

Več menedžerk kot doslej, uspešnejša bodo podjetja

Daleč smo od cilja 40 odstotkov žensk na vodilnih položajih. Ozaveščenost in zavedanje o prednostih po spolu uravnoveženega vodstva vse večja.

Katarina Klepec

Ženske se bolj poglobijo v sočloveka in to, kar dejansko potrebujejo od znanj za uspešno prihodnost podjetja, pravi Ana Laura Rednak, izvršna direktorica v podjetju Plastika Skaza.

Različne raziskave potrjujejo, da se podjetjem splača imeti po spolu uravnoveženo vodstvo. Študija MIT (2014) je ugotovila, da dosegajo vodstva, ki vključujejo tako moške kot ženske, za 41 % višje dobičke kot enospolna vodstva. Delnice podjetij z vsaj eno žensko med vodstvom so imele za kar 26 odstotkov višjo vrednost od podjetij brez žensk na vodilnih položajih, kaže študija Credit Suisse (2012). Po študiji Catalysta znajo podjetja, ki imajo po spolu uravnoveženo vodstvo, bolje uporabiti talente v podjetju, imajo večji ugled v družbi, večji vpliv na trg in višjo stopnjo inovativnosti.

Do cilja nam manjkajo še štiri generacije

V Sloveniji smo še daleč od optimalnega stanja. Evropska direktiva določa, da bodo morala zasebna podjetja, ki kotirajo na evropskih borzah, do leta 2020 imeti v upravnih odborih na mestih neizvršnih direktorjev vsaj 40 % žensk. »Po nekaterih izračunih smo po naravni poti od tega cilja oddaljeni še štiri generacije oziroma okoli 78 let,« pojasnjujejo pri Sekciji managerk (SM) pri Združenju Manager.

Anja Bergant je v raziskavi za Združenje Manager preučila 101 največje podjetje v Sloveniji in ugotovila, da je leta 2014 med temi podjetji imelo članico

uprave le 27 podjetij. Med temi jih je 17 doseglo ali preseгло 40 % delež žensk v menedžmentu, v 10 podjetjih jih je bilo manj kot 40 %. V tej skupini je imelo nadzorni svet 58 podjetij; med temi so imeli nadzornico v 33 podjetjih (56,9 % podjetij), a so le v dveh podjetjih dosegli ali presegli evropski cilj 40 %.

Oprave s pomisleki

Pri SM pojasnjujejo, da so vzroki za nezadostno število žensk na mestih odločanja družbene, organizacijske in osebne narave. »Mislim, da kakršnikoli zadržki ali pomisleki oziroma razmišljanja ob odločitvi za sprejem katerekoli pomembnejše, vodilne funkcije, nikoli niso povezane s spolom osebe, ki se odloča za sprejem tovrstne funkcije. Vsekakor pa se je v takšni situaciji in tudi kasneje v vodilni vlogi treba zavedati zelo velike odgovornosti, med drugim tudi pomembne odgovornosti do zaposlenih,« meni Vanja Hrovat, predsednica uprave Generalija. Pravi, da jo je občutek, da se je morala dokazovati bolj kot njeni moški kolegi, spreletel občasno povsem na začetku kariere, zdaj pa ga ne občuti več.

»Vedela sem, kaj si želim, sprejela sem odločitev, da sebe vložim v izgradnjo kariere,« pa nam je pojasnila Ana Laura Rednak, izvršna direktorica v podjetju Plastika Skaza, ki pravi, da ji podpora soproga omogoča vzdrževanje ravnotežja med poslovnim in zasebnim življenjem. Prednosti ženskega načina vodenja vidi v učinkovitosti, vztrajanju.

»Preden sprejmeš tak izziv, je treba narediti temeljit razmislek o sebi, kot tudi o tem, ali imaš pravo vizijo, sodelavce, s katerimi boš uresničil začrtane cilje,« meni Mavricija Batič, generalna direktorica Zavoda RS za zaposlovanje, ena od prejemnic nagrade Artemida, ki jo menedžerkam podeljuje SM in Planet GV. Nikoli ni čutila, da bi bila zaradi spola kako drugače obravnavana. Meni, da razlike v sploh pri vodenju družb so, a bi po njenih besedah za oba spola moralo »veljati, da imamo posluš za sočloveka, za sodelavca«.

Različni, a komplementarni

Večina sogovornic se strinja, da ni smiselno govoriti o tem, ali je moški ali ženski način vodenja boljši ali slabši. Župec Kranjčeva je prepričana, da je za uspeh vsakega podjetja »bolj kot spol zaposlenih ključna raznolikost delovnih skupin, v katerih se izraža strokovna usposobljenost zaposlenih, njihova sposobnost timskega sodelovanja in pozitivna naravnost.«

Da poslovni svet potrebuje tako moške kot tudi ženske vodje, se strinja Hrovatova: »Skupaj namreč lahko ustvarimo najbolj uspešne poslovne zgodbe, saj se s svojimi lastnostmi zelo dobro dopolnjujemo.« Znanju in želji po uspehu Rednakova pripisuje pomembnejšo vlogo kot spolu: »Če je slednjega dovolj, vse ostalo pride samo od sebe.«

»Menim, da je dobro imeti v ekipi oba spola, saj moški drugače gledajo na probleme oziroma naloge kot ženske, velikokrat tudi drugače odreagirajo kot me,« je prepričana Batičeva. Pri SM poudarjajo, da je najpomembnejše najti najbolj sposobno in primerno osebo za določeno delo. Možnost je treba dati talentom, ki lahko nosijo krilo ali hlače.



