BusinessBOOKS *by* ActionCOACH business coaching

CSALÁDBAN MARAD...

CÉGÉPÍTÉS KÖZELI HOZZÁTARTOZÓKKAL

- Családi tűzfészek
- Család ellen (nincs) van orvosság
- A családi ezüst
- Család vs. Család/menedzsment
- Család/barát

Szerző:

Dr. Eszik Zoltán

Business Coach

www.action-coach.hu

CSALÁDBAN MARAD

Cégépítés közeli hozzátartozókkal

Szerző:

Dr. Eszik Zoltán

Business Coach

Tartalom

A családban marad ... 3

Családi vállalkozások hatása és kiterjedtsége: 4

A családi vállalkozások munkaerő-felszívó képessége 5

Családi tűzfészek? 5

A családi vállalkozások részesedése a magánszektoron belül 6

Család ellen (nincs) van orvosság 7

A családi vállalkozások részesedése a nemzeti össztermék (GDP) előállításában 8

Legyen külön idő a családra és az üzletre 9

Határozzuk meg a munkaórákat (és a nem munkaórákat is) 10

Legyen minden írásban rögzítve 10

A családi ezüst ... 11

Család kontra... 13

A gyereknek nincs helye a szülői hálóban 14

Család/menedzsment ... 15

Család / barát 18

Copyright © 2015, ActionCOACH Magyarország

Mélyen él bennem egy ausztriai karácsonyi síelésünk emléke, amikor a kicsi hegyi faluban a szállásadó családom fiatal generációja szenteste délutánján a sípálya gondozását folytatta és a karácsonyi vacsorát szüleikkel együtt, akik napközben a konyhán szorgoskodtak, családi körben, de a szállóvendégek szomszédságában töltötték el.

Elgondolkodtam, tényleg ez a legjobb karácsonyi elfoglaltság ezeknek a huszonéves fiataloknak? Fontosnak tartják, netán élvezik is ezt az emberpróbáló robotot?

Mi vezetheti őket? A szüleiknek való megfelelni akarás? A turisztikai üzletág idény-jellegének tudatos fölvállalása? Akkor kell a vendéget kiszolgálni, amikor itt tartózkodik? A jól kiépített komplexumban megtestesülő családi vagyon iránti felelősségérzet?

A CSALÁDBAN MARAD ...

A világon, minden létező szektorban a családi vállalkozási formák a legegyetemesebbek. A tulajdonlásuk, menedzsmentjük, a családi összetételük azonban olyan komplexitást alkot, amely sajátos megközelítést igényel elemzésben és fejlesztési javaslatokban egyaránt.

Talán a definíció, hogy mit is tekintsünk családi vállalkozásnak, az, amit a leginkább közkeletűnek lehet tekinteni: azt tartjuk családi cégnek, amelyben időszakosan, vagy folyamatosan egy ugyanazon családból több családtag tölt be tulajdonosi, vagy irányítói szerepkört! *

Itt - tehát - három szerepkör fonódik össze: a gazdasági rendszer egységének tekinthető vállalkozáshoz, a céghez szorosan kötődő (1) tulajdonosi szerep(ek), akik ugyanannak (2) a családnak (is) tagjai egyben, s közülük egyesek (3) irányítják az adott bt-t, kft-t, rt-t.

„ A cég lehet éppen megalakult és lehet több generációs múltra visszatekintő, lehet kicsi, néhány személyes vagy hatalmas, több ezer főt alkalmazó konglomerátum.”

A cég lehet éppen megalakult és lehet több generációs múltra visszatekintő, lehet kicsi, néhány személyes vagy hatalmas, több ezer főt alkalmazó konglomerátum.

A családi státusz lehet: nagyszülői, apai, anyai, fiú, lány, vagy oldalági, hogy csak a „legszűkebb” kört idézzük meg.

Az irányítói státusz lehet a felügyelő bizottság elnökétől a vezérigazgatón át a cégvezetői posztig és azon túl, különböző szervezeti egységek irányításáig, igen hosszú lista szerinti.

CSALÁDI VÁLLALKOZÁSOK HATÁSA ÉS KITERJEDTSÉGE:

Családi cégnek tekinthető az üzleti világ kétharmada (Interview with John Davis, Harvard Business School)

A **világ GDP-jének 70-90%-**a családi vállalkozások keretében jön létre. (Becsült adat)

Világszerte a **munkahelyek 50%-80%**-a jön létre családi vállalkozásokban. (European Family Businesses, 2012)

A **start-upok 85% családi pénzügyi források**at használ. (European Family Businesses, 2012).

