Dnevnik, 28. 2. 2020 <https://www.dnevnik.si/1042923546/Zaposlitve%20in%20kariera/kaj-locuje-najboljse-zaposlovalce-od-drugih-skrivnost-je-v-odnosih>

**Kaj ločuje najboljše zaposlovalce od drugih? Skrivnost je v odnosih**

**Podjetje Danfoss Trata in Zaposlitveni center Avantus sta finalista Dnevnikovega izbora Zlata nit. Sta prava zakladnica inovativnih kadrovskih praks, zanimalo pa nas je, na katere so v podjetjih najbolj ponosni.**

Na vprašanje, kaj odlikuje najboljše zaposlovalce, Nataša Bazjak Cristini, regionalna direktorica človeških potencialov in kulture v Atlantic Grupi, odgovarja, da dobri delodajalci premorejo fleksibilnost in odprtost za individualne razlike oziroma potrebe svojih zaposlenih, omogočajo take delovne pogoje, da se prav vsak dobro počuti, ob tem pa se tudi strokovno in osebnostno razvija. »Pri dobrih delodajalcih je spoštovanje oziroma skrb v osrčju podjetniške kulture,« še poudarja Bazjak-Cristinijeva, ki je bila razglašena za kadrovsko menedžerko leta 2019. Podjetje Droga Kolinska, član skupine Atlantic Grupa, pa je bilo lani okronano z nazivom najboljšega zaposlovalca dvanajstega izbora Zlata nit v kategoriji velikih podjetij.

## Skupna telovadba

»Pomembno je, da dosegamo dobre finančne rezultate in da poleg tega tudi soustvarjamo prihodnost z inovacijami. Tako z načinom dela kot s sodobnimi rešitvami za daljinsko ogrevanje in seveda sodobnimi kadrovskimi praksami ustvarjamo odlično delovno okolje,« poudarja Mojca Kokalj, regijska vodja HR, vzhodna Evropa, Danfoss Trata, kjer je na vodstvenem položaju osem let. »Delamo 'zelo zares', znamo pa se tudi sproščeno zabavati.« Vsak zaposleni ima svoje glavne naloge in odgovornosti, ki prispevajo košček k celotnemu smislu poslovanja. Poleg tega pa še z različnimi drugimi aktivnostmi skrbimo za rast, razvoj in sproščeni del odličnega delovnega okolja. Ena izmed zanimivih aktivnosti, s katerimi promovirajo aktivni življenjski slog, je skupna telovadba. »Pozimi pred recepcijo in poleti zunaj na soncu se z okvirno 20 sodelavci vsak dan srečamo in izvedemo 10-minutno telovadbo ob glasbi, ki jo vodi tim naših zaposlenih. Sodelavci z veseljem prispevajo predloge vaj in morebitno glasbeno željo,« pojasni Kokaljeva.

Kot del globalnega podjetja imajo dovršen sistem upravljanja delovne učinkovitosti. »Na lokalni ravni blestimo zaradi lastnih aktivnosti.« Dolgo tradicijo delovanja imajo njihove kadrovske prakse, kot so iniciativa Future of Work (FoW), s katero so uvedli program vzajemnega mentorstva, Creative days, preoblikovali so dizajn konferenčnih sob in sob za sprostitev, vpeljano imajo rotacijo na delovnem mestu ter razvoj koncepta tekmovanj 24Idea generation. »Od lani razvijamo tudi iniciativo Grow Your Knowledge (GYN), ki odgovornost za lastni razvoj postavlja na posameznika. Sodelovanje je ključ do uspeha in tako sta dobro medsebojno povezani tudi naši iniciativi.« GYN je za razvoj idej uporabil koncept 24Idea, ki je sicer izdelek FoW, rezultat dogodka pa so uspešni projekti: Trata Knowledge Market Place (TKMP), skupina Empowermen in program Buddy. »TKMP je platforma za vse naše iskalce in ponudnike znanja, tako s strokovnih kot prostočasnih področij, ki se za izmenjavo srečajo na enournih sestankih. Skupina Empowermen v našem podjetju zagotavlja 'slišanost' izzivov vseh zaposlenih in pomoč pri njihovi rešitvi, program Buddy pa vsem novozaposlenim priskrbi buddya, s pomočjo katerega sproščeno rešujejo vse začetne neznanke,« pojasnijo.

In kako spreminjajo svet? »Zelo enostavno: z manj želimo ustvariti več,« odgovarjajo v Danfoss Trati. Ustvarjajo inženirstvo prihodnosti, pri tem pa se opirajo predvsem na ustvarjalnost zaposlenih. »Kot vodilni svetovni dobavitelj tehnologij in ponudnik energetsko učinkovitih rešitev sledimo potencialu, da svet preobrazimo v nizko- oziroma brezogljično družbo.«

## Zaposlovanje ranljivih skupin

Poslanstvo Zaposlitvenega centra Avantus je trajnostno spreminjanje sveta, predvsem v kontekstu posameznika, ki je (bil) zaradi dejavnikov, na katere ni mogel vplivati, socialno izključen iz družbe. V Avantusu so zaposleni tisti, ki jim je ostalo od 30 do 70 odstotkov delovne zmožnosti. »Priložnost ponujajo vsem, ki potrebujejo podporo pri vsakdanjem življenju, ne samo v delovnem procesu,« poudarja direktor podjetja mag. Matjan Cojhter. Po duši je (ultra)maratonec in hipnoterapevt, predvsem pa ima v krvi skrb za sočloveka. »Zaposlitveni center Avantus je nastal iz potrebe pomagati ljudem, ki jim življenje ne prizanaša. In nasmeh na obrazu teh ljudi je največja nagrada, ki jo človek, ki se z odnosi ukvarja, lahko dobi,« zatrjujejo. V Zaposlitvenem centru Avantus je 18 zaposlenih, od tega je 12 zaposlenih invalidov na zaščitenem delovnem mestu, ena invalidka III. kategorije. Zaposlitvena struktura je tudi spolno in starostno razgibana – med zaposlenimi so le štirje moški, devet delavk je starejših od 45 let. »Kot podjetje s statusom zaposlitvenega centra smo že v svojem bistvu izjemno prosocialno uravnani, močan poudarek dajemo medosebnim odnosom, kjer je posameznik vedno na prvem mestu, ne glede na družbeni ali socialni status,« poudarja Cojhter. Ko pogovor nanese na kadrovske prakse, poudarjajo, da je najpomembnejša iztočnica zaposlovanje invalidov, s katerimi so ustvarili socialno inovacijo in s tem posledično vedno znova kreirajo nova delovna mesta. »Torej, gre za krožno gospodarstvo v smislu zaposlovanja ranljivih skupin, kjer te same ustvarjajo nova delovna mesta.«