

# ΠΩΣ ΝΑ ΚΑΝΕΤΕ ΣΩΣΤΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟ ΔΙΑΔΟΧΗΣ

**1.** Για να ξεκινήσετε τη διαδικασία προγραμματισμού της διαδοχής, είναι σημαντικό να δράσετε προληπτικά. Για να είστε καλά προετοιμασμένοι όταν ένα δύσκολο αντικαταστάσιμο μέλος της ομάδας αποχωρήσει από την εταιρεία, είναι σημαντικό να έχετε ένα σχέδιο για την ομαλή αντικατάσταση. Ορισμένες φορές γνωρίζετε πολύ νωρίτερα πότε πραγματοποιείται μια έξοδος, όπως όταν κάποιος πρόκειται να πάρει προγραμματισμένη σύνταξη. Ωστόσο, μερικές φορές μπορεί να υπάρξει μια αναπάντεχη και απρόβλεπτη μετακίνηση εργαζομένων. Για να είστε καλά προετοιμασμένοι, είναι απαραίτητο να εξετάσετε όλους τους βασικούς ρόλους στην εταιρεία σας. Οι ακόλουθες ερωτήσεις μπορεί να σας φανούν χρήσιμες:

- Πώς επηρεάζει η αντίστοιχη θέση την εταιρεία ή το τμήμα μας στην καθημερινή ζωή;
- Πώς θα επηρέαζε την επιχείρησή μας η απώλεια αυτού του ατόμου στην αντίστοιχη θέση;

**2.** Για τον επιτυχή προγραμματισμό της διαδοχής βρείτε τους πιθανούς διαδόχους. Αφού κατανοήσετε τον αντίκτυπο της αποχώρησης ορισμένων εργαζομένων, βρείτε μέλη της ομάδας που μπορεί να είναι σε θέση να αναλάβουν τη συγκεκριμένη θέση. Κάντε στον εαυτό σας τις ακόλουθες ερωτήσεις:

- Αν μπορούμε να καλύψουμε αυτή τη θέση με υπαλλήλους από την εταιρεία μας, ποιοι θα μπορούσαν να είναι αυτοί;
- Χρειάζονται αυτοί οι υποψήφιοι εκπαίδευση; Αν ναι, ποια και πώς;

Αναζητήστε άτομα που διαθέτουν τις απαραίτητες δεξιότητες για να επιτύχουν σε μια ανώτερη θέση, ανεξάρτητα από τον τρέχοντα τίτλο τους. Μερικές φορές οι εργαζόμενοι-κλειδιά δεν βρίσκονται στο ανώτερο ηγετικό λεωφορείο σε θέσεις υποστήριξης. Μην υποθέτετε ότι γνωρίζετε τους επαγγελματικούς στόχους των υπαλλήλων σας. Βεβαιωθείτε ότι εξετάζετε όλους τους εργαζόμενους. Ακόμη και αν ένα άτομο θα ήταν ιδανικό για μια θέση για εσάς, είναι πιθανό το άτομο αυτό να έχει εντελώς διαφορετικές ιδέες για το μέλλον. Μιλήστε με τους υπαλλήλους για τις ιδέες τους σχετικά με τη μελλοντική σταδιοδρομία και μόνο στη συνέχεια λάβετε μια απόφαση διαδοχής. Ενημερώστε τους επίσης για την ιδέα σας ότι ενδεχομένως να αναλάβουν αυτή τη νέα θέση. Ενημερώστε τους όμως ότι δεν υπάρχει καμία εγγύηση και ότι πάντα μπορεί να υπάρξει αλλαγή στην κατάσταση. Οι συνθήκες στην εταιρεία ή οι συνθήκες των υποψηφίων διαδόχων μπορεί να αλλάξουν, για παράδειγμα.



