



TRENDID, MIS MÕJUTAVAD PÕLVKONDADE VAHETUST ETTEVÕTLUSES

Ettevõtlusnädal Võrumaal
Ott Pärna, PhD
4.10.2018

ESTCORP.eu





British Cars



REPUBLIC OF ESTONIA
MINISTRY OF ECONOMIC AFFAIRS
AND COMMUNICATIONS



ESTONIAN DEVELOPMENT FUND



FinanceEstonia.eu



Tehnopol



ESTVCA /
ESTONIAN PRIVATE EQUITY
AND VENTURE CAPITAL ASSOCIATION



ESTCORP.eu



4.10.2018





MIS ON PEREFIRMA?

- **Vanim ja kõige enimlevinum** majandusorganisatsiooni tüüp
- **Esimesed perefirmad, mis senini töötavad:** Jaapani ehitusfirma aastast 578; Jaapani hotell 718; Prantsuse veinikelder 1000; Rootsi hotell 1630 (natuke hiljem asutas Rootsi kuningas Eestisse ülikooli).
- **Moodustavad** ca 60% firmadest ja 45-50% erasektori töökohtadest
- **Näiteid maailmast:** Novartis, Roche, Walmart, Facebook, Anheuser-Busch InBev, Oracle, Samsung Electronics, Volkswagen, Nike, Tata Consultancy Services jpt.
- **Definitsioon:**
 - Üle 50% äriühingust pere omandis (börsifirmadel puhul 25%);
 - Üks või kaks pereliiget peavad olema otsustaval positsioonil (juhatuses/nõukogus);
 - Peab olema juriidiline isik (mitte FIE) ehk üleantav järgmisele põlvkonnale.

PEREFIRMA ELUKAAR

Perefirmade elukaar:

- Teisele põlvkonnale läheb üle 1/3%; kolmandale 1/6; neljandale 1/25 firmadest (ei planeerita).
- Rahvasuus: vanaisa asutas, isa arendas ja poeg müüs/jõi maha.

Edutegurid:

- Professionaalseid juhte kasutavad ettevõtted kestavad kauem ja teevad paremat *bottom-line*. Tõmbab maha ka traditsioonilist põlvkondade vahetuse probleemistikku. Ettevõtte professionaliseerumine.
- Juht ametisse saades asub kohe järgmist põlvkonda välja õpetama; 10-15 (hea haridus, suvepraktikad jne).
- Probleemide ilmnemisel eelistada ettevõtte huve (kuna sellest sõltub pere heaolu).