Foto: Zare Modlic

Ana Laura Rednak, izvršna direktorica v podjetju Plastika Skaza.



Foto: Arhiv NKBM

Sabina Župec Kranjc, članica uprave Nove KBM.

Dokazi o dobitni kombinaciji

V Sloveniji kljub temu najdemo številne družbe, v katerih imajo ženske vidno mesto. »V naši banki je kar 77 % sodelavk, podoben delež sodelavk ima odgovorne vodilne in vodstvene položaje. Zaposlene so kot izvršilne direktorice različnih področij, pooblaščenka uprave, direktorice sektorjev in strokovnih oz. štabnih služb, vodje oddelkov in vodje več zahtevnih projektov,« pojasnjuje Sabina Župec Kranjc, članica uprave Nove KBM.

Ocenjuje, da so vrline, ki jih nekatere ženske bolj utrjujejo kot moški kolegi, sodelovanje, čustvena inteligenca, komunikacijske in organizacijske sposobnosti, prizadevanje za prijetno vzdušje: »Pričakovati je, da bodo t. i. mehke veščine v prihodnje v bančništvu postajale še pomembnejše, saj odločilno prispevajo h krepitvi zaupanja, to pa je temelj vsakega dobrega poslovnega odnosa in dobrega delovnega tima.«

V podjetju Plastika Skaza ženske zasedajo polovico mest v vodstveni ekipi. Enak delež imajo na ravni celotnega podjetja, saj so ugotovili, da je taka kombinacija najboljša. »Odločitve so celovitejša in bolj kakovostna, kar pomeni, da lahko v krajšem času pridemo do boljših rezultatov tako pri ljudeh kot pri strategijah,« pojasnjuje vodja kadrovske službe v Plastiki Skaza Barbara Kitek. »Vsa podjetja, ki so agilna in hitro rastoča, imajo uravnoteženo razmerje na vodilnih delovnih mestih. Podjetja, kjer večino vodilnih delovnih mest zasedajo moški, so po navadi velike korporacije, ki imajo tog sistem vodenja. A tudi v teh podjetjih se sistemi spreminjajo ali pa nazadujejo,« meni Kitkova.

Načelna priporočila ne prinesejo sprememb

Ozaveščenost o temi žensk na vodilnih položajih v gospodarstvu je vse večja. Pri SM opozarjajo, da politike, ki so uvedene zgolj kot priporočila ali usmeritve, prinašajo zelo skromne in počasne rezultate. Eden bolj pole-

mičnih ukrepov na zakonski ravni je določanje ženskih kvot. V Evropi je tovrstne zakonske ukrepe sprejelo že več kot 10 držav. »Kvota so najbolj rigorozen ukrep za doseganje višjega odstotka žensk na vodilnih mestih,« menijo pri SM, kjer mehanizem podpirajo, saj edini prinaša učinek na kratek rok, vendar pa se »zavzemamo za take pogoje in okolja, ki bi omogočali, da pridejo na vodstvena mesta najbolj sposobni.«

»Sama predlagam, da podjetja zavestno poskrbijo za kvoto ženskega vodenja na vrhnjem menedžmentu in posledično poskrbijo za dober zgled pri mlajših generacijah žensk, ki si želijo posegati po uspehih v karieri,« meni Ana Laura Rednak.

K izboljševanju razmer prispeva tudi delovanje različnih zavodov in klubov (Zavod Y, Zavod Meta, Klub visoke petke) ter podeljevanje certifikatov in priznanj, kot so npr. certifikat Družini prijazno podjetje, Menedžerkam prijazno podjetje, Artemida.

Priznanje Menedžerkam prijazno podjetje je za 2015 dobilo podjetje SwatyComet, ki ima v najožjem vodstvu tri moške in tri ženske. Direktor družbe Matjaž Merkan pravi, da v podjetju nimajo nobenih načrtovanih kvot ali pravil, ki bi zagotavljale število menedžerk v podjetju: »Podjetje ceni strokovnost in zavzetost, menedžerke odlikuje oboje. Hkrati v timih dodajajo kreativnost in njim lasten pogled.« ^{gg}

Vrline, ki jih ženske bolj utrjujejo kot moški, so sodelovanje, čustvena inteligenca, komunikacijske in organizacijske sposobnosti ter prizadevanje za prijetno vzdušje.

Sabina Župec Kranjc, članica uprave Nove KBM.

Mentorice so neprecenljive

Združenje Manager je v okviru projekta Vključi.Vse pripravilo nabor ukrepov za spodbujanje enakosti. V prihodnosti se bodo posvetili predvsem trem, ki so se izkazali za ključne: karierno mentoriranje, karierno sponzorstvo in večja izpostavljenost menedžerk, ki bodo kot vzornice pomembne za opolnomočenje mlajših generacij. »Z dobro mentorico dobi tihega zaveznika, ki ji pomaga pri utiranju poti na vrh,« je prepričana Rednakova. »Pomembno je, da ženskam, ki so že na vodilnih položajih, pomagajo širiti mrežo in podporo v poslovnem svetu,« o podpornih projektih in delovanju zavodov meni Hrovatova.