

buro247.hr



## Jesu li žene bolje liderice? Odgovore nam je dala Anđela Buljan Šiber

Prošla su dva mjeseca od **Dana komunikacija**, dojmovi su se slegli i možemo reći da je ovo bilo doista najbolje izdanje festivala do sada. Oduševila nas je cijela organizacija, od predavača, raznih programa i sadržaja pa do atmosfere koja nas je četiri dana držala euforičnima. Tim iz cijele organizacije **Dana komunikacija** mislio je na apsolutno svaki detalj kako bi posjetiteljima pružio festival za pamćenje te još jednom postavio prekrasni Rovinj kao savršenu destinaciju za jedan od najboljih stručnih događanja u svijetu. Željeli smo se prisjetiti tih lijepih trenutaka pa smo kontaktirali Anđelu Buljan Šiber, predsjednicu uprave **HURA**-e i članicu Organizacijskoga odbora **Dana komunikacija**, da s nama podijeli svoje dojmove i razmišljanja o ovogodišnjem festivalu.

Anđela Buljan Šiber je inače vrlo svestrana žena koja osim što navigira **HURA**-u, vodi i vlastitu agenciju Izone te radi na doktoratu iz psihologije na FFZG-u gdje se bavi psihološkim mehanizmima menadžera u donošenju odluka, pri čemu se naglasak stavlja na rodne razlike. Nas je jako zainteresiralo njezino istraživanje u kojem su zaposlenici procijenili da su žene bolje šefice pa smo htjeli saznati više o tim zanimljivim rezultatima, a Buljan Šiber je velikodušno s nama podijelila svoja saznanja.

### Sad kada su se dojmovi slegli, koji je Vaš komentar na ovogodišnje **Dane komunikacija**? Jeste li dobili neki feedback od posjetitelja?

Čini mi se da smo ovogodišnjim izdanjem postavili letvicu tako visoko da smo odmah morali početi raditi na novom festivalu kako bismo to nadmašili. Možda je najbolji pokazatelj o kakvom se zaista vrhunskom festivalu radi činjenica da svjetski stručnjaci, koji predaju na najvećim globalnim konferencijama, redom govore da su upravo naši **Dani komunikacija** jedan od najboljih stručnih događanja kojem su prisustvovali. I to u svakom pogledu – od sadržaja do izvedbe. Brinemo o svakom detalju. Beskompromisno. Imamo tim izvrsnih profesionalaca koji stoje iza svega toga. Ja stalno govorim da smo mi zemlja nevjerojatnih sposobnosti, samo toga često nismo svjesni.

Uspješnom ovogodišnjem izdanju svjedoči i činjenica da su društvene mreže gorjele i tijekom festivala i nakon njega – a bilo je posebno zadovoljstvo, gledajući te pohvale, znati da su ljudi imali priliku čuti sjajne govornike koje naša publika još nije imala priliku slušati na ovim prostorima.

## Jesu li predavači uspješno prenijeli poruke na posjetitelje?

Uvijek se trudimo pokriti širok spektar tema koje će našoj zajednici biti zanimljive, bez obzira na to jesu li oni kreativci, PR-ovci, digitalci, stratezi; ili pak juniori ili seniori... Svi su komunikatori u posljednje vrijeme izrazito okrenuti budućnosti i svim inovacijama koje ona nosi, stoga je upravo to bila i vodeća tema **Dana komunikacija**.

Glavna dvorana bila je poligon raznih aktualnih tema, koje su se dodatno produbljivale i u drugim dvjema festivalskim dvoranama, kao i otvarale zanimljive rasprave s domaćim i regionalnim stručnjacima. Od kriptovaluta, umjetne inteligencije, pokvarenog interneta i pada povjerenja, preko marketinga kroz prizme ravnopravnosti, dječjih prava, informiranja i poboljšanja turizma pa sve do kreativnosti koja prelazi granice – dvorane su bile dupkom pune. Čini mi se da je **poruka uspješno prenesena** jer su se svi ti razgovori nastavljali i u neformalnoj atmosferi, što je kod nas već dobro poznat običaj.

## Jeste li zadovoljni rezultatima i posjećenosti festivala? Koliki broj ljudi je ove godine posjetio **Dane komunikacija** i razlikuje li se od prošle godine?

