



Inicjatywa
Firm
Rodzinnych



Jak kultura organizacji i wartości służą wyróżnieniu firmy rodzinnej na rynku?

DATA: 06.05 (czwartek) **11:00-12:30**



**Agnieszka
Olszewska-
Benewiat**

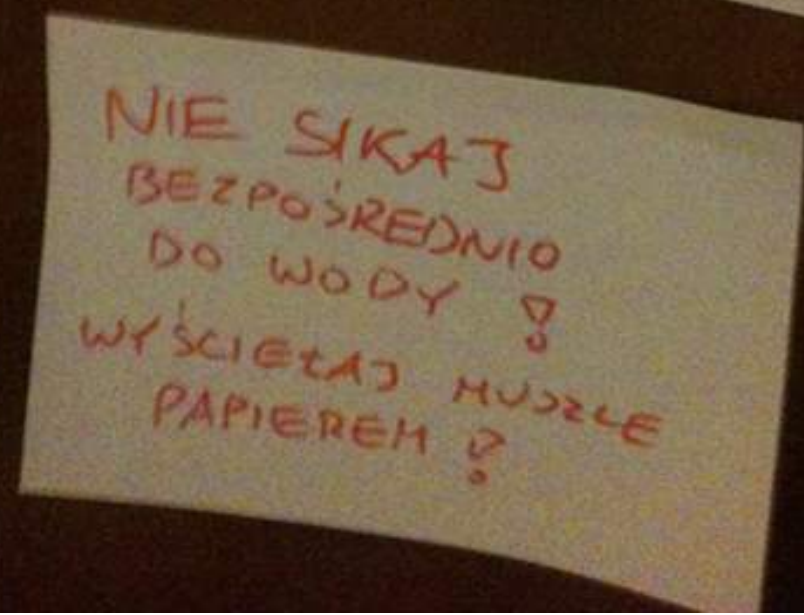
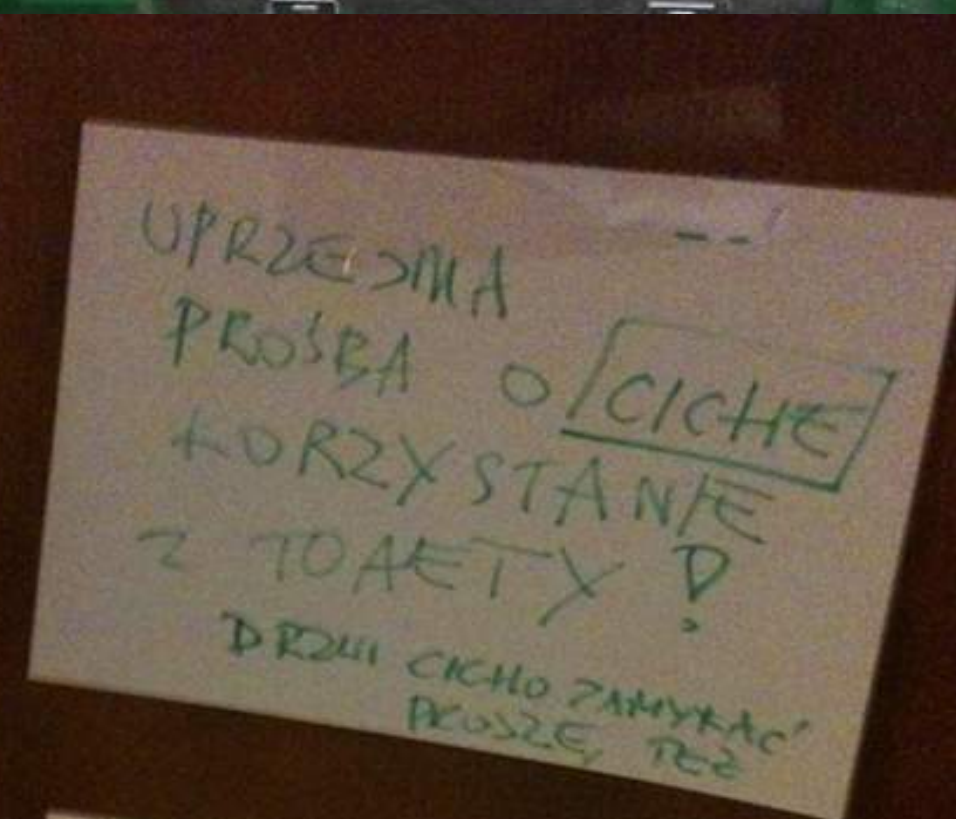
*konsultant zarządzania,
trener biznesu,
coach zespołowy,
mediator*

WEBINARIUM IFR



**JAK KULTURA ORGANIZACJI I WARTOŚCI
SŁUŻĄ WYRÓŻNIENIU FIRMY RODZINNEJ NA RYNKU?**

**"Kultura organizacji działa jak magnes,
który przyciąga do firmy
i klientów, i pracowników, i pieniądze.
W czasach, gdy wszystko można skopiować,
to ona staje się wyróżnikiem
gwarantującym firmie sukcesy."
Eric G. Flamholz.**



czym jest



- „zbiór wartości uważanych za oczywiste, założeń, o których się nie mówi, wspólnych oczekiwań, definicji, elementów pamięci zbiorowej. Odzwierciedla dominujące poglądy, określa poczucie tożsamości pracowników, dostarcza niepisanych, a często nieuświadomionych zasad postępowania w miejscu pracy, wzmacnia trwałość systemu społecznego.”

