



PO²JUTRZE 2.0
HISTORIE
INNOWATORÓW

Marek Skłodowski
Konrad Schroeder

Rozmawiamy z Markiem Składowskim, liderem Zespołu tworzącego innowację: Edukacyjny Model Sukcesji.

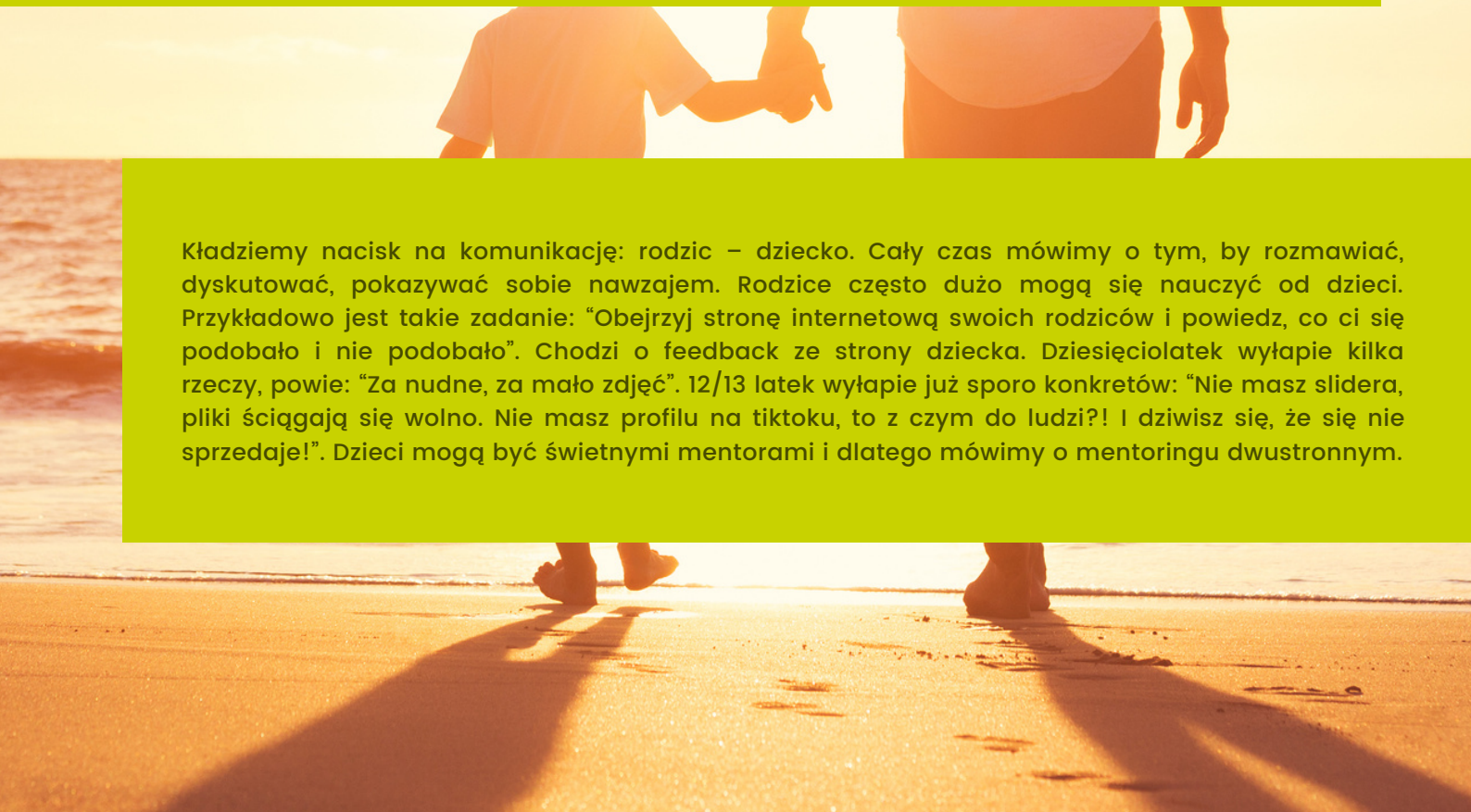
WSPÓLNE POCZĄTKI

Z Konradem znamy się już od ładnych paru lat, ponad 12 – pracowaliśmy razem w projektach szkoleniowych i doradczych. Konrad jest psychologiem z wykształceniem, ale też trenerem biznesu i coachem. Ja jestem trenerem i coachem od wielu lat, zajmowałem się szkoleniami i projektami doradczymi. W ostatnim czasie pracowaliśmy dość intensywnie z firmami rodzinnymi. Zauważyliśmy problem braku włączania, czy takiego miękkiego wprowadzania dzieci w biznes rodzinny, co skutkuje tym, że jeżeli pojawia się czas na zmiany w takim biznesie, to pojawiają się różne problemy. Może to być niedopasowanie charakterologiczne – rodzice mają inne oczekiwania, dziecko chce iść inną drogą. Często są to sytuacje wynikające z braku znajomości tego biznesu – niezrozumieniem go przez dzieci. Zauważyliśmy też, że brak jest narzędzi wspierających rodziców mających firmy rodzinne (fachowo nazywamy ich nestorami), by swoje kilkuletnie bądź nastoletnie dzieci (dzieci w wieku szkolnym), wdrazali w biznes, edukowali biznesowo. Często są to młodzi ludzie w wieku 35/40 lat. Nie mają czasu dla dzieci, są zajęci swoimi biznesami. Później niejednokrotnie można usłyszeć żal ze strony dzieci, że biznes zabrał im dzieciństwo. W licznych dyskusjach doszliśmy do wniosku, że właśnie czegoś takiego brakuje, a przy okazji natknęliśmy się na projekt Popojutrze 2.0 i tak to się dalej potoczyło.



PRODUKT JAKO PRETEKST DO WSPÓLNEGO DZIAŁANIA

W naszych produktach jest sporo twardych rzeczy, ale mocno nastawiliśmy się na to, by budować relacje między rodzicami a dziećmi – dać im szansę i pretekst do tego, by mówić, że pieniądze nie biorą się z bankomatu, a z tego że działa firma i dzięki temu możemy przykładowo jeździć na wakacje. Nie ma w tym wszystkim nacisków, by z małego dziecka wykreować w przyszłości