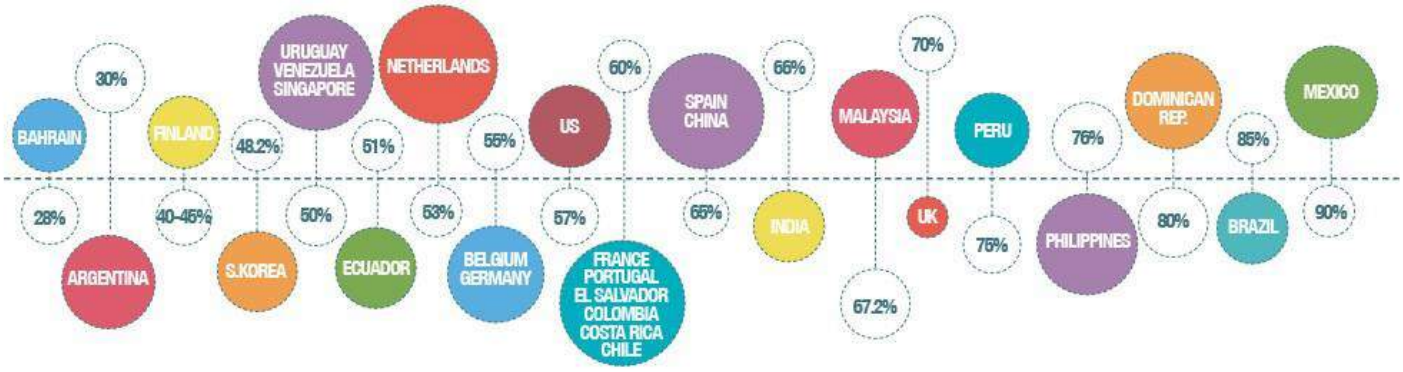
A legtöbb országban **70 és 95% között van a családi vállalkozások aránya**. (European Family Businesses, 2012)

65% -a a családi vállalkozásoknak **biztos bevételi növekedést vár**. (PWC, 2012)

A közkeletű felfogással szemben, mely szerint a modern nagyvállalatokat hivatásos menedzserek irányítják, a tény az, hogy **sokkal több nagy cég van családi és állami kézben**. (La Porta et. al.,Journal of Finance, 1999)

A **családi tőkebefektetések** a legtöbb ország gazdaságában komoly tényezőnek számítanak, de korántsem azonos módon, ami leginkább a családi cégek működésének minőségétől függ. ("History of Corporate Governance Throughout the World," Morck and Steier, 2005)

A családi vállalkozások munkaerő-felszívó képessége



CSALÁDI TŰZFÉSZEK?

Ennek a kiadványnak az első változata Linked in blogként került nyilvánosságra. S mint ilyesféle online publikáció, jó terepnek bizonyult a „kommentezésre”.

Az olvasók közvetlenül reagálhatnak az írásban felvetett gondolatokra, s Károly, egy régi barátom a cikk megjelenése után arra hívta föl a figyelmemet, hogy "... a családban kialakuló, meglévő feszültségek, ellentétetek és sokszor kényszerből vállalt érdekközösségek nemcsak egy-egy család életét képesek megmérgezni, de az általuk a vállalkozásban foglalkoztatottakét is. Így kerülhet sor arra, hogy az egyébként előnyös helyzetből ”22-es csapdája„ alakul ki, ami végül a cégen és a munkatársakon csattan.

Következésképpen: A már „bejáratott”, kipróbált, a feltétlen bizalomban és tökéletes összhangban működő családok számára ideális út, csak támogatni tudom. Ezzel szemben a feszültségekkel terhelt rokoni kapcsolatok keretei között ez a vállalkozási forma csak mélyíteni fogja a problémákat, és előbb-utóbb kenyértörésre kerül sor."

Azokkal a jelenségekkel szemben, - amelyekre a kommentező felhívta a figyelmet, s melyek ténylegesen meglévő feszültségek - sokkal több pozitív hozadékot találunk:

Hosszabb távon a családi vállalkozások nagyobb profitabilitást mutatnak.

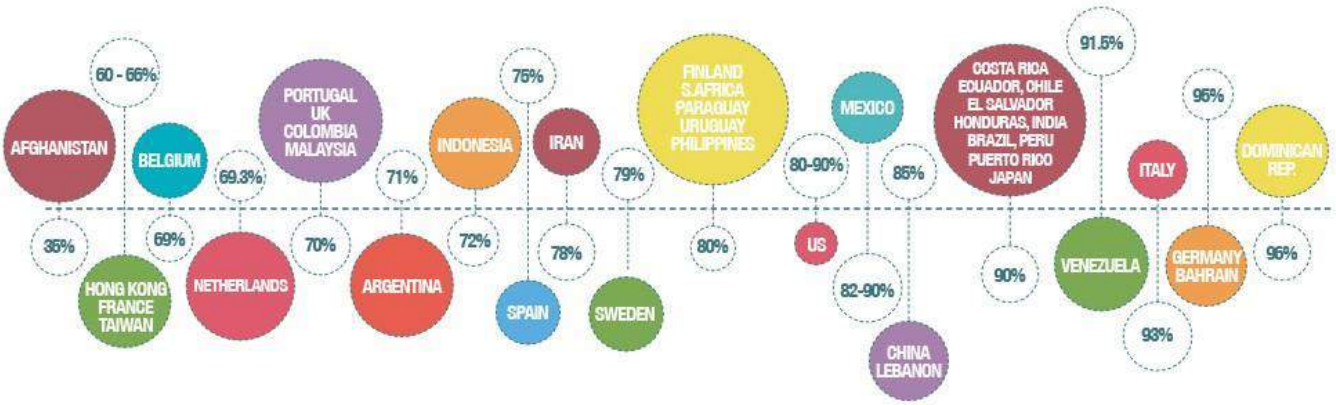
Nehezedő gazdasági körülmények ellenére a családi vállalkozások jobban megtartják a foglalkoztatotti létszámukat, nehezebben küldenek el és hamarabb vesznek föl alkalmazottakat.

A családi vállalkozások aktív közösségi szerepvállalással működnek, és nyitottak jótékonykodásra.

