

Family Business Successful Succession

Inquérito sobre necessidades de formação e Desenvolvimento de Competências em Empresas Familiares dos Seis países parceiros do projeto FABUSS



ACCI – CÂMARA DE COMÉRCIO E
INDÚSTRIA DE ATENAS, Grécia -
Coordenador
www.acci.gr

ALBA – ALBA KOLLEGIOS DIOIKISIS
EPICHEIRISEON SOMATEIO, Grécia
www.alba.edu.gr

ENOROS CONSULTING LTD, Chipre
www.enoros.com.cy

YEU CYPRUS – YOUTH FOR
EXCHANGES AND UNDERSTANDING,
Chipre
www.yeucyprus.org

CEFE MACEDONIA, Republica da
Macedónia
www.cefe.mk

NMSM – Nacionalen Mladinski Sovet
na Makedonija, Republica da
Macedónia
www.nms.org.mk

TUCEP – Tiber Umbria Comett
Education Programme, Itália
www.tucep.org

www.fabuss-project.eu

O inquérito sobre necessidades de formação desenvolvimento de competências em empresas familiares (EF) foi o primeiro output do Projeto FABUSS dirigido ao grupo alvo (empresas familiares) nos seis países parceiros (Bulgária, Chipre, Grécia, Itália, Portugal, ARJM) tendo sido realizado online. A distribuição deste questionário estandardizado iniciou-se em Abril de 2017 tendo sido aplicado diretamente e através de outras organizações relacionadas a EF's previamente identificadas.

A amostra total utilizada consistiu em cerca de 400 respostas obtidas nos seis países. Em termos das principais **características pessoais** da amostra destacam-se as seguintes:

- Cerca de 54% são do sexo masculino
- 36% dos respondentes têm mais de 35 anos de idade e aqueles que têm entre 18 e 30 anos são cerca de 46% do total da amostra
- 33% das empresas representadas pelos respondentes são PME do setor do comércio a Grosso ou Retalho, e Reparações, enquanto que outro importante setor é o de Manufatura (15%)
- 55% dos respondentes são futuros sucessores enquanto que os "atuais" sucessores são cerca de 38%
- 71% dos respondentes representam a "segunda geração" de proprietários/ gestores de empresas familiares

Ao avaliar uma extensa lista de diferentes tipos de **Problemas**, os sucessores das empresas familiares acreditam que os 6 seguintes são os mais graves:

- A empresa não possui uma estratégia comercial clara

- Falta de capacidades e conhecimentos para gerir a empresa
- Ainda não preparado/a apto/a para gerir a empresa
- O processo de sucessão é muito exigente em termos de relações familiares
- A empresa familiar não tem a organização e o modo de governo necessários
- "Não sou capaz de assumir todas as funções que o líder anterior assumia"

As **Competências** consideradas mais importantes para a sucessão nas empresas familiares são as seguintes:

- Ser capaz de perceber e gerir questões-chave relacionadas com a empresa.
- Ser capaz de tomar decisões enquanto dono efetivo de uma empresa familiar.
- Saber planear e implementar uma estratégia de crescimento realista.
- Ser capaz de estabelecer mecanismos de comunicação eficazes.

Em média, os **conhecimentos e competências** existentes são entendidos como sendo **mais que "relativamente adequados"**

Todos os Relatórios Nacionais e Relatórios de Síntese podem ser consultados em www.fabuss-project.eu/reports

Atividades FABUSS em curso

Neste momento a parceria FABUSS está a desenvolver o segundo Output do projeto que se traduzirá no desenvolvimento de materiais de formação ao longo de 3 eixos: i. Atenção para questões relacionadas com a gestão de empresas familiares; ii. Preparação de líderes de próxima geração efetivos; iii. Estruturação de mecanismos eficazes de governança e sucessão de empresas familiares.

Todos os materiais de formação estarão disponíveis para acesso gratuito a sucessores de empresas familiares previamente registados numa plataforma de eLearning