PRENOS VODENJA PODJETJA

dr. Sergeja Planko

DialogPlus

www.eu-skladi.si

EVROPSKA UNIJA
EVROPSKI STRUKTURNI IN INVESTICIJSKI SKLADI
NALOŽBA V VAŠO PRIHODNOST

KDAJ JE SITUACIJA ZRELA ZA PRENOS VODENJA

OSEBNI IN POSLOVNI RAZLOGI

- **KO PODJETJE RASTE IN PRERASTE DOLOČEN NAČIN VODENJA** (potreba po bolj sistematičnem pristopu in uporabi sistemov)
- **POTREBA PO SPREMEMBI SMERI DELOVANJA IN VODENJA** (odgovor na spremenjene zahteve na trgu, tehnologija, razvoj, konkurenca)
- **NARAVNI CIKEL – KO ŽELIMO IZPREČI** (upokojitev, bolezen, umik…)
- **KO ODNOSI V PODJETJU POSTANEJO PREMALO PROFESIONALNI** (preveč domači odnosi, neproduktivno okolje)

KAKO IZBEREMO KDO BO VODIL PODJETJE

- **ODLOČITEV – LASTNIŠKA ALI LE MANAGERSKA SPREMEMBA** (ločitev lastništva od vodenja, najem managerja)
- **PRENOS VODENJA ZNOTRAJ DRUŽINE, ALI ZUNANJI MANAGER** (prenos na potomstvo, interes, zmožnosti..)
- **USTREZNE KOMPETENCE VODENJA, MANAGERSKE SPOSOBNOSTI,** (vizionarstvo, strokovnost, inovativnost, poznavanje in razumevanje trga, vodenje zaposlenih)
- **OSEBNOST MANAGERJA, KI USTREZA IN SE VKLJUČUJE V VREDNOTE IN ORGANIZACIJSKO KULTURO PODJETJA** (s kom bomo lahko sodelovali, interes in motivacija managerja, vrednote, skladnost z organizacijsko kulturo podjetja).
- **FINANČNE ZMOŽNOSTI** (koga si lahko privoščimo, koliko smo pripravljeni nameniti za vodenje podjetja).

OSEBNI IZZIVI OB PRENOSU VODENJA

- **ALI SMO K SPREMEMBI PRISILJENI**(nenadna nezmožnost, nepričakovane okoliščine) **ALI LAHKO SPREMEMBO NAČRTUJEMO** (več časa za razmislek, pripravo procesa prenosa)
- **RAZUMSKA, PRAVOČASNA ODLOČITEV**(presoditi, kdaj je pravi čas za pripravo na prenos. Če je prenos na družinskega člana-priprava-mentorstvo 5 let.)
- **PREPUSTITI VODENJE IZBRANEMU MANAGERJU**(spustiti iz rok vodenje, nevmešavanje).
- **OBČUTEK PRAZNINE IN NEKORISTNOSTI** (zaradi močne identifikacije s podjetjem, se lahko občuti vrzel, izguba smisla življenja, izguba kontrole in moči…)
- **SOCIALNA IZOLIRANOST, OSAMLJENOST** (umik iz družbenih stikov, izguba interesa po druženju)

VPLIV PRENOSA VODENJA NA SODELAVCE

- Z zaposlenimi je potrebno ustrezno **komunicirati**, da se pripravlja prenos vodenja.
- Zaposleni se naj **ne počutijo negotove** in izpostavljene zaradi spremembe vodenja.
- Zaposleni morajo vedeti, da ima nov **manager zaupanje** in kredibilnost s strani prejšnjega vodstva.
- Z novim managerjem pride tudi **nov stil** in **način vodenja** tega se morajo zavedati tudi zaposleni**.**
- Zaposleni lahko pričakujejo drugačne prioritete, spremembe v načinu dela, organizaciji dela, tehnološke izboljšave, ipd.
- Sprememba organizacijske klime in delno tudi organizacijske kulture.

KAKO PA PO PRENOSU PODJETJA

- Taktika **„odreži in spusti“** (vodenje se popolnoma prepusti, popust tudi čustvena navezanost, čas in energija se vlagata v druge aktivnosti) .
- Situacija **„bumeranga in lepila“** (nikakor ne more spustiti vodenja podjetja. vedno se najde razlog, da se vrača v podjetje in se vpleta v vodenje novega managerja)
- Situacija **„pomagam, ko me potrebuješ“** (na voljo managerju, ko ga le-ta prosi za nasvet, usmeritev. Drugače se pa ne sili v ospredje).
- Za oba – prejšnjega in novega managerja je izjemno pomembno, da se uspe oblikovati profesionalen in spoštljiv odnos, v katerem **sta oba opolnomočena** in svobodna ter se upoštevajo njune dolžnosti in pristojnosti.