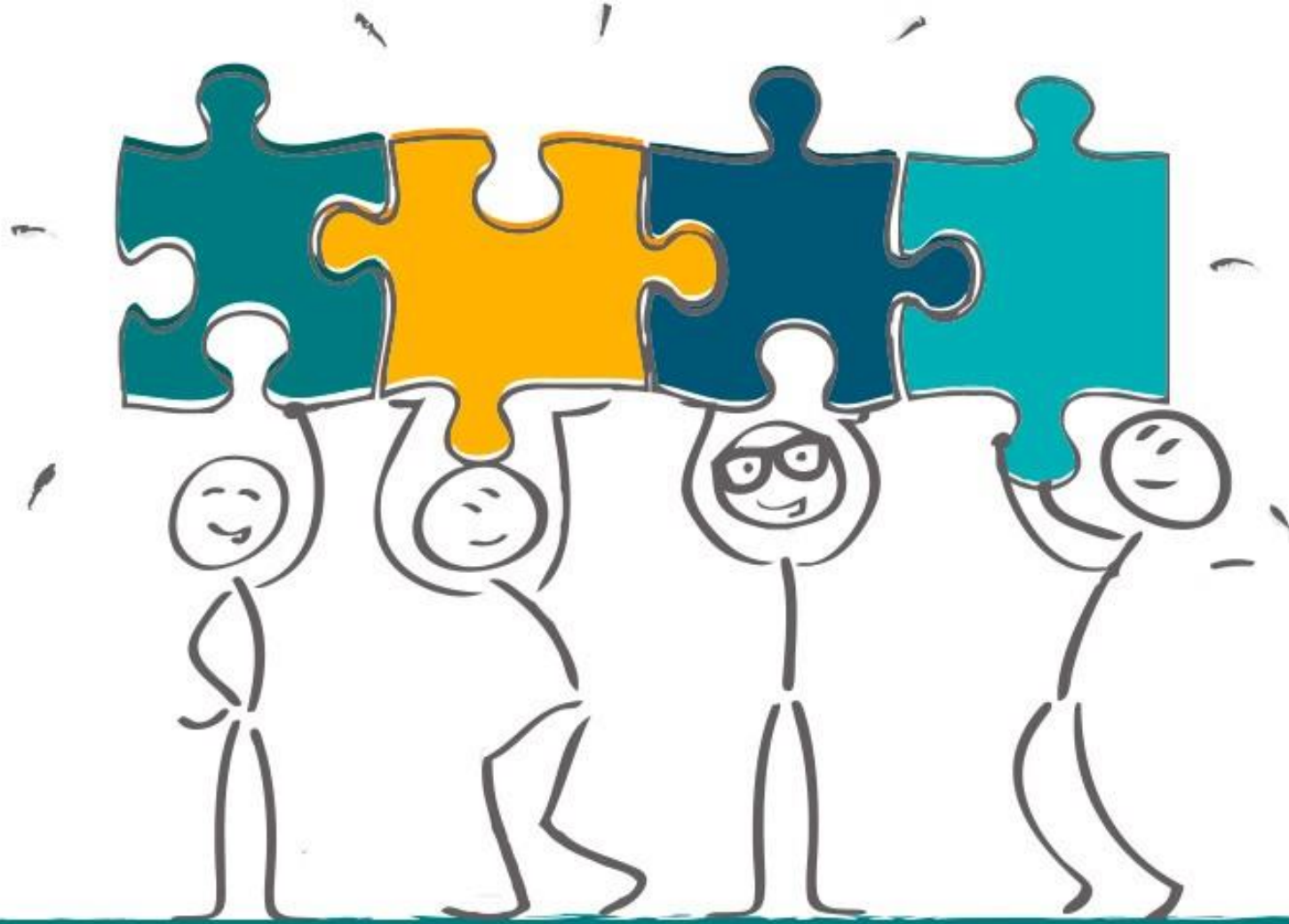
Erisused tavafirmadest:

- Väärtuspõhisus: traditsioonide edasiviimine on püha asi. Ei saa lasta põhja. Mõeldud kestma.
- Integreeritus, kogu pere osaleb.
- Mitteformaalsed juhtimisorganid: perenõukogud, perepangad. Pereettevõtlus ja maffia on sarnased (ristisa).

Karid:

- Nepotism ehk sugulaste eelistamine ei tööta; võtab muuhulgas motivatsiooni teistelt töötajatelt.
- Ettevõtte ei ole üleandmiseks valmis; üleandmine pole ettevalmistatud; üleandmine tuleb äkki; tülid.
- Üleandmine tehakse valel ajal või sunnitud olukorras, nt langus- või väljumisfaasis.
- Ei suudeta rolle ühitada: isa, perepea, juht, investor, ettevõtja on ühes isikus.

KES ON NEED NOORED?



1. Ei taha töötada mõttetu asja kallal
2. Tahavad olla oma koha ja aja peremehed
3. Soovivad avastada iga päev midagi uut
4. Solvuvad kiiresti, et taha 8h päevas töötada jne...

Generation

- = 75% globaalsest töötajaskonnast aastaks 2025
- = 2,25 miljardit inimest

Allikas: Hindriks, 2015



ELU POLE NII ILUS: LUMEHELBEKESED

- Eestis on 30 000 “kadunud noort” (NEET noored)
- Ei tööta, ei õpi, pole sihti mida teha, ei oma eesmärke
- Viis tüüpi:
 - On jäänud ilma hariduse ja kogemuseta (pettumus, koolikonflikt jne);
 - Lastega kodusolevad (noored) emad;
 - Pere eest hoolitsevad noored (sh erivajadustega pereliikmed);
 - Hälbiva käitumisega noored (paljuski keskkonna tõttu);
 - Ennast otsivad, vaheetapis olevad noored.
- Tuleb otsida üles ja panna endasse uskuma – nad ei otsi ise abi, on süsteemis pettunud (nt koolis). Vaja turvalist / uut kogemust...

