

NASLOV ŠTUDIJE PRIMERA: Menedžerka za srečo – najbolj iskan poklic 21. stoletja

Ime organizacije:

OPTIWEB

Država in gospodarski sektor organizacije:

Slovenija, spletno trženje

Vrsta organizacije:

- **Poslovna organizacija**
- Javna uprava
- Zasebniki (samostojni podjetniki,...)
- Nevladna organizacija
- Drugo:

Velikost organizacije:

- majhna
- **Srednja**
- Velika

Kratek opis organizacije:

Optiweb je srednje podjetje, ki je specializirano za spletno trženje, in sicer za inovativna spletna mesta, učinkovite spletne trgovine in za ustvarjanje prepričljive strategije digitalnega trženja.

Opis študije primera:

Menedžerka za srečo (*angl. CHO – Chief Happiness Officer*) pri Optiwebu je oseba, ki skrbi za srečo, motivacijo in predanost zaposlenih. Oseba na tem položaju se zavzema za spodbujanje osebnostne rasti, skrbi za individualno zadovoljstvo, ustvarjanje spoštljivih medsebojnih odnosov in sestavo močno povezanih ekip. Ključna vloga menedžerke za srečo je ohranjanje zdravja, tako fizičnega kot duševnega. Še posebej, kadar gre za situacijo, ki je najboljša za vse udeležence (uspeh tako za zaposlene, kakor tudi za delodajalce), saj se zadovoljstvo in predanost zaposlenih odraža v uspešnosti podjetja.

Ključne besede:

Sreča, spoštovanje, zadovoljstvo.

PRIMER NAJBOLJŠE PRAKSE

PODROBEN OPIS

»Danes je sreča pri delu ključna konkurenčna prednost v poslovnem svetu – osebno zadovoljstvo s težnjo po delu, zavzeti zaposleni, biti iskan delodajalec ter delovati in komunicirati na vseh ravneh po poslovnem modelu human-to-human,« povesta Petra Božič Blagajac in Maja Lončar iz Paleta znanj.

Podjetja v Sloveniji večinoma šele odkrivajo pomen ali koristi sreče na delovnem mestu. Menedžerka za srečo ni pogost poklic, čeprav je eden med najbolj iskanimi v 21. stoletju. Podjetja šele zdaj spoznavajo dejstvo, da morajo prevzeti določeno odgovornost za soustvarjanje odličnega delovnega okolja in postati prepoznavna blagovna znamka na trgu dela - delodajalec, h kateremu bodo ljudje želeli priti in tam tudi ostati. Urška Stanovnik, menedžerka za srečo v Optiwebu pove: »Vse bolj prevladuje miselnost, da je zadovoljstvo zaposlenih na delovnem mestu tesno povezano tudi z njihovo motivacijo za delo in posledično z uspehom podjetja. Zaposleni, ki so zadovoljni na delovnem mestu, so bolj zdravi in produktivni, stopnja zapuščanja delovnega mesta pa se bistveno zmanjša.«

Podjetje Optiweb daje velik poudarek na zadovoljstvo zaposlenih in motivacijo za delo. Urška Stanovnik, menedžerka za srečo, ima na tem področju pomembno funkcijo, da se poleg kadrovanja ukvarja tudi z zadovoljstvom zaposlenih. Po njenem mnenju so za menedžerko za srečo najpomembnejše naslednje osebne lastnosti: empatija, sočutje, veselje do dela z ljudmi, znati prisluhniti in potrpljenje.

