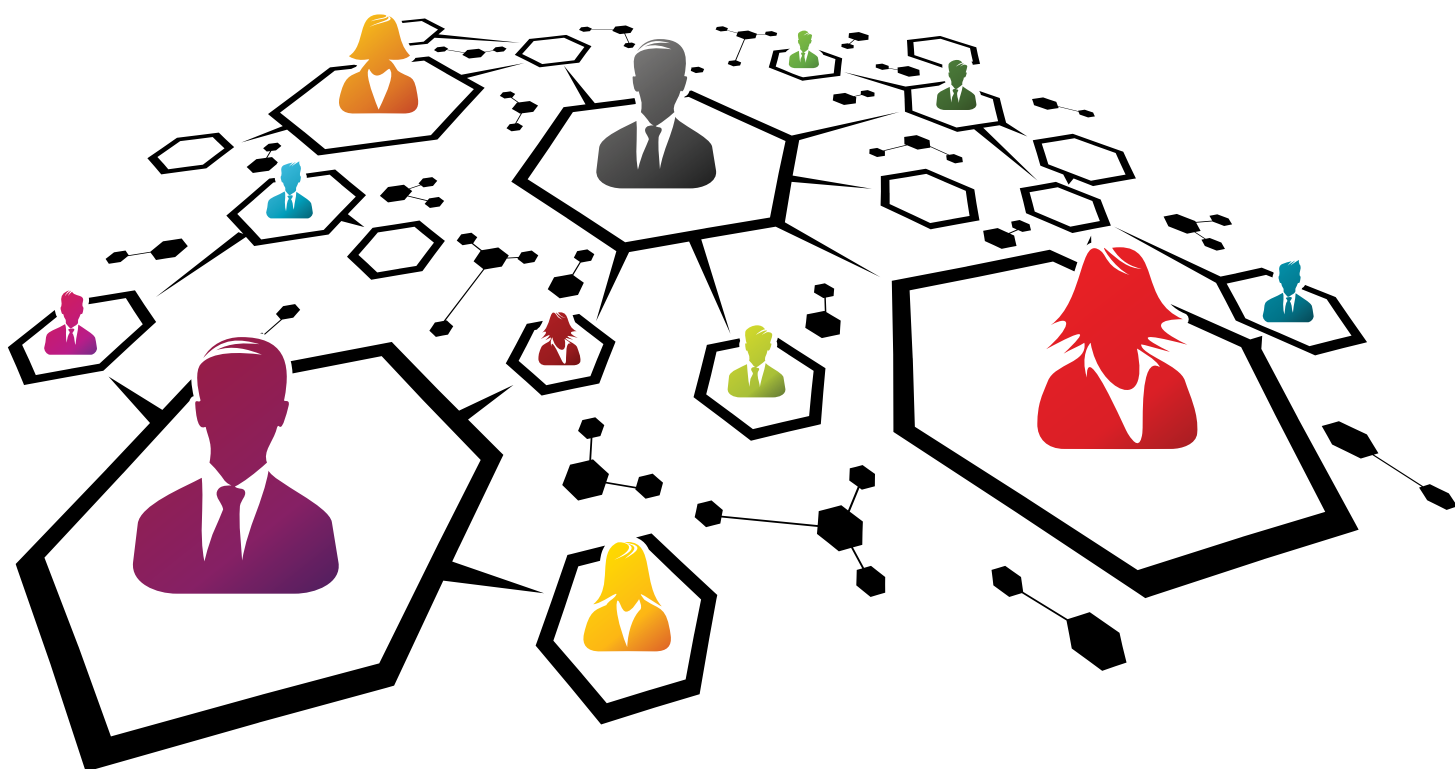


10 LET RAVNANJA S ČLOVEŠKIMI VIRI

PRIROČNIK S PRIMERI
DOBRIH PRAKS

WWW.GZDBK.SI





KAZALO

NAGOVOR DIREKTORJA GOSPODARSKE ZBORNICE DOLENJSKE IN BELE KRAJINE	3–6
NAGOVOR PREDSEDNICE SEKCIJE ZA RAVNANJE S ČLOVEŠKIMI VIRI	7
DELOVANJE SEKCIJE IN ČLANI IZVRŠILNEGA ODBORA 2008–2017	8–10
IZOBRAŽEVANJA POD OKRILJEM SEKCIJE ZA RAVNANJE S ČLOVEŠKIMI VIRI	10
STROKOVNI DNEVI RAVNANJA S ČLOVEŠKIMI VIRI 2008–2017	11–15
PRIZNANJA VZOREN PRIMER RAVNANJA S ČLOVEŠKIMI VIRI GOSPODARSKE ZBORNICE DOLENJSKE IN BELE KRAJINE 2007–2015	16–19
SKUPINSKI NASTOPI NA SEJMIH V LETIH 2008–2017	20–22
PROJEKTI GOSPODARSKE ZBORNICE DOLENJSKE IN BELE KRAJINE V SODELOVANJU S SEKCIJO ZA RAVNANJE S ČLOVEŠKIMI VIRI 2008–2017	23–24
SODELOVANJE SEKCIJE ZA RAVNANJE S ČLOVEŠKIMI VIRI IN DRUŠTVA ZA KADROVSKO DEJAVNOST DOLENJSKE IN BELE KRAJINE 2008–2017	25–26
KODEKS RAVNANJA S ČLOVEŠKIMI VIRI	26–27

