



Dnevnikov izbor najboljšega zaposlovalca Zlata nit 2011

Nenehno učenje za spremembe

Jana Petkovšek Štakul
Melita Romih

Ljubljana – »Če je podjetje perspektivno, zaposlitev za določen ali nedoločen čas ne pomeni manjše socialne varnosti, ampak je samo obsejanski preizkus kompatibilnosti zaposlenega in podjetja,« je prepričana **Simona Petrič**, direktorica Elveza, srebrne gazele 2006, ki kakovost odnosa med organizacijo in zaposlenimi redno preverja tudi s sodelovanjem v Zlati niti.

»Življenje, ki ga živimo, je polno sprememb, nič ni večno, zato danes niti najboljša podjetja ne morejo ponuditi zaposlitve za celo življenje. Večina podjetij si sicer želi, da bi imela najboljše zaposlene. Take, ki bi bili sposobni delati hitro in natančno ter ustvarjalno in inovativno razmišljati. Za vse to so potrebni znanje, sposobnost, motiviranost ter pripravljenost na stalno učenje in spremembe.« Tako razmišljajo in delujejo tudi najboljši zaposlovalci, ki jih Dnevnik prepoznava v izboru Zlata nit.

»V obdobju krize se je glede na obdobje pred njo relativno najbolj okrepil pomen osebne rasti in razvoja zaposlenih,« sta v svoji raziskavi ugotovila dr. **Maja Makovec Brenčič** in mag. **Matevž Rakovič** z Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani. Anketa, ki jo v sklopu izbora Zlata nit izpolnjujejo zaposleni, namreč zajema tudi trditve s področja osebne rasti in razvoja. Podjetja, ki želijo pridobiti transparentno sliko o kakovosti odnosa med svojo organizacijo in zaposlenimi, se v Zlato nit lahko prijavijo elektronsko, na spletni strani <http://zlatanit.dnevnik.si>. Ob prijavi prejmejo nadaljnja navodila in kontakte za vsa

potrebna pojasnila o izboru.

V letošnji izbor najboljših zaposlovalcev se prijavlja tudi veliko podjetij, ki do sedaj v Zlati niti še niso sodelovala. S tem bo Zlata nit dobila novo dodano vrednost. Podjetja se v času gospodarske krize zavedajo, kako pomembno je vlagati v zaposlene, zato želijo tudi preveriti kakovost odnosa. Zlata nit ne preverja ne klime ne zadovoljstva zaposlenih, temveč odnos, z velikim poudarkom na zavzetosti. In povratne informacije oziroma rezultati raziskave dajejo podjetju možnost izboljšati področja dela z zaposlenimi, kjer so še rezerve. Verodostojnost rezultatov zagotavlja to, da 80 odstotkov ocene uvrstitve na lestvico 101 najboljšega zaposlovalca, prispevajo prav odgovori anketiranih zaposlenih. Pri tem je potrebno poudariti, da ima vsak posameznik zagotovljeno anonimnost pri izpolnjevanju ankete, rezultati vsake raziskave pa so last le podjetij in niso javni.

Dr. **Peter Drucker** je o učeči se družbi oziroma organizaciji in prenosu znanja razmišljal takole: »Ideje iz zunanega okolja pomenijo le malo, če takoj po prihodu v podjetje kje obtičijo. Vpravi učeči se organizaciji kroži znanje v sistemu kot žogica v igralnem avtomatu. Treba je imeti mrežo, po kateri lahko pošiljaš informacije, treba pa je tudi odkriti in odstraniti pregrade, ki ovirajo pretok znanja. Pametno je vzpostaviti formalno mrežo za širjenje znanja, njena največja prednost pa je morda, da bodo informacije, ki sta jih na primer vanjo vložila svetovalec in delavec, ohranjene za podjetje tudi, ko ju v podjetju ne bo več.«

Ob tem je poudaril, da za svoj razvoj zaposleni ne potrebujejo v tolikšni meri posebnih struktur kot svobodo –

in veliko priložnosti, da si ostrijo um in posodabljaajo znanje.