Poklic »menedžerka za srečo« je najpogosteje povezan s kadrovskim področjem, vendar ni več tako, danes je ta funkcija veliko bolj strateško usmerjena, ne samo administrativna. Na eni strani je menedžerka za srečo partner direktorja, na drugi strani je partner zaposlenih, zato je menedžerka za srečo povezava med vodstvom in zaposlenimi. Nekatere naloge so bolj strateške narave, na primer uvedba sistema zaposlovanja, organizacija vključevanja novih sodelavcev ali razvoj, spet druge naloge predstavljajo bolj neposreden vpliv na motivacijo zaposlenih - na primer skupni zajtrki, masaže v službi in skupna rekreacija. Delovne naloge so zelo različne iz dneva v dan, zato takšno delovno mesto zahteva veliko mero prilagodljivosti. Dejstvo je, da brez ostalih zaposlenih, zlasti tudi drugih vodij, ta položaj ne bi mogel obstajati. Želene rezultate je mogoče doseči le s sodelovanjem.

Za menedžerko za srečo v podjetju Optiweb je najpomembnejša podpora generalnega direktorja, kakor tudi, da zaposleni vidijo koristnost njegovega dela in pripravljenost za udeležbo ter sodelovanje. Poleg tega imajo vodje ekip izjemno pomembno vlogo, saj so vsak dan v stiku z zaposlenimi in imajo dober pregled nad dogajanjem v ekipah. Glede na pridobljene informacije določajo dejavnosti, prilagoditve in sestanke. Spodbujajo tako vodje ekip kot tudi zaposlene, da komunicirajo čim bolj pregledno, tako da lahko ustrezno ukrepajo, v kolikor pride do težav.

UTEMELJITEV

Ključni trenutek za generalnega direktorja je bilo njegovo priznanje, da je dražji postopek iskati in kvalificirati novo osebo kot obdržati "starega zaposlenega" v podjetju.

Že od samega začetka je v Optiwebu pomembno, da se zaposleni v službi počutijo dobro. Tudi vsi prostori so zasnovani tako, da zagotavljajo dobro počutje zaposlenih. Miha Lavtar (generalni direktor v Optiwebu) se je sprva sam ukvarjal z ukrepi za povečanje motivacije zaposlenih. Z rastočim številom zaposlenih, se je odločil, da najame osebo – menedžerko za srečo, ki mu bo pomagala – da je osredotočena na zadovoljstvo zaposlenih na delovnem mestu, da radi prihajajo v službo in posledično dobro opravljajo svoje delo. Generalni direktor in menedžerka za srečo skupaj iščeta nove načine, kako zaposlenim zagotoviti vedno boljše delovne pogoje.

Podjetje seveda spremlja uspešnost izvajanja projektov, torej, če le-ti prinašajo dobiček. Zaposlenim, ki svoje delo dobro opravljajo in so zvesti ter predani podjetju, v zameno ponujajo najkakovostnejše delovno okolje in skrbijo za dobro organizacijsko kulturo.

CILJI

Odprta komunikacija

Razvoj komunikacijske kulture je vzrok za več pomembnih vzgibov. Eno od teh je razumevanje, da se informacije učinkovito prenašajo šele po tem, ko jih vsak prejemnik razume, tako kot je nameraval sporočevalec podatkov.

Odprta komunikacija je osnova za vso dogajanje. Podjetje ima urejeno nehierarhično in demokratično strategijo vodenja, in sicer na način, da vsakdo nosi odgovornost za svoje delo. Ekipe sestavljajo predvsem mladi ljudje, zato le-ti vodje skupin ne zaznavajo kot avtoriteto. Komunikacija je posredna, kar vpliva na večjo učinkovitost posameznikov v ekipi.

Pri motivaciji ima komunikacija bistven pomen; ko zaposleni začutijo, da so slišani, da si upajo izraziti svoje mnenje, povedati pripombe in komentarje ter vedo, da jih zaradi tega nihče ne bo gledal izpod čela, jih to krepi. Vedno je treba poskrbeti za prost pretok informacij: odprta in aktivna komunikacija je ključni element večšega kolektiva ter uspešnega podjetja.

VPLIV

Eden najbolj škodljivih vzrokov za nerazvito komunikacijsko kulturo v podjetjih je prepričanje vodstva, da nekaterih informacij ne delijo z vsemi. V Optiwebu ima menedžerka za srečo vsake pol leta sestanek z vsakim zaposlenim. To služi kot priložnost, ko lahko vsakdo ugotovi, ali se je kaj spremenilo in če svojo profesionalno pot vidi nekje drugje.

