

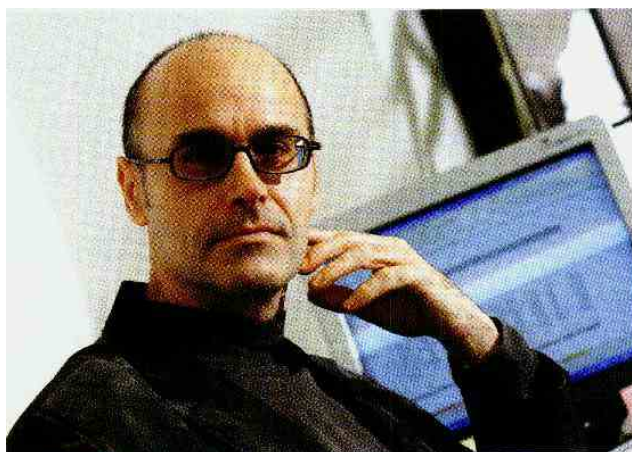


# Kako **dobri delodajalci** šarmirajo zaposlene

Slovenecem je vseč odprta komunikacija vodstva z zaposlenimi in podobne nematerialne dobrine, ki dajejo zaposlenim občutek, da podjetju nekaj pomenijo. Kaj še ponujajo dobri zaposlovalci v tujini in pri nas?

**Kristina Koman**

**V** Silicijevi dolini je Google za svoje zaposlene ustvaril Googleplex, pravo mesto v malem, v katerem jim ponujajo skoraj vse, kar si zaželijo: od čistilnice, kavarn in restavracij do športnih aktivnosti. Google se je na Fortunovi lestvici najboljših zaposlovalcev znašel na četrtem mestu, prvo mesto pa zaseda softversko podjetje SAS, ki zaposlene prav tako poskuša čim dlje časa obdržati v svojih prostorih. Tam zaposlenim zagotavljajo zdravniško oskrbo, imajo kozmetični salon, poletni tabor za otroke, celo avto jim lahko operejo v podjetju. Zaposleni so za revijo Fortune povedali, da jim je delo v podjetju vseč ne le zaradi številnih ugodnosti, ampak zato, ker se na delovnem mestu dobro počutijo, ker so opaženi, dobro oskrbljeni, niso le številke, ampak podjetju nekaj pomenijo.



»Zaposleni v družinam prijaznih podjetjih dobijo občutek, da so cenjeni in jih vodje razumejo ter jim stojijo ob strani, ob težavah pa jim znajo prisluhni in stopiti naproti,« meni direktor Inštituta Ekvilib Aleš Kranjc Kuštan.

#### **Slovinci najbolj cenimo dobre odnose v podjetju**

Tak odnos delodajalcev ceni tudi večina zaposlenih v Sloveniji. Po podatkih Matevža



»Slovinci ne marajo statusnih in hierarhičnih razlik v organizaciji. Podjetja naj gradijo na pripadnosti in soodvisnosti zaposlenih,« pravi Matevž Raškovič z ljubljanske ekonomske fakultete, ki je soustvarjal medijskoraziskovalni projekt Zlata nit.

Raškoviča z ljubljanske ekonomske fakultete, ki je soustvarjal medijskoraziskovalni projekt Zlata nit, zaposleni v Sloveniji najbolj cenijo nema-



**V podjetju Halcom imajo zaposleni za svoje otroke na voljo tudi vrtec. Ta deluje po metodi Montessori z angleško govorečo vzgojiteljico, ki otroke že od malih nog spodbuja k učenju tujega jezika.**

terialne dobrine, denimo odprto komunikacijo vodstva z zaposlenimi. Vodstvo podjetja lahko poskrbi za dobro klimo v podjetju, če s podrejenimi ravna kot enakovrednimi sogovorniki. »Slovenci ne marajo statusnih in hierarhičnih razlik v organizaciji,« ugotavlja Raškovič. Podjetja naj gradijo na pripadnosti in soodvisnosti sodelavcev, saj Slovencem tak način dela ugaja. Med najpomembnejše lastnosti dobrega zaposlovalca visoko uvrščamo tudi zmožnost pohvale in potrditve dobro opravljenega dela, še ugotavlja Raškovič. Podjetja, ki so pozorna do svojih zaposlenih in skrbijo, da so ti zadovoljni, zdravi in osebno izpopol-

