

## **Finalisti za priznanje Mladi/-a manager/-ka 2021 so Alma Čaušević Klemenčič, Bogdan Pevec in Miha Senčar**

**Finalisti za priznanje Mladi/-a manager/-ka 2021 so izvršna direktorica in prokuristka Beletrine Alma Čaušević Klemenčič, finančni in operativni direktor družbe HS Plus Bogdan Pevec in direktor komerciale v Tenzorju Miha Senčar. Zmagovalec/-ka bo priznanje prejel/-a 26. januarja 2022 na Januarskem srečanju ZM.**

Združenje Manager s priznanjem Mladi manager na zemljevid slovenskega managementa postavlja mlade, uspešne, perspektivne in prodorne managerje, ki so že na začetkih svoje managerske poti prepoznani po odličnosti vodenja. O prejemniku priznanja, ki se podeljuje od leta 1999, odločajo člani komisije (njihovi glasovi predstavljajo 70 odstotkov vrednosti končne uvrstitve), udeleženci Januarskega srečanja (20 odstotkov) in širša javnost (10 odstotkov). Več informacij o izboru in preteklih zmagovalcih [najdete tu](#).

---

### **Vabljeni na pogovor s finalisti**

Predstavitve finalistov bo v torek, **14. decembra**, na [Prednovoletnem mastersu](#). Z njimi se bosta pogovarjala Lovro Peterlin, direktor A1 Slovenija, in Tanja Subotič Levanič, predsednica Sekcije mladih managerjev ter direktorica korporativnih odnosov v Pivovarni Laško Union. Dodatne informacije: [komunikacije@zdruzenje-manager.si](mailto:komunikacije@zdruzenje-manager.si), 031 347 721 (Nina Oštrbenk) in 041 213 451 (Matjaž Kljajič).

---

### **Kdo so letošnji finalisti?**

#### **Alma Čaušević Klemenčič, izvršna direktorica in prokuristka Beletrine**

Alma Čaušević Klemenčič je od julija 2016 izvršna direktorica in prokuristka Beletrine, od lani tudi direktorica družbe BeletrinaDigital. Med svoje največje uspehe uvršča razvoj novih izdelkov, storitev in načinov prodaje, digitalno transformacijo zavoda, ki še poteka, postavitve organizacijskih stebrov in oblikovanje spodbudnega delovnega okolja. Kot poudarja, so temelji uspehov založbe zaposleni, timski duh in jasna strategija vodstva, pri vodenju pa kot ključni izpostavlja empatijo in preudarnost.

#### **Bogdan Pevec, finančni in operativni direktor družbe HS Plus**

Bogdan Pevec je od maja 2019 finančni in operativni direktor družbe HS Plus. V svoji karieri je najbolj ponosen na vzpostavitev delovnih procesov in razvoj logističnega sistema v družbi HS Plus, nagrajeno green-field SAP postavitve za ETO tip proizvodnje v Litostroj Turčija in uspešno zaključeno prestrukturiranje Skupine Marles. Poudarja, da so ključni dejavniki uspeha podjetja hitrost, agilnost in učenje preko sodelovanja, pri vodenju pa so najpomembnejši elementi zaupanje, empatija, poslušanje ter doslednost - tako v besedah kot dejanjih.

#### **Miha Senčar, direktor komerciale v Tenzorju**

Miha Senčar je od januarja 2013 direktor komerciale v družinskem podjetju Tenzor, kjer je tudi solastnik. Ponosen je, da kot predstavnik druge generacije nadaljuje vizijo trajnostnega družinskega podjetja in da mu je uspel preskok v verigi vrednosti – podjetje se je iz integratorja na področju tehničnega varovanja razvilo v celovitega izvajalca storitev na področju električnih inštalacij in prenov. Tenzor je po njegovem mnenju uspešen, ker ima vizijo in izjemne zaposlene, sam pa pri vodenju stavi na zaupanje, empatijo, etičnost in pozitivno naravnost.

