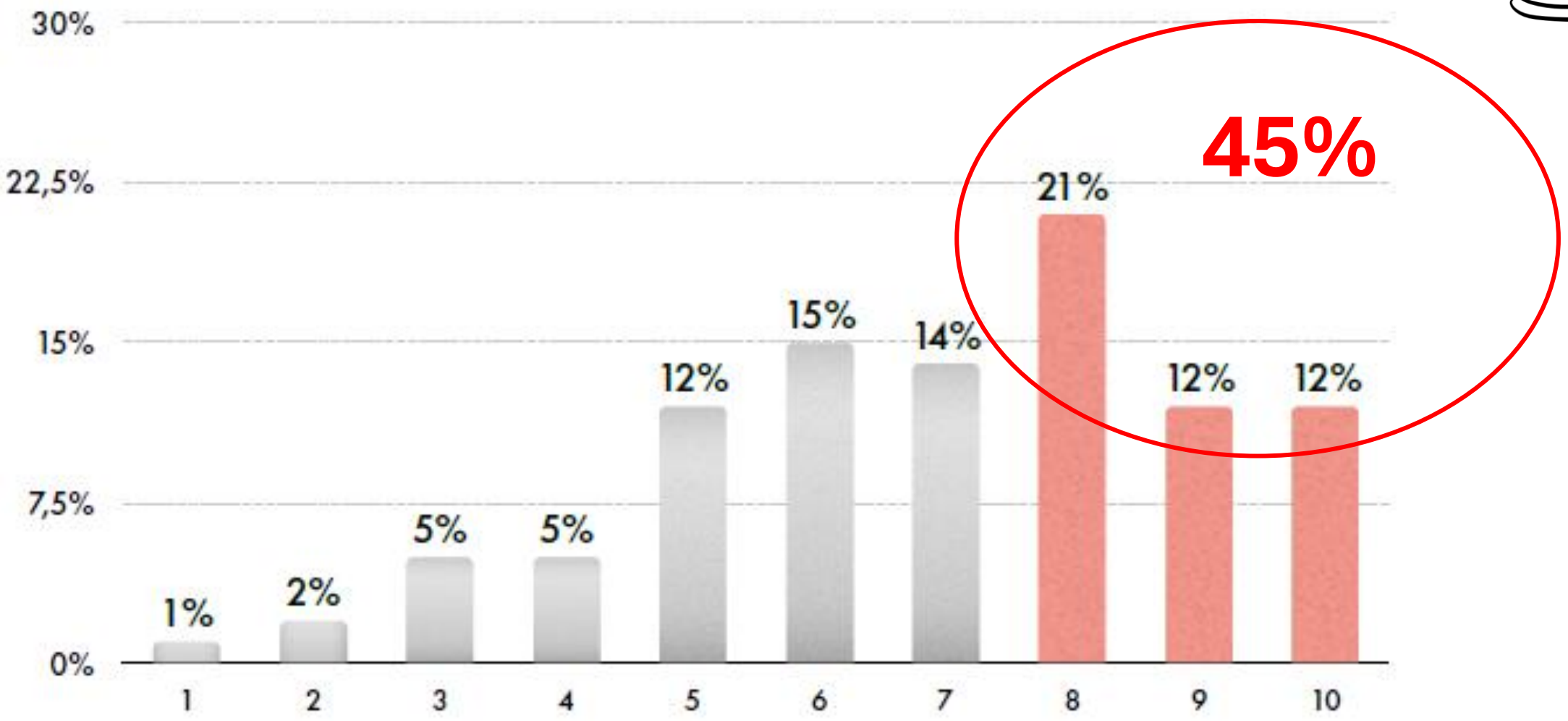
Poczucie bycia potrzebnym • Współpracę z ludźmi, którzy są specjalistami w swoich dziedzinach i dzięki prowadzeniu biznesu się rozwijam • Elastyczny czas pracy, który mogę spędzić z dziećmi • Poczucie spełnienia obowiązku • Niezależność od struktur i hierarchii, relacje z ludźmi • Radość i satysfakcję. Stres • Wyznaczanie trendów, pomoc w pokonywaniu problemów/barier • Obecnie dużo stresu • Możliwość samorealizacji, weryfikacja idei i pomysłów • Wspieram rodzinę i wykorzystuję to, czego podwaliny zostały stworzone przez moją rodzinę • Prowadzenie biznesu daje mi poczucie wdzięczności wobec rodziców za trud, jaki włożyli w rozwój firmy i w nasze wychowanie. To dla mnie sposób na kontynuację ich pracy, docenienie ich poświęcenia i utrzymanie rodzinnego dorobku

JA+ RODZINA

Oceń satysfakcję z życia rodzinnego
(gdzie 10 to Jestem bardzo zadowolony, a 1 to Jestem bardzo niezadowolony)

Źródło: Raport O sensie i szczęściu w firmach rodzinnych 2026, Fundacja Firmy Rodzinne, N = 316.

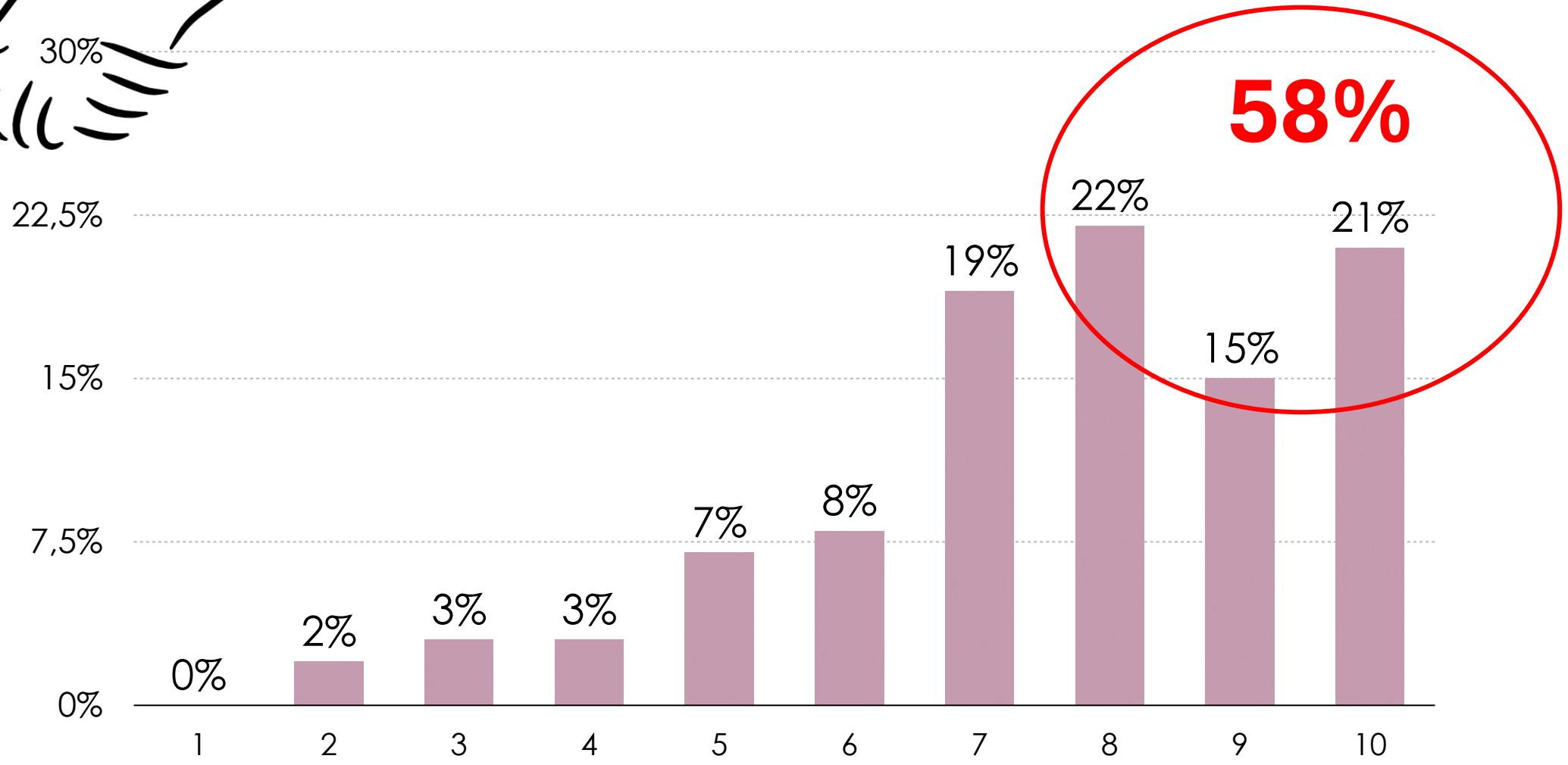
Jak oceniasz równowagę pomiędzy Twoim życiem rodzinnym, czasem wolnym a pracą (gdzie 10 to *W moim życiu jest równowaga*, a 1 to *W moim życiu nie ma równowagi*)?



Źródło: Raport O sensie i szczęściu w firmach rodzinnych 2026, Fundacja Firmy Rodzinne, N = 316.