ZBIRKA ZNANJA 03

10 LET RAVNANJA S ČLOVEŠKIMI VIRI, PRIROČNIK S PRIMERI DOBRIH PRAKS

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

Urednica:

Nina Šab (nina.sab@gzdbk.si)

Uredniški odbor:

Tomaž Kordiš, direktor Gospodarske zbornice Dolenjske in Bele krajine

Mojca Novak, predsednica Sekcije za ravnanje s človeškimi viri

Nina Šab, strokovna sodelavka Gospodarske zbornice Dolenjske in Bele krajine

Uredništvo se je odločilo, da ob imenu in priimku opušča akademske naslove.

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

Fotografije: Arhiv GZDBK, Shutterstock in osebni arhivi.

Oblikovanje in grafična priprava: Solos, d. o. o.

Lektura: Nina Štampohar

Tisk: Solos, d. o. o.

Naklada: 250 izvodov

Avtorske pravice © po delih in v celoti Gospodarska zbornica Dolenjske in Bele krajine,
2017, Novo mesto in avtorji. Fotokopiranje in razmnoževanje po delih ali v celoti je
prepovedano. Vse pravice pridržane.

Novo mesto, oktober 2017

CIP - Kataložni zapis o publikaciji, Narodna in univerzitetna knjižnica, Ljubljana
658.3(035)

ISBN 978-961-92243-3-5 [292233984]

Tomaž Kordiš

NAGOVOR DIREKTORJA GOSPODARSKE ZBORNICE DOLENJSKE IN BELE KRAJINE



Tomaž Kordiš, direktor
Gospodarske zbornice Dolenjske
in Bele krajine

Gospodarska zbornica Dolenjske in Bele krajine (zbornica ali GZDBK) je neprofitna, prva pravno samostojna regijska gospodarska zbornica, ki jo je z namenom povezovanja in zastopanja njihovih interesov ter podpore regijskemu gospodarstvu, v aprilu 2007 ustanovilo 63 gospodarskih družb Dolenjske in Bele krajine. Zbornica je začela operativno delovati 1. septembra 2007. Do današnjega dne se je članstvo razširilo poleg gospodarskih družb in samostojnih podjetnikov še na podporne člane (banke, zavarovalnice, zavode ipd.) ter fizične osebe, ki so v preteklosti pomembno vplivali na razvoj gospodarstva v regiji.

Člani GZDBK so v letu 2016 (AJPES, Poročilo za leto 2016) zaposlovali več kot 72 % vseh zaposlenih v regijskem gospodarstvu, ustvarili več kot 80 % vseh prihodkov, več kot 83 % dodane vrednosti in več kot 85 % čistega dobička. Gospodarstvo naše regije je usmerjeno izrazito izvozno in po kazalnikih na zaposlenega sodi v vrh med slovenskimi regijami.

Organi zbornice so:

- skupščina, ki jo sestavljajo vsi člani zbornice,
- upravni odbor, ki šteje 17 članov,
- tričlanski nadzorni odbor,
- predsednik zbornice in
- direktor.

Poudarek delovanja zbornice je na razvoju infrastrukturnih projektov, kot so izgradnja hitre štiripasovne ceste južnega dela 3. razvojne osi, izboljšanje elektroenergetske oskrbe Dolenjske in Bele krajine z novimi daljnovodi 110 kV in RTO 110/20 kV ter reševanje problematike zagotavlja-

Pri svojem delu zbornica sledi vrednotam, ki temeljijo na kompetencah, inovativnosti, povezovanju in sodelovanju.