njeni, dosegajo boljšo delovno storilnost. V takih podjetjih vlada timski duh in medsebojno sodelovanje, to pa se posledično kaže v boljših poslovnih rezultatih podjetij. Pregledali smo, kako prijazni so do svojih zaposlenih najbolj ugledni slovenski zaposlovalci.

#### **Ko v službi poskrbijo za šport**

Trdne vezi med sodelavci se najlaže stekajo na neformalnih oblikah druženja. Za graditev medsebojnega zaupanja in občutka pripadnosti imajo zato nekatera podjetja organizirane športne klube in gledališko-kulturne dejavnosti. »Druženje sodelavcev je pomemben del Krkine kulture,« pove Boris

Dular, direktor kadrovskega sektorja v Krki. Krkaši se srečujejo zunaj delovnega časa v Trim klubu Krka, ki vsako leto organizira športne dejavnosti, ki se jih udeleži več kot tisoč zaposlenih. Ena takih prireditvev je tudi kolesarski izlet. Organizirajo pa tudi akcijo V skrbi za vaše zdravje skupaj osvajamo vrhove. Organizirali so že 11 pohodov po Krkinih pohodniških poteh, ki so jih označili in uredili skupaj s Planinsko zvezo Slovenije. S športnim udejstvom želijo poleg utrjevanja prijateljskih vezi tudi spodbuditi zaposlene h gibanju in večji skrbi za zdravje ter jih ozaveščati o pomenu zdravega načina življenja.

#### **Zaostajamo pri skrbi za rast in razvoj zaposlenih**

Poleg dobre telesne pripravljenosti dober delodajalec skrbi tudi za spodbujanje osebne rasti in razvoja zaposlenih. Skrb za celosten razvoj zaposlenih se iz tujine počasi seli v slovenska podjetja. »Ta dimenzija je bila v naši raziskavi, relativno gledano, najnižje ocenjena izmed šestih HRM-dimenzij,« razloži Raškovič. Kljub temu imamo nekaj zglednih primerov. Številni spodbujajo formalne in neformalne oblike izobraževanja in jih tudi financirajo. Zanimiv pristop so ubrali v podjetju S&T, kjer so oblikovali program Ključni sodelavec. Za projekt izberejo najbolj aktivne, uspešne in ambicio-



**Zaposleni v Krki se srečujejo zunaj delovnega časa v Trim klubu Krka, ki vsako leto organizira športne dejavnosti, ki se jih udeleži več kot tisoč zaposlenih. Ena takih prireditev je tudi kolesarski izlet.**

zne sodelavce in jim omogočijo, da si izberejo projekt, ki se jim zdi tržno zanimiv, člani uprave S&T pa jim pomagajo finančno, kadrovsko in s svetovanjem. Tako je denimo njihova poslovna sekretarka pripravila poslovni načrt, kako povečati učinkovitost poslovne administracije, in ga predstavila vodstvu podjetja, ki je načrt podprlo.

#### **Dodatno pokojninsko zavarovanje in nagrade**

Redna plača in letni regres, ki sta v preteklosti pomenila dobrega delodajalca, številnim zaposlenim ne zadostujeta več, zato v nekaterih slovenskih podjetjih ponujajo še druge ugodnosti. Veliko dobrih zaposlovalcev zaposlenim plačuje še dodatno pokojninsko zavarovanje. Druge ugodnosti, denimo prenosni službeni računalnik, telefon in (kjer to zahteva delovno mesto) službeni avto, so denimo v podjetju S&T 'nekaj običajnega'. »Poleg tega vsako leto podeli-

