



FOTO: OSEBNI ARHIV

Vodja 4.0

Matej Potokar,

MBA, izvršni podpredsednik v podjetju Cosylab

Predstava vodje v podjetjih je v možganih zaposlenih nemalokrat zasidrana kot predstava o nekom, ki ima moč. To je oseba, ki določa njihov urnik, njihovo mesto v podjetju, oseba, katere mnenje je najpomembnejše, in oseba, ki se je pogosto tudi boji. Vodja bi v resnici moral najprej biti nekdo, ki nosi odgovornost. Številni so ali smo že naredili ta ključni miselni premik in ozavestili, da je njihova glavna naloga skrb za osebni razvoj zaposlenih.

Poslanstvo dobrega vodje je prepoznati prednosti posameznika in na njih graditi. Prav tako mora dati vsakemu zaposlenemu občutek, da je ta zanj pomemben. Pogosto se znotraj podjetja zanemarija t. i. mehke veščine – odnose, ki pa so ključni.

V času digitalne preobrazbe mora vodja postati agilen in imeti kompetence, ki se od kompetenc nekdanjih vodij celo diametralno razlikujejo. Vodja v času digitalne preobrazbe mora biti skromen: se zavdati, da je to, česar ne ve, lahko enako koristno kot kar ve. Mora biti odprt za nova znanja in zaupati tistim, ki vedo več kot sam. Skromnost v tem pogledu ne odraža šibkosti ali nesamozavesti, temveč zavedanje, da en človek ne more imeti vseh potrebnih informacij za pravilno odločanje na vseh področjih delovanja podjetja.

Biti mora prilagodljiv in sprejeti realnost, v kateri so spremembe konstantne, ter razumeti, da je povsem običaj-

no o določeni stvari spremeniti mnenje potem, ko prejme dodatne informacije. Sprememba stališča na podlagi informacij utemeljenega vira je odraz moči in ne šibkosti. Hkrati mora biti vizionar in imeti jasne cilje za podjetje, čeprav morada trenutno ne ve, kako jih bo dosegel. Zadnja bistvena lastnost agilnega vodje

V času digitalne preobrazbe mora vodja postati agilen in imeti kompetence, ki se od kompetenc vodij, kot smo jih poznali, celo diametralno razlikujejo.

je zavzetost, ki se odraža v odprtosti, raziskovanju, pripravljenosti poslušati zaposlene in zunanje vire informacij ter spremljanju trendov.

Naštete lastnosti, ki bi jih morali imeti vsi današnji vodje, se odražajo v izredni pozornosti, doveznosti in fokusu, ki vodi v informirano sprejemanje odločitev ter hitro izvedbo. In takšen je človek, ki je sposoben živeti ter delovati v današnji 4.0 industriji.

Gre za preskok iz 'staromodnega' načina vodenja v 'novo normalo', ki ni nekaj, kar šele prihaja, temveč tisto, kar je že tu. Vodja naj bo optimist, a hkrati realist. Naj bo med svojimi ljudmi, naj komunicira z njimi in jim da vedeti, da je del skupne zgodbe. Naj bo tisti, ki podjetju daje utrip, ki ga povezuje in v njem goji vrednote. Mnogim slovenskim podjetjem primanjkuje opredeljenih skupnih vrednot in notranje kulture. Vrednote

znotraj podjetja bi morale biti glavno vodilo vseh zaposlenih. Jasno izražene in pristne, takšne, ki bi se jih resnično vsi držali, vanje verjeli in jih živeli.

Oris današnjega vodje ne velja samo za tuje okolje. Verjamem, da imajo vsa uspešna slovenska podjetja in njihovi vodje vse

omenjene lastnosti. Vsakič, ko slišim, da je v tujini vse bolje, se spoštljivo ne strinjam. Ni res, da je drugače. Tudi ni res, da je Slovenija premajhna – to je navidezna težava in kompleks, s katerim se radi obremenjujemo. Slovenija je ravno prava. Večji problem je naša mentaliteta. Da igramo vlogo žrtve namesto zmagovalca.

Morali bi izkoristiti našo edinstveno prednost, posebno mešanico 'nemške' natančnosti in vestnosti ter 'južnjaške' duše. Prav vsaka država ima svoj način vodenja poslov. In ni en način boljši od drugega. Gre za edinstven set načel in vrednot, ki jih dober vodja sprejme in povzdigne na raven, ki bo prinašala rezultate. Zato verjamem, da je vodenje ljudi v katerikoli državi enako zahtevno ali enostavno. Ključno je, da si kot vodja agilen, odprt, prepoznaš prednosti vsakega člana ekipe ter ponotraniš kulturo, okolje in navade, v katerih podjetje deluje. To je recept za uspeh. ■