11. skupščina Gospodarske zbornice Dolenjske in Bele krajine (Otočec, 7. marec 2017)

Na zbornici dajemo velik poudarek izobraževanju naših članov. Tako smo samo v obdobju 2012–2016 pripravili in razpisali 455 izobraževanj, od katerih smo jih 274 udeležili. Izobraževanj se je udeležilo 4.567 udeležencev, ki so skupaj opravili 19.690 pedagoških ur. Izobraževanja so zajemala raznovrstne aktualne vsebine s področij vodenja, računovodstva, kakovosti, komunikacije, prodaje, kadrov idr. Dodatno smo v obdobju 2012–2016 izvedli še 222 ostalih odprtih dogodkov za člane, kot so posveti, zbori sekcij, okrogle mize, odbori in druga strokovna srečanja, ki se jih je udeležilo kar 6.319 udeležencev.

nja pitne vode, s poudarkom na MO Novo mesto. Zbornica daje podporo regijskemu gospodarstvu z vplivanjem na spremembe v zakonodaji, s projekti, ki so pomembni za uspešnost delovanja tudi naših članov in z zagotavljanjem boljših gospodarskih pogojev. Zbornica je dejavno vključena tudi v razvoj visokošolskega prostora in ustanovitev Univerze Novo mesto. **Zbornica dejavno sodeluje pri izvajanju Regijskega razvojnega programa v okviru Finančne perspektive 2014–2020 in v Programu Pokoplje.**

Večji dogodki, ki jih GZDBK vsako leto redno organizira za svoje člane, so: skupščina GZDBK, podelitev priznanj za inovacije GZDBK, podelitev priznanja Vzoren primer ravnanja s človeškimi viri GZDBK, srečanje gospodarstvenikov z ministri, posveti sekcij idr.

Osnovna naloga GZDBK je tudi v letu 2017 zastopanje interesov regijskega gospodarstva. Zavzemamo se za:

- začetek izgradnje južnega dela 3. razvojne osi,
- izboljšanje elektroenergetske oskrbe Dolenjske in Bele krajine,
- razvoj visokošolskega prostora in ustanovitev Univerze Novo mesto,.
- obveščanje članov o predvidenih finančnih spodbudah za raziskovalno-razvojne projekte, podjetništvo, konkurenčnost in tehnologije,
- administrativno razbremenitev in poenostavitev postopkov pridobivanja evropskih sredstev,
- sprejetje ukrepov za nadaljnjo davčno in drugo razbremenitev gospodarskih subjektov,
- dejavno sodelovanje pri izvajanju Regijskega razvojnega programa v okviru Finančne perspektive 2014–2020.

Kot soorganizator dogodkov GZDBK redno sodeluje z Gospodarsko zbornico Slovenije, regijskimi gospodarskimi zbornicami, Obrtno podjetniško zbornico, Britansko slovensko gospodarsko zbornico, Fakulteto za informacijske študije, Fakulteto za industrijski inženiring, Fakulteto za organizacijske študije, Fakulteto za tehnologije in sisteme, Društvom za kadrovske dejavnosti Dolenjske in Bele krajine, Medobčinskim društvom varnostnih inženirjev Novo mesto, Združenjem za kemijsko industrijo, Zavodom za zaposlovanje in drugimi. V okviru medijsko-raziskovalnega projekta in nacionalnega izbora najboljših zaposlovalcev Zlata nit že vrsto let sodelujemo pri ocenjevanju najboljših zaposlovalcev.

Na razpisih za podelitev priznanj za inovacije Gospodarske zbornice Dolenjske in Bele krajine je v desetih letih sodelovalo 39 podjetij, 3 visokošolski zavodi in 2 inovatorja, ki so prijaviili 188 inovacij. V tem obdobju je bilo inovatorjem podeljenih 60 zlatih, 84 srebrnih in 32 bronastih priznanj ter 12 diplom.

Z namenom spodbuditi inovacijsko dejavnost na Dolenjskem in v Beli krajini ter povečati konkurenčnost gospodarstva regije in omogočiti javno predstavitev inovacijskih dosežkov, ki so rezultat domačega znanja, smo letos že desetič izvedli Razpis za podelitev priznanj za inovacije Gospodarske zbornice Dolenjske in Bele krajine.

O svojem delu, načrtih, aktualnih temah in razpisih članke ter širšo javnost ažurno obveščamo s pomočjo različnih medijev. Komuniciranje z zainteresirano javnostjo redno poteka prek spletne strani www.gzdbk.si, komunikacijskih orodij kot sta Facebook in Twitter, prisotni smo na lokalni televiziji Vaš kanal, v Dolenjskem listu in drugih medijih, in sicer prek objav, ki so nastale na naših dogodkih in dogodkih, ki so jih organizirali drugi, a so na njih naši člani dobili besedo, pohvalo, priznanja ali nagrade.

Pri članih smo že ob začetku delovanja zaznali potrebo po izražanju posebnih interesov. Prav zato so ustanovljene različne sekcije, ki tematsko združujejo članke glede na posebne strokovne interese. Nameni posamezne sekcije so povezovanje, medsebojno sodelovanje, izobraževanje in izmenjava dobrih praks v določeni dejavnosti ali na določenem področju dela. V okviru zbornice deluje že 7 sekcij: Sekcija za kakovost in inovativnost (SKI), Sekcija

GZDBK pri svojem delu veliko pozornost namenja odprtosti delovanja, povezovanju in sodelovanju s člani, drugimi ustanovami, zbornicami in združenji v širši regiji. Svojim članom nudimo kakovostne poslovne informacije in jim svetujemo na različnih področjih njihovega delovanja.

