

Jeste li u sindromu vlasnika i želite li ga riješiti?



Lako je dokazati da je sindrom vlasnika/rukovoditelja generator najvećih šteta i uzrok neostvarenih postignuća u gospodarstvu, kao i u životima vlasnika koji su istovremeno i u ulozi rukovoditelja. To je stanje u organizaciji (tvrtka, obrt) kada su vlasnik i rukovoditelj ista osoba, nezadovoljna stanjem i smjerom u kojem ide organizacija koju vodi i posjeduje.

Sindrom vlasnika je stanje kada vlasnik/rukovoditelj:

- gotovo sve odluke donosi sam,
- često radi aktivnosti ispod nivoa svoje pozicije i kompetencije,
- nema vremena za strateške aktivnosti jer se bavi rutinama,
- posao negativno utječe na njegov obiteljski i društveni život,
- sagoren (*burnout*) je od posla,
- od posla nema nikada vremena za sebe,
- općenito je nezadovoljan stanjem.

Razlozi za takvo stanje:

- nije izgrađen management (sustav podređenih) za upravljanje poslovima na nižim organiza-

cijskim nivoima,

- podređeni (sadašnji management) ne izvršavaju svoje funkcije upravljanja na očekivani način.
- Zbog širenja organizacije vlasnik/rukovoditelj ne stigne obaviti kvalitetno i na vrijeme sve poslove jer sam obavlja gotovo sve ključne poslove. Nema znanja kako prepustiti poslove drugima zaposlenicima.

Rezultat takvog stanja je da vlasnik/rukovoditelj postaje kočnica, smetnja i prepreka rastu organizacije jer nema dovoljno vremena da pokriva sve ključne pozicije u organizaciji. To često dovodi do nestanka organizacije zbog kontinuirano loših rezultata kao posljedice lošeg upravljanja.

Sindrom vlasnika/rukovoditelja je stanje kada se organizacija zbog stjecanja konkurentne prednosti treba širiti, a vlasnik u ulozi rukovoditelja ne izgrađuje management za prijenos odgovornosti i ovlaštenja drugima da se to i dogodi.

Osvježavanje o postojanju sindroma vlasnika – poticajna pitanja

1. Prihvaćate li izrečenu definiciju sindroma vlasnika?
2. Jeste li zadovoljni s učincima vaših podređenih?
3. Želite li opuštenije raditi?
4. Trebate li promjena u organizaciji?
5. Ima li u organizaciji potreba za novim znanjima, vještinama i ponašanjima?
6. Jeste li stalno u procjepu između posla i obitelji i sve više ste nezadovoljni?
7. Konstatirate li često kako važne poslove nitko ne može obaviti tako dobro kao vi?
8. Nemate kome predati ovlaštenja (jednostavno ste sami u tvrtki, a toliko osoba na platnoj listi)?

Milan Grković



9. Pomišljate li da razdvojite vaše upravljačke i vlasničke funkcije?

10. Imate li pisani plan za preladavanje sindroma vlasnika?

Karakteristike organizacije sa sindromom vlasnika

Vlasnik/rukovoditelj:

- vlasnik je rukovoditelj,
- vlasnik se teško i rijetko odlučuje delegirati poslove, ovlaštenja i odgovornosti,
- teško se odlučuje za nove visokoškolovalane zaposlenike,
- često se žali na prisutne poteškoće (najčešće su to uopćena razmišljanja koja se često ponavljaju bez ikakve inicijative za stvarnim promjenama),
- dugi monolozi na sastancima,
- često se drugima žali na svoje prve i ostale podređene,
- vlasnik u ulozi rukovoditelja ima i druge funkcije organizacije,
- imenovanja često nisu prema sposobnostima i zaslugama,
- reagira impulsno na iznenađene prijete,
- vlasnik/rukovoditelj se teže odlučuje na ukor, kažnjavanje i davanje otkaza djelatnicima koji to zaslužuju,
- često priča s djelatnicima o svojim problemima i žali im se,
- često priča da bi trebao stručnjake, ali ih ozbiljno ne traži,
- zbog tehnologije ovisi o određenom pojedincu (što će biti ako on ode?),
- informatička znanja su mu nedovoljna,
- radi prekovremeno, vikendom i blagdanima i od kuće,
- o dobiti gotovo uopće ne priča (samo da se preživi!).

Organizacija:

- nema izgrađen sustav managementa,
- nije postavljena i definirana organizacijska shema tvrtke,
- nema pisanih godišnjih, srednjoročnih i dugoročnih planova,
- ne rješavaju se problemi na sustavan način,
- dugi beskonačni sastanci bez jasno definiranih odluka,
- ne koriste se vanjski stručnjaci za rješavanje problema,
- teško se uvodi nova tehnologija,
- ne postoji sustav odlučivanja i postupanja s odlukama,
- o problemima se ne priča otvoreno (ali je javna tajna da „stvar“ apsolutno ne funkcionira),
- ne zapošljavaju se pravi stručnjaci,
- u tvrtki ne postoji kultura internih poslovnih tajni,
- rukovoditelj/vlasnik i djelatnici se sustavno ne osposobljavaju za nova znanja, vještine i ponašanja,
- nema pisanih procedura, posebno o vrednovanju rada.