MILLISED ON **FIRMAD TULEVIKUS?**





FROM THE PRODUCER OF *RIGHTEOUS KILL* AND *16 BLOCKS*

CURTIS "50 CENT"
JACKSON

FOREST
WHITAKER

AND ROBERT
DE NIRO

FREELANCERS

*To serve, protect...
and steal.*

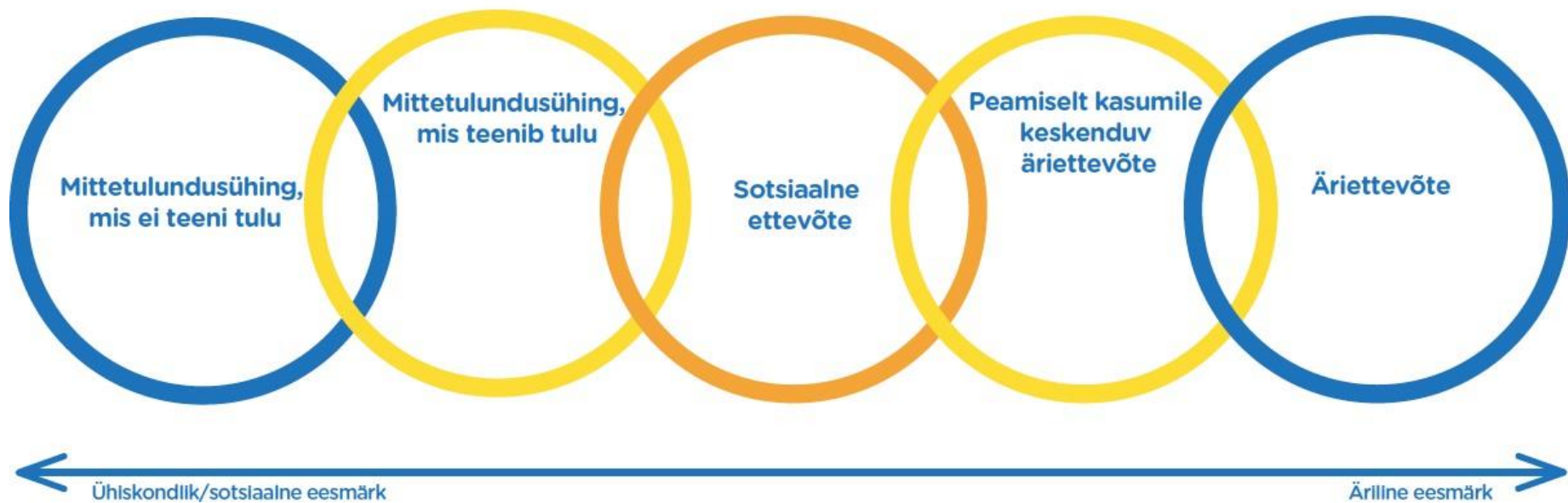
1/3 USA WORKFORCE
ca. 53 000 000 inhabitants

ALLIKAS: Edelman Berland (2014)

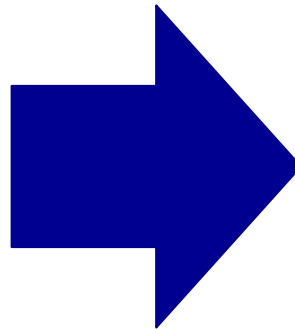
4.10.2018

11

ÜHISKONDLIK KASU *versus* RAHA?



Allikas: Euroopa Komisjon, 2014





Jet engine
bracket
challenge.

