

# Mit o superženski je – zgolj mit.

KORONAKRIZA JE POSTAVILA NOVA PRAVILA TUDI V POSLOVNEM SVETU, TAKO DA JE VODENJE USPEŠNIH EKIP PONOVRNO NA PREIZKUŠNJI. KAKO SE V TAKŠNIH RAZMERAH ZNAJDEJO ŽENSKE, SMO VPRAŠALI DR. **SARO BREZIGAR**.

Dr. **Sara Brezigar** je soustanoviteljica **Akademije Panta Rei**, docentka na Pedagoški fakulteti Univerze na Primorskem in raziskovalka na INV.

Je strokovnjakinja s področja strateškega upravljanja človeških virov. Magistrirala je na šoli London School of Economics, ki je vrhunska evropska ustanova na področju upravljanja človeških virov, in sodelovala pri svetovalnih projektih za številna slovenska in tuja podjetja. Znana je po izjemni sposobnosti zaznavanja problemov, ki jih prinesejo določene odločitve podjetnikov, in po praktičnosti.

VODENJE PODJETJA/SKUPINE LJUDI JE IZZIV, KI GA ŠTEVILNI 'VODJE' NE ZMOREJO. KATERE SO, PO VAŠEM MNENJU, LASTNOSTI, KI DOLOČAJO DOBREGA VODJO?

Obstajata zgolj dva kriterija, ki opredeljuje ta, ali si dober vodja. Prvi je, da dosegaš rezultate, in drugi je, da ti ljudje sledijo. Veliko ljudi se znajde dobro bodisi v vlogi 'popularnega' vodje bodisi v vlogi vodje, ki za vsako ceno dosega rezultate. Dober vodja zmora združiti oboje – hkrati osredotočenost na cilje in na ljudi. Sliši se preprosto, pa ni.

Načeloma pa se mi zdi, da so tisti vodje, ki so jim ljudje resnično všeči, ki radi delajo z ljudmi, nekoliko v prednosti pri razvoju svojih vodstvenih veščin.

KORONAKRIZA JE PODRLA MARSIKAKŠNO PRAVILO IN ŠTEVILNA PODJETJA SO SE ODLOČILA ZA DELO OD DOMA, PRI ČEM SE POSTAVLJA VPRAŠANJE, KAKO MOTIVIRATI ZAPOSLENE, DA BODO UČINKOVITI IN DISCIPLINIRANI?

Delo od doma zahteva samoorganizacijo in disciplino, ki je v pisarni ne potrebujemo. To je naloga in odgovornost vsakogar, ki dela od doma, in vodja lahko pri tem zgolj pomaga z določenim sistemom vodenja, ciljev, načrtov in nalog.

Na srednji in dolgi rok pa je pri delu na daljavo za vodjo prav gotovo ključni izziv, kako ohraniti občutek, da so sodelavci del tima, kako ohraniti predanost projektu in organizaciji. Sistem vodenja je v teh okoliščinah ključnega pomena, pri tem pa ima vodja na voljo ogromno tehničnih možnosti, da se nekako

ohrani ta občutek 'skupnosti' in 'skupnega cilja'. Lažje pa je, če se delo na daljavo lahko kombinira z delom, kjer obstaja tudi osebni stik.

V POSLOVNEM SVETU POGOSTO GOVORIMO O ŽENSKEM IN MOŠKEM PRINCIPU VODENJA - GRE ZA STEREOTIP ALI SPOL DEJANSKO VPLIVA NA NAČIN DELOVANJA IN NA KAKŠEN NAČIN?

