

Sekcija managerk o demografskem krču in izzivih vodenja

- »Mesta pri odločevalski mizi si ne želimo zato, ker smo ženske, ampak zato, ker smo sposobne,« je poslovne voditeljice in voditelje na srečanju *Umetnost vodenja: pogledi uspešnih managerk* pred prazničnim 8. marcem nagovorila Mirjana Dimc Perko, članica UO sekcije managerk pri ZM.
- »Demografski trendi napovedujejo iz leta v leto manj rojstev. Če bomo deležni še upada priseljevanja, ki je doslej izboljševalo demografsko sliko, se nam glede kadrov ne piše dobro,« je opozoril prof. dr. Jože Sambt.
- Na razpravah so sodelovali: šest prejemnic priznanja [Artemida 2024](#) in [managerka leta 2023](#).

»Podjetja se danes soočajo z izjemnimi izzivi – od hitrih tehnoloških sprememb do neugodnih demografskih trendov, že opaznega pomanjkanja talentov in vse večjih pričakovanj zaposlenih glede fleksibilnosti in samega smisla dela,« v zadnjem obdobju opozarja glavna direktorica in partnerka v družbi BCG **Melanie Seier Larsen**, članica upravnega odbora Združenja Manager.

O tem, kako naprej in kakšne so rešitve, smo pred prazničnim 8. marcem razpravljali v družbi uspešnih managerk.

»Naš največji izziv je ne le poiskati mlade talente, temveč tudi, kako jih zadržati. S tem namenom v našem podjetju ustvarjamo skupine, v katerih se povezujejo tako mlajši kot starejši sodelavci z ogromno znanja in izkušnjami, česar recimo ne moreš dobiti z npr. Chat GPT-jem,« je pomen sodelovanja v raznolikosti v podjetju opisala **Maja Strnad Cestar**, generalna direktorica družinskega podjetja Medis in Artemida 2024.

»Demografska slika Slovenije sicer res ni povsem črna, saj je dobra novica, da bomo živeli vedno dlje. Kar nas lahko skrbi, je podatek, da se v zgodovini Slovenije še ni rodilo tako malo otrok kot v letih 2023 in 2024,« je o neugodnih demografskih trendih za Slovenijo spregovoril prof. dr. **Jože Sambt** z Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani. »Trend bo tudi v prihodnje negativen, saj je trenutna generacija, ki naj bi imela otroke, manjša od prejšnje, zato to sliko lahko popravi le priseljevanje, sicer se bomo soočili s pomanjkanjem delovne sile glede na starajočo se populacijo.«

Da družina ne bi smela biti ovira na karierni poti, je poudarila generalna direktorica Danfoss Trate in Artemida 2024 **Saška Rihtaršič**. »Materinstvo bi morali razumeti kot izjemno izkušnjo, saj če je mama sposobna poskrbeti za svojega otroka, je sposobna tudi zahtevnejših poslovnih izzivov. To ne nazadnje dokazuje moja zgodba, saj sem prvo priložnost za vodenje dobila takoj po porodniški odsotnosti.«

Kot enega od zanimivih izzivov v družinskem podjetju Lotrič Meroslovje je direktorica in Artemida 2024 **Maja Brelih Lotrič** izpostavila zdravstveni absentizem, in to v pozitivnem pomenu, saj je povezan predvsem s porodniško odsotnostjo tako sodelavk kot tudi sodelavcev, torej očetov. *»Miklavž v našem podjetju vsako leto obdari več otrok, saj imamo v podjetju vsako leto 6 do 7 novorojenčkov.«*

Mlade spodbuja tudi managerka leta 2023 in direktorica Adrie Dom **Marta Kelvišar**: *»Sem mama treh otrok, študirala sem ob delu, hkrati sem gradila kariero. Vse se torej da, če je le volja in če je na mestu še zdrava kmečka pamet, da družina v karieri ne sme biti ovira, ampak navdih. Odgovor na vprašanje, kdaj je najboljši čas za družino, se zato glasi, da je za to vedno pravi čas.«*

Premalo smo ambiciozne, ker smo preskromne in si ne postavljamo dovolj visokih ciljev, pa je povedala **Melita Rajgelj Ozebek**, predsednica uprave Generali Investments in Artemida 2024. *»Poleg tega ne prepoznamo lastne vrednosti in napredka. Tega se zavemo šele, ko nas drugi obiščejo in se čudijo, kaj vse imamo in kaj vse smo dosegli. Ne nazadnje imamo v Sloveniji tudi predsednico republike in predsednico državnega zbora,«* izpostavlja.

Meta Lahne, predsednica uprave Merkur zavarovalnice, Artemida 2024 in mama osemmesečnemu otroku ocenjuje, da ambicioznosti ženskam sicer ne manjka, opaža jo tudi pri predstavnicah mlajše generacije, a hkrati opozarja, da ambicioznost za vodenje podjetja ne zadostuje. *»Biti moraš tudi vztrajen in učakan, saj zmage in dobri rezultati ne pridejo čez noč.«*

»Čeprav študije ugotavljajo številne odlike, ki jih ima ženski princip vodenja, je v praksi še vedno tako, da se moškimi, preden sprejmejo vlogo managerja, ni treba dokazovati, koliko znajo in zmorejo, pri nas pa se pogosto pojavijo dvomi, ali bomo vlogi kos,« je poudarila **Tatjana Vogrinec Burgar**, predsednica uprave Elektro Maribor in Artemida 2024.

»Mesta pri odločevalski mizi si ne želimo zato, ker smo ženske, ampak zato, ker smo sposobne,« pa je poslovne voditeljice in voditelje na razpravah nagovorila **Mirjana Dimc Perko**, generalna direktorica podjetja Incon in članica UO sekcije managerk pri ZM. Opozorila je, da na univerzi diplomira vsaj 60 odstotkov žensk in čeprav se kasneje ne odločijo vse za kariero, je v primerjavi s tem delež žensk na višjih položajih še vedno sorazmerno (pre)nizek. Storititi moramo več, da izkoristimo potencial, ki ga izobražene ženske prinašajo v družbo in njeno družbeno blaginjo – tudi na najvišjih mestih. Obenem pa moramo tem ženskam omogočiti, da zaradi tega, ker so se odločile za otroke, pri napredovanju ne bodo na slabšem kot njihovi moški kolegi, je poudarila.

.....

Dodatne informacije: Ana Aleksandra Turk | 051 349 892 | ana.turk@zdruzenje-manager.si
Fotografije: Mediaspeed (Sandi Fišer) za Združenje Manager