NEKAJ PRIPOROČIL ZA OPTIMALEN PRENOS VODENJA

- Prenos vodenja podjetja mora biti dobro premišljen in načrtovan proces.
- Glede na situacijo (osebno, finančno) je potrebno izbrati najboljšo obliko prenosa (lastniško, samo prenos vodenja, ne pa tudi lastništva. Vodenje znotraj družine, vodenje zunaj družine)
- Odločitev mora biti predvsem razumska, čeprav je lahko čustvena plat izrazito močno prisotna.
- Situacija je lahko zapletena, zato si poiščimo ustrezne svetovalce in strokovnjake, ki nam lahko svetujejo neobremenjeno in profesionalno.
- Pričakujemo lahko, da bo to za nas pomenilo čustveni vrtiljak, na katerega se vnaprej pripravimo in se soočimo z največjimi osebnimi dilemami.

NEKAJ PRIPOROČIL ZA OPTIMALEN PRENOS VODENJA

- Zaposlene pravočasno seznanimo z namero in jih pripravimo na spremembe.
- Novemu managerju pred zaposlenimi izkažimo popolno zaupanje in spoštovanje.
- Novega managerja ne „preverjamo“ pri zaposlenih, ne dopustimo da bi zaposleni želeli vplivati na nas mimo managerja (ohranjanje njegove avtoritete).
- Najdimo si nove aktivnosti, ki nas zaposlijo in preusmerijo misli in energijo iz podjetja (potovanja, hobiji, filantropija, športne aktivnosti).
- Ohranjajmo družbene stike s svojim socialnim krogom in si hkrati gradimo nova poznanstva.

Združenje delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije GIZ

DialogPlus

HVALA ZA POZORNOST

Združenje delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije
Celovška 71, 1000 Ljubljana
www.zdops.si

EVROPSKA UNIJA
EVROPSKI STRUKTURNI IN INVESTICIJSKI SKLADI
NALOŽBA V VAŠO PRIHODNOST

PRENOS VODENJA PODJETJA

dr. Sergeja Planko

DialogPlus

www.eu-skladi.si

EVROPSKA UNIJA
EVROPSKI STRUKTURNI IN INVESTICIJSKI SKLADI
NALOŽBA V VAŠO PRIHODNOST

KDAJ JE SITUACIJA ZRELA ZA PRENOS VODENJA

OSEBNI IN POSLOVNI RAZLOGI

- **KO PODJETJE RASTE IN PRERASTE DOLOČEN NAČIN VODENJA** (potreba po bolj sistematičnem pristopu in uporabi sistemov)
- **POTREBA PO SPREMEMBI SMERI DELOVANJA IN VODENJA** (odgovor na spremenjene zahteve na trgu, tehnologija, razvoj, konkurenca)
- **NARAVNI CIKEL – KO ŽELIMO IZPREČI** (upokojitev, bolezen, umik…)
- **KO ODNOSI V PODJETJU POSTANEJO PREMALO PROFESIONALNI** (preveč domači odnosi, neproduktivno okolje)

KAKO IZBEREMO KDO BO VODIL PODJETJE

- **ODLOČITEV – LASTNIŠKA ALI LE MANAGERSKA SPREMEMBA** (ločitev lastništva od vodenja, najem managerja)
- **PRENOS VODENJA ZNOTRAJ DRUŽINE, ALI ZUNANJI MANAGER** (prenos na potomstvo, interes, zmožnosti..)
- **USTREZNE KOMPETENCE VODENJA, MANAGERSKE SPOSOBNOSTI,** (vizionarstvo, strokovnost, inovativnost, poznavanje in razumevanje trga, vodenje zaposlenih)
- **OSEBNOST MANAGERJA, KI USTREZA IN SE VKLJUČUJE V VREDNOTE IN ORGANIZACIJSKO KULTURO PODJETJA** (s kom bomo lahko sodelovali, interes in motivacija managerja, vrednote, skladnost z organizacijsko kulturo podjetja).
- **FINANČNE ZMOŽNOSTI** (koga si lahko privoščimo, koliko smo pripravljeni nameniti za vodenje podjetja).