Poslanstva sekcij GZDBK so sodelovati pri oblikovanju in razvoju strokovnih znanj, povezovanju strokovnjakov ter praks, tako v regiji kot širše. Sekcija za ravnanje s človeškimi viri je v okviru svojega poslanstva, ki je spodbujati in krepiti vzorno ravnanje s človeškimi viri, zapisala tudi Kodeks ravnanja s človeškimi viri. Kodeks je namenjen promociji in ohranjanju najvišjih standardov delovanja in vedenja vseh članov Sekcije za ravnanje s človeškimi viri.



Skupinska slika prejemnikov priznanj za inovacije GZDBK za leto 2017 (6. junij 2017). Letošnji prispeli predlogi inovacij so z različnih tehnoloških področij (avtomobilizem, gradbeništvo, elektronika, farmacija, kemija, strojništvo, arhitektura), ki predstavljajo zanimive, drugačne rešitve, nekatere med njimi so celo že prepoznane v globalnem svetu in imajo večmilijski gospodarski potencial, kar je za nadaljnji razvoj naše regije zelo pomembno.



V Dolenjskem muzeju je 9. decembra 2011 potekalo tradicionalno srečanje vseh članov izvršilnih odborov sekcij, uredniškega odbora časopisa Uspeh, članov komisije za inovacije ter komisije za priznanja vzornega primera ravnanja s človeškimi viri. Srečanje pripravljamo v zahvalo za sodelovanje in spodbudo za naprej.

za ravnanje s človeškimi viri (SRČV), Sekcija za informatiko (SI), Sekcija za okolje in energijo (SOE), Sekcija računovodij Dolenjske in Bele krajine (SR DBK), Sekcija seniorjev (SSEN) in Sekcija mikro in malih podjetij ter samostojnih podjetnikov (SM-MSP). Sekcije svoje delovanje, skladno s programi dela, nadaljujejo tudi v letu 2017. Program dela sekcije pripravi izvršilni odbor, ki ga praviloma sestavlja deset oseb, predstavnikov članov GZDBK. Program dela sekcije potrdijo člani sekcij na rednih letnih zborih članov. V okviru sekcij smo v letu 2016 izvedli več odmevnejših dogodkov. Med njimi 19. dan Sekcije za kakovost in inovativnost z naslovom Moč sodelovanja pri uporabi orodij kakovosti: Orodja kakovosti neizkoriščena priložnost, 9. dan Sekcije za ravnanje s človeškimi viri z naslovom Harmonija odnosov in vodenstvo, 9. posvet Sekcije za informatiko z naslovom Internetna varnost, 8. dan Sekcije za okolje in energijo z naslovom Trajnostni razvoj in e-mobilnost in 8. dan Sekcije računovodij z naslovom 8. računovodski posvet Dolenjske in Bele krajine. V okviru delovanja sekcij je bilo izvedenih več izmenjav dobrih praks v regiji in širše.

Osnovni namen ustanovitve Sekcije za ravnanje s človeškimi viri je na Dolenjskem in v Beli krajini povezati vse, ki se pri svojem delu srečujejo s tem področjem. Program dela sekcije je obsežen in je podrobneje predstavljen v poglavjih, ki so pred vami.

Mojca Novak

NAGOVOR PREDSEDNICE SEKCIJE ZA RAVNANJE S ČLOVEŠKIMI VIRI

SEKCIJA ZA RAVNANJE S ČLOVEŠKIMI VIRI PUŠČA V OKOLJU DOLENJSKE IN BELE KRAJINE POMEMBNO IN PREPOZNAVNO SLED. ZA NAMI JE 10 LET OBLIKOVANJA IN SPREMINJANJA SISTEMOV, ODNOSOV, RAZVOJA IN POVEZOVANJA ZAPOSLENIH ZA USTVARJANJE POSLOVNIH PRILOŽNOSTI ZA BOLJŠI, ŠE KONKURENČNEJŠI IN USPEŠNEJŠI JUTRI. SEKCIJA SISTEMATIČNO PRISTOPA K VZPOSTAVITVI STANDARDOV RAVNANJA S ČLOVEŠKIMI VIRI, ORGANIZIRA IN IZVAJA IZOBRAŽEVANJA S PODROČJA NOVIH TRENDOV IN PRAKS V STROKI, OBLIKUJE SISTEME IZMENJAVE IN PROMOCIJE DOBRIH PRAKS TER NE NAZADNJE PODELJUJE PRIZNANJA NAJUSPEŠNEJŠIM POSAMEZNIKOM IN PODJETJEM NA PODROČJU RAVNANJA S ČLOVEŠKIMI VIRI.

