

Firma rodzinna – członkowie rodziny w firmie

Stworzenie i prowadzenie własnego biznesu nie jest łatwe. Niewielu udaje się działać w pojedynkę. Można prowadzić firmę samodzielnie, ale dlaczego nie skorzystać z pomocy bliskich i zaufanych nam osób? O tym, że warto pomyśleć o przyszłości firmy, swojej i rodziny przeczytacie Państwo w tym i w kolejnych artykułach.

Każdy biznes zaczyna się od pomysłu i jego wdrożenia w życie. Potem przez lata pracujemy i dajemy z siebie wszystko, żeby firma się rozwijała, angażując niejednokrotnie tych, do których mamy największe zaufanie. Pomoc małżonka, rodzeństwa, czy dziecka może okazać się nieocenionym źródłem wiedzy, nowych pomysłów czy doświadczenia, a przede wszystkim połączeniem potencjałów członków rodziny.

Kiedy firma powstaje, przedsiębiorcy nie zastanawiają się nad daleką przyszłością. Wizja dobrze rokującej współpracy z osobami najbliższymi, które przecież doskonale się znają, zdejmując ciężar poszukiwania na wolnym rynku osób odpowiednich do naszej firmy.

Członek rodziny idealnym współpracownikiem

Zalet płynących ze współpracy z osobami najbliższymi jest bardzo wiele. Oprócz ogólnych korzyści związanych ze współprowadzeniem firmy z drugą osobą, m.in. w po-

staci połączenia kapitału, wspólnych pomysłów, podziału odpowiedzialności, zmniejszenia ryzyka niepowodzenia biznesu czy lepszej kontroli firmy, są też korzyści związane bezpośrednio z udziałem członków rodziny w firmie.

Członek rodziny, bliższej lub dalszej, to ktoś kogo się bardzo dobrze zna, darzy zaufaniem i szacunkiem. Od członka najbliższej rodziny oczekuje się szczerych i obiektywnych opinii, pomocy w trudnych sytuacjach czy wsparcia, a także ponadprzeciętnego zaangażowania i dbałości o dobro firmy. Bo to przecież nasze wspólne dobro.

Jedną z bezcennych korzyści płynących z prowadzenia firmy z członkiem rodziny jest również status firmy rodzinnej, który m.in. ułatwia budowanie marki i renomy, wzbudza zaufanie i szacunek. Firma rodzinna to nie tylko firma, którą prowadzą członkowie rodziny, to specyficzna kultura organizacyjna zdeterminowana przez więzi rodzinne, wspólnie wyznawane zasady, a także zarządzanie oparte na autorytecie głowy rodziny. Współczesne firmy rodzinne zyskują na znaczeniu w obrocie gospodarczym.

” *Odpowiedzialność nestora za biznes, który sam stworzył powoduje, że chce go przekazać właściwym osobom, znającym się na rzeczy, a jednocześnie chce mieć pewność, że sukcesja się powiedzie.*

Rozdzielenie pracy i rodziny

Prowadzenie biznesu z bliskimi to nie tylko blaski, ale także cienie. W przypadku prowadzenia firmy rodzinnej nie jest możliwe całkowite rozdzielenie sfery prywatnej od sfery pracy. Często relacje które panują w biznesie są przenoszone na grunt rodziny i znajdują odzwierciedlenie w prywatnym życiu. Ktoś jest czyimś szefem, ktoś ma inną wizję rozwoju, a jeszcze ktoś podejmuje nadmierne ryzyko finansowe... Warto pamiętać, że wyższe oczekiwania właściciela firmy wobec członków rodziny oznaczają zazwyczaj, że i oczekiwania takich współpracowników na przyszłość są inne. Warto zadbać o odpowiednią strukturę organizacyjną w firmie, o jasne i czytelne zasady, także na przyszłość.

Struktura firmy

Członkowie rodziny mogą zostać obsadzeni na różnych szczeblach struktury firmy. Często spotyka się model partnerski prowadzenia firmy, w którym osoby najbliższe są współnikami na równorzędnych zasadach. Razem podejmują wówczas kluczowe decyzje, dzielą się zyskiem i ponoszą taką samą odpowiedzialność. Ma to miejsce na przykład w sytuacji prowadzenia działalności przez mał-



żonków, rodzeństwo, a czasami rodzica z dzieckiem. Prowadzenie działalności przez osoby pozostające w związku małżeńskim może się wiązać z wieloma konsekwencjami. W sytuacji, kiedy na wspólne prowadzenie firmy nakłada się jeszcze majątkowa wspólność małżeńska, rozdzielenie obu kwestii będzie dodatkowo utrudnione. Zerwanie relacji małżeńskich np. poprzez separację czy rozwód może rodzić negatywne konsekwencje dla płynnej działalności przedsiębiorstwa także wówczas, gdy współmałżonek w ogóle nie uczestniczy w życiu firmy. W praktyce istnieje wiele rozwiązań, które skutecznie zabezpieczają majątek rodzinny i ustalają również wspólne założenia na przyszłość co do dalszych losów biznesu.

Równie często spotyka się rodzinne firmy, w których właścicielem jest nestor, a jego dzieci sprawują określone funkcje w przedsiębiorstwie, począwszy od pracownika, który przechodzi przez wszystkie szczeble w hierarchii, kierownika jednostki, zarządzającego zespołem, aż po członka zarządu. I choć relacja podwładny-przełożony w rodzinie może być z początku trudna do zaakceptowania, to takie działanie stanowi solidny grunt pod przekazanie firmy w przyszłości młodemu pokoleniu.

Pomysły na przyszłość

Odpowiedzialność nestora za biznes, który sam stworzył powoduje, że chce go przekazać właściwym osobom, znającym się na rzeczy, a jednocześnie chce mieć pewność, że sukcesja się powiedzie.

To z kolei oznacza, że firma i jej pracownicy pójdą w dobre ręce, rodzina będzie miała zabezpieczony byt, a sam nestor zyska to, na co tak ciężko pracował przez całe życie, czyli spokój i odpowiednie zabezpieczenie finansowe. Zagadnienie przekazania firmy ma wiele aspektów. Odpowiednie wdrożenie przyszłych sukcesorów, czy to z rodziny czy zewnętrznego inwestora, w mechanizm działania przedsiębiorstwa minimalizuje ryzyko niepowodzenia przekazania firmy. W końcu biznes budujemy nie tylko dla siebie, ale też, a czasami przede wszystkim, z myślą o przyszłych pokoleniach.

W kolejnych wydaniach Biuletynu Wielkopolskiego Klubu Kapitału przeczytacie Państwo o tym, jak zabrać się za sprawy związane z przyszłością firmy. W następnym wydaniu mowa będzie o tym, jaki wpływ na firmę ma fakt pozostawiania przez właściciela w małżeństwie. ■

Adwokat Maciej Krotoski
z poznańskiej Kancelarii M.KROTOSKI ADWOKACI
I RADCY PRAWNI Spółka komandytowa, Członek WKK