

to może im w tym pomóc osoba spoza rodziny (doradca lub wspólnik mniejszościowy), ułatwiając dyskusję. Właśnie w ten sposób, poprzez udziałowców mniejszościowych, mieli ze sobą dyskutować spadkobiercy Jana Wejcherta z Grupy ITI, aby uzgodnić warunki odejścia części z nich z firmy. Część spadkobierców chciała po prostu spłaty, część sfinansowania innego, własnego biznesu, a inna część miała poczucie sensu kontynuacji.

Poniżej prezentuję główne obszary dyskusji na ten temat przy podziale na rodziny uważające majątek za wartość samą w sobie oraz na te, dla których jest to przede wszystkim narzędzie.

Obszar	Wartość samoistna	Wartość instrumentalna
Potrzeby	<ul style="list-style-type: none"> • Zabezpieczenie dochodów jako podstawy rodziny • Przeświadczenie, że inne znaczące działalności są dostępne • Uświadomienie, że dziedzictwo to nie tylko biznes i bogactwo • Czas i działanie dla dostosowania do zmian 	<ul style="list-style-type: none"> • Dochody nie tylko jako podstawa rodziny, ale i innych działalności • Nauka słuchania zdania innych członków rodziny o wartości bogactwa
Możliwości	<ul style="list-style-type: none"> • Zwartość i oddanie • Wpływ na rodzinę • Współpraca z innymi • Motywacja ochrony rodziny i jej członków 	<ul style="list-style-type: none"> • Skupienie na przedmiocie • Zdolność precyzowania oczekiwań • Chęć odejścia • Chęć podjęcia działań dla wciągnięcia osób spoza rodziny do procesu
Przeszkody	<ul style="list-style-type: none"> • Brak obiektywizmu • Potrzeba przeczekania • Prawdziwe czy urojone zobowiązania wobec rodziny • Strach przed stratą 	<ul style="list-style-type: none"> • Niechęć do uznania dziedzictwa rodzinnego (w sensie niematerialnym) • Nieodpowiedzialność za sprawy kontynuacji obecności w firmie • Bycie nie z tej samej bajki, co rodzina

Walka z konfliktem

Zmaganie się z konfliktem to kolejny wielki temat skutecznej sukcesji biznesowej. Każda z rodzin ma swój styl zmagania się z konfliktem, choć nie zawsze