Rekla bih, i više nego zadovoljna! Oborili smo mnoge vlastite rekorde: ponovno smo okupili veliku domaću i regionalnu zajednicu, **imali smo više od 2.500 posjetitelja**, više od 600 projekata u izboru za nagrade struke, ugostili smo 131 predavača i izvođača, 102 kompanije, tvrtke i **udruge** partnera, pokrovitelja i prijatelja festivala, 105 podijeljenih statua na strukovnim natjecanjima, više od 40 vrućih tema industrije... i to u 3 dana, 3 dvorane, 3 partija – sve to na samo jednim i jedinstvenim **Danima komunikacija**. Nakon prošle godine, koja je i dalje bila u znaku ograničenja, ove godine smo konačno prodisali i kvalitetno proslavili uspjehe struke, vidjeli kolege koje dugo nismo imali priliku vidjeti i generalno se odlično zabavili. **Sve je bilo baš kako treba.**

## Na ovogodišnjim **Danima komunikacija** nastupale su i brojne istaknute ženske liderice. Koje osobine opisuju dobrog lidera?

Tako je, neke od svjetskih liderica koje smo imali čast ugostiti ove godine na našoj glavnoj pozornici bile su Munise Can, Eve Duhamel, Kristina Kuzmič i Erika Wykes-Sneyd no ne smijemo zaboraviti istaknuti ni regionalne stručnjakinje koje su dale svoj doprinos na festivalu. Sve su to žene koje su zahvaljujući svojoj ambicioznosti, talentima, vještinama i upornosti došle do pozicija na kojima se trenutno nalaze.

Nema tu jednostavnog odgovora na pitanje što opisuje dobrog lidera ili lidericu jer bi ih inače kompanije s lakoćom znale izabrati, a u praksi je sve samo ne tako. Naime, **svjetske studije pokazuju da 50 – 70% menadžera nije uspješno u svom poslu** i da stručnjaci u praksi, uz njima trenutno dostupne alate, ne uspijevaju preokrenuti taj omjer. To je zabrinjavajući podatak i zato se u znanstvenoj zajednici intenzivno radi na istraživanju novih psiholoških konstrukata koji bi mogli bolje objasniti razliku između dobrog i lošeg menadžera prije nego ih se postavi na tu poziciju. Svi su oni mahom natprosječno pametni i visokoobrazovani, što je nužno za obavljanje njihovog kompleksnog posla, ali očito ne i dovoljno.

Već dugo mi je to tema znanstvenog interesa u sklopu mog **doktorata iz organizacijske psihologije** i iskreno se nadam da ćemo sa svojim istraživanjem, koje sam provela zajedno s kolegama iz [bpacademy.hr](#), dati bar neki mali praktični doprinos pozitivnim promjenama. Naime, **racionalnost i intelektualna poniznost** u posljednje se vrijeme značajno povezuju s **menadžerskom uspješnošću**, a nisu još dovoljno istraženi. Racionalnost pokazuje u kojoj se mjeri mi kao pojedinci možemo uspješno oduprijeti kognitivnim pristranostima koje su nam svima urodene, dok je intelektualna poniznost realna procjena pojedinaca o onome što zaista zna i onome što ne zna, koliko uvažava tuđe sposobnosti te koliko je otvoren za nove ideje i feedback. Možda upravo testiranjem tih aspekata u budućnosti smanjimo pogrešku izbora u menadžmentu. I'll keep you informed!

## Imali ste također vrlo zanimljivo istraživanje koje je pokazalo da su žene

## bolje šefice. Zašto je to tako? Možete malo opisati istraživanje.

Da, razni svjetski nalazi ukazuju na to da bi **žene zapravo mogle biti uspješnije menadžerice u današnjem poslovnom okruženju** (koje je znatno drugačije od onoga prije nekoliko desetaka godina), ali još uvijek nije poznato što točno stoji u pozadini te pozitivne povezanosti. Kriteriji koji se koriste uglavnom su objektivni (npr. poslovni rezultati), a na njih utječe jako puno faktora pa je teško zaključiti je li to primarno zbog žena na visokim pozicijama. Mi smo u svom istraživanju zbog toga krenuli u drugom smjeru: provjeravali smo **što podređeni kažu o uspješnosti svojih nadređenih** (na raznim kriterijima) jer polazimo od pretpostavke da je menadžer uspješan koliko je uspješan njegov tim, i koliko tim misli da šef dobro radi ono što bi trebao raditi. Na procjenama u našem uzorku od 200 hrvatskih menadžera se to također potvrdilo – **žene su značajno bolje procijenjene**. Na nama je sad da otkrijemo što to žene eventualno drugačije rade da je tome tako. Nadam se da ćemo uskoro doći do nekih novih spoznaja na tu temu koje će biti i svjetski relevantne jer još nitko nije došao do konkretnih zaključaka. Veća intelektualna poniznost mogla bi biti jedan od odgovora.

## Jeste li imali još ovakvih zanimljivih saznanja psiholoških mehanizama u poslovnom svijetu? Posebice po pitanju rodnih uloga u poslovnom svijetu.