szefa. Bardziej chodzi o to, by oswoić go z firmą. Przykładowo: ojciec ma firmę zajmującą się produkcją mięsa, a dziecko ma zdolności plastyczne i chciałoby kontynuować swoją naukę na ASP. Nadejdzie taki dzień, w którym dziecko będzie musiało się zmierzyć z firmą, jako dziecko producenta mięsa. Ojciec też musi mieć świadomość tego, że dziecko nie musi być prezesem firmy, aby wiedziało jak ten biznes działa. W przyszłości, nawet jeśli będzie właścicielem, będzie wiedziało o co pytać dyrektorów, czy innych pracowników. Bardziej jesteśmy nastawieni na budowanie fajnej więzi między rodzicami, a dziećmi. Zależy nam też na tym, by dziecko widziało zmianę biznesu. Można zacząć z nim rozmawiać przykładowo w wieku 6/7 lat, a po jakimś czasie wracając do tematu warto pokazać, co się zmieniło. Często same dzieci garną się do tego, co robią rodzice, ale dostają w odpowiedzi: „Jesteś jeszcze za młody”. W rodzicach jest blokada, bo nie potrafią, albo nie mają narzędzi, czy wiedzy, czym jest przygotowanie sukcesorów i jak to zrobić, od czego zacząć. My dajemy trochę tej wiedzy w pigułce i mówimy: „Okej, dziecko się edukuje ale najpierw sprawdź, czy ty jesteś przygotowany do roli edukatora. Czy jesteś gotowy na to, by odpowiedzieć na konkretne pytania? Przykładowo: Czym jest zysk? Czym jest pieniądź?”. Dużo ludzi nie ma świadomości tego, jaką rolę spełnia taka prosta, acz skomplikowana jednocześnie rzecz, jak pieniądź. W produktach zakładamy dwa podręczniki – dla sukcesora i dla nestora. Pokazują pewne rzeczy z innej perspektywy. Mamy też pakiet zadań do zrobienia, zarówno wspólnie, jaki i osobno. Nie sztuką jest powiedzieć: „Przeczytaj książkę o Stevie Jobsie.” A może rodzicu, też ją przeczytaj i porozmawiajcie o co w niej chodzi? Nasz produkt to pretekst do wspólnego działania. Są gry dotyczące sfery biznesu, ale nastawione przede wszystkim na aspekt rozrywkowy. My tworzymy narzędzie edukacyjne, które może mieć znamiona gry, ale stanowi konkretne wsparcie na określonym etapie rozwoju.