A családi vállalkozások hosszabb távú perpektívákban gondolkodnak, figyelemmel a következő generáció lehetőségeire.

A családi vállalkozások ritkábban vesznek föl hitelt és gazdálkodásuk általában prudensebbek.

A családi vállalkozások részesedése a magánszektoron belül



CSALÁD ELLEN (NINCS) VAN ORVOSSÁG

A vállalkozói lét együtt jár egy sor kihívással, de ha ehhez hozzáadjuk, hogy a vállalkozásunkat együtt irányítjuk egy vagy több családtagunkkal esetleg épp a házastársunkkal, az már egy teljesen új szintet jelent.

Tud sikeres lenni vállalkozásunk mind szakmai mind személyes szinten? Természetesen! De ehhez egy jó nagy adag óvatosság kell!

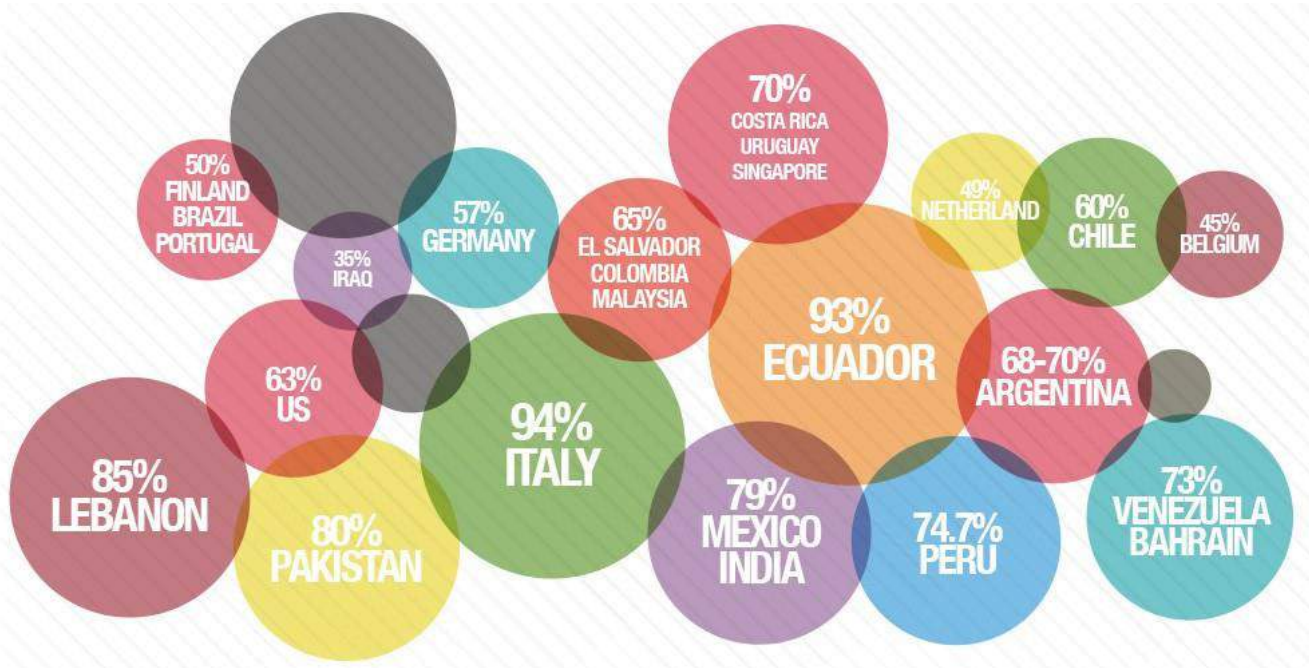
Eléggé széles körben tartja magát például az a fölfogás, amely a családi vállalkozásokat - mivel nem profeszionálisak, működésük nem egyszer ellentmond a megszokott üzleti logikának, - piaci viszonyokra éretlennek tartsuk...

Ez jutott az eszembe, amikor N. Akalp írása a került a kezembe. A szerző a személyes érintettségét fölvállalva gyűjtött össze mérlegelésre okot adó meglátásokat a családi bizniszről. Azzal kezdi az írását*, hogy a „papa-mama sarki kisboltjától" olyan kiterjed vállalatbirodalmakig, mint a Walmart az USA-ban, - egy Harvard Business School felmérés szerint - a cégek fele családi vállalkozásnak tekinthető az Egyesült Államokban.

Noha nem egyszerű meghatározni, mi számít családi vállalkozásnak, azzal általában mindenki egyetért, ha a vállalat tulajdonosai és irányítói többsége közeli családtagokból áll, a cég családi vállalkozásnak tekinthető!

Mivel az én életemet is végigkísérte a családi és céges kapcsolatok keveredő hálója, s ismerőseim körében sem ritkán fordul elő hasonló felállás, szükségesnek láttam, hogy a cégépítési lehetőségekről és a finom családi dinamikát érzékenyen követő üzleti megoldásokról összefoglaljam a gondolataimat. A magam részéről senkit se beszélnék le erről a megoldásról, de mindenképpen megfontolandónak vélek néhány fontos szempontot.

A családi vállalkozások részesedése a nemzeti össztermék (GDP) előállításában



Legyen külön idő a családra és az üzletre

A céges működéssel járó stresszes helyzetek drámai módon hathatnak a családi kapcsolatokra. Minden nap biztosítani kell annak esélyét, hogy a partnerek a céges ügyektől függetlenül is szót tudjanak váltani egymással.