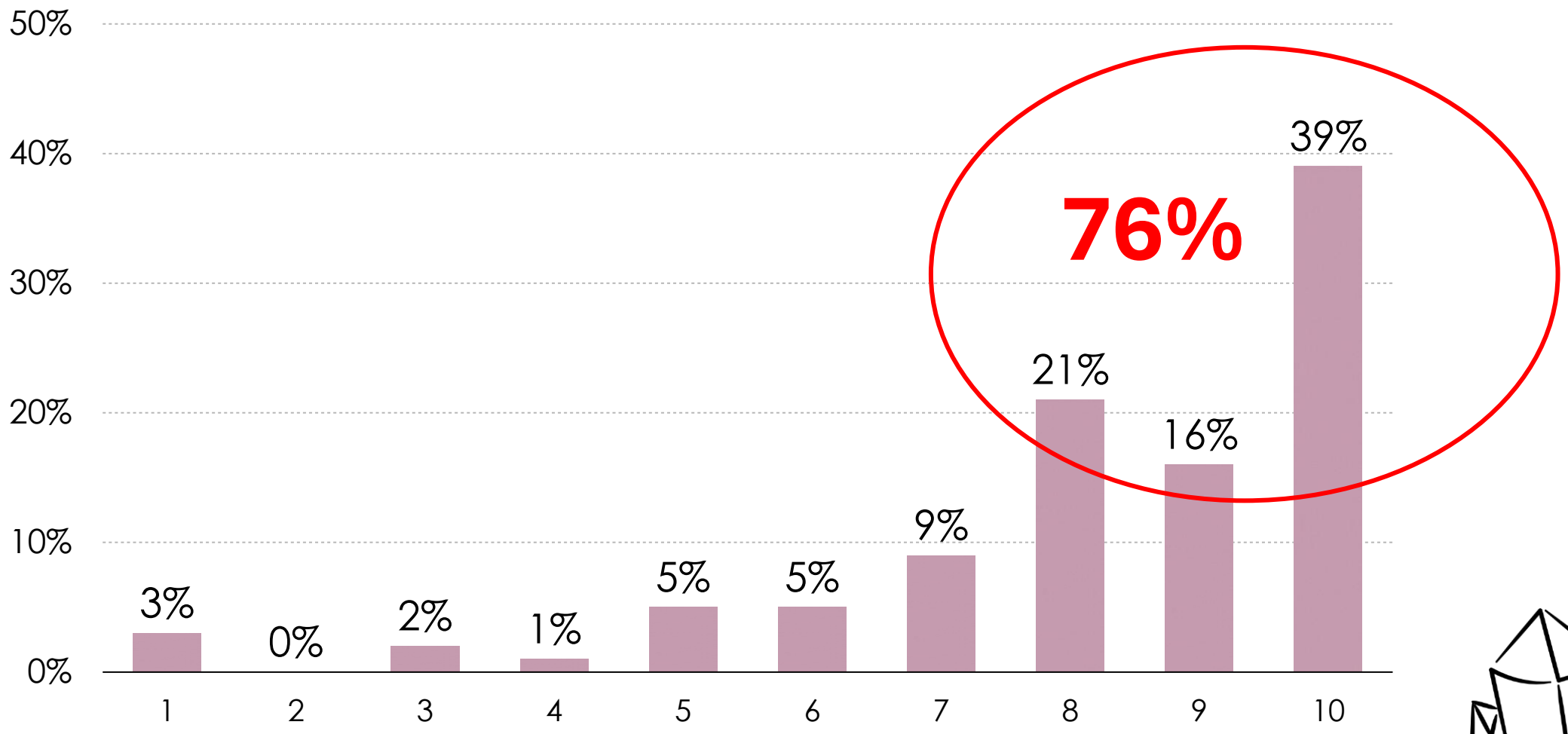
JA+ RODZINA BIZNESOWA

Jak oceniasz swoje relacje z rodziną biznesową – taką, która pracuje lub jest zaangażowana z Tobą w firmie (gdzie 10 to *bardzo dobrze*, a 1 to *bardzo źle*)?



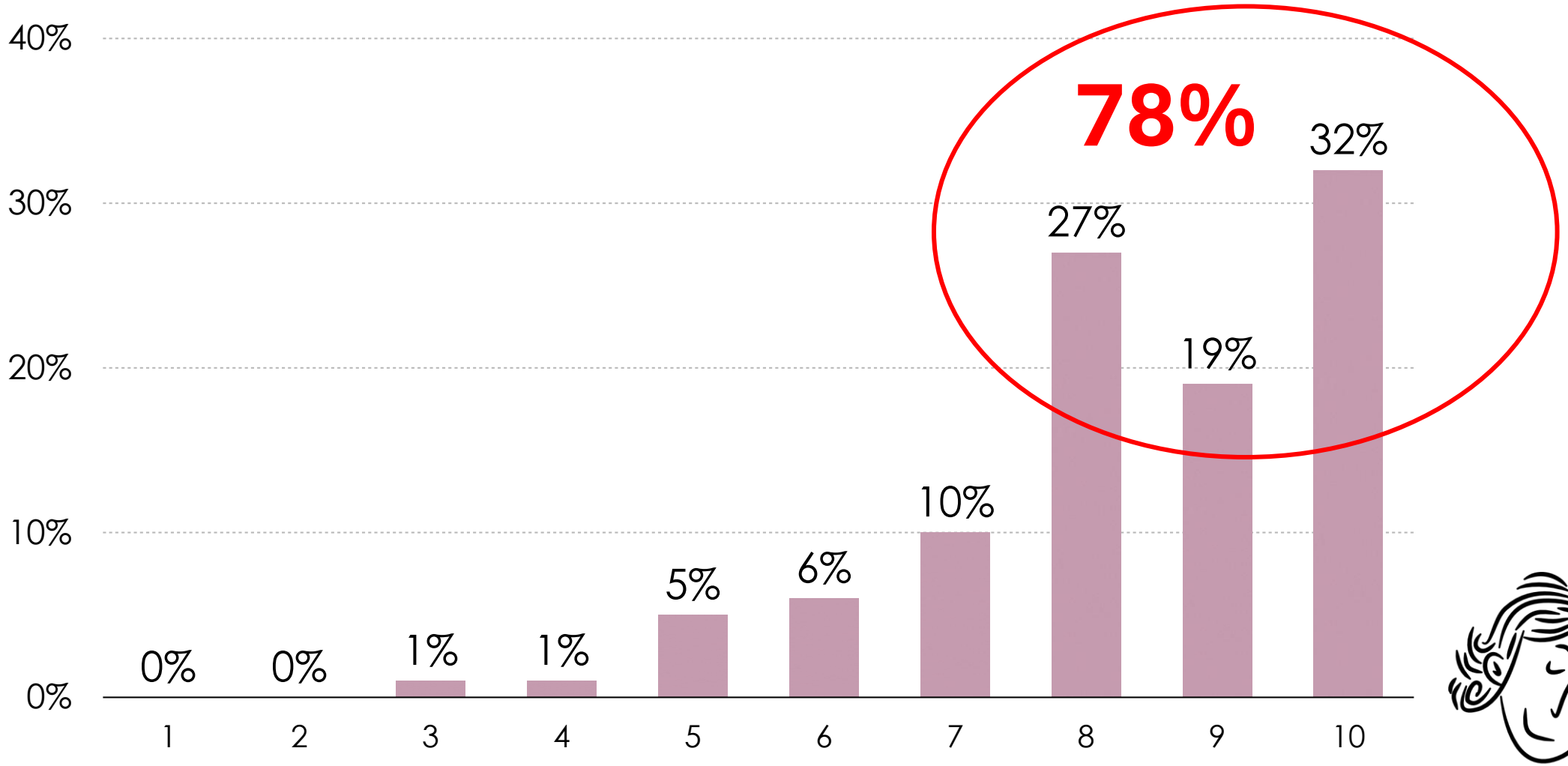
Źródło: Raport O sensie i szczęściu w firmach rodzinnych 2026, Fundacja Firmy Rodzinne, N = 316.

Jak ważne jest dla Ciebie w prowadzeniu firmy rodzinnej przekazywanie wartości kolejnym pokoleniom (gdzie 10 to *bardzo ważna*, a 1 to *nieważna*)?



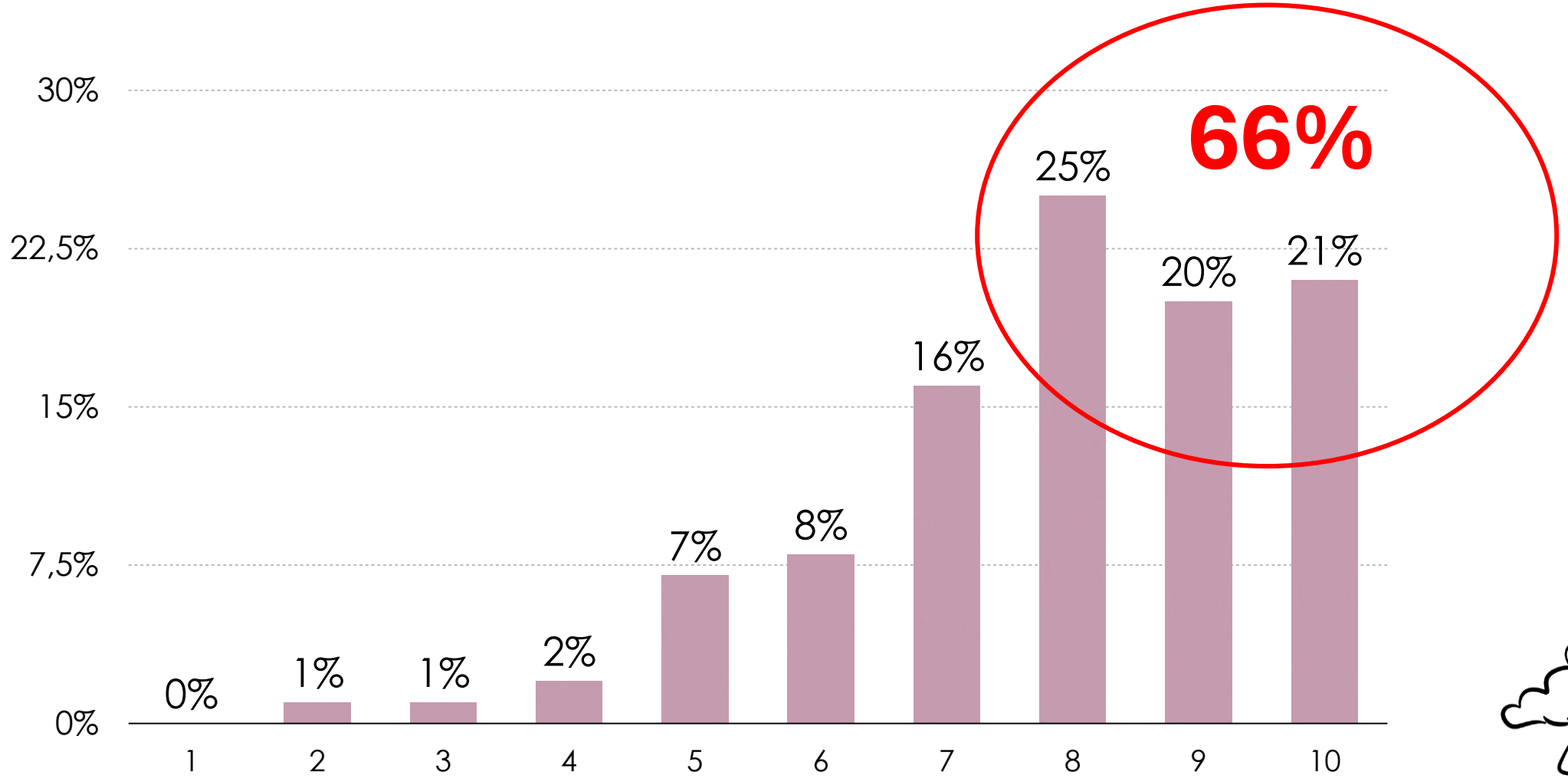
Źródło: Raport O sensie i szczęściu w firmach rodzinnych 2026, Fundacja Firmy Rodzinne, N = 316.

Jak oceniasz wpływ rodziny biznesowej na firmę (gdzie 10 to *zdecydowanie pozytywnie*, a 1 to *zdecydowanie negatywnie*)?