GRABCAD



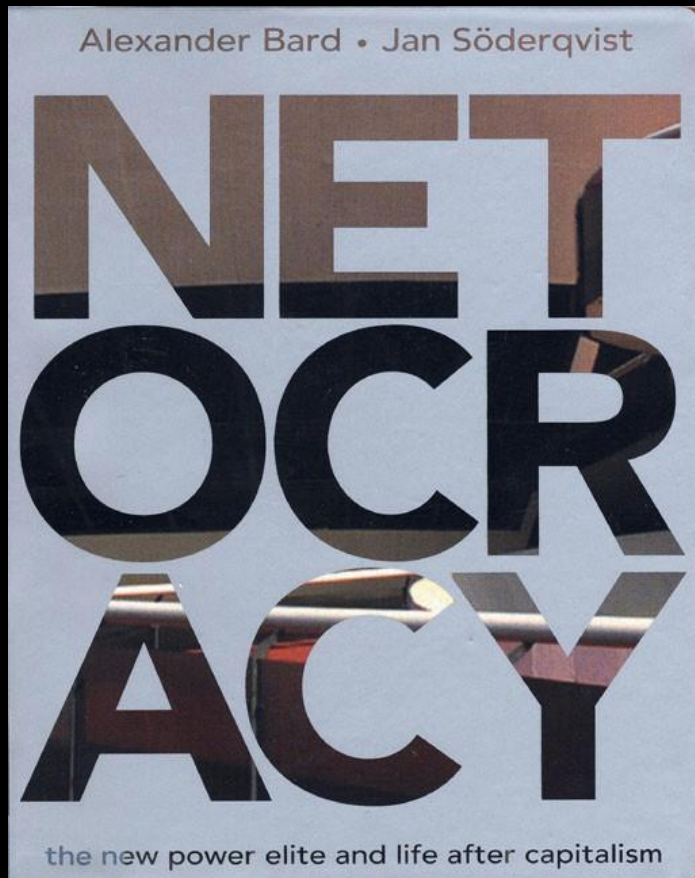
GRABCAD

POWERED BY ENGINEERS

Connecting over 3,880,000 engineers,
sharing 2,110,000+ free CAD models

10/3/18

14



IS YOUR INNOVATION IDEA A **VITAMIN OR PAINKILLER?**

VITAMIN or PAINKILLER?



Something your target
consumer **should** buy



Something your target
consumer **will** buy





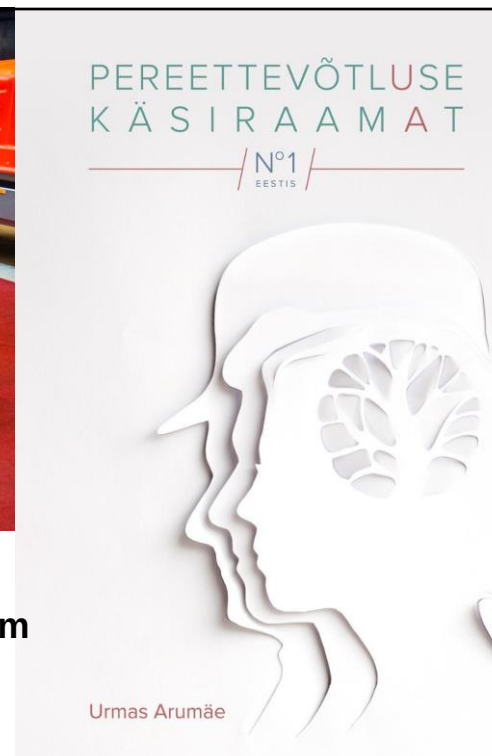
On tõeliselt raske disainida tooteid fookusgrupi ootuste järgi. Enamasti inimesed ei tea, mida nad tahavad, kuni sa neile seda näitad.

Minu mantra on fookus ja lihtsus. Lihtne võib olla raskem kui keeruline; sa pead kõvasti töötama, et oma mõtlemine puhtaks ja asjad lihtsaks saada.