Posljedice nerješavanja sindroma vlasnika

Vlasnik:

- Vlasnik sve više radi, ali unatoč tome problemi se ne smanjuju nego se naprotiv povećavaju.
- Pojava čestih stresnih situacija. Dolazi do narušavanja zdravlja, naročito psihičkog.
- Nezadovoljstvo angažmanom zaposlenika: nedovoljno ih anga-

žira i na taj način sebe opterećuje novim obvezama umjesto da to oni rade.

- Neizostavno dolazi do narušavanja odnosa u obitelji (dugi boravci na poslu, nespremnost za sitne obiteljske svakodnevnice, obitelj ga ne razumije, ne podržava i osuđuje).

Zaposlenici:

- Zaposlenici su u stalnom iščekivanju promjena. Uviđaju zbrku i napetost, čude se i ništa ne poduzimaju.
- Nema napredovanja za sposobnije zaposlenike.
- Prisutno je sustavno nezadovoljstvo.
- Intenzivno se priča o negativnim stanjima organizacije u vanjskom okruženju.

Organizacija:

- Ne razvija se koliko bi mogla i trebala.
- Zapada u kronične poteškoće poslovanja.
- Kontinuirano se stvaraju novi problemi koji se gomilaju.

Upitnik za procjenu intenziteta sindroma vlasnika

Upravljanje vremenom:

- Imate li dovoljno vremena za svakodnevne radne aktivnosti u maksimalno 8 sati rada, bez subote i nedjelje?
- Radite li često prekovremeno i vikendom?
- Nosite li poslova za rad kod

kuće?

- Zovu li vas često vaši podređeni kada ste na putu, kod kuće, na godišnjem...?
- Koristite li redovito godišnji odmor?
- Znete li na početku godine kada ćete koristiti godišnji odmor?

Ljudski resursi:

- Koliko dana možete biti odsutni iz tvrtke bez ikakve komunikacije s njom, a da se po povratku osjećate pobjednikom što ste mogli tvrtku ostaviti bez vas?
- Imate li kome ostaviti tvrtku u cijelosti ili samo za neke funkcije?
- Radite li upravo sada sustavno na pripremi novih kadrova na vaše buduće projekte?
- Jeste li zadovoljni svojim zamjenikom, top managementom...?

Znanje:

- Jeste li napravili inventuru potrebnog znanja za uspješno obavljanje poslova?
- Znete li razlikovati tehnološka od upravljačkih znanja?

Učinkoviti sastanci:

- Jeste li zadovoljni sastancima: koje vi sazivate i vodite? koje vode vaši podređeni? na kojima sudjelujete kao sudionik?

Osobni život:

- Ima li vaš sadašnji posao negativnog utjecaja na vaš privatni život (osobni, obiteljski i društveni)?

Poslovni rezultati:

- Jesu li sadašnji rezultati primjereni vašim potencijalima, željama i potrebama?

Zadovoljstvo:

- Opterećuje li vas posao?
- Pričate li često sa svojim bližnjima kako ste nezadovoljni poslom koji radite?

Spremnost za promjene:

- Pričate li često o potrebi za promjenama koje nikako da pokrenete?
- Prepoznajete li elemente sindroma vlasnika kod sebe?
- Trebate/želite li nešto konkretno poduzeti?

Rješenja (ishodi) za sindrom vlasnika

1. Organizacija ostaje mala sa svakodnevnim kroničnim problemima preživljavanja.
2. Organizacija odlazi u stečaj.
3. Angažira se vanjski stručnjak za rješavanje sindroma vlasnika.

Jedan od osnovnih zadataka Modela univerzalne izvrsnosti - MUI je rješavanje sindroma vlasnika gdje je primarni cilj razdvajanje upravljačkih i vlasničkih funkcija. Razdvajanje funkcija može biti u nekim elementima ili potpuno. MUI zagovara potpuno razdvajanje upravljačkih i vlasničkih funkcija kao najbolje rješenje za sve čimbenike sindroma vlasnika.

Neka kapitalom upravljaju profesionalne osobe u ime vlasnika, a vlasnik kapitala neka uživa u aktivnostima koje mu pruža profit koji se ostvaruje:

- sloboda djelovanja,
- visok životni standard,
- pomaganje drugima,
- društvena odgovornost u zajednici,
- mentorstva,
- osnivanje zaklada.

Vlasnik kapitala mora imati obavezu kontrolu o tome kako imenovane osobe upravljaju njegovim kapitalom kao i mogućnost intervencije u realnom vremenu.

Ako ste kod sebe prepoznali elemente sindroma vlasnika i želite ga riješiti, Model univerzalne izvrsnosti - MUI © 2007 ima rješenje. Kontaktirajte autora Modela univerzalne izvrsnosti - MUI na kontaktima u oglasu koji je dan u prilogu članka.

Rješavanje sindroma vlasnika

Kontaktirajte bez ikakve obveze:

Mob: 385 99 280 4210 Mail: alfa@portalalfa.com Skype: [milan.grkovic](https://www.skype.com/user/milan.grkovic)

Knjiga "MUI KNJIGA ZA USPJEH"

autora Milana Grkovića

Knjiga + besplatna pomoć autora tijekom praktične primjene sadržaja knjige (jedinствена ponuda) vam omogućavaju da se vaši potencijali, želje i potrebe praktično realiziraju.

www.portalalfa.com/mui_knjiga_za_uspjeh