

Ułatwieniem rozwiązania problemu szukania następcy może być Konstytucja Rodzinna zawierająca mechanizmy decyzyjne i pewne zasady. Szczególnie jest to istotne przy przekazywaniu władzy kolejnemu pokoleniu, w którym jest rodzeństwo i rosnąca liczba dzieci. Ułatwi to zarządzanie kapitałem ludzkim rodziny oraz zredukuje potencjalne konflikty, które mogą wynikać z poczucia nierównego lub nieuczciwego traktowania różnych członków rodziny.

Etapy rozwoju rodziny biznesowej

Z punktu widzenia biznesu rodzinnego etapy rozwoju rodziny biznesowej w korelacji z pierwszymi dwoma pokoleniami można przedstawić następująco (przedziały wiekowe mają znaczenie przede wszystkim ilustracyjne, a nie normatywne):

Wiek 1. pokolenia	Etap rodziny biznesowej	Wiek 2. pokolenia	Priorytet rodziny dwupokoleniowej
25 – 45	Młody biznes	0 – 24	Pierwotna akumulacja trzech rodzajów kapitału rodziny. Stworzenie podstaw biznesu i bytu rodziny oraz wychowanie dzieci. Okres stresu i konfliktu priorytetów – rodzina czy biznes? W miarę dorastania dzieci – pierwsza przymiarka do planu sukcesji i próby pozyskania do niego Juniorów
46 – 55	Dojrzały biznes i wprowadzenie Juniora	25 – 30	Kontynuacja sukcesu biznesu. Konkretyzacja wprowadzania planu sukcesji we współpracy z Juniorem
56 – 65	Wspólna praca	31 – 50	Pomnożenie potencjału biznesowego rodziny poprzez wspólną pracę oraz początek 3. pokolenia
Ponad 66	Zmiana pokoleń	51 – 60	Stworzenie warunków komfortowej zmiany dla Seniorów, Juniorów, biznesu i otoczenia

Powyższy schemat przedstawia sytuację w miarę typową, jeśli chodzi o dystanse wiekowe. Należy jednak zdawać sobie sprawę ze zmian demograficznych – coraz późniejszego rodzicielstwa, także w kontekście dystansów