mo nagrade xtramile za posebne dosežke, kjer poleg javne podelitve in priznanja sodelavci prejmejo dodatnih tisoč evrov nagrade. Takih nagrad na leto podarimo približno deset.« še doda Teja Breznik Alfirev, direktorica za korporativno komuniciranje in razvoj kadrov v S&T. Podobno prakso poznajo v Trimu, v katerem na letoletni prireditvi najboljšim sodelavcem podelijo nagrade za dosežke na različnih področjih. »Glavne nagrade so običajno potovanja v evropske in druge prestolnice ali ogledi tehnoloških dosežkov ter udeležba na mednarodnih sejnih in konferencah.« pojasni Marta Strmec, direktorica splošno kadrovskega sektorja prodaje v Trimu.

#### **Čim bolj svobodno upravljanje življenja**

Pred petimi leti so se številna podjetja odločila izboljšati kakovost življenja svojih zaposlenih tudi z usklajevanjem

službenih in družinskih obveznosti. Doslej je 64 slovenskih podjetij že pridobilo certifikat družini prijazno podjetje, ki ga podeljuje Inštitut Ekvilib. Okoli 20 podjetij je ravno v postopku pridobitve, nekaj naših podjetij, denimo Trim, pa že zdaj izpolnjuje večino zahtev, a se še niso odločila za certifikacijo. Po izkušnjah direktorja Inštituta Ekvilib Aleša Kranjca Kušlana zaposleni s certifikatom dobijo občutek, da so cenjeni in jih vodje razumejo ter jim stojijo ob strani, ob težavah pa jim znajo prisluhniti in stopiti naproti. Če se zaposleni počutijo razumljene, se bodo tudi sami bolj potrudili, da razumejo druge, meni Kušlan in doda: »Kakovost življenja se zaposlenim najbolj izboljša tako, da jim omogočimo čim bolj svobodno upravljanje svojega življenja.« To pa lahko storijo le tako, da čim manj stresno usklajujejo poklicno in zasebno življenje. Pri tem ima koristi tudi podjetje, saj je certi-

fikat dejansko orodje, ki vodstvu pomaga pri izboljšanju organizacije delovnega procesa in boljšega upravljanja zaposlenih, pravi Kušlan. Za vsa tista podjetja, ki se odločajo za pridobitev certifikata, bo prav prišla informacija, da bo med letoma 2011 in 2015 mogoče tudi sofinanciranje pridobitve osnovnega certifikata prek Evropskega socialnega sklada. Ta bo kril 80 odstotkov stroškov pridobitve osnovnega certifikata.

#### **Zaposlenim na voljo vrtec in več dopusta**

Kateri so najpogostejši ukrepi za usklajevanje družinskih in službenih obveznosti v Sloveniji? V Simobilu in še nekaterih drugih slovenskih podjetjih poznajo otroški časovni bonus, kot so ga poimenovali simobilovci. Zaposlenim z otroki se omogoči, da izkoristijo izredni plačani dopust: za prvi šolski dan otroka prvega razreda OŠ, ali če otrok menja šolo. V obdobju, ko otroka uvajajo v vrtec, se zaposlenim omogoči fleksibilni delavnik z zmanjšano časovno prisotnostjo. »Tako imajo starši možnost preživeti ves dan z otrokom in mu omogočiti, da začuti svečanost dogodka oziroma spozna, da gre za življenjsko prelomnico,« še menijo v Simobilu. Veliko podjetij, med njimi je tudi Microsoft, ko otroci zbolijo, omogočajo staršem uporabo do treh dni bolniške odsotnosti, ki jih lahko uveljavljajo tudi brez bolniškega potrdila. Eno redkih podjetij, ki je šlo še korak dlje, pa je Halcom, v katerem imajo zaposleni za svoje otroke na voljo tudi vrtec. Ta deluje po metodi Montessori z angleško govorečo vzgojiteljico, ki otroke že od malih nog spodbuja k učenju tujega jezika. Tista podjetja, ki se odločijo sprejeti certifikat družinam prijazno podjetje, povprečno izberejo več kot deset takih in podobnih ukrepov iz kataloga.