OSEBNI IZZIVI OB PRENOSU VODENJA

- **ALI SMO K SPREMEMBI PRISILJENI**(nenadna nezmožnost, nepričakovane okoliščine) **ALI LAHKO SPREMEMBO NAČRTUJEMO** (več časa za razmislek, pripravo procesa prenosa)
- **RAZUMSKA, PRAVOČASNA ODLOČITEV**(presoditi, kdaj je pravi čas za pripravo na prenos. Če je prenos na družinskega člana-priprava-mentorstvo 5 let.)
- **PREPUSTITI VODENJE IZBRANEMU MANAGERJU**(spustiti iz rok vodenje, nevmešavanje).
- **OBČUTEK PRAZNINE IN NEKORISTNOSTI** (zaradi močne identifikacije s podjetjem, se lahko občuti vrzel, izguba smisla življenja, izguba kontrole in moči…)
- **SOCIALNA IZOLIRANOST, OSAMLJENOST** (umik iz družbenih stikov, izguba interesa po druženju)

VPLIV PRENOSA VODENJA NA SODELAVCE

- Z zaposlenimi je potrebno ustrezno **komunicirati**, da se pripravlja prenos vodenja.
- Zaposleni se naj **ne počutijo negotove** in izpostavljene zaradi spremembe vodenja.
- Zaposleni morajo vedeti, da ima nov **manager zaupanje** in kredibilnost s strani prejšnjega vodstva.
- Z novim managerjem pride tudi **nov stil** in **način vodenja** tega se morajo zavedati tudi zaposleni**.**
- Zaposleni lahko pričakujejo drugačne prioritete, spremembe v načinu dela, organizaciji dela, tehnološke izboljšave, ipd.
- Sprememba organizacijske klime in delno tudi organizacijske kulture.

KAKO PA PO PRENOSU PODJETJA

- Taktika **„odreži in spusti“** (vodenje se popolnoma prepusti, popust tudi čustvena navezanost, čas in energija se vlagata v druge aktivnosti) .
- Situacija **„bumeranga in lepila“** (nikakor ne more spustiti vodenja podjetja. vedno se najde razlog, da se vrača v podjetje in se vpleta v vodenje novega managerja)
- Situacija **„pomagam, ko me potrebuješ“** (na voljo managerju, ko ga le-ta prosi za nasvet, usmeritev. Drugače se pa ne sili v ospredje).
- Za oba – prejšnjega in novega managerja je izjemno pomembno, da se uspe oblikovati profesionalen in spoštljiv odnos, v katerem **sta oba opolnomočena** in svobodna ter se upoštevajo njune dolžnosti in pristojnosti.

NEKAJ PRIPOROČIL ZA OPTIMALEN PRENOS VODENJA

- Prenos vodenja podjetja mora biti dobro premišljen in načrtovan proces.
- Glede na situacijo (osebno, finančno) je potrebno izbrati najboljšo obliko prenosa (lastniško, samo prenos vodenja, ne pa tudi lastništva. Vodenje znotraj družine, vodenje zunaj družine)
- Odločitev mora biti predvsem razumska, čeprav je lahko čustvena plat izrazito močno prisotna.
- Situacija je lahko zapletena, zato si poiščimo ustrezne svetovalce in strokovnjake, ki nam lahko svetujejo neobremenjeno in profesionalno.
- Pričakujemo lahko, da bo to za nas pomenilo čustveni vrtiljak, na katerega se vnaprej pripravimo in se soočimo z največjimi osebnimi dilemami.

NEKAJ PRIPOROČIL ZA OPTIMALEN PRENOS VODENJA

- Zaposlene pravočasno seznanimo z namero in jih pripravimo na spremembe.
- Novemu managerju pred zaposlenimi izkažimo popolno zaupanje in spoštovanje.
- Novega managerja ne „preverjamo“ pri zaposlenih, ne dopustimo da bi zaposleni želeli vplivati na nas mimo managerja (ohranjanje njegove avtoritete).
- Najdimo si nove aktivnosti, ki nas zaposlijo in preusmerijo misli in energijo iz podjetja (potovanja, hobiji, filantropija, športne aktivnosti).
- Ohranjajmo družbene stike s svojim socialnim krogom in si hkrati gradimo nova poznanstva.

Združenje delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije GIZ

DialogPlus

HVALA ZA POZORNOST

Združenje delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije
Celovška 71, 1000 Ljubljana
www.zdops.si

EVROPSKA UNIJA
EVROPSKI STRUKTURNI IN INVESTICIJSKI SKLADI
NALOŽBA V VAŠO PRIHODNOST