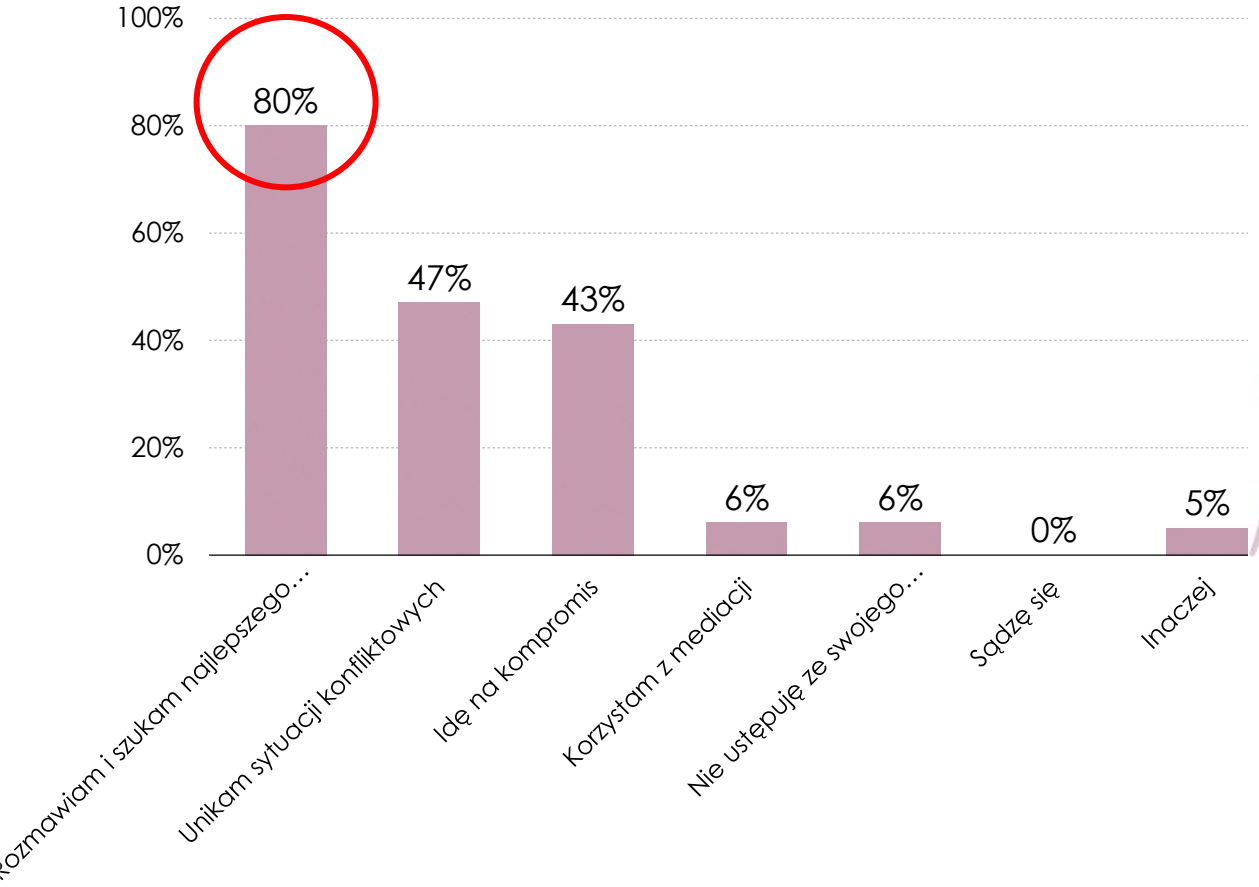
Źródło: Raport O sensie i szczęściu w firmach rodzinnych 2026, Fundacja Firmy Rodzinne, N = 316.

Jak oceniasz komunikację wśród członków rodziny w firmie (gdzie 10 to *bardzo dobrze*, a 1 to *bardzo źle*)?



Źródło: Raport O sensie i szczęściu w firmach rodzinnych 2026, Fundacja Firmy Rodzinne, N = 316.

Jak rozwiązujesz konflikty w rodzinie biznesowej (wielokrotny wybór)?



W jaki inny sposób rozwiązujesz konflikty w rodzinie biznesowej? Wypowiedzi przedsiębiorców (cytaty z badania):

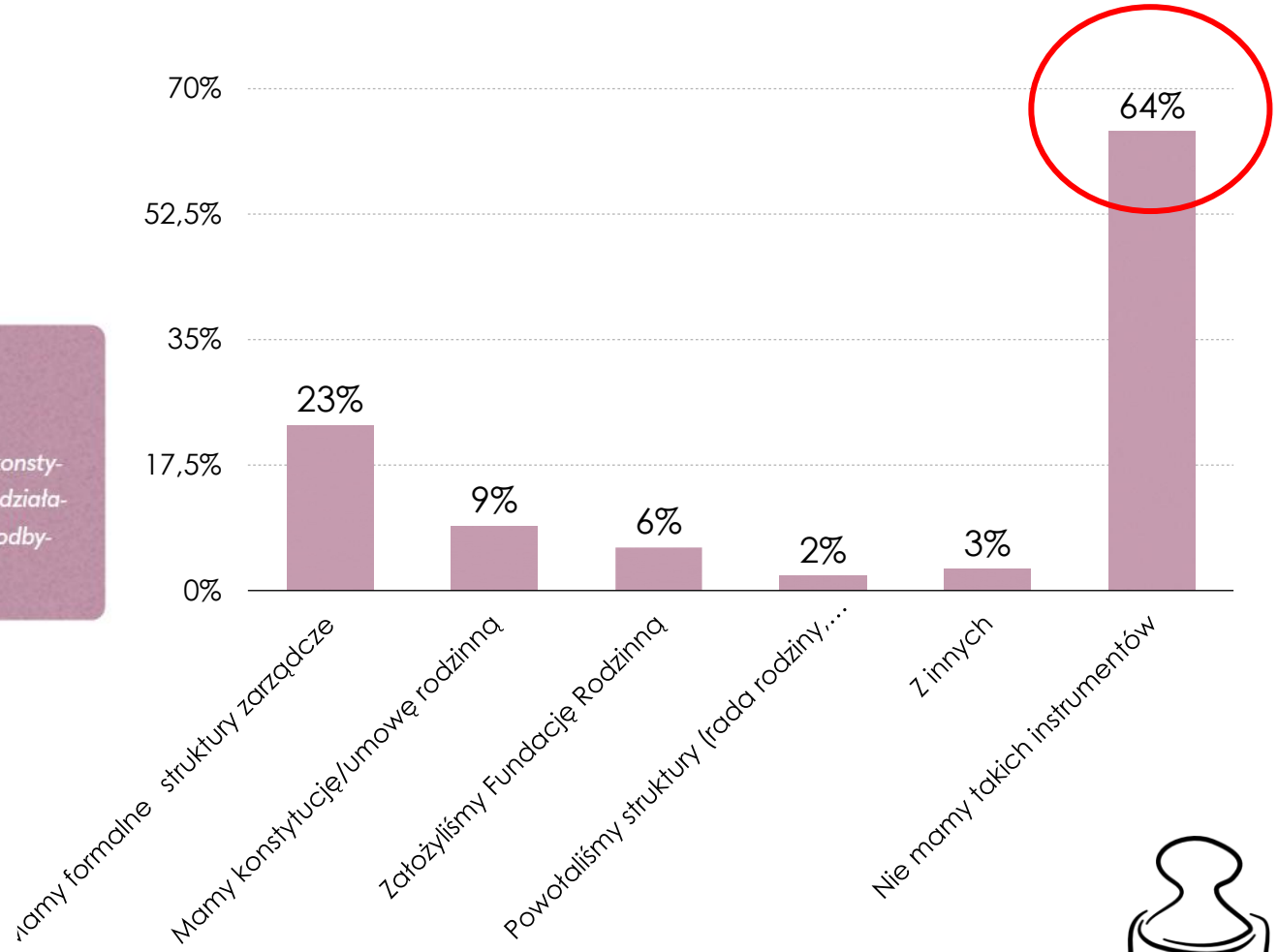
Zewnętrzne wsparcie, związane z podnoszeniem kompetencji wszystkich osób • Win-win z zapewnieniem potrzeb, przełamaniem żądań • Przez żonę • Nie zdarzały się konflikty • W mojej rodzinie nie mam obecnie zbyt dużo okazji do rozmów, pozostali członkowie nie są zainteresowani firmą, czuję się osamotniona w swojej roli • Ufamy sobie i wiemy, że każdy robi najlepiej to, co do niego należy. Jak ktoś nie wie, co robić, albo szuka inspiracji, to gadamy, ale decyduje ten, kto odpowiada za dany obszar • Asertywnie wyrażam swoje opinie i przekonania, ale z otwartością dyskutuję o danym problemie/sytuacji, dążąc do załagodzenia i sensownego rozwiązania.

Źródło: Raport O sensie i szczęściu w firmach rodzinnych 2026, Fundacja Firmy Rodzinne, N = 316.

Z jakich instrumentów ładu rodzinnego korzystasz (wielokrotny wybór)?

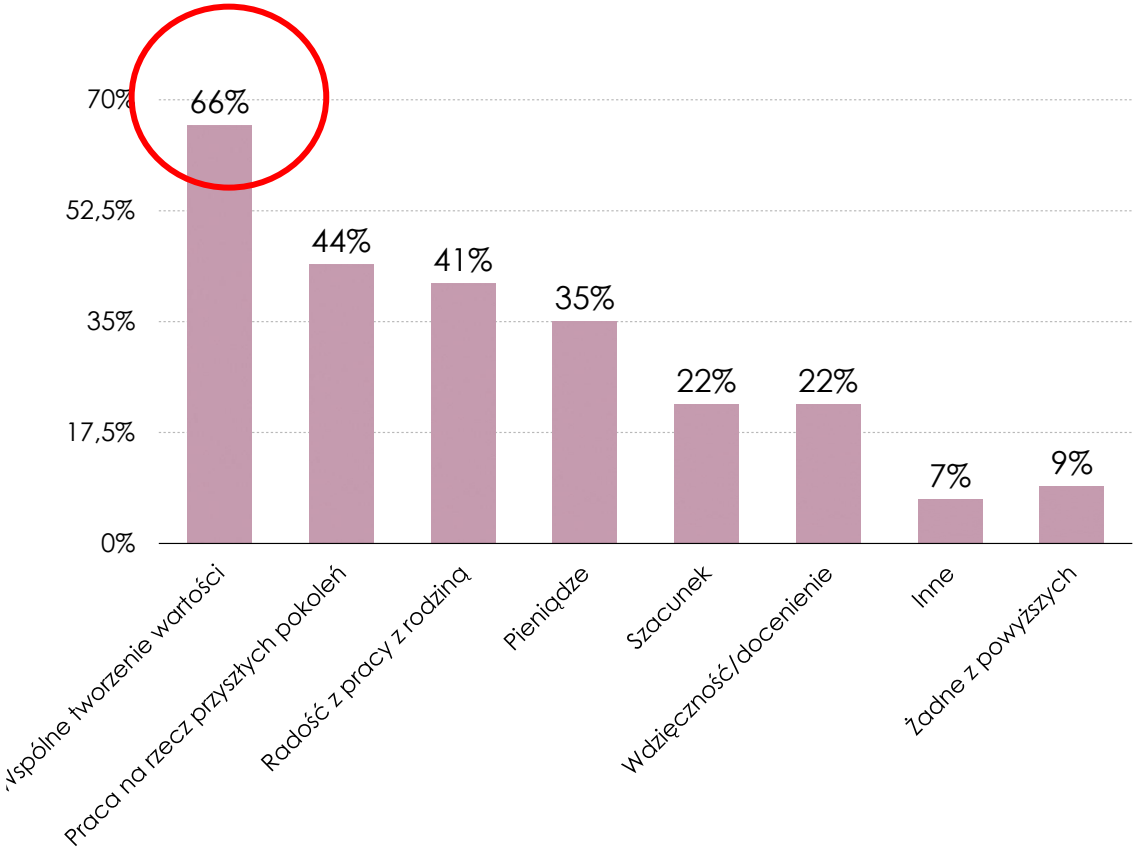
Z jakich innych instrumentów ładu rodzinnego korzystasz? Wypowiedzi przedsiębiorców (cytaty z ankiet):

Godny zaufania i sprawdzony doradca zewnętrzny, neutralny • Niby mamy radę rodziny i konstytucję, ale Ojciec sam podejmuje decyzje i ma monopol na własną rację • Opieramy nasze działania na wierze katolickiej, oddając wszystkie decyzje pod opiekę Boga • Wszelkie rozmowy odbywają się w obecności osoby trzeciej i są zapisywane.