Legyen az a szabály például, hogy a vasárnapi ebédnél, vagy nyaralás alatt nem esik szó az üzletről. Persze, előfordulhat, hogy egyszer-egyszer be kell jelentkezni, de próbáljuk néhány percre korlátozni az ilyen helyzeteket.

Nem valószínű, hogy minden család alkalmas arra, hogy vállalkozást építsen fel, működtessen, de ez a forma olyan széles körben elterjedt, hogy a jelenség okairól, értékeiről, kockázatairól egyre szélesebb körben leszünk kénytelenek szót váltani. A „családban marad" kifejezés ebben az esetben egy olyan pozitív értelmezést kaphat, amely az üzleti gondolkodás, vállalkozói kultúra új dimenzióját teremtheti meg.

Ehhez képesnek kell lennünk az ebédlőasztal mellett egy véletlen alkalommal megfogalmazott ötletet igazi üzleti köntösbe öltöztetni, megadva minden cégszerű attribútumot a megszülető, felnövekvő vállalkozásunknak! Ez teheti igazán nagykorúvá a céget s biztosíthat egészséges családi életet a hozzánk legközelebb állókkal.

Határozzuk meg a munkaórákat (és a nem munkaórákat is)

Mindenképpen meg kell egyezni abban, hogy mettől meddig tart a munkaidő illetve, hogy mikor nem dolgozunk és nem szabad elfelejtkezni a nagyobb volumenű egyeztetett találkozókról sem, amikor a nagyobb, sürgősebb, tervezésre váró feladatokról tudtok beszélni.

Sokan, amikor elkezdik a vállalkozásukat, nonstop csak róla beszélnek, de sokkal hatékonyabb és eredményesebb, ha inkább minden héten rászánunk egy napot, amikor van idő értékelni a hetet illetve a következő hét teendőit összegyűjteni, átbeszélni azokat a területeket ahová épp jobban kell fókuszálni.

Ezek a találkozók arra is jó alkalmak, hogy közösen végig menjetek egy más teendőlistáján. Természetesen ezek előkerülnek a héten is, de a fókuszált átbeszélés és a tényleges döntéshozatal ezeken a találkozókon kell, hogy megszülessen és nem a gyerek fürdetése közben!

Legyen minden írásban rögzítve

Fontos, hogy építsünk egy tényleges üzleti struktúrát a vállalkozás köré. Lehet Zrt. vagy Kft. Ez különösen akkor válik nélkülözhetetlenné, ha a családból többen is érintettek egy adott cégben. Ennek az adja az értékét, hogy ezzel sikerül némi teret teremteni az egyéni és az üzleti identitás közé. A céget perelhetik, elmaradhat a hitelei törlesztésével, s ez a forma képes kezelni a partnerek személyes felelősségét, kockázatát. Azaz legyen egy rendes céges szervezeti felépítés!

A CSALÁDI EZÜST ...

Lehet, hogy a kép nem ismerős, de ha 'hideg-langyos-meleg-forró' játékot játszanánk, mindenki hamar rájönne: a magyar rádió folytatásos családregényének szereplőit látjuk. A szinte azonnali népszerűséget szerző rádiójáték egy angyalföldi családról szólt.

A hallgatók eleinte valóságos személyeknek tartották a családtagokat, már csak azért is, mert a szereplők nevét csak a 100. adás után ismertette a rádió! Szabó bácsit Szabó Ernő, majd Rajz János alakította, Szabó nénit pedig Gobbi Hilda.

Kiváló művészek vettek részt a „szappanoperában", így Benkő Gyula (Bandi), Balogh Erzsi (Irén), Zenthe Ferenc (Tibor), Horváth Tivadar (Péteri úr). Zenthe Ferenc haláláig játszotta a szerepet, a végén otthonról, az ágyából, telefonon mondta fel a szövegeket.

Ez a családtörténet azonban 2007-ben, a 2500. adás után véget ért. Valószínűleg a család nem tudott alkalmazkodni a megváltozott körülményekhez. Ez a fajta rugalmatlanság folyamatos fenyegetettséget jelent a family business körül is. A dilemma: a) az értékek megőrzése ("mindig így szoktuk"), s b) a megújulásra való nyitottság ("mindenki másképp csinálja") közötti döntési "kín" minden nagyobb üzleti kihívás megjelenése esetén felmerül.

Dönteni pedig kell! No, de ki döntsön?

Otthon valószínűleg a szerepek nincsenek kőbe vésve, bár jellemzően mindenki tudja, hogy mi a dolga (pl. anya főzi a vacsorát, de a férj mosogat és a gyerekek viszik ki a szemetet) de a vállalkozásodnál nagyon fontos, hogy mindenki pontosan tudja, hogy mi a szerepköre és ahhoz milyen feladatok társulnak.

A jól megfogalmazott és körülírt szerepkörök fontosak, hogy mindenki tudja, hogy milyen kérdésekben várjuk el tőlük, hogy döntést hozzanak illetve hogy mekkora felelősséggel bírnak. Így a termelés illetve a szolgáltatás problémamentesen tud történni. Mint tulajdonos és mint családtag állhatatosnak kell lenni, amikor elosztjátok a feladatokat és figyelni kell arra, hogy egymásért vagytok felelősek, amikor az elszámoltathatóság kerül előtérbe.

