

Μήνυμα 1. Η διαδοχή είναι μια διεργασία που απαιτεί τη συμμετοχή και των δύο ενδιαφερομένων. Τόσο ο γονιός όσο και το παιδί χρειάζονται προετοιμασία. Η προετοιμασία αυτή έχει δύο μορφές. Η πρώτη είναι καθαρά ψυχολογική και είναι ιδιαίτερα σημαντική για το γονιό. Η αλλαγή από την πολυάσχολη θέση του ενεργού ηγέτη στη σχετικά παθητική ζωή του συνταξιούχου είναι πολύ σημαντική. Λίγοι ηγέτες έκαναν τον κόπο να προετοιμαστούν δημιουργώντας αξιόλογους τρόπους απασχόλησης που δε σχετίζονται με την επιχείρηση. Δυστυχώς η Ελλάδα δεν έχει αναπτύξει σε σημαντικό βαθμό το θεσμό του εθελοντισμού, όπως άλλες ανεπτυγμένες χώρες. Στις Η.Π.Α. για παράδειγμα υπάρχει από το 1964 το S.C.O.R.E. (Service Corps of Retired Executives), το οποίο συνεργάζεται με την S.B.A. (Small Business Administration), κάτι σαν τον δικό μας E.O.M.M.E.X. (Ελληνικός Οργανισμός Μικρομεσαίων Μεταποιητικών Επιχειρήσεων και Χειροτεχνίας). Το S.C.O.R.E. έχει 12.000 εθελοντές, οι οποίοι έχουν μέχρι τώρα βοηθήσει 8,5 εκατομμύρια μικρές επιχειρήσεις. Ο οργανισμός αυτός προσφέρει την ευκαιρία στο συνταξιούχο ηγετικό στέλεχος να απασχοληθεί, προσφέροντας δωρεάν τις υπηρεσίες του.

Μήνυμα 2. Μια καλή διαδοχή απαιτεί την καλή προετοιμασία της επιχειρήσης. Λόγω της ηλικιακής διαφοράς μεταξύ του μελλοντικού διαδόχου και του σημερινού ηγέτη, ο νέος θα έχει οπωσδήποτε διαφορετική νοοτροπία, φιλοσοφία, ηγετικό στιλ και γενικά ιδέες διαχείρισης της επιχείρησης. Οι εξελίξεις της τε-

χνολογίας και της συμπεριφοράς των εσωτερικών και εξωτερικών συνεργατών της επιχείρησης συνήθως δεν έγιναν αποδεκτές από τον ηγέτη ή δεν προκάλεσαν εγκαίρως τις απαραίτητες ενέργειες προσαρμογής της επιχείρησης. Ο νέος ηγέτης όμως θα ήθελε να είχε δει την επιχείρηση να προσαρμόζεται στις αλλαγές, να υιοθετεί μια καινούργια στρατηγική και να δημιουργεί μια καινούργια οργανωτική δομή. Έτσι, το πρώτο καθήκον του σημερινού ηγέτη είναι να δημιουργήσει μια επιχείρηση που θα είναι ελκυστική στο νέο ηγέτη. Η γενική φιλοσοφία θα πρέπει να είναι ότι η νέα επιχείρηση θα έχει “Ό,τι είναι παλιό και είναι καλό και ό,τι είναι καινούριο και είναι καλύτερο”.

Μήνυμα 3. Όπως η επιχείρηση δεν είναι έτοιμη να παραδοθεί και να γίνει αποδεκτή όπως είναι, με τον ίδιο τρόπο ούτε ο κληρονόμος αλλά ούτε και ο αποχωρών ηγέτης είναι έτοιμοι. Ο μελλοντικός ηγέτης θα πρέπει να αποδείξει ότι έχει τις απαραίτητες γνώσεις και δεξιότητες που απαιτούνται για την επιτυχή διαχείριση της επιχείρησης. Ο δε αποχωρών ηγέτης θα πρέπει να αποδείξει ότι έχει την πρόθεση και τη θέληση να παραδώσει τα ηνία της επιχείρησης και να αποχωρήσει από την ενεργό δραστηριότητα. Δυστυχώς πολλοί νέοι αναλαμβάνουν την ηγεσία της επιχείρησης χωρίς τα απαραίτητα προσόντα και πολλοί ηγέτες λέγονται “αποχωρούντες” μόνο τυπικά. Οι αποχωρούντες υποφέρουν από αυτό που συνήθως λέγεται “την επαύριο ημέρα”. Με άλλα λόγια ο αποχωρών ηγέτης περνάει κάθε πρωί από το γραφείο του νέου ηγέτη, τυπικά για μια “καλημέρα”, και κατά τη έξοδό του ανατρέπει κάθε δημιούργημα του νέου, κάνοντας παρατηρήσεις και προσφέροντας συμβουλές, αν όχι διαταγές, στους συνεργάτες που εκτελούν οδηγίες του νέου ηγέτη.

Μήνυμα 4. Είναι απαραίτητο ο νέος ηγέτης να αποβάλει την ιδιότητα του “εξαρτημένου παιδιού” και να ενστερνιστεί την ιδιότητα του “ανεξάρτητου ηγέτη”. Παράλληλα ο αποχωρών ηγέτης πρέπει να αποβάλει τη συνήθεια να βλέπει το νέο ηγέτη σαν παιδί του για ό,τι αφορά την επιχειρηματική δραστηριότητα. Και τα δύο αυτά καθήκοντα είναι πολύ δύσκολο να εφαρμοστούν. Είναι όμως απαραίτητα για μια επιτυχημένη διαδοχή».