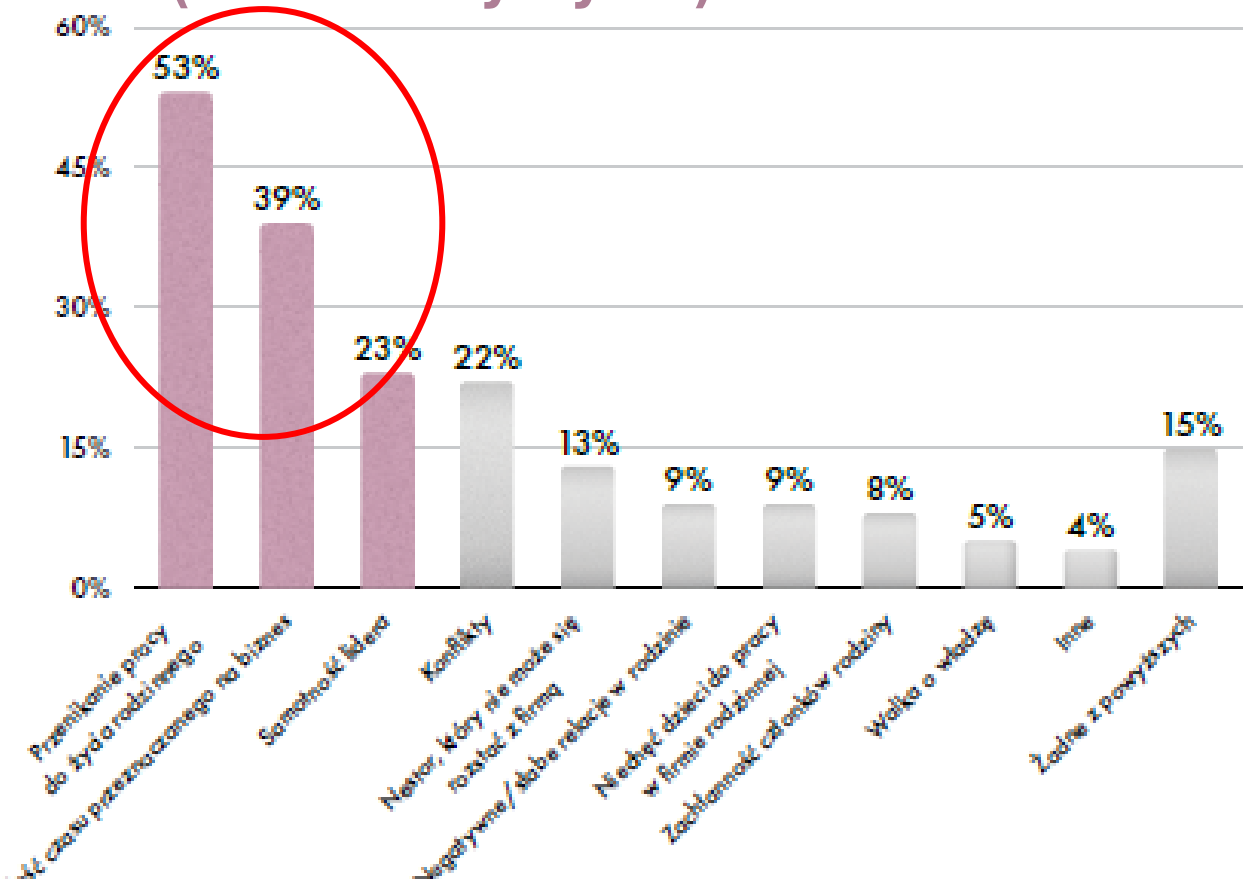


Źródło: Raport O sensie i szczęściu w firmach rodzinnych 2026, Fundacja Firmy Rodzinne, N = 316.

Jakie korzyści widzisz z pracy z rodziną w firmie (wielokrotny wybór)?



Co Ci przeszkadza w rodzinie biznesowej (wielokrotny wybór)?



Źródło: Raport O sensie i szczęściu w firmach rodzinnych 2026, Fundacja Firmy Rodzinne, N = 316.

Jakie inne korzyści widzisz z pracy z rodziną w firmie? Wypowiedzi przedsiębiorców (cytaty z badania):

Szczere zaangażowanie • Zwłaszcza w sytuacjach kryzysowych można polegać na członkach rodziny, licząc na ich zaangażowanie w rozwiązania • Zaufanie • Jesteśmy w tym razem od pokoleń, więc zaangażowanie i zobowiązanie jest większe • Starzejemy się razem • Dywersyfikacja pracy zawodowej, inwestowanie pieniędzy • Obniżone koszty zatrudnienia • Widuję często dzieci.

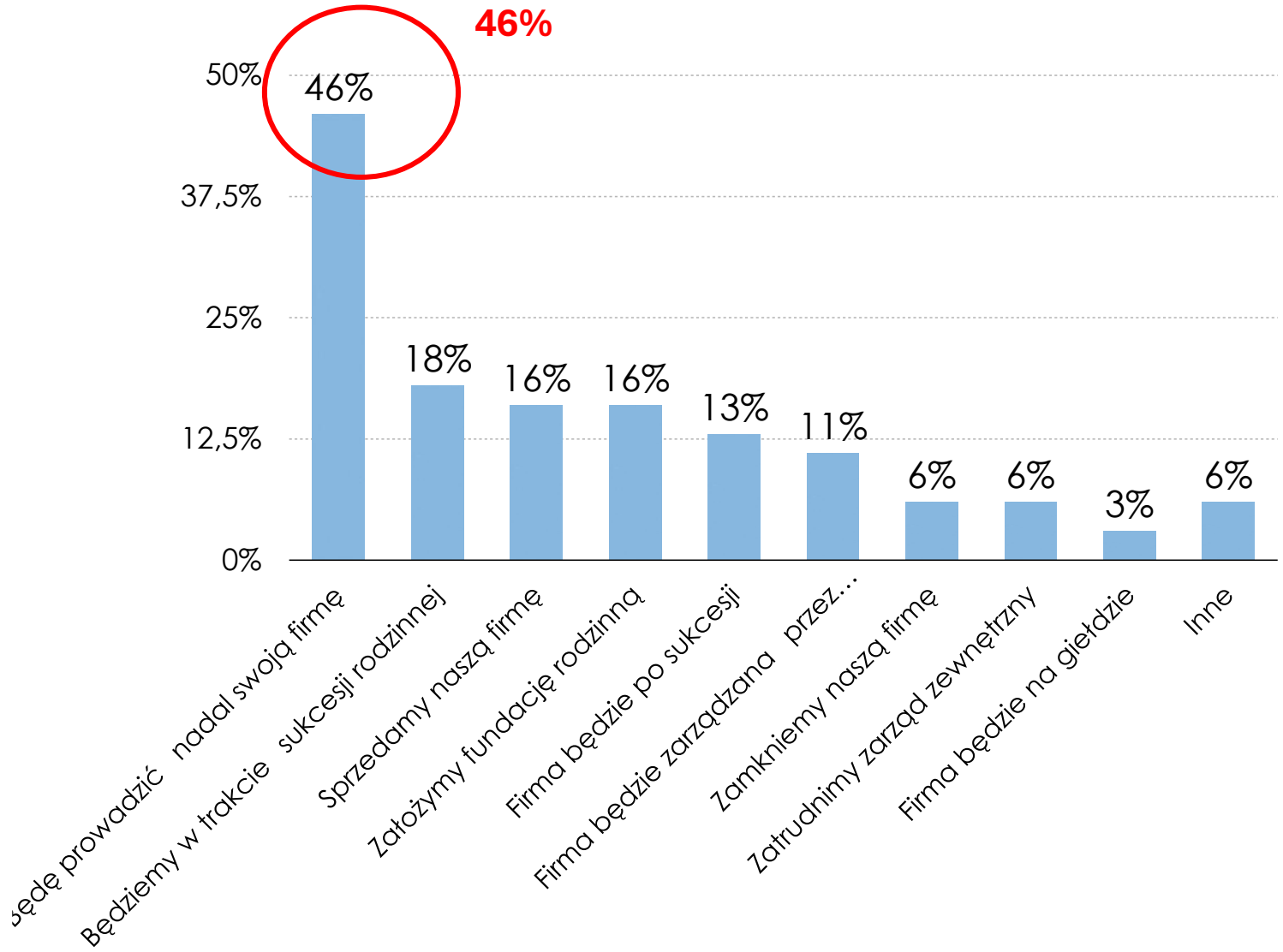
Co innego przeszkadza Ci w firmie rodzinnej? Wypowiedzi przedsiębiorców (cytaty z badania):

Słabo zaznaczone granice między relacją profesjonalną a emocjonalną • Nestor, który nie słucha • Różne cele • Brak zaufania do sukcesorów, zwłaszcza kobiet • Skostniałość struktur firmy • Brak poczucia, że jestem ważna • W rodzinie biznesowej trzeba umieć zaistnieć. Po przekazaniu firmy przestałam zarządzać firmą w sposób bezpośredni, sukcesor zaproponował mi stanowisko mentora. To mi bardzo odpowiada. Ma problem, to dyskutujemy, ale decyzje ogłasza sukcesor, prezes zarządu. Nigdy publicznie nie ingeruję w podejmowanie decyzji, ale bacznie obserwuję, jak działa firma. Mam uwagi – rozmawiam w cztery oczy z prezesem, jak trzeba, to pochwalę też. Mam taki charakter, że nic mi nie przeszkadza w firmie rodzinnej, bo jak coś ustalam, to nie zmieniam zdania bez powodu.

Źródło: Raport O sensie i szczęściu w firmach rodzinnych 2026, Fundacja Firmy Rodzinne, N = 316.

JA+ FIRMA

Czego się spodziewasz w przyszłości, w perspektywie 10 lat, w Twojej firmie (wielokrotny wybór)?