Podjetja se danes bolj kot kdaj koli do zdaj soočajo s hitrimi spremembami na trgu dela, ki jih narekujejo tako menjajoči se cikli gospodarske dinamike kot tudi hiter tehnološki razvoj ter družbene spremembe, ki uokvirjajo perspektivnost in privlačnost posameznih poklicev. Obdobje globalizacije in nenehni konkurenčni pritiski pomenijo neprekinjen boj tako zaposlenih kot tudi podjetij za uspešnost in obstanek. Tudi na tem področju je sekcija odigrala pomembno vlogo; regija se je v podjetniškem in gospodarskem pogledu izdatno razvila in



Mojca Novak, predsednica Sekcije za ravnanje s človeškimi viri

postala gospodarsko najuspešnejša v državi – najuspešnejša prav zaradi ljudi!

Tudi v prihodnosti se bomo na kadrovskem področju soočali s številnimi izzivi in spremembami, ki za nas – in vse naše konkurente – pomenijo novo priložnost, zato bodo potrebni odzivnost in fleksibilnost, da te možnosti in njihov potencial prepoznamo, kot tudi pogum, da jih celovito integriramo in izkoristimo za učinkovitejšo doseganje ciljev. Glede na dejstvo, da so ljudje tisti, ki ustvarjajo dodano vrednost, bi morali tudi na tem področju potegniti nekatere vzporednice z upravljanjem finančnega kapitala, ki je praviloma skrbno načrtovano, obvladovano in regulirano. Pri upravljanju finančnega kapitala uporabljamo sisteme, ki jih nacionalno in globalno nadzorujejo s strani zakonodaja in ustrezne ustanove. S finančnim kapitalom upravljamo izredno previdno, redno podajamo ocene tveganj in zanj radi pravimo, da je »plaha ptica«. In če tako vrednotimo finančni kapital, je na

mestu vprašanje, ali imamo takšno prakso tudi pri upravljanju s človeškim kapitalom. Na načelni ravni imamo pozitiven odgovor. Da, zaposleni so kapital podjetja in jih kot take tudi cenimo. Toda realno oceno, ali ravnamo z ljudmi tako skrbno kot s finančnim kapitalom, prepuščam v razmislek in odgovor vsakemu izmed nas – menedžerjem, strokovnjakom na področju ravnanja s kadri, zakonodajni in izvršilni veji oblasti. Upam si trditi, da imamo ravno glede tega vprašanja še veliko priložnosti za izboljšave in napredek.

V minulem desetletju smo se srečevali tako z gospodarsko recesijo kot z vnovičnim zagonom gospodarske rasti ter posledično optimizmom na finančnih trgih, ki znova sporočajo podatke o najvišjih vrednostih. Vse te spremembe so pustile sledi tudi v naši regiji in zato ne bo odveč še enkrat poudariti, da graditi in razvijati posel pomeni predvsem vlagati v ljudi.

Nina Šab

DELOVANJE SEKCIJE IN ČLANI IZVRŠILNEGA ODBORA 2008–2017

Osnovni namen delovanja sekcije, ki je bila ustanovljena 20. februarja 2008 pri Gospodarski zbornici Dolenjske in Bele krajine, je predvsem na Dolenjskem in v Beli krajini (ko je ustrezno, tudi širše) povezovati vse, ki se pri svojem delu srečujejo s področjem ravnanja s človeškimi viri. Program dela sekcije je bogat. Obsega številne dejavnosti, med katerimi so: spremljanje zakonodaje, izmenjava in promocija dobrih praks, sodelovanje z ostalimi deležniki tako v zasebnem kot javnem sektorju, sodelovanje s podjetji, ustanovami, zavodi ipd., organizirano in usklajeno sodelovanje s šolstvom, promocija deficitarnih ter gospodarskemu razvoju in napredku regije obetavnih poklicev, ozaveščanje in vzpostavitev standardov ravnanja s človeškimi viri pri delodajalcih in zaposlenih, spodbujanje učinkovitih standardov usposabljanj in izobraževanj tako kadrovičkov, delodajalcev kot zaposlenih, organiziranje forumov, skupnih predstavitev na sejmihi, okroglih mizah, razpravah tako v regiji kot širše, podeljevanje priznanj uglednim stanovskim kolegom, delodajalcem in projektom za inovativne ter vzorne primere ravnanja s človeškimi viri itd.

Poslanstvo Sekcije za ravnanje s človeškimi viri je zavzeto vplivati na oblikovanje podjetniške kulture, spremljati in sooblikovati trende pri ravnanju s človeškimi viri ter širiti dobre poslovne prakse pri delu z ljudmi.

Sekcija za ravnanje s človeškimi viri je v okviru svojega poslanstva, spodbujati in krepiti vzorno ravnanje s človeškimi viri (SRČV ali sekcija) – sprejela tudi Kodeks ravnanja s človeškimi viri. Ta je namenjen promociji in ohranjanju najvišjih standardov delovanja in vedenja vseh članov Sekcije za ravnanje s človeškimi viri. V celoti je predstavljen na 26. strani tega zbornika.

