

FINALISTI IZBORA ZLATA NIT 2024 / TEADS (OUTBRAIN)

“Nimamo se za družino, tu smo, da dosežemo cilje”

Teads sodi med finaliste najboljšega zaposlovalca izbora Zlata nit, pravijo, da so eno redkih podjetij, ki imajo tako močan globalni učinek.

Tonja Blatnik

Andraž Tori je direktor slovenskega podjetja Outbrain, ki je leta 2017 prevzelo slovenski startup Zemanta; lani je Outbrain kupil platformo Teads za milijardo dolarjev. Teads je eno največjih podjetij v on-line oglaševanju. Tako so postali eden največjih globalnih igralcev na svojem področju, to pomeni delo na še bolj zanimivih izzivih. »Zdaj delujemo v celotnem spektru oglaševanja od brandinga do neposredne odzivnosti oziroma prodaje. Seveda to pomeni tudi pomembne notranje spremembe – odločili smo se zlititi dve organizaciji in ne voditi dveh ločenih poslov. Veliko nas je spremenilo svojo vlogo oziroma področje dela, pojasnjuje Tori. »Letni prihodki so približno 1,7 milijarde dolarjev, naše tehnologije pa podpirajo največje spletne medije, pametne televizije in mobilne naprave.«

Globalni izzivi

Teads sodi med finaliste najboljšega zaposlovalca izbora Zlata nit. »Globalno nas je približno 1800 v 36 državah. V Sloveniji nas je okoli 120 in po zadnjem štetju imamo 14 nacio-



Teads sodi med finaliste najboljšega zaposlovalca izbora Zlata nit. Globalno ekipo sestavlja približno 1800 ljudi v 36 državah. V Sloveniji jih je okoli 120 in po zadnjem štetju imajo 14 nacionalnosti. **Klemen Jeke**

Outbrain je v Slovenijo prišel leta 2017 s prevzemom startupa Zemanta. Leta 2021 je izvedel prvo javno ponudbo delnic (IPO) na borzi Nasdaq v New Yorku.

nalosti. Delujemo tako v inženirskih kot operativnih in podpornih funkcijah. Povezuje nas delo na globalnih izzivih z mednarodnimi ekipami. Ni veliko podjetij v Sloveniji, kjer imaš lahko tak globalni učinek, pravi Tori. »Zanimalo nas je, kako razmišljajo

o razmerju med odnosi in učinkovitostjo oziroma kaj postaviti na prvo mesto. Tu smo zaradi učinkovitosti. Dobri odnosi pa so ključna sestavina za dosego te učinkovitosti. Veliko vlagamo v odnose, a hkrati zaposlenim povemo, da se nimamo za družino.



Andraž Tori, Teads

Personalizacija s pomočjo umetne inteligence je zagotovo v vzponu, prav tako se dogaja porast v video oglaševalskih formatih, še posebej na področju povezane pametne televizije.

Tu smo, da dosežemo cilje. »Lanska združitev pomeni za slovenske oglaševalce dobro novico. »Oglaševalcem, ki delujejo na globalnem trgu, bomo lahko ponudili še širši nabor storitev.« In kako zrejo v prihodnost? »Personalizacija s pomočjo umetne inteligence je zagotovo v vzponu, prav tako se dogaja porast v video oglaševalskih formatih, še posebej na področju povezane pametne televizije.«

ZANIMIVE KADROVSKE PRAKSE / DOBRO POČUTJE

Mentorstvo med hojo – vredno vsakega koraka

Stik z naravo in hoja aktivirata naše telo in nas sprostita. Ni naključje, da se nam najboljše ideje porodijo med sprehodom. Ko telo diha s polnimi pljuči, se izboljša sposobnost opazovanja, okrepi se inovativno razmišljanje in sposobnost reševanja problemov. V naravi se vzpostavi drugačen dialog. Naš um je bistveno bolj sposoben refleksije in samorefleksije, kar pozitivno vpliva na posameznikovo počutje in duševno zdravje. In enako kot mentorstvo je učinkovit tudi coaching med hojo.

Tatjana Kolenc, Sonja Gorenc, Barbara Golja, Mojca Čerpnjak

Mentorstvo med hojo ni le učinkovito orodje za osebni in profesionalni razvoj, temveč tudi nepogrešljivo za fizično in mentalno zdravje posameznika. S tem, ko izkoristimo prednosti gibanja, danosti narave in spremembe okolja, se bistveno izboljša mentorska izkušnja. Udeleženci dobijo možnost, da se upočasnijo, pogledajo vase in na svoje delovanje z drugačne perspektive. Lažje povežejo svoj trenutni položaj z želenim. Stik z naravo in hoja obnovita sposobnost osredotočanja na pomembne stvari, razbremenita in obnovita miselni proces, okrepi sposobnost opazovanja in dožemanja. Zaradi močnega zaupanja, ki ga vzpostavimo med hojo v naravi, smo bolj dovzetni in pripravljeni na sprejemanje nasvetov, znanja in izkušenj od mentorjev.

K temu pomembno prispeva sprememba okolja. V konvencionalnem okolju mentor pogosto zavzema dominantno vlogo učitelja, mentoriranec pa podrejeno vlogo učenca. Mentorstvo med hojo v neformalnem okolju prispeva k enakovrednosti v mentorskem odnosu kot eni njegovih temeljnih značilnosti. Ob hoji z rama ob rami

in spontanem prilagajanju ritma drug drugemu v nevtralnem okolju, ki ga predstavlja narava, se odpremo, na dan priplava naša avtentičnost, zadržanost se zmanjša ali izgine. S tem se vzpostavi pogoj za iskreno izmenjavo mnenj, za pristen dialog, za resnično učenje drug od drugega.

V naravnem okolju se bolj kot v konvencionalnem zavemo tudi tega, da ima vsak nekaj, kar lahko da drugim. Da je vsak lahko drugemu mentor.

Med hojo gledamo naprej, kar je še ena dimenzija mentorstva med hojo. Gledanje naprej simbolizira usmerjenost v prihodnost, kar je eden temeljnih ciljev mentorskega procesa. Mentorstvo med hojo se izvaja v vnaprej dogovorjenem terminu ob vsakem vremenu. S tem preverjamo, kaj in koliko smo pripravljeni vložiti v svoj razvoj, narediti nekaj zase. Sočasno preverjamo našo sposobnost prilagajanja nepredvidenim okoliščinam. Ob tem v polnosti pridejo do izraza štirje temelji mentorskega odnosa: enakovrednost, prilagodljivost, globoka povezanost in avtentičnost.

Kako to vpeljati v delovno okolje?

Mentorstvo med hojo je lahko dostopno, saj ne zahteva posebnih priprav, logistike in opreme. Pomembno je, da se s to obliko strinjajo vsi udeleženci ter da dolžino in lokacijo prilagodi-

mo njihovim sposobnostim, vsebino programa pa njihovim interesom in potrebam oziroma ciljem, ki jih želimo doseči. Izvajamo ga lahko v mentorskih parih ali skupinah. Zanj so primerni tako mestni parki in druge zelene površine kot gozdne, učne, tematske in zahtevnejše planinske ali gorske poti. Mentorstvo med hojo je lahko sestavni

Mentorstvo med hojo spravi v gibanje nas in naše misli, kar vodi v stalni napredek, v nenehno razmišljanje o naših naslednjih korakih. Preprečuje, da se zatakne v času in prostoru, saj vemo, da na kotalečem se kamnu ne more zrasti mah.

del obstoječih mentorskih programov, kot so mentorski programi uvajanja v začetnih zaposlitvenih fazah, razvojno mentorstvo, mentorstvo v okviru programa nasledstev. Primerno je tudi za izmenjavo mnenj med mentorji ali mentoriranci in reševanje morebitnih zastojev v mentorskih procesih. Lahko pa se oblikujejo tudi posebni programi mentorstva med hojo. Z njimi izboljšamo komunikacijo, spodbudimo ustvarjalnost, poglobimo povezave in se napolnimo z obnovitveno močjo narave. S tem jih neposredno povežemo s programi zdravja na delovnem mestu, tako telesnega kot duševnega, in vplivamo na absentizem ter zavzetost in učinkovitost zaposlenih.

Programi mentorstva med hojo

Vsebinsko in potek programov mentorstva med hojo oblikujemo glede na strukturo udeležencev, njihove želje

in potrebe. S tem zagotovimo, da so programi tesno povezani s cilji udeležencev. Lahko gre za pridobivanje spretnosti na področju učinkovite komunikacije in vzpostavljanja boljših odnosov, vodenja timov, reševanja konfliktov, spodbujanja ustvarjalnosti in razmišljanja zunaj okvirov. Lahko gre za vprašanja osebne in profesionalne rasti, okoljske ozaveščenosti ali katere koli druge izzive, s katerimi se srečujejo posamezniki in kjer potrebujejo podporo mentorjev.

Programi se ločijo glede na dolžino trajanja in izbiro lokacij ter uporabljene metode in pristope, ki izboljšajo mentorsko izkušnjo. Kratki nekajurni programi so namenjeni razbijanju ledu, sprostitvi in odprtju udeležencev, vzpostavitvi in krepitvi odnosa. Celodnevni programi omogočajo potopitev v

Najboljše zlate prakse, to so projekti, pristopi, zanimivi obrati, ideje, povezovanja, ki pospešujejo rast in razvoj ljudi ter krepijo odnose sodelovanja in zavzetosti, bodo predstavljene na dogodku Zlate niti 27. marca v Ljubljani.

bistvo mentorstva in intenzivnejšo mentorsko izkušnjo. Ponujajo prostor za individualno in skupinsko refleksijo ter osebno in profesionalno preobrazbo udeležencev.

Ne glede na to, ali gre za redno mentorsko srečanje v spremenjenem okolju, za krajši ustvarjalni ali večdnevni umik, gredo udeleženci skozi štiri ključne faze. Prvi dve fazi, to je upočasnitev od vsakodnevnega ritma ter povezovanje s samim seboj in okoli-

co, sta ključni za postavitev temeljev, na katerih slonita naslednji dve fazi programa. To sta jasn pogled v prihodnost in zaveza k dejanjem za dosego zelenega stanja v prihodnosti.

Ključna elementa teh programov sta hoja in narava ter njuni sinergični učinki. Hoja aktivira sistem pozitivnih povratnih informacij v našem telesu, zaradi katerih se počutimo dobro in sproščeno, povečata se sposobnost osredotočanja in jasnejšega razmišljanja. Narava pa vpliva na našo ustvarjalnost in odprtost za različne rešitve, ki so se v zaprtem prostoru zdale nemogoče.

V programe vključimo okolju prijazne prakse in ponudimo različne dejavnosti, ki ustrezajo interesom in načinu dela udeležencev. Narava je polna metafor, ki pomagajo pri razumevanju osebnih in profesionalnih preizkušenj. Mentorstvo med hojo nas uči, da so ovire priložnosti za rast in da rešitve pogosto najdemo tam, kjer jih najmanj pričakujemo. Hodimo mimo razpotij, ki simbolizirajo pomembne odločitve.

Ne sedite za mizo

Mentorstvo med hojo je preprosto, a učinkovit način za podporo osebni in profesionalni rasti. Povezuje moč in modrost narave, gibanja in medsebojnih odnosov. Je metoda, ki nas opominja, da je včasih največji napredek dosežen z majhnimi koraki.

Zato naslednjič, ko boste iskali odgovor na pomembno vprašanje, ne sedite za mizo. Pojdite ven in povabite s seboj svojega mentorja ali coacha. Korak za korakom se bodo odpirale nove poti, nova spoznanja, rešitve in priložnosti. ✕

Tatjana Kolenc, Sonja Gorenc, Barbara Golja, Mojca Čerpnjak so ustanoviteljice platforme GO and GROW.