

USPEH

ISSN 1855-5020

ČASOPIS GOSPODARSKE ZBORNICE
DOLENJSKE IN BELE KRAJINE
WWW.GZDBK.SI

INTERVJU

**BLAŽO TASEV, TABAKUM
EXPORT-IMPORT, D.O.O.**

V SREDIŠČU

ODLOČNO ZA AVTOCESTO

SEKCIJE

DEVET NAJBOLJŠIH



NAPOVEDNIK DOGODKOV JESEN 2009

SEPT.	DOGODEK	IZVAJALEC	TRAJANJE ŠTEVILO UR	KOTIZACIJA ZA ČLANE GZDBK	ZA DRUGE
16.	E-POSLOVANJE UPRAVE Z GOSPODARSKIMI ORGANIZACIJAMI	Jože Preskar in Marjan Bajuk, UE Novo mesto	1,5	Brezplačno.	25 €
17.	PRODAJA KOT VODENJE	Andreja Tomažin, Promens	4	69 €	120 €
18.	FORUM DOBRE PRAKSE RAVNANJA S ČLOVEŠKIMI VIRI V TRIMU	Sekcija za ravnanje s človeškimi viri, DKD DBK in DKD Ljubljana	8	40 €	80 €
22.	POSLOVNO POGAJANJE - PO ANGLEŠKO	YURENA, šola tujih jezikov, Novo mesto	6	69 €	111 €
23.	KAKO NA VRH SPLETNIH ISKALNIKOV?	Andraž Štalc, Red orbit	3,5	Brezplačno.	120 €
24.	KARIERNO USMERJANJE ZAPOSLENIH	RIC, Novo mesto	3,5	Brezplačno.	Brezplačno.
30.	ZBOR ČLANOV SEKCIJE RAČUNOVODSKIH SERVISOV S PREDAVANJEM ZAVAROVANJE ODGOVORNOSTI RAČUNOVODIJ	Sekcija računovodskih servisov Tadej Avsec, Zavarovalnica Tilia, d. d.	2,5	Brezplačno.	Brezplačno.
OKT.	DOGODEK	IZVAJALEC	TRAJANJE ŠTEVILO UR	KOTIZACIJA ZA ČLANE GZDBK	ZA DRUGE
1.	SAMOSTOJNO IZDELAJMO RAČUNOVODSKE IZKAZE	Jana Galič	5	95 €	120 €
2.	PRODAJA KOT EKIPNI ŠPORT	Andreja Tomažin, Promens	4	69 €	120 €
5.	VLOGA KOMUNICIRANJA V VEČKULTURNEM OKOLJU	mag. Jana Lutovac Lah, Trimo, d. d.	2,5	Brezplačno.	50 €
6.	KAKO NAREDIRI NASLEDNJI KORAK K UČINKOVITOSTI POSLOVANJA VAŠEGA PODJETJA?	dr. Peter Baloh, Microsoft, d. o. o.	3,5	Brezplačno.	120 €
6.	MOBING NA DELOVNEM MESTU IN OBLADOVANJE NESREČ PRI DELU	mag. Borut Brezovar, Adecco H. R., d. o. o.	3	Brezplačno.	100 €
7.	POSLOVNO DOPISOVANJE IN PRAVOPISNI BONTON	Irena Potočar Papež	3	60 €	100 €
8.	PREDSTAVITEV PROGRAMA SMC	Aleš Matko in Kristof Debeljak, SMC, d. o. o.	5	Brezplačno.	25 €
9., 12.	PEDAGOŠKO-ANDRAGOŠKO USPOSABLJANJE MENTORJEV	CPU	7 + 7	225 €	225 €
15.	IZTERJAVA DOLGA PREK SODIŠČA IN E-IZVRŠBA	Franciška Fišer	4	95 €	120 €
20.	2. DAN RAVNANJA S ČLOVEŠKIMI VIRI - VREDNOTE ZA PRIHODNOST	SRČV	5	Brezplačno.	50 €
21., 22.	OSNOVE PNEVMATIKE IN PNEVMATSKEGA KRMILJA	Aleš Matko, SMC Industrijska avtomatika, d. o. o.	5 + 5	Brezplačno.	50 €
28.	FORUM DOBRIH PRAKS SKI: INTEGRACIJA SISTEMA VODENJA	SKI		Brezplačno.	20 €
29.	DDV - SPREMEMBE IN NOVOSTI S 1. 1. 2010	Marija Verbančič, Nevtrom, d. o. o. Brežice	5	95 €	120 €
napoved	DAVČNO INŠPICIRANJE: KAKO SE PRIPRAVITI, DA BI IMELI ČIM MANJ TEŽAV?	DURS			
NOV.	DOGODEK	IZVAJALEC	TRAJANJE ŠTEVILO UR	KOTIZACIJA ZA ČLANE GZDBK	ZA DRUGE
4.	OD STRATEGIJE DO OPERATIVE S PRISTOPI POSLOVNE ANALITIKE	Aleš Štampihar, Askit, d. o. o.	3,5	Brezplačno.	120 €
6.	Z OSEBNIM COACHINGOM DO VEČJE PRODAJE	Andreja Tomažin, Promens	4	69 €	120 €
10.	TRŽNE STRATEGIJE V ČASU KRIZE	mag. Amadea Dobovišek	6	120 €	185 €
12.	AKTUALNE SPREMEMBE NA DAVČNEM PODROČJU	Jana Galič	4	95 €	120 €
16., 23.	PEDAGOŠKO-ANDRAGOŠKO USPOSABLJANJE MENTORJEV	CPU	7 + 7	225 €	225 €
18.	12. DAN KAKOVOSTI IN INOVATIVNOSTI	SKI	6	Brezplačno.	50 €
19., 20.	ELEKTROPNEVMATIKA IN ELEKTRIČNA KRMILJA	Marjan Matoh in Kristof Debeljak, SMC, d. o. o.	5 + 5	Brezplačno.	50 €
20.	PSIHIČNE PREFERENCE IN NJIHOV VPLIV NA USPEŠNO MEDOSEBNO SODELOVANJE	Jasmina Ridzi, Amatas, d. o. o.	7,5	150 €	300 €
24.	POSLOVNI (PISNI) BONTON	Irena Potočar Papež	3	60 €	100 €
25.	ZAPOSLENI SE SPREMINJA. MU ZNAMO SLEDITI?	Polona Pibernik, PRSS	2,5	Brezplačno.	50 €
26.	OBDAVČITEV MOTORNH VOZIL	Marija Verbančič, Nevtrom, d. o. o. Brežice	4	95 €	120 €
DEC.	DOGODEK	IZVAJALEC	TRAJANJE ŠTEVILO UR	KOTIZACIJA ZA ČLANE GZDBK	ZA DRUGE
4.	PRODAJA REŠITEV	Jasmina Ridzi, Amatas, d. o. o.	7,5	120 €	250 €
11.	OBRAČUN DDPO 2009 NA PRAKTIČEN NAČIN	Jana Galič	5	95 €	120 €

Napoved dogodkov izkazuje stanje na dan 27. 8. 2009. Pridržujemo si pravico do sprememb in dopolnitev. V ceno kotizacije ni vračunan 20-odstotni DDV. Pri brezplačnih dogodkih za vse udeležence imajo pri zasedbi razpoložljivih mest prednost člani GZDBK. Prijave sprejemamo do zapolnitve razpoložljivih mest. V kolikor se udeležba pri plačljivih dogodkih ne odjavi pravočasno, zaračunamo kotizacijo v celoti. Več o dogodkih v Koledarju dogodkov na <http://www.gzdbk.si/si/storitve/koledar>. Če želite, da vas obveščamo o naših dogodkih, nam to sporočite na elektronski naslov info@gzdbk.si.



SEPTEMBER09

NAPOVEDNIK	2
UVODNIK	3
POGLED	4
MNENJA	5
V SREDIŠČU:	
ODLOČNO ZA AVTOCESTO	6-7
POSLOVANJE TUDI MINULO LETO NAD POVPREČJEM SLOVENIJE	8-9
INTERVJU	
BLAŽO TASEV, TABAKUM EXPORT-IMPORT D.O.O.	10-12
SEKCIJE	
DEVET NAJBOLJŠIH	14-15
SEKCIJE	
POMEN INOVATIVNOSTI ZA USPEŠNOST POSLOVANJA	16
OBVEZNO BRANJE	
E-RAČUN	17
OBVEZNO BRANJE	
IZZIV MENTORSTVA	18

IZDAJATELJ:
Gospodarska zbornica Dolenjske in Bele krajine
Novi trg 11, 8000 Novo mesto
info@gzdbk.si, www.gzdbk.si

ODGOVORNI UREDNIK:
Franci Bratkovič (franci.bratkovic@gzdbk.si)

UREDNIŠKI ODBOR:
Nataša Štajdohar Derganc, Boris Bukovec, Peter Geršič, Stane Gorenc, Slobodan Jovič, Tomaž Kordiš

LEKTORIRANJE:
Nina Štampohar
Oglasi niso lektorirani. Uredniški odbor se je odločil, da ob imenu in priimku opušta akademske naslove.

OBLIKOVANJE IN PRODUKCIJA:
Solos, d. o. o.

TISK:
Tiskarna Novo mesto

FOTOGRAFIJA:
Arhiv GZDBK, iStockphoto

NAKLADA:
1500 izvodov. Glasilo prejema člani Gospodarske zbornice Dolenjske in Bele krajine in je brezplačno.

Uredništvo si pridržuje pravico, da po potrebi skrajša ali slogovno predela članke.

ISSN 1855-5020

AVTOCESTO ZAHTEVAMO TAKOJ!



S TEMI BESEDAMI JE PREDSEDNIK GOSPODARSKE ZBORNICE DOLENJSKE IN BELE KRAJINE JOŽE COLARIČ KONČAL RAZŠIRJENO SEJO UPRAVNEGA ODBORA ZADNJEGA JUNIJSKEGA DNE NA GRADU OTOČEC.

NA SEJI SMO MED DRUGIM IZVEDELI, DA SE LETOS ŠE NE BOMO VOZILI PO NOVI AVTOCESTI, DA PA JE TO MOŽNO SREDI PRIHODNJEGA LETA, SEVEDA OB POGOJU, DA SE DO SREDINE PRAVOKAR MINULEGA AVGUSTA RAZREŠIJO NEREŠENA LASTNIŠKA RAZMERJA IN DA BO ZIMA NAKLONJENA IZVAJANJU GRADBENIH DEL.

In kje smo danes? Odgovor je treba razdeliti na dva dela.

Prvi se nanaša na potek gradbenih del. Gradbinci z deli napredujejo. Ob tem se srečujejo s številnimi težavami, ki so značilne za tako zahtevno gradnjo, kar kraški teren zagotovo je. A s pravim pristopom in z znanjem tovrstne težave rešujejo sproti. Trasa avtoceste je z nekaj manjšimi izjemami že skoraj v celoti prevozna. Predvideno je, da bodo groba zemeljska dela do zime dokončana, na znatnem delu pa bodo položene tudi nosilne asfaltna plasti. Za ta del lahko zaključimo, da se premika v pravi smeri.

Drugi del, ki se nanaša na nerešena lastniška razmerja, je približno tam, kjer je bil. Posledično to pomeni, da vsa dela ne bodo dokončana in da je rok odprtja avtoceste ogrožen. Govora je o dveh zemljiščih, kjer z lastnikoma oziroma njunimi pooblaščenca do današnjega dne še ni bil dosežen sporazum. Na tem mestu se ne bom spuščal v analizo vzrokov, zakaj je do tega prišlo. Dejstvo je, da omenjena primera zelo zgovorno pričata o zamujenih priložnostih, neučinkovitosti inštitucij in posameznikov ter neustreznosti zakonodaje.