John Van Maanan (1997)

- swoiste cechy (jawne i ukryte) każdej organizacją, które odróżniają ją od innych.

KULTURA



elementy

WARTOŚCI I NORMY,
WZORY ZACHOWAŃ, POSTAWY



	Ciekawość Kwestionujemy status quo i mamy odwagę poszukiwać. W ramach transformacji sektora energetycznego badamy nowe możliwości rozwoju i współtworzymy rozwiązania przyjazne dla środowiska.	Odpowiedzialność Mamy silne poczucie odpowiedzialności. Bierzemy odpowiedzialność za naszą działalność i wpływ na społeczeństwo. Tworzymy zrównoważone rozwiązania w oparciu o opinie interesariuszy. Nie uznajemy kompromisów w zakresie bezpieczeństwa.	
	Uczciwość Wyznajemy zasadę transparentności. Prowadzimy działalność w sposób etyczny i z pełną otwartością mówimy o naszych wyzwaniach, sukcesach i ważnych osiągnięciach. Nasze działania nie mają drugiego dna. Przestrzegamy Kodeksu etycznego w naszych codziennych zadaniach.	Szacunek Cenimy siebie nawzajem oraz wszystkich interesariuszy, takich jak klienci i partnerzy. Nasz sukces wynika z kultury pracy opartej na otwartości i różnorodności, dzięki czemu każdy może bez przeszkód rozwijać swoje umiejętności.	

fortum



ORLEN. NAPĘDZAMY PRZYSZŁOŚĆ.



10 prawd

1. Skoncentruj się na użytkowniku, reszta przyjdzie sama
2. Lepiej robić jedną rzecz dobrze, naprawdę dobrze.
3. Szybko jest lepiej niż powoli.
4. W internecie panuje demokracja
5. Nie musisz być przy swoim biurku, aby znaleźć odpowiedzi
6. Możesz dobrze zarabiać nie czyniąc zła.
7. Zawsze znajdzie się więcej informacji.
8. Potrzeba dostępu do informacji nie zna granic.
9. Bez garnituru też można być poważnym.
10. Świetnie to za mało.

