

# FAMILY BUSINESS

David Bork



**"P**ekala... aile şirketinizin devamını sağlayacak olan nedir?"

Birçok aile şirketi sahibi için bu sorunun cevabı, "Ben"dir. Sonsuza kadar yaşayacaklarını, aile şirketin gelişeceğini ve aile üyelerinin cüzdanlarını sınırsız nakitle dolduracaklarını düşünürler. Bu istenen bir şeydir ama gerçeklik bu şekilde işlemez.

Sorunun en iyi cevabı tam olarak iş pratiklerinde yatmaktadır. "Eğer lider işin ehli değilse hiçbir şirket başarılı olamayacaktır." Maalesef aile şirketlerinde konu biraz karmaşıktır; bunun nedeni kısmen ebeveynlerin çocukları yetiştirme tarzına bağlıdır. Bu durum aynı zamanda ailelerin öncelikleriyle şirketin önceliklerinin farklı olması nedeniyle daha komplike hale gelmektedir.

## Aile ve şirket hedefleri arasındaki çelişki

	Ailenin önceliği	Şirketin önceliği
<b>Görev ya da amaç</b>	Sorumluluk sahibi ve bu dünyada bağımsız davranabilecek özsaygılı yetişkinler yetiştirin.	Kârlar-toplam varlıklar havuzunu birleştirin.
<b>Kabul</b>	İtirazsız kabul ya da itirazsız sevgi.	Duruma bağlı kabul; profesyonel bir tarzda davranma yeteneğine ve becerisine bağlı kabul.

Aile ve şirket içindeki kabul farklı şeyler olduğu için, iki sistem arasında insanların bilmediği temel bir "bağlantısızlık" vardır. Bu farklılığı anlamayan aileler, şirketi bu farkı kapatmak için kullanmaya çalışacaklardır. Bu görevleri birbiriyle karıştıran aileler, hem kendileri hem de diğerleri için büyük sorunlar yaratacaklardır.

Bu tür bir politikanın vakti siz daha ihtiyaç duymadan gelecektir. Çocuklarınızın mevcut yaşı ne olursa olsun, ŞİMDİ yapın! Birisi bir aile şirketindeki sorunları analiz ederken, genellikle şirkette istenen konumla ilgili beceri ve deneyim konusunda yetersiz ya da hiçbir yeteneğe sahip olmayan aile üyeleri ortaya çıkmaktadır.

Önce kendinize bu soruyu sorun:

"Aile şirketinizde kilit bir noktaya aile dışından başarılı birini almayı düşünür müydünüz?"

Elbette cevap empatik olarak "Hayır"dır. Bu tüm

## Aile şirketine katılmanın kuralları

aile üyeleri için aynı olmalıdır. Başka bir işte kendi değerini kanıtlamamış bir aile üyesi, aile şirketinde de bir işe yaramayacaktır ve sonunda bir sorun olacaktır.

Aile şirketlerinde çalışan aile üyeleri diğer profesyonellerin standartlarında performans göstermeli ve üretken olmalıdır. Bu onlara şirkette inanılabilirlik sağlayacaktır. Bazı şirketlerde aile üyeleri gevşek davranmakta ve kendi programlarını kendilerinin ayarlayabileceğini düşünmektedir.

"Sorumluluk Üstlenme Kuralları"nın bir kez ortaya çıkması henüz başlangıçtır. Bu konular aile içinde tartışılmalıdır. Bunun şirketin gelişmesinin ailenin de katkıda bulunabileceği bir faktör olmasından önce, bir politikaya sahip olmak şirketin gelişimine katkıda bulunur ve şirket içindeki ücret politikalarının bir unsuru haline gelir.

*Aile şirketinin istibdamı aşağıdaki unsurları içerir:*

**Kendi fırsatınızı kazanın** – aile üyelerinin şirkete girmeleri için açık bir fırsat. Aile şirketinde bir iş fırsatı doğuştan gelen bir hak değildir.

**Deneyim ve kanıtlanmış performans gereksinimi** – Bu, aile şirketi dışında 5 yıl ya da daha uzun süre çalışmış, işlerinde sorumluluk konularında yer almış ve değerli çalışanlar olduğunu göstermiş insanlarla ilgilidir.

**Mesleki gelişimle ilgili açık ifade** – Bazı aileler bir ön gereklilik olarak yüksek öğrenim ister. Bence hem genel eğitim hem de süren mesleki eğitim temel önem taşır. En iyi liderler hem resmi hem de gayri resmi olarak sürekli öğrenen, böylece de bilgi tabanlarını ve liderlik yeteneklerini geliştirenlerdir.

**Ödemeler**- Alınan ücret, konuma uygun olarak "adil piyasa" ücreti olacaktır. Bu, bir piyasada, birinin ekonomik değeriyle ilgili açık bir algıyı geliştirmekle ilgilidir. Bu, aynı zamanda, aile üyesinin yaptığı katkının abartılı görünmesini engeller. Bazı aile şirketlerinde, üyelere ilave bir katkı sağlanabilir; özellikle de kârdan pay verilmesi söz konusu olduğunda.

**Giriş, performans değerlendirme ve aile şirketinden çıkış**—Aile şirketine açılan kapı iki yönlüdür: "İçeri-dışarı". Birçok tartışma giriş konusuna odaklanır ama aile üyelerinin performans değerlendirmesine tabi tutulmasıyla ilgili bir açıklık yoktur. Yaşanmış bu tür mesleki süreçler işe katkı, iş alışkanlıkları ve iş ve müşterilerle ilgili tutum konusunda tartışma için bir fırsat sunmaktadır. Politika aynı zamanda bir aile üyesinin doğru bir nedenden, durumla ilgili açık ifadelerle atılabilmesini de içermelidir.