

Nadomestni šef mora biti vedno v pripravljenosti



[Nataša Bolarič](#)
[vsi članki avtorja](#)

Finance
[73/2010](#)
[16.4.10](#)
00:01

Po dveh dneh motenega procesa v primeru smrti direktorja mora biti nadomestni vodja sposoben spraviti delo v ustaljeni ritem

Rezervni scenariji v primerih nepredvidljivih dogodkov bi morali biti praksa v vseh srednjih in velikih podjetjih. Kadrovski svetovalci svetujejo tudi, da ima podjetje pripravljen načrt za primer nenadne smrti vodstvenega delavca. Zaposliti oziroma razviti morajo človeka, ki je kadarkoli sposoben izpolnjevati vsaj 70 odstotkov predhodnikovih nalog.

Podjetje, ki želi dolgoročno uspevati, mora načrtovati in pripraviti rezervne načrte rešitve za vsa pomembna področja poslovanja. "Tako kot imamo varnostno kopijo za računalniško hranjenje podatkov, 'back-up' za primer, če se nam pokvari avtomobil ali če namočimo kravato v juho, moramo imeti 'back-up' za šefa. Ko ga, zaradi nepredvidljivih dogodkov, med temi tudi zaradi smrti, izgubimo, je rezervni scenarij nujen," pravi [Katja Hleb](#), direktorica podjetja [HR sistemi](#), kjer se ukvarjajo z rešitvami na področju človeških virov.

Rezervni šef lahko uide

Sogovornica je prepričana, da morajo vsi posamezniki, ki zasedajo vodilne položaje (med temi posebej poudarja izvršne direktorje in vrhunske strokovnjake), imeti sistem načrtovanja nasledstva. To pomeni, da podjetje zaposluje človeka, ki je vsak hip sposoben opravljati vsaj 70 odstotkov istega dela tako dobro, kot oseba, ki vodilno mesto zaseda. Takšen kadrovski načrt mora, poudarja, v podjetjih biti načrtovan, zanj morajo biti pripravljeni finančni viri. Dodaja, da je edino tveganje, ki ga resno podjetje pri tem mora prevzeti, to, da nadomestna oseba "zraste" na sto odstotkov, ko je podjetje še ne potrebuje, in bo po naravnem zakonu zasedla vodilno pozicijo v kakšnem drugem podjetju.

Naslednik nadaljuje pot predhodnika

Sogovornica poudarja, da mora imeti predviden naslednik podoben sistem vrednot in način razmišljanja, kar bo podjetje peljalo naprej v podobnem duhu, kot ga je vodil predhodnik.



"Vodja naj napiše govor za primer svoje smrti. Njegov naslednik naj ga ob morebitni nesreči prebere sodelavcem," svetuje **Peter Babarović**, svetovalac za razvoj človeških virov.

"Tak človek bo vedno obdržal tisto, kar je v tradiciji žlahtnega in kakovostnega, kar je tudi edina stvar, ki jo je treba obdržati," pravi. [Peter Babarović](#), samostojni strokovnjak na področju razvoja človeških virov, dodaja, da dober vodja najde in vzgoji svoje naslednike, ki bodo podjetje vodili vsaj tako dobro kot on, če ne bolje.

Šef naj napiše govor za primer smrti

Če nenadno umre vodja podjetja, se organizacija sooči tudi z vprašanjem, kako in koliko časa je primerno žalovati in kako vzdrževati procese v podjetju v izrednih razmerah. Čas žalovanja je po Babarovičevem mnenju odvisen od kulture ljudi in razmišljanja. Predlaga, da vsak vodja napiše govor za primer svoje smrti, ki naj ga njegov naslednik prebere sodelavcem.

Žalovanje je normalen proces

Hlebova po drugi strani meni, da je žalovanje v takšnih primerih nujno in da si je zanj treba vzeti čas. Primerna doba se ji zdi leto dni, kolikor traja tudi osnovni cikel žalovanja v povprečju. Pravi, da je žalovanje odsev zdravega ozračja v podjetju, pri tem pa naj ne bi bil moten sam proces dela.

"Zdrava mera motenega procesa dela je dan ali dva za nekatere tesno povezane ljudi s sodelavcem, ki je umrl. To ne pomeni odsotnosti z dela, razen za čas pogreba." Dodaja še, da se pogosto v takšnih primerih pojavlja nenaravna stran tega pojava - ko se pričakuje žalovanje za človekom, ki sodelavcem ni pomenil dodane vrednosti v njihovem intimnem doživljanju tega odnosa.



"Tveganje, ki ga podjetje mora prevzeti pri vzgoji dobrega naslednika, je, da se nadomestna oseba razvije toliko, da želi na vodilni položaj. "e je podjetje ne potrebuje, odide drugam," meni **Katja Hleb** iz podjetja HR sistemi.