

JÄRGMISE PÕLVKONNA KAASAMINE PERETTEVÖTTESSE JA ETTEVALMISTUS PÕLVKONNAVAHETUSEKS EESTI PERETTEVÖTETES

Merilyn Isok

Estonian Business School/ Juhtimise õppetool

Kevad 2020

Uuringu taust

- Statistiliselt ainult **30%** kõigist pereettevõtetest antakse üle **teisele põlvkonnale, 12% kolmandale põlvkonnale** ning kõigest **3%** tegutseb **neljanda põlvkonna** tasandil ja **kaugemalgi**.
- Eesti pereettevõtetes on valdavalt toimumas **1. põlvkonnavahetus**

Keskne uurimisküsimus

Millised on kogemused **järgmise põlvkonna (JP) ettevalmistamisel põlvkonnavahetuseks** Eesti pereettevõtetes?

Alaküsimused:

1. **Millal algab** JP ettevalmistus põlvkonnavahetuseks?
2. **Milliseid meetodeid** kasutatakse JP põlvkonnavahetuseks ettevalmistamisel?
3. **Millist rolli** mängib eelnev põlvkond JP ettevalmistusel?

Keskne uurimisküsimus 2

Kui valmis on JP pereettevõttes toimuvaks **põlvkonnavahtetuseks**?

Alaküsimused:

1. Kui kindel on JP oma **juhtimis-** ja **omandioskuses**?
2. Kui kindel on **eelnev põlvkond** JP valmisolekus põlvkonnavahtetuseks?

Metoodika

- **Kvalitatiivne uuring**

- **Süvaintervjuud**
- **Poolstruktureeritud ja avatud** küsimused

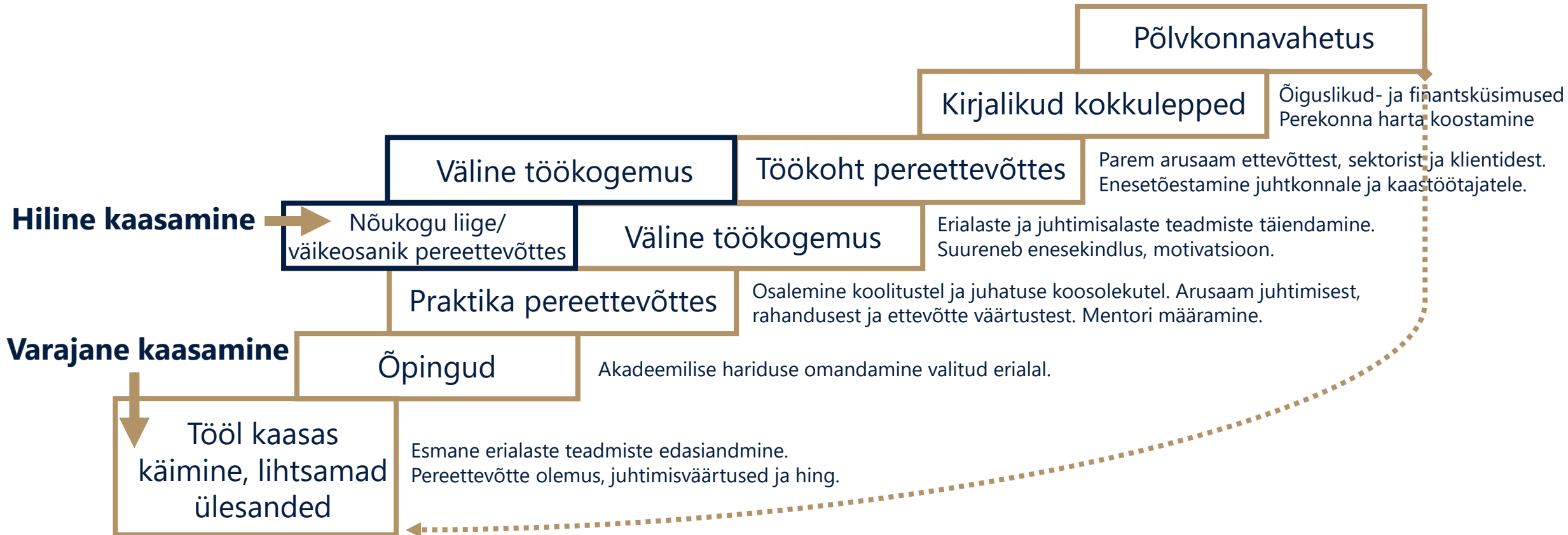
- **Osalejad**

- **Eesti Pereettevõtjate Liidu** liikmed
- Erineva **vanuse, suuruse ja tegevusvaldkonnaga** pereettevõtted
- **1.-2. põlvkonna** pereettevõtted
- 16 intervjuud – **7 eelmise põlvkonna; 9 järgmise põlvkonna esindajat**

- **Andmeanalüüs**

- **Fenomenoloogia**
 - **Interpretative Phenomenological Analysis (IPA)**
- **Etnograafia**
 - **Ethnographic Content Analysis (ECA)**

JP pereettevõttesse kaasamise ja põlvkonnavahetuseks ettevalmistamise mudel



Peamised järeldused

• Varajane kaasamine

- Iseloomustab traditsioonilist pereettevõtet
- JP varakult väljakujunenud karjäärivalik
- JP perekonnasisene koolitus, ettevalmistus
- Tugev põlvkondadevaheline side ja usaldus pereettevõttes
- Eelmise põlvkonnaga sarnane juhtimisstiil, väärtused, isikuomadused jne

Väljund: Tugev juhtimisoskus ja teadlikkus pereettevõtte toimimisest. Ebakindlus oma osakute valitsemises vähese kogemuse tõttu.

• Hiline kaasamine

- Iseloomustab suuremaid pereettevõtteid
- Suurem karjäärivaliku vabadus
- Kaasamine läbi pereettevõtte nõukogu ja/või omanikeringi pärast täisealiseks saamist
- JP on laialdane pereettevõtteväline töökogemus
- Nõrgem põlvkondadevaheline side ja usaldus pereettevõttes
- Eelmise põlvkonnaga erinev juhtimisstiil, väärtused, isikuomadused jne

Väljund: Hea arusaam osakute valitsemisest, omaniku rollist. Vähesem teadlikkus pereettevõtte äriprotsessidest ning seetõttu nõrgem juhtimisoskus.

Täna!

www.ebs.ee/en

 Estonian Business School

 EBSestonia

 EBS_estonia

Kontakt:

Merilyn Isok

merilyn.isok@gmail.com

+372 5918 6533