

Menedžerke premagajo moški ego, a treba je udariti tudi po moško

Kako se slovenske menedžerke, ki uspešno krmarijo med čermi poslovnega sveta, znajdejo v pretežno moški družbi? Katera znanja in veščine ter predvsem katere lastnosti uporabljajo pri vodenju podrejenih?

Andreja Šalamun



Jožica R.: »Prepričala sem tudi sodelavce z močnim egom.«

»Ker sem hodila že v srednjo tehnično šolo in na fakulteto za elektrotehniko, sem bila v večinski moški družbi. Komunikacijske vsebine so bila predvsem znanja, ta pa so brezspolna. Seveda so bili na začetku pomisleki tako pri fantih kot pri nekaterih profesorjih, a po prvih kontrolkah in izpitih so bile stvari jasne. Tega načela sem se držala tudi pri poslovanju in v strokovnih pogovorih. Kljub temu sem ohranila ženski način razmišljanja in delovanja, predvsem v prizadevanju za skupne rešitve, spoštovanju različnosti, poštenem odnosu do vseh, učenju iz napak. Nikoli se nisem obremenjevala s predpostavkami. Kar nekaj moških sodelavcev z močnim egom sem v nekaj pogovorih prepričala, da prav zato, ker sva zelo različna, lahko s sodelovanjem prideva do boljših rešitev, kot če bi delala vsak zase. Seveda je pogoj spoštovanje in zaupanje,« pravi Jožica Rejec, predsednica uprave družbe Domel Holding.

Da bi si zagotovili ustrezne delavce, v Domelu letos štipendirajo 80 mladih, in sicer od srednje šole do doktorskega študija, vsako leto pa študij zaključijo v povprečju šest štipendistov.



Vanja L.: »Moški poslovni svet se odpira ženskam.«

»Poslovno okolje mi vedno znova predstavlja izziv, obenem pa mi daje zagon

in motivacijo za uresničevanje idej ter nadgrajevanje kompetenc in znanja, kar nikakor ni pogojeno ali odvisno od spola,« pravi Vanja Lombar, generalna direktorica OMV Slovenija. »Moški in ženske se razlikujemo, kar je dobro. Menim, da se 'moški' poslovni svet vedno bolj odpira ženskam. To je dokaz napredka,« ugotavlja sogovornica. »Skupinska dinamika, s katero povezujemo različnost razmišljanja med kolegicami in kolegi, je tisto, kar nam pomaga pri doseganju in preseganju zastavljenih ciljev,« dodaja.

Kako pa zaposlene prepričajo v dodatno izobraževanje ali morda v prekvalifikacijo, če potrebujejo drugačne profile? Imajo ženske za to boljši občutek kot moški? »Izobraževanje je že samo po sebi zadostna motivacija, saj s strokovno usposobljenostjo in kompetencami zaposleni v karieri lažje napredujejo. Čeprav imamo ženske in moški različne lastnosti, bi težko rekla, da imamo ženske boljši občutek. Zdi se mi, da je ta odvisen od vsakega posameznika in njegovih značilnosti,« pravi Vanja Lombar.



Petra Š.: »Marsikdaj je treba udariti po moško.«

»Biti ženska v poslovnem svetu je prednost,« meni tudi Petra Šinigoj, direktorica podjetja Saop. »Verjamem, da imamo ženske drugačen način vodenja, kar je v moškem svetu IT pomembno. Smo bolj odprte, prej prisluhnemo, predvsem pa smo bolj potrpežljive in gledamo širše.

To se je izkazalo za pozitivno tudi pri moji predhodnici, ki je podjetje odlično krmarila skozi gospodarsko krizo. Je pa res, da je treba marsikdaj zbuditi tudi moško stran, se hitreje odločati in bolj po moško udariti,« se zaveda sogovornica.

