



Najboljši zaposlovalci se ne skrivajo

Jana Petkovšek Stakul
Melita Romih

Ljubljana – Zlata nit je v četrtek, 28. septembra, praznovala svoj četrti rojstni dan in je v teh dneh zakorakala novemu, torej petemu izboru najboljšega zaposlovalca med slovenskimi podjetji nasproti. Zlata nit je medijsko-raziskovalni projekt, ki s promocijo podjetniške inovativnosti, primerov dobrih praks na področju zaposlovanja ter kakovosti delovnih mest najboljša podjetja uveljavlja kot zgled in navdih poslovnemu in širšemu okolju.

Dnevnik hoče z izborom Zlata nit, ki je v slovenskem prostoru edinstven, vplivati na dinamičen razvoj zaposlenih in organizacij ter prispevati h konkurenčnosti slovenskega gospodarstva. Zlata nit podpirajo najvidnejši predstavniki poslovne javnosti, civilnih združenj in aka-

V obdobju krize se je glede na obdobje pred krizo relativno gledano najbolj okrepil pomen osebne rasti in razvoja zaposlenih.

demškega sveta. Častni pokrovitelj projekta Zlata nit je Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve RS. Ker želijo v projektu Zlata nit obdržati visoko dodano vrednost, so ob peti obletnici Zlata nit nadgradili in hkrati poenostavili, najbolj dragoceni del izbora – raziskavo med zaposlenimi – pa ohranili.

Ambicija Zlate niti je, da se uveljavi kot nacionalna valuta - standard preverjanje kakovosti odnosa med organizacijo in zaposlenimi, v prihodnosti pa prestopi tudi slovenske meje. Zmagovalci Zlate niti 2010 so bili Simobil v kategoriji veliko podjetje, SAOP med srednjimi podjetji in VIVO med malimi podjetji, XLAB, aktualna gazeta Osrednje Slovenije, pa je prejel posebno priznanje za inovativno organizacijsko kulturo.

V štirih letih je v izboru Zlata nit sodelovalo okoli 240 podjetij, 36 se jih je vsa štiri leta uvrstilo na seznam najboljšega 101 zaposlovalca. V anketah, v katerih so ocenjevali (z ocenami od 1 do 5, pri čemer je 1 najnižja ocena) kakovost odnosa med zaposlenimi in organizacijo, je sodelovalo skoraj 34 tisoč zaposlenih, kar pomeni, da gre za največjo tovrstno raziskavo v Jugovzhodni Evropi.

Iz odgovorov zaposlenih je bilo razbrati tudi, kako sami in kako njihovo podjetje doživlja obdobje ohlajene gospodarske rasti. Medtem ko je bila povprečna ocena kakovosti odnosa med zaposlenimi in organizacijo v Zlati niti 3,68, v Zlati niti 2008 3,72, v Zlati niti 2009 pa najnižja, saj je znašala 3,62, se je v Zlati

niti 2010 pokazalo nekaj več optimizma, saj je bila ocena nekoliko višja in je znašala 3,67.

In kaj sta med drugim ugotovila dr. **Maja Makovec Brenčič** in mag. **Matevž Raškovič** z Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, člana strokovnega sveta Zlata nit? Podjetja, ki so zabeležila višjo skupno stopnjo kakovosti temeljnega odnosa med podjetjem in zaposlenim imajo, skoraj 9-krat višjo dodano vrednost na zaposlenega in 2-krat višji čisti dobiček. Tam, kjer so podjetja zabeležila visoke stopnje (> 4,) sprememb v trženjskih procesih ter z vidika zaznanih pomembnosti v očeh kupcev postavila na 1. ali 2. mesto zaupanje in dolgoročnost odnosov s podjetjem, tam kažejo tudi nadpovprečno visoke stopnje kakovosti notranjih odnosov v večini HRM dimenzij in višjo stopnjo inovacijskih aktivnosti. To dokazuje trdnost trikotnika Trženje-Človek-Inovativnost. V obdobju krize se je glede na obdobje pred krizo relativno gledano najbolj okrepil pomen osebne rasti in razvoja zaposlenih.

Kaj pa med drugim o Zlati niti, Dnevnikovem izboru najboljšega zaposlovalca, pravijo predstavniki podjetij? Dr. **Boris Dular**, kadrovski direktor Krke o Zlati niti: »Zlata nit je

Prijave že mogoče

V izbor Zlata nit 2011 se podjetja lahko prijavijo elektronsko na spletni strani www.zlatanit.dnevnik.si. Ob prijavi podjetje dobi nadaljnja navodila in pojasnila o izboru.