Kładziemy nacisk na komunikację: rodzic – dziecko. Cały czas mówimy o tym, by rozmawiać, dyskutować, pokazywać sobie nawzajem. Rodzice często dużo mogą się nauczyć od dzieci. Przykładowo jest takie zadanie: „Obejrzyj stronę internetową swoich rodziców i powiedz, co ci się podobało i nie podobało”. Chodzi o feedback ze strony dziecka. Dziesięcioletek wyłapie kilka rzeczy, powie: „Za nudne, za mało zdjęć”. 12/13 latek wyłapie już sporo konkretów: „Nie masz slidera, pliki ściągają się wolno. Nie masz profilu na tiktoku, to z czym do ludzi?! I dziwisz się, że się nie sprzedaje!”. Dzieci mogą być świetnymi mentorami i dlatego mówimy o mentoringu dwustronnym.



PRACA NAD ŚWIADOMOŚCIĄ NAJWIĘKSZYM WYZWANIEM

Okazało się, że sporym challenge dla rodziców jest autorefleksja nad podejściem do biznesu, posiadaną wiedzą. Widzimy, że praca wymaga przygotowania odbiorców. Czas szybko leci, dzieci się szybko starzeją i następuje taki moment, że dziecko kończy studia i zastanawia się, co ma dalej robić. Rodzice mówią wtedy: "Chodź do nas do firmy! Skończyłeś marketing, to będziesz teraz zastępcą kierownika marketingu". A ono tej firmy wcale nie zna, bo było tam raz w życiu. Często jest tak, że dzieci są sztucznie wprzęgane w firmę, a rodzic nie chce przekazać im odpowiedzialności, nie wie że trzeba im przygotować ścieżkę rozwoju. I my to widzimy. Mamy kilka znajomych firm, gdzie właścicielami są osoby w okolicach 40, które mają doświadczenia ze swoimi biznesami rodzinnymi i mówią nam: "Gdybyśmy coś takiego przeszli, dostali takie narzędzie, to działalibyśmy zupełnie inaczej w naszej firmie". Albo: "Gdybym wiedział to wcześniej, to nie obraziłbym się na swojego ojca i rozwijałbym dalej jego firmę, a nie zakładał własną". Więc można się do tego przygotować, bo naturalną ścieżką jest przekazanie swojego biznesu. I im wcześniej się do tego przygotujemy i to zrobimy, tym większa szansa, że nasz dorobek życiowy nie zostanie zmarnowany, a zostanie rozwinięty.

W rozmowach często wybrzmiewa obawa rodziców o czas. Tłumaczymy, że nie jest to coś, z czym usiądą w niedzielę na 3 godziny, pobawią się i sprawa jest załatwiona. To narzędzie, które powinniśmy mieć ze sobą i zaplanować sobie działanie z nim przykładowo raz na rok, 2 lub 3. Korzystać z ćwiczeń, pomysłów i wracać do tego. Wystarczy, by dziecko było obecne w życiu firmy raz w miesiącu. Z perspektywy czasu można też wyłapać zmiany, jakie zachodzą w firmie. Biznes żyje i to jest coś, co jest na lata, bo chodzi przede wszystkim o budowanie świadomości. Masz narzędzie, karty wiedzy – możesz zawsze do nich wrócić.



PLANY NA PRZYSZŁOŚĆ

W planach mamy komercjalizację produktu – stworzenie wersji pudełkowej. Dostrzegamy pewne rezerwy, jeśli chodzi o stronę wizualną oraz przepracowania rozwiązania pod kątem rozbicia grupy odbiorców na dzieci i młodzież. Myślimy też o tym, by dać produkt jako całość i opakować go programem doradczym. Chcemy dać takie paliwo na start, żeby pracować z rodzicami i dziećmi na początku. Dać im punkt wyjścia, by realizowali plan i przykładowo umówić się z nimi na spotkania co pół roku, by omówić co zostało zrobione i jakie mają wnioski. Chcemy zintegrować zewnętrzne eksperctwo z narzędziem. Wiemy, że jak zostanie to zostawione samo sobie, to będzie to wymagało dużej świadomości i samozaparcia i może trafić do szuflady, a tego bardzo byśmy nie chcieli. Dlatego też chcemy zbudować system edukacji i coachingu rodzinnego.

Marek Składowski

Konsultant i doradca biznesu, posiada ponad 25 letnie doświadczenie pracy w firmach polskich i zagranicznych, zajmował kierownicze stanowiska w obszarach zarządzania sprzedażą, zarządzania zasobami ludzkimi i zarządzania strategicznego, na wyższych stanowiskach menedżerskich i oraz w organach statutowych spółek prawa handlowego. Równolegle z karierą menedżerską rozwijał swoje kompetencje jako trener biznesu, coach, doradca i mentor. Od 4 lat prowadzi własną działalność gospodarczą pod marką Mars 3C