## **Več o finalistih**

### **Alma Čaušević Klemenčič, izvršna direktorica in prokuristka Beletrine**

Alma Čaušević Klemenčič je od julija 2016 izvršna direktorica in prokuristka Beletrine, od lani tudi direktorica družbe BeletrinaDigital. Med svoje največje uspehe uvršča razvoj novih izdelkov, storitev in načinov prodaje, digitalno transformacijo zavoda, ki še poteka, postavitev organizacijskih stebrov in oblikovanje spodbudnega delovnega okolja v Beletrini ter vlogo glavne producentke in pomočnice direktorja Maribor 2012 – Evropske prestolnice kulture.

Založba Beletrina je bila ustanovljena pred 25-imi leti. Ob izdajanju tiskanih knjig in Biblosu, največji spletni knjigarni in knjižnici elektronskih knjig, je Beletrina znana tudi po festivalu Literature sveta Fabula ter Dnevh poezije in vina. Vsi dogodki in festivali so brezplačni in letno privabijo več kot 20.000 obiskovalcev. Organizira tudi dogodke v lokalnih okoljih in za najrazličnejše ciljne skupine (več kot 120 na leto) - npr. v domovih za starejše ter tako omogoča dostop do kulturnih vsebin tudi tistim, ki si ga sicer ne bi mogli privoščiti.

Beletrina največ prihodkov, kar 95 odstotkov, ustvari na slovenskem trgu. Letos kljub epidemiji covid-19 posluje dobro, lani pa je imela 2,7 milijona poslovnih prihodkov, kar je 15 odstotkov več kot v 2019, in 177 tisoč čistega presežka. Čaušević Klemenčič trenutno vodi 23 zaposlenih; dodana vrednost na zaposlenega pa je bila lani 48.671 evrov. Kot pravi, ima Beletrina v založništvu oz. širše v slovenski kulturi najbolj urejen odnos do zaposlenih, saj imajo višje plače kot v panogi, ukinili so prekarno delo, urejene imajo pogoje dela, prilagodljiv urnik in lokacijo, so družini in izobraževanju prijazno podjetje (med 25 in 100 izobraževalnih ur na leto na zaposlenega), vključujejo jih v mentorstva, omogočajo jim brezplačen dostop do (e-)knjig ter jih spodbujajo, naj sodelujejo pri družbeno koristnih projektih.

Zaposleni so ob timskem duhu in jasni strategiji vodstva tudi ključ do uspeha organizacije, poudarja. Prvi postulat Beletrine je sprejemanje raznolikosti in, kot opisuje Čaušević Klemenčič, so »*vzorčni primer spodbujanja sožitja raznolikosti*«. Pravi, da so edini v slovenskem prostoru, ki v isti zbirki objavijo knjige avtorjev, ki so pripadniki LGBT in različnih ver, levih, desnih in apolitičnih, manjšin in predstavnikov najrazličnejših oblik invalidnosti. Enako velja za zaposlene. »*Ta raznolikost je največje bogastvo, s katerim se lahko pohvalimo,*« je prepričana prva dama Beletrine.

Čaušević Klemenčič izpostavlja tudi trajnostno naravnost organizacije – razvijajo bolj trajnostne vsebine, kot sta e-knjiga in zvočna knjiga, v svoje delovanje vključujejo ljudi z različnimi oblikami invalidnosti, se lokalno angažirajo (tam, kjer je ekonomska moč manjša) in kot kulturna organizacija postavljajo človeka pred dobiček. Sama trajnostni razvoj razume kot odgovornost do sedanjih in bodočih generacij.

Kot temelj svojega sloga vodenja izpostavlja komunikacijo, ki temelji na dialogu in poslušanju, odprtosti, spoštovanju vsakega posameznika, empatiji, preudarnosti ter ustvarjanju priložnosti za rast zaposlenih: »*Želim ustvarjati delovno okolje, v katerem bi tako posameznik kot ekipa prepoznali in uresničili svoje ideje – hkrati pa razumeli, da za vsak cilj, ki ga želiš doseči, potrebuješ predanost, doslednost in potrpljenje.*«

### **Bogdan Pevec, finančni in operativni direktor družbe HS Plus**

Bogdan Pevec je od maja 2019 finančni in operativni direktor družbe HS Plus, pred tem pa je bil del vodstvenih ekip v podjetjih Litostroj Power, Marles in Velo nepremičnine. V svoji karieri je najbolj ponosen na vzpostavitev delovnih procesov in razvoj logističnega sistema v družbi HS Plus, na nagrajeno green-field SAP postavitev za ETO tip proizvodnje v Litostroj Turčija, uspešno zaključeno prestrukturiranje Skupine Marles, svoje svetovalno podjetje Novec in na zaključeno specializacijo na področju kompleksnega projektne managementa na univerzi Stanford.