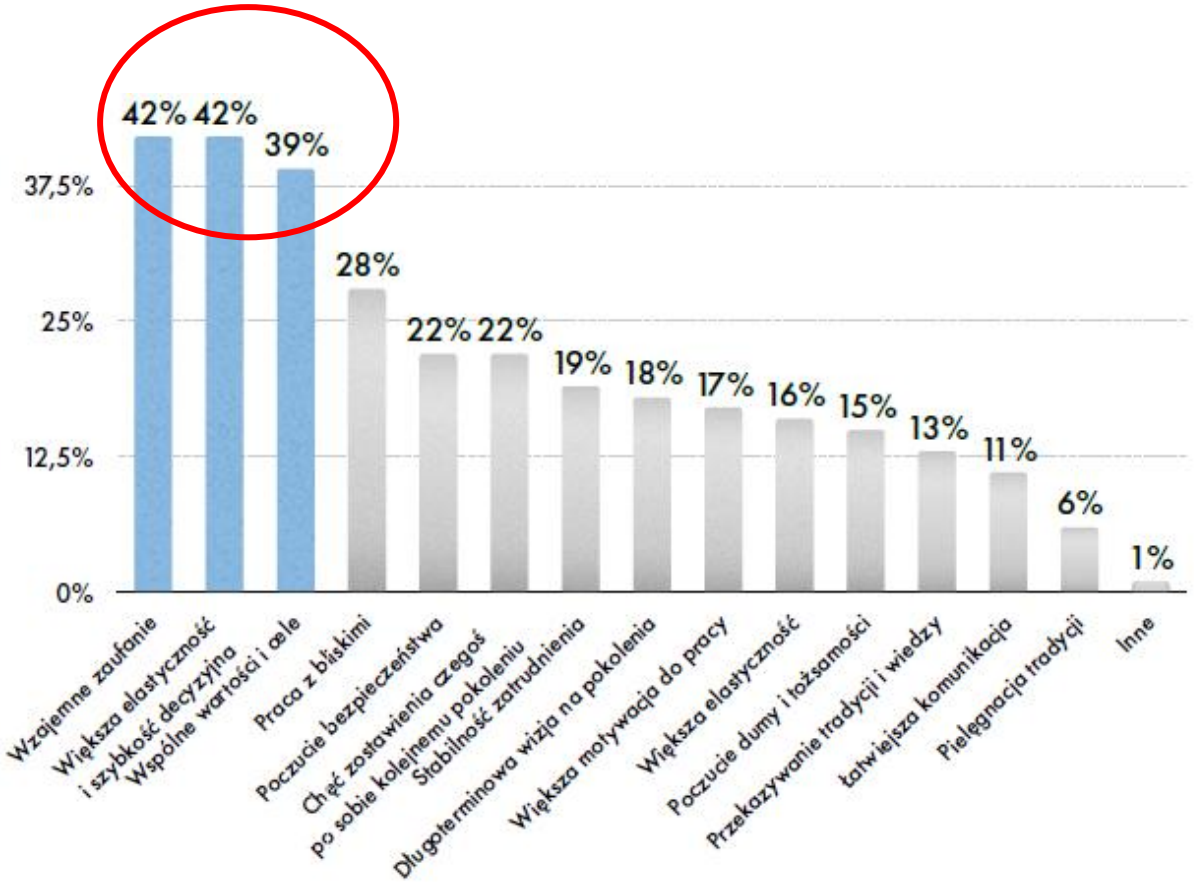
Źródło: Raport O sensie i szczęściu w firmach rodzinnych 2026, Fundacja Firmy Rodzinne, N = 316.

Czego innego spodziewasz się w przyszłości, w perspektywie 10 lat, w Twojej firmie? Wypowiedzi przedsiębiorców (cytaty z badania):

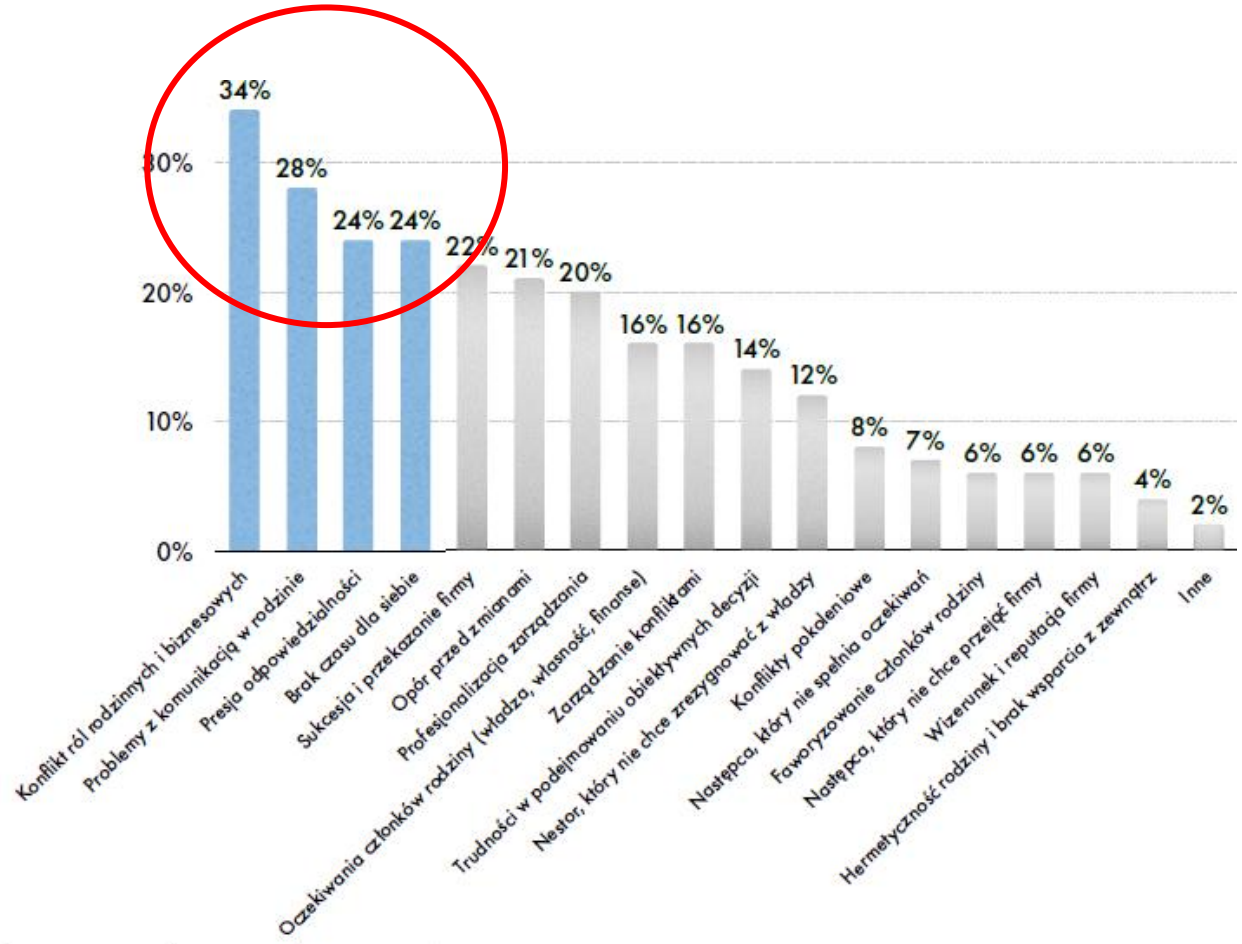
Będę wpływać na swoją firmę tylko jako wizjonerka i mentorka • Nie wiem, czego się spodziewać, czasy są niepewne • Prawdopodobnie z powodu nowych ustaw państwowych firma zostanie zamknięta • Dokonam podziału firmy • Zakupimy ziemię, zbudujemy kolejny budynek firmowy, rozwiniemy się, utworzymy kolejny salon sprzedaży • Będziemy tam, gdzie jesteśmy • Nadzieja, że mimo złej koniunktury firma będzie istnieć • Firmę będzie prowadził Syn • Będzie, jak jest • Wejdę na wyższy szczebel zarządczy w firmie • Może zmienię pracę.

Źródło: Raport O sensie i szczęściu w firmach rodzinnych 2026, Fundacja Firmy Rodzinne, N = 316.

Jakie są zalety prowadzenia firmy rodzinnej (wielokrotny wybór)?



Jakie są największe wyzwania w firmie rodzinnej (wielokrotny wybór)?



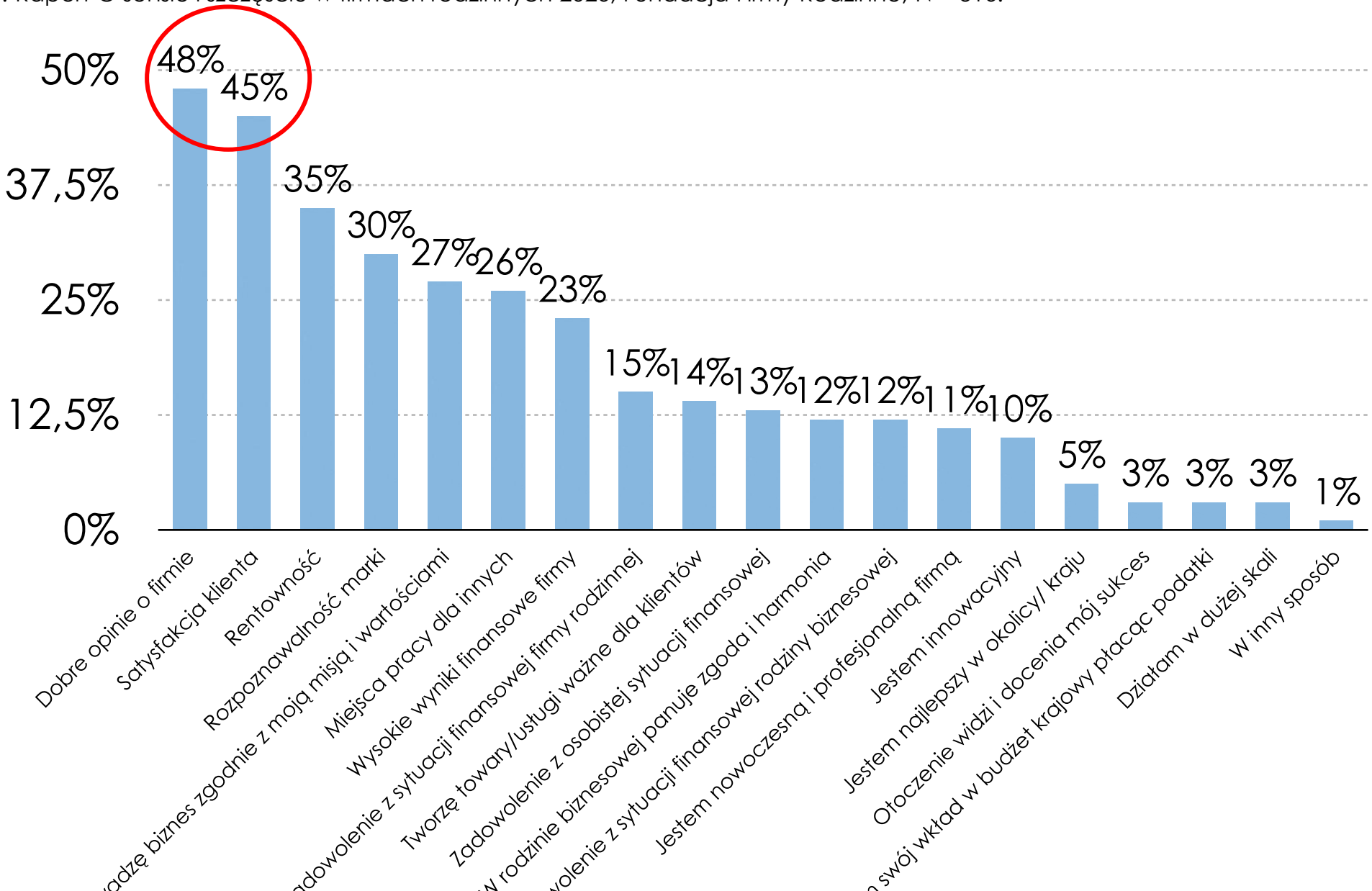
Źródło: Raport O sensie i szczęściu w firmach rodzinnych 2026, Fundacja Firmy Rodzinne, N = 316.