GOOGLE



elementy

WARTOŚCI I NORMY,
WZORY ZACHOWAŃ, POSTAWY



elementy

WARTOŚCI I NORMY,
WZORY ZACHOWAŃ, POSTAWY

WZORY MYŚLENIA
DEFINICJE / SYMBOLE

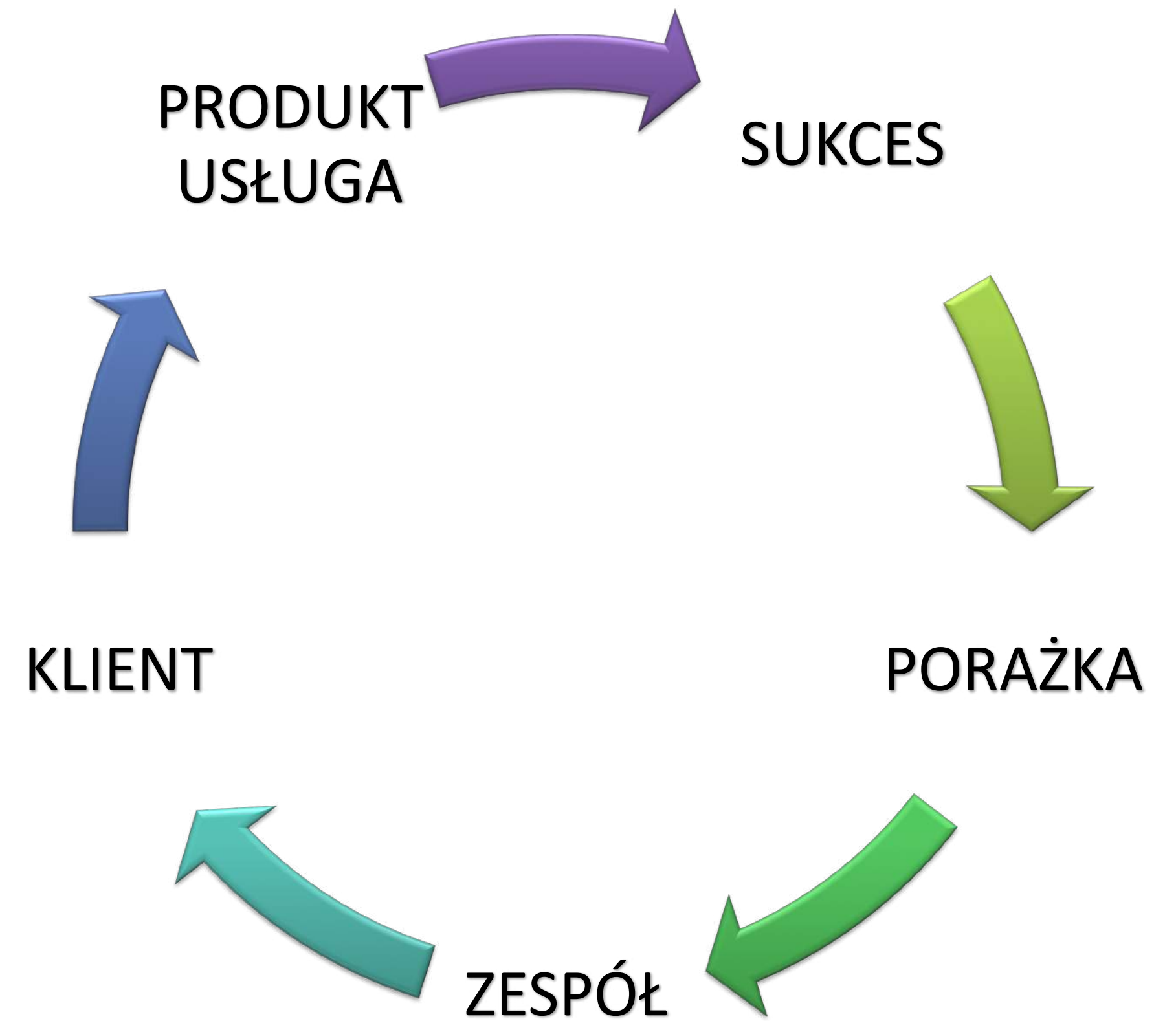


elementy

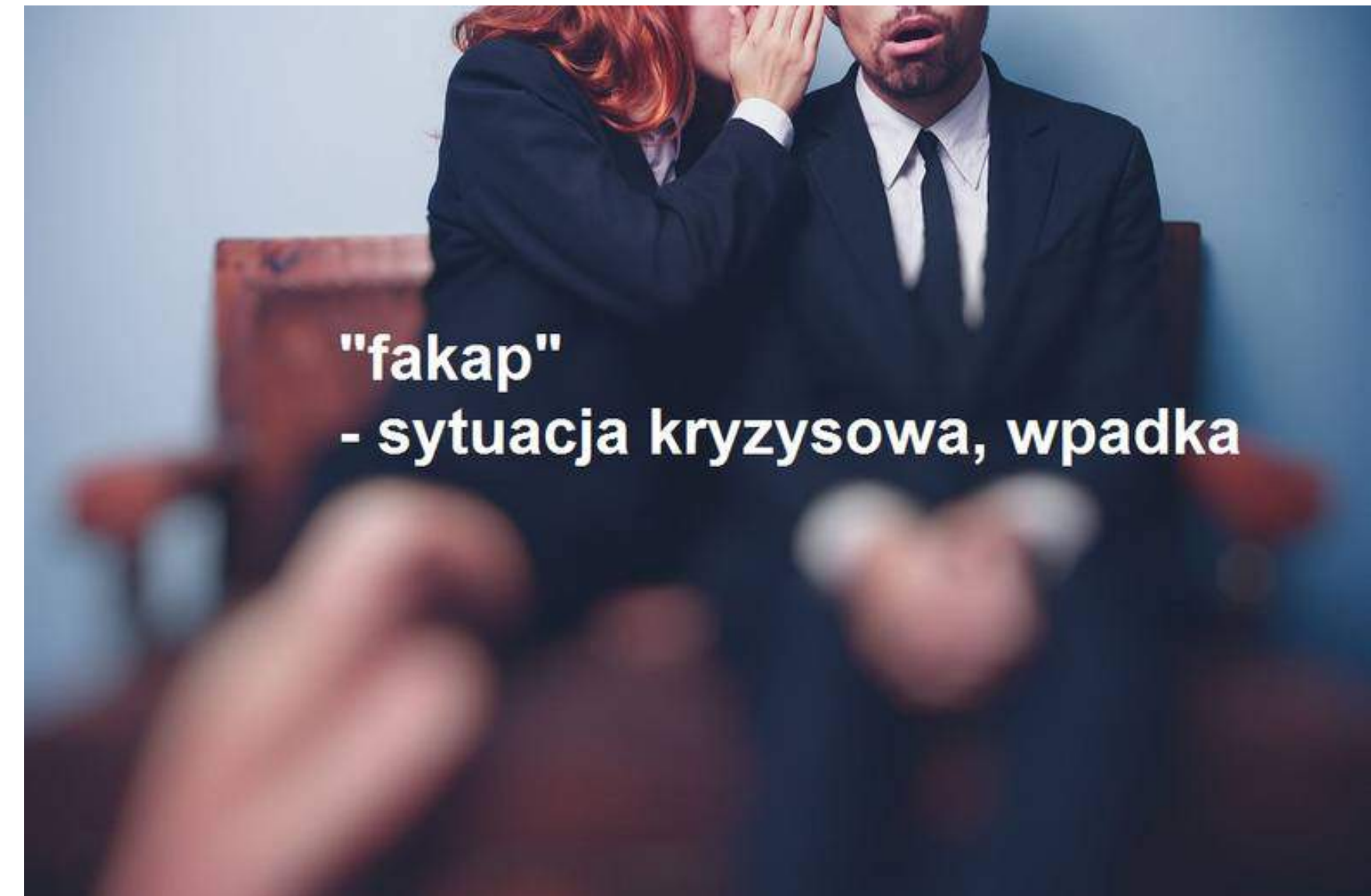
WZORY MYŚLENIA

DEFINICJE / SYMBOLE

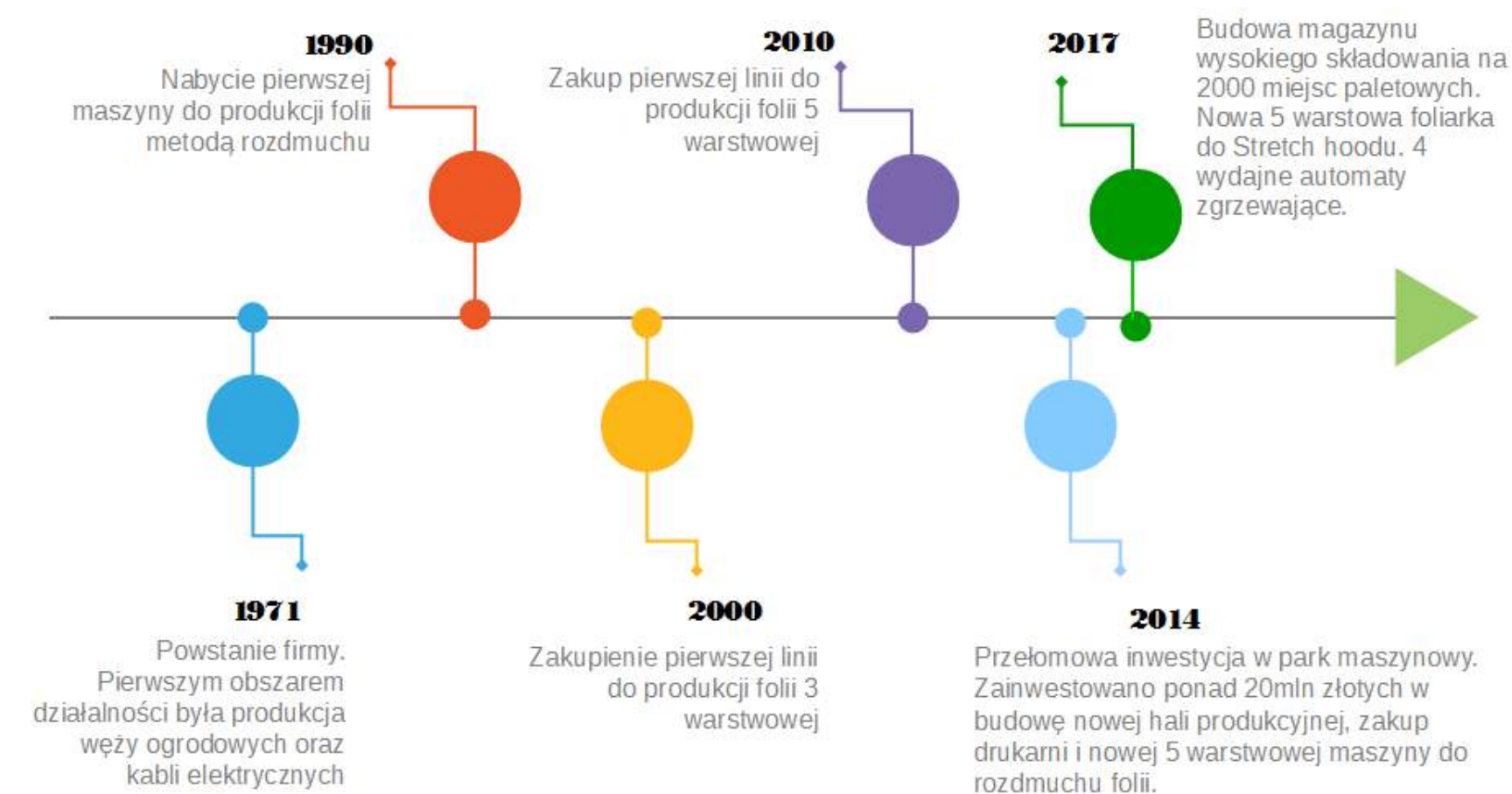
PRZEDMIOTY



elementy



LEGENDY I HISTORIE, JĘZYK KLIMAT



elementy

WARTOŚCI I NORMY,
WZORY ZACHOWAŃ, POSTAWY

WZORY MYŚLENIA / DEFINICJE
SYMBOLE, PRZEDMIOTY

LEGENDY I HISTORIE, JĘZYK
KLIMAT



etapy rozwoju

1

POCHODZENIE, TYP ORGANIZACJI

2

OJCIEC ZAŁOŻYCIEL / MATKA ZAŁOŻYCIELKA

3

