

rodzina nie widzi realnych możliwości podniesienia ceny. Pozyskane środki finansowe mogą być ulokowane bądź w kolejnym przedsięwzięciu biznesowym, bądź po prostu powierzone pod opiekę *asset management*. Mogą służyć członkom rodziny dla utrzymania i podnoszenia ich potencjału osobistego i społecznego. Należy test ten przeprowadzać choćby po to, aby nie kultywować szkodliwych mitów.

Uważam, że brak takich testów przeprowadzanych uczciwie w ostatnich latach jest przyczyną wielu kłopotów, jakie napotykają obecnie polscy przedsiębiorcy pierwszego pokolenia.

Test zastępowalności Seniora przez Juniora

Nie tylko sam test wartości w kontekście finansowym powinien być brany pod uwagę przy ocenie prawdopodobieństwa przeprowadzenia skutecznej sukcesji przez Juniora. Należy również ocenić możliwość zastąpienia starszego pokolenia przez młodsze. Jest to ocena kapitału ludzkiego rodziny, który można zaangażować dla zwiększania wartości biznesu rodzinnego.

Z perspektywy Seniora:

- Ile lat aktywności zawodowej ma przed sobą Senior?
- Czy stan zdrowia Seniora pozwala na planowanie sukcesji?
- Czy jeśli stan zdrowia osłabia się, to można określić tempo i symptomy zmian?
- Czy Senior ma plan odejścia?
- Czy Senior akceptuje ten plan i cieszy się na niego?
- Na czym polega unikalność Seniora w firmie rodzinnej i otoczeniu biznesowym?
- Czy Senior ma umiejętność przekazania wiedzy Juniorowi?
- Jak głębokie jest przywiązanie kluczowego personelu do Seniora?

Z perspektywy Juniora:

- Czy jest w rodzinie Junior, który chce przejąć przywództwo w firmie rodzinnej?
- Jeśli tak, to jak długo ma czekać na przejęcie pełni przywództwa?
- Kiedy najwcześniej będzie możliwe realne objęcie przywództwa?