Podziel się z nami tym, czego się obawiasz, co Cię demotywuje w kontekście biznesu? Co Cię ogranicza? Wypowiedzi przedsiębiorców (cytaty z badania):

Niepewność związana z częstymi zmianami przepisów i podejście urzędników • Zmienność przepisów, ponieważ obawiam się, że coś przeoczę • Duża odpowiedzialność, niewspółmierna do dochodów • Wściekła biurokracja • **Rak sukcesji** • Strach przed popełnieniem błędu, który mógłby skutkować utratą biznesu • **Ciągłe podejmowanie nowego ryzyka, podejmowanie decyzji w warunkach braku danych, ogromna zmienność** • Duża odpowiedzialność za zatrudnionych ludzi• Starość • Niepewność jutra wynikająca z tego, co dzieje się aktualnie na świecie • Odpowiedzialność – fakt, że miesięcznie muszę zarobić sporo pieniędzy na bieżące koszty • **Moje kompetencje, bywają za małe w stosunku do wyzwań** • Nowe obowiązki dla przedsiębiorców bez zapewnienia ich finansowania, brak wsparcia państwa dla firm z doświadczeniem • **Wizja rodziców prowadzenia firmy** • **Wiek i brak następców** • Bardzo mała ilość wolnego czasu • Pracując tak intensywnie, czuję się wypalona. Czuję ograniczenie w sobie i brak energii do działania • **Obawiam się różnic w poglądach między członkami rodziny oraz konfliktów między nimi w przypadku śmierci założyciela firmy** • Najbardziej ograniczający jest wpływ korporacji na średni i mały biznes. Korporacje nie liczą się zupełnie z wpływem swoich decyzji na losy firm, które korzystają z ich usług • Nadmierne regulacje i gąszcz przepisów • **Obawiam się braku rąk do pracy w nadchodzących latach** • Obawiam się wojny, niestabilności politycznej oraz utraty zdrowia • Własne błędy • Obawiam się coraz większych opłat z tytułu prowadzenia działalności, z resztą sobie poradzimy • Problemy zdrowotne, problemy rodzinne, problemy kadrowe • Wypalenie zawodowe – demotywuje i ogranicza, dlatego zmniejszyłam zaangażowanie w sprawy operacyjne w firmie i ograniczyłam czas pracy, delegując • Obawiam się braku ciągłości finansowej, zastoju w zleceniach i nieuczciwych kontrahentów • Roszczenia pracowników i obciążenia fiskalne • **Demotywuje mnie opór pracowników przed zmianami** • Brak sukcesorów chętnych do podjęcia wyzwania w postaci prowadzenia firmy o historii 92 lat • **Braku stabilności prawa, ciągłych zmian w ustawodawstwie, uniemożliwiających długoterminowe planowanie, roszczeniowość młodszych pracowników, zagrożenie wojną** • **Ryzyko utraty klientów, ciągła walka o utrzymanie odpowiedniej wysokości przychodów** • Za dużo projektów i za mało czasu • Że nie jestem prezesem i nie mogę planować długoterminowo rozwoju firmy. Jestem od 2 lat w firmie i nikt nie liczy się z moim zdaniem – przynajmniej tak próbują pokazywać • Obawiam się wpływu władzy na osobowość, jaką jestem, zawładnięcia przez stres na skutek ciężaru podejmowanych decyzji, obawiam się tego, że gdybym została prezesem i musiała temu poświęcić życie, to jako kobieta stracę cechy, za które siebie cenię: emocjonalność, empatię, nastawienie na relację, i straciłaby na tym moja rodzina, otoczenie bliskich mi ludzi, a przede wszystkim ja sama • **Obawiam się rewolucji AI i tego, że nie dość szybko/umiejętnie wdrożymy i wykorzystamy LLM**; demotywuje mnie brak responsywności ze strony klientów oraz obserwowane coraz mniejsze zaangażowanie w pracę nowych pracowników • Demotywuje mnie brak autentyczności wśród ludzi, a ogranicza mnie zdecydowanie czas, którego zawsze jest za mało • Obawiam się nadmiernego tempa pracy, które prowadzi do przeciążenia, **trudności w znalezieniu zaufanych osób mogących przejąć część moich obowiązków, nieuzasadnionych kontroli podatkowych oraz ciągłej walki o utrzymanie odpowiedniego poziomu marżowości**.

Jak definiujesz sukces w firmie rodzinnej (wielokrotny wybór)?

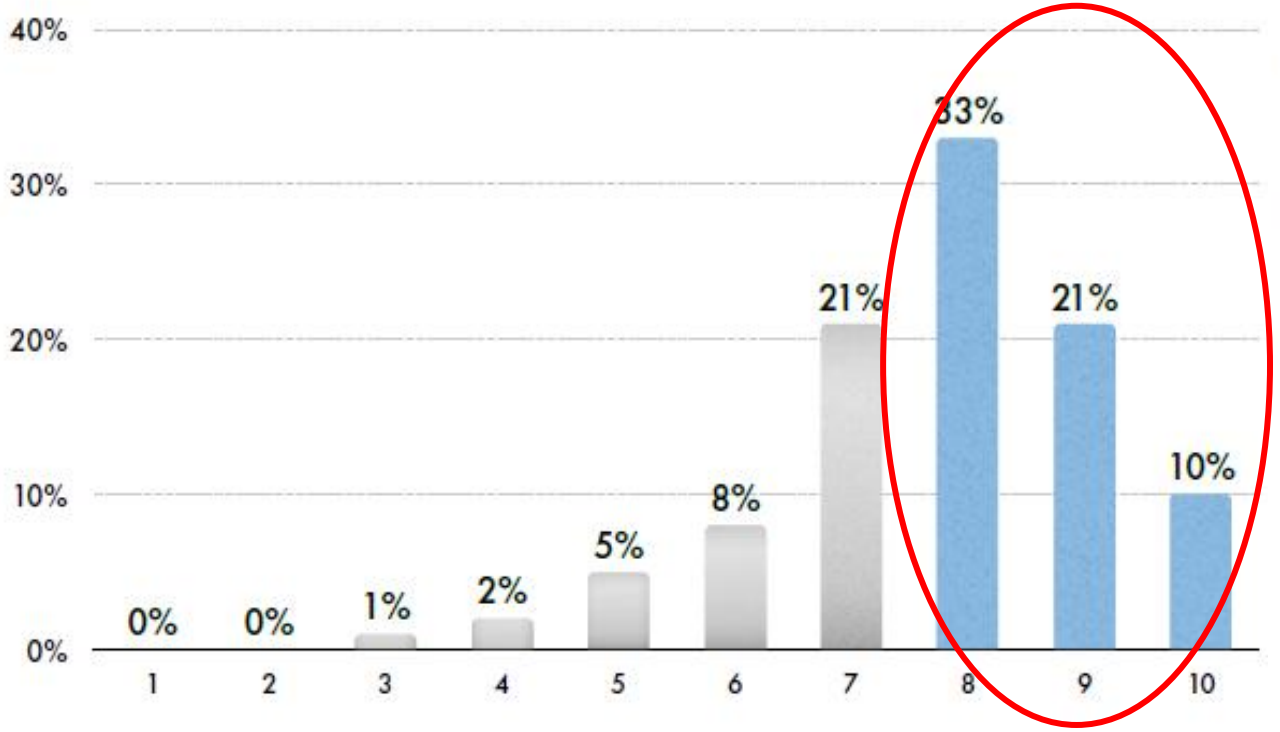
Źródło: Raport O sensie i szczęściu w firmach rodzinnych 2026, Fundacja Firmy Rodzinne, N = 316.

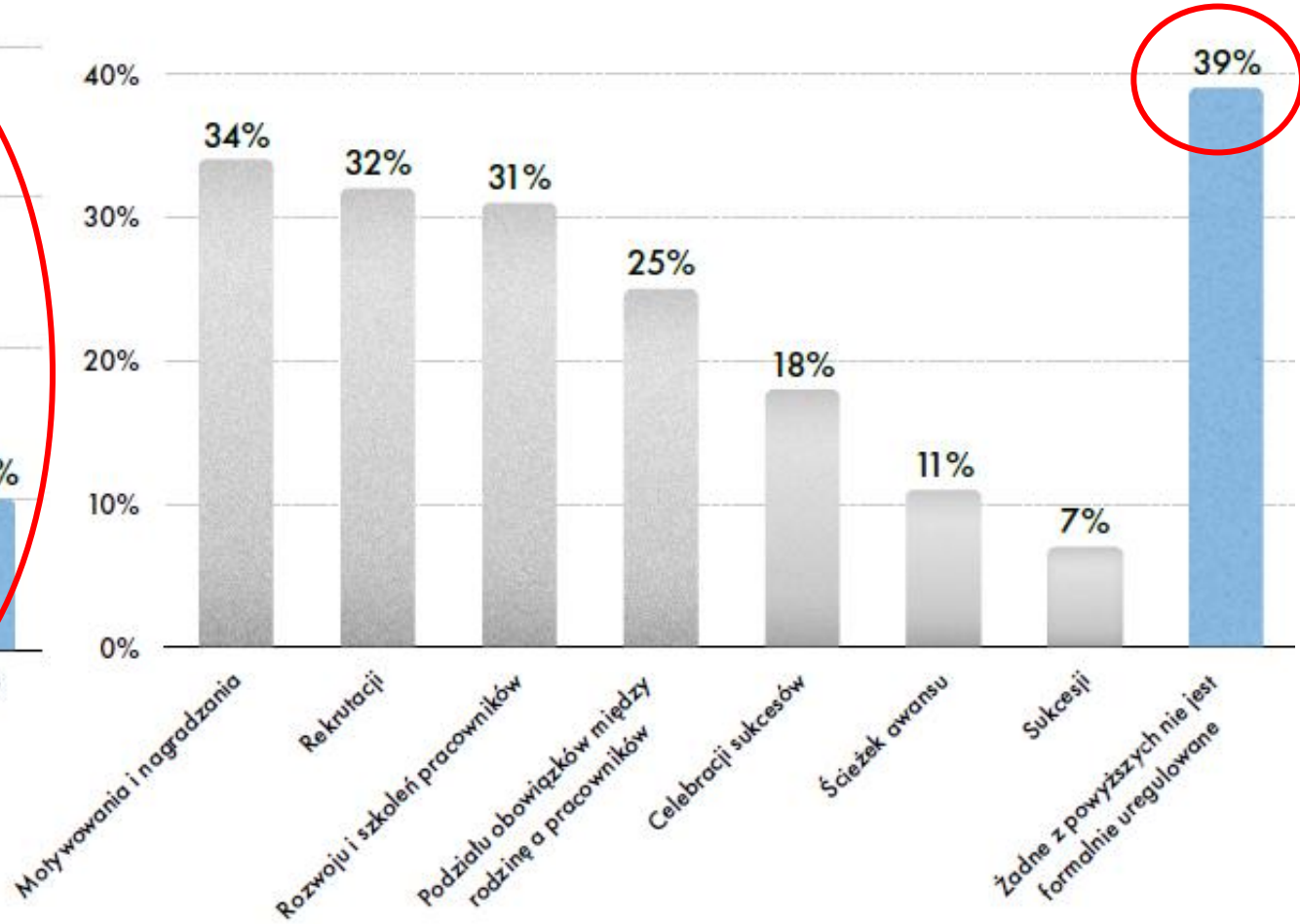


Jak oceniasz poziom profesjonalizacji swojej firmy (gdzie 10 to pełna profesjonalizacja, a 1 to całkowity brak profesjonalizacji)?