HISTORIA I KAMIENIE MIŁOWE



funkcje



- wyznaczanie granic organizacji
- zapewnienie poczucia bezpieczeństwa
- ułatwia zaangażowanie
- zwiększa stabilność systemu
- jest mechanizmem wyjaśniającym

KULTURA



nauka

OPOWIEŚCI

SYMBOLE MATERIALNE

RYTUAŁY

ROZRYWKI

JĘZYK

ZACHOWANIA



kultura firm rodzinnych



ZAANGAŻOWANIE

WIEDZA

1

ELASTYCZNOŚĆ

MYŚLENIE PERSPEKTYWICZNE

2

STABILNOŚĆ

SOLIDNOŚĆ I DUMA

3



kultura firm rodzinnych



☐ „efekt rodziny

☐ Badania 2012 Sarano, Latemendia

☐ Badania 2012 Kachaner, Bloch, Stalk

☐ Badania 2005 Ward

☐ ludzie

☐ żywa gotówka

☐ specyficzna wiedza / tajemnica handlowa

☐ kontakt z właścicielem



kultura w działaniu

1 początek

REKRUTACJA
WDROŻENIE
ADAPTACJA
PRACOWNIK

2 praca

STRUKTURA
WŁADZA / SPRAWCZOŚĆ
WYNAGRODZENIE
ZAKRES OBOWIĄZKÓW
BŁĘDY

STRUKTURA KOSZTÓW
UMOWY Z DOSTAWCAMI
POZYSKIWANIE
KLIENTÓW
PROCES
POSPRZEDAŻOWY

3 przyszłość

CELE
VUCA
ZMIANA
PRZYWÓDZTWO
MARZENIA



zgłoszenie

- ✓ rotacja / fluktuacja pracowników
- ✓ konflikty (indywidualne, działowe)
- ✓ skargi, reklamacje
- ✓ „dziwna atmosfera”
- ✓ komunikacja
- ✓ niska efektywność - brak motywacji
- ✓ „utknięcie”
- ✓ zmiana zarządu / Prezesa / właściciela
- ✓ cesja / fuzja
- ✓ zmiany zewnętrzne
- ✓ moda 😊

