

Dolgoročno najbolj učinkovit poslovni model

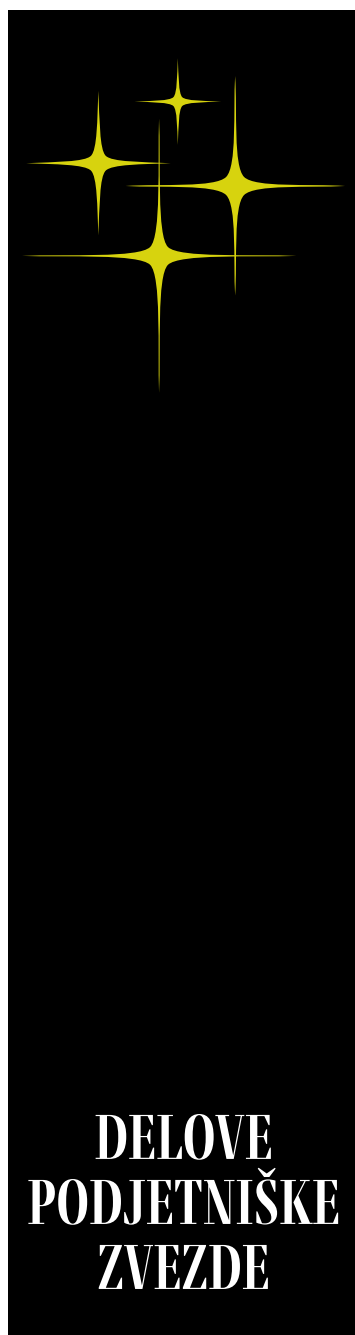
ZUNANJI SODELAVCI V podjetju Ekosen jih je več kot 50 – So bolj motivirani, pa še sami si razporejajo delovni čas

MARJANA KRISTAN FAZARINC

V podjetju Ekosen, ki je, kot pravi direktor Aleš Babič, eden od največjih strokovnjakov za infrardeče ogrevanje v Evropi, uporabljajo poslovni model, ki se je zanje izkazal za najbolj učinkovitega. Imajo namreč deset redno zaposlenih, predvsem v administraciji, več kot 50 ljudi, ki redno sodelujejo s podjetjem, pa je zunanjih izvajalcev, to so na primer tržniki, monterji, strokovnjaki za marketing in podobno. Po Babičevih besedah se je tak poslovni model pri njih dolgoročno pokazal kot najbolj učinkovit, saj tako zunanji sodelavci delujejo kot lokalni franšizni partnerji in čutijo do dela večjo odgovornost. »Sodelavci so bolj motivirani, kajti temu sledi tudi boljše plačilo, hkrati pa si lahko sami razporejajo delovni čas. Zunanji sodelavci oziroma lokalni franšizni partnerji čutijo večjo odgovornost, saj so na trgu in se morajo boriti za stranke,« pojasnjuje direktor.

Dobro nagrajevanje sodelavcev

V podjetju želijo, da se njihovim strankam nameni kar največja pozornost, pravi Babič in dodaja, da je ena od njihovih prednosti dobra blagovna znamka, zato pritegnejo le odlične zunanje partnerje. »Ker na začetku izvajamo kontrolo, lahko hitro ugotovimo, ali je zunanji sodelavec primeren za nas. Seveda pa zunanje sodelavce tudi dobro nagradimo, zato ne bomo nikoli najcenejši, saj je kakovost produktov in storitev za nas na prvem mestu,« poudarja sogovornik. Prav zato se zanje odločajo predvsem uspešna podjetja, občine, zavodi, državna podjetja in fizične stranke, ki želijo infrardeče grelna panela uporabiti za glavni



način ogrevanja. Podjetje ima tri lastne 'top' produkte: kot plod slovenskega znanja grelna panela Sunlife One, pametno regulacijo IR Sun, ki je namenjena izključno infrardečemu ogrevanju, ter energetske varčne IR-barvo Thermosun, ki okrepi občutek toplote v prostoru. »Želimo ponujati le produkte, nad katerimi smo tudi sami navdušeni; ob tem, da vsi naši produkti realno zmanjšujejo stroške in izboljšujejo kakovost bivanja.«

Ostanejo le najboljši

Na vprašanje, kako zahtevno je dobiti kadre – tržnike na splošno in posebej za delo, ki ni zaposlitev, ampak delo po pogodbi, direktor odgovarja, da so dobili zelo veliko ponudb za sodelovanje, vendar so jih morali tudi veliko zavrniti, saj niso ustrezale njihovim strogim merilom. »Kar nekaj od teh, ki smo jih zavrnili, je postalo naša konkurenca, ampak žal bolj nelojalna, kajti z nami lahko konkurirajo le z nižjo ceno oziroma je kakovost temu primerna. Vendar smo tudi tujci veseli, saj prav tako pomagajo pri informiranju ljudi o IR-ogrevanju. Najboljši seveda ostanejo z nami in želijo delati za najboljšo blagovno znamko na tem področju. Obenem imajo občutek varnosti, saj imamo najvišjo bonitetno oceno,« poudarja Babič. Zanimivo je, da so bili njihovi sodelavci večinoma najprej njihove stranke, ki so bile tako zadovoljne z njihovimi produkti, da so želele sodelovati s podjetjem. »Vse znanje

so dobili od nas, saj veliko časa in denarja vlagamo v izobraževanje. Nekateri so pustili službo, ker so hoteli delati v odličnem timu in hkrati v podjetju, ki je koristno za družbo.« Ekosen ima v Sloveniji tri prodajne salone, v katerih lahko delajo tudi zunanji sodelavci, ki pa so večinoma na terenu, saj

„
Zunanji sodelavci so bolj motivirani, ker temu sledi boljše plačilo, hkrati pa si lahko sami razporejajo delovni čas.
“

se ogledi in montaže opravljajo pri strankah.

Prednost je večja odgovornost

Prednost te oblike za delavce je predvsem v tem, da čutijo večjo odgovornost, pa tudi dohodek je na daljše obdobje lahko večji. Obenem so po Babičevih besedah bolj prikladni podjetju, saj si želijo v njem ustvariti kariero.

Poleg tega niso omejeni samo na slovenski trg. »Naši zunanji sodelavci so pravzaprav kot franšizni partnerji. Vsak ima določeno regijo in Ekosen mu pomaga na različne načine, z znanjem, podporo, blagovno znamko, prostori,

referencami, marketingom ... Če je podjetje zdravo in če postaviš dober nagrajevalni sistem, so delavci seveda prikladni. Je pa vse odvisno od vsakega podjetja posebej. Dobri zunanji sodelavci so prikladni, saj med drugim prejmejo višje plačilo, neučinkovitih pa ne potrebujemo. Predvsem si želimo v timu odlične sodelavce, ki radi sprejemajo odgovornost in le tako lahko na dolgi rok navdušijo stranke,« poudarja Babič.

Nujno je izobraževanje

Kdaj je lahko zunanji sodelavec uspešen v primerjavi s tistim, ki je zaposlen v podjetju, oziroma v katerih primerih se je smiselno odločiti za delo kot zunanji in kdaj je bolje, da si zaposlen? Direktor Ekosena odgovarja, da je v nekaterih panogah bolje imeti zaposlene tržnike, toda pri njih se je za najboljši model izkazalo, da imajo zunanje izvajalce, saj so v povprečju kar do 30 odstotkov bolj učinkoviti. Poleg tega jim ni težko delati popoldne ali ob sobotah, kajti zanje je vsaka stranka pomembna in se zanje bolj potrudi. Zunanji sodelavci se morajo obvezno udeleževati sestankov in izobraževanj v podjetju, sicer ne morejo pridobiti njihove licence. »Resda imamo tudi mi zaposlene, predvsem v administraciji. Za to delo si je težje predstavljati, da bi ga opravljali zunanji izvajalci. Redno zaposlene delavce, ki imajo seveda večjo varnost, prav tako nagradujemo. Ljudje smo si različni in prav je tako,« še pravi sogovornik. In dodaja, da se je v njihovem primeru izkazalo, da je bolje imeti zunanje sodelavce, vendar ni nujno, da to velja za vsa podjetja.

Zunanje sodelavce tudi dobro nagradimo, pravi direktor Ekosena Aleš Babič.

