

»Dokler ne vidijo, kaj znaš, nate gledajo drugače«

Uspešne slovenske gospodarstvenice o svojih izkušnjah v poslovnem svetu, kjer so številke še vedno v prid moškim.

Katarin Pernat

Pogovarjali smo se s Tanjo Skaza, direktorico Plastike Skaza, Sabino Sobočan, direktorico Varis Lendava, Urško Jež, generalno direktorico ABC Accelerator, Ljubljana, Zlato Zavašnik, direktorico podjetja Sens, in Sabino Župec Kranjc, članico uprave Nove KBM. Spraševali smo jih, ali so ženske v slovenskem gospodarstvu uravnoteženo zastopane.

Tanja Skaza pravi, da gredo številke še vedno v prid moškim. »Uravnotežena zastopanost žensk na ključnih mestih v gospodarstvu v Sloveniji je gotovo potrebna za skladen in harmoničen razvoj podjetij in s tem celotnega gospodarstva. To zahteva čas, sistematičnost, vztrajnost in spremembo razmišljanja. Številčno razmerje, ki gre sedaj izjemno v korist moškim, sama vidim kot posledico različnih dejavnikov in vzrokov. Od tega, da so vodilna mesta v gospodarstvu zaradi družbenega »standarda« rezervirana za moške, do tega, da morajo ženske na vodilnih delovnih mestih za enako priznanje delati mnogo več kot moški kolegi, pa do tega, da nekatere uspešne gospodarstvenice povsem vodilnih pozicij

ni ne želijo prevzemati, da ohranijo ravnovesje med poslom, družino in prostim časom,« pravi Skaza.

Sabina Župec Kranjc pa nam postreže s številkami: »Mislim, da je bila pred časom v Delu objavljena analiza Združenja Manager, ki je pokazala, da je bilo v letu 2015 med 100 največjimi podjetji le 5 odstotkov podjetij s predsednicami uprav, 23 odstotkov podjetij, v katerih so bile med člani uprave tudi ženske, ter 18 odstotkov z izvršilnimi direktoricami. To je Slovenijo sicer uvrščalo na osmo mesto med osemindvajsetico držav EU. V NKBM smo konec leta 2017 bili kar v povprečju glede članov uprav (20 odstotkov) ter nadpovprečni pri direktoricah, ki so predstavljale v strukturi banke 40 odstotkov.«

Sabina Sobočan je prepričana, da ni potrebno delati v poslovnem svetu razlik med moškimi in ženskami, saj je po njenem na prvo mesto treba dati uspešnost in ne spol. »Dejstvo je, da se ženske velikokrat zavestno ne odločajo, da bi sprejele vodilno pozicijo tudi zato, ker želijo večji del svojega časa posvetiti družini. Prav tako se po mojem mnenju večkrat dogaja, da se, kadar se premišluje o vodilnih položajih, še vedno najprej pomisli na moškega, ne pa tudi na žensko. Dejstvo pa je, da v mnogih situacijah, kjer so krize, dobijo ženske možnost, da nastali položaj rešijo, in pogosto so uspešne poslovne ženske reševale krize,« je pojasnila Sobočanova.

Težko so se dokazale

Zlata Zavašnik pravi, da je na svoji koži doživela, da se je morala kot ženska v poslovnem svetu predvsem na začetku kariere velikokrat bolj dokazovati. »Več let

»Ženske smo po mojem tudi bolj potrpežljive in prej premislimo, preden nekaj ukrenemo - kar je dobro, če nek posel zahteva več taktičnosti in se obrestuje v delovanju na dolgi rok. Zaradi naših naravnih danosti - mati narava nam je pač pripisala materinsko vlogo - smo v splošnem tudi bolj skrbne in vztrajne. Ni pa to seveda pravilo in nikakor ne pomeni, da moški ne premorejo teh lastnosti!« Urška Jež, ABC Accelerator

»Po mojem mnenju se večkrat dogaja, da se, kadar se premišluje o vodilnih položajih, še vedno najprej pomisli na moškega, ne pa tudi na žensko,« pravi Sabina Sobočan.



Foto: Depositphotos

sem s strani moških kolegov čutila rahel dvom, ampak to je bilo pred 25 leti. Sedaj se je marsikaj spremenilo. Ko delaš dobro, pošteno, korektno, se ločevanje po spolu izgubi,« je povedala.

