

CANVI ORGANITZACIONAL I SUCCESSIÓ

Formació i compromís dels membres de la família empresària

MILLORA POTENCIAL

DIAGNOSI DE CONTINUITAT

- Determinar els membres de la família empresària
- Gestió de les expectatives personals i professionals
- Canvis en la propietat
- Estudi i plantejament de l'estructura organitzativa
- Resolució de conflictes
- Rols i responsabilitats
- Estudi de remuneracions i compensacions
- Valors i contravalors

PROJECTE INTEGRAL DE CANVI ORGANITZACIONAL

- Plans de successió
- Protocol familiar. Acords de família
- Pactes successoris
- Constitució de l'assemblea de família
- Creació del consell de família. Conductor emocional extern
- Conducció de la junta de propietaris
- Creació i assistència regular al consell d'administració / comitè d'estratègia

ASSESSORAMENT PER LA MILLORA CONTINUA

- Coaching a la direcció i als responsables d'àrees
- Interim management
- Plans estratègics / Pla de màrqueting / Pla de gestió anual
- Productivitat i reducció de costos
- Augment de vendes optimitzant la gestió de màrqueting
- Acompanyament en la Internacionalització
- Gestió del prestigi i del renom empresarial

MILLORA REAL

Desenvolupament i seguiment a l'empresa (familiar) i a la família (empresària) generant comunicació i confiança

El relleu generacional és un fet ineludible que, tard o d'hora, l'empresari haurà d'afrontar,. Caldrà preveure'l amb la suficient maduresa i responsabilitat que permeti la planificació del procés. Planificar el relleu generacional en una empresa familiar és molt més que una simple substitució del líder actual pel seu successor.

Planificar significa ordenar, organitzar; al mateix temps relleu vol dir canvi. Així, veiem que planificar el relleu significa realitzar el canvi organitzacional, i no només del líder sinó també de tota l'organització empresarial.

El Canvi Organitzacional en la pime familiar és el canvi de la seva estructura organitzacional, canvi que es produeix en el marc d'una determinada planificació estratègica.

Una dels trets diferencials de la pime familiar, és el manteniment d'una determinada manera de fer las coses. També de l'experiència, en fer productes d'una determinada qualitat, de l'*amor* per aquests i de la manera de tractar les persones. Però per ser competitiu no n'hi ha prou amb tot això, s'ha d'aprofitar els darrers avenços tecnològics, posar-nos al dia, innovar, escoltar què demana avui el mercat i quines noves oportunitats ens ofereix.

Tot i que depèn molt de cada empresa familiar en particular i de les problemàtiques que s'hagin trobat els seus directius, podem afirmar que els objectius del canvi a curt termini són:

- Que el successor Lideri de manera diferent.
- Buscar una nova manera de treballar. Adaptant-la als nous temps, tecnologies, necessitats, etc.
- Al mateix temps i per les mateixes raons, s'ha de reajustar l'estructura departamental.
- Generar una nova cultura d'empresa familiar, basada en aquella que havia funcionat "sempre", però fent-la avançar, evolucionar, adaptant-la a les noves necessitats.
- Optimitzar la utilització dels recursos.

Alhora que treballem els objectius a curt termini iniciem el camí per a complir una sèrie d'objectius del canvi a llarg termini (entenem que el llarg termini està format per una suma de curts terminis) que són igual d'importants, però potser aparentment menys urgents. Aquests objectius del canvi a llarg termini són:

- El successor haurà de liderar de manera diferent. (Aquest és tant un objectiu de curt com de llarg termini). *Coaching per a la direcció. Dissenyem a mida programes per al primer nivell de direcció, extensible a responsables d'àrees.*
- Millorar els recursos financers i tecnològics (en alguns sectors, cada vegada més, la millora dels recursos tecnològics és un objectiu a curt, per total necessitat). *Quadre de Comandament Integral (proposta d'indicadors) i Control de Gestió.*
- Incrementar la productivitat i reduir els costos dels processos. *Projectes de desenvolupament organitzatiu concrets amb base en la gestió per processos.*
- Millorar els nivells de resposta de les persones. *Capacitació de persones i delegació de responsabilitats.*
- Desenvolupar projecte estratègics orientats al client i implantació de metodologies i eines CRM. *Pla de màrqueting / Pla d'acció comercial / Pla de capacitació d'equips comercials / Pla de fidelització / Pla integral e-business.*
- Perseguir resultats òptims. *Millora de la competitivitat i resolució de situacions de crisi.*

L'esperit de **torrentidedeu**, és ajudar que les famílies empresàries duguin a terme el relleu generacional i el canvi organitzacional de manera que tinguin èxit en el llarg termini, aplicant la metodologia contrastada que ens ha funcionat al llarg del temps.