HS Plus prek sedmih spletnih trgovin kar 95 odstotkov prihodkov ustvari na tujih trgih – predvsem v Nemčiji in na Češkem. Lani je imel 80 milijonov evrov prihodkov in 5,4 milijona evrov čistega dobička; letos je predvidenih 90 milijonov evrov prihodkov, še v 2016 pa jih je imel npr. manj kot milijon. Trenutno zaposluje 130 ljudi, dodana vrednost na zaposlenega pa je bila lani skoraj 116.000 evrov, kar je 2,5-kratnik slovenskega povprečja. V HS Plus lahko v enem dnevu spakirajo in odpremijo do 90.000 paketov, ki se dnevno distribuirajo v 16 evropskih držav, kar priča o *»najuspešnejši zgodbi spletne prodaje v regiji«*, opisuje Pevec.

Hkrati se zaveda učinkov, ki jih ima poslovanje podjetja na okolje, zato prisega na premišljeno izbiro svojih izdelkov, proizvajalcev, dobaviteljev in izvajalcev. Lani so npr. testirali 3.686 potencialnih novih izdelkov, v prodajo pa so jih vključili le 48. *»Glede na materiale, iz katerih so izdelani, in glede na delovne pogoje, v katerih so jih ustvarili, vse naše izdelke ocenjujem kot trajnostne,«* pojasnjuje Pevec in poudarja, da v svoje poslovanje vključujejo trajnostne standarde. Procese preverjajo po celotni verigi, od proizvajalcev do prevoznikov, pri pakiranju paketov uporabljajo embalažo z visokim deležem recikliranih surovin, imajo urejen sistem zbiranja in stiskanja odpadkov, ki se nato reciklirajo v slovenskih podjetjih, vključeni pa so tudi v zelene programe dostave. Etikete za odpredne nalepke kljub višji ceni kupujejo pri invalidskem podjetju TCR Inpro in s tem pomagajo ohranjati delovna mesta težje zaposljivim osebam.

Pevec poudarja, da so ključni dejavniki uspeha podjetja hitrost, agilnost in učenje preko sodelovanja, pri vodenju pa sta zanj najpomembnejša empatija in zaupanje: *»Zaupanje smo postavili v samo jedro vsega kar smo in počnemo. Zaupanje in lojalnost zaposlenih ter poslovnih partnerjev sta nam tako omogočila, da smo v letu 2020 dosegli več kot 3 milijone kupcev, v letu 2021 pa vsaj 4,5 milijona.«* Zaupanje je po njegovem mnenju ključni gradnik vseh odnosov: *»Če kdo, smo vodje odgovorni za to, da gradimo in negujemo zaupanje, da delujemo dobronamerno in smo dosledni v svojih besedah ter dejanjih, da več poslušamo kot govorimo, naša komunikacija pa mora biti odprta, jasna in razumljiva.«*

Pravi, da so dobri odnosi oz. dobra organizacijska kultura gonilo pripadnosti podjetju, zato zaposlenim omogočajo izobraževanja in osebni razvoj, jih nagrajujejo za učinkovitost in odličnost, izplačujejo višje plače od povprečja v panogi ter vsem nudijo možnost za karierni in osebni razvoj. Pevec se za učinkovito spopadanje s stresom ukvarja s hipnozo, regresijsko terapijo in dinamičnim športnim streljanjem.

### **Miha Senčar, direktor komerciale v Tenzorju**

Miha Senčar je od januarja 2013 direktor komerciale v družinskem podjetju Tenzor, kjer je tudi solastnik. Ponosen je, da kot predstavnik druge generacije nadaljuje vizijo trajnostnega družinskega podjetja in da mu je uspel preskok v verigi vrednosti – podjetje se je iz integratorja na področju tehničnega varovanja razvilo v izvajalca, ki ponuja celovite storitve na področju integracije sistemov električnih inštalacij (svetovanje, projektiranje, razvoj, dobava, izvedba, servis in vzdrževanje), ob tem pa je razvilo tudi lastni IoT platformi za integracijo.