Czy w Twojej firmie funkcjonują procedury i procesy dotyczące poniższych aspektów (wielokrotny wybór)?

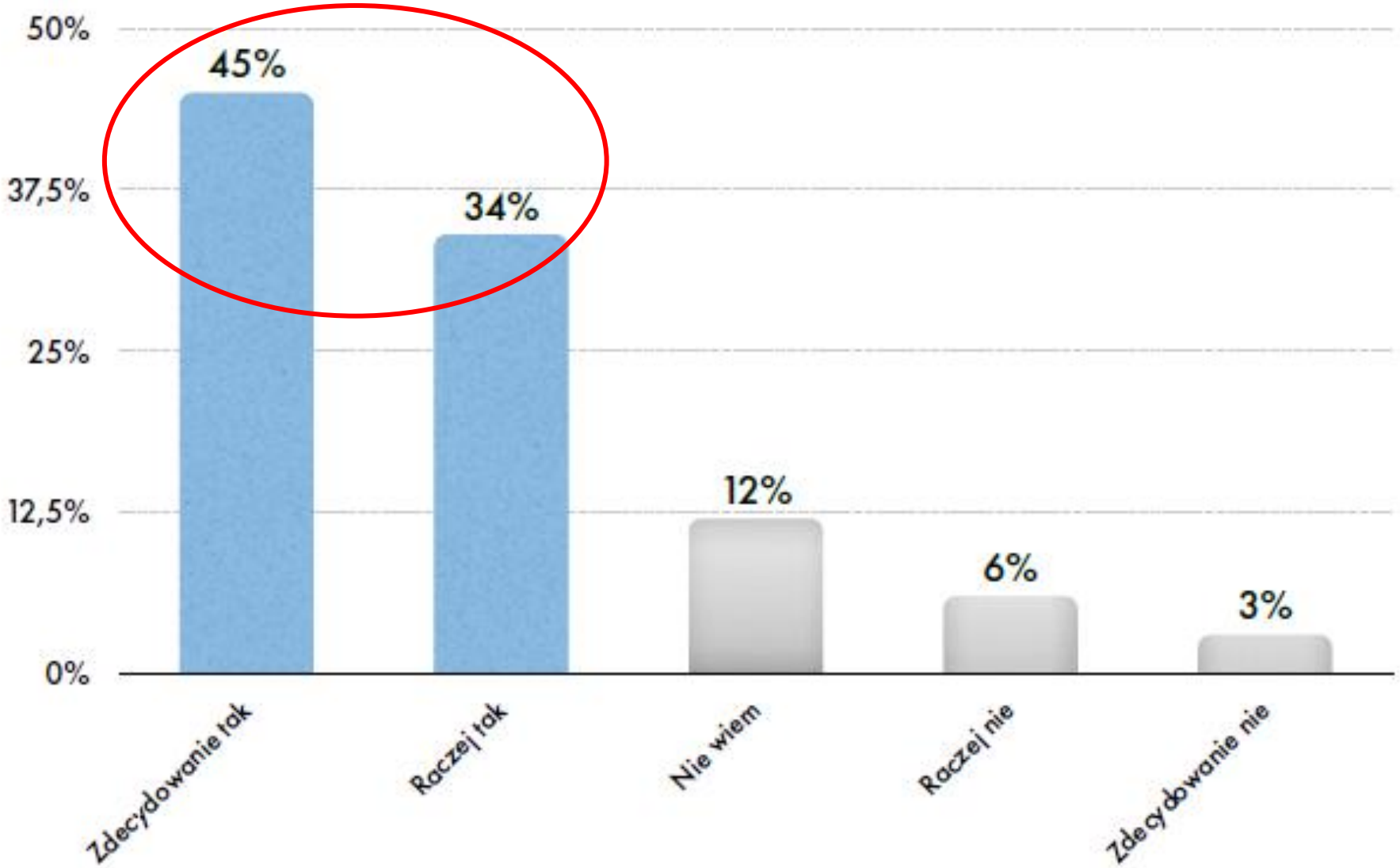
Wielki paradoks!





Źródło: Raport O sensie i szczęściu w firmach rodzinnych 2026, Fundacja Firmy Rodzinne, N = 316.

Gdybyś mógł/mogła podjąć decyzję o prowadzeniu firmy/pracy w firmie rodzinnej jeszcze raz, czy zrobił(a)byś to ponownie?



Źródło: Raport O sensie i szczęściu w firmach rodzinnych 2026, Fundacja Firmy Rodzinne, N = 316.

Gdybyś mógł/mogła podjąć decyzję o prowadzeniu firmy/pracy w firmie rodzinnej jeszcze raz, czy zrobił(a)byś to ponownie?

Czy chcesz powiedzieć nam o tym więcej?
Wypowiedzi przedsiębiorców (cytaty z badania):

Tak, bo...

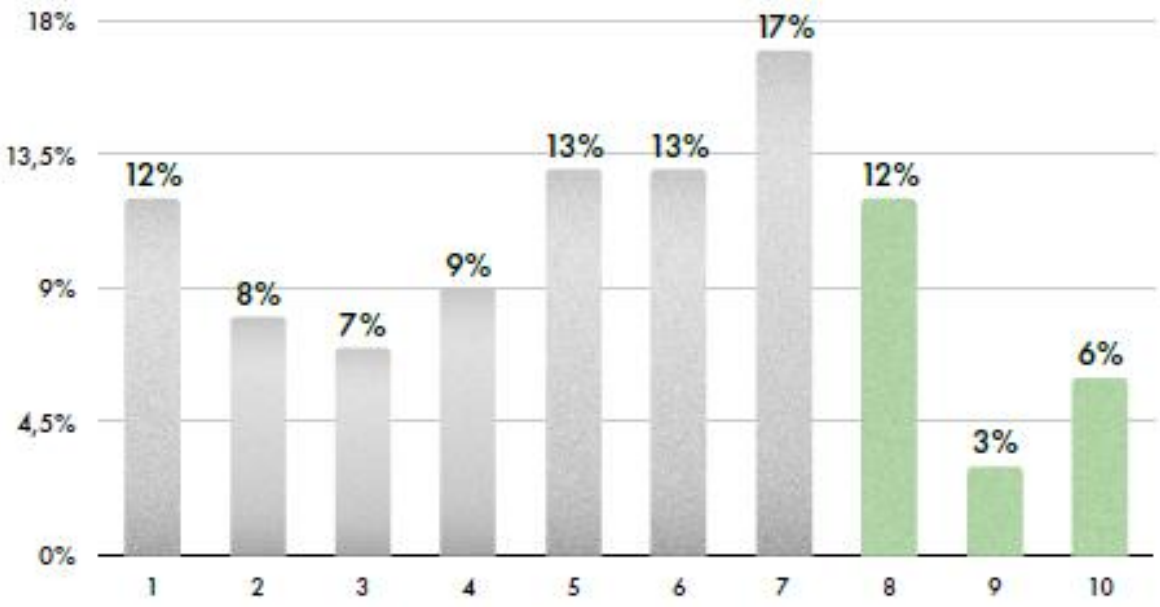
Jest to dla mnie duża wartość, stabilność finansowa i bezpieczeństwo – bliskość pracy, decyzyjność • Firmę chciałbym prowadzić, tylko wybrałbym coś bardziej przydatnego na co dzień oraz nieobarczonego takimi obostrzeniami jak np. alkohol • Pomimo bezsilności w jednych obszarach, w innych mam spory wpływ i mogę robić to, co kocham • Tak, w firmach rodzinnych często istnieje większa elastyczność w ustalaniu godzin pracy i dostosowania do indywidualnych potrzeb. Praca z rodziną może generować silniejsze poczucie wspólnoty, wsparcia i motywacji do osiągania wspólnych celów. Są i negatywne strony. Granice między rolami prywatnymi a zawodowymi mogą się zacierać, prowadząc do napięć i konfliktów • Bardzo długo pracowałem w koncernach na stanowiskach kierowniczych średniego i wyższego szczebla i zawsze marzyłem, by móc żyć z pracy własnej dla siebie i rodziny. Początki budowania firmy były ciężkie tak psychicznie, jak i fizycznie, ale z perspektywy czasu nie żałuję podjętych decyzji • Bardzo lubię to, co robię • Gdybym miał wiedzę, jaką mam teraz, 30 lat wcześniej, budowałbym firmę już dawno temu • Tak, ale wcześniej zacząć układać procesy i procedury • Mam z tego tytułu dużo satysfakcji • Mogłem to zrobić wcześniej, firma byłaby na dalszym etapie rozwoju •
Praca w firmie rodzinnej nie była moim pierwszym wyborem. Wybrałam inne studia niż profil firmy i pracy, w innej branży. Bardzo się cieszę z mojego powrotu do firmy rodzinnej. Jestem dumna, że mogę ją współtworzyć • Pomimo wielu niedoskonałości to zdecydowanie lepsze miejsce do pracy niż korporacja • Firma rodzinna to coś znacznie więcej niż biznes. To kształtowanie nowych pokoleń na podstawie wiedzy i dobrych praktyk przedsiębiorczych. Młode pokolenie może korzystać z unikatowej formy kształcenia poprzez doświadczenie, którego nie zapewni żadna uczelnia • Prowadzę działalność na gospodarstwie, na którym się wychowałem, jestem bardzo związany z tym miejscem. Jako rolnik mam ułatwienia w zakresie pracy z żywnością, prowadzę wartościowy, perspektywiczny i ciekawy projekt życia.

Nie, bo...

