

# Najboljša investicija je kleščanje ega

**Franc Gider, poslovni trener** *Doktor biomedicinske tehnike se je odrekel predvidljivi karieri na Institutu Jožef Stefan in raje ubral svojo pot*

Na nasprotnostih je mogoče dinamično začeti pogovor, in sva ga, z dr. Francem Giderjem, čigar moto je biti »bizi na izi«. Prav on, ki svetuje, da je treba biti na delovnem mestu brez nepotrebnega stresa, že od mladih nog ubira težje poti, se opiše. Beseda je tekla tudi o tem, kako je, preden je postal poslovni trener, sledil kar trem kariernim smerokazom, o etiki vodilnega in o tem, kdaj, kar je v teh časih vendarle nenavadno, zamenjati službo, čeprav je dobra.

**EVA SENČAR  
LEON VIDIC, fotografija**

Še vedno se ima za Prekmurca, čeprav je iz Prekmurja odšel pred 30 leti – iz vasi v mesto, z osnovne na srednjo šolo, od družine, da bi spoznal prijatelje, kolege, sodelavce. Že od mladih nog je raje »izbiral« težje poti, a danes ve, zakaj: to je namreč ta njegova vedoželjnost, sla po raziskovanju in novem znanju.

## Napreduj ali odidi

Pri 28 letih je kot mladi raziskovalec na Institutu Jožef Stefan doktoriral iz biomedicinske tehnike; se torej gibal v miljeju medicine, elektrotehnike in mehanike, pisal znanstvene in strokovne članke ter javno nastopal. Nabor izkušnje za mladega človeka, a hkrati spoznanje, da akademsko življenje v taki obliki le ni zanj, reče. »Na inštitutu sem namreč kot naslednji korak videl le še upokožitev. Ob tem pa nisem niti vedel, kaj naj bi v prihodnje sploh počel.« Vedel je le, česa naj ne bi počel: se štempljal zjutraj ob osmih ob prihodu v službo in popoldne ob štirih ob odhodu.

Po naključju, čeprav pravi, da v naključja ne verjame, je na znanstveni konferenci v Hongkongu srečal nekega Singapurca in ta mu je pripovedoval o poslovnem svetovanju. Tako ga je pritegnilo, da je začel obletavati svetovalna podjetja, ki so takrat obstajala pri nas, dokler ga niso zaposlili v mednarodni svetovalni korporaciji. »Počutil sem se kot na drugem planetu. Tam štejejo samo številke. Povprečno svetovalci zaradi hitrega tempa v takšnih podjetjih ostanejo tri leta, letna fluktuacija zaposlenih je tudi več kot tridesetodstotna. Velja pravilo 'up or out', napreduj ali odidi.« V šestih letih se je seznanil z zakonitostmi delovanja podjetja, spoznal tehnike vitke organizacije, si pridobil menedžersko znanje, se naučil nastopanja.

## Škarje za ego

V tistem času so se mu začele pojavljati alergije. Medicina vzrokov zanje ni našla, tablete so posledice le blažile. Pa je vzel vse skupaj v svoje roke: se poučil, kako se po telesu pretaka energija, in se začel urediti v energijskih tehnikah. »Tako sem prišel do vzroka, ki sem ga povzročil sam s svojim načinom življenja. Zaradi svojih vrednot in prepričanj sem se spravljal v stres. Bil sem sam svoj priganjalec. To mi je pobralo veliko energije.« Ko se je začel učiti vzdrževanja energijskega ravnovesja ter razrahljal rigidnost svojih vrednot in prepričanj, so alergije postopoma izginile. Zadnjih osem let se mu težave niso več ponovile. Stres si povzročamo ljudje sami in odpravimo ga lahko le sami, je odločen.