Več pozornosti bom namenil poskusom za dosego sporazuma in (ne)pripravljenostjo lastnikov zemljišč (in pooblaščenecv) pripeljati zgodbo do konca. V vročih julijskih in avgustovskih dneh so bili narejeni številni napor in opravljeni mnogi razgovori, v katere smo se dejavno vključili tudi predstavniki zbornice s predsednikom na čelu. Ključna ugotovitev je, da je do sporazuma težko priti, če si ena stran ne prizadeva, da bi do sporazuma prišlo. Kako si namreč razložiti neodzivanje na pozive, neudeleževanja sestankov, zavračanja ponujenih rešitev ipd.? Poleg tega je pooblaščenec ene od strank prepričan, da je edina prava rešitev sodna in da sporazum ni mogoč. Samo sodišče lahko po njegovem mnenju izda zakonito odločbo. Vse ostalo ni možno. Nič niso pomagali pozivi k razumnosti, k iskanju pragmatične rešitve. V enem primeru je ključna ovira do sklenitve sporazuma višina odškodnine, v drugem sklicevanje na zakonitost. Pri vsem tem se predstavniki zbornice nikakor nismo mogli znebiti vtisa, da so včasih interesi razlaščenecv v drugem planu in da so v tej situaciji talci drugih interesov.

Vsem težavam navkljub verjamemo, da bo le prevladal razum in da se bo sporazum dosegel pravočasno. Sklicevanje na zakonitost je za vse, ki bodo zaradi kasnejšega odprtja avtoceste umrli za posledicami prometne nesreče na nezgrajenem odseku ali utrpeli hujše telesne poškodbe, zgolj cinizem brez primere. Da o vseh gospodarski škodi, ki nastaja zaradi zavlačevanja, ne govorim.

Bratkovič
FRANCI BRATKOVIČ

LIDIJA JEŽ

ČE NE BI BILO OVIR, BI SE MORALA VPRAŠATI, ALI SEM SPLOH NA PRAVI POTI



Kdo bi si pred desetimi leti upal verjeti, da bomo v teku na smučeh imeli Slovenci v svetovnem vrhu svojo princesko?! To se je zdelo nemogoče; toda Petra Majdič tega pojma ne priznava. »Nič ni nemogoče, če si le dovolj želiš, če v nekaj verjameš, če za to dovolj narediš, če si vztrajen. In predvsem, če to, kar počneš, delaš z veseljem,« pravi ta graciozna mlada dama, ki v živo deluje drugače kot na TV ekranu. »Kamera me spremeni, tam delujem ogromno, težko in okorno ...« Sicer pa je v mnogih pogledih pravo nasprotje klišejski predstavi tekačice na smučeh; ta naj bi bila robustna, introvertirana in nedostopna. »Sem zelo zgovorna, odprta in optimistična oseba in upam, da teh lastnosti, vključno z mojo naivnostjo, ne bom izgubila.« Z optimistično naravo ji je laže premagovati silne napore, ki jih zahteva ta šport, pa tudi druge prepreke. »Na ovire znam gledati kot na izzive. Če jih ne bi bilo, bi se morala vprašati, ali sem sploh na pravi poti!« Ko govori o težavah, si človek predstavlja predvsem izredno naporne treninge, odrekanja in še marsikaj, kar je cena vrhunskih rezultatov. Med drugim bo na koncu letošnje sezone že 23 mesecev v nenehnem pogonu in brez dopusta – narporno, toda kljub temu je zadovoljna! Na vprašanje, kaj je bilo v njeni športni karieri najtežje, pa dobimo presenetljiv odgovor:

O CENI USPEHA, VZTRAJNOSTI, ODGOVORNOSTI IN VESELJU DO DELA SMO SE POGOVARJALI S PETRO MAJDIČ.

»Najtežje je bilo prepričati, da je lahko tek na smučeh tudi v Sloveniji zelo uspešen, da je mogoče doseči vrhunske rezultate. Tu je vzporednica z gospodarstvom – preden direktor prepriča svoj najozži tim, da se splača potruditi za uresničitev določene ideje, in potem njegovi sodelavci širijo to idejo naprej, mora v to vložiti ogromno truda in energije. Šele ko v to idejo verjamejo vsi v podjetju, je lahko dosežen uspeh ... Toda pot do tja je mukotrpa.« Petra je uresničila to, kar je bilo skoraj nemogoče. Uspela je doseči določene pogoje za delo celotne ekipe – enake za vse – in ona pri tem ni izjema, čeprav je njen »vlečni konj«.

Petra Majdič je že doma pridobila močan kolektivni duh. »V naši družini smo trije otroci, živimo na vasi, kjer smo še vedno vsi med seboj močno povezani. Družina je moje sidro, še zlasti mami, ki ima izjemno karizmo. Upam, da bom tudi jaz z leti tako pozitivno sijala, kot sije ona.«

Tudi ona si nekoč želi imeti tri ali vsaj dva otroka. Želi si, da bodo njeni otroci odraščali povezani z naravo. »Upam, da se za njih ne bom preveč bala, da jim bom pustila dihati ...«

Tek na smučeh sprva ni bil njen cilj, saj je imela rada odbojko, atletiko, gibanje sploh. V njihovi vasi je bil zelo dober klub tekačev na smučeh in s prijateljico sta se jim pridružili. »Imela sem ogromno energije in tek na smučeh je bil zame pravi ventil in odlična rešitev.« Opaža, da s svojimi 29 leti že pripada generaciji, ki na šport gleda drugače kot mlajši talenti. »Nas denar ni zanimal, veseli smo bili, če smo lahko delali, trenirali. Danes se mnogi mladi športniki najprej pozanimajo, kako je s financami ... Tu že čutim generacijsko razliko.«

V vrhunskem športu se človek srečuje z mnogimi pritiski – za Petro je eden največjih odgovornost. »Čutim, da moram narediti vse in doseči najboljšo. Zavedam se, da to od mene pričakujejo mediji in vsi v Sloveniji, in ne smem jih razočarati. ■

Grozljivo je, da v športu vse bolj velja samo zmaga! Če je v gospodarstvu neko podjetje med desetimi najboljšimi na svetu, je to izjemen rezultat; za športnika to žal ni. Zato me ne čudi, da pri mnogih vrhunskih športnikih pride do osebnostnega preoblikovanja – prisiljeni so se osredotočiti le na cilj in tako počasi izgubijo sebe. Zase upam, da se mi to ne bo zgodilo. Tudi zato skrbno negujem in varujem svoje zasebno življenje.«

Petra je zelo čustvena in zelo iskrena oseba; zato so jo porazi seveda prizadeli in pogosto se je tudi pred očmi javnosti razjokala. Toda noben neuspeh ji ni vzel zaupanja vase. Uspehi so jo seveda razveselili in spet je dala čustvom pristo pot. »Reagiram spontano in tako, kot čutim. Lansko sezono sem precej bolj sproščeno tekmovala, ker sem že osvojila globus, ki sem si ga – zase, za ekipo in za vse, ki so navijali zame – zadala doseči. To me je razbremenilo.«

Tek na smučeh je naporno in – kljub temu da je obkrožena z veliko ekipo – vendarle samotno delo. »Še zlasti na treningih to občutim; sama grem v hrib in spremljajo me različne misli. Če sem žalostna, jočem, počasi pa se solze posušijo in pomislim na vse lepo, kar doživljam ob teku na smučeh – od narave do uspehov. In to me kar ponese.« Petra zaupa svoji intuiciji (pove, da je kombinacija strelca in kozoroga) in zna poslušati svoje telo. Tudi pri hrani si prisluhne in poje, kar ji diši. Sicer rada kuha, in to jo zelo sprošča. Zanima jo moda – od elegantne do športne. Ko razmišlja o času po tekmovalni karieri, je ena od možnosti tudi zastopstvo za tekaški šport. Ker je izjemno komunikativna in hkrati zelo temeljita, se vidi tudi v marketingu. Končno je že sedaj sama svoj menedžer, ki sledi načeloma, da je bolj kot cilj pomembna pot in da ni nič nemogoče! ■

TOKRAT SMO POISKALI MNENJA O INOVATIVNOSTI KOT KONKURENČNI PREDNOSTI. KAJ LAHKO PRINESE INOVACIJA SAMA PO SEBI IN KAKŠNA JE OB TEM VLOGA T. I. ČLOVEŠKEGA FAKTORJA – ODNOSOV, RAZMIŠLJANJA, POSLOVNE KULTURE ...



MATJAŽ STRMEC, DANFOSS COMPRESSORS, ČRNOMELJ:

Podjetje, ki s svojo vizijo ni usmerjeno v razvoj in nove rešitve, ne le da težko ohranja stik s konkurenco, temveč na dolgi rok nima prihodnosti. Sicer o uspehu inovacije sodi uporabnik; le če se podjetju za novo rešitvijo odprejo vrata na trg, je ta prava. Problem veliko podjetij je, da ne prisluhnejo potrebam kupcev in razvijajo rešitve, ki so sicer tehnološko najnaprednejše, za kupca pa nimajo prave dodane vrednosti – bodisi z vidika uporabnosti bodisi cene.

Razvoj novega izdelka ali storitve že v začetku pomeni za podjetje konkurenčno prednost, ki seveda ni trajna. Zato je zelo pomembno, da procesi inoviranja in razvoja potekajo vseskozi. Pomembno je tudi, da so v proces inoviranja vključeni vsi zaposleni in ne le razvojni oddelki. Tudi iz ideje ali koristnega predloga ostalih zaposlenih v podjetju se lahko rodi kakšen večji preboj.

Sicer menim, da so podjetja, ki kljub sedanji situaciji zmorejo poiskati nove ideje in rešitve ter jih spraviti v življenje in predvsem prodati, v veliki prednosti pred tistimi, ki so v krču in tega ne zmorejo.



MARIJA ŠTEPEC, KOVINOKEMIJA, TREBNJE:

Pri našem delu so inovativni pristopi nujnost. Če postopkov zaščite aluminija, bakra, železa in različnih zlitin ne bi izboljševali, nas verjetno ne bi bilo več. Stranke, ki prihajajo iz cele Slovenije, imajo svoje zahteve – glede boljše zaščite, glede večje vzdržljivosti itd. Primorani smo se nenehno izpopolnjevati in razvijati nove pristope, zato imamo laboratorij, v katerem preizkušamo boljše oz. prav namenske rešitve. To seveda ni poceni, saj v razvoj vlagamo veliko denarja in ogromno časa, toda samo na tak način ohranjamo kakovost in le tako lahko uresničimo pričakovanja naših strank. Zato lahko rečem, da so inovacije pogoj za konkurenčno prednost.

Toda širše gledano inovacije niso dovolj; nujno je še spodbudno okolje. Mnogi mladi, študirani ljudje svojega znanja ne morejo ne pokazati ne razvijati, ker ne dobijo ustrezne zaposlitve oz. možnosti. Moje mnenje je, da smo Slovenci še preveč zaprti, togi, morda tudi ljubosumni, kar zavira inovativni pristop in zožuje potencialne možnosti za prihodnost; ta pa je na mladih.



FRANC LAVRIČ, LOGING, NOVO MESTO:

V podjetju Loging gre za aplikacije inovacij v naše proizvode. V sodelovanju z nemškima poslovnima partnerjema in prijateljema, ki sta razvila material LOW E (Verseidag) ter polizdelke (Seybold), smo dodali še svoje znanje in razvili nov izdelek. Gre za bistveno cenejše časne ali trajne montažne objekte, ki zagotavljajo enake pogoje za uporabo kot klasični objekti (zadoščajo tudi zahtevam za živilsko industrijo). Med našimi inovacijami je tudi portoroški Avditorij z večfunkcijsko premično streho, je sistem napihljive izolirane strehe. Še veliko jih imamo tudi po svetu. Pri trženju montažnih, športnih in proizvodnih hal ter snemalnih studijev nastopamo skupaj z našima partnerjema.

Omenjene inovacije so plod skupnega razmišljanja, saj so tudi na poslovnem področju pomembni prijateljski odnosi. Moja tri vodila so: ne išči konkurence, ki izključuje, ampak partnerstvo, kar povezuje! Če narediš napako, jo priznaj in odpravi! In če delaš z veseljem in s predanostjo, si obsojen na uspeh! Tudi zaradi takih pogledov naših inovacij niti ne prijavljamo in ne čutimo potrebe po patentni zaščiti.