In kako bi opisala svoj slog vodenja? »Zelo 'po žensko' – pogovor in odprta komunikacija.« Zaposlenim skuša vzbujati radovednost. »Radovedni ljudje so željni novih znanj, pa naj gre za prenos znanja med oddelki ali prek zunanjih izobraževanj,« pravi. Eden izmed ukrepov, ki so ga uvedli in zato tudi prejeli polni certifikat Družini prijazno podjetje, je načrtovanje izobraževanj med delovnim časom, pri čemer se upoštevajo tudi družinske obveznosti zaposlenih. »Sebe vidim predvsem kot človeka, ki začuti, kdaj se sodelavec na delovnem mestu 'dolgočasi', kdaj potrebuje nove izzive. In edino orožje je ravno pogovor, s čimer lahko raziščemo možnosti, želje in na podlagi tega vzbudimo novo motivacijo,« dodaja Šinigojeva.



Pia B. J.: »Ženske smo empatične.«

»Menim, da je to, da sem ženska v precej moškem poslovnem svetu, prednost.

Poleg voditeljskih lastnosti in strokovnega znanja žensko vodenje v poslovno okolje prinaša čustveno inteligenco, ki je včasih za učinkovito vodenje pomembnejša kot druge vodstvene veščine. Ženske smo večinoma empatične, kar se odraža v



sodelovanju med ljudmi in pripomore k boljšim odločitvam,« ugotavlja Pia Barborič Jurjašević, generalna direktorica Tobačne Ljubljana.

»Tobačna Ljubljana je del Imperial Tobacco, del mednarodne družbe Imperial Brands, ki jo prav tako vodi ženska, Alison Cooper. Na to smo ponosni. Sem zagovornica politike zastopanosti obeh spolov in verjamem v raznolikost, uravnoteženost. Vsekakor pa v podjetju, tudi na globalni ravni, zaposlimo najboljšega kandidata ali kandidatko za razpisano delovno mesto, ne glede na spol, leta, narodnost ... Vedno znova pa me seveda razveseli, ko vodilno mesto prevzame ženska,« priznava sogovornica.

Pravi, da na njen stil vodenja vpliva kompleksnost regije ter delovanje v ekipi močnih posameznikov in strokovnjakov za posamezna poslovna področja in trge. »Imamo odprt odnos, informacije si izmenjujemo dnevno, tako kritike kot pohvale. Trudim pa se biti dostopna tudi za sodelavce, s katerimi sicer nimam vsakodnevnih stikov,« pojasnjuje Barborič Jurjaševićeva.



Erika K.: »Ženske senzorje imam vklopljene 24 ur na dan.«

»V podjetništvu smo vsi na istem. To, da sem ženska, mi ne prinaša nobene prednosti v poslovnem svetu, me pa niti ne ovira,« ugotavlja Erika Kostanjšek, računovodkinja in naj podjetnica leta.

»Zagotovo pa si pri vodenju lahko pomagam s svojo žensko intuicijo in previdnostjo. Zavedam se, da sem nenehno na preizkušnji, zato imam vse 'radarje' oziroma ženske senzorje vklopljene 24 ur na dan in 365 dni na leto. Sprva sem imela nekaj težav pri usklajevanju zasebnega in poslovnega življenja, a sčasoma sem se naučila tudi tega. Svoje znanje in vedenje zdaj z veseljem predajam tudi zaposlenim in poslovnim partnerjem. Povem jim, da ni univerzalnega recepta, zato se skupaj z zaposlenim poglobim v njegov način življenja ter poskušam ugotoviti, kje bi lahko z minimalnimi spremembami dosegel največji učinek. Za zdaj nam to kar dobro uspeva.

Zaradi naziva naj podjetnica leta se moje življenje ni bistveno spremenilo, no,

razen tega, da imam od takrat veliko več telefonskih klicev.«



Medeja L.: »Občasno moško podcenjevanje mi je koristilo.«

»V menedžmentu igrata večjo vlogo stil vodenja in osebna integriteta kot pa spol,« meni Medeja Lončar, direktorica Siemens Slovenija. »Je pa res, da je Siemens prisoten v različnih branžah, v javnem in zasebnem sektorju, temu ustrezni pa so tudi slogi vodenja naših poslovnih partnerjev v različnih podjetjih. Razlike, ki jih opažam, so prej povezane z različnimi pogledi inženirjev in ekonomistov, kot sem sama, pa še te počasi izginjajo,« ugotavlja. Dodaja, da ji je občasno poslovno podcenjevanje, ki ga je bila deležna od nekaterih moških kolegov ob začetkih sodelovanja, prej koristilo kot škodilo. Svoj slog vodenja opisuje kot »podpirajoč« in pravi, da je zelo vključujoč.

