

PONEDELJEK, 18. JANUAR 2016 ANA GROŠELJ

Intervju: **Andreja Janc Koderman**

Uspeh podjetja ni le v številkah, ampak tudi v zadovoljnih sodelavcih

Na Mednarodni zvezi izobraževanja in razvoja organizacij v Kuala Lumpurju je več kot 3000 ljudem predavala o svetovanju pri upravljanju sodelavcev. V Mumbaju je kot prva Slovenka prejela eno najprestižnejših nagrad na področju vodenja in razvijanja talentov. **Andreja Janc Koderman**, direktorica blagovne znamke **Kadrovska asistenca** v podjetju **Kadrovske storitve**, že več kot 15 let uspešno deluje na kadrovskem področju doma in v tujini. Poudarja mreženje, usmerjenost v stranke in timsko delo v podjetjih, predvsem pa verjame v promocijo zdravja na delovnem mestu.

Gospa **Andreja Janc Koderman, ste velika zagovornica promocije zdravja v podjetjih. Raziskovalci so ugotovili, da se lahko pri sodelavcih, ki so v takšne programe vključeni, zmanjša odsotnost z dela za 12 do 36 odstotkov. In to je le eden izmed številnih pozitivnih učinkov. Menite, da se slovenska podjetja zavedajo koristnosti promocije zdravja na delovnem mestu?**

Zakonsko je določeno, da morajo imeti vsa podjetja urejeno promocijo zdravja, na način, da jim koristi. Težava je v tem, da jo večina podjetij podcenjuje oziroma se ne zaveda, kako pomembna je, in da lahko ogromno doprinese k podjetju. Vsakodnevni stres, celodnevno sedenje za računalnikom ali stanje za tekočim trakom v proizvodnji in nepravilno prehranjevanje je treba nekako razbremeniti. Sodelavci so s promocijo zdravja bolj motivirani, delovna klima v podjetju je boljša, s tem pa se povečata tudi njihova učinkovitost in splošna kakovost življenja. Kot ste že omenili, pa ni zanemarljivo tudi dejstvo, da se zaradi dobrih programov promocije zdravja manjšajo stroški za zdravstveno in socialno varstvo.

Menite, torej, da bi moralo biti vzpostavljanje zdravega okolja na delovnem mestu prioriteta vsakega podjetja? Zakaj vendarle ni povsod tako?

Absolutno. Podjetja se prepogosto obremenjujejo le z rezultati, pri tem pa pozabljajo na svoje sodelavce, ki ob napornem delu in pritisku nemalokrat tvegajo tudi marsikatero zdravstveno težavo. Najprej bi morali poskrbeti za zadovoljstvo na delovnem mestu, potem pa si lahko želijo in pričakujejo dobre rezultate.

Kako pa pri vas, v podjetju **Kadrovska asistenca, svetujete podjetjem, da se lotijo učinkovite promocije zdravja?**

Vse je v dobri organizaciji. Ključno je načrtovanje, uspešno izvajanje in nato še merjenje učinkov programa. Predvsem pa moramo najprej opredeliti težave v podjetju, na primer nizko zavzetost zaposlenih ali veliko bolniških odsotnosti. Šele potem lahko oblikujemo načrt za izboljšanje razmer. Ne storimo prav veliko, če najamemo športno dvorano, na aktivnosti pa nihče ne pride, ker so odnosi znotraj podjetja porušeni. Posebej bi pa poudarila, da je pomembno spodbujati zdrav način življenja tako na delovnem mestu kot v življenju nasploh. Jaz zagovarjam stališče, da mora biti promocija zdravja celovita, kar pomeni, da v prostem času spodbuja tudi vključevanje družinskih članov.

Ob tem velja omeniti še eno zelo pogosto težavo v podjetjih – komunikacijo, ki je nujna za dobre medsebojne odnose med sodelavci, pa tudi med njimi in vodstvom. Kako konkretno rešujete težave s komunikacijo v podjetjih?

V enem podjetju smo imeli težavo, da se sodelavci med seboj preprosto niso ujeli. Ugotovili smo, da to izvira iz tega, da se pravzaprav ne poznajo. Predlagali smo jim 'srečna kosila', ki so potekala tako, da so nadrejeni iz različnih oddelkov enkrat na mesec izžrebali dva sodelavca, ki sta odšla na skupno kosilo. Tam sta se lahko bolje spoznala in govorila tudi o delu, ki ga opravljata. V podjetju se je kmalu povečalo medsebojno spoštovanje, izboljšala pa se je tudi splošna delovna klima.

Ravno za inovativne pristope, kot je ta, ste februarja lani prejeli nagrado na področju vodenja in razvijanja talentov (Talent Acquisition Leadership Award), namenjeno posameznikom, ki so bistveno prispevali k razvoju kadrovske stroke. Za vami je res izjemno leto.

(smeh). Nagrada je potrditev za trdo delo na osebnem in strokovnem razvoju, predvsem pa velika motivacija za nadaljnje delo. Še naprej bomo iskali inovativne ideje za učinkovito vodenje ljudi, med njimi tudi za promocijo zdravja v podjetjih. Pomembno je predvsem, da se zavedamo, da so vsi sodelavci ljudje. Ljudje, ki jih osrečuje pokušanje domačega peciva, pohajanje po bližnjem hribu, pogovarjanje o svoji družini ... Vse naštetu bi morali za boljše medsebojne odnose deliti tudi s svojimi sodelavci.

Intervju je pripravila in izvedla Ana Grošelj.

Foto: Barbara Reya