**3.** Επενδύστε στην επαγγελματική ανάπτυξη των αποφάσεων διαδοχής: Εάν έχετε ήδη επιλέξει πιθανούς υποψηφίους για μια θέση, αυτό θα σας επιτρέψει να αποκτήσετε πρόσθετες γνώσεις και εμπειρία. Τα προγράμματα εναλλαγής θέσεων εργασίας ή καθοδήγησης και βοηθούν στην προετοιμασία ενός εργαζομένου για ενδεχόμενη διαδοχή. Οι ηγέτες διαθέτουν ισχυρές επικοινωνιακές δεξιότητες και διαπροσωπικές ικανότητες, όπως ενσυναίσθηση και διπλωματία. Αυτές οι ικανότητες μπορούν να εξασκηθούν πριν από μια πιθανή αλλαγή θέσης. Σε περίπτωση έγκαιρου εντοπισμού πιθανών διαδόχων, μπορείτε να δώσετε χρόνο στους εργαζόμενους να αποκτήσουν πρόσθετες δεξιότητες και εμπειρία. Το πιο σημαντικό είναι να τους δώσετε να καταλάβουν και να νιώσουν ότι η συμβολή τους είναι ουσιαστική για την επιτυχία της εταιρείας σας.

**4.** Δοκιμάστε το σχέδιο διαδοχής σας: Μόλις επιλέξετε πιθανούς διαδόχους για να αναλάβουν έναν προηγμένο ρόλο, κάντε μια δοκιμή του σχεδιασμού διαδοχής σας. Για παράδειγμα, θα μπορούσατε να αναθέσετε σε έναν εργαζόμενο την ευθύνη να καλύψει τον ρόλο που πιστεύετε ότι θα μπορούσε να διαδεχθεί, ενώ το σημερινό άτομο που κατέχει τον ρόλο βρίσκεται σε διακοπές. Αυτό θα σας βοηθήσει να καταλάβετε πού θα χρειαστεί πρόσθετη εκπαίδευση και ανάπτυξη το άτομο αυτό και ο πιθανός διάδοχος θα πάρει επίσης μια γεύση για το ρόλο και αν του ταιριάζει. Οι φιλόδοξοι εργαζόμενοι θα συνεχίσουν να έχουν κίνητρο να εργάζονται σκληρά, εάν μπορούν να δουν ότι εξετάζονται για μελλοντική προαγωγή. Αυτή η προσέγγιση οδηγεί αναπόφευκτα σε καλύτερη διατήρηση της θέσης εργασίας, εάν οι εργαζόμενοι μπορούν να δουν μια σαφή πορεία σταδιοδρομίας εντός της εταιρείας.

**5.** Σκεφτείτε τον προγραμματισμό της διαδοχής σας στη στρατηγική προσλήψεων: Αφού έχετε εντοπίσει υπαλλήλους ως διαδόχους για θέσεις-κλειδιά στην εταιρεία σας, σκεφτείτε επίσης τα κενά ταλέντων που θα προκύψουν αν το άτομο αυτό αλλάξει θέση. Αυτή η στρατηγική μπορεί να σας βοηθήσει στην προσπάθειά σας για προσλήψεις, ώστε να ανακαλύψετε ποια ταλέντα λείπουν από την εταιρεία σας. Επομένως, ο σχεδιασμός της διαδοχής ξεκινά από την αρχή, όταν προσλαμβάνονται νέοι υπάλληλοι. Εκείνη τη στιγμή, μπορείτε ήδη να ξεκινήσετε την παρατήρηση και την καθοδήγηση για να διαπιστώσετε αν είναι εν δυνάμει υποψήφιοι για ηγεσία και να τους υποστηρίξετε με περαιτέρω ανάπτυξη για να αξιοποιήσουν αυτό το δυναμικό.

ΣΑΡΩΣΤΕ ΤΟΝ ΚΩΔΙΚΟ QR ΓΙΑ ΝΑ ΚΑΤΕΒΑΣΕΤΕ ΤΟΥΣ ΠΛΗΡΕΙΣ ΠΟΡΟΥΣ



Co-funded by  
the European Union

"The European Commission's support of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission can not be held responsible for any use which may be made of the information therein." Project Number: 2020-1-AT01-KA202-077993