

VSako LETO BOLJ ODLIČNE – IN BOLJ ŠTEVILČNE

»Nekateri gledajo stvari take, kot so in se sprašujejo zakaj. Jaz pa sanjam o stvareh, ki nikoli niso bile, in se sprašujem: Zakaj pa ne!« | Diana Jecič

Te besede Georgea Bernarda Shawa lahko razumemo kot napotek, da se moramo nenehno razvijati, razmišljati, ob tem pa spraševati, ali se bom lahko z enako dejavnostjo ukvarjal tudi čez dvajset let.

Z veliko gotovostjo bi lahko rekli, da čez dvajset let žensk na odločevalskih mestih ne bo več le za vzorec. Svet bo, tudi zaradi tega, zelo drugačen. V največji meri pa bo svet drugačen zaradi silovitega razvoja znanosti, kar je 5. junija na razprodani konferenci Odličnost managerk, ki jo vsako leto organizirata Sekcija managerk in Planet GV, razkrivala prof. dr. **Aleksandra Kornhauser Frazer**, zaslužna profesorica in direktorica mednarodnega centra UNESCO za kemijske študije. V svojem predavanju o znanosti kot temelju gospodarskega razvoja je opozorila, da morajo managerji z enim

opozorila dr. Kornhauserjeva, je samo oblika za zagotavljanje funkcije. Z vidika uporabnika namen pralnega stroja ni v tem, da z vodo in detergentom opere perilo, temveč da z njim odstranimo madeže in umazanijo – to pa lahko storimo tudi brez uporabe vode.

»Pri nas smo prehitro zadovoljni s svojim znanjem. To je raj za norce. Biti je treba izredno samokritičen,« je bila jasna ena najbolj znanih slovenskih znanstvenic, ki ocenjuje, da v Sloveniji zelo dobro optimiramo obstoječe stanje, zelo malo pa mislimo naprej.

Živi tako, da ti ni dolgčas

Junijsko konferenco Odličnost managerk je začinila tudi najbogatejša Slovenka po raziskavi revije Manager dr. **Alenka Žnidaršič Kranjc**, ki jo je na tako imenovani vroči stol posadila **Vita Cajnko Javornik**

Dr. Kornhauser Frezer: " V Sloveniji zelo dobro optimiramo obstoječe stanje, zelo malo pa mislimo naprej."

očesom vedno paziti, kaj se dogaja na področju temeljnih raziskav v njihovi panogi, ker bodo te raziskave določile, kakšne bodo panoge v prihodnje. Kdor bo namige iz znanosti spregledal, tvega obstoj podjetja, kdor jih bo znal brati, ima možnost izjemne konkurenčne prednosti. Znanost managerje opremi z možnostjo predvidevanja.

Kako do devetkratnika povprečne plače?

Dr. Kornhauserjeva je glasna zagovornica sodelovanja gospodarstva in znanosti, pri čemer nasprotuje akademskemu običaju, ko znanstveni citati povsem zasenčijo pomen poslovne uporabnosti znanstvenega dela. Da je to lahko tudi drugače, je pokazala na ameriškem primeru. Okoli slovite univerze MIT (Massachusetts Institute of Technology) so povprečne plače zaposlenih celo devetkrat višje od siceršnjega ameriškega povprečja. Zakaj? Na MIT se ukvarjajo z razvojem visokih tehnologij, ki prinašajo največjo dodano vrednost. Ko razvojna spoznanja patentirajo, ta hitro najdejo pot z univerze v bližnjo prakso, saj imajo tamkajšnja podjetja močne povezave z univerzo. Visoke tehnologije prinašajo visoke dobičke, kar se kaže v kakovosti življenja in v visokih plačah.

Če podjetje hodi po ustaljeni poti, bo propadlo, če pa uvaja novosti, ima možnost, da uspe. Dr. Kornhauserjeva je 120 managerkam na Bledu svetovala, naj v podjetju vsak dan razmišljajo, kaj delajo, ali bi lahko to delali drugače, ali bo lahko delali bolj kakovostno, ceneje ... in najpomembnejše: bodo lahko to delali tudi čez dvajset let?! Ob tem je treba razmišljati z vidika funkcije in ne izdelka. Izdelek, je

iz omenjene revije. Alenka Žnidaršič Kranjc, ki smo je vajeni v vlogi zmagovalke, je poudarila, da ne gre za to, ali si v poslu prvi ali ne. »Pomembno je, da živiš tako, da ti ni dolgčas.«