GRETA PERC, BANKA KOPER, POSLOVNA ENOTA NOVO MESTO

Za majhna gospodarstva, kot je naše, je inovativnost najpomembnejša prednost, kajti samo nekaj, kar je novo, boljše ali izvedeno po kakovostnejši, racionalnejši poti, nas lahko naredi vidne. To tako lahko stopimo pred vrsto. Seveda inovacije ne nastajajo same po sebi. Tako kot se je za partnerski odnos treba potruditi in ga negovati, je tudi z inovacijami. Nastajajo v urejenih okoljih in vzniknejo iz zadovoljnih ter motiviranih ljudi. Redkeje so odraz nuje ali krize.

Zato je zelo pomembno negovati kulturo podjetja, ustanove, skratka delovnega okolja, saj posamezna inovacija sama po sebi še ni dovolj. Vrednote, kot so spoštovanje človeka, priznavanje pravice do drugačnosti, neobremenjeno izražanje lastnega mnenja, prednost skupnega proizvoda oz. storitve pred osebnim prestižem, so tudi v kontekstu inovativnosti zelo pomembne. Organizacija, ki želi dobro delati, mora vedeti, kako se zaposleni v njej počutijo, kaj je moteče ter aktivno spreminjati in graditi klimo. Na teh osnovah lahko pričakuje inovacije – v proizvodih ali v procesih –, ki ji bodo prinašale konkurenčno prednost.

LIDIJA JEŽ

ODLOČNO ZA AVTOCESTO

NA RAZŠIRJENI SEJI UO GZDBK JE BILA OSREDNJA TOČKA DOKONČANJE AVTOCESTE V NAJKRAJŠEM RAZUMNEM ROKU IN TAKŠEN JE BIL TUDI SKLEP SEJE, NA KATERI SO BILI PRISOTNI MINISTER ZA PROMET **PATRICK VLAČIČ**, DIREKTOR DDC **LJUBO ŽNIDAR**, ČLAN UPRAVE DARSA **BOŠTJAN RIGLER**, NAŠI POSLANCI, GOSPODARSTVENIKI, ŽUPANI IN NAČELNIKI UPRAVNIH ENOT.



ODLOČNA ZAHTEVA

»Avtocesto hočemo takoj!« je zahteva, ki jo je v imenu dolenskega in belokranjskega gospodarstva in prebivalstva postavil na razširjeni seji UO GZDBK njen predsednik **Jože Colarič**. Namenjena je bila prometnemu ministru Patricku Vlačiču in direktorju DDC Ljubu Žnidarju ter članu uprave Darsa Boštjanu Riglerju. Prisotni so bili tudi poslanci in župani Dolenjske ter Bele krajine in načelniki upravnih enot ter direktorji vseh večjih družb. Seja je potekala na dan, ki je bil sicer napovedan za odprtje avtoceste, pa že ta je bil nekajkrat premaknjen. Pojasnjevanje gostov, zakaj je prišlo do zapletov, ki bo očitno dokončanje dela avtoceste v najboljšem primeru podaljšala do naslednjega junija, Dolenjcev in Belokranjcev ni zanimalo. Zapletji niso nastali čez noč in niti niso bili nepričakovani, zato je predsednik Jože Colarič opozoril odgovorne na dejstvo, da do sedaj očitno ni bilo vloženega dovolj



truda in da ni bilo prave odgovornosti, saj so probleme začeli reševati prepozno in prepočasi.

Direktor GZDBK **Franci Bratkovič** je prisotne seznanil z nekaj ključnimi podatki uspešnosti gospodarstva v naši

regiji, ki je po mnogih pokazateljih precej nad povprečjem v državi. Poudaril je pomen dokončanja avtoceste tako za naše gospodarstvo kot tudi širše. Gostje so si pred sejo UO GZDBK ogledali razstavo o poteku gradnje sodobne avtoceste, hkrati pa tudi zgovorno razstavo o gradnji avtoceste bratstva in enotnosti od Zagreba do Ljubljane, ki je pred dobrimi petdesetimi leti trajala vsega skupaj osem mesecev. Vzporedna prikaza, ki ju je komentirala kustosinja Dolenjskega muzeja Novo mesto **Marjeta Bregar**, sta še dodatno poudarila kontrast glede na sedanje pristope in postopke, za katere ni sprejemljivih pojasnil in še manj opravičil. Tudi statistika prometnih nesreč, zapletov in težav, ki jih dnevno prinaša nedokončanih 14 km avtoceste, to potrjuje. »Vsake štiri dni se zgodi ena prometna nesreča, na vsaka dva meseca ena oseba umre v prometni nesreči, ena je težje poškodovana,« smo slišali. Policijska poročila so še bolj natančna – za njimi so konkretne osebe in tragike. Poleg tega



nedokončani del avtoceste hromi promet in povzroča številne težave. Zanimiva je bila primerjava, da bi tovarnjaki iz samo petih največjih podjetij v naši regiji dnevno naredili 7-kilometrsko kolono, tovarnjaki iz vseh podjetij pa še enkrat daljšo. Zaradi dnevnih zastojev je motena dobava v naša podjetja, konkurenčnost se z nujnostjo polnjenja skladišč oz. povečevanja zalog zmanjšuje. Naše gospodarstvo je »usodno« odvisno od pretočnosti in dobave »just in time«, zato je direktor Revoza **Aleš Bratož** opozoril, da je izgraditev avtoceste edini pravi odgovor, saj je za njihovo proizvodnjo nujna pravočasna dostava na tovarniško dvorišče. »Vse ostalo bi bila dodatna cokla,« je bil njegov odgovor ministru, ki je opozoril, da moramo v Sloveniji razvijati tudi druge prometne poti – razumeti je bilo, da ima v mislih predvsem železnico. Za posodobitev te bo verjetno minilo še veliko časa.

Pojasnila in razlage o spornih zemljiščih,



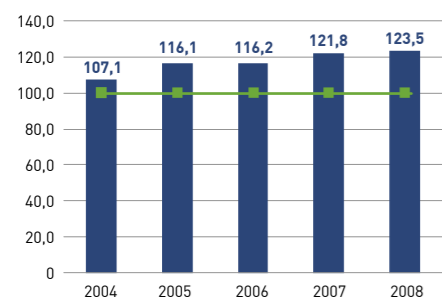
o potrebnem času za dela na avtocesti, o vprašanju optimalnih vremenskih in ostalih pogojev ..., o čemer sta govorila član uprave Darsa in direktor DDC, niso vplivala na enotno in dokončno zahtevo: avtocesto hočemo takoj! »V pravnem jeziku termin takoj pomeni narediti v čim krajšem možnem času največ in z vsemi najboljšimi sredstvi in z vsemi razpoložljivimi močmi. To pomeni, da pričakujemo izgradnjo

manjkajočih 14 kilometrov v najkrajšem razumnem času,« je pojasnil predsednik GZDBK Jože Colarič in dejal, da želi GZDBK pomagati pri razreševanju nastale situacije. Minister Patrick Vlačič, ki se je ob nastopu svojega mandata srečal z vprašanjem nedokončanega dela dolenske avtoceste, je poslušal argumente in spoznal odločnost zahteve, ki jo je postavil predsednik GZDBK. »Naredil bom vse, da bo sklenjen dogovor z lastnikoma obeh zemljišč na trasi avtoceste, ki še nista pridobljeni. Dobrodošla je vključitev GZDBK v pogajanja kot tudi občine Mirna Peč in Trebnje. Zato upam, da bo do 15. avgusta odstranjena glavna ovira pri gradnji avtoceste med Trebnjim in Novim mestom,« je dejal minister. Poslanec in župan občine Mirna Peč **Zvone Lah** je povedal, da občinski svet sprejema nov prostorski načrt, ki bi omogočil legalizacijo območja sporne zidanice Lužarjevih v stavbno zemljišče. S tem želijo pospešiti dokončno rešitev, čeprav hkrati tvegajo, da bo ustavno sodišče nov odlok razveljavilo. »Toda druge poti ne vidimo,« je še dejal. Poslanec **Ivan Grill** je poudaril, da sporna vprašanja v povezavi z gradnjo avtoceste niso le stvar lokalnih skupnosti in lastnikov zemljišč ter odgovornih za gradnjo avtoceste, ampak tudi politike na državni ravni. Za hiter potek so se glasno zavzeli vsi poslanci, kljub nekoliko skeptičnemu oz. zadržanemu začetnemu razmišljanju sta svoj nastop optimistično zaključila član uprave Darsa in direktor DDC – razumeti ju je bilo, da bo prihodnjega junija dokončan vsaj vozni del avtoceste. Ministrova jasna podpora in napoved odločnega angažmaja pri razreševanju težav sta – upajmo – jamstvi za to! ■

TUDI MINULO LETO NAD POVPREČJEM SLOVENIJE

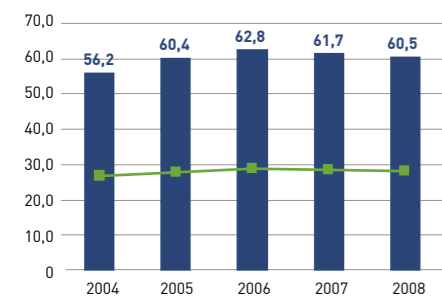
ČLANI UPRAVNEGA ODBORA GZDBK SO SE NA 11. SEJI SEZNANILI S PODATKI AJPESA O POSLOVANJU V MINULEM LETU IN VEČINA KAZALCEV JE VNOVIČ POTRDILA USPEŠNOST GOSPODARSTVA NAŠE REGIJE. TO ŽE PETO LETO ZAPORED PRESEGA POVPREČJE V DRŽAVI, SAJ PRIMERJALNI PODATKI KAŽEJO, DA SO DRUŽBE NA DOLENJSKEM IN V BELI KRAJINI, KI PREDSTAVLJAJO 3,2 ODSOTKA SLOVENSkih DRUŽB (NAŠA REGIJA PREDSTAVLJA 5,6 ODSOTKA PREBIVALSTVA V NAŠI DRŽAVI), LANI USTVARILE KAR 6,6 ODSOTKA SLOVENSKE DODANE VREDNOSTI, 12 ODSOTKOV SLOVENSKEGA IZVOZA IN 14,6 ODSOTKA DOBIČKA.

GRAF: DODANA VREDNOST NA ZAPOSLENEGA



■ DOLENJSKA IN BELA KRAJINA
■ SLOVENIJA

GRAF: DELEŽ PRIHODKOV NA TUJih TRGIH V %



■ DOLENJSKA IN BELA KRAJINA
■ SLOVENIJA

Naša regija je močno izvozno usmerjena, saj je bilo s prodajo na tujih trgih doseženih kar 60 odstotkov prihodkov; teh je bilo skupno za 4,8 milijarde evrov. Največ izvoza – kar 80 odstotkov – je bilo ustvarjenega v državah EU. Prihodek iz izvoza, ki se je lani povečal za 2,5 odstotka, gre na račun izvoza v države izven EU. Izvozna usmerjenost je v naši regiji še vedno mnogo večja kot na ravni Slovenije, kjer so družbe s prodajo na tujih trgih dosegle skupaj le 27,9 % vseh prihodkov. K skupnim prihodkom od slovenskega izvoza so dolenjske in belokranjske družbe prispevale kar 12 odstotkov. Sicer je lani ustvarilo prihodek od izvoza 458 naših družb, to je kar dobra četrtina vseh družb v regiji.