Da prepreke ostajajo, se strinja tudi Skaza, ki poda primer: »Na primer izkušnje. Za visoka menedžerska mesta se običajno zahtevajo dolgoletne izkušnje, teh pa ženske kandidatke pogosto nimajo dovolj, še posebej, če so del svoje kariere preživele na porodniškem dopustu. Stereotipna, a vendar zelo resnična ovira je tudi ta, da imajo pri kadrovanju pogosto glavno besedo moški, ki podpirajo večinoma moške, da so pravila za izbor, tako formalna kot neformalna, praviloma bolj prilagojena moškim oz. osebam brez družinskih obveznosti. To posledično vodi do tega, da delodajalec na razgovoru raje izbere slabšega kandidata kot žensko, ki je bolj izobražena, je bolj ambiciozna in ima širšo podporo kolektiva. A žal, ob poslu skrbi še za otroke, mogoče si jih celo želi. Vse to so ovire, ki jih je potrebno odpraviti.«

Da je na svojem področju morala pokazati več, ker je ženska, se strinja tudi Sabina Sobočan. »S tem se v resnici nisem nikoli obremenjevala, ampak sem vedno delovala poslovno. Je pa dejstvo, da nate kot žensko vodjo, vsaj dokler ne vidijo, kako deluješ in kaj znaš, gledajo malo drugače. Pozneje pa, ko v ospredje pride sposobnost, pa s tem ni več težav. Ženske imamo morda celo določeno prednost, saj menim, da lahko opravljamo več del hkrati, smo bolj pedantne, redoljubne in delujemo na več frontah istočasno,« pravi slednja.

Negativne izkušnje pa nima s tem Urška Jež. »Sama nimam izkušnje, da bi kdaj naletela na več preprek, morda pa so te prepreke drugačne. Poslovni svet, pa tudi drugi 'svetovi', kot je denimo politični, so okolja, kjer lahko vzcvetijo takšni in drugačni egoti, s katerimi se je morda kdaj res težko (ali pa celo nesmiselno) bojevati, ampak po drugi strani je vsaj v zasebnem sektorju treba zelo hitro pokazati tudi konkretne rezultate - in takrat se vidi, ali so takšni in drugačni egoti sposobni stopiti na pot sodelovanja, saj jih navadno le ta lahko zares ali pa hitreje pripelje do cilja,« je pojasnila.

Katere prednosti žensk so izpostavile sogovornice?

- Večja čustvena inteligenca
- Več empatije
- Več spoštovanja sodelavcev
- Večja mera intuitivnosti
- Večja predanost
- Zanesljivejše
- Več razumevanja
- Večje komunikacijske in organizacijske sposobnosti

Kako usklajujejo družino in delo?

Tanja Skaza

»Usklajevanje obojega temelji predvsem na razumevanju vlog, ki jih v družini imamo starši, stari starši, pa tudi otroci, ko so že v letih, da to razumejo. Temelj vsega je dobra komunikacija, medsebojna povezanost, partnersko razumevanje in tradicionalno zanesljivi dedki in babice. Zlasti njim z možem Igorjem dolgujeva zahvalo za pomoč pri premagovanju vseh izzivov v napetih poslovnih urnikih.«



Foto: osebni arhiv

Zlata Zavašnik

»Iskanje pravega ravnovesja med poloma. To lahko dosežeš le s pomočjo partnerja, ki ti stoji ob strani. Ženska, ki čuti potrebo po delu in ustvarjanju, je lahko dobra mama in žena samo, če tudi ta pol izpolni. Problem je, ker se nam zaradi te dvojnosti pojavi slaba vest. Moški s tem nimajo problemov.«



Foto: osebni arhiv

Sabina Župec Kranjc

»Pomembni podporniki pri moji karieri so ožja družina in seveda podpora na delovnem mestu. Osebnostno menim, da brez vztrajnosti in zavzetosti zelenih ciljev, pa naj bodo poslovni ali zasebni, nihče ni zmožen doseči. Na svoji poti pa sem imela tudi nekaj sreče, predvsem s svojimi nadrejenimi, med katerimi so mi številni služili kot vzorniki, od katerih sem črpala znanje.«