Steve Jobs

FIRMA ÜLEANDMISE NÄIDE

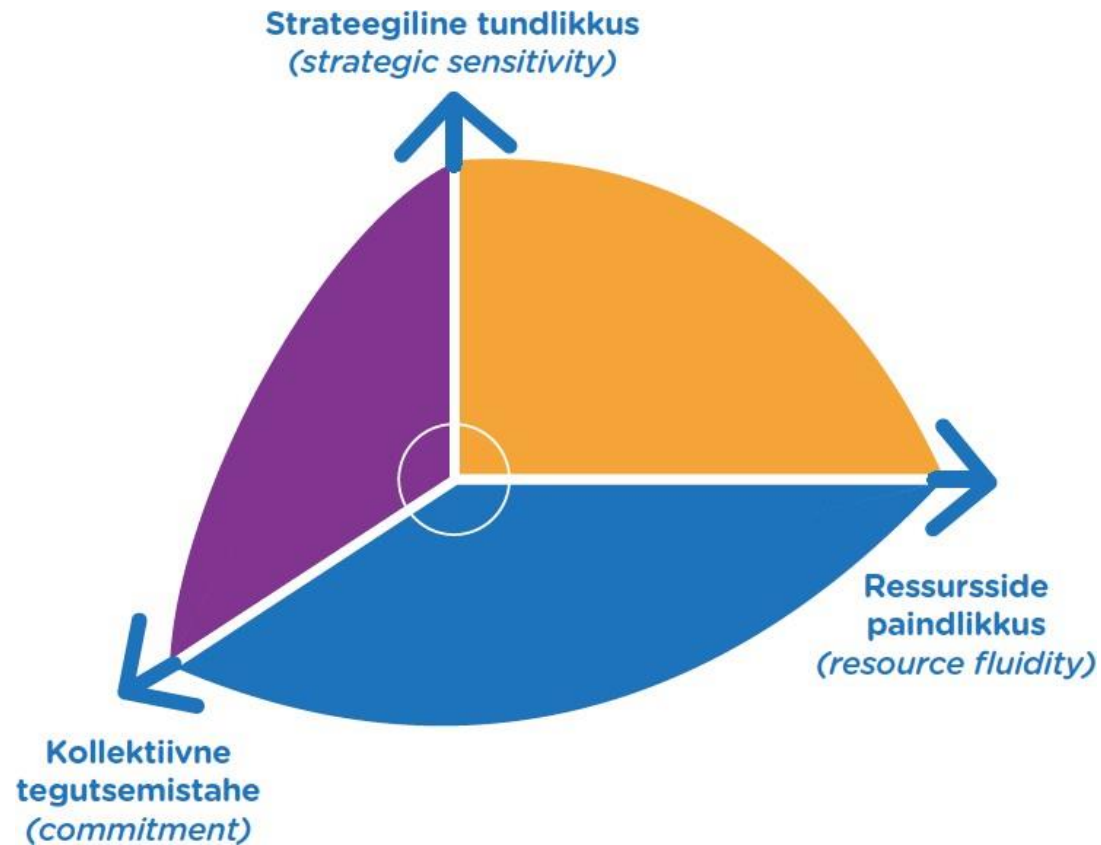




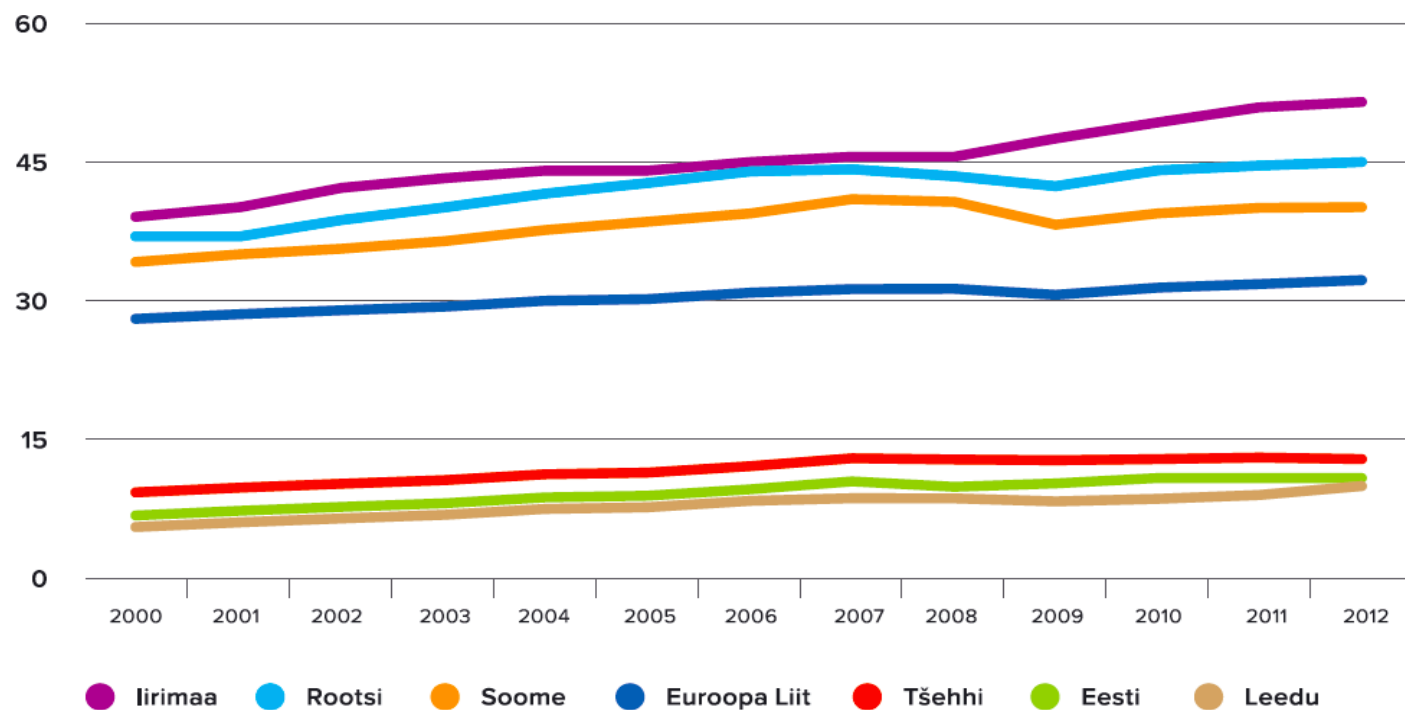
- Respo Haagised / 28a / 17a = 17x kasvu / EST iga teine haagis / 50tk päevas / käive 17m
- Ettevõtjad ja juhid: isa-poeg Ain ja Toomas Antons
- Üleandmise põhjus 1: Oled piisavalt rabanud, une arvelt jne, ühel hetkel lihtsalt enam ei taha.
- Üleandmise põhjus 2: Omadused, mis kunagi olid olulised – nt asjade ise äritegemise oskus – ei ole enam nii olulised. Olulisemad on meeskonna komplekteerimine, keeleoskus, IT valdkonna tundmine jne.
- Üleandmine on protsess, kus tuuakse kokku vanema põlve kogemused ja uuema põlve oskused.
- Kuula Kuku Raadio majandussaateid BUUM 23.05.2018: <http://media.kuku.ee/buum/buum20180523.mp3> ja 27.05.2015 (Urmas Arumäega): <http://podcast.kuku.postimees.ee/saated/buum/page/18/>.

STRATEEGILINE VÄLEDUS (AGILITY)

(Dos & Kosonen 2014)