NA OBMOČJU DOLENJSKE IN BELI KRAJINE JE VLOGA VELIKIH DRUŽB VEČJA KOT NA RAVNI SLOVENIJE

Število družb v naši regiji se je lani povečalo in doseglo število 1662. V povprečju so zaposlovale prek 27 tisoč delavcev, povprečna mesečna plača je znašala 1384 evrov. Največ je bilo mikro družb – 1510 ali kar 90 odstotkov, majhnih 89, srednjih 32 in velikih 31 družb. Te so bile tudi lani – tako kot v minulem letu – za naše gospodarstvo najpomembnejše, saj so ustvarile kar 71 odstotkov čistih prihodkov. V velikih družbah je bila zaposlena več kot polovica vseh zaposlenih v regiji. Po ustvarjenem čistem prihodku jim sledijo z

PRIMERJAVA PODATKOV O POSLOVANJU DRUŽB DOLENJSKE IN BELI KRAJINE TER DRUŽB V SLOVENIJI

	DOLENJSKA IN BELA KRAJINA	SLOVENIJA
KAZALNIKI USPEŠNOSTI POSLOVANJA		
PRIHODKI/ODHODKI	1,07	1,03
PRIHODKI NA ZAPOSLENEGA V EUR	175.400	167.500
NETO ČISTI DOBIČEK NA ZAPOSLENEGA V EUR	8.910	3.200
NETO DODANA VREDNOST NA ZAPOSLENEGA V EUR	43.600	35.300
NETO ČISTI DOBIČEK/POVPREČNI KAPITAL V %	14,00	4,60
POVPREČNA PLAČA NA DELAVCA NA MESEC V EUR	1.384	1.291
KAZALNIKI FINANČNEGA POLOŽAJA		
DELEŽ KAPITALA V OBVEZNOSTIH DO VIROV V %	44,30	34,80
DOLGOROČNI VIRI/DOLGOROČNA SREDSTVA IN ZALOGE	0,91	0,89

Vir: AJPES, Informacija o poslovanju gospodarskih družb na Dolenjskem in v Beli krajini v letu 2008.

RAZVRSITEV DRUŽB PO VELIKOSTI

VELIKOST DRUŽB	GOSPODARSKE DRUŽBE		ZAPOSLENI V DRUŽBAH		ČISTI PRIHODKI OD PRODAJE	
	ŠTEVILO	DELEŽ V %	ŠTEVILO	DELEŽ V %	ZNESEK V MIO EUR	DELEŽ V %
MIKRO	1.510	90,9	5.277	19,4	517,1	11,2
MAJHNE	89	5,4	3.237	11,9	370,7	8
SREDNJE	32	1,9	3.584	13,2	438,5	9,5
VELIKE	31	1,9	15.118	55,5	3.296,20	71,3
SKUPAJ	1.662	100	27.216	100	4.622,40	100

desetimi odstotki mikro in srednje velike družbe ter z osmimi odstotki majhne družbe. V naši regiji je gospodarska vloga velikih družb večja kot vloga velikih družb na ravni Slovenije, medtem ko je pri nas vloga mikro, majhnih in srednjih družb manjša kot na ravni Slovenije. Na ravni države so lani velike družbe ustvarile 55 % vseh čistih prihodkov od prodaje (42 % zaposlenih), sledijo mikro družbe z 18 odstotki (20 % zaposlenih), srednje družbe s 16-odstotnim deležem (15 % zaposlenih) in majhne družbe z 16-odstotnim deležem (12 % zaposlenih).

POVPREČJE DOBRO, SICER DOLENJSKE DRUŽBE USPEŠNEJŠE

V regiji so družbe v minulem letu dosegle 4,8 milijarde prihodkov, kar je za 4,8 odstotka več kot leta 2007 in 4,5 milijarde evrov odhodkov, kar predstavlja 5,4-odstotno povečanje.

Čisti dobiček je izkazalo 1179 družb (13 družb je imelo dobiček, večji od enega milijona evrov), negativnega 423 družb (med katerimi so 3 družbe izkazale izgubo, ki je presegala milijon evrov). Skupni neto čisti dobiček v regiji je znašal 242 milijonov evrov, kar je za dober odstotek manj kot leto poprej. Belokranjske družbe so, obratno kot družbe na Dolenjskem, lani svoje poslovne rezultate poslabšale, kar je predvsem posledica povečanja finančnih odhodkov (večja zadolženost in nekoliko tudi padec borznih tečajev). Družb, ki imajo sedež v dolenjskih občinah in jih je tri četrtine, so ustvarile 88 % vseh čistih prihodkov od prodaje in zaposlovale 81 % vseh zaposlenih v regiji. Družbe s sedežem v Beli krajini so izkazale 12 odstotkov vseh čistih prihodkov od prodaje in 19 odstotkov vseh zaposlenih.

VIŠJA NETO DODANA VREDNOST IN ČISTI DOBIČEK

Družbe na območju Dolenjske in Bele krajine so – glede na minulo leto – povečale neto dodano vrednost. Največ neto dodane vrednosti so ustvarile velike družbe, relativno so jo najbolj povečale mikro družbe. Na zaposlenega je bilo lani ustvarjenih 43,6 tisoč evrov neto dodane vrednosti, kar je za 6 % več kot v letu 2007. To je za 22 odstotkov več kot v družbah na ravni države, kjer je ta znašala na delavca 35,2 tisoč evrov.

S čistim dobičkom je v letu 2008 poslovalo 1179 družb ali 71 odstotkov. Izkazale so za 259,7 milijona evrov čistega dobička, ta je bil za 2,6 odstotka večji kot leta 2007. Tako kot pri dodani vrednosti se tudi pri čistem dobičku nanaša bistveno večji delež na družbe, ki imajo sedež poslovanja v MO Novo mesto oz. na Dolenjskem.

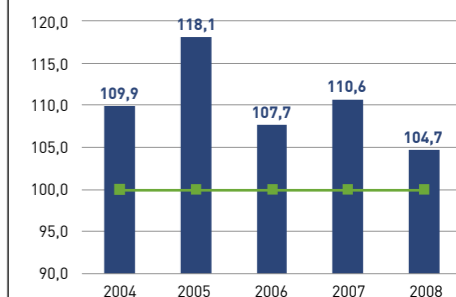
ZGOVORNE ŠTEVILKE

Na povprečne rezultate regije, ki so v slovenskem merilu zelo dobri, ima pomemben vpliv Krka. To potrjujejo tudi primerjalni podatki.

Na drugi strani so zgovorni podatki o samostojnih podjetnikih na Dolenjskem in v Beli krajini. Ti predstavljajo v slovenskem merilu le 4,8 odstotka s. p.-jev, po prihodkih 6,2 odstotka in po številu zaposlenih 5,9 %.

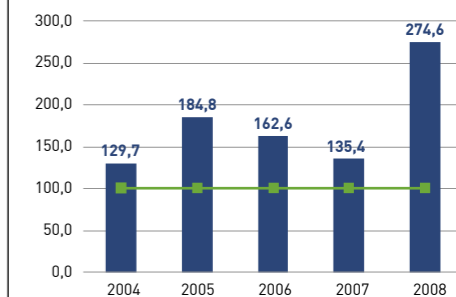
Celotno območje Dolenjske in Bele krajine – glede na Slovenijo – dosega pri številu prebivalcev 7. mesto, po številu zaposlenih in prihodkih smo na 6. mestu, med tem ko je gospodarstvo naše regije na 2. mestu tako po prihodkih iz izvoza kot po ustvarjenem čistem dobičku. ■

GRAF: PRIHODKI NA ZAPOSLENEGA



■ DOLENJSKA IN BELA KRAJINA
■ SLOVENIJA

GRAF: NETO ČISTI DOBIČEK NA ZAPOSLENEGA



■ DOLENJSKA IN BELA KRAJINA
■ SLOVENIJA



ŽIVLJENJE KOT FILM

POGOVOR Z BLAŽEM TASEVOM, USPEŠNIM PODJETNIKOM, DOBITNIKOM MNOGIH PRIZNANJ S PODROČJA GOSPODARSTVA IN TUDI HUMANITARNEGA DELOVANJA. LETOŠNJEGA AVGUSTA JE PRAZNOVAL 35 LET SVOJEGA PODJETJA.

SPRAŠEVALA: LIDIJA JEŽ

Letos ste funkcijo direktorja predali sinu Gocevu, ki je delal z vami dobra štiri leta, če štejemo le njegovo delovno dobo v Tabakumu. Sicer je Goce rasel s podjetjem in ste se tudi zato verjetno laže upokojili.

Če sem iskren, sem se za dokončno upokojitev po eni strani kar težko odločil; hkrati je bila tudi neke vrste odrešitev. Pokojninske dobe imam 48 let in šest mesecev, saj imam precej let bonificiranega staža, ker sem pri izdelovanju akumulatorjev delal s svincem. Od leta 2001 je bila moja upokojitev v mirovanju in mislim, da je le prišel čas, ko moram nekoliko izpreči in predati direktorsko funkcijo sinu. Opazil sem, da so v tujini na vodilnih položajih tudi zelo mladi ljudje in da so zelo spoštovani; pri nas je tega manj. Menim, da imajo mladi veliko znanja, ki smo ga mi pridobivali s kilometrino, z leti in izkušnjami. Moj sin je bil dober in odgovoren študent in v teh par letih, ko je skrbel za komercialno, je pokazal, da ima veliko znanja, izkušnje prihajajo z delom. Zato sem lahko miren, saj je podjetje v dobrih rokah. Odnos do podjetja, ki sem ga ustvaril dobesedno iz nič, je znotraj družine zagotovo drugačen, zato sem lahko zares zadovoljen, da me je zamenjal sin. Jaz bom sicer še sodeloval, toda Tabakum bo vodil Goce, ki mu povsem zaupam. Izdelal je zanimivo strategijo, si postavil nekaj novih ciljev in s tem izrazil svojo noto.

Ali ne obstaja bojazen, da boste vi, kot siva eminenca, še vedno izredno močna osebnost v podjetju Tabakum in bo vašemu sinu zato podjetje težje voditi ...

Ta bojazen je seveda prisotna, zato sem bil izredno vesel in ponosen, ko me je moj direktor (moj sin) opozoril, da sem naročil določeno blago prek dogovorjenih okvirjev in da se je treba držati sprejetih smernic oz. racionalizirati stroške. Prav je imel, in ko se je – obzirno in s spoštovanjem, ki mi ga vedno izkazuje – kasneje nekako opravičeval zaradi tega, sem mu še enkrat povedal, da je ravnal pravilno. Če ne bi bil že na začetku tako odločen in dosleden, bi bila bojazen, ki jo omenjate, zagotovo velika. Tako vsi v Tabakumu vemo, kdo ima krmilo v rokah in kdo je odgovoren. Dobesedno je rasel s podjetjem, saj sem ga že kot majhnega otroka vodil s seboj, in vedno se je rad in koristno vključeval v delo.

V Slovenijo ste iz Makedonije prišli po končani osnovni šoli in veliko zanimivih spominov imate na tiste čase. Kako se je vse skupaj sploh začelo?

Rojen sem bil v vasi Čiflik v občini Kočani v Makedoniji, v družini nas je bilo deset otrok. Naš oče je bil napreden kmet tako kot pred njim njegov oče. Moj ded je redil celo želve, saj je bilo znano, da želvina juha daje posebno moč, ki so jo borci solunske fronte potrebovali. Zanimive zgodbe so se pletle okoli naše kmetije, kjer danes živita dva moja brata, drugi so se šolali in veliko dosegli. 8. oktobra 1966 sem prišel v Ljubljano, da bi se izučil za izdelovalca akumulatorjev. Ob vikendih sem si služil denar z zlaganjem drv, učil sem se pri mojstru Grajerzu, ki me je vzel k sebi. Njegovi ženi se moram zahvaliti za čisto slovenščino, saj sem pri njih lahko gledal televizijo in z njimi sem obiskal gledališče. Ko so mi za novo leto dali večjo nagrado, sem si kupil nova oblačila, vključno s kapo in čevlji. Še vedno se nasmemem, ko se spomnim, kako sem bil sam sebi všeč, ker sem bil končno tako lepo oblečen. Nenehno sem se gledal v šipah in se v steklena vrata celo zaletel, saj v odsevu samega sebe nisem spoznal!

Kmalu ste se odločili za samostojno podjetništvo in vaša žena je zaslužna za to, da ste prišli v Novo mesto, ne v Nemčijo, kamor ste si želeli ...