Morda bi na to vprašanje morali pogledati drugače. Ljudje se znajdemo v življenju v različnih vlogah in razvijamo veščine, ki so potrebne za uspeh v teh vlogah. Če se vloge ženske in moškega v neki družbi zelo razlikujejo, potem seveda tudi k vodenju pristopata drugače, opremljena z drugačnimi veščinami. Včasih se na primer zgodi, da so ženske v vlogah vodje bolj nagnjene k mikroorganizaciji dela ali celo same poudarjajo, da pri vodenju uporabljajo 'gospodinsko logiko'. Vendar to ni 'ženski način vodenja'. Gre zgolj za prenos veščin iz na primer domačega ali družinskega okolja v delovno okolje, in to je zgolj posledica družbene porazdelitve vlog. Ženska, ki nima družine, pri svojem vodenju ne uporablja 'gospodinske logike', ampak druge veščine glede na svojo življenjsko pot in izkušnje.

V TEJ ŠTEVILKI REVIJE ELLE PIŠEMO O SLOVENSКИH MODNIH IN LEPTNIH BLAGOVNIH ZNAMKAH. PRI LEPTNEM DELU JE ZANIMIVO, DA SO USTANOVITELJICE IN LASTNICE BLAGOVNIH ZNAMK VEČINOMA ŽENSKE. ALI OBSTAJA KAKŠNA RAZPOREDETEV, KATERE PANOGE SO BOLJ ŽENSKE IN KATERE BOLJ MOŠKE? GOVORIMO SEVEDA O VODENJU.

Veliko podjetniških idej in inovacij se razvije, ko podjetnik ali podjetnica išče rešitev za problem, ki ga opaža ali se tudi osebno z njim sooča. Precej samoumevno je, da bo poseben steznik ali modriček inovacija, do katere bo prej prišla ženska kot moški, saj je bližje prepoznavanju potrebe po tem.

Vendar se mi zdi to posplošiti na vse panoge precej tvegano. Prav v nekaterih tradicionalno ženskih panogah, kot je kozmetika, se največja rast in preboji zaznavajo prav pri razvijanju izdelkov in storitev za moški trg. In če bi uporabili vaš argument tudi za modo,



bi morale biti modne oblikovalke večinoma ženske. Pa to še zdaleč ne drži.

KATERA DIREKTORICA/VODITELJICA JE PO VAŠEM MNENJU VZOR DOBREGA VODENJA?

To, kar ljudje vidimo 'od zunaj', ni nikoli celovita slika vodenja, zato se poskušam izogibati etiketiranju, kdo je dober (ali slab) vodja. Če bi že morala nekoga izpostaviti, pa bi morda izbrala Margaret Thatcher, ki je znala s kombinacijo železne odločnosti in šarma udeležiti nepopularne odločitve; in Michelle Obama, ki je znala s svojo strastjo mobilizirati ljudi za projekte, ki so ji bili pri srcu.

KAJ BI SVETOVALI ŽENSKAM, KI SE PODAJAJO NA SVOJO POT, KAKO NAJ SE SPOPADEJO Z VSEMI IZZIVI, KI JIH ČAKAJO?

Pred leti sem spremljala dogodek, kjer je bila gostja poslovno izjemno uspešna ženska, z neverjetno kariero v mednarodnem merilu, in družino in partnerjem z izjemno zahtevnim poklicem. Ob nizanju njenih uspehov jo je voditeljica vprašala, kako ji je sploh vse to uspelo narediti in usklajevati z družinskim/partnerskim življenjem. Gostjin odgovor mi je ostal v spominu za vedno. Rekla je: »Veste, ljudje imajo predstavo, da sem vse to počela hkrati. V resničnosti je tako, da se za neko obdobje posvetiš nečemu, na primer otrokom in družini, drugo obdobje nečemu drugemu, na primer svojemu razvoju na strokovnem področju, tretje obdobje pa vodenju in vzpenjanju po stopničkah na hierarhični lestvici.« Spoznala sem, da je mit o superženski – zgolj mit. Ogromno pa lahko dosežeš tako, da si znaš postaviti prioritete in jim slediti. Če želiš biti na vseh področjih v vsakem trenutku superženska, pa je to zgolj recept za izgorelost, ne uspeh. ←