Foto: mediaspeed

Urška Jež

»Moja družina sta za enkrat partner in psička, posledično pa tako res namenim več ur v dnevu delu, kot bi jih verjetno, če bi bila tudi mama. Zato še toliko bolj spoznavam, da je še kako pomembno, da človek - ne glede na spol - pri svojem delu tudi uživa in da ga delo izpopolnjuje, ne pa le bremeni.«



Foto: Simša Kramžar

Sabina Sobočan

»Družina je zame izjemno pomembna. Imam namreč dva sinova, desetletnega Aneja in sedemletnega Svita, s katerima rada preživim vsak prosti trenutek, zato je zame usklajevanje delovnih in družinskih obveznosti velikega pomena. V veliko pomoč mi je partner Marko, ki je prav tako zaposlen v Varisu kot vodja prodajno nabavnega oddelka. Sinova tako vsako jutro, če le je možno oba skupaj, če pa ne, pa vsaj eden od naju, odpeljeva v šolo in ju po končanem pouku tudi odpeljeva domov. Vesela sem, da lahko tudi večino popoldnevov preživimo skupaj, zvečer, ko se odpravita spat, pa se vnovič posvetim službenim obveznostim. Ko pa ne gre drugače, pa nama na pomoč priskočita tudi babici in dedka.« gg



Foto: osebni arhiv

»Pot do uspeha je vijugasta, za ženske včasih še bolj«

»Po nedavni raziskavi hiše Bisnode imamo Slovenke celo največ vpliva na gospodarstvo v evropskem merilu,« je pojasnila Urška Jež, generalna direktorica ABC Accelerator, Ljubljana. Kako so kreativne ženske vodje in kako se povezujejo?

Katarina Pernat



Foto: ZareModic

»Uspešni so lahko samo sposobne ženske in sposobni moški, je pa res, da so na vrhu marsikdaj tudi nesposobni moški, a le redko nesposobne ženske.«

Nastja Mulej

Ali ženske vodijo drugače? Sredi maja je GZS na pobudo Nastje Mulej, trenerke metod kreativnega razmišljanja po dr. Edwardu de Bonu in tudi sicer uspešne poslovne ženske, gostila seminarski četverček na temo 'Ženske vodijo drugače. Moški tudi. A res?', na katerem so predavali Iza Login (Lek, Microsoft, Outfit 7, Login Foundation), Goran Kodelja (Fructal, Nama, Kolosej, Lisca), Tanja Skaza (Plastika Skaza) in Matjaž Čadež (Halcom, mBills). »Povabila sem jih, ker tudi mene zanimajo odgovori na vprašanje, ali so ženske kreativnejše od moških. Po vsem, kar sem prebrala pred tem, po vsem slišanjem in premišljenem, lahko odgovorim, da razlika pri kakovosti vodenja ni odvisna od spola. Uspešni so lahko samo sposobne ženske in sposobni moški, je pa res, da so na vrhu marsikdaj tudi nesposobni moški, a le redko nesposobne ženske. Tako da verjetno ni razlike v slogu vodenja, je pa razlika v zaznavanju ostalih sodelavcev na vodjo enega ali drugega spola – in te razlike v zaznavanju izhajajo iz vrednot posameznikov

(te pa so pri marsikaterem še tradicionalno kato-liške!),« pojasni Mulejeva. Po njenih dosedanjih izkušnjah, prvih 15 let kot zaposlena in naslednjih 10 let kot svetovalka in trenerka v podjetjih, imajo več možnosti za ustvarjanje pozitivne klime, za dvig zavzetosti in pripadnosti ter posledično večje učinkovitosti tisti vodje, ki svojim sodelavcem omogočajo več osebne in strokovne rasti, več sodelovanja, ne tekmovanja, ter več ustvarjalnosti in manj ukazovanja. »Je pa po delitvi jin-jang to bolj ženski princip – ki pa ga lahko prevzamejo vodje kateregakoli spola, kot sta pokazala tudi naša moška predavateljca,« še dodaja Mulejeva.