Mindenkinek van lehetősége hozzáadni saját ötletet és gondolatot a stratégiához, de nem lesz kérdés, hogy kihozza meg a végső döntést.

Céget alapítani senkivel sem könnyű, de ez különösen igaz egy korábbi kolléga, hozzátartozó, vagy szülő esetében. Egy – az ikreivel közös céget alapító – cégtulajdonost idézek, aki szerint a „kezet rá” megállapodások gyakran már akkor elvesztik az értéküket, amikor a felek kimennek a helyiségből, hát még egy nagyobb zökkenő, krízis bekövetkezésekor ...

Mi van, ha valaki értékesíteni szeretné a vállalkozást, ki akar szállni, vagy épp válni készül? Ezek kényelmetlen beszélgetések témái lehetnek, s jobb akkor felkészülni rájuk, amikor még nem olyan intenzív az érzelmi bevonódás!

> Egy „partnerségi megállapodás”, vagy „működési kézikönyv” jól jön, ha rázós ügyek kerülnek az asztalra: fizetések, osztalékok, az elvárt munkarend, felelősségi körök, vagy az elkötelezettség.

CSALÁD KONTRA...

S ha közösen üzemeltetett pizzériából érkeztek volna a hitvesi ágyba? Ha teljesen más területen dolgozik a férj és feleség, akkor is nagyon nehéz megtalálni a helyes arányt a család és a munka között, mennyivel nagyobb kihívás ez, ha a pár nyakig benne van egy közös vállalkozásban.

> Annak érdekében, hogy ne válás, vagy "szerencsésebb" esetben egymás agyára menés legyen a kapcsolat vége, a legjobb, ha a közös cégben dolgozó házastársak úgy tesznek, mintha nem is dolgoznának együtt!

Kezelési útmutatóként azt javaslom, - ha a pároddal közösen brusztoljátok a boltot, - kérdezd meg a társadat esténként, hogy hogyan telt a napja. Ne feltételezz semmit. Csak azért, mert ugyanazért a cégért dolgoztok, mindenkinek megvan a saját tapasztalata, élménye minden napról. Fókuszálj a kommentárra és ne a beszélgetés tényleges tárgyára.

Inkább arra reflektálj, hogy a másik hogyan érezte magát! Próbálj úgy viselkedni, mintha a társad épp hazajött volna a munkahelyéről és te nem tudsz róla semmit sem, hagyd, hogy meséljen a tapasztalatairól, érzéseiről. Legyél támogató és ne próbáld mindig megoldani az épp aktuális problémát – néha mindenkinek ki kell adni magából a gőzt. Ne beszéljetek egész este és/vagy hétvégén munkáról! Ez tűnik a legnehezebbnek, de talán ez a legfontosabb!

A gyereknek nincs helye a szülői hálóban

Talán kissé merésznek tűnik az asszociáció, - de tapasztalataim szerint - a vállalkozáshoz (ha az a feleség ötlete volt) a férj, ha férj ötlete volt (a feleség) kétféle módon közelíthet érzelmileg: féltékeny lehet rá, mint a harmadikra, aki elvonja párja figyelmét tőle, vagy - és ez a valódi kiút - olyan gyereknek tekintheti, akire mindaddig oda kell figyelni, amíg felnőtté nem válik!

Azt pedig minden sajátos gondoskodást igénylő gyermek esetében könnyű felismerni: milyen módon járult hozzá a helyzet kialakulásához és milyen módon részesedhet a nehézségek megoldásában a családi háttér! Ha a család "nehezen nevelhető gyereke" a közös cégük, akkor a nevelési tanácsadót üzleti coachnak hívják!

Két sikertelen házasság után a barátom határozott fogadalmat tett legutóbbi sörözésünkkor: "soha többet pedagógussal!" - Hogy-hogy? - kérdeztem vissza. 'A feleségemmel még elbírtam volna valahogy egy ágyban, no de 36 neveletlen gyerekkel!'

CSALÁD/MENEDZSMENT ...

A fotón az üzleti kiválóságért kapott elismerés, a siker ünneplésének boldogsága sugárzik.

Ők azok az európai családi vállalkozók, akik "Business Excellence" díjat vettek át B. Sugars-tól, az ActionCOACH alapító elnök-vezérigazgatójától Portugáliában néhány hete. Mivel személyesen jelen lehettem a díjátadón, módom volt megfigyelni, hogyan is zajlott a ceremónia. Kivétel nélkül a család férfitagja, vagy legidősebbike ragadta kézbe magát a díjat és a mikrofont.

S nem fogod elhinni Kedves Olvasó, az első szavaikat mindegyikük a mellettük álló párjukhoz intézte: meleg szavakkal mondtak hálát azért az áldozatos munkáért, amit társuk tett a vállalkozás sikeréért ...

Eljátszottam a gondolattal: miért is ne lehetne ez fordítva? Talán azért, amiért a "leadership"-et és a "management"-et megkülönböztetjük egymástól! Az előbbi alatt az utat mutató, lelkesítő vezetést értve, amikor a vágyak, a lelkesedés, a küldetés a növekedés legfontosabb hajtóereje, még az utóbbiban a szervezettség, a pontosság, a hibamentesség, a következetesség a meghatározó érték.

Ezek szerint minden vállalkozásnak lehet egy "férfi" arca és egy "női" arca? Nem tudom, de abban biztos vagyok, 2015-ben és a jövőben nincs sikeres üzlet érzelmi intelligencia, kooperativitás, méltányosság nélkül, s ez utóbbiakban a nőknek versenyelőnyük van antropológiai és nevelési alapon!