Anketa, ki jo izpolnijo zaposleni, njeni rezultati pa tvorijo 80 odstotkov ocene podjetja, vsebuje 39 trditev, zaposleni anketo izpolni povprečno v 10 minutah. Raziskava je sestavljena iz šestih sklopov vprašanj, ki zajemajo:

- temeljni odnos med podjetjem in zaposlenim,
- vlogo in kakovost dela posameznika v podjetju,
- organizacijsko kulturo, klimo in medosebne odnose
- podjetnost in inovativnost
- kakovost delovnega okolja
- osebno rast in razvoj.



V Zlati niti ves čas sodelujeta tudi Krka in Trimo. Na sliki glavni Krkin kadrovnik dr. Boris Dular in Tatjana Fink, MBA, glavna direktorica Skupine Trimo.

Interaktivno o Zlati niti na sredini delavnici

Zlata nit 2011 prinaša novost tudi pri pristopu, saj izbor najboljšega zaposlovalca Dnevnik predstavlja po vsej Sloveniji. Po delavnici v Novem mestu, ki so jo sredi septembra pripravili skupaj z Gospodarsko zbornico Dolenjske in Bele krajine, bo delavnica že to sredo v Mariboru, kjer je gostitelj in partner pri organizaciji Štajerska gospodarska zbornica.

Udeleženci bodo prisluhnili vodji metodologije in predstavnikom podjetij, ki so že sodelovala v Zlati niti, od njih pa dobili tudi dodatna pojasnila in odgovore na vprašanja. Predstavniki podjetij, ki želijo sodelovati na delavnici v Mariboru, se lahko nanjo prijavijo na naslovih: zlatanit@dnevnik.si ali info@stajerskagz.si.

projekt, ki spodbuja zavedanje, da so sodelavci ključni za uspeh podjetja.« »Zlata nit je za nas privlačna, zanimiva, perspektivna in motivacijska. Povezuje podjetja, ki skrbijo za zavzetost zaposlenih in ki udeležajo dobre poslovne rezultate,« je prepričana mag. **Mojca Novak**, kadrovska direktorica Adra Mobila.

Sonja Jakovljevič, namestnica direktorja Infotehne Skupine je pojasnila, da Infotehna sodeluje v projektu Zlata nit predvsem z namenom spremljanja lastnega razvoja in napredka. »Del projekta smo od vsega začetka. Ocene vsakokrat primerjamo s tistimi iz prejšnjih let.« **Franci Pliberšek**, direktor podjetja MIK, je prepričan, da v Zlati niti »sodelujejo tista podjetja, ki dolgoročno stavijo na zaposlene«.

Teja Alfrev Breznik, direktorica sektorja za korporativno komuniciranje in razvoj kadrov v S&T pa: »Po mojem mnenju bi moralo biti sodelovanje v Zlati niti vsaj tako samoumevno kot plačevanje davkov!« Najboljši zaposlovalci se torej ne skrivajo pred mnenjem zaposlenih in si prizadevajo, da bi bili pri delu z njimi vedno boljši.

Prednosti sodelovanja

Največja dodana vrednost projekta je raziskava med zaposlenimi (39 vprašanih je razdeljenih v šest vsebinskih sklopov – 10 minut za izpolnjevanje ankete).

- Zlata nit podaja celovit pogled na razvoj organizacije in zaposlenih v povezavi z uspešnostjo, je več kot HRM-raziskava.
- Osredotočenost na zaposlenega, ne (le) na menedžment.
- Večrazsežnost /verodostojnost izbora: oceno oblikujejo rezultati podjetja, zaposleni, strokovna in splošna javnost.
- Raziskava je ogledalo podjetja, realna slika stanja zadovoljstva zaposlenih.
- Zlata nit omogoča zaposlenim kakovostno odločanje o svoji zaposlitvi in spodbuja razvoj konkurenčnih posameznikov.
- Uveljavljanje kadrovske stroke.

Sedem korakov izbora Zlata nit 2011

1. korak – preverjanje uspešnosti, izpolnitev BSC vprašalnika (ob prijavi)
2. korak – anketiranje zaposlenih po vprašalniku, razvitem za projekt Zlata nit
3. korak - analiza prvih rezultatov in javna objava seznama sodelujočih v ZN ter finalistov izbora najboljšega zaposlovalca
4. korak - intervjuji z vodstvi finalistov
5. korak - glasovanje javnosti (bralci in obiskovalci spletišča)
6. korak - ocena strokovnega sveta in odločitev izborne komisije
7. korak - razglasitev najboljših zaposlovalcev v letu 2011 – razglasitev bo 22. marca 2012