Programska izhodišča in program dela

- enotna stališča gospodarstva na lokalni in državni ravni
- sodelovanje z drugimi
- izobraževanje
- vzpostavitev standarda in kodeksa RČV
- usklajen pristop do izobraževalnih ustanov
- spodbujanje poklicev, ki jih gospodarstvo potrebuje
- predlogi ob izbiri predstavnikov, ki zastopajo interes regijskega gospodarstva
- spodbujanje dobrih praks ravnanja s človeškimi viri Dolenjske in Bele krajine s podelitvijo priznanj za Vzoren primer ravnanja s človeškimi viri Gospodarske zbornice Dolenjske in Bele krajine

GOSPODARSKA ZBORNICA
DOLENJSKE IN BELE KRAJINE

20. 2. 2008

USTANOVNI ZBOR SEKCIJE ZA RAVNANJE S ČLOVEŠKIMI VIRI

Svoje delo v minulem letu in načrt dela za prihodnje leto sekcija svojim članom predstavi vsako leto na zboru sekcije. Zbori sekcije pogosto potekajo v podjetjih, ki so člani Gospodarske zbornice Dolenjske in Bele krajine (GZDBK ali zbornica). Zbori sekcije so tudi prizorišče, ko prisotnim predavajo tako predstavniki ministrstev, direktoratoev, lokalne samouprave kakor tudi ugledni predavatelji različnih strokovnih vsebin, ki so pomembne za kadrovičike in delodajalce naše regije. Na zborih potekajo tudi volitve novih predsednikov sekcije ter novih članov izvršilnega odbora sekcije. Voljeni



18. septembra 2009 je prva predsednica SRČV Marta Strmec člane SRČV in DKD DBK povabila na Forum kadrovske prakse v podjetje Trimo v Trebnje. Prisotne je sprejela generalna direktorica Tatjana Fink z besedami: »Zdaj je čas, da smo ljudem blizu.« Po pozdravnem nagovoru Tatjane Fink je besedo prevzela Marta Strmec ter predstavila Trimovo kadrovsko prakso, Trimov model kompetenc in problematiko mobinga v delovnem okolju. Sledili sta delavnici z udeleženci v dveh ločenih skupinah na temo mobing na delovnem mestu ter o kompetencah zaposlenih.



18. septembra 2009 je prva predsednica SRČV, Marta Strmec, člane SRČV in DKD DBK povabila na Forum kadrovske prakse v podjetje Trimo v Trebnje.

Prisotne je sprejela generalna direktorica Tatjana Fink z besedami »Zdaj je čas, da smo ljudem blizu.« Po pozdravnem nagovoru Tatjane Fink pa je besedo prevzela Marta Strmec in predstavila Trimovo kadrovsko prakso in Trimov model kompetenc ter mobing v delovnem okolju. Sledila je delavnica z udeleženci v dveh ločenih skupinah na temo mobing na delovnem mestu ter delavnica o kompetencah zaposlenih. Sledil je ogled proizvodnega dela podjetja in kosilo v jedilnici podjetja.

posamezniki so zaposleni pri podjetju, ki je član Gospodarske zbornice Dolenjske in Bele krajine.

Delovanje SRČV je uspešno že desetletje s pomočjo dozdašnjih zavzetih predsednic sekcije, članov izvršilnega odbora in članov sekcije. Prva predsednica sekcije je bila Marta Strmec. V sekciji je za svoje področje dela zastopala podjetje Trimo, d. d., (od 24. marca 2017 je Trimo, d. o. o.) od ustanovitve 20. februarja 2008 vse do 20. marca 2014, ko je bila za predsednico izvoljena

zdajšnja predsednica Mojca Novak, izvršna direktorica Sektorja Kadri in organizacija v podjetju Adria Mobil, d. o. o., Novo mesto. Predaja predsedniške vloge je bila strokovna, a ganljiva za obe dami in vse prisotne na sedmem zboru SRČV. Program in delo sekcije z velikim posluhom do predlogov tako članov sekcije kot preostalih članov GZDBK oblikujejo člani izvršilnega odbora na delovnih sejah. Seje potekajo najmanj od trikrat do sedemkrat v koledarskem letu, odvisno od obsežnosti dejavnosti sekcije na

svojem strokovnem področju. Udeležba na delovnih sejah je bila vedno sklepčna, saj člani izvršilnega odbora zavzeto opravljajo svoje poslanstvo v sekciji.

