

Mladi manager 2020 je Žiga Hieng

Združenje Manager je na Januarskem srečanju 2021 priznanje Mladi manager leta 2020 podelilo Žigu Hiengu, predsedniku uprave Salusa. Finalista izbora za mladega managerja sta bila tudi Janez Kranjc, glavni izvršni direktor Prve osebne zavarovalnice, in Blaž Strle, direktor družbe BE-terna.

Hieng se je ob prejemu priznanja zahvalil predvsem sodelavcem, ki so zaslužni, da je danes tu: *»Danes nas je že 450, ko sem prišel, nas je bilo 150. V podjetju včasih rečem, da sem v družino prišel kot zadnji, saj je podjetje staro že 50 let in nekateri sodelavci so tu že desetletja. Kar želim povedati je, da so sodelavci naredili vso zgodbo, ki jo danes tu predstavljam. Nagrada in priznanje gre njim.«*

Pred Salusom je vodil tudi Tosamo

Žiga Hieng je od januarja 2018 predsednik uprave Salusa, pred tem je bil pet let član uprave, dve leti pa je vodil tudi Tosamo. Med svoje največje uspehe uvršča rast in razvoj Skupine Salus, prevzem Skupine Sanolabor in prestrukturiranje prezadolžene Tosame.

Družba Salus zagotavlja dostopnost, kakovost in varnost (predvsem inovativnih) zdravil ter medicinskih pripomočkov in je vezni člen med proizvajalci ter pacienti v Sloveniji in regiji JV Evrope. Največ prihodkov, kar 90 odstotkov, ustvarijo na slovenskem trgu. Letos kljub epidemiji covid-19 poslujejo dobro, v letu 2019 pa so ustvarili 348 milijonov evrov prihodkov, kar je 37 odstotkov več kot v 2018. Za toliko so v enem letu povečali tudi dobiček, ki je v 2019 znašal 5,9 milijona evrov. Hieng trenutno vodi 435 zaposlenih; dodana vrednost na zaposlenega je bila lani 68.263 evrov, kar je 47 odstotkov več od povprečja slovenskega gospodarstva.

Za uspeh so ključni zaposleni, fleksibilnost in zaupanje

Hieng pravi, da so pri uspehu podjetja najpomembnejši zaposleni, fleksibilnost in zaupanje: *»Brez pripadnih zaposlenih, ki so usmerjeni k doseganju ciljev in stalnim izboljšavam, ne bi bili tako uspešni.«* Poudarja, da so Salus ljudje, saj so ključni gradnik podjetja, zato je njihov slogan 'Dobro ljudi je najvišji zakon'. K uspehu družbe sta prispevala tudi fleksibilnost in s tem hitre, a premišljene odločitve, ter velika mera zaupanja s strani vseh deležnikov. Med glavnimi prednostmi podjetja Hieng izpostavlja agilnost, samostojnost zaposlenih pri sprejemanju odločitev, vitko organizacijsko strukturo in visoko stopnjo opolnomočenja. Rdeča nit njihovega delovanja je skladnost poslovanja. Vrednote podjetja pa so skrb za zdravje, ki je tudi poslanstvo podjetja, proaktivnost pri doseganju ciljev, odgovornost, pripadnost, poštenost in uravnoteženost poslovnega ter družinskega življenja. So tudi zagovorniki enakih možnosti in verjamejo, da raznolikost bogati.

Odnosi pomembnejši od rezultatov

Hieng svoj slog vodenja opisuje kot demokratičen. Zaposlene vključuje v odločanje in moč argumentov postavlja pred pozicijo moči. Pravi, da je pri vodenju najpomembnejše, da čim prej ugotoviš, da dosežkov ne moreš ustvariti sam, ampak za to potrebuješ odlično ekipo sodelavcev: *»Ponuditi jim je treba stimulatивно delovno okolje in jih maksimalno opolnomočiti, hkrati pa z njimi tvorno sodelovati.«* Kot največjo poslovno lekcijo izpostavlja ugotovitev, da so odnosi med deležniki velikokrat pomembnejši kot rezultati: *»Slabi odnosi, na primer, na relaciji lastnik - direktor vodijo do nezaupanja, kar vodi v razhod. Slabi rezultati pa se velikokrat dajo argumentirati in popraviti, če zaupanje obstaja.«*