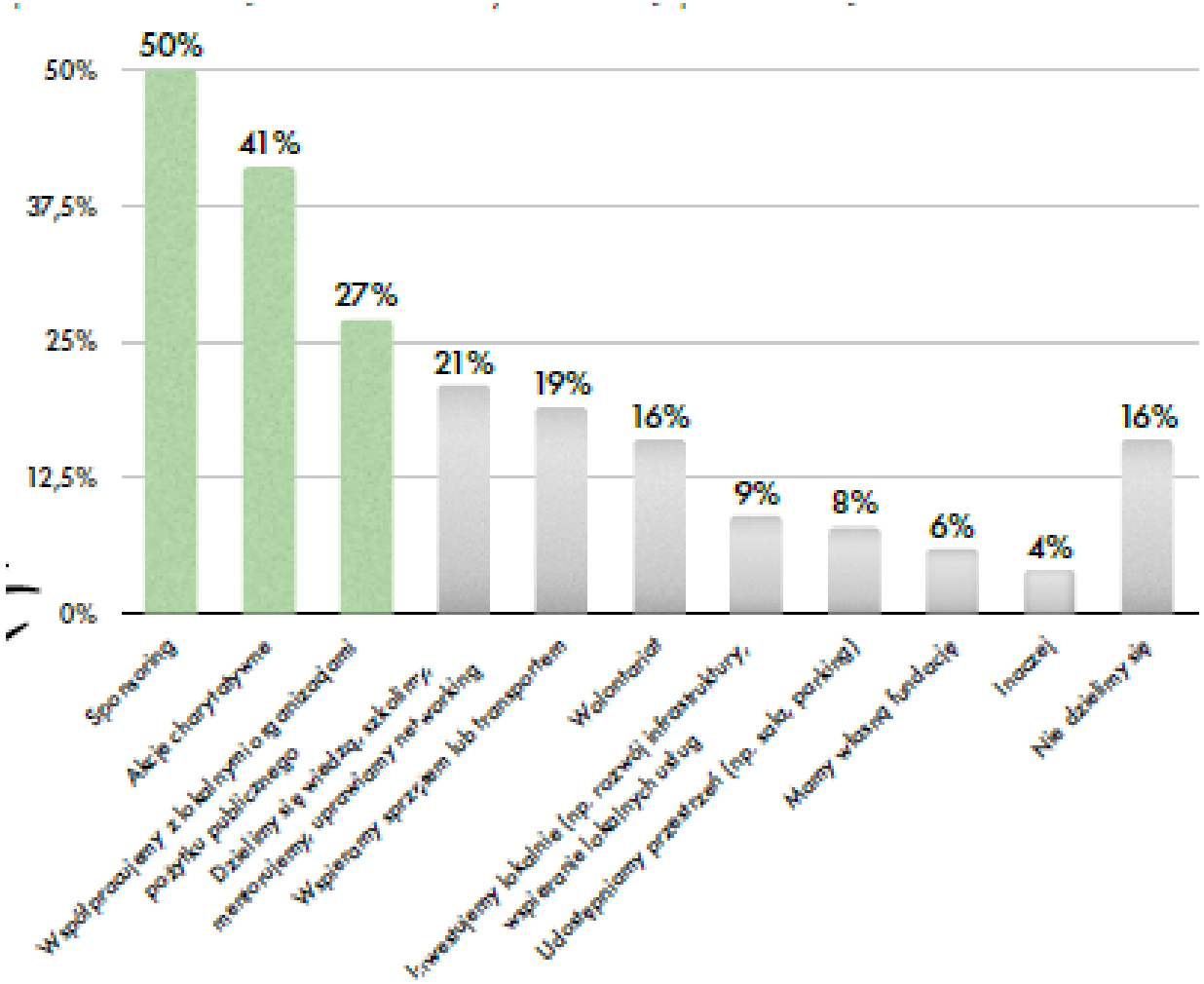
Sytuacja jest zła po kilka latach. Brak jasnej komunikacji. Nie są realizowane założenia ustalone na początku • Taka wolność kosztuje • Inaczej sobie to wyobrażałem • Zależy od tego, z którym członkiem rodziny... • Kiedyś tak, w obecnych czasach absolutnie nie! • Nie wiem... • Nie. Obecna firma, biorąc pod uwagę aspekt rodzinny, znajduje się bardzo daleko od ideału i nigdy go nie osiągnie • Nie! Sukcesja była źle przeprowadzona • Nie wiedziałem, że tak wpłynie to na zachowanie/osłabienie relacji rodzice/dziecko – z perspektywy rodziny • Na razie nie, trochę trudne czasy • Jestem sukcesorem bez wizji sukcesji. Ja tej firmy nie prowadzę, tylko w niej pracuję... • Czasami chciałabym po prostu pójść do pracy na osiem godzin, zrobić swoje i wrócić do domu z wolną głową. Niestety, prowadząc własną firmę, trzeba nieustannie rozwiązywać różne problemy. Z drugiej strony w etatowej pracy pewnie nie miałabym takiej elastyczności w kwestii godzin i organizacji czasu.

JA + OTOCZENIE

W jakim stopniu Twoja firma angażuje się w życie lokalnej społeczności – miasteczka, wsi, dzielnicy (gdzie 10 to *Bardzo się angażuje*, a 1 to *Wcale się nie angażuje*)?

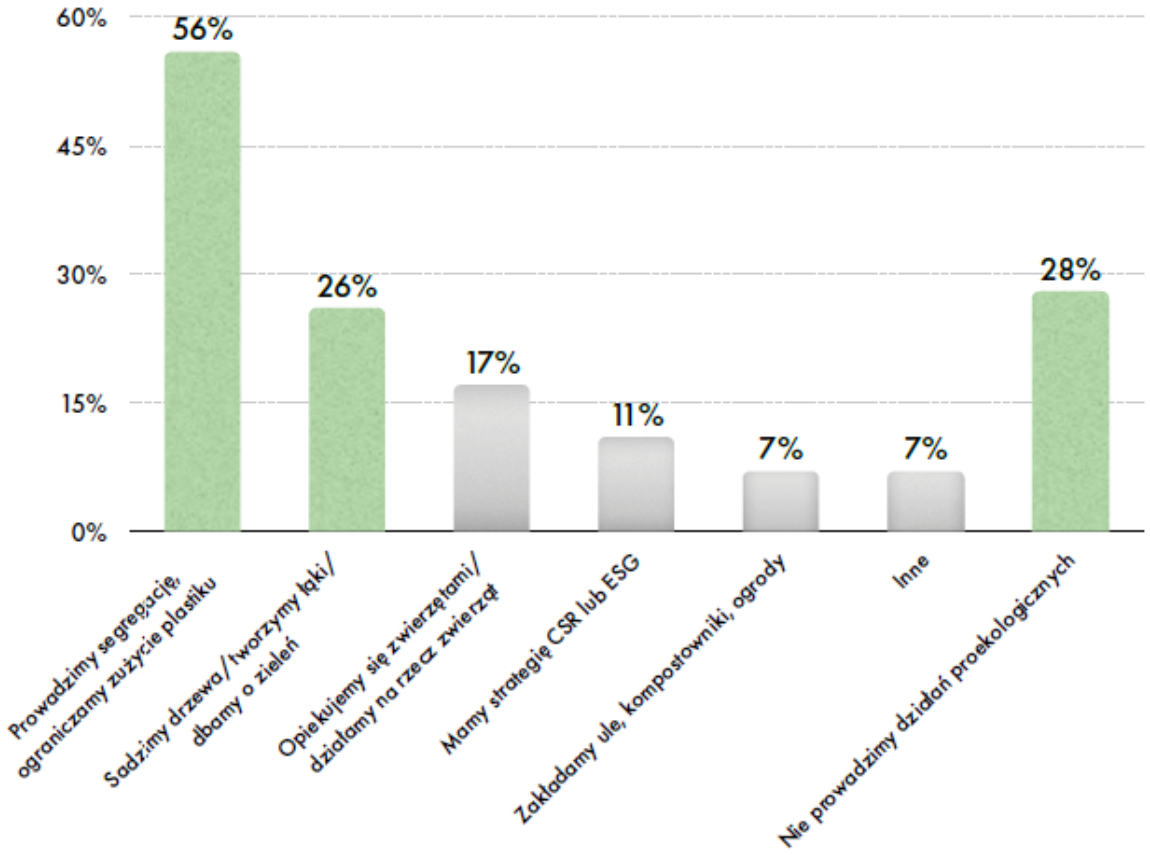


W jaki sposób dzielicie się zasobami firmowymi z lokalną społecznością?



Źródło: Raport O sensie i szczęściu w firmach rodzinnych 2026, Fundacja Firmy Rodzinne, N = 316.

Jakie działania ekologiczne prowadzicie w najbliższym otoczeniu firmy (wielokrotny wybór)?



Jakie inne działania ekologiczne prowadzicie w najbliższym otoczeniu firmy? Wypowiedzi przedsiębiorców (cytaty z badania):

Uczulamy klientów, partnerów i współpracowników na problem odruchu wyrzucania do śmieci lub niszczenia rzeczy, które można jeszcze raz wykorzystać • Bierzemy udział w wydarzeniach związanych ze sprzątaniem świata • Zlecamy i ponosimy koszty na rzecz ekologii w projektowanych budynkach • Ekologiczne opakowania • Produkujemy z tworzyw pochodzących w 100% z recyclingu • Zielona energia • Edukacja przyrodnicza dla przedszkoli i szkół • Dbamy o środowisko i mamy stosowny certyfikat • Jesteśmy samowystarczalni energetycznie • Wspieranie inicjatyw związanych z żywnością ekologiczną • Segregacja odpadów • Szkolimy, prowadzimy działania informacyjne, konferencje, pikniki i wiele innych działań • Prowadzimy odzysk ciepła w naszej instalacji i w 2026 będziemy modernizować piece itp., aby obniżyć ślad węglowy • Angażujemy się w akcje wspierające środowisko naturalne i ratujące zwierzęta nie tylko z naszej okolicy – jest dla nas rodzinnie ważne to, że jesteśmy częścią natury i bez niej ludzkość sobie nie poradzi. A poza tym na terenie zakładu mamy kilka kotów, które odstraszają myszy na halach i powodują uśmiech na twarzach naszych współpracowników.

Źródło: Raport O sensie i szczęściu w firmach rodzinnych 2026, Fundacja Firmy Rodzinne, N = 316.

Nasze Wsparcie

Mecenasi Fundacji

Jesteśmy wdzięczni naszym Mecenasom za nieustanne, hojnie okazywane wsparcie – zarówno finansowe, jak i merytoryczne – które pozwala fundacji realizować swoje cele i rozwijać działalność.

czekamy na Ciebie

YES

GELG

enel-med CENTRUM MEDYCZNE

BIOFARM

MOKATE A Family Business

BLACHY PRUSZYŃSKI

Fold

PUBLICAT S.A. GRUPA WYDAWNICZA

JSW JSW Plastics Machinery Europe Sp. z o.o. Group of The Japan Steel Works, Ltd.

MOORE Polska

Fundacja Firmy Rodzinne zawdzięcza swój rozwój i możliwości realizacji misji nieocenionemu wsparciu swoich Mecenasów. Ich hojność – zarówno finansowa, jak i merytoryczna – umożliwia Fundacji prowadzenie inicjatyw, które realnie wspierają przedsiębiorców rodzinnych, tworząc przestrzeń do refleksji, wymiany doświadczeń i podejmowania świadomych decyzji dotyczących przyszłości firm i ich rodzin.

Wsparcie Mecenasów Fundacji nie jest jedynie formą pomocy – to aktywne współtworzenie środowiska opartego na wartościach, odpowiedzialności i dialogu międzypokoleniowym. Dzięki ich zaangażowaniu możliwe jest rozwijanie projektów, które wpływają nie tylko na kondycję biznesową firm, lecz także na dobrostan ludzi, którzy je prowadzą, oraz na trwałość i jakość przedsiębiorczości rodzinnej w Polsce.

Jesteśmy wdzieczni za zaufanie i obecność Mecenasów, którzy swoją postawą pokazują, że wspólne działania oparte na wartościach przynoszą realne efekty i przyczyniają się do tworzenia lepszego świata – dziś i dla przyszłych pokoleń.

FUNDACJA
FIRMY RODZINNE

ffr.pl

Autorki raportu:
Eleni Tzoka-Stecka
Katarzyna Gierczak-Grupińska
Dagmara Krakówka