

NEI RODINNÁ FIRMA S DOBRÝMI VZTAHY



Neustálé zlepšování Efektivita Inovace

Známý český spisovatel Jiří Žáček jednou prohlásil, že „rodinný kruh často mívá podobu trojúhelníku“. Něco obdobného můžeme sledovat i v rodinných firmách, kde cyklus výkonu a úspěchu podnikání bývá narušen problematickými vztahy mezi jednotlivými členy rodiny, které připomínají spíše onen trojúhelník.

V rámci každé rodinné firmy je nejsložitější vymezení hranice výkonové orientace a mezilidských vztahů. Děti mají často potřebu dokazovat svým rodičům, že jsou schopni nést zodpovědnost. Rodiče ale mají v živé paměti doby, kdy jejich dětem teklo mléko po bradě. Sourozenci jsou nevědomě ovlivňováni rivalitou: kdo s koho bude více oblíben u rodičů, kdo bude víc milován.

Nabídka jednotlivých programů

ŘEŠÍME RODINNÉ VZTAHY, KTERÉ OBČAS PŘEROSTOU	MÁME PROBLÉM S DOMINANCÍ JEDNOTLIVÝCH ČLENŮ RODINY	MÁM VÍCE DĚTÍ, JENŽE GENERÁLNÍ ŘEDITEL MŮŽE BÝT JEN JEDEN	MÁME PŘÁTELSKOU FIREMNÍ KULTURU, KTERÁ BY MOHLA BÝT VÍCE VÝKONOVĚ ORIENTOVANÁ
<p><i>Setkáváte se s následujícími situacemi?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Děti se občas pohádají před manažery a nevypadá to dobře. Ztrácíme spoustu času a energie sdílením informací. Máme tendenci si pomáhat, protože jsme rodina a ne jenom kolegové v práci. Manželka začala pracovat u nás. Když to skřípe v práci, skřípe to i doma. Rodinné sešlosti připomínají pravidelné porady. 	<p><i>Setkáváte se s následujícími situacemi?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Děti jsou stejně tvrdohlavé, jako já. Nevíme, jak řešit konflikty a jak to „netahat“ domů. Syn si stěžuje své matce – mé manželce. Ta má potřebu to se mnou doma rozebírat, i když já nechci. Děti mají horkou hlavu po mě – a když není po jejich, tak se zvednou a odejdou. Ani jeden z nás nechce ustoupit a nechce ztratit před druhým tvář tím, že přízná chybu. 	<p><i>Setkáváte se s následujícími situacemi?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Mám více dětí. Dcera/syn je můj největší miláček a nejvíc jí/jemu důvěřuji. Rozumově si ale říkám, že by možná bylo vhodnější zvolit do pozice generálního ředitele mé další dítě. Mé děti se na podnikání prostě nehodí. Předání musím řešit jinak. Nechci, aby to děti braly osobně a nemyslely, že je nemám rád. 	<p><i>Setkáváte se s následujícími situacemi?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Řešíme hranici mezi benevolencí k zaměstnancům-členům rodiny a ostatními zaměstnanci. Nevím, jak být ohleduplný k mé dceři, která se stará o nemocné dítě – mého vnuka. Nechci, aby jí to kolegové vyčetli. Zaměstnanci si často myslí, že když máme neformální vztahy mezi sebou, tak že je mohou mít i oni k nám.

Cílem jednotlivých programů je zvědomění rodinných vazeb, které nikdy neskončí před branou firmy. Ty tam vždycky budou. Řešením je práce s těmito vazbami, nastavení hranic a dodržování rolí a zodpovědností.