V izvršilnem odboru je bilo v desetih letih vključenih veliko kadrovikov, ki v našem okolju delajo v uspešnih podjetjih, ki pogosto poslujejo tudi v širšem mednarodnem okolju. To so kadroviki, ki si prizadevajo za čim boljše ravnanje s svojimi zaposlenimi ter z zaposlenimi v regiji in širše. Mnogi med njimi so tesni sodelavci vodstev podjetij, v katerih so zaposleni.



Tomaž Kordiš, direktor GZDBK, Marta Strmec, prva predsednica SRČV in Mojca Novak, sedanja predsednica SRČV ob slovesni primopredaji predsedovanja sekcije.



Nina Šab, strokovna sodelavka GZDBK, skrbnica sekcije in Mojca Novak, predsednica sekcije ob zaključku sedmega zbora članov SRČV.

RAZPREDELNICA ČLANOV IZVRŠILNEGA ODBORA SEKCIJE ZA RAVNANJE S ČLOVEŠKIMI VIRI V DESETLETNEM OBSTOJU SEKCIJE

Ustanovni zbor 20. februar 2008

Marta Strmec, Trimo, d. d., predsednica
Boris Dular, Krka, d. d.,
Mojca Novak, Adria Mobil, d. o. o.,
Suzana Vrtin, Danfoss Compressors, d. o. o.
Marija Jurekič, Kovinotehna MKI, d. o. o.,
Matjaž Verbič, ZRSZ,
Vida Šegina Matkovič, Beti holding, d. d.,
Tanja Todič, GVS Novo mesto, d. d.,
Katja Kren, Keko Varicon, d. o. o.,
Nina Šab, GZDBK

Zbor 16. april 2009 in zbor 15. april 2010 in zbor 21. april 2011

Marta Strmec, Trimo, d. d., predsednica
Boris Dular, Krka, d. d., podpredsednik za gospodarstvo

Marija Jurekič, Kovinotehna MKI, d. o. o.,
podpredsednica za šolstvo
Mojca Novak, Adria Mobil, d. o. o.
Polona Mirt, TPV, d. d.
Matjaž Verbič, ZRSZ
Polona Režek, Danfoss Compressors d. o. o.
Judita Ledić, Revoz d. d.
Nina Šab, GZDBK

Zbor 29. marec 2012 in Zbor 11. april 2013

Marta Strmec, Trimo, d. d., predsednica
Boris Dular, Krka, d. d., podpredsednik
Marija Jurekič, Kovinotehna MKI, d. o. o.,
podpredsednica
Mojca Novak, Adria Mobil, d. o. o.
Suzana Vrtin, SECOP KOMPRESORJI, d. o. o.

Judita Ledić, Revoz, d. d.
Polona Mirt, TPV, d. d.
Matjaž Verbič, ZRSZ
Štefan David, Šolski center Novo mesto,
novi član

Zbor 20. marca 2014

Mojca Novak, Adria Mobil, d. o. o.,
predsednica
Boris Dular, Krka, d. d., podpredsednik
Judita Ledić, Revoz, d. d.
Martina Brec, TPV, d. d.
Štefka Zvonkovič, Kolpa, d. d.
Anja Nose, Treves, d. o. o.
Rok Saje, Zavarovalnica Tilia, d. d.
Tatjana Muhič, ZRSZ
Štefan David, Šolski center Novo mesto

Nina Šab

Zbor 11. marec 2015

Mojca Novak, Adria Mobil, d. o. o.,
predsednica
Boris Dular, Krka, d. d., podpredsednik
Judita Ledić, Revoz, d. d.
Martina Brec, TPV, d. d.
Andreja Da Silva, Akrapovič, d. d., novi
član
Anja Nose, Treves, d. o. o.
Rok Saje, Zavarovalnica Tilia, d. d.
Tatjana Muhič, ZRSZ
Štefan David, Šolski center Novo mesto

Zbor 5. april 2016

Mojca Novak, Adria Mobil, d. o. o.,
predsednica
Boris Dular, Krka, d. d., podpredsednik
Anton Zvonko Kink, Revoz, d. d.
Martina Brec, TPV, d. d.
Andreja Da Silva, Akrapovič, d. d.
Anja Nose, Treves, d. o. o.
Rok Saje, Zavarovalnica Tilia, d. d.
Tatjana Muhič, ZRSZ
Štefan David, Šolski center Novo mesto
Judita Ledić, DKD DBK

Zbor 9. maj 2017

Mojca Novak, Adria Mobil, d. o. o.,
predsednica
Boris Dular, Krka, d. d., podpredsednik
Barbara Pravne Huč, REM, d. o. o., novi
član
Anton Zvonko Kink, Revoz, d. d.
Martina Brec, TPV, d. o. o.
Anton Janc, TRIMO, d. o. o., novi član
Andreja Da Silva, Akrapovič, d. d.
Anja Nose, Treves, d. o. o.
Tatjana Verstovšek, Zavarovalnica Sava, d. d.,
novi član
Tatjana Muhič, ZRSZ

