

Οι εταιρείες είναι οι άνθρωποί τους

Ο Πρόεδρος της Sprint Integrated Marketing Communications, Κωνσταντίνος Λαμπρινόπουλος, μιλάει στο adbusiness για τη διάκριση της εταιρείας στο θεσμό Best Workplaces.

Γράφει ο ΔΗΜΗΤΡΗΣ ΤΣΟΥΚΑΛΑΣ

Η **Sprint Integrated Marketing Communications** για δεύτερη συνεχόμενη χρονιά διακρίνεται στο θεσμό Best Workplaces, κατακτώντας την 3η θέση στην κατηγορία επιχειρήσεων με 20-49 εργαζομένους, αποτελώντας τη μόνη εταιρεία επικοινωνίας που βραβεύεται σε αυτόν το θεσμό. Με αυτή την αφορμή ο Πρόεδρος της **Κωνσταντίνος Λαμπρινόπουλος** μιλάει στο **adbusiness** για τη γενικότερη φιλοσοφία της Sprint για το ανθρώπινο δυναμικό.

adb: Για δεύτερη συνεχόμενη χρονιά, η **Sprint Integrated Marketing Communications** διακρίνεται στο θεσμό **Best Workplaces**. Ποια στοιχεία και ποια στρατηγική θεωρείτε πως σας έχουν οδηγήσει στις συγκεκριμένες διακρίσεις;

Κ.Λ.: Από το 2000, που η ιδιοκτησία της Sprint πέρασε στους Έλληνες μετόχους, στόχος μας ήταν να φτιάξουμε μια Εταιρεία Επικοινωνίας που να διαφοροποιείται από τις υφιστάμενες και όσον αφορά τη φιλοσοφία της, αλλά και όσον αφορά τις παρεχόμενες υπηρεσίες. Ξέρετε καλά ότι στον τομέα των υπηρεσιών η Προστιθέμενη Αξία παίζει σημαντικό ρόλο και υπό την έννοια αυτή στόχος μας ήταν εξ αρχής να έχουμε κοντά μας τους κατάλληλους συνεργάτες, να μοιραστούμε μαζί τους το όραμά μας, να τους αναπτύξουμε και να τους ενδυναμώσουμε ώστε να βελτιώσουμε τις δυνατότητες της εταιρείας και τις παρεχόμενες υπηρεσίες.

Θα ήθελα εδώ να προσθέσω ότι η συμμετοχή μας σε τέτοιους θεσμούς δεν είναι αποσπασματική και δεν γίνεται για τη διάκριση. Αποτελεί πάγια στρατηγική μας να αξιολογούμαστε σε ετήσια βάση και να συμμετέχουμε σε όλους εκείνους τους θεσμούς που βελτιώνουν την αποτελεσματικότητά μας και την ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών μας. Για του λόγου το αληθές η Sprint τα τελευταία 10 περίπου χρόνια έχει πιστοποιηθεί και διακριθεί σε διάφορους αντίστοιχους θεσμούς, όπως π.χ. τέσσερις συνεχόμενες φορές έχουμε πιστοποιηθεί για Επιχειρηματική Αριστεία από το European Foundation for Quality Management (EFQM) και μάλιστα τις δύο τελευταίες φορές στο ανώτατο επίπεδο, δηλαδή Recognized for Excellence 5 stars και είμαστε η μόνη ελληνική εταιρεία Επικοινωνίας που το έχει επιτύχει και ίσως και η μόνη εταιρεία Επικοινωνίας που το έχει πετύχει σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Έχουμε πιστοποιηθεί δύο φορές από τον Οργανισμό Investors in People σε ανώτατο επίπεδο και η διάκριση αυτή αφορά πάλι το εργασιακό περιβάλλον και τη βαρύτητα που δίνεις ως εταιρεία στον ανθρώπινο παράγοντα για την ανάπτυξη και τη βιωσιμότητα και τέλος έχουμε διακριθεί τέσσερις συνεχόμενες φορές στα βραβεία Επιχειρηματικής Ηθικής από το EBEN, φθάνοντας στην ανώτατη Χρυσή διάκριση. Σαφώς έχουμε περάσει και από τη διαδικασία πιστοποιήσεων που απαιτούνται για την Αγορά. Βλέπετε λοιπόν ότι δεν συμμετέχουμε απλά για τη διάκριση αλλά μόνιμα είμαστε σε μια διαδικασία αξιολόγησης.

adb: Γενικότερα, ποια είναι η φιλοσοφία σας όσον αφορά το εργασιακό περιβάλλον;

Κ.Λ.: Προσωπικά, πάντα πίστευα ότι εταιρείες είναι οι άνθρωποι που τις αποτελούν. Υπό την έννοια λοιπόν αυτή, τέσσερα είναι τα βασικά σημεία κατά τη δική μας φιλοσοφία που διατηρούν ένα υγιές εργασιακό περιβάλλον. Αρχικά η επιλογή των κατάλληλων συνεργατών, όχι κατ' ανάγκη βασισμένη σε δεξιότητες αλλά κυρίως σε προσωπικά χαρακτηριστικά. Για εμάς το ύφος, ο χαρακτήρας, οι αξίες και η συμπεριφορά έχουν μεγαλύτερη σημασία γιατί είναι περιουσιακά στοιχεία που δεν διδάσκονται και δεν αποκτώνται. Αντίθετα, οι δεξιότητες αποκτώνται και μέσω εκπαίδευσης και μέσω εμπειρίας. Το δεύτερο στοιχείο είναι η ανάπτυξη. Εμείς θεωρούμε ότι η ανάπτυξη των δυνατοτήτων των συνεργατών σου αποτελεί βασικό στοιχείο ανάπτυξης κάθε εταιρείας. Στον τομέα αυτό επενδύουμε σημαντικά τα τελευταία χρόνια. Τουλάχιστον 6 συνεργάτες μας είχαν τη δυνατότητα μεταπτυχιακών σπουδών οι οποίες χρηματοδοτήθηκαν εξ ολοκλήρου από την εταιρεία, χωρίς να ενταχθούν στις επιδοτήσεις του ΛΑΕΚ.