KULTURA



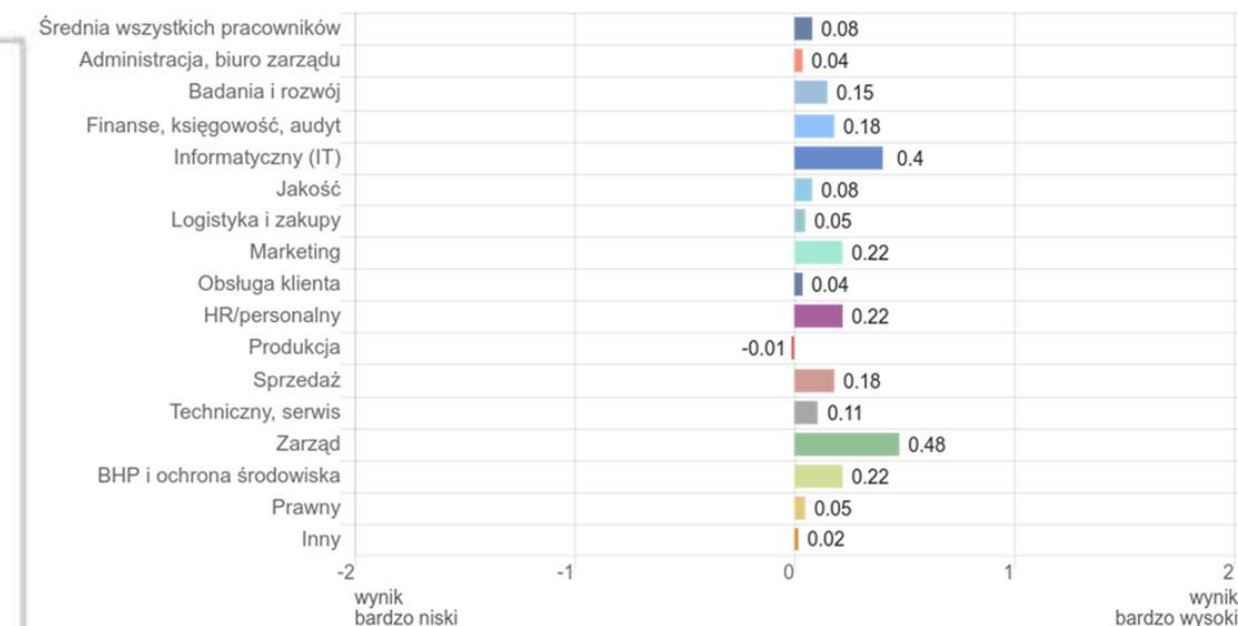