Skupina Tenzor je prisotna v šestih državah in je lani ustvarila 12 milijonov evrov prihodkov, od tega največ, 7,5 milijona, v Sloveniji; v letu 2021 jih pričakuje 13 milijonov. Skupina ima trenutno 110 zaposlenih, v Sloveniji 60. Dodana vrednost na zaposlenega v Sloveniji je bila lani 51.357 evrov, kar je devet odstotkov več od slovenskega povprečja. Povprečna bruto plača v podjetju v 2020 je bila 2.444 evrov, kar je 75 odstotkov več od povprečja panoge v Sloveniji (1.377 evrov). Ob tem podjetje vsako leto izplača tudi visok regres, božičnico in nagrade, zaposlenim pa plačuje tudi prispevke v drugi pokojninski steber in zavarovanje za drugo mnenje, jim omogoča izobraževanja in skrbi za njihovo dobro počutje.

Izjemni, fleksibilni in motivirani zaposleni so ob viziji lastnikov o trajnostnem družinskem podjetju ključni dejavnik uspeha Tenzorja, meni Senčar. Dodaja, da so družinska podjetja že sama po sebi trajnostno naravnana, ker želijo preživeti več generacij, kar pomeni, da ima dolgoživost prednost pred kratkoročnimi dobički. *»Štejejo tek na dolge proge in vlaganja v zaposlene in okolje,«* pravi Senčar. Zato v poslovanje vključujejo trajnostne standarde, kot so izbira etičnih in do širšega okolja odgovornih dobaviteljev, lastna servisna delavnica, ki omogoča popravilo elektronskih komponent in s tem zmanjšanje dodatnega onesnaževanja, pa tudi družbena odgovornost. Tenzor zdaj letno namenja med 25 in 30 tisoč evrov za podporo lokalnemu športu, umetnosti, kulturi in dobrodelnim organizacijam, v prvih 25 letih delovanja pa je na tej postavki zbral več kot 500 tisoč evrov.

Senčar kot vrednote podjetja izpostavlja vestnost, učinkovitost, pripadnost, timsko delo, iznajdljivost, inovativnost, odgovornost in pripravljenost pomagati. To so tudi vrednote, ki jih živi sam, saj je vedno na voljo za nasvet in pomoč, sodelovanje spodbuja z ekipnimi cilji, njegovo vodenje pa temelji na zaupanju, empatiji, poslušanju, doslednosti in pozitivni naravnosti. *»Sem nepopravljiv optimist v vsem, kar delam. Z vsemi dejanji in odločitvami pa želim biti tudi zgled in motiv ekipi ter hkrati steber varnosti, ko gre kaj narobe. Moj moto pri vodenju in v življenju je, da se nekaj ne bo zgodilo le, če ne boš poizkusil, in to želim prenesti na ekipo in otroka,«* poudarja.

Imeti motivirano in povezano ekipo je največje bogastvo, izpostavlja. V to se je prepričal pri enem od prelomnih poslov v zgodovini podjetja, ko so projekt kljub velikim težavam izpeljali z minimalno zamudo. *»Ta lekcija me je tudi naučila, da dobra komunikacija reši še tako brezizhodno situacijo,«* pravi predsednik Manager kluba Ptuj, некоč uspešen mladi golfist in nekdanji demonstrator na Ekonomski fakulteti v Ljubljani.

---

Komisijo za izbor prejemnika priznanja Mladi manager 2021 sestavljajo: Lucija Sajevec (predsednica), Robert Agnič, Polona Domadenik, Katja Jelerčič, Maja Fesel Kamenik, Diana Jecič, Klemen Medved, Aleš Mušič, Gregor Rebolj in Tanja Subotič Levanič.

---

**Na fotografijah:** Alma Čaušević Klemenčič (foto: Mankica Kranjec), Bogdan Pevec in Miha Senčar.

**Dodatne informacije:** [komunikacije@zdruzenje-manager.si](mailto:komunikacije@zdruzenje-manager.si), 031 347 721 (Nina Oštrbenk) in 041 213 451 (Matjaž Kljajić)