Prva pokojninska družba, ki jo vodi, že postaja multinacionalka, kar zahteva tudi drugačno organiziranost, s čimer se sedaj ukvarjajo. Osredotočili so se na vzhodne in južne trge, kjer storitev dodatnega pokojninskega zavarovanja šele nastaja. Ob tem je drzno ocenila, da glede na hitrost njihovega razvoja in postopno odpiranja teh trgov za njihovo ponudbo, lahko v petih letih pridejo vse do Kitajske. Na poti do tja pa čaka podjetje, ki ga vodi, še nekaj držav. Kako jih osvojiti? Alenka Žnidaršič Kranjc je udeleženkam razkrila svoj pristop: »Ob prihodu na nov trg se je najbolje obrniti na kar najvišjega političnega predstavnika. Če je država majhna, lahko pišete celo predsedniku vlade. Povsem običajno je, da dobiš polurni termin pri predsedniku ali ministru. Predvsem pa je pomembno, da najdeš primerne poslovne partnerje.« To je lahko eno izmed petih največjih podjetij v državi, za vsakega je treba raziskati, kdo so njegovi lastniki. Če so to tujci, podjetje preskočiš in se ukvarjaš z naslednjim. Ko najdeš primerne kandidata, napišeš predsedniku uprave pismo. »Pisem nihče ne bere, zato je treba zavrteti tudi telefon. Telefonski klic sprejmejo zato, ker tamkajšnje direktorje zanima, kaj jim ima povedati ženska iz Slovenije.«

Na vprašanje o vlogi lastnikov – novi solastanik Prve pokojninske družbe je od pred kratkim EBRD - je odgovorila, da prinaša lastništvo

več svobode, da pa je za managerja njenega tipa dobro, da ima tudi druge lastnike, čeprav jo omejujejo. »Sama sem dobra v 'start-upih', ko podjetje potrebuje določene postopke in procese, ko je treba uvesti korporativno upravljanje, pa nisem najboljši človek.« Tudi zato se sama z veliko energije odpravlja v Ukrajino, Romunijo in še kam, delo v Ljubljani pa prepušča drugim. Tudi mlajšim, pri čemer ugotavlja, da imajo mlade generacije dovolj znanja, manjka pa jim volje in energije. Vroči stol je zaključila z mislijo: »Drugim se mi ni več treba dokazovati, kaže pa, da se moram dokazati še sama sebi.«

Zunaj lepo, znotraj gnilo

Žensko »prevlado« na konferenci je prekinil dr. **Maks Tajnikar** z ljubljanske Ekonomske fakultete z renesanso globalnega gospodarstva. Razkril je, da dolgo ni verjel, da je globalizacija nek nov pojem, ki bi bil kakorkoli drugačen od mednarodne trgovine in menjave. In vendar gre za nov, drugačen pojav – novo je to, da se je mednarodnim tokovom blaga in storitev pridružila mobilnost delovne sile. To pa zelo spreminja svet.

Managerke je izzval z mislijo, da so slovenska podjetja lepa na zunaj, vendar gnila znotraj. »Danes je hitra rast zakon, slovenska podjetja pa rastejo počasi. Koliko rasti se naredi iz dobička? Po svetovnih merilih je ta pri nas nikakršna,« je bil oster dosednji dekan Ekonomske fakultete, ki ocenjuje, da je sedanja visoka rast posledica 'svinjskega' zadolževanja podjetij. In zakaj je rast nizka? »Ker imamo brezvezne lastnike, ki managerjev ne silijo, da bi rasli hitreje. V Sloveniji nekaj družin obvladuje slovensko gospodarstvo, kar je najslabša oblika. To je Nemčija izpred 20 let!«

Če naj bi bila Slovenija uspešno gospodarstvo, mora razvijati visoko tehnološka podjetja, ki imajo nove izdelke in novo organizacijo. Le taka podjetja ustvarijo dovolj dodane vrednosti. Pot do tja vodi tudi preko različnosti, kar je nov izziv za slovenske managerje. »Najboljši kadri za Gorenje ne živijo 10-kilometrske krogu okoli Velenja,« je slikovito opisal težavo tako rekoč vseh slovenskih vodilnih mož in dam.