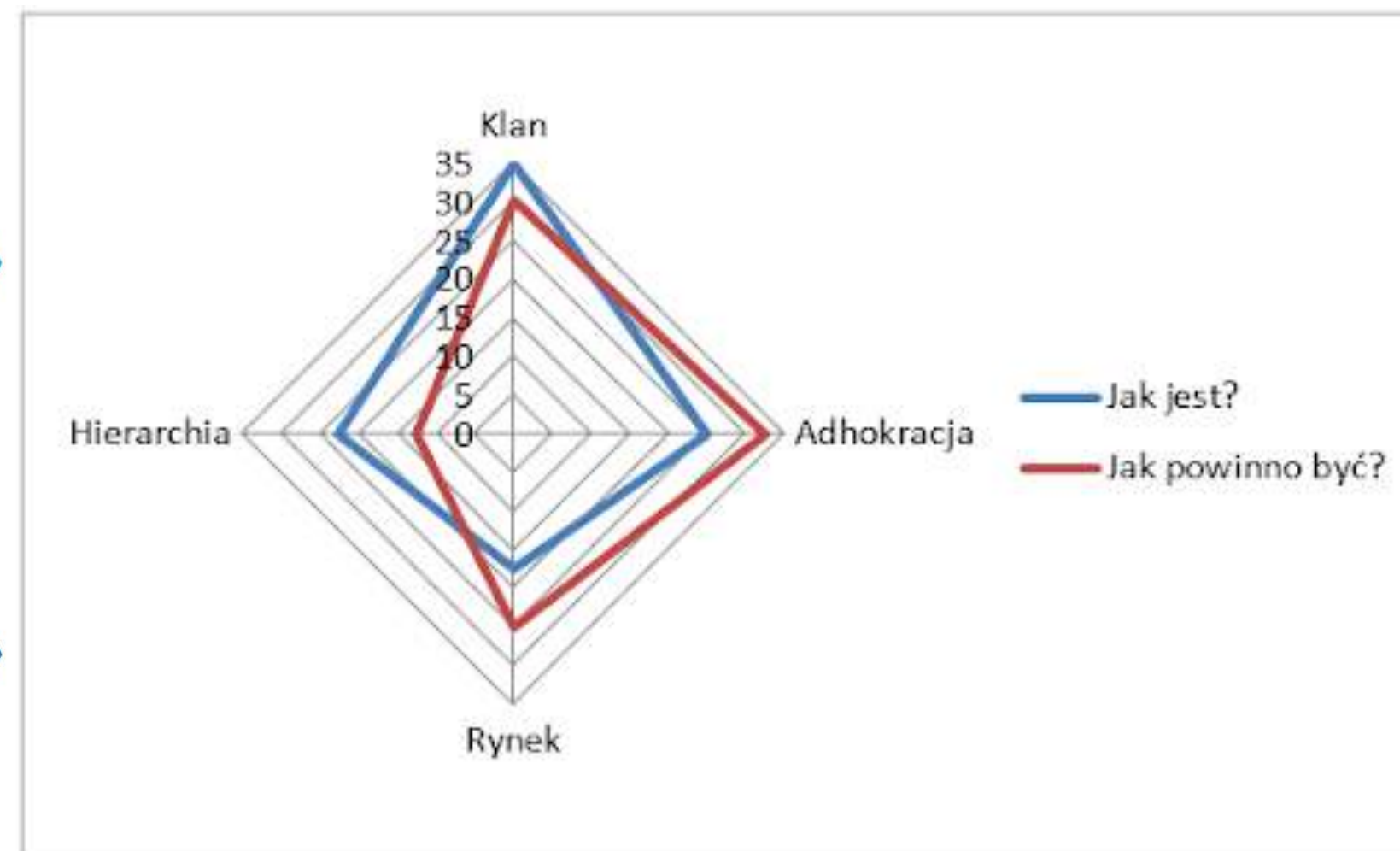
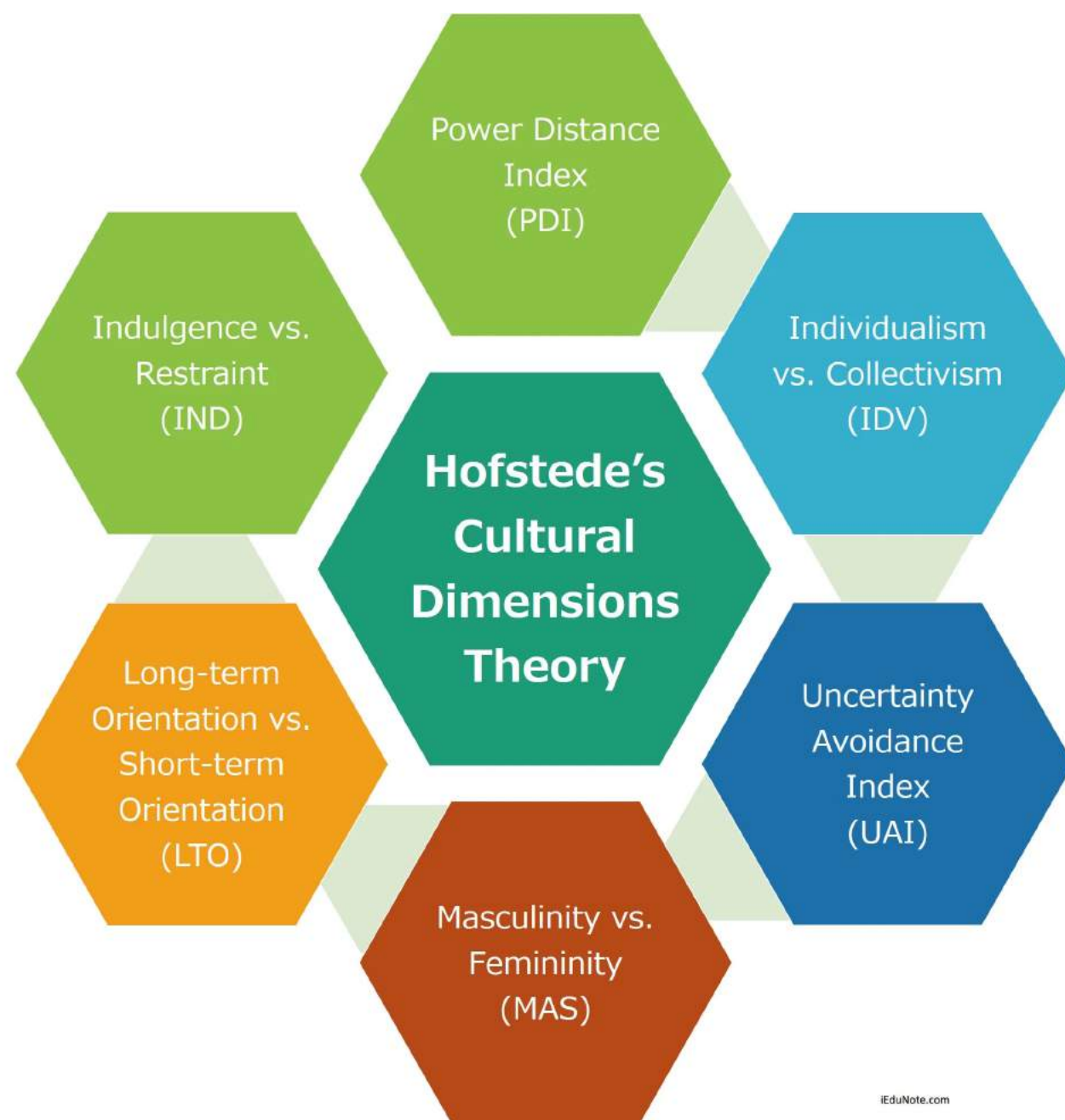
metody