Lasten način vodenja

Po številnih treningih, ki jih je izvedla Mulejeva v podjetjih doma in v tujini, sklepa, da najbolj uspešne poslovne ženske prevzamejo sebi lasten način vodenja, ne kopirajo nikogar. »Kot je pokazala Margaret Thatcher, je ta lahko skrajno egoističen in kratkoročen, Tanja Skaza pa verjame, da mora imeti vodja 25 odstotkov mind-set-a (miselne naravnosti), 25 odstotkov heart-set-a (srčnosti), 25 odstotkov soul-set-a (čustvenosti) in 25 odstotkov health-set-a (naravnosti na zdravje). Iza Login verjame v navdihovanje (ne motiviranje!) sodelavcev, ki sledijo

Želele bi si jih še več

Poslovne ženske se že nekaj let povezujejo v različna združenja. Eno med njimi je Društvo poslovnih žensk – FAM, ki je bilo ustanovljeno novembra 1996. »Trenutno imamo 140 članic – večina je direktoric ali samostojnih podjetnic,« je pojasnila Silvia Lippai, zastopnica in vodja FAM, ki je tudi prepričana, da je vodilnih žensk pri nas še vedno premalo, saj so po njenem prepričanju odstotki uspešnosti višji kot pri moških direktorjih.



Foto: Depositphotos

vnaprej znanim vrednotam in poslanstvu podjetja,« pravi Mulejeva.

Kdo ima večji ego?

»Pot do uspeha je vijugasta, za ženske včasih še bolj. Zanimivo je, da imajo tako Login kot Skaza (in jaz) ob sebi moške, ki nimajo težav z egom. Moško vodenje se namreč še vedno šteje kot tisto, ki ga vodi ego (samovšečnost, samozadostnost, egocentričnost),« pravi Nastja Mulej. Matjaž Čadež je glede tega pojasnil: diktatura (ego) je na kratek rok učinkovita, na dolgi rok pa uniči ljudi, odnose, vrednote in skupnosti. Zanimivo je, da na dogodke o ustvarjalnem razmišljanju, inovativnem delovanju, sodelovalnem vodenju in pozitivni psihologiji hodijo v 80 odstotkih samo ženske. »Ko vprašam, kje so moški, v zadregi povedo, da 'moški pač vse vedo'. De Bono bi rekel, da so padli v inteligenčno past. Ljudje, ki vse vedo, niso pripravljene razmišljati ... Upala bi si predrzno trditi, da so ženske obremenjene toliko, kolikor same dopustijo. Če so obremenjene bolj kot moški, doma ali v službi, me to razžalosti, saj pomeni, da niso znale svojih bremen razdeliti enakovredno. 'Ko delaš dobro, delaš malo, a takrat učinkovito,' je Skaza povzela

Peččnikov nasvet. Jaz svojim udeležencem vedno rečem: 'Če delaš ko' nor, to verjetno si. Nauči se delati ko' pameten.' Nauči se kreativno razmišljati in inovativno sodelovati, timsko usklajeno, pa bo!«, zaključuje Mulejeva. [gg](#)

Najbolj uspešne ženske prevzamejo sebi lasten način vodenja.

Slovenke na vrhu

Družba Bisnote je izvedla raziskavo o vplivu žensk na gospodarstvo z imenom BIWI Indeks 2018. V analizo so vključili enajst držav, v katerih je prisotna njihova družba, med njimi tudi v Sloveniji. Glede na analizirane podatke imajo največji vpliv na domače gospodarstvo Slovenke (njihov BIWI indeks je znašal 127,6), sledijo jim Madžarke (BIWI indeks 124), Avstrijke (106,6) in Nemke (106). Najmanjši vpliv na gospodarstvo imajo Čehinje (71,9), sedijo jim Švicarke (78,1). V raziskavi so še ugotovili, da slovenska podjetja, ki imajo pretežno »žensko lastništvo«, dosegajo tudi največji delež prihodkov in dobička glede na celotno gospodarstvo.

Analitika GZS

**Pravi naslov
za objektivne napovedi**

Napoved rasti za obdobje 2018-2020:

- povprečnih plač
- podjetniških posojil
- cen stanovanjskih nepremičnin

Vsebine so dostopne zgolj naročnikom gradiv Analitike GZS. Ob naročilu do konca meseca avgusta 2018 vam nudimo brezplačen dostop do konca septembra 2018.