Współpracuje głównie z sektorem MŚP, opracowując i wdrażając w firmach strategie rozwoju biznesu, strategie sprzedaży, rozwój produktów i kanałów dystrybucji. Prowadzi szkolenia z takich tematów jak: profesjonalne techniki sprzedaży, negocjacje handlowe, przywództwo, zarządzanie projektami, wystąpienia publiczne. Współpracuje z Łódzką Izbą Przemysłowo-Handlową jako ekspert w projektach rozwojowych. Jest ekspertem i doradcą w projektach finansowanych z funduszy unijnych – jeden z nich skierowany jest do przedsiębiorstw rodzinnych pod nazwą „Sukcesja w firmach rodzinnych”, drugi wspiera rozwój Startup-ów technologicznych, trzeci w obszarze innowacji społecznych w obszarze dostępności. W ramach tych projektów współpracuje z poznańską firmą DGA. Jest konsultantem posiadającym zatwierdzenie PARP do uczestniczenia w tych projektach jako ekspert i doradca.

Konrad Schroeder

Jest psychologiem społecznym, trenerem kompetencji psychospołecznych (ponad 12 000 h dydaktycznych doświadczenia), twórcą programów rozwojowych (m.in. szkoleń, treningów i warsztatów) dla dorosłych i młodzieży. Jako psycholog zatrudniony w Poradni Promocji Zdrowia Psychicznego działającej w ramach Miejskiego Ośrodka Profilaktyki Zdrowotnej w Łodzi, a później także jako v-ce szef całej jednostki, tworzył wiedzę w zakresie sukcesji w firmach rodzinnych wdrażał projekty rozwoju kompetencji psychospołecznych, a także profilaktyki uzależnień oraz budowania samoświadomości talentów i mocnych stron dla dzieci w wieku szkolnym oraz młodzieży w wieku licealnym, z którymi pracuje od 2004 roku. Dziś jego doświadczenie to ponad 4600 h dydaktycznych pracy warsztatowej z dziećmi i młodzieżą (doświadczenie w pracy z dziećmi i młodzieżą). Aktualnie dla zaprzyjaźnionych jednostek edukacyjnych realizuje warsztaty rozwoju kompetencji psychospołecznych dla młodzieży.

Prowadzi także indywidualną praktykę doradczą, pod nazwą Youtch Coaching, w zakresie kształtowania i rozwoju ścieżki kariery, gdzie diagnozuje potencjał i kompetencje swoich Klientów, także tych najmłodszych, i wspiera ich w drodze do sukcesów zawodowych.

Przez lata współpracując z wieloma firmami szkoleniowymi jako trener freelancer, tworzył i realizował projekty rozwojowe oparte na grywalizacji i wykorzystaniu teorii gier.

Obecnie zarządza firmą doradczą-szkoleniową 9th Symphony, której profilem działalności jest diagnoza nieprawidłowości procesów biznesowych w organizacjach i ich udroźnienie. Na stałe współpracuje z amerykańską marką Story Seekers, gdzie jest odpowiedzialny za adaptację do warunków polskiego biznesu, metodyki budowania trwałych relacji opartych na zaufaniu. Jako prezes Fundacji Aurea Mediocritas działa na rzecz wyrównywania szans rozwojowych dzieci i młodzieży.

INNOWACJA: Edukacyjny Model Sukcesji

Edukacyjny Model Sukcesji jest innowacją mającą na celu wsparcie właścicieli firm rodzinnych i ich dzieci w rozwiązywaniu problemów z efektywnym przekazaniem wiedzy o biznesie, w celu zapewnienia w przyszłości skutecznego przeprowadzenia zmiany pokoleniowej w firmie. Dzięki temu firma rodzinna ma uzyskać ciągłość funkcjonowania i trwałość rozwoju. Osiągnięte zostanie to poprzez dostarczenie praktycznego modelu działania jakim jest – Edukacyjny Model Sukcesji. Pozwoli on na kształtowanie postawy biznesowej dzieci od najmłodszych lat, co pomoże w budowania strategii sukcesji.

Na model składać się będą:

- narzędzia diagnostyczne,
- podręczniki dla Nestora i Sukcesora,
- scenariusze biznesowe,
- gra edukacyjna,
- plansze ułatwiające zrozumienie procesów zachodzących w przedsiębiorstwie rodzinnym.

Efektem końcowym ma być opracowany plan sukcesji.

EMS jest skierowany właścicieli firm rodzinnych posiadających dzieci w wieku 8 – 18 lat. Rodzice w założeniu mają wraz z wiekiem dziecka wprowadzać je w bardziej złożone obszary biznesu i dzięki temu przygotować sobie przyszłych następców.



Z MARKIEM ROZMAWIAŁA
AGATA PAKIEŁA
TUTORKA W POPOJUTRZE 2.0