

4NEWS— um informativo For Goal

4GOAL—For Goal Business Solutions apresenta-se ao mercado

A 4GOAL—For Goal Business Solutions é uma empresa de soluções sistematizadas, desenvolvida para atender às necessidades dos operadores do mercado de serviços, em particular dos operadores dos serviços do bem-estar e entretenimento.

Buscamos sua principal meta: o sucesso.

Mais Detalhes

Assessoria Contínua Presencial

Mensalmente, o consultor 4GOAL vai até a sua empresa para aplicar as ferramentas desenvolvidas pelo nosso Time de Trabalho, visando proporcionar maior rentabilidade e competitividade ao seu negócio. Soluções através da implementação de ferramentas para a maximização das vendas, retenção dos clientes através de treinamentos efetivos de atendimento encantador, monitoramento de desempenho dos colaboradores, desenvolvimento de campanhas de marketing, treinamentos e avaliação dos líderes, maximizando recursos financeiros e humanos dos nossos clientes. Não perca nem mais um minuto! Entre em contato agora mesmo através do e-mail: relacionamento@4goal.com.br

4GOAL—For Goal Business Solutions

Nº4—julho/2008



Em breve: “Gestão Consciente”, por Christian Munaier

Destaque 4NEWS

A 4GOAL—For Goal Business Solutions busca novos territórios e desembarca na América Latina. O primeiro convite veio da Argentina, através da revista Mercado Fitness. Leia na íntegra o artigo escrito por Christian Munaier, clicando [aqui](#) (páginas 14 e 16)

Gestão Familiar de Academias – Como sobreviver!



Christian Munaier é sócio-consultor 4GOAL

Viver dentro do mercado brasileiro de academias é experimentar, todos os dias, o modelo de gestão de empresas familiares. Desde a minha entrada neste mercado, em 1994, pelas mãos do talentoso Cleverson Costa na Academia Adriana Rocha, em Belo Horizonte, até bem pouco tempo atrás, na gigante paulista Body Systems, pude vivenciar os sabores do tempero familiar nas tomadas de decisão. E hoje, com a 4GOAL, uma de nossas áreas de atuação é justamente interferir no dia-dia das empresas familiares que pretendem mudar a forma de delegar e cobrar tarefas, não mais deixando que os laços familiares ditem o cargo, o salário e as responsabilidades das pessoas que produzem para a empresa.

É importante frisar, desde o início desta matéria, que a gestão familiar executada de forma profissional pode ser muito profícua. Isso significa que podemos obter excelentes resultados trabalhando com nossos pais, irmãos, filhos... Desde que, desde o início dessa relação, aprendamos que, dentro da empresa, o pai, a mãe e o irmão mais velho não usarão a “patente de pai”, “patente de mãe” ou “patente de irmão mais velho”. Assim como na hierarquia militar, existe uma hierarquia empresarial que conhecemos e respeitamos. As relações, por mais informais que sejam (e como é saudável ter o ambiente de trabalho agradavelmente e adequadamente informal), respeitam a patente do colega de trabalho. O gerente sabe como lidar com o diretor; o professor sabe como lidar com seu coordenador.

Contudo, dentro da empresa familiar, quando não existe uma definição clara das patentes de cada integrante, levamos para o mundo corporativo a relação que temos dentro de casa. E é aí que mora uma das muitas armadilhas na construção de uma empresa familiar de sucesso. É fundamental que cada integrante da família tenha uma patente empresarial, e que essa patente não seja dada. Deve ser, sim, conquistada. E, como a empresa não é uma monarquia hereditária, o primogênito não precisa ser, necessariamente, o de maior patente dentre seus irmãos.

Voltando, então, à afirmação feita acima, dentro da empresa familiar, cada integrante que tiver real interesse de participar das decisões da academia terá uma patente, uma responsabilidade. Essa patente deve ter suas premissas e as cobranças advindas delas devem ficar restritas ao ambiente de trabalho. As discussões dos assuntos de trabalho devem permanecer nesta seara, não podendo descambar para problemas familiares. Imagine um

devem ficar restritas ao ambiente de trabalho. As discussões dos assuntos de trabalho devem permanecer nesta seara, não podendo descambar para problemas familiares. Imagine um chefe sem parentesco falando para seu colaborador: “Você não devia entregar esse relatório com tanto atraso. Mas também, desde pequeno você sempre foi enrolado. Puxou para o pessoal da sua mãe”.

Citei, como exemplos, o pai, a mãe e o irmão mais velho porque são os clássicos líderes de uma família. Quando empreendem uma empresa familiar usando o critério sucessório familiar natural, essas três patentes serão as principais lideranças da empresa. Por isso, se a sua empresa é constituída por sua família, evite os erros clássicos deste tipo de gestão:

- * **Nem todos os integrantes da família** precisam ser “abraçados” pela empresa. Terão lugar na organização se tiverem competência para executar o trabalho. Um dos maiores especialistas brasileiros em sucessão familiar, Renato Bernhoeft, diz que “você pode criar uma empresa e dizer que tem cargo para todo mundo. Mas não é a situação ideal que todo membro da família olhe para a empresa como sua única opção. Na medida em que um indivíduo abre mão do seu sonho e vai trabalhar na empresa do pai por falta de opção, a probabilidade maior é de que ele seja um cara muito frustrado no futuro.”
- * **A patente não respeita a ordem** de nascimento de cada familiar. O caçula poderá ter uma patente (cargo e salário) maior do que seu irmão. A patente respeita competência! Definir quais são as competências e as formas de se avaliar o desempenho evitará sentimentos comuns como “ela sempre foi a queridinha do papai, por isso está com um cargo e salário melhores que os meus.” É muito importante que a primeira geração, aquela que começou todo o negócio, entenda que existe o momento de passar o bastão. E é melhor que essa transição aconteça de uma forma harmoniosa, e não quando quem iniciou a empresa falece. A dificuldade é fazer a primeira geração entender que a segunda geração virá cheia de novidades e que essas novidades podem ser boas. Como foram os desbravadores, a primeira geração olha com desconfiança para a segunda, com o seguinte pensamento: “se eu construí tudo isso do meu jeito como é que esse moleque acha que vai gerir melhor o negócio de forma diferente?” Se a próxima geração for bem preparada para assumir a empresa, fatalmente apresentará fórmulas novas, contudo fundamentadas para dar continuidade e progresso aos negócios da família;
- * **Os problemas da empresa devem ser discutidos** no âmbito profissional, dentro da cordialidade profissional necessária para a boa convivência. Não se deve apelar para considerações pessoais, nem resgates da memória da infância para justificar ou acusar seus familiares-colegas de trabalho. Em casa, cada integrante da empresa deve voltar a usar sua patente familiar. Nada de levar os problemas e, principalmente, as desavenças profissionais para o âmbito familiar. Essa estratégia auxilia a manter a família unida. Em casa, é melhor o caçula voltar a respeitar o irmão mais velho...

Se a sua academia vive hoje o modelo de empresa familiar e você gostaria de ter mais informações de como organizá-la de forma mais eficiente, diminuindo o nível de estresse familiar e aumentando a produtividade da empresa, entre em contato hoje mesmo conosco, através do e-mail relacionamento@4goal.com.br

Para remover seu nome da lista de endereçamento, [clique aqui](#). Perguntas ou comentários, entre em contato conosco através do e-mail relacionamento@4goal.com.br ou ligue para +5511–5536.6421