Istraživanja se provode već dugo i opsežno, ali tek sad imamo sve podatke koje treba pomno analizirati i doći do nekih pouzdanih zaključaka. Ispitali smo **brojne parametre koji se povezuju s menadžerskom uspješnošću** – menadžerske kompetencije, stilove vođenja, donošenje odluka, kognitivne pristranosti, motive za moći, političke vještine, ličnost, agresivnost, intelektualnu poniznost... Ne znamo još što bi od svega toga moglo biti presudno. Realno je moguće da muškarci i žene dolaze do dobrih rezultata na različite načine, a isto tako moguće je i da oni uspješni imaju jednostavno više nekih poželjnih osobina bez obzira na rod. Ti će nalazi, nadamo se, biti od velike spoznajne vrijednosti i za znanost, ali i za praksu.

## Pokrenuli ste i Business Psychology Academy ([bpacademy.hr](http://bpacademy.hr)) s Vašom Izone agencijom i odsjekom za psihologiju na FFZG-u. Što se sve može naučiti na Akademiji i kome je ona namijenjena?

Trenutno je [bpacademy.hr](http://bpacademy.hr) pokrenuta **ekskluzivno za najrazvijenije kompanije** koje su svjesne da iza puno toga u businessu stoje znanstveno utemeljeni psihološki mehanizmi, i da nam oni mogu osigurati kvalitetnije poslovanje. Kad kažem kvalitetnije, mislim prvenstveno na održavanje dobrog cjelokupnog poslovnog ekosustava jer jedino se u tom slučaju osigurava dugoročna održivost. Znači, kvalitetnije za sve – i zaposlenike i partnere i kupce/korisnike, a ne samo za jednu stranu.

Pojednostavljeno, uvidjeli smo da raznim profesionalcima kroz obrazovanje **nedostaje neka kvalitetna edukacija o razumijevanju sebe i drugih**, a koja posljedično utječe na kvalitetu interakcije s ljudima. Interakcija s drugima svima nam je svakodnevica – svi, na ovaj ili onaj način, radimo s ljudima. Ako poznajete mehanizme koji su univerzalni za ljudsku vrstu, bolje predviđate reakcije (kako tuđe tako i svoje) te lakše kroćite kroz život i poslovanje. Bolje razumijete situaciju i automatski bolje upravljate ishodom, bilo da je riječ o boljoj komunikaciji i suradnji s kolegama/odjelima/kupcima ili da donosite kompleksne odluke u situacijama ograničenih resursa ili visokog rizika. Kroz **Business Psychology Academy** spojili smo **znanost i business**, detektirali brojne psihološke mehanizme koji se izravno odražavaju na poslovanje te to znanje ponudili tržištu. Sve radionice se, za sad, prilagođavaju specifičnim potrebama pojedinih organizacija, a tko zna, možda nekad pokrenemo i akademiju za širu publiku.

## Možete li za naše čitatelje dati savjet kako najefikasnije uskladiti poslovni i privatni život.

Da si ne lažemo, to danas uopće nije lako jer su zahtjevi suvremenog društva nestvarni – stalno se traži i očekuje sve više, jače, brže, bolje, ... pitam se kamo to ide?! To nitko normalan više ne može pratiti i zapravo se svi moramo tome jako odupirati i očuvati mentalno zdravlje. Po meni je **mentalno zdravlje najveći zdravstveni problem današnjice**, a bit će samo još i veći.

Nužno je **postaviti svoje vlastite granice**, kako prema poslu tako i prema obitelji. Pri tome ne mislim da te granice moraju biti nisko postavljene da biste bili zadovoljni, dapače što više očekujete od života, to one trebaju biti više, ali moraju postojati.



Postavljanje granica ne znači da niste dobar čovjek, roditelj, dijete, zaposlenik, ... štovite, upravo suprotno – što ste vi sami sa sobom više „posloženi“, to ćete biti općenito bolji i svojoj okolini. Naravno, nećete moći sve zadovoljiti, ali to i nije cilj – i tu postoje granice. **Vi najbolje znate tko vam je koliko bitan, a tko koliko štetan.**

**Kad govorimo o balansu**, najčešće mislimo da moramo uvesti neke promjene na poslu, a često se događa da je privatni život taj koji zapravo crpi najviše energije, posebno onaj s djecom i širom obitelji. I tu treba razmisliti što je njezinim članovima nužno i lijepo dati od sebe, a što su neki pomodarski trendovi (primjerice hiperambiciozno roditeljstvo) ili nametnute društvene norme koje nisu prikladne ili za nas ili za vrijeme u kojem živimo. Uglavnom, **sve je rješivo kad naučimo upravljati urođenim psihološkim mehanizmima** te tada zaista lako možemo postići balans u životu.