Poudarja, da je v razmerah hitrega tehnološkega razvoja dodatno izobraževanje stalnica, »je pa dejstvo, da zaradi digitalizacije tudi v naših branžah prihaja do velikih sprememb. Zaradi svojih izkušenj pri preoblikovanju panoge (v telekomunikacijah) sem verjetno bolj senzibilna za spremembe in s tem povezano komunikacijo, v vsakem primeru pa verjamem, da je za to najpomembnejša osebna motivacija zaposlenih,« pravi Lončarjeva.



Štefanija K.: »Uspeš, če delaš s srcem. Če si ženska ali moški.«

»Biti ženska in hkrati vodja v slovenskem gospodarstvu je velika odgovornost,« pravi Štefanija Kuzmič, gostinka in finalistka izbora za naj podjetnico leta. To, da je ženska, ji ni prineslo posebnih prednosti. »Tako ženske kot moški lahko v podjetništvu uspejo, če so do svojega dela odgovorni. Seveda morajo to, kar delajo, delati s srcem in jim ne sme biti težko poslu nameniti tudi prostega časa,« pravi.

Prepričana je, da podjetništvo zahteva veliko poguma, saj se na svoji podjetniški poti ne smeš ničesar ustrašiti. »Za usklajevanje zasebnega in poslovnega življenja je bilo potrebnega veliko odrekovanja, a pomembna je dobra

organiziranost, da vse lepo poteka doma in v službi. Imam srečo, da imam podporo v možu in v dveh otrocih, ki gresta po moji poti. Vesela sem, da sem zasejala dobro seme, saj otroci vidijo, da je gostinstvo dobra poslovna priložnost. Nadaljevali bodo moje delo, jaz pa jim bom stala ob strani,« pravi Štefanija Kuzmič.



Tanja S.: »Ženske smo v poslu bolj prizadevne.«

»Posla ne ločujem na ženskega in moškega, čeprav o tem kroži vrsta stereotipov,« pravi Tanja Skaza, direktorica Plastike Skaza. »Posel je en sam in cilji podjetnikov so načeloma zelo podobni, zagotavljati uspešno, zanesljivo rast in razvoj podjetja, finančno stabilnost, zadovoljstvo zaposlenih, poslovni ugled, prepoznavnost storitev ali izdelkov. Seveda pa vsakdo od nas, ne glede na to, ali je moški ali ženska, za vodenje poslov uporablja kompetence, za katere verjame, da so prave, tiste, glede katerih se čuti močnega in s katerimi lahko ustvarja takšno notranjo podjetniško klimo, da z ekipo uresničuje cilje podjetja. Drži pa dejstvo, da smo ženske v podjetništvu v manjšini, zato pa nas moški kolegi lepo in res kolegialno sprejemajo medse. Izmenjujemo si izkušnje in spoznanja ter med seboj ustvarjalno sodelujemo,« pravi Tanja Skaza.

»Upam si reči, da sem ne le kot vodja, ampak tudi kot človek izjemno odprta in komunikativna. Za podjetje, ki ima zaposlene v povprečju stare 32 let, je to zelo pomembno. Vodim tudi z gledom, veliko se izobražujem in ozaveščam sodelavce in sodelavke, da lahko vsi ves čas napredujemo,« pojasnjuje sogovornica.

In kako zaposlene prepriča v dodatno izobraževanje ali prekvalifikacijo? »Ženske smo v poslu mnogo prizadevnejše, se zelo trudimo, se več izobražujemo, kar povezujem z večjo samokritičnostjo in tudi visoko stopnjo odgovornosti. Vendar imamo v Skazi zelo uravnoteženo strukturo zaposlenih, ki ustvarja zanimivo in zdravo konkurenčno notranjo dinamiko. Lani smo za izobraževanje namenili dobrih 200 tisoč evrov ali skoraj 4 delovne dni na zaposlenega, letos bomo to številko povečali še za 10 odstotkov,« pojasnjuje. gg

Tiskano na papirju Viprint, 80 g, papirnice VPAP VIDEEM KRŠKO, d. d.



Foto: Depositphotos