IZOBRAŽEVANJA POD OKRILJEM SEKCIJE ZA RAVNANJE S ČLOVEŠKIMI VIRI

GZDBK za svoje člane že od septembra 2007 organizira različne dogodke. Praviloma so vsi dogodki posvetovalne in/ali izobraževalne narave. Ker vsa podjetja potrebujejo različna znanja in strokovne vsebine, si pri zbornici prizadevamo pri vsaki sekciji na delovnih sejah izvršilnih odborov, na zbiorih sekcij in ostalih dogodkih sekcij pridobiti priporočila, katere teme, katere izobraževalce, katere svetovalce naj priskrbimo na dogodkih zbornice. Vsaj 30 % dogodkov zbornice je za zaposlene pri podjetju, ki je član zbornice, brezplačnih. Ostali dogodki, ki so plačljivi, pa imajo tudi za 50 % nižje kotizacije na osebo za člane kot za ne-člane. Člani sekcije pomagajo zbornici s svojimi pobudami tako neposredno oblikovati nabor vsebin, ki jih potrebujejo, da se izobražujejo tako oni kot njihovi sodelavci in ostali zaposleni, vodilni, vodje in delodajalci v regiji.

Sekcija za ravnanje s človeškimi viri ima pri narekovanju teh vsebin zbornici ključ-

no vlogo na področjih, ki so značilna za znanja in veščine pri ravnanju s človeškimi viri. Če v najožjem obsegu pogledamo izobraževanja, ki so bila pri GZDBK s področja ravnanja s človeškimi viri, smo leta 2016 izvedli 21 izobraževalnih dogodkov (posamezno izobraževanje je dolgo od 2 do 8 pedagoških ur), ki se jih je udeležilo 343 udeležencev. Izobraževanja so intenzivna ozko tematsko usmerjena. Zato je primerna velikost posamezne skupine udeležencev velikokrat omejena na največ 20 ali celo manj oseb. Leta 2015 je bilo izvedenih 15 izobraževanj, ki se jih je udeležilo 329 slušateljev.

Vsebinsko intenzivnejša izobraževanja na GZDBK potekajo v 80 % v zelo majhnih skupinah na posamično srečanje. Izobraževanja so naravnana tako, da se udeleženec čim bolj nauči in obdelati tematiko že na izobraževanju. Najbolj pogosto so taka izobraževanja na zbornici videti tako:



Nina Šab

STROKOVNI DNEVI RAVNANJA S ČLOVEŠKIMI VIRI 2008–2017

STROKOVNE DNEVE ZA ČLANE SEKCIJE ZA RAVNANJE S ČLOVEŠKIM VIRI SKRBNIO NAČRTUJEMO IN IZVAJAMO ŽE OD PRVEGA LETA USTANOVITVE SEKCIJE VSAKO LETO V MESECU OKTOBRU NA OTOČCU. DNEVI SO NAMENJENI ČLANOM, KADROVIKOM, VODILNIM, DELODAJALCEM IN VSEM, KI JIH TEMATIKA ZANIMA IN JO POTREBUJEJO PRI SVOJEM DELOVANJU. MED UDELEŽENCI DOLOČEN DEL RAZPOLOŽLJIVIH MEST VEDNO NAMENIMO ŠTUDENTOM, SAJ TAKO MLADI STROKO SPOZNAVAJO V ČASU ŠTUDIJA IN SE PRIPRAVIJO NA LASTNO KARIERNO POT. LETNI STROKOVNI DAN SEKCIJE JE TUDI PRILOŽNOST, KO SE DODELI SVEČANO PRIZNANJE ZA VZORNI PRIMER RAVNANJA S ČLOVEŠKIMI VIRI GOSPODARSKE ZBORNICE DOLENJSKE IN BELE KRAJINE. DOZDAJŠNJIH STROKOVNIH DNI SE JE UDELEŽILO SKORAJ 900 UDELEŽENCEV.

1. dan ravnanja s človeškimi viri z naslovom V iskanju medgeneracijskih sinergij je potekal 22. 10. 2008.

O vsebini medgeneracijskega pomena so prisotnim predstavili svoja videnja, znanje in izkušnje Željko Čurić, psihoterapevt in komunolog, Biljana Weber, direktorica IBM Slovenija, Dragana Prijanović, iz Zavarovalnice Tilja, Mojca Tominšek iz Centra razvoja človeških virov Maribor, Manja Štebih iz Štajerske gospodarske zbornice, Mojca Novak iz Adrie Mobil in Sonja Jakovljević iz Infotehne.



Željko Čurić: »Ključ uspeha je v sinergiji medgeneracijskega delovanja; ključ do tega pa je v zadovoljnjem posamezniku. Je ta dovolj motiviran?«

2. dan ravnanja s človeškimi viri z naslovom Vrednote za prihodnost je potