



*Rozmowa z **Mieczysławem Krysińskim**, założycielem firmy **Kristech technika otworowa**.*

Szacuje się, że problem sukcesji dotyczy i będzie dotyczył wielu przedsiębiorstw w Polsce, bowiem według danych aż 36% to biznesy rodzinne. Wyzwanie dotyczy nie tylko dużych firm, ale również tych mniejszych. Rozmawiamy z Mieczysławem Krysińskim, który 25 lat temu zajął się stolarką otworową. Dziś salon KRISTECH z Tupadł koło Inowrocławia to miejsce docenione przez inwestorów. O procesie sukcesji rozmawiamy z seniorem.

Patrycja Haremska: Prowadził Pan rodzinną firmę wraz z Synem. Z jednej strony biznes rodzinny jest oparty na silnych fundamentach, ale zapewne w trakcie wspólnego działania pojawiły się też wyzwania. Jak wygląda ścieżka komunikacji w codziennej pracy?

Mieczysław Krysiński: Z synem Waldemarem prowadzimy firmę wspólnie od prawie 22 lat. W tamtym momencie startowaliśmy z zupełnie innymi doświadczeniami – ja byłem już dojrzałym człowiekiem, przechodzącym na emeryturę nauczycielską, a syn dopiero co po maturze, wyrażał jednak chęć pracy z ojcem. Dla mnie sytuacja była nieco prostsza – miałem doświadczenie biznesowe, bo przez prawie 18 lat prowadziłem rodzinne małe ogrodnictwo. Przygoda ze stolarką otworową rozpoczęła się w 1993 roku, pracując zawodowo założyłem działalność gospodarczą montując w Inowrocławiu żaluzje i rolety materiałowe. Po ukończeniu szkoły średniej, w 1997 roku, dołączył do mnie

syn Waldemar i tak zostało do dzisiaj. Od pewnego czasu zarządzamy firmą już w innych rolach – syn zarządza salonem stolarki, ja wspieram, kiedy syn potrzebuje pomocy czy po prostu porady. Wyzwań w tym czasie było sporo, ale przyświecał nam jeden cel - wspólna konsekwentna praca na rzecz rozwoju firmy. W trudniejszych chwilach, kiedy np. mieliśmy odmienne zdanie w danej kwestii, nigdy nie zapominaliśmy o uprzejmości i szacunku, co również uważam za klucz do sukcesu. Od samego początku w dobrych i złych chwilach nigdy nie zabrakło na początek dnia „Dzień dobry”, a na koniec „Do jutra”. W zasadzie nie było między nami złośliwości i złej woli, tak jest do dziś - pomimo różnic zdań, pomysłów, komunikacja między nami nigdy nie została przerwana, a przecież żyjemy z rodzinami w jednej „zagrodzie”. Patrząc z perspektywy tylu lat wydaje się to niemożliwe, a jednak tak jest i widać tego efekty w postaci świetnie prosperującego salonu KRISTECH.

Patrycja Haremska: Zmiany pokoleniowe są nieuchronne i wiążą się również ze zmianą podejścia i myślenia o dzisiejszej sprzedaży i tworzeniu lejka sprzedażowego. Jak udaje się połączyć tradycyjne podejście do sprzedaży stolarki otworowej w salonie z nowoczesnymi metodami – chociażby działaniami na portalach społecznościowych?

Mieczysław Krysiński: Każda droga dobra, która prowadzi do celu. Są klienci, którzy wolą tradycyjne metody obsługi klienta, do tej grupy należy starsza „młodzież”, natomiast młodsze pokolenie chce korzystać z nowoczesnych rozwiązań, najpierw przygotowuje się w domu z rodziną do dyskusji, wykorzystując portale społecznościowe i dostępne źródła informacji o produkcie, a następnie udaje się do innowacyjnego salonu stolarki Krishome. Wniosek jest prosty - handlowiec w salonie ma wyzwanie, żeby sprostać klientowi. Moim zdaniem trzeba mieć wyczucie i wiedzę, a najlepiej łączyć różne metody, żeby osiągnąć cel i zdobyć klienta.