Moja žena, ki je po rodu Belokranjka, mi je rekla, da imam lahko Nemčijo kar v Sloveniji, in zato sem ostal tu. Kolebal sem med Novo Gorico in Novim mestom, saj je bilo izdelovanje akumulatorjev vezano na avtomobilsko industrijo. Na takratni gospodarski zbornici sem dobil pravi nasvet, da se bo avtomobilska industrija bolje razvijala v Novem mestu. Tu sem leta 1974 začel z izdelovanjem akumulatorjev v prostoru, velikem le 39 kvadratnih metrov. Sicer sem bil v Novem mestu lepo sprejet in naštel bi lahko ogromno ljudi, ki sem jim hvaležen za podporo, za razumevanje, celo za dobroto. Med uspešnimi novomeškimi obrtniki sem imel tudi svoje vzornike.

Pa vendarle ni šlo vse povsem gladko; nekatere poti so bile tudi blokirane in okusili ste tudi zbadljivke ...

Bilo je tudi nekaj tega, toda več je bilo dobrega. Sicer se rad pošalim, da sem

dvakratni južnjak – najprej glede na to, da sem Makedonec, po osamosvojitvi sem pa še slovenski južnjak.

Sprva ste v delavnici akumulatorjev delali sami, šele z leti ste začeli zaposlovati.

Najprej mi je pomagala žena, ki je sicer imela tudi svojo službo, šele kasneje se je zaposlila pri meni. Po štirih letih in osmih mesecih sva zaposlila še enega delavca, na koncu smo bili zaposleni štirje. Dela je bilo veliko – za IMV, Gozdno gospodarstvo, za Cestno podjetje, Agroservis Ljubljana, Geološki zavod Ljubljana, GG Bled, še bi lahko našteval. V obdobju med letoma 1978 in 1985 sem bil med petimi največjimi davkoplačevalci v novomeški občini. Želel sem se dokazati z delom, s kakovostjo, poštenjem in z doslednostjo. Na tisto obdobje me vežejo zanimivi spomini, med drugim je prišel leta 1985 do mene tudi namig, naj za to leto naj ne bi plačal davka, ker je imela novomeška občina presežek in bi šel denar v Beograd. Ker je bilo treba na območju Dolenjske zgraditi sodobno električno infrastrukturo, bi v prostor prispeval po tej poti ... Sem pa imel takrat že plačane vse obveznosti do države.

Kako ste od uspešnega dela na področju akumulatorjev prišli na kmetijsko mehanizacijo?

Moja želja je bila ustvariti svojo znamko akumulatorjev in dogovarjal sem se s švedskimi in švicarskimi partnerji za sodelovanje. Oni bi zagotovili stroje, jaz prostore oz. ostale pogoje za proizvodnjo. Zaposlenih naj bi bilo 18 ljudi, ki bi na leto sestavili med 58 in 60 tisoč licenčnih akumulatorjev visoke kakovosti. Vse se je lepo razvijalo, toda z začetkom vojne – ravno takrat so bili ti poslovni partnerji v Novem mestu – je zadeva padla v vodo. Čez noč sem moral poiskati nekaj drugega. Vedel sem, da je naše območje slabo pokrito s kmetijsko mehanizacijo, in tako je padla odločitev. Ime Tabakum, kot bi se naj imenoval podjetje za proizvodnjo akumulatorjev – Tasev Blažo akumulatorji – je ostala tudi za novo dejavnost. Še vedno se zgodi, da me kdo vpraša, ali se ukvarjamo s tobakom ...

Vam je žal, da niste razvili svoje znamke akumulatorjev?

Ja, priznati moram, da mi je še danes žal za to.



Pa vendar ste uresničili, kot pravite, dvojne sanje – trgovino in servis za akumulatorje.

Lahko rečem, da sem zadovoljen, saj sem uresničil svoje dvojne sanje: skozi servis sem ostal povezan z akumulatorji in postavil sem sodobno podjetje kmetijske mehanizacije. Takoj po njegovi ustanovitvi smo začeli tudi s hišnimi sejmi in začelo se je odlično sodelovanje s kmetijsko šolo Grm. Pred nedavnim so me spomnili, da smo bili med njihovimi prvimi sponzorji. To je bilo že tako dolgo nazaj, da sem pozabil; oni pa so se spomnili. No, takrat seveda niti slutiti nisem, da bomo kdaj poslovno povezani.

Hitra rast naše trgovine je narekovala večje prostore, ki smo jih zgradili nasproti prvotne lokacije, kjer je danes servis. Skupaj z arhitektko Petro Kustor Habinc smo zasnovali sodobno zgradbo s 1650 kvadratnimi metri pokrite površine, ki je zrastle v dobrih šestih mesecih. Naše podjetje sodeluje s podjetji z Norveške, s Švedske, iz Anglije, Nemčije, Italije, Avstrije, z Japonske, Nove Zelandije, iz Kanade in ZDA in vsi poslovni partnerji so nam ob odprtju novih prostorov čestitali. Ugledni proizvajalec akumulatorjev MOLL iz Nemčije, nam je izročil priznanje za odlično poslovno sodelovanje. Ob otvoritvi novih prostorov smo bili deležni samih pohval in lepih želja.

V 35 letih samostojne dejavnosti ste dajali kruh mnogim delavcem; Tabakum ima danes 22 zaposlenih. Še vedno opazate, da je odnos do

delovnega mesta pri zasebniku drugačen kot odnos do zaposlitve v velikem podjetju?

Bilo nas je še nekaj več, toda trenutna gibanja se poznajo tudi v naši branži. Skozi mojo pot samostojnega podjetnika sem doživljal marsikatero preizkušnjo. Še vedno veliko ljudi meni, da si je treba prizadevati, če si zaposlen v velikem podjetju, ker tam delaš zase. Če pa si zaposlen pri zasebniku, je še vedno večinsko mnenje, da delaš le zanj ... To je škodljivo stališče, saj človek, kjer koli je zaposlen, dela najprej zase in za svojo socialno varnost in šele nato za podjetje. Eno delovno mesto nas stane okoli 30 tisoč evrov, kar je velika investicija, zato je v interesu lastnika, da so zaposleni zadovoljni in da se zavedajo te povezanosti. Sicer imamo letos delavca, ki nam je zvest že 20 let; takih ljudi si želimo; ljudi, ki postanejo naši sodelavci, ne le naši zaposleni.

Eden težjih preizkusov v vaši poslovni karieri je nakup rudnika svinca in cinka v Makedoniji. Ste se mu, po velikem razočaranju, odpovedali ali morda še gori ta želja?

S tem rudnikom, ki leži v zelo lepem območju, sem bil že dolgo povezan. Ko je bil po ponesrečenem vmesnem lastništvu Grkov ta rudnik v stečajju, sem kandidiral na mednarodnem razpisu in po objavljenih tenderjih prejel največ točk. Moj namen je bil posodobiti rudnik in hkrati oživiti turizem, kar bi prineslo nova delovna mesta in več blaginje. Hkrati sem si želel tesneje povezati domovini – Makedonijo in Slovenijo. Plačal sem

kupnino, in ko sem prišel dokončno urediti lastništvo, se je začelo zapletati. Bilo je v avgustu, ko smo praznovali jubilej Tabakuma, in napovedane sem imel visoke goste z vrha slovenske države, mene so na letališču priprli s pretvezo, da nimam potnega lista, s katerim sem se sicer na letališču prijavil za let ... Postajalo je napeto iz več razlogov, med drugim zato, ker sem srčni bolnik in je stres naredil svoje. Ker me je v Sloveniji naslednji dan čakala velika prireditev, so me poslali nazaj. Nisem mogel verjeti, da lahko določeni lobiji, ki so na meji zakonitosti ali celo pod njo, tako mafijsko urejajo svoje interese. Vnovično vračanje v Makedonijo je prineslo nove zaplete z novimi pretvezami in zadeva je spet obstala. Večino kupnine so mi sicer vrnili, a se mi je zdravje zaradi teh pritiskov pospešeno slabšalo. Toda po petih letih se končno kaže možnost, da bom rudnik vendarle kupil. Verjamem v pravno državo in verjamem, da to, za kar si človek pošteno in srčno prizadeva, dobi, le potrpežljiv mora biti.

Poznamo vas tudi kot velikega donatorja, dobrotnika. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve vam je skupaj z revijo Naša žena podelilo priznanje v okviru Ljudje odprtih rok. Poleg tega ste član Lions kluba. Kdaj ste se odločili delovati humanitarno?

Dobro se spomnim trenutka, ko sem sam pri sebi sprejel sklep, da bom deloval humanitarno, če bom le mogel. Bilo je pred prvomajskimi prazniki leta 1967, ko naj bi se z bratom odpravila na obisk domov v Makedonijo. Lačna sva čakala na vlak v Ljubljani, denarja nista imela kaj dosti. V trgovini sem se odločil med kruhom in »doručkom« ali kruhom in pašteto, za nič od tega nisem imel dovolj v žepu. Prodajalka je zaznala mojo stisko in dala mi je oboje, denar pa mi stisnila nazaj v dlan.

Rad pomagam, saj človek mora deliti, če le ima to možnost. Odzval sem se na naravne katastrofe – od Posočja do Hercegovine, pomagal pri nakupih medicinskih aparatov itd. Še zlasti pomagam otrokom, podpiram jih pri športu, sodelujem pri akcijah RK in seveda pri Lionsih. Humanitarno so delovali že obrtniki ob mojem začetku v Novem mestu, in to plemenito tradicijo nadaljujem. Tudi zato, ker sem bil jaz deležen dobrote popolnoma neznanih ljudi. Vedno se bom spominjal, kako zelo me je ta dobrota osrečila in koliko volje mi je dala. ■



VEDNO OBSTAJA REŠITEV

TRG DELOVNE SILE. AKTERJI SO TAKO IMENOVANI SOCIALNI PARTNERJI, KI SO PREDSTAVNIKI INTERESNIH SKUPIN DELA (DELOJEMALCI – SINDIKATI) IN KAPITALA (DELODAJALCI – ZDRUŽENJA DELODAJALCEV, ZBORNICE) TER DRŽAVE, KATERIM SKUPNI CILJ JE, DA NA TEMELJU ZAUPANJA DOSEŽEJO DOLGOROČNO BLAGINJO. ALI NI TO NAŠ CILJ, CILJ VSAKEGA POSAMEZNIKA? ALI NISMO VSI AKTIVNI PREDSTAVNIKI ZA DOSEGO TEGA CILJA?

Zakaj potem toliko neskladij na vseh ravneh urejanja socialno-ekonomskih vprašanj?

Odgovor: »Ker je trg delovne sile živ sistem, katerega največja pomembnost je prilagajati se spremembam ter potrebam socialnih partnerjev, in ker se mora vsak socialni partner odpovedati delu svojih zahtev v zameno za skupno dobro.«

Na vsaki ravni je treba imeti zastopane vse tri akterje, zato podjetje RESURS na ravni dejavnosti oz. panoge in na ravni posameznega gospodarskega subjekta išče rešitve ter svetuje in opravlja storitve iz delovnega in socialnega prava; področji, s katerima se delodajalci srečujemo vsak dan, s pravnega, kadrovskega in finančnega vidika. Pokrivamo države Evropske unije ter Republiko Srbijo.

Naš namen je, da ustvarimo socialni dialog in poskrbimo za pravice, obveznosti in odgovornosti delodajalcev in delavcev, plače in plačno politiko, zaposlovanje, vse vrste socialnih zavarovanj, socialno varnost, varnost zaposlenih in podobno. S tem podjetjem prihranimo dragocen čas, ki ga usmerijo v uspeh in razvoj lastne dejavnosti!

Mnogi delodajalci gledajo na to kot na nepotreben strošek, ki se mu da izogniti. Vendar na trgu delovne sile ne gre podcenjevati nobenega akterja! Neizogibno ostaja dejstvo, da se delovnopravne in kadrovske zadeve mora reševati in izvajati po zakonskih regulativah, vezanih na panogo.