In spet ta čudna naključja, ki povzročijo, da človek zapusti ustaljeni

ritem in gotovost. V svojem življenju je že večkrat slišal, »pa zakaj ravno zdaj, ko si prilezel na zeleno vejo«. Postal je direktor javne agencije za tehnološki razvoj (TIA) in imel priložnost na svoji koži izkusiti, kako je v rokah držati škarje in krojiti platno. »Vendar kot nepolitični človek pravzaprav nisem imel v rokah niti škarj niti platna. Pristal sem v sistemu javne uprave z veliko odgovornosti in malo pristojnostmi in že po prvem mesecu hotel dati odpoved. Da ostanem, sem sklenil, ker sem ugotovil, da je to togo okolje idealno za moj osebnostni razvoj. Učiti sem se namreč moral veččin komunikacije, diplomacije in politike, ki so se mi prej zdele brez veze. Največji trening zame pa je bil spuščanje ega; prezreti sem moral številna svoja prepričanja in prevetriti vrednote. Pomembno spoznanje pa je bilo, da je za vodjo najpomembnejše, da trenira pozitivnost in tako 'pritegne' dobre situacije ter prave ljudi. V svetu poslovnih gurujev je znano pravilo: ni toliko pomembno, kaj delaš, marveč kakšno energijo pri tem oddajaš.«

## Etika vodilnega

A najsi bo človek še tako moralno in etično trden v samem sebi, se kot menedžer prej ali slej sooči z dilemo, kako odločno, a hkrati prijetno komunicirati s podrejenimi, mar ne?

mo energijo prestrašenega, zamerljivega in užaljenega sodelavca, čeprav to poskuša prikriti.«

Franca so nekoč obdolzili mobinga. Danes razmišlja, da je bilo vse, kar je izrekel, sicer skrajno uglajeno in korektno, v sebi pa je čutil veliko jeze in neodobranja osebe, s katero je imel konflikt. »Ko mi je uspelo 'spustiti' svoj pogled in se postaviti v sodelavčevo kožo, sva šele lahko razrešila konflikt. Moral sem namreč v sebi dopustiti, da se ljudje ne obnašajo nujno v skladu z mojim pogledom.«

Poudarja sinhronost energije vodilnih in celotne organizacije; podrejeni sledijo nadrejenim, »že sam

*Bil je sam svoj priganjalec. Ko je razrahljal rigidnost svojih vrednot in prepričanj, so alergije postopoma izginile.*

izraz vodja pomeni, da nadrejeni podrejene vodijo. In to predvsem z lastnim zgledom.«

## Služba je za služenje

»Všeč mi je slovenski izraz služba, ki izhaja iz besede služiti. To pomeni, da damo svoje sposobnosti in talente na razpolago drugim in skupnosti. Le tako lahko družba kot celota sploh obstaja in deluje.«

spevati za dobro vseh, si poskušajmo poiskati drugo, meni. A pozor, lahko se ujamejo v past, svari! Slabi odnosi ali konflikti s šefi oziroma sodelavci po njegovih izkušnjah niso najboljši razlog za zamenjavo. Če nekega vedenjskega vzorca nismo predelali, ga bomo nesli s sabo tudi na naslednje delovno mesto in se tam ubadali s podobnimi težavami.

## Zadušena inovativnost

Kaj se dogaja s svežimi idejami, je opazoval kot direktor razvojne agencije. »Ljudje imajo načeloma dovolj zamisli, vendar je njihova inovativnost velikokrat zadušena. Sveže ide-

je lahko nastanejo le, če za to obstajajo ugodne razmere, te pa mora zagotoviti vodstvo. Iluzorno je od ljudi pričakovati, da bodo inovativni ob togi organizacijski strukturi, pomanjkljivi komunikaciji, slabih medsebojnih odnosih in pod različnimi pritiski.

Ideje privrejo iz nas v sproščenem pogovoru, morda ko smo v meditaciji, se ukvarjamo s hobijem ali športom, med hojo v naravi, ko je um neobremenjen in je človeku prijetno.«

In seveda, kombinacija dela in aktivnega počitka naj bo pravšnja. »Napačno je razmišljanje, 'še tole naredim, potem si vzamem čas za počitek' ali 'komaj čakam na dopust, da pridem k sebi'. Zamujenega ne moremo nadoknaditi na silo. Rado

hiš in hiš domačinov je 292, od tega jih je stalno naseljenih 47. Še leta 1921 je tam živelo skoraj 800 ljudi, ko so delovali dva mlina za pridelavo oljčnega olja in mala tovarna za predelavo rib. Vendar so se prebivalci zaradi gospodarske krize konec dvajsetih let začeli množično izseljevati, zlasti v ZDA. Zato enkrat na leto Unijani privedejo dan izseljencev. V glavni turistični sezoni število prebivalcev s turisti vred naraste na največ tisoč. Razlog za nenaseljenost je, da ni pitne vode – treba jo je pripeljati z ladjo. Do leta 1979 so bili celo brez električne energije.

