



Temelj je zaupanje med sodelavci

»Nagrada nisem prejel, ker bi bil najboljši, ampak ker sem svoji ekipi v Sloveniji in Srbiji pripeljal do tega, da sta iz sebe potegnili najboljše,« pravi Dejan Turk, prvi mož A1 Slovenija in VIP mobile, Srbija.

Ana Vučina Vršnak, foto: A1 Slovenija

Zelo pomaga odprta in neformalna organizacijska kultura, kjer lahko vsakdo v vsakem trenutku pride do vsakogar.

Med nekdanjimi prejemniki Nagrade GZS, in sicer leta 2013, je vodilni v družbi A1 Slovenija Dejan Turk. Leta 2009 je prejel nagrado Manager leta. Turk vodi tudi srbski VIP mobile in konec lanskega leta so mu v Srbiji podelili naziv Manager leta 2018.

Pravite, da je poslovna organizacija lahko uspešna, če ustvari atmosfero, v kateri ima vsak član ekipe svobodo, da predstavi svoje najboljše ideje, izrazi

polne strokovne zmožnosti ter izkaže vse svoje spretnosti in talent. Kako pa to doseči?

Temelj je zaupanje med sodelavci. Zaupanje namreč ustvarja pozitivno delovno okolje, v katerem so ljudje sproščeni in lahko dajo svojemu talentu prosto pot. Zelo pomaga tudi odprta in neformalna organizacijska kultura, kjer lahko praktično vsakdo v vsakem trenutku pride do vsakogar. Informacije tako krožijo hitreje, zaradi česar lahko sodelavci prihajajo do bolj-
ših idej in sprejemajo boljše odločitve.

»Zelo so mi všeč nekatera mesta, ki so ustvarila stimulatívno okolje za start-upe in kjer vidim, da se rojevajo nove ideje, ki bodo krojile prihodnost. Dobri primeri so skandinavske države in mesta, kot sta Stockholm in Oslo, ali pa recimo Amsterdam. Torej mesta, ki pritegnejo mlade talente predvsem s privlačno lokacijo, urejenim okoljem in možnostjo razvoja. Upam si trditi, da imata tako Slovenija kot Srbija na tem področju še ogromen neizkoriščen potencial.«

Seveda pa takšen način dela lahko deluje šele, ko ga za svojega vzamemo vodje. Izrednega pomena je zato vodenje z zgledom na vseh ravneh, od predsednika uprave do vodje trgovin in manjših ekip. Tudi zato se pogosto odpravim na obisk v naš klični center ali v katero od trgovin in tako poskušam z lastnim zgledom nagovoriti vodje vseh ravni, naj bodo čim bolj prisotni tam, kjer je podjetje v stiku z uporabniki.

Kaj se je na tej poti pokazalo kot največji izziv?

Kot največji izziv se je pokazalo prilagajanje spremembam v okolju oziroma ustvarjanje kulture, ki bo podjetju omogočala, da te spremembe narekuje. Postavljeni smo pred izziv, kako ohraniti vse pozitivno v organizacijski kulturi in jo hkrati aktivno spreminjati tako, da bo podjetje pripravljeno na tržne, okoljske in konkurenčne izzive ter bo hkrati lahko sledilo željam glede razvoja podjetja, ki jih imajo lastniki. Velja pa tudi tu podobno, kot sem omenil že prej: ključno je vodenje z zgledom. Najprej se moramo spremembam prilagoditi vodje, da nam bodo sledile tudi naše ekipe.

Ali vam omenjene nagrade pomenijo veliko? So spodbuda za naprej? Jih dojemate kot potrditev, da podobno delujete tudi naprej, ali morda v njih vidite povod za razvoj novih idej?

Zadnja nagrada za managerja leta v Srbiji je zame osebno predvsem potrditev, da sem se uspešno uveljavil v povsem novem podjetniškem okolju, ki deluje nekoliko drugače kot slovensko. Po drugi strani pa ravno letos mineva 10 let, odkar sem prejel to nagrado v Sloveniji, zato gre tudi za potrditev stalnosti moje smeri. Kot veste, se je tudi v managementu, podobno kot recimo v športu, težko obdržati na vrhu in držati korak z najboljšimi.

Naj se sliši še tako klišejsko, pa nobene od nagrad ne bi bilo brez mojih ekip. Kot sem že večkrat poudaril, nagrad namreč nisem prejel, ker bi bil najboljši, ampak ker sem svoji ekipi v Sloveniji in Srbiji pripeljal do tega, da sta iz sebe potegnili najboljše. Zato nagrad nisem vesel samo zaradi sebe, ampak zaradi vsakega člana ekipe, ki je vgradil svoj kamenček v mozaik teh uspehov in je lahko upravičeno ponosen nanje.

Kako bi primerjali nagrade, ki ste jih prejeli doma, s to zadnjo iz tujine?

Sem prvi tujec, ki je prejel nagrado za managerja leta v Srbiji. Zato je jasno, da je ta nagrada nekaj

posebnega ne samo zame, ampak verjetno tudi za druge tuje managerje v državi. Še posebej, ker sem opazil, da je biti manager leta v Srbiji precej bolj spoštovano, kot prejeti isto nagrado v Sloveniji. Srbija namreč ni šla skozi boleče obdobje lumparij in tudi kriminalnih dejanj, ki so slovenski management zaznamovali do te mere, da je poklic managerja doma spoštovan mnogo manj kot na primer v Srbiji.

Kakšen je bil torej odziv okolice doma in v tujini? Kako dojemajo poslovneži v različnih državah tovrstne nagrade? Pa ne sprašujem zgolj za Slovenijo in Srbijo, ampak tudi za druge države, kjer se gibljete.

Kmalu zatem, ko sem prejel nagrado v Srbiji, sem se tam udeležil nekaj dogodkov. Kar malo presenečen sem bil, da so vsi vedeli, da sem dobil to priznanje, in mi zanj čestitali. Tudi napovedali so me na ta način in se nekako pohvalili, da sem prišel na njihovo prireditvev. Ko sem pred desetletjem prejel nagrado v Sloveniji, je bilo tega manj.

Kje po svetu ste sami dobili občutek spodbudnega okolja in odprtosti? Katera je tista »postaja«, kjer bi se najraje ustavili?

Vedno me je navduševalo delo v majhnih iskrih ekipah, v katerih se rojevajo nove ideje, v katerih kreativnost dela razliko v primerjavi s konkurenco in kjer je vsak član ekipe ponosen na končni rezultat. Zato so največji vtis name naredila okolja start-up podjetij. Ob nedavnem obisku mednarodnega sejma potrošniške elektronike Consumer Electronics Show (CES) v Las Vegasu sem tako nekaj časa namenil obisku dela sejma, kjer je več kot tisoč start-up podjetij predstavljalo svoje ideje in vizije. **gg**

Tako v managementu kot v športu se je težko obdržati na vrhu in držati korak z najboljšimi.

Biti manager leta v Srbiji je precej bolj spoštovano, kot prejeti isto nagrado v Sloveniji.