RESURS opravlja naslednje dejavnosti:

- zastopa podjetja kot zunanja kadrovska služba, ki v celoti prevzame njena dela in naloge v podjetju, vključno s selekcijo in z izborom kadra;
- headhunting: naročnikom posreduje kakovostne človeške vire, ki bodo pripomogli k uspešnosti podjetja;
- zagotavlja delo delavcev drugemu delodajalcu, tako imenovani najem delavcev;

- izvaja specifične postopke: psihološko testiranje kandidata, delovno dovoljenje, dovoljenje za prebivanje, dovoljenje za delo ...;
- svetuje pri posameznih postopkih;
- opravlja posamezne kadrovske postopke: zaposlovanje, testiranje, uvedba kompetenc, odpušcanje, organizacija izobraževanj, zaposlovanje tujcev ...;
- v imenu naročnika spelje postopke prijave na državne javne razpise na področju zaposlovanja in izobraževanja.



TATJANA VERSTOVŠEK

Podjetja se soočajo z vedno več spremembami tudi na kadrovskem področju, ki jih je težko obvladovati – predvsem z vidika poznavanja zakonodaje in praktičnih izkušenj. Po razmisleku, ponavadi tudi po plačilu kazni inšpektorja, se odločimo, da je najbolje preventivno najeti zunanega izvajalca, ki je vedno na tekočem glede poznavanja zakonodaje, katerega vsak nasvet temelji na podlagi svežih informacij, še boljše, upošteva tudi predvidevanja.

Naši cilji so:

- individualno pristopiti k izvedbi naših storitev na področju upravljanja s človeškimi viri s strokovnim in profesionalnim podajanjem obstoječih rešitev,
- pridobiti si naročnikovo zaupanje za dolgoročno sodelovanje,
- biti vedno ažurni, zavzeti in prijazni ter cenovno sprejemljivi.

Dandanes je širša javnost obremenjena

samo še s stroški, ki jih vsi drastično zmanjšujejo, predvsem pri delovni sili. Socialni partnerji so v stalnih dialogih in iščejo odgovore na vprašanja, kako in kaj narediti, da ne bi vpliv ekonomske krize pustil prevelikega pečata na trg delovne sile v Sloveniji. In prav je tako. Socialni dialog je treba imeti, kajti dokler ga bomo imeli, bo obstajala možnost za boljši jutri.

Poslovni rezultati, za katere se vsakodnevno borimo, so pomembni vsem: tako lastnikom – delodajalcem, tako delavcem, tako državi. Zdaj pa se vsi približujemo zadnji, tretji četrtini leta, v kateri bo na koncu pomemben samo USPEH!

Zato zložite vse delčke sestavljanke in ugotovili boste, da za vaš uspeh obstaja rešitev: **RESURS, podjetje za kadrovske rešitve d.o.o., Prešernov trg 9, 8000 Novo mesto, www.resurs.si, info@resurs.si, tel.: 05 908 4 800. ■**



DEVET NAJBOLJŠIH

PODELITEV PRIZNANJ ZA NAJBOLJŠE INOVACIJE V LETU 2008, DOSEŽENE V NAŠI REGIJI, JE BIL PRAVI PRAZNIK UMA IN RAZUMA, ZNANJA, DELAVNOSTI, VZTRAJNOSTI, UPANJA IN ZAUPANJA V LASTNO DELO ... VSE TO POTREBUJEJO INOVATORJI PRI URESNIČITVI SVOJIH IDEJ.



Evropska unija je letošnje leto razglasila za leto kakovosti in inovativnosti. Poteka pod geslom: »Zamislil si. Ustvarjal. Prenovi.« Te vsebine so že dolgo lastne inovatorjem na Dolenjskem in v Beli krajini, ki so od ustanovitve GZDBK dalje združeni v Sekciji za kakovost in inovativnost. Njen predsednik Franci Štupar že desetletja spremlja inovativno dejavnost v naši regiji, ki namenja tem vsebinam veliko pozornosti. Posebno pozornost je GZDBK namenila dobitnikom priznanj za najboljše inovacije v letu 2008, dosežene na območju Dolenjske in Bele krajine, saj je podelitev priznanj letos prvič samostojen dogodek. Do sedaj je bil namreč to eden od dogodkov ob vsakoletnem dnevu kakovosti in inovativnosti. S samostojno prireditvijo želi GZDBK izraziti inovatorjem posebno spoštovanje in poudariti pomen inovativne dejavnosti za naš prostor.

O pomenu inovacij je na svečanosti ob podelitvi priznanj spregovoril predsednik GZDBK **Jože Colarič**. Spomnil je na polpretekli čas, ko so bile inovacije skrbno varovana skrivnost. Ko pa je znanje dostopno le ozkemu krogu ljudi, se tudi širiti ne more. Odpreti inovativne ideje, seznaniti druge s svojimi dosežki pomeni širiti razvoj in spodbujati nove pristope.

Zato je podprl preplet idej in spodbud, ki jih sicer v našem prostoru ne manjka, in čestital letošnjim dobitnikom priznanj in nagrad.

Predsednik sekcije **Franci Štupar** je spregovoril o inovativnosti kot gibalbu evropskega gospodarstva ter primerjal podatke z razmerami v Sloveniji. Med drugim je opozoril, da je še vedno veliko neprijavljenih izboljšav, inovacij in patentov, in zato slika ni realna oz. je za nas nekoliko manj ugodna od dejanskega stanja. Mnogi ustvarjalci pojmujejo inovacije kot svoje redno delovno obvezo, in zato jih niti ne prijavijo. Drugi spet vidijo v prijavi patenta veliko administrativnega dela, za dodatne obveznosti pa nimajo ne dovolj časa ne dovolj kadra. GZDBK želi spodbuditi še večjo odzivnost v smislu prijav različnih dosežkov na področju izboljšav in inovacij. Podelitev priznanj najboljšim inovacijam je krona teh prizadevanj.

Predloge, ki so prispeli na razpis GZDBK, je skrbno pregledala komisija za ocenjevanje inovacij. Njena predsednica je **Bernarda Bevc Bukovec** iz Adrie Mobil, člani so **Janez Sever** iz Tiskarne Novo mesto, **Božidar Huč** iz Krke, **Boštjan Japelj** iz Akripola in **Jože Bele** iz Revoza.

NAJBOLJŠE INOVACIJE LANSKEGA LETA

ZLATO PRIZNANJE

KRKA



Orodispersibilna farmacevtska oblika, ki vsebuje risperidon, je ime Krkine inovacije, avtorice so **Vesna Krošelj, Marija Rangus, Jožica Kastelic, Jožica Guštin** in **Tadeja Rajer**. Gre za sodobno farmacevtsko obliko, ki v ustih hitro razpade, in to brez žvečenja ali dodatka vode, zato se lahko jemljejo diskretno, ob vsaki priložnosti. Risperidon se sicer uporablja za zdravljenje shizofrenije, vedenjskih motenj pri bolnikih z demenco, manjše pri bolnikih z bipolarno boleznijo in pri motnjah vedenja pri otrocih z motnjami v razvoju.

SREBRNO PRIZNANJE INFOTEHNA



Inovativni koncept izdelave prijave za izdajo dovoljenja za promet z zdravili v eCTD

in NeEs formatu je inovacija Infotehne. Avtorji so **Hrvoje Librenjak, Mihajlo Ceraj Cerić, Tomaž Kobe, Anamarija Doležal, Vladimir Šira** in **Siniša Belina**. Inovacija proizvajalcem generičnih zdravil omogoča izredno poenostavitev izdelave registracijske dokumentacije. Gre za dokument v elektronskem zapisu. Njegova prednost je v funkcionalnosti, prihranku časa in stroškov.

HYB



Avtomatizacija procesa izdelave invazivnega senzorja krvnega tlaka je inovacija, ki jo je prijavilo podjetje HYB iz Šentjerneja, avtorji so **Alojz Simončič, Silvo Mojstrovč** in **Marko Pavlin**. Proces, ki je prej potekal ročno, s to inovacijo pridobiva številne prednosti. Z avtomatizacijo se je zmanjšal izmet, optimizirala poraba materiala, izboljšala konkurenčnost in donosnost izdelka ter povečala zmogljivost. Predvsem je z večjo zanesljivostjo meritev na kakovosti pridobil celoten izdelek.

KRKA



Krkina inovacija *Postopek priprave 2-sulfinitil-1H-benzimidazolov* je plod sodelovanja strokovnjakov Krke in Inštituta Jožef Stefan. Avtorji so **Berta Kotar Jordan, Jernej Iskra, Miloš Ružič, Rok Zupet, Janez Smodiš** in **Stojan Stavber**. Inovacija omogoča proizvodnjo omenjene zdravilne oz. sorodnih zdravilnih učinkovin z visokim izkoristkom. Ekonomičen in patentno neodvisen postopek sinteze pantoprazola, ki so ga razvijali 32 mesecev in v razvoj vložili veliko denarja, je eden od ključnih pogojev za uspešno trženje izdelka.

ADRIA MOBIL



Adria Mobil je prijavila inovacijo »večnamenski sedež«. Avtorji so **Marko Mežnar, Robert Cekuta** in **Simon Zarabec**. Inovacija je hkrati odgovor na nove cestno-prometne predpise in izboljšava v smislu večnamembnosti in kakovosti bivanja še zlasti v avtomobilih. Adria Mobil prinaša pomembno konkurenčno prednost.

KAMBIČ



Podjetje Kambič laboratorijska oprema iz Semiča je prijavilo inovacijo *Vakuumski pakirni izolator*, avtorja sta **Gorazd Kambič** in **Natanael Muren**. Inovacija je pomembna pridobitev za uporabnike tega izdelka, saj omogoča podaljšanje časa shranjevanja določenih substanc, ki so občutljive na kisik, podjetju pa zagotavlja konkurenčno prednost.

KOMPAS NOVO MESTO



Regijske tematske poti so inovativno delo skupine sodelavcev Kompassa Novo mesto. Avtorji **Matjaž Pavlin, Marko Koščak, Branko Lukežič, Igor Vizjak, Boštjan Golež** in **Boris Ahlin**. Gre za informacije o 1400 km pohodnih,

kolesarskih, jahalnih in vodnih poteh, ki se nahajajo na področju JV Slovenije. Predstavljene so na posebni spletni strani, mogoče jih je prenesti tudi na mobilni telefon.

BRONASTO PRIZNANJE

STATUS



Rezalnik rezinar in rezalnik rezinar mini je inovacija, ki prihaja iz metliškega Statusa, avtorji so **Branko Čulig, Damir Ladika** in **Sead Turkanovič**. Oba rezalnika poenostavljata delo v kuhinji, namenjena sta za rezanje vseh vrst sadja in zelenjave, čvrstih vrst kruha, sirov, suhomesnih izdelkov in svežih začimb.

TPV



Odstranjevanje srhov na rezkanih utorih vzglavnikov z vtiskovanjem je inovacija **Igorja Lekšeta** in **Mateja Kerina** iz TPV. Ta inovacija je vezana na tisti del pri voznikovem sedežu, ki omogoča, da sedež nastavimo po višini, dodana je tudi estetska plat. Inovacija podjetju prinaša omembe vreden letni prihodek.

Inovacijo Krke »orodisperzibilna farmacevtska oblika, ki vsebuje risperidon« in je prejela zlato priznanje, inovacijo podjetja HYB »avtomatizacija procesa izdelave invazivnega senzorja krvnega tlaka« ter inovacijo Infotehne »koncept izdelave prijave za izdajo dovoljenja za promet z zdravili v eCTD in NeES formatu« je GZDBK posredovala v nacionalno ocenjevanje za nagrado GZS. ■

POMEN INOVATIVNOSTI ZA USPEŠNOST POSLOVANJA

EVROPSKA UNIJA JE LETO 2009 RAZGLASILA ZA EVROPSKO LETO USTVARJALNOSTI IN INOVATIVNOSTI. S TEM JE ŽELELA SPODBUDITI RAST EVROPSKEGA GOSPODARSTVA, KI NAJ BI TEMELJILA NA ZNANJU, KREATIVNOSTI IN POSLEDIČNO INOVATIVNIH REŠITVAH IZDELKOV IN STORITEV. GOSPODARSKA USPEŠNOST JE NAMREČ MOČNO POVEZANA Z INOVATIVNOSTJO. PODJETJA Z NIZKO STOPNJO INOVATIVNOSTI BODO ZELO REDKO GOSPODARSKO USPEŠNA. ENAKO SOODVISNOST LAHKO POTEGNEMO TUDI NA RAVNI DRŽAVE. TISTE Z NIZKO STOPNJO INOVATIVNOSTI IMAJO TUDI NIZEK BDP IN OBRATNO.

