

klęskę lub doświadcza sukcesu. Brydżyści grają w parach, wyczuwając się nawzajem, a wygrana jest zawsze wspólna. Natomiast drużyna futbolowa musi być dobrze zorganizowana w podziale na role i minizespoły (atak, pomoc, obrona, stoper, bramkarz), jednak choć wszyscy chcą wygrać mecz – to jednak mniej są nastawieni na zabieganie o komfort innych członków drużyny. Drużyna gra na kilku czołowych strzelców bramek.

Zmiany te dotyczą nie tyle rodzinę, co firmę – procesy decyzyjne zaczynają przebiegać inaczej – następuje zmiana celów oraz procedur.

Grozi też napięcie, czasami przechodzące w kryzys, kiedy młode pokolenie musi liczyć się z pokoleniem pracowników swojego poprzednika. Młode pokolenie musi równoważyć między naturalną tendencją otaczania się swoimi rówieśnikami, z którymi dzieli swój etap życiowej drogi, a doświadczeniem i lojalnością starej kadry. Zmiany muszą zmierzyć się z oporem zastanej struktury. Doświadczyć tego mogą przedstawiciele młodego pokolenia sukcesorów, nawet jeśli są przygotowani merytorycznie (np. poprzez studia) czy poprzez praktyki do objęcia sterów firmy od poprzednika.

Obszary potencjalnych konfliktów między rodziną a jej kluczowymi pracownikami wynikające z funkcjonowania w odmiennych systemach wartości:

Rodzina	Kluczowa kadra
Napędzana emocjami	Napędzana zadaniami
Bezwarunkowa akceptacja osobowości członków rodziny i modyfikacja struktury do ich potrzeb i możliwości	Programowe odrzucenie emocji i redukcja osobowości do struktury
Perspektywa nastawiona na ekspansję, a potem na obronę	Perspektywa ekspansji
Podział wyniku	Oczekiwanie nagrody
Nieufność jako filozofia działania	Otwartość na otoczenie postrzegane jako szansa
Kooptacja (narodziny, związki)	Rekrutacja
Dożywotnie członkostwo	Dobra praca bądź wygnanie
Niechęć do zmian w ramach jednego pokolenia	Skłonność do zmian w zależności od cykli biznesowych