- ankiety
- kwestionariusze
- obserwacje
- warsztaty
- wywiady
- analiza dokumentów i modelu biznesowego
- analiza rynku
- Analiza Transakcyjna

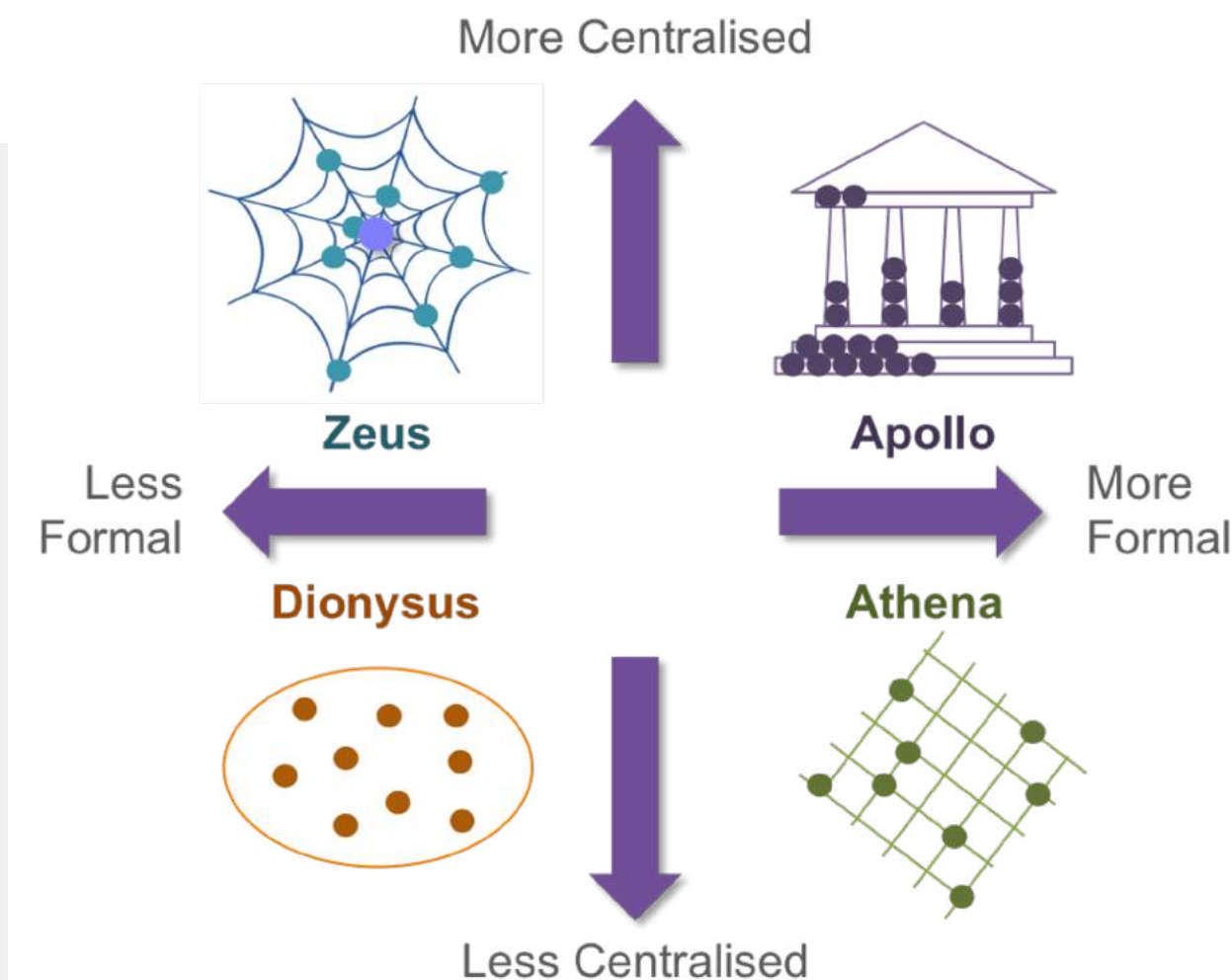
KULTURA





The Gods of Management

Charles Handy



- ✓ stworzenie idealnej kultury
- ✓ opisanie obecnej kultury
- ✓ modyfikacje
- ✓ kreowanie wartości (VBM)



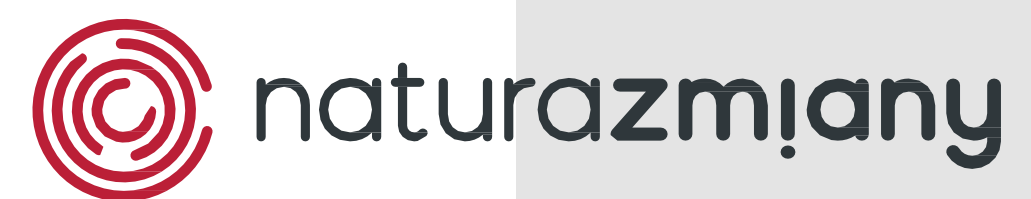
Kultura i klimat w firmach, a zachowania kontrproduktywne

Kadra zarządzająca - liderzy, kierownicy, menedżerowie,
kierownicy, dyrektorzy, zarząd

Sharing is caring

Bank przysług, czyli barter





DZIĘKUJĘ ZA UWAGĘ.

pozostańmy w kontakcie



Natura zmiany

Agnieszka Olszewska-Benewiat

konsultant, trener, mediator

m: 797-413-842

e: naturazmiany@gmail.com

w: www.naturazmiany.pl