Inovacije prinašajo višjo dodano vrednost na zaposlenega, kar se kaže v boljšem celotnem poslovanju in višjih plačah. Slovenija je v tem pogledu še vedno zelo socialna država, saj se trudi ohraniti delovna mesta z nizko dodano vrednostjo, pod 30 000 € na zaposlenega, namesto da bi razvijala nova z vsaj 50 000 €, kar naj bi zagotavljalo primerne plače v Sloveniji. Inovacije so tiste, ki v času negotovih gospodarskih razmer omogočajo doseganje nadpovprečnih dobičkov in denarnega toka. Tisti, ki so v inoviranje vlagali že prej, so se namreč bolj ali manj uspešno izognili gospodarskemu krču, ki smo mu priča zadnje leto.

Samostojni strateški svetovalec **Boštjan Ložar**, ki je v sodelovanju z GZS, MVZT, JAPTI in TIO med 115 podjetji v Sloveniji opravil raziskavo o stanju prebojnih inovacij v Sloveniji, je prepričan, da je odgovor v sistematičnem upravljanju inovacij, ki bo v prihodnosti ključni vzvod dolgoročne konkurenčne prednosti. Izkušnje kažejo, da ko se podjetja sistematično lotijo upravljanja inovacij, so prvi rezultati vidni šele po treh letih.

Ključna pri vzpostavitvi sistematičnega upravljanja inovacij je menedžerska ekipa. Nobena orodja in sistemi ne bodo pomagali, če podjetja ne bodo vodili menedžerji s celovitim globalnim pogledom. Biti morajo ustvarjalni, intuitivni, z višjo toleranco za tveganja in takšni, ki znajo delati z ljudmi ter zelo dobro obvladajo panogo in svoje funkcijsko področje. To so kompetence, ki definirajo inovacijske vodje in ki bodo v prihodnosti po mnenju svetovalne družbe McKinsey poleg uporabe sodobnih inovacijskih

orodij ključne za doseganje inovacijskih presežkov v gospodarstvu.

Za začetek je potrebna temeljita prenova poslovnega modela. Priporočljivo ga je zamenjati vsake tri leta. Treba je postaviti jasne cilje in narediti t. i. benchmark analizo. Ložar navaja, da si je treba za prvi korak zastaviti cilj – tretjino višja dodana vrednost na zaposlenega, kar pomeni, da se nam mora v treh do petih letih dodana vrednost na zaposlenega povečati za od 30 do 50 odstotkov. Drugi korak je podrobna analiza konkurenčne sposobnosti podjetja. S pomočjo analitike moramo ugotoviti, na katerih področjih smo šibki. In tretji korak – postavitev sistema za uspešno upravljanje inovacij. Menedžerji imajo na voljo mnoga standardizirana orodja, ki so dokazano učinkovita in s katerimi se mora najvišje vodstvo sistematično ukvarjati.

Nov poslovni načrt mora stati na inovacijah, npr. kolikšen delež prihodkov morajo prinesiti izdelki, mlajši od treh ali pet let. Pri tem moramo imeti v mislih inoviranje na vseh področjih delovanja, ne samo v razvojnih oddelkih in v vsakem delavcu, ter jo vključiti v kulturo podjetja. Razvijati je treba podjetniško inovacijsko-kulturo, ki bo inovativnost in podjetnost opredelila kot pomembni, zaželeni in cenjeni vrednoti vsakega zaposlenega. Zaposlenim pa vcepiti inovativno miselnost, tudi s sistemom nagrajevanja.

Najceneje in največ znanja lahko pridobimo iz zunanega okolja, s sistematičnim opazovanjem kupcev pri uporabi izdelkov, pri dobaviteljih, drugih partnerjih, v raziskovalni sferi. Najinovativnejša podjetja na svetu jih na ta način dobijo več kot polovico.

Ideje uporabnikov so vredne zlata. Tukaj omenimo dva poslovna modela, ki temeljita na pridobivanju novih idej z uporabo interneta. »OpenInnovation«, pri katerem kupci dejavno sodelujejo pri razvoju novih izdelkov in »Innocentive.com«, ki je največja elektronska tržnica inovacijskih projektov. Na tem mestu podjetja zastavljajo probleme in naloge, povezane z inovacijami, in za njihovo rešitev obljublajo nagrade.

In še bi lahko dodali veliko načinov, kako vpeljati inovativnost v vse pore delovanja. Širše gledano bi celo lahko rekli, da je treba delati na spreminjanju šolskega sistema, ki zdaj deluje bolj kot družbeni zaviralec inovativnosti, saj namesto ustvarjalnosti uči linearno učenje, ki ne omogoča dovolj ustvarjalnega razmišljanja. Mi pa potrebujemo motivirane, samoiniciativne in pogumne mlade, ki bodo zviševali dodano vrednost našega gospodarstva.

Za nadaljevanje razmišljanja o inovativnosti si preberite 10 idej enega vidnejših mednarodnih futuristov Jima Carrolla za zgraditev inovacijske miselnosti. Morda se vam utrne kakšna nova ideja!

1. Zaposlite ljudi, ki vam niso všeč.
2. Pozabite vse, kar veste.
3. Pomladite se.
4. Cenite modrost.
5. Pozabite na trajnost.
6. Sprejemajte odločitve.
7. Spremenite fokus.
8. Ujemite ustvarjalnost.
9. Razmišljajte o jasnih in sedanjih priložnostih.
10. Postanite vznemirjeni, bodite srečni. ■

E-RAČUN – PRIHRANEK V POSLOVANJU

PODJETJA DANDANES DOŽIVLJAJO VELIK PRITISK GLEDE ZNIŽEVANJA CEN, KAR JIH SILI V POENOSTAVLJANJE PROCESOV IN PREDVSEM V NJIHOVO POVEZLJIVOST S PROCESI SVOJIH POSLOVNIH PARTNERJEV. PRAV ZARADI TEGA JE POMEMBNO, DA TUDI MAJHNE IN SREDNJE VELIKE ORGANIZACIJE NE SPREGLEDAJO PRILOŽNOSTI ZA VIŠJO PRODUKTIVNOST, KI JIH PONUJATA UPORABA INFORMACIJSKE TEHNOLOGIJE IN E-POSLOVANJE.

Te ponujajo veliko novih, uporabnih storitev. Ena izmed njih je izdajanje in prejemanje računov po elektronski poti ali e-računi, ki jih v Sloveniji tržijo komercialne banke. Elektronsko bančništvo je dodobra uveljavljeno zlasti v podjetjih, ki so v elektronskem poslovanju zaznala priložnost za obvladovanje stroškov, saj gre za zanesljiv, hiter, varen in stroškovno učinkovit sistem za podporo poslovanja podjetij.

E-račun nadomešča klasično papirnato obliko računa z elektronsko. Izdajanje e-računa in posredovanje tega prek uveljavljenih bančnih kanalov do prejemnikov pomeni za izdajatelje ogromen prihranek pri stroških izdaje, saj se s prehodom na elektronsko izdajanje računov v podjetju bistveno znižajo stroški, ki jih poznamo pri izdaji računov v papirju. Za izdajo e-računov je potrebno manj časa, izdaja je učinkovitejša, stroški papirja in pošttnin v celoti odpadejo.

E-računi se od običajnih razlikujejo le po mediju, po katerem se prenašajo. Namesto na papirju jih v elektronski obliki dobimo neposredno v elektronsko banko. Uporabniku ni treba narediti nič drugega, kot da nalog (če se z njim seveda strinja) potrdi, s čimer se izogne zamudnemu vnašanju več številskih kod.

Za izdajanje e-računov potrebujete:

- odprt TRR pri eni izmed bank, ki omogoča izmenjavo e-računov po e-bančnih poteh,
- elektronsko banko in pametno kartico s kvalificiranim digitalnim potrdilom,
- dogovor z banko,
- dogovor s prejemniki e-računov,
- pripraviti račune v ustrezni elektronski obliki.

Za prejemanje e-računov potrebujete:

- odprt TRR pri eni izmed bank, ki omogoča izmenjavo e-računov po e-bančnih poteh,
- elektronsko banko in pametno kartico s kvalificiranim digitalnim potrdilom,
- dogovor z banko,
- soglasje z izdajatelji e-računov.

Izdajatelji lahko vse izdane e-račune za prejemnike posredujejo prek ene banke, saj je za izmenjavo med različnimi bankami, pri katerih imajo prejemniki svoje transakcijske račune, vzpostavljen Sistem za izmenjavo e-računov. Trenutno sta sicer v sistem vezani le dve banki – NLB in Abanka –, vendar se jima bodo prav gotovo kmalu pridružile tudi druge.

Izdajanje in prejemanje e-računov je zakonsko urejeno. Trenutno sta vprašljiva le še hramba in arhiviranje e-računov, kar si mora dolgoročno zagotoviti izdajatelj e-računa sam.

Prepričani smo, da izmenjavanje e-računov lahko prispeva h konkurenčnosti celotnega gospodarstva regije, saj gre za temeljni poslovni proces, ki pospešuje ostale poslovne procese; blagovni tok, informacijski tok in denarni tok.

S tem namenom je k promociji uvajanja e-računov v poslovanje vstopila tudi GZDBK. Z izdajanjem e-računov za članarine bomo skušali v ta krog pritegniti kar največje število doleženjskih in belokranjskih podjetij in tako zagotoviti večjo konkurenčnost regijskega gospodarstva. ■




Številka ena v kvaliteti!

ZAGOTAVLJANJE KAKOVOSTI

- Pregledovanje kakovosti oz. ustreznosti materiala,
- Pravočasne inženirske storitve,
- Zastopanje (Resident Engineer) ter izboljšanje dobavitelja,
- Proizvodna podpora na lokaciji,
- Preizkušanje izdelkov,
- Izvajanje sistema kakovosti (Standardi ISO 9001, QS 9000, ISO 14001, ISO/TS).

IZVAJANJE NATANČNIH MERITEV

- Natančne meritve in kalibriranje opreme (MSZ EN ISO/IEC 17025:2005),
- Servis 3D koordinatnih merilnih strojev,
- Usposabljanje in svetovanje (AUKOM) ter
- Prodaja ali najem merilne opreme, strojev in sistemov.

TEHNOLOŠKE STORITVE

- Oblikovanje in izgradnja merilne opreme, specialnih avtomatskih instrumentov, instrumentov za strojno obdelavo in varjenje,

USPOSABLJANJE

- Tečajji in poklicno izobraževanje.



Gorazd REPŠE
country manager
Trigo Imagement – Slovenia
Mobile: +386 31 612 777
E-mail: repse.g@trigoimagement.eu

www.trigoimagement.eu

Zaupaj nam več kot 4000 podjetij!



IZZIV MENTORSTVA ŠTUDENTOM NA PRAKSI

VLOGA MENTORJA PRI PRAKTIČNEM IZOBRAŽEVANJU ŠTUDENTOV (PRI)

MENTORJI PRI V ORGANIZACIJAH SO STROKOVNJAKI NA SVOJEM DELOVNEM PODROČJU. NALOGE MENTORJA PREVZEMAJO PREDVSEM PROSTOVOLJNO, S TEM PA PREVZEMAJO PRISTOJNOSTI IN ODGOVORNOSTI STROKOVNEGA VODJE (UČITELJA – VZGOJITELJA, USMERJEVALCA, MOTIVATORJA INFORMATORJA ...) ŠTUDENTOM MED OPRAVLJANJEM PRI.