Patrycja Haremska: O sukcesji sporo się w Polsce mówi. Z danych wynika, że aż 36 procent firm w naszym kraju to zespoły rodzinne. Traktują Pan tę zmianę jako moment, w którym następane pokolenie przejmuje dziedzictwo czy jako proces, który jest rozłożony w czasie?

Mieczysław Krysiński: Mam już sporo lat, ale według mnie jest to proces rozłożony w czasie. O dziedzictwie możemy mówić, kiedy biznes jest przekazywany na kolejne już pokolenie. Nasze przedsiębiorstwo skutecznie funkcjonuje już 26 rok, czyli jesteśmy na początku procesu tworzenia zespołu rodzinnego, który może w przyszłości tworzyć pewne dziedzictwo, jeśli będą chętni kontynuować ten proces, bo przecież to są długie lata, bardzo długie lata trwania, cierpliwości, konsekwencji i solidnej pracy. W pewnym momencie zaczynamy postrzegać, że nadchodzi czas przekazania firmy, w naszym przypadku synowi Waldemarowi. U nas to przebiegło w sposób nietypowy, bo syn przeprowadził audyt w firmie w wyniku, którego stwierdzono dwuwładzę. Syn jest bardzo ambitny i chciał przejąć zarządzanie i tak właśnie się stało. Senior ustąpił i ograniczył się do roli obserwatora i wspiera we wskazanych przez zarządzającego pracach firmy. Powiem krótko: wskazana jest dobra wola z dwóch stron, bo wyzwania jest sporo. Dużo się mówi o sukcesji, ale nie porusza się wcale problemu zapewnienia godnego zabezpieczenia seniorom, bo nie lubię używać słowa „starość”, to również jeden z problemów związanych z przekazaniem biznesu na ramiona młodszych pokoleń.

Patrycja Haremska: Jak przygotować swoje dzieci do sukcesji? W jaki sposób Pan, Panie Mieczysławie przekazuje swoją wiedzę i ogromne doświadczenie w branży Synom?

Mieczysław Krysiński: Pyta mnie Pani jak przygotować dzieci do sukcesji? Jest to proces bardzo złożony, bo rozmawiając z młodzieżą - poza moimi dziećmi, spostrzegam, że widzi ona łatwe, dobre życie, piękne i szybkie samochody oraz krótki dzień pracy. Rzeczywistość jest brutalna i dlatego następcy w procesie sukcesji szybko się załamują, pomimo, że odziedziczają biznes po rodzicach. Najważniejszym celem, w przygotowaniu następców do przejmowania firmy, jest nauczyć dziecko szacunku do pracy i ludzi, pieniędzy. Uważam, że ważne jest wykształcenie, niekoniecznie kierunkowe. Wzorem dla dzieci powinni być rodzice, którzy muszą rozmawiać, być inspiracją, z której dzieci samoistnie chcą czerpać. Młody człowiek musi być dobrze przygotowany do życia, a nie wymusza na rodzicach, że mu się wszystko należy. Dziś mogę powiedzieć, że jestem dumny z przygotowania do życia czterech swoich synów, z których dwoje prowadzi firmy z branży: Karol - KRISPOL i Waldemar –

KRISTECH, po wyższych studiach z tytułami. Pozostałych dwoje ukończyło studia uniwersyteckie z informatyki i w tym zawodzie pracuje. Swoją wiedzę i zdobyte doświadczenie przekazują synom podczas rozmów rodzinnych, towarzyskich, często telefonicznych. Siłą rzeczy najczęściej rozmawiam z Waldemarem, bo nas głównie dotyczy problem sukcesji w całej rozciągłości.

Patrycja Haremska: Wielu przedsiębiorców boryka się z wyzwaniem polegającym na braku następnego pokolenia, które jest zainteresowane kontynuowaniem biznesu. Jak zaszcześcić w dzieciach pasję do swojej branży, Panie Mieczysławie?