Pametna izbira življenjskega partnerja

Francozinja **Laurence Danon**, ustanovna članica najbolj prestižnega združenja poslovnih žensk Women's forum for the Economy and Society, je povedala, da v Franciji pred 30 leti ženskam niso zaupali vodenja podjetij. Da so si managerke izborile vodilna mesta, je bilo treba tvegati in zgrabit priložnosti. Razumljivo je, da ko se odločiš, da boš managerka, ki ima tudi družino, nimaš zase niti minute časa. »Z mozem sva se za 15 let odpovedala družabnemu življenju.« Kolegice v občinstvu je navdušila s preprosto modrostjo: »Pametno izbiraj življenjskega partnerja in delodajalca.«

To misel so v nadaljevanju potrdile tudi lanske dobitnice priznanja Artemida. Na okrogli mizi o uspehu in preboju na prvo mesto v podjetju so se strinjale, da je pred sprejetjem zahtevnega managerskega položaja treba svojo odločitev prevetriti v krogu družinskih članov. **Mateja Perger**, predsednica uprave Palome, se je pred je pred odločitvijo, ali naj kandidira za to funkcijo, pripravila družinski posvet. Pregledali so dobre in slabe strani ter jo na koncu podprli. **Nada Marija Slovnik** iz Jelovice je ponovila, da ženske splavajo na površje takrat, ko podjetju ne gre najbolje. Tako je bilo tudi pri njej. Naučila se je, da je treba dobra dela posredovati naprej, si vedno

izbrati najboljše sodelavce, ob tem pa se ne smeš ustrašiti, če znajo več od tebe. Dr. **Andreja Kocijančič**, rektorice Univerze v Ljubljani, verjame, da naredijo ženske največjo napako, ko se na položaju uspavajo; truditi in dokazovati se je potrebno nenehno. Mreženje je torej večno. **Marjeta Tič Vesel**, izvršna direktorica Pristopa, je poudarila, da si je treba konec tedna načrtovati prav tako dobro kot delovni teden. Zanj je to čas, ko se skupaj z možem popolnoma posvetita otrokoma.

Moški na porodniškem dopustu

Pogovor o usklajevanju dela in družine se je razvnel ob temi moških na porodniškem dopustu. Nekatere direktorice opažajo, da so mlajši moški preveč obremenjeni z družinskimi obveznostmi, ko so njihove partnerice noseče, zaradi česar se težje osredotočajo na naloge. Dr. **Aleksandra Kanjuo Mrčela**, profesorica Fakultete za družbene vede, je temu oporekala s trditvijo, da imamo otroke ljudje in ne samo ženske ter da je povsem normalno, če je moški vedno bolj aktiven udeleženec pri rojstvu otroka. Po drugi strani je pediatriinja iz občinstva razložila, da je za otroka do drugega leta starosti najpomembnejša mati, po dveh letih pa nastopi s svojo vlogo oče. Na podlagi obeh razmišljanj se lahko vprašamo: če očetje do drugega leta starosti za otroka niso pomembni, mar ni njihova vloga, da nudijo oporo tudi materi?



Foto: arhiv Planet GV

Konferenca je vsako leto bolj uspešna. Letos je bilo več prijav udeleženk, kot jih dvorana zmore sprejeti

Strokovni del konference je zaključil **Drago Cotar**, predsednik uprave Zavarovalnice Maribor, ki je predstavil vpeljavo projekta Družinam prijazno podjetje. Za ta projekt so se v zavarovalnici odločili, da bi bili privlačnejši za mlade izobražene kadre, da bi znižali bolniške odsotnosti in fluktuacijo ter dvignili motiviranost zaposlenih. Svoje pa je naredil tudi argument, da imajo tuja podjetja s tem certifikatom dokazano večje dobičke. Tako imajo njihovi zaposleni, ki imajo prvošolčke, 1. septembra dodaten dan plačanega dopusta, vsi zaposleni pa se lahko s svojimi težavami, ki jih opažajo pri usklajevanju dela in družine obrnejo na posebnega pooblaščenca.

Artemide za piko na i

Konferenca se je v sproščenem vzdušju zaključila s podelitvijo priznanj Artemida vsem ženskam, ki so v lanskem letu prebile stekleni strop, z nagradami za najbolj spoštovane in najvplivnejše ženske, ki jih podeljuje revija Manager in z nagrado za najboljše diplomsko delo s področja ženskega managementa, ki jo je letos prejela **Andreja Avberšek** za nalogo Ženske na vodilnih managerskih položajih v delniških družbah v Sloveniji. Andreja Avberšek je ugotovila, da je v vseh javnih in nejavnih delniških družbah pri nas le osem odstotkov predsednic uprav. ■