»Pri nas težimo k temu, da si zaposleni postavljajo cilje osebne rasti in pridobivanja strokovnih kompetenc, ker s tem vplivajo na izboljšanje delovnih procesov v podjetju in izbo-

ljšanje svojih zaposlitvenih možnosti druge,« pojasnjuje Simona Petrič. V Elvezu zato v zadnjem času intenzivno izobražujejo svoje zaposlene tako preko internih kot tudi zunanjih usmerjenih in strokovnih usposabljanj ter tudi različnih projektov. Njihovi cilji so izboljšanje dela posameznikov in timov, zvišanje kakovosti, učinkovitosti in produktivnosti dela, izboljšanje operativne fleksibilnosti ter motivacija. »Uspešnost podjetja je odvisna od pripadnosti in zavzetosti zaposlenih, ki o svojem podjetju širijo dober glas, ali pa pridobljene dobre izkušnje prenašajo naprej,« pravi direktorica.

»Računati na vseživljenjsko zaposlitev v nekem podjetju ali celo na istem delovnem mestu je iluzorno,« meni **Teja Alfirev Breznik**, direktorica sektorja za korporativno komuniciranje in razvoj kadrov. »Podjetja namreč za svoj razvoj ali preživetje poleg kapitala potrebujejo predvsem znanje. Znanje pa je izredno hitro pokvarljivo blago. Da je podjetje zmožno stalno nadgrajevati svoje temeljne zmožnosti in vzporedno razvijati temeljne zmožnosti, ki bodo v prihodnosti njegova konkurenčna prednost, potrebuje proaktivne, kreativne in disciplinirane zaposlene. Take zaposlene, ki verjamejo, da vlaganje v lasten razvoj ni privilegij, temveč nuja.«

Več na <http://zaposlitve.dnevnik.si>



Kroženje znanja po podjetju je izjemnega pomena in med finaliste Zlate niti se zato vsako leto uvrsti tudi podjetje Microsoft.

V pravi učeči se organizaciji kroži znanje v sistemu kot žogica v igralnem avtomatu.

Podjetje naj zaposlenim daje možnosti

Teja Alfrev Breznik, direktorica sektorja za korporativno komuniciranje in razvoj kadrov: »Na splošno je v S&T celoten sistem upravljanja delovne uspešnosti in učinkovitosti v podjetju zasnovan tako, da lahko vsak, ki hoče in ki pokaže določeno mero uspeha, dobi priložnost za vertikalno ali horizontalno napredovanje. Interni prehodi z enega delovnega mesta na drugega so pri nas pogosti in nekaj povsem naravnega. Dati možnost je največ, kar lahko podjetje ponudi. Če k temu dodamo še zmožnost posameznika in trdno željo po uspehu, dobimo uspešne ljudi. Uspešna podjetja pa nujno potrebujejo uspešne ljudi.«

Najboljšim zaposlovalcem tudi druga priznanja

Krka, sicer najboljši zaposlovalec Dnevnikovega izbora Zlata nit 2007 med veliki podjetji in Zlata gazela 2010, je pred dnevi prejela priznanje zaposlitvenega portala Mojedelo.com za najuglednejšega delodajalca 2011. Pa tudi sicer je na seznamu uglednih delodajalcev kar nekaj podjetij, ki redno ali pa so vsaj enkrat preverila kakovost odnosa med organizacijo in zaposlenimi v Zlati niti, kot so IBM Slovenija, Microsoft, Petrol, Simobil in Unicredit banka, na seznamu uglednih delodajalcev pa so še Adria Airways, Akrapovič, Bayer, Coca-Cola HBC Slovenija, Holding Slovenske Elektrarne, Hypo Alpe-Adria-Bank, Lek, OMV Slovenija, Mercator, Raiffeisen Banka, Renault Nissan Slovenija, Siemens in Telekom Slovenije. Da pa so najboljši zaposlovalci tudi družbeno odgovorna podjetja, pričča četrtkova podelitev priznanj in nagrad za družbeno odgovornost, ki jih podelijeta IRDO – Inštitut za razvoj družbene odgovornosti in PRSS - Slovensko društvo za odnose z javnostmi, Sekcija za spodbujanje družbene odgovornosti. V kategoriji mala podjetja je nagrado horus prejelo podjetje Lotrič, sicer tudi gazela Gorenjske, med finalisti pa je bila tudi vrsta najboljših zaposlovalcev, na primer UnicreditBanka, S&T Slovenija, Microsoft, Butan plin in Abbott Laboratories. Družbena odgovornost je bila rdeča nit tudi v izboru Zlata nit 2008.