

DRUŽINSKO PODJETNIŠTVO

Enotne opredelitve družinskega podjetja v strokovni literaturi pravzaprav ni moč zaslediti. Družinsko podjetje nastane takrat, ko člani družine združijo svoje pridobitniške interese z ustanovitvijo podjetja. Družina kot lastnik podjetja močno vpliva na njegovo poslovanje. Za taka podjetja je značilno, da se, veliko bolj kot nedružinska podjetja, osredotočajo na ljudi v njihovi organizaciji. Zaradi dolgoročne usmerjenosti lastnika, z vizijo preživetja skozi več generacij družine, so družinska podjetja veliko bolj usmerjena v prihodnost. Uspešna družinska podjetja nudijo zaposlenim družinskim članom integracijo poslovne kariere z zasebnim življenjem, ki je ni možno uresničevati v nedružinskih podjetjih. To je lahko prednost ali slabost, ki mnoge ustanovitelje, predvsem pa njihove naslednike, odvrta od vodenja družinskega podjetja.

Razen v ITA ne obstaja pravna opredelitev družinskega podjetništva. V ITA od leta 1975: »Družinsko podjetje je podjetje, v katerem sodelujejo zakonski partnerji, krvni sorodniki do tretjega dednega reda in sorodniki, ki se preženejo v družino« (Vandjal, 1999).

Predvsem močna družinska podjetja so tista, ki vlečejo in dajejo zgled ostalim pri ustanavljanju družinskih podjetij. Glavna razloga za ustanovitev družinskega podjetja so boljše možnosti lepšega družinskega življenja in boljše možnosti profesionalne kariere posameznika ter celotne družine. Za Slovenijo v tranzicijskem obdobju je seveda značilno, da je razlog za ustanovitev družinskega podjetja tudi povsem racionalen – namreč izguba delovnega mesta posameznika zaradi stečajev in odpuščanja delavcev v gospodarski krizi, ki je bila značilna za obdobje prehoda iz socialističnega v kapitalistični družbenoekonomski sistem v devetdesetih letih prejšnjega stoletja. Takrat so mnogi odpuščeni delavci ustanavljali družinska podjetja s s sredstvi odpravnine, ki so jih prejeli ob odhodu iz propadlih podjetij, ki so bila večinoma v družbeni lasti. Lahko rečemo, da poznamo dva povsem nasprotna vidika ustanovitve družinskega podjetja: ustanovitev zaradi priložnosti in ustanovitev zaradi nuje.

Kljub temu, da je Slovenija imela v obdobju po 2. svetovni vojni do leta 1991 socialistično ureditev s planskim gospodarstvom, je bila zasebna podjetniška aktivnost ves ta čas uzakonjena v obliki obrtnih delavnic in v kmetijstvu. Prava družinska podjetja, ki so skupaj z obrtnimi delavnicami začela konkurirati v tržnem gospodarstvu, so v Sloveniji nastala v devetdesetih letih prejšnjega stoletja, s prvimi gospodarskimi reformami, ki jih je začela sprejemati takrat še vlada bivše skupne države (Zakon o podjetjih, 1988). Podjetniki, ki so v času tranzicije ustanavljali družinska podjetja, so sedaj stari blizu petdeset let, s čimer se njihova poslovna kariera počasi bliža h koncu. Njihovi otroci so stari okrog trideset let in se bližajo k odločilnim letom za začrtanje uspešne profesionalne kariere. Obe dejstvi silita ustanovitelje in možne naslednike, da začnejo načrtovati, kaj se bo zgodilo s podjetjem z umikom ustanovitelja. Prehoda na novo generacijo ni mogoče izvesti preko noči, ampak je, po

izkušnjah iz tujine, potreben izčrpen in natančno določen plan, ki je ponavadi dolgoročen in katerega uresničitev traja več let.

Uspešnost družinskih podjetij je poleg uskladitve raznih dejavnikov družinskega in podjetniškega sistema močno odvisna od fiskalnega sistema in zakonodaje posamezne države, zato smiselnih oblik ne moremo enostavno prenašati v poljubna okolja. Uspešna družinska podjetja tako prepoznamo predvsem po pozitivnem reševanju težav, ki se pojavijo zaradi konfliktov med družinskim in podjetniškim sistemom, in po uspešnem prenosu podjetja na naslednjo generacijo (Levinson, 1971, str. 90). Uspešna družinska podjetja prispevajo velik delež k socialni stabilnosti in gospodarskemu uspehu posamezne države. Pomenijo več kot dve tretjini vseh podjetij v razvitih tržnih gospodarstvih (Westhead, Cowling, 1998). Približno 1/3 podjetij izmed 500 največjih po reviji Fortune je v družinski lasti in le nekaj manj kot 50 % od 500 najhitreje rastočih podjetij upravljajo družinski člani (<http://www.fambiz.com>). Tudi večino slovenskih malih podjetij bi lahko po skoraj vseh definicijah uvrstili med družinska podjetja.

Člani družinskih podjetij se pri svojem delovanju soočajo s podobnimi težavami kot člani vseh drugih podjetij, vendar pa je pri njih prisoten še vpliv družinskega sistema, ki v podjetje vnaša možnost več nezaželenih konfliktnih situacij (Vandjal, 1999).

Družinsko podjetje je kombinacija dveh povsem različnih sistemov: družine in podjetja. Sistem družine je zgrajen na čustvih, lojalnosti in skrbi za blaginjo družinskih članov. Sistem podjetja pa zasleduje rezultate, temelji na učinkovitem izpolnjevanju zadanih nalog, v njem pa ni prostora za čustva, ki so temelj družinskih odnosov. Ta dva sistema v interakciji prepogosto povzročata konflikte, ki se odražajo tudi v propadanju družinskih podjetij. V ZDA prehod v drugo generacijo preživi le tretjina družinskih podjetij, manj kot 10 % jih uspe preživeti tudi v tretji generaciji (Syms, 1992, str. 14). Poleg stalnih konfliktih dveh različnih sistemov v družinskem podjetju pa je tudi nenačrtovana prihodnost pogosto razlog za prenehanje delovanja podjetja in, kar je še bolj zaskrbljujoče, tudi spore v družini. Za napredek družbe je pomembno čim bolj usklajeno delovanje obeh sistemov, tako družine kot njenega podjetja in narobe bi bilo tudi iz čisto podjetniškega stališča dajati prednost podjetju. Brez uravnoveženih odnosov družinskih članov v okviru družine je nemogoče pričakovati dobre odnose istih oseb v družinskem podjetju. In prav v tem je srž večine specifičnih problemov v družinskem podjetju, ki se še stopnjujejo, ko pride do prenosa vodenja in premoženja.

Prehod podjetja iz ene generacije v drugo, torej od ustanoviteljske na naslednjo generacijo pa postavlja vpletene družinske člane pred vrste vprašanj. Čustvena cena prenosa upravljanja in premoženja podjetja je za posameznika lahko zelo visoka. Za podjetnika pomeni izstop iz podjetja konec nečesa, kar se imenuje uspeh, ponos, samospoštovanje in dohodek. Zato je v družinskem podjetništvu zelo pomemben proces načrtovanja nasledstva, katerega je treba začeti dovolj zgodaj in ga po potrebi sproti dopolnjevati (Adlešič, 2006).