Na teh sestankih so zaposleni poudarili, da bi radi bili bolj obveščeni o dogajanju v podjetju. Zaradi te povratne informacije so uvedli tedenske sestanke vseh zaposlenih v podjetju, ki so jih poimenovali »kadogaja«. Na sestankih vsaka ekipa predstavi svoje delo in novosti v podjetju. Sestanki so namenjeni tudi temu, da sodelavci drug drugega pohvalijo in poudarijo napake, ki so se zgodile tekom tedna. Ta ukrep se je izkazal kot zelo pozitiven, saj dodatno motivira zaposlene.

Zaposleni se pogosto udeležujejo različnih izobraževanj, tako v Sloveniji kot v tujini. Tudi sami izvajajo določene seminarje, ki so pomembni za njihove funkcije. Možnost izobraževanja je zagotovo eden največjih motivatorjev. To je pokazatelj, da vodstvo dobro skrbi za zaposlene.

PRIDOBLENO ZNANJE

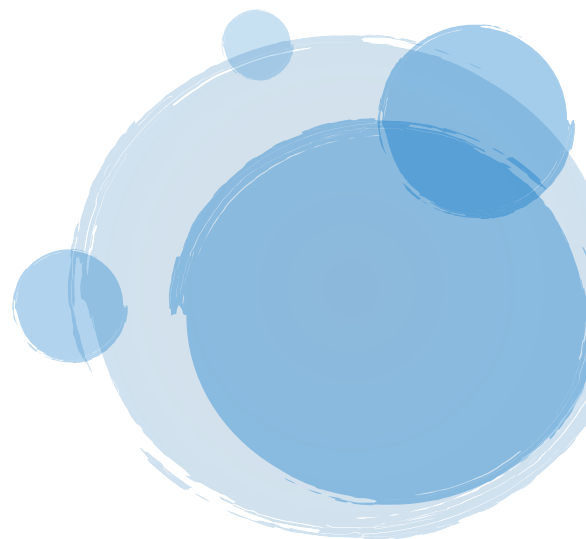
Dajanje in sprejemanje pohval

Pohvala zelo pozitivno vpliva na motivacijo. Številni zaposleni so poudarili, da so pohvale bolj spodbudne kot finančne nagrade.

V svojem internem komunikacijskem programu imajo tudi kanal za pohvale, preko katerega lahko vsakdo pohvali nekoga za nekaj, kar je dobro storil. Tudi na »kadogaja« imajo zaposleni priložnost pohvaliti sodelavca, če je kaj dobro naredil.

Dajanje kritik in argumentov

Na področju dajanja kritik si v podjetju prizadevajo, da bi jih bilo čim več, da bi le-te bile čim bolj konstruktivne in da bi se naučili, kako jih sprejeti. Zdi se, da Slovenci pogosto težko sprejemamo kritike, zato v podjetju temu posvečamo veliko pozornosti. Sčasoma se oseba navadi, da je tudi kritika običajna stvar in da je običajno dobronamerna.



GRADIVO



Nagrada Zlata nit, 2017 (vir: www.optiweb.com)



(vir: www.optiweb.com)



Urška Stanovnik – menedžerka za srečo v Optiwebu
(vir: www.optiweb.com)

REFERENCE

<https://www.youtube.com/watch?v=y8li0xQ3tKs>

<https://mladipodjetnik.si/novice-in-dogodki/novice/iz-prve-roke-manager-za-sreco>

<https://val202.rtvsllo.si/2019/04/glasbeno-jutro-11/>

<http://www.gorenjskiglas.si/apps/pbcs.dll/article?AID=/20180207/C/180209823/1024/March&template=printart>

<http://paletaznanj.si/>

Pogovor z menedžerko za srečo v podjetju Optiweb – Urško Stanovnik