VLOGA MENTORJA

Mentor študentu omogoči spoznati organizacijo in osnovni predmet poslovanja. Predstavi mu osnove delovnega procesa in mu daje konkretne naloge in opravila, skladno z zahtevami študijskega programa, ki ga študent obiskuje. Pri tem posveča posebno skrb študentovemu razumevanju in dejanskemu osvajanju prvin delovnih postopkov, pri čemer naj bi študent upošteval pridobljeno teoretično študijsko znanje. Navaja ga na uporabo razpoložljivih dokumentov, virov in različnih drugih pripomočkov, ki se nanašajo na konkretne delovne postopke.

Študenta informira o vsem potrebnem za opravljanje konkretnega dela, ga pri tem usmerja, opozarja na napake in njihove posledice ter od njega pričakuje, da ima ustrezen kritičen odnos do opravljanja nalog.

Mentor študenta navaja na samostojno delo, ga pri tem primerno motivira (pohvali dobro delo, poudari smisel prispevka študenta pri določeni dejavnosti, spodbuja k napredovanju in mu po ustrezni lastni presoji dodeljuje kompleksnejše naloge ipd.) in skupaj s študentom kritično analizira opravljena dela in naloge.

Mentor sodeluje s študentom pri pripravi projektne naloge (PN), ki mora biti praktično naravnana. Poleg teoretičnih izhodišč zajema obravnavo konkretnega poslovnega dogodka, procesa, predloga za morebitne izboljšave, kritične analize in ocene ...

Zaradi boljše sistematičnosti pri izvajanju PRI je priporočljivo, da mentor skupaj s svojimi sodelavci v organizaciji izdela interni program izvajanja PRI.

VIŠJE ŠOLE IN PRAKSA

Višješolsko izobraževanje v naši regiji pomembno prispeva k dvigu izobrazbene strukture prebivalstva. Programi so zastavljeni tako, da študent pridobiva tako teoretično kot tudi in predvsem praktično znanje. V ta namen višje šole že vrsto let uspešno sodelujemo z različnimi organizacijami, ki so prepoznale pomen njihove vloge v izobraževanju dobrih prihodnjih kadrov.

Lahko povzamemo, da je praktično izobraževanje najpomembnejši del višješolskega študijskega procesa:

- je v funkciji oblikovanja ustreznih splošnih, predvsem pa poklicno-delovnih kompetenc,
- je izjemna priložnost za organizacije, da prepoznajo prihodnje obetavne kadre.

Prispevek h kakovostnejšemu izvajanju PRI bo vsekakor pomenila načrtovana verifikacija organizacij in delovnih mest za izvajanje obvezne prakse višješolskih študentov. Ta je pogojena tako z ustrežno strukturo možnih del in nalog za potrebe programske usmerjene prakse študentov, kakor tudi z ustrežno usposobljenostjo mentorjev prakse, torej s primerno »kadrovske pokritostjo« izvajanja PRI. To je mogoče zagotoviti tudi s posebno prilagojenim pedagoško-andragoškim usposabljanjem mentorjev za profesionalno delo s študenti, kar ne pomeni, da pridobljena znanja niso v veliko korist tudi organizaciji.

DOBRA PRAKSA NA DANSKEM

Skupina predavateljev Višje strokovne šole pri Ekonomski šoli Novo mesto je v sklopu mednarodnega projekta Erasmus obiskala drugo največjo poslovno akademijo na Danskem Aarhus Business Academy. Praksa študentov je organizirana podobno

kot pri nas. Študenti si najdejo podjetje ali jim ga pomaga najti šola. Delajo na področju in nalogah, ki jim jih dodeli podjetje in niso nujno vezani na program. Glede zadnjega je pri nas danega več poudarka na povezavi med študijskim programom in področjem prakse študentov. To se v prenovljenih višješolskih študijskih programih odraža tako, da študent izbere razpisano temo za projektno nalogo, upoštevajoč tiste izseke dela na praksi, s katerimi je razpisana tema pretežno povezana.

Zanimiv je pogled lastnika enega izmed obiskanih podjetij na Danskem (aGood-Cause) glede opravljanja prakse študentov. Vsako leto to majhno podjetje (5 zaposlenih) vzame na prakso 5 študentov. V študentih vidi predvsem potencial za sveže ideje, potrebno pomoč, ki je ni treba plačati, ter eno od pomembnih priložnosti za pridobivanje novih kadrov. Prepričan je, da praksa za študente predstavlja pomemben vir pridobivanja ključnih kompetenc za delo in ustvarjanje, obenem delo v določenem podjetju pomeni referenco, ki mu pomaga pri iskanju zaposlitvenih možnosti. Ravno tako dobijo študenti vpogled v vodenje malega podjetja, omogoči jim potrebno stopnjo samostojnosti pri delu, pustiti jim je treba, da sprašujejo in iščejo odgovore.

Omenjeno podjetje vsako leto razpiše prosta mesta za prakso, nato lastnik s kandidati opravi razgovor. Ko je študent sprejet, ga seznanji z delom v podjetju in poskrbi, da so mu dodeljene ustrezne naloge in seveda mentor.

Da dosežemo najboljše rezultate in oblikujemo dobre kadre, se mora višje šolstvo nujno povezovati s svojim okoljem, z organizacijami, ki so pripravljene sodelovati, in poskrbeti za pretok znanja in kompetenc v obe smeri. ■

VSEŽIVLJENJSKO UČENJE ZAPOSLENIH IN SVETOVANJE NA DELOVNEM MESTU

S pojavom svetovne gospodarske krize dobiva vseživljenjsko učenje večrazsežnostno dimenzijo, vloga učenja za aktivno državljanstvo, večjo zaposljivost, socialno vključenost in osebnostno rast pa je vedno bolj pomembna. Središče vsega je učeči se posameznik, ki mora imeti priložnosti za učenje v vseh življenjskih obdobjih in okoliščinah: formalno, neformalno, priložnostno itd.

Podatki kažejo, da imajo slabši dostop do vseživljenjskega učenja (in svetovanja) manj izobraženi zaposleni ter zaposleni v manjših in srednje velikih podjetjih. Prav njim lahko s svetovanjem na delovnem mestu v delovnem okolju približamo možnosti izobraževanja ter jih spodbudimo k premisleku o vseživljenjskem učenju in razvoju kariere.

Svetovalna dejavnost v izobraževanju odraslih v podjetju zajema tri sklope pomoči: pomoč pri vključevanju v izobraževanje (analiza posameznikovih potreb, vrednotenje poklicnih želja in interesov, načrtovanje ciljev, pomoč pri vpisu in izpolnjevanju obrazcev, predstavitev izobraževalnih možnosti v okolju, priprava konkretnih načrtov izobraževanja, pomoč

pri priznavanju neformalno pridobljenega znanja ipd.), pomoč pri organiziranju izobraževanja (skupinskih in individualnih izobraževalnih oblik), pomoč pri učenju in izpeljavi učenja (npr. pomoč pri premagovanju učnih težav in vrednotenju napredka).

V okviru projekta Center vseživljenjskega učenja Dolenjska bo RIC Novo mesto do 31. 8. 2010 brezplačno izvajal informiranje in svetovanje o izobraževanju odraslih ter svetovanje v procesu priznavanja predhodno pridobljenih znanj in spretnosti. Do sedaj je svetovanje potekalo v treh podjetjih JV regije: Dana, d. d., Kovinotehna MKI, d. o. o., in REM, d. o. o., v prihodnje pa bomo k sodelovanju povabili tudi druga podjetja. Individualno svetovanje je potekalo dva krat na mesec po dogovoru s kadrovske službo oziroma z vodstvom podjetja. V prvih dveh podjetjih smo izpeljali tudi skupinske oblike svetovanja s predavanji, za katere je podjetje izkazalo interes. V podjetju Kovinotehna MKI, d. o. o., smo pilotno izvedli tudi tedensko individualno svetovanje v obdobju 6 tednov.

Informiranja in svetovanja so se udeležili zaposleni različnih starosti, ki so že razmišljali o izobraževanju, pa tudi tisti, ki

smo jih k temu šele spodbudili. Zanimali so jih programi izobraževanja za pridobitev izobrazbe in krajši programi izpopolnjevanja in usposabljanja v lokalnem okolju. Nekatere od teh ponuja brezplačno tudi Center vseživljenjskega učenja Dolenjska (več www.cvzu-dolenjska.si).

Cilja svetovanja na delovnem mestu sta spodbujanje in motiviranje zaposlenih za učenje za višjo kakovost dela in življenja. Ima tudi pozitivne učinke za delodajalca, saj ta dobiva informacije o izobraževalnih potrebah zaposlenih, o javnih razpisih za sofinanciranje izobraževanja, pomoč pri prijavi na javne razpise in ne nazadnje bolj motivirane zaposlene za učenje in tudi bolj izobraženo delovno silo.

GABI OGULIN POČRVINA
(GABI.OGULIN.POČRVINA@RIC-NM.SI)

»Operacijo delno financirata Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada ter Ministrstvo za šolstvo in šport. Operacija se izvaja v okviru Operativnega programa razvoja človeških virov za obdobje 2007-2013, razvojne prioritete: Razvoj človeških virov in vseživljenjskega učenja; prednostne usmeritve: izboljšanje kakovosti in učinkovitosti sistemov izobraževanja in usposabljanja.«



Šolski center Novo mesto
Višja strokovna šola
Šegova ulica 112, 8000 Novo mesto

Študijsko leto 2009/2010
Postani inženir/inženirka

VPIS V VIŠJEŠOLSKE ŠTUDIJSKE PROGRAME:
redni, izredni, študij na daljavo

- ▶ STROJNIŠTVO (redni, izredni)
- ▶ ELEKTRONIKA (redni, izredni)
- ▶ VARSTVO OKOLJA IN KOMUNALA (redni, izredni)
- ▶ LOGISTIČNO INŽENIRSTVO (izredni)
- ▶ INFORMATIKA (redni, izredni)
- ▶ LESARSTVO (izredni)

Študijska središča za študij na daljavo: Ajdovščina, Kočevje, Ljubljana, Koper, Idrija, Zagorje, Postojna, Murska Sobota

Informacije:
07/393 21 82
vss.nm@guest.arnes.si

www.vss-nm.com

*Ce si pripravljen na izziv
in si želiš naziv...*

- INŽENIR/KA ELEKTRONIKE
- INŽENIR/KA INFORMATIKE
- INŽENIR/KA STROJNIŠTVA
- INŽENIR/KA VARSTVA OKOLJA IN KOMUNALE
- INŽENIR/KA LESARSTVA
- INŽENIR/KA LOGISTIKE

zavihaj rokave in postani živ!

Vsi, ki ste zainteresirani za izobraževanje na višješolskih programih, se lahko vpišete na Šolskem centru Novo mesto **od 1. septembra do 30. septembra 2009** oz. do zapolnitve mest po prvem vpisnem roku. Kandidate za vpis na prosta mesta bomo razvrščali po datumu informativne prijave, ki jo izpolnite na naši spletni strani.

Več informacij:
07/393 21 82, vss.nm@guest.arnes.si
www.vss-nm.com www.ecnm.si



PaketDom - najboljša rešitev za kakovostno zavarovanje lastnega doma.

Z njim lahko zavarujete svoje:

- stanovanjske nepremičnine (eno-ali dvodružinske hiše ali stanovanja) in
- stanovanjske premičnine (stanovanjsko opremo in osebne predmete), z zagotovljeno domsko asistenco.

Glavne prednosti PaketDom:

- Zavarovanje na novo vrednost.
- Več različnih obsegov zavarovalnih kritij in možnost sklenitve dodatnih zavarovanj.
- Krita je tudi škoda zaradi posrednega udara strele.
- Poleg vseh ostalih stroškov so kriti tudi stroški najema nadomestnega stanovanja ter stroški preklica osebnih dokumentov in pridobitve novih.
- Konkurenčna cena zavarovanja s številnimi dodatnimi popusti in ugodnostmi.

Brezplačni telefon

080 70 77

Več o zavarovanju na www.generalis.si

PaketDom

