



Dovolj je obljub, čas je za iskrenost

Anketa *Kako bi vodilni v uspešnem podjetju reševali kadrovske težave, kakršne imajo v javnem zdravstvu*



ALEKSANDER ZADEL
COMPETO

Vodstvo, v tem primeru zakonodajalec, bi se moralo vprašati, kaj je ljudi pripeljalo do tako zahtevne odločitve, kot je odpoved delovnega razmerja. Te samorefleksije nimamo. Zdravniki so že dlje časa opozarjali, kaj vse je narobe. Zakonodajalec postavlja pogoje za delovanje sistema, ne minister, ne premier. Parlament. Zakaj ne spremeni pravil, če ne delujejo? Uvoz tujih zdravnikov ni rešitev, kvečjemu posmeh našemu šolstvu, pravilom in našim zdravnikom. Bodo tuji zdravniki delali pod istimi nerazumnimi pogoji? Če menimo, da so pravila dobra in se moti nekaj sto družinskih zdravnikov, je to težava zakonodajalca. Gospodarstvo bi že zdavnaj spremenilo pravila igre, če ne, ne bi bilo več na trgu.



DANICA PURG
DIREKTORICA POSLOVNE ŠOLE
IEDC BLED

Če bi me 30 ključnih kadrov s tako odločitvijo presenetilo, bi jih takoj povabila na razgovor, se pogovorila o vzrokih ter poskušala rešiti probleme, zaradi katerih so se odločili oditi. V primeru, da bi šlo za sporazumen in vnaprej napovedan odhod, bi se nemudoma začela ukvarjati s tem, kako organizirati delo, da stranke tega ne bi občutile ter uporabila znanja in veščine kriznega menedžmenta, ki jih mora obvladati vsak odgovoren direktor. Preden bi zaposlila nove kadre, bi tudi temeljito razmislila o tem, zakaj je skupina kolektivno dala odpoved in temu primerno uvedla potrebne spremembe. Če ima organizacija tudi nadzornike, lahko pričakujemo njihovo ukrepanje.



JOŽE COLARIČ
PRESEDNIK UPRAVE KRKE

Podjetje je kompleksen sistem, v katerem so vsebinske, organizacijske in kadrovske zadeve tesno prepletene. Ključni za uspešno delovanje so zaposleni, še posebej ključni kadri. Pomembno je, da je znotraj delovnih timov mogoče nadomestiti odhode različnih kadrov. V Krki imamo oblikovan sistem ključnih in perspektivnih kadrov, ki omogoča stalen vpogled v kadrovske stanje v podjetju. Načrtno skrbimo za njihovo rast. Nabor perspektivnih sodelavcev, ki lahko prevzemajo zahtevnejša mesta, nam omogoča, da lahko primerno nadomestimo morebitne odhode. Teh izzivov se ne lotevamo šele takrat, ko se pojavijo, temveč so sestavni del naše poslovne in kadrovske strategije.



IGOR AKRAPOVIČ
LASTNIK PODJETJA AKRAPOVIČ

Sedanje stanje v zdravstvu je staro in izjemno kompleksno, zato dvomim, da se ga na nek preprost način v kratkem času da rešiti. Ne bi želel biti v koži vodilnega, ki mora reševati posledice odhoda velikega števila ključnih kadrov. Uvažanje zdravnikov kar vseprek po mojem ni rešitev, ne moremo domačih kadrov kar odganjati, potem ko smo jih izsolali. Vemo, da v zdravstvo vložimo zelo veliko denarja in veliko ga odteče na ne povsem pojasnjene načine. Javno zdravstvo potrebujemo, je pa morda treba razmisliti o kakšnem koraku h kombinaciji javnega in zasebnega zdravstva, zlasti če pogledamo način delovanja zdravnikov koncesionarjev, ki poslujejo bolj optimizirano in imajo bolj zadovoljne sodelavce in paciente.



MARJAN BATAGELJ
DIREKTOR DRUŽBE
POSTOJSKA JAMA

Ko gre za kolektivno odpoved, je po navadi že prepozno, bi pa situacijo moral vseeno rešiti. Iskreno bi se usedel z ljudmi, se pogovoril, kje so težave in jih skupaj z njimi poskušal popraviti. V takšnem se ne sprejema predpisov in reče, jutri bo bolje, pač pa se sprejme odločitve in reagira. Ne daje se novih obljub, treba je biti iskren. Vodja sam mora biti del rešitve. Ali bo v zdravstvu težave nekdo reševal parcialno ali generalno, je vprašanje. Verjetno so težave dlje časa pometali pod preprogo, ko tako izbruhnejo, ljudem tudi denar nič več ne pomeni. Težava je najbrž v medosebnih odnosih, urnikih, ignoranci, tako težkih odločitev ljudje ne sprejmejo čez noč. Problem je v sistemu, ne v ljudeh.



ROBERT GOLOB
PRESEDNIK UPRAVE GEN-I

Osnovna naloga visokega menedžmenta je, da skrbi za to, da so v podjetju znana pravila, medosebni odnosi zdravi in da je jasna kultura delovanja. Če pride do situacije, da 20 vrhunskih kadrov hkrati zagrozi z odpovedjo, je nekaj narobe na eni od teh treh točk. Če bi se to zgodilo v GEN-I, bi jaz odletel še isto sekundo. Naloga vrhovnega menedžmenta je vedno enaka: poskrbeti mora, da vse dobro deluje. Vodstvo vleče poteze, ne pa 20 ključnih zaposlenih. Menedžer se nikoli ne sme izgovarjati na neke višje sile ali na nekoga drugega. Če se, potem ni za v menedžment.

Pripravili
ANJA INTIHAR, SANDRA HANŽIČ