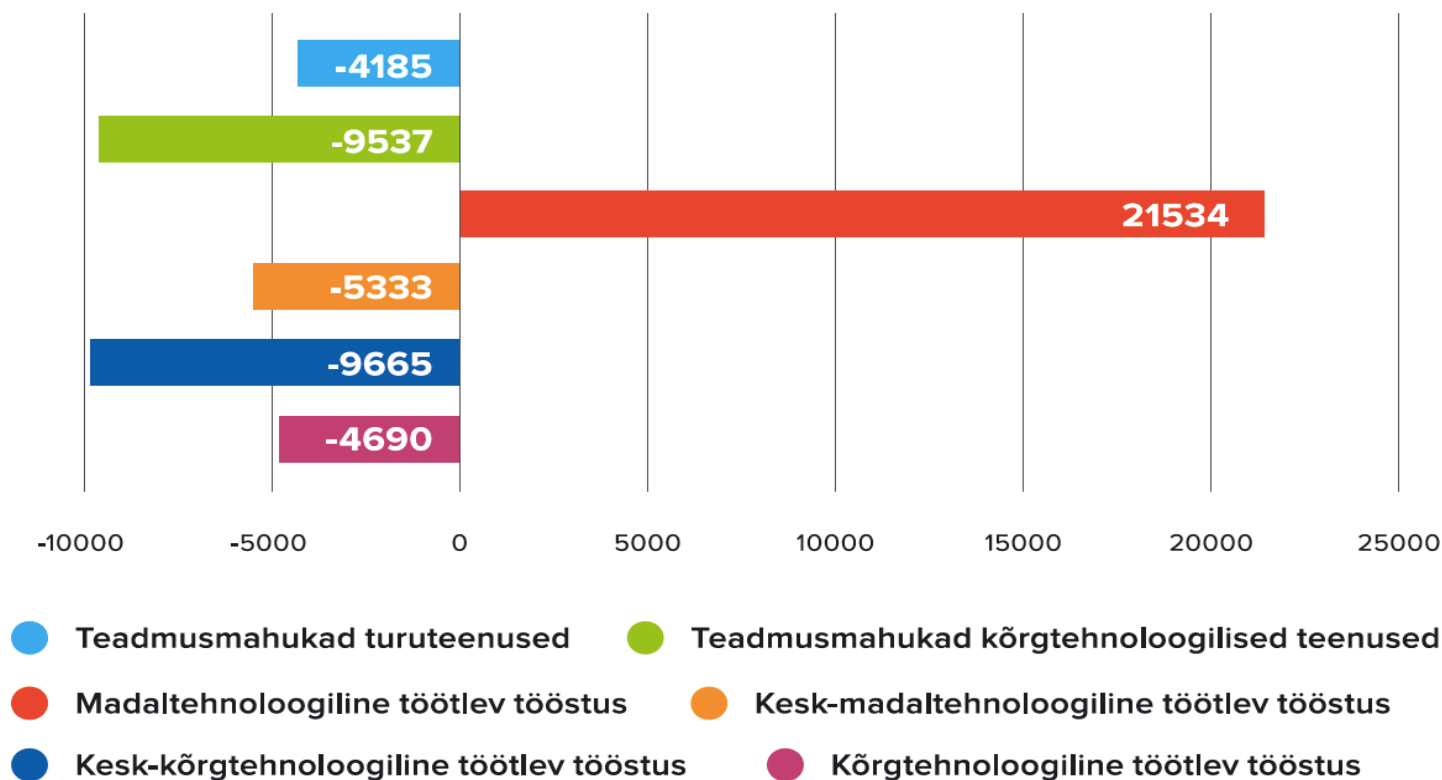


ETTEVÕTLUSSTRUKTUUR PEABKI MUUTUMA

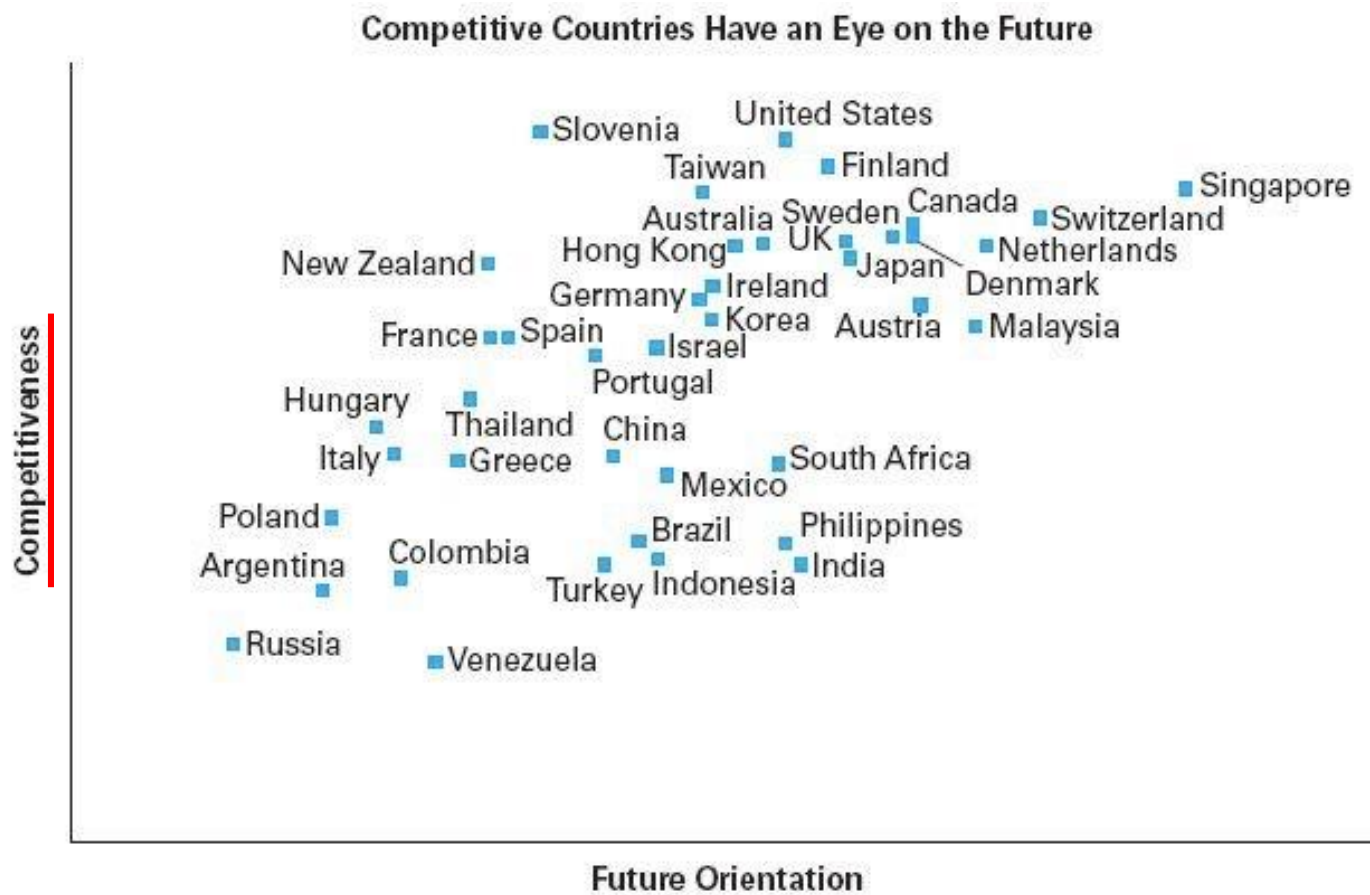


Tööjõutootlikkus (euro töötunni kohta) 2000–2012 (Eurostati andmed)

TÖÖTAJATE ETTEVALMISTUS ≠ EESMÄRKIDELE



Eesti tööhõive jaotuse projektsioon töötlevas tööstuses ja teeninduses Soome tööhõive struktuuri põhjal 2010. aastal (Eurostati andmed)



Tulevikku
vaatavad
kultuurid,
regioonid ja
projekti on
edukamad



Source: Reprinted by permission of *Harvard Business Review* from "Forward Thinking Cultures" by Mansour Javidan, July–August 2007, p. 20. Copyright © 2007 by the Harvard Business School Publishing Corporation; all rights reserved.

Source for competitive rankings: the World Economic Forum, 1998–2005.

4.10.2018

23



Allikas: Ēriks Stendzenieks (2015)

CANNES LIONS

The Iceberg Illusion

Success
is an
iceberg

SUCCESS!

WHAT PEOPLE
SEE

Persistence



Failure



Sacrifice



Disappointment



WHAT PEOPLE
DON'T SEE

Dedication



Hard work



Discipline (((alarm clock)))

@sylvia duckworth

tuleviku seire & arendus ettevõte

estcorp ESTONIAN
INVESTMENT
CORPORATION



Analüüsid

Stsenaariumid

Visioonitööd

Strateegiad

Loengud

Juhtimine

ott@estcorp.eu