A legfrusztrálóbb talán, egy családi vállalkozásnál a legtöbb feleség szerint az, hogy ilyenkor nem csak a saját életükért, családjukért és a cégért felelősek, hanem gyakran a férjük életéért is felelősséget kell vállalniuk. Volt olyan ismerősöm, aki, azt mesélte, hogy miután belevágtak a közös vállalkozásba, inkább érezte magát a férje személyi asszisztensének, mint üzlettársnak.

A férje elvárta volna tőle, hogy menedzselje a cég teendőit, tartsa kézben az ő feladatait és álljon helyt otthon is, mint feleség és anya. Ő ezt igen rossz néven vette. A kérdésemre, hogy szerinte mi segítette volna a kapcsolatukat, illetve a vállalkozást; azt mondta, hogy az egyetlen dolog, ami igazán boldoggá tette volna, ha a férje felelősséget vállalna saját magáért. Ez rengeteg időt spórolt volna meg neki, amit fordíthatott volna a saját feladataira és céljaira.

Ezért érdemes feltenni a kérdést minden üzleti tandem férfitagjának:

- Képes lennék saját lábamon állva is ugyanekkora teljesítményre?
- Nem hanyagolom-e el az „önjáró-képességem” fejlesztését?
- Van-e kellő figyelmem az élet minden területére beleértve a családot és az üzletet is?
- Tudom-e menedzselni az életem, időmet és projektjeimet anélkül, hogy plusz terhet pakolnék a családomra?

Persze akad tennivaló a női nyeregben is: Meg kell küzdeni az érzelmi holtpontok kiszárító hatásával. Bizony, nehéz helyzetekben a férfiak gyakran képesek elfeledkezni a minimális udvariasságról, s lehet, hogy a figyelmességüket előbb vetik le, mint a sáros cipőjüket a bejáratnál! Ilyenkor a „Most nem szólok hozzád” technika tud leginkább pusztítóan hatni a termelékenységre. Nincs gyorsabb út lekésni fontos határidőket és gyorsabb mód elveszteni potenciális vevőket.

Ügyfeleim közé tartozik egy házaspár, ahol a férj borász, aki gyakran tart bemutatókat, előadásokat, a feleség pedig szervezi az előadásokat és kézben tartja a pénzügyeket. Majdnem minden idejüket együtt töltik. A feleség szerint a legfontosabb, hogy tanuljon meg inkább toleránsabb lenni, mint, hogy mindig igaza legyen és persze mindezt csinálja nagyon nyugodtan.

Amit ajánlott, hogy legyen egy saját barátnőbagázsa vagy egyéb támogató közössége/hálója. Ha nem is azért, hogy minden szennyest kiteregessen nekik a házasságukról, csak néha igen jól eshet, hogy van lehetősége mást is csinálni; esetleg a kreativitását kiélheti egy teljesen más területen is.

A kapcsolatotok erőssége igenis befolyásolja az üzlet sikerességét. A heti rendszerességű találkozó egy üzleti coach-csal talán az egyik legjobb befektetés, ha családi vállalkozásról van szó. Lehetőségek, - ahol másokkal együtt dolgozhatsz valamin a családi vállalkozás mellett - szintén segíthetnek.

CSALÁD / BARÁT

Egy induló (kis)vállalkozásban teljesen természetes, hogy nem válnak el a szerepek nagyon határozottan. Aki előbb odaér, az fogja meg a munka végét. Ahogy a feladatok kezdenek gyarapodni, első szinten az válik jellemzővé, hogy kialakul egyfajta természetes szelektálódás.

A fiatalok foglalkoznak az online marketinggel, az első generációra marad a hivatalokkal való küzdelem és a stratégiai partnerekkel való kapcsolattartás. Az, hogy mit teszel, s miért vállalsz felelősséget egy növekedő cég esetében azonban már korántsem esik teljesen egybe.

Egy ismerősöm férjével közösen irányítja az éttermüket, több, mint 40 éve. Ő mondta, hogy az egyetlen lehetőség, hogy ne menjenek egymás agyára az, az, hogy nagyon pontosan meghatározták, hogy kinek mi a dolga, ki miért felelős.

A férfi az étterem arca, de ha a könyvelőtől keresték, akkor az asszony intézte. Ha valakinek segítségre volt szüksége az étteremben egy feladat kapcsán, akkor arról közösen határoztak, hogy melyikük tudna jobban helytállni, kinek a felelőssége segíteni.

Nem tökéletes a házasságuk szerinte, de mégis sikerült kitartaniuk egymás mellett több mint 50 éve és emellett végig sikeresen vezették éttermüket egy olyan piacon, ahol igen magas az elbukás esélye.

> Azonosítsd az erősségeidet, találd meg azokat a területeket az irányításban és az üzletben, ahol sikeres tudsz lenni.

Ugyanezt tegye meg a partnered is, majd hasonlítsátok össze a listát és az alapján osszátok meg a feladatokat és a felelősségeket. Majd vegyetek fel külső hozzáértő embereket azokra a területekre, ahol számításaitok szerint segítségre szorulhattok.