Mieczysław Krysiński: Na Pani pytanie nasuwa mi się krótka odpowiedź, że w którymś momencie wychowania dzieci, rodzice popełnili błąd, ale zdaję sobie sprawę, że to nie taka prosta sprawa. Trudno też komuś doradzać, jak ma przygotowywać przyszłego następcę. Dzieci często nie zwracają uwagi na majątki rodziców czy firmy, które mogą odziedziczyć - są bardzo ambitne i często chcą same dochodzić do tego co osiągnęli rodzice, a często rodzicom wydaje się to niemożliwe. Jak już wspomniałem, w naszej rodzinie najważniejszym celem było zdobycie zawodu przez synów, stąd żaden nie kończył liceum ogólnokształcącego, tylko szkoły średnie zawodowe, w których już uczyli się praktycznego działania i szacunku do pracy. Często się mówi, że najpierw „ogólniak”, bo młodzież nie dostanie się na studia, bzdura. Nasi synowie wszyscy ukończyli porządne, 5-letnie, państwowe uczelnie. Naszym zdaniem jako rodziców, zawsze celem była nauka, a ja jako ojciec uczyłem ich solidnej pracy, konsekwencji w działaniu, wzajemnego szacunku. Pragnę dodać, że często nie było łatwo, ale nasz cel jako rodziców został osiągnięty i jesteśmy z tego dumni, to jest nasz największy życiowy sukces. Wszystkie inne dobra są do zdobycia, ale dzieci porządnie przygotowanych do życia i gotowych do przejęcia firmy się nie kupi. Pewnie w tym momencie wielu rodziców zaczyna myśleć, że ma firmę, dorosłe i wykształcone dzieci i ktoś musi firmę odziedziczyć, a oni tego nie chcą, warto wtedy przeanalizować, dlaczego tak się dzieje.

Patrycja Haremska: KRISTECH jest przykładem biznesu, w którym innowacyjne podejście do biznesu spotyka się z tradycyjnymi wartościami. Czy uważa Pan, że to klucz do sukcesu?

Mieczysław Krysiński: Muszę potwierdzić, że ma Pani rację, ale się zastanawiam skąd to Pani wiedziało? ??? Od samego początku istnienia firmy wytyczyliśmy sobie cel i postanowiliśmy, że nie oglądamy się na konkurencję, wyznaczamy własny wizerunek firmy, którą chcemy stworzyć. To były początki tego biznesu w Polsce. Tradycyjne wartości rodzinne kojarzą mi się z wzajemnym szacunkiem do drugiego człowieka. Nasza innowacyjność zawsze była przykładem dla innych, a polegała na stworzeniu Biura Obsługi klienta, korzystaniu ze środków Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa w ramach Tworzenia i Rozwoju Mikroprzedsiębiorstw. Innowacyjność to również dwukrotne zdobycie w 2007 i 2008 r. certyfikatu „Przedsiębiorstwo Fair Play” i wiele innych przedsięwzięć, których nie sposób tu wymieniwać. Bez wątpienia o naszej pozycji na lokalnym rynku zdecydował też fakt, iż byliśmy pierwszym salonem firmowym KRISPOL, to my byliśmy przykładem dla innych. Podczas jednej z rozmów z synem padło pytanie: „Tato, dlaczego tak nam dobrze idzie?” Znałem odpowiedź na to pytanie, ale udawałem, że nie wiem. Syn po krótkim zastanowieniu odpowiedział: „Bo mamy do siebie bezgraniczne zaufanie”, które trwa ponad 20 lat. Wydaje mi się, że dla Syna jestem wsparciem, które daje mu poczucie bezpieczeństwa w kontynuowaniu zarządzania firmą oraz z dumą obserwuję rozwój salonu KRISHOME, którym kieruje Waldemar. Reasumując, warto zadać sobie pytanie: czy biznes potrzebuje tradycyjnych wartości? Jestem przekonany, że na fundamencie wzajemnego zaufania i szacunku, nie tylko rosną rodziny, ale i silne marki, a proces sukcesji jest wówczas efektywny i mało „bolesny” dla wszystkich stron.



newss.pl

Sukcesja - proces czy moment?

KRISPOL

[press box](#)