## Samota, lepota

Čeprav se zdi, da so Unije zaspane in da se nič ne dogaja, je verjetno čar prav v tem. Kajti sprehodi po unijskem polju do svetilnika in rta Arbit ali do unijskih belih pečin ali tako imenovane rajске plaže so dolgi, samotni in z lepimi razgledi, ponoči se vidi Rimska cesta, v morju je še vedno precej rib, dovolj je miru za branje, meditacijo ali sanjarjenje. Zlasti zunaj glavne sezone je otok naravnost čaroben – kolikor zna sodobni zahodni človek to čarobnost sploh še občutiti. Tukaj se morda spet lahko naučimo pogovarjati drug z drugim in s samim seboj, se zazreti vase, se ustaviti – in početi tisto, na kar smo morda že pozabili. Z Unijami je mogoča je le ena skrajnost, jih imaš rad ali ne, nekaj vmes skoraj ni mogoče.

Kar lahko tudi ljubitelj Unij otoku očita, sta predvsem brezbriznost do okolja in popolna odsotnost spomeniškega varstva. Zato tudi ločevanja odpadkov ne poznajo, če se komu zahoče, pa lahko svojo hišo pobarva s kričečo indijansko barvo, ki kvari veduto mesta, ali zgradi prizidek, teraso – avtohtone unijske nimajo ne teras ne balkonov – ali streho, ki okolje in podobo otoške vasi grdo kazijo.



Že od mladih nog je ubiral težje poti.

»Uspešnost vodilnega je zagotovo odvisna od njegove osebne zrelosti,« odgovarja, »to pa dosežemo, ko se lotimo svojega ega. Človeka z visokim egom obvladujejo slaba čustva: jeza, razočaranje, zavist, razni strahovi...« Njegovi odnosi so skrhani, pogosto zboleva, razmišlja sogovornik. Oklepa se vrednot, ki ga omejujejo. Zato je zakrčen, to pa na nezavedni ravni sporoča tudi okolju. Če hočemo opustiti negativna stanja, raziskujemo vzroke zanje, poudarja vedno znova, »zagotovo bomo spet pristali pri vrednotah in prepričanjih. Vse to tudi zrcalimo v komunikacijo, ki je splet drže telesa, barve glasu, energije, ki jo oddajamo, le slaba desetina pripada verbalni ravni. Zato tudi občuti-

Nadalje poudarja, kako pomembna je služba za osebnostni razvoj. V različnih situacijah in interakciji z drugimi ljudmi spoznavamo sebe in razvijamo svoje sposobnosti, predvsem medčloveške spretnosti. Služenje denarja za zagotavljanje materialnih možnosti za življenje postavlja šele na tretje mesto. »Ko rečemo zaslužiti, pomeni, da najprej služimo drugim, ki nam v zameno za to dajo denar. Gre za izmenjavo energije. Žal mnogi hodijo v službo samo zato, da zaslužijo denar. Zaradi tako ozkega pogleda so na delovnem mestu nezadovoljni, nesrečni in zato manj uspešni, kot bi lahko bili.«

Ko pa nas služba ne zadovoljuje več ali ko si želimo še drugače pri-

se zgodi, da se z zabavo ali športom še dodatno izčrpavamo, nato pa še z zapletenimi odnosi, ki nastanejo zaradi pomanjkanja časa in pretirane aktivnosti. Ta začarani krog odtekanja energije je mogoče prestopiti. Obstajajo različne tehnike, pravi sogovornik, ki govori iz lastnih izkušenj. Najpreprostejša in najbolj pri roki je na primer ta, da si večkrat na dan vzamemo minutko časa za to, da trikrat globoko vdihnemo in izdihnemo. Pomembno je, da se naučimo delovati energijsko pretočni.

»Vedno znova presoajamo, kaj nam je več vredno: kariera, slava, ponos, bogastvo ali pa notranji mir oziroma sledenje tistemu, kar čuti srce.«