

Kristina Kočet Hudrap in Martina Anderlič, Tiko Pro

Obe sta iz gostinskih družin in obe sta se zapisali študiju podjetništva. Obe sta iz vzhodne polovice države in obe sta vztrajni, pri ciljih neomajni. Kristina Kočet Hudrap in Martina Anderlič. Tini na kvadrat, kot imenujeta sami sebe. Ker se dopolnjujeta. Ker sta v harmoniji in ker je med njima močna vez. Tudi voditeljska. Kako sta jo zgradili? Ko je Kristina Kočet Hudrap z vizijo, kako podjetjem pomagati pridobiti nepovratna in povratna sredstva, ustanovila podjetje Tiko Pro, je Martina Anderlič med drugim prevzela vodenje projektov, in ko je šla prva Tina na kvadrat na porodniški dopust, je poslovno vodenje podjetja prevzela druga Tina, zamenjava pa je botrovala nerazdružljivemu poslovnemu duetu. Tako zdaj že pet let skupaj vodita ekipo več kot 20 strokovnjakov, ki svetujejo mednarodnim podjetjem, kako si na razpisih zagotoviti sredstva za inovacije, gospodarske preboje.

Sta kot jin in jang. Nasprotji, ki podjetju dajeta komplementarno povezanost, s katero sta v zadnjih štirih letih razširili nabor storitev, vsako leto imajo do pet novih, poleg tega so razvili celosten pristop, ki vključuje pomoč podjetjem v vseh fazah projekta. S harmonijo jima je predlani uspel tudi veliki met: sklenili so poslovanje s holdingom United Group in si z njim na stežaj odprli vrata do velikih mednarodnih konzorcijev po Evropi kot sta Motor Oil ter MORE iz Grčije. Podjetje je leta 2022 prihodke v primerjavi z letom prej povečalo za 65 odstotkov, in sicer na skoraj milijonov in pol evrov, pri tem so ustvarili več kot 288 tisočakov dobička in dodano vrednost povečali za 30 odstotkov.

Kakšno je njuno vodenje, na kaj pri tem stavita? Z odgovornostjo in zaupanjem krepiata kreativnost in samostojnost, kulturo dobrih odnosov dosejata s transparentno komunikacijo, enake možnosti spodbujata z mentorstvom in izobraževanji za vse zaposlene. Obenem stavita na krepitev raznolikosti v ekipi, saj prav znanje z raznovrstnih področij njihovem delu omogoča širino, različne aspekte, drugačen način razmišljanja, hitro prilagajanje in neverjeten prenos idej in znanja. Raznolikost je v njihovem podjetju ne samo zaželena, ampak celo bistvena za napredek celotnega podjetja in vsakega od zaposlenih.

V zavedanju, da dobro počutje zaposlenih pripelje do odličnih rezultatov, skrbita za ergonomsko prilagojene delovne pogoje, med drugim za hrbtnici prijazne stole, dvižne mize in dodatne monitorje. Njuna prioriteta je tudi skrb za psihično in fizično stanje zaposlenih, zato jim med delovnim časom omogočata dvakrat tedensko online telovadbo. Tu so še zdravniški managerski pregledi, prisotnost hišnih ljubljencev in otrok v pisarnah, prilagajanje delovnih pogojev staršem, da lahko po potrebi delajo od doma, med šolskimi počitnicami omogočata 14 dni otroškega varstva, z udeleževanjem v lastniški strukturi podjetja in deleža pri dobičku pa zaposleni krepijo pripadnost podjetju.

In ker se zavedata, da nihče ni popoln, zaposlenim na sleherni pedi sporočata, da smo vsi ranljivi, občutljivi in nepopolni, da imamo vzpone in padce tako na delovnem mestu kot zasebno. Zato jih spodbujata, da sebi in drugim kdaj pa kdaj le priznajo, da česa ne zmorejo, in da to priznanje ni napačno. Prav nasprotno. V njihovem podjetju je zaželeno in razumljeno. V duhu starega pregovora, kako znajo prave kraljice druga drugi popraviti krono. Kot si kroni popravljata Tini na kvadrat. Ker si neomajno zaupata, se spoštujeta in spodbujata.

Tako v trajnostnih podvigih podjetja, ki kar se da hitro sledi najnovejšim digitalnim procesom, pridobivanju zelenih certifikatov, sodelovanju z lokalnimi in zelenimi dobavitelji, kot doniranju v dobrodelne namene, sprehajanju psov iz zavetišč, obiskovanju domov za starejše, zavezanosti k družbeno koristnim dejavnostim.