Egy kisvállalkozás tulajdonosa annyi időt és energiát (és pénzt) fektet be a saját cégébe, hogy a személyes és céges kiadások különválasztása gyakran komoly nehézségbe ütközik. Ennek ellenére, vagy épp ezért kihagyhatatlan, hogy legyen céges és családi bankszámla külön-külön. Egy Kft alapítása esetében ez nem csak előírás, de ajánlott is!

Hacsak nem akkora a családunk, hogy minden feladatra, munkakörre adódik valaki, elkerülhetetlen, hogy másokat is bevonjunk a cégbe. Ettől fogva egyenlően kell kezelnünk mindenkit a cégben a felvétel, a fizetés meghatározása, a karrierlehetőségek területén.

Ha az válik gyakorlattá, illetve láthatóvá, hogy a családtagokat protekció segíti, az emberek demotiváltakká válnak és nő a feszültség a csapatban. Azt javaslom, ne kerüljön föl a fizetési jegyzékre a családból senki, aki nem járul hozzá munkával a cég működéséhez.

Legyen egy irodád ahol saját magad alakítod ki a munkakörnyezeted! Attól, hogy együtt dolgoztok, nem kell egész nap együtt is lennetek – hosszú távon ez okozhat csak igazán katasztrófát.

Sokan együtt dolgoznak egy irodában egymás mellett, és ha valami feljön, akkor azt rögtön meg is beszélik, vagy legalábbis beszélnek róla. Ami akár jónak is tűnhet, de ez nem így van. Szükség van rá, hogy mindenki tudjon a saját feladataira koncentrálni és így mindenki sokkal összeszedettebb és hatékonyabb tud lenni!

Értékeld a különleges kapcsolatotokat! A vállalkozói lét tud igen intenzív lenni és, ha ezt meg tudod osztani mással, az sokat tud segíteni – igen erőteljes érzés az, ha szenvedélyed olyan valakivel tudod megosztani, akit szeretsz.

Ne felejtsd közösen megünnepelni a sikereket! Amikor fontos mérföldkövet értek el vagy teljesítettétek a havi célt, akkor tegyétek félre a munkát és koccintsatok a sikerre! Lehet ez akár otthon vagy egy hosszú hétvége vidéken, de mindenképp ünnepeljetek, hiszen megérdemlitek!

A szerző kérdezi:

Hol tart a családi vállalkozásod, milyen mértékben sikerült az előnyeit és szükségleteit felmérnetek és a javatokra fordítani?

Egy hosszabb személyes konzultáció segíthet ezt felderíteni, és itt egy rövid teszt, hogy a legfontosabb szempontokkal szembesüljetek. A legjobb, ha ha a cégben érintett családtagok külön-külön kitöltik!

Dr. Eszik Zoltán
Business Coach

zoltaneszik@actioncoach.com

www.action-coach.hu
www.cegfejleszto.eu

Aranyszabályok, amelyeken a családi vállalkozások tartós sikere múlik:

- Legyen minden írásban rögzítve
- Legyen egy rendes céges szervezeti felépítés
- Meg kell határozni a szerepeket és azt, hogy ki miért vállal felelősséget!
- A munkakörök pontos meghatározása
- Határozzuk meg a munkaórákat (és a nem munkaórákat is)
- Sose keverjük a személyes és az üzleti kiadásokat
- Ne legyenek első- és másodosztályú alkalmazottak
- Legyen saját irodád, munkakörnyezeted!
- Ünnepeljétek meg a sikereiteket!
- Külső szem igénybe vétele a pontos helyzetmegítélés érdekében

forrás: http://www.ffi.org/?page=globaldatapoints

Ez a kiadvány az ActionCOACH mesterlicenc tulajdonosának - továbbiakban ML -, a Cégfejlesztő kft-nek (1027 Bp. Tölgyfa u. 14.) az üzleti tájékoztatója, elsősorban üzleti partnerei és jövendőbeli üzleti partnerei számára készült, valamint azok kapják, akik előzetesen feliratkoztak. A benne foglaltak a jogtulajdonos előzetes hozzájárulása nélkül nem másolhatók, nem sokszorosíthatóak sem hagyományos, sem elektronikus formában, adathordozókon nem tárolhatók.

A kiadvány elsősorban online terjesztésre készült, amennyiben postai úton szeretné megkapni, forduljon közvetlenül a kiadóhoz. Amennyiben nem kíván a továbbiakban ilyen kiadványt kapni, vagy tévedésből került Önhöz, kérjük jelezze lemondási szándékát a zoltaneszik@actioncoach.com email címen.

A kiadvány munkatársaink és a szerkesztő legjobb tudása és a pontos tájékoztatás igényének maximális figyelembe vételével készült, minden olvasói visszajelzést köszönettel fogadunk. Hasonlóképp a kiadvány színvonalának a folyamatos növelését szolgálja, ha olvasóink megosztják velünk véleményüket, javaslataikat.

A kiadványban szereplő javaslatok, üzleti megoldások az ActionCOACH kipróbált, többszörösen tesztelt szakmai innovációi, de valóságos üzleti környezetben való alkalmazásuk során bekövetkező profitnövekedéshez a coaching-szolgáltatás igénybe vétele nélkül semmilyen felelősséget nem vállalunk!

ActionCOACH szolgáltatást csak az erre kiképzett, erről oklevéllel rendelkező, az ML-lel szerződéses jogviszonyban lévő coachok, vagy ugyanezekkel a feltételekkel rendelkező vállalkozás alkalmazottai folytathatnak! A coachok elérhetősége érdekében látogasson el honlapunkra: www.action-coach.hu

A kiadványban szereplő képek és illusztrációk forrása:

ActionCOACH képadatbázis

pixabay.com

pexels.com

stocksnap.io

freepik.com

Az **ActionCOACH 7** pontos garanciája

1. Eredményeket garantálok: közösen megtaláljuk a kifizetett tiszteletdíjat 6 hónapon belül, vagy onnantól fogva a coaching ingyenes!

Programunk a világ számtalan országában bizonyította működőképességét az elmúlt közel húsz év alatt. Ha egy ActionCOACH támogatását veszi igénybe, eredményekre számíthat. Legyen ez több idő, ütőképesebb csapat, vagy több pénz ...

Ha kellő küzdőerővel fog neki a programnak, elvégzi az ajánlott feladatokat, ha fókuszáltan ott tud lenni minden coaching beszélgetésen, ha a javasolt workshopokra, tréningekre időt tud szakítani! És minden elkötelezett döntését megvalósítja, a házi feladattal is végez a megbeszélt időben ...

Nos, és ha ezek mellett az eredményekkel nem elégedett az első hat hónap elteltével, az Ön számára a coaching mindaddig ingyenes lesz, amíg ez az igénye fenn áll – minden kérdés és megjegyzés nélkül!

2. Cége tényleges helyzetével szembesítem, bármily kényelmetlen lehet is a realitások tudomásul vétele.

A realitások és a szükséges változások tudomásul vétele a hatékony coaching program alapja. Egy ActionCOACH igénybevétele egy olyan barátot jelent az Ön számára, akit nem okolhat a kialakult helyzetért, de aki személyes üzleti tanácsadódként egyedül és kizárólagosan az ÖN sikereiben érdekelt!

Kapcsolatunk az elszámoltathatóságra épít: azzal összefüggésben, amit mond, amit tesz. A folyamat minden eleme alá lesz rendelve a siker elérésre irányuló erőfeszítéseknek, ha kell ennek érdekében esetenként keményebb fellépés is elképzelhető.

3. Olyan üzleti tudáshoz való hozzájutást biztosítok, hogy annak birtokában közvetlenül növekedésre foghatja a vállalkozását!

Minden, ami a coachingban előkerül az Ön üzletéről szól, az átadásra kerülő üzleti tudás a növekedés kipróbált forgatókönyvét adja a kezébe! Úgy terveztük a programot, hogy Önt gazdagítsa időben, készségben. A cégében rejlő valódi növekedési potenciál felszabadítása érdekében a pilótaülést elfoglalva a kezében lesz az útvonaltérkép és a jogosítvány, hogy tényleg oda jusson, ahová készül!

4. Teljes biztonságot és maximális bizalmi légkört garantálok.

Munkakapcsolatunk a bizalomra és annak megértésére, tiszteletére épít, ami a tulajdonához való kötődését és a coaching munkaformák természetét alapként fogadja el, ezért együttműködésünk során mindig az Ön látószögedből értelmezzük a számokat, az üzleti folyamatokat.

5. Személyére, cégére szabott egyéni megközelítést garantálok!

Minden üzlet egyedi és különleges – ehhez nem férhet kétség! Az Öné is! Együttműködésünk azokra a tapasztalatokra épít, amit számtalan üzletág, ezer féle vállalkozásával folytatott közös munkából származik, ezért biztos lehet benne, hogy minden javaslatunkat világosan megindokolunk és elvárásait tiszteletben tartva az elvárható eredmények érdekében vetünk fel javaslatokat!

6. Hozzáférést biztosítok egy olyan kipróbált, 18 éve fejlesztett és több tízezer cég által tesztelt rendszerhez, amely az üzleti minőség szinonimája és ebben a komplexitásában egyedülálló.

Módszertanunkat és eszközeinket a profit-növelés érdekében alakítottuk ki. Ezt szolgálják azok a kidolgozott és szisztematikus eljárások – melyek száma meghaladja a 3500-at – amelyek azon túl, hogy hozzáférést biztosítunk ezekhez, együttműködésünk során közvetlen üzletépítő erőt jelentenek az Ön számára.

7. Garantálom, hogy közös munkánk során egy piaci környezetben profitot termelni képes vállalkozást építhessen, amely az Ön személyes közreműködése nélkül is megáll a lábán.

Együttműködésünk arra irányul – s ezt garantálom –hogy egyre kevésbé az üzletében és sokkal inkább az üzleten dolgozzon, mind közelebb hozva a célt, hogy a cége legyen Önért és ne Ön a cégéért!

ActionCOACH
business coaching

FELTÁRÓ DIAGNÓZIS

3 óra fókuszált beszélgetés cége alkotóelemiről és teendőiről

- Kritikus pontok feltárása
- Növekedési lehetőségek megalkotása
- Átlátható út a valódi eredmények felé

62 000 Ft
+ ÁFA

A kapcsolat a feltáró beszélgetéssel kezdődik, mely módot nyújt a vállalkozásban meglévő **üzleti potenciál feltárás**ára. A 3 órás konzultáció révén az üzlettulajdonos nem csak azt fogja tudni, **mit kell tennie a vállalkozásában**, de azt is, hogy **hogyan kezdjen hozzá.**

Látogasson el a www.action-coach.hu oldalra és kérje üzleti coach-aink ajánlatát!

ActionCOACH
business coaching