

Ce este planificarea succesiunii?

Planificarea succesiunii asigură că întreprinderile sociale pot continua să funcționeze eficient fără prezența unor persoane care ocupau funcții cheie, care ar putea avea nevoie să demisioneze.

Efectiv planificarea succesiunii este o abordare proactivă. Aceasta implică identificarea rolurilor cheie cu o înțelegere a abilităților și cunoștințelor pe care le necesită și a putea identifica și sprijini indivizi (din comunitatea mai largă, voluntari sau personalul existent) pentru a-și dezvolta abilitățile, experiența și încrederea de a fi capabil și dispus să intervină și să urmeze aceste roluri.

Astfel, având un sistem în vigoare pentru a se asigura că atunci când cineva pleacă, nu există un deficit capacitate. Acest lucru este deosebit de important în ceea ce privește comitetul/consiliul și personalul cheie. Unde planificarea succesiunii și partajarea responsabilității nu are loc, durabilitatea întreprinderii sociale poate fi în pericol.

Întreprinderile sociale rurale se bazează pe angajament, interes și un element de pasiune și determinarea pentru scopurile și obiectivele sociale, ceea ce le face deosebit de vulnerabile la plecarea bruscă a unor oameni cheie. Prin urmare, este important să ne gândim la această problemă în avansați și aveți o abordare proactivă pentru a gestiona acest lucru.

Planificarea succesiunii poate implica, de asemenea, analizarea planurilor viitoare și recunoașterea abilităților suplimentare și capacitatea necesară pentru realizarea acestor planuri. Planificarea succesiunii poate ajuta, de asemenea organizația să ia în considerare includerea și reprezentarea mai largă a comunității mai largi, ajutând la susținere sentimentul de proprietate.

Benefits of Succession Planning

Planificarea succesiunii va însemna că întreprinderea dvs. socială nu va fi niciodată fără conducere și se va asigura că scopurile și obiectivele dvs. pot fi livrate în viitor. Planificarea succesiunii este benefică pentru toți cei implicați în organizația dvs. și permite mai mult personal cu experiență pentru a transmite abilități și înțelepciune, precum și pentru a aduce idei și perspective noi.

Planificarea succesiunii poate ajuta la încurajarea implicării, a angajamentului și la construirea încrederii membrii mai tineri sau mai tineri ai comunității, voluntari sau personal. Dacă un membru al organizației dvs. trebuie să renunțe brusc de la un rol crucial, acest lucru poate cauza panica cu privire la cine le va înlocui.

Planificarea succesiunii construiește încredere că veți putea să ocupați roluri-cheie cu un succes potrivit care are cunoștințele și înțelegerea necesară pentru rol în prealabil.

Planificarea succesiunii este cea mai eficientă atunci când membrii consiliului sau comitetelor și personalul existent implicat în îngrijirea succesorilor lor, acest lucru ajută la asigurarea culturii

și valorilor organizarea sunt menținute.

Procesul de planificare a succesiunii

Procesul de planificare a succesiunii este unic pentru fiecare companie, dar există linii directoare generale pe care le puteți urma pentru a vă ajuta afacerea să creeze o strategie de succesiune de succes.

- Identificați roluri importante în întreprinderea socială care ar trebui să fie îndeplinite rapid dacă a membrul consiliului/comitetului sau membrul cheie al personalului trebuie să plece.
- Să înțeleagă principalele responsabilități, competențe și cerințe pentru fiecare rol.
- Identificați persoane din comunitate, membri sau echipa de personal care ar avea un
- interes și potențial de a crește într-o poziție de conducere.
- Stabiliți un traseu de progres pentru persoanele din comunitate, membrii sau personalul echipa pentru a-și dezvolta abilități, încredere și experiență pentru în cele din urmă să ocupe roluri cheie în întreprinderea socială.
- Implicați membrii existenți în furnizarea de mentorat pentru a sprijini planificarea succesiunii.

Provocările planificării succesiunii

Cartea autoarei scoțiane Rona Campbell „Planificarea succesiunii în trusturile de terenuri comunitare” oferă o prezentare generală a cele 5 principale bariere în calea planificării succesiunii în contextul rural.

Acestea sunt rezumate aici:

Fără plan

• Multe întreprinderi comunitare nu au un plan oficial de succesiune nici pentru consiliul lor membri sau voluntari. Uneori poate fi dificil să te gândești la viitorul viitorului câțiva ani când oamenii sunt ocupați cu gestionarea operațiunilor de zi cu zi.

0 Există adesea o presupunere că oamenii vor continua pur și simplu, deși este nerealist și nedrept să te bazezi pe același grup de oameni care s-au oferit voluntari pentru perioade lungi de timp.

Timpul

• Lipsa timpului disponibil este o barieră în calea voluntariatului pentru multe persoane. Acest lucru este în special afectate de schimbarea tiparelor de angajare și de competențele mai complexe necesare voluntari (de exemplu, competențe IT)

Formare și abilități

- Problema populațiilor mici are ca rezultat uneori un număr mic de potențial disponibil voluntari. Pe de altă parte - datorită cunoștințelor localnicilor, poate fi mai ușor de identifica t persoanele care ar putea ajuta și care au abilități relevante.

Conflict în comunitate

- În comunitățile îndepărtate și rurale, adesea un grup mic de oameni trebuie să lucreze împreună, iar acest lucru poate duce la tensiuni între rezidenți.

Una dintre provocările cheie cu planificarea succesiunii în zonele rurale poate fi schimbarea demografică cu un număr tot mai mare de persoane în vârstă și cu un număr în scădere a tinerilor. La fel de tineri oamenii se mută în orașe pentru angajare și oportunități de educație ulterioară, acest lucru poate limita pool-ul disponibil de potențiali succesori sau voluntari care să fie implicați în comunitate afacerii.

Lipsa de implicare sau de a implica persoanele mai tinere poate duce la o provocare pentru planificarea succesiunii și impactul asupra gamei de experiență sau expertiză disponibilă. Efectiv planificarea succesiunii implică oameni de toate vârstele, care pot da diferite generații perspective și abilități.

Prin urmare, este în interesul întreprinderilor comunitare să se adreseze tinerilor la nivel local și să promoveze oportunități pentru ca tinerii să se implice, nu doar să aibă o echipă diversă și perspective, dar și pentru a proteja întreprinderea comunitară pentru generațiile viitoare și pentru a face sigur că există oameni care să ducă munca mai departe.