Παράλληλα υπάρχουν εκπαιδευτικές ενότητες για τους υπόλοιπους, συμμετοχές σε συνέδρια κ.ο.κ. Το τρίτο στοιχείο είναι η αναγνώριση. Τα περισσότερα χρόνια από το 2000 έως το 2009 υπήρξαν κίνητρα για όλο το προσωπικό. Τα χρόνια της κρίσης από το 2009 μέχρι και σήμερα δεν υπάρχουν κίνητρα αλλά οι μειώσεις των αποδοχών είναι περίπου 10% για το σύνολο της περιόδου και αυτό έγινε στα μέσα του 2012 και οι θέσεις εργασίας μειώθηκαν μόνο κατά 5%. Αυτό έχει αναγνωρισθεί από τους εργαζόμενους και αυτό αντικατοπτρίζεται στην πιστότητά τους για την εταιρεία. Στη Sprint είμαστε υπερήφανοι γιατί έχουμε συναδέλφους που είναι μαζί μας για πολλά χρόνια και αυτό είναι σημαντικό γιατί διατηρούμε συνέπεια και συνέχεια. Τέλος, το τέταρτο στοιχείο είναι η Ειλικρίνεια και η Εμπιστοσύνη. Πιστεύουμε ότι αν δεν υπάρχει ένας ξεκάθαρος κώδικας επικοινωνίας μεταξύ μας, που να βασίζεται στην Ειλικρίνεια και την Εμπιστοσύνη, δεν θα μπορούσαμε να λειτουργήσουμε. Δεν είναι εύκολο αλλά το προσπαθούμε και το έχουμε επιτύχει.

adb: Τι σημαίνει για τη Sprint η συγκεκριμένη αναγνώριση, ειδικά στη σημερινή πολύ δύσκολη εποχή, τόσο για το ελληνικό επιχειρείν γενικά όσο και για την αγορά επικοινωνίας ειδικότερα;

Κ.Λ.: Σημαίνει πολλά, όχι μόνο για μας αλλά και για τους ανθρώπους μας. Το σημαντικότερο για εμάς είναι ότι αναγνωρίζεται το έργο των ανθρώπων μας, γιατί ξέρετε ότι φιλοσοφία και στρατηγικές λίγη σημασία έχουν αν δεν υλοποιούνται. Το ότι λοιπόν σε μια τόσο δύσκολη εποχή το εργασιακό μας περιβάλλον διακρίνεται, είναι πολύ σημαντικό για εμάς. Θα ήθελα να προσθέσω, όσο κι αν φαίνεται υπερβολικό, ότι το εργασιακό περιβάλλον και οι σχέσεις εργοδοσίας - εργαζομένων αποτελούν μια πολύ ισχυρή βάση αν θέλεις να κτίσεις ανάπτυξη, γιατί ακόμη κι αν για μια χρονιά τα αποτελέσματα δεν είναι τα προσδοκώμενα, οι δικοί σου άνθρωποι θα κάνουν την αλλαγή. Οι άνθρωποι είναι αυτοί που κάνουν πάντα τη διαφορά, κατά συνέπεια το μεγάλο μέρος των επενδύσεών σου, ιδιαίτερα στον τομέα των Υπηρεσιών, εκεί πρέπει να οδηγηθεί.

adb: Ποιες είναι οι προκλήσεις που, κατά τη γνώμη σας, υπάρχουν σήμερα στην προσπάθεια δημιουργίας και εξασφάλισης ενός ποιοτικού εργασιακού περιβάλλοντος; Πώς μπορούν να ξεπεραστούν;

Κ.Λ.: Η μεγάλη πρόκληση είναι να καταλάβουμε όλοι, τόσο οι εργαζόμενοι όσο και η εργοδοσία ότι το παιγνίδι της ανάπτυξης είναι στα χέρια μας, στην ψυχή μας και το μυαλό μας και πως για να το πετύχουμε αυτό πρέπει να είμαστε ενωμένοι, αδιαφορώντας για τις σειρήνες του περιβάλλοντος. Το κόστος λειτουργίας μιας επιχείρησης είναι σημαντικό, αλλά προσωπικά θεωρώ ότι σημαντικότερο μέγεθος είναι η αύξηση των εσόδων της - και χωρίς συγκεκριμένη πολιτική όσον αφορά τα μυαλά, τις ψυχές και τα πιστεύω των ανθρώπων σου αυτό δεν είναι πάντα εφικτό. Πρέπει λοιπόν σταδιακά και με ειλικρίνεια να κτίσουμε ισχυρούς δεσμούς εμπιστοσύνης μεταξύ εργοδοσίας και εργαζομένων και αυτό δεν είναι ιδιαίτερα εύκολο μετά από όλα αυτά που βιώσαμε τα τελευταία είκοσι χρόνια. Πρέπει να γυρίσουμε σελίδα και να μάθουμε από αυτούς που την εμπιστοσύνη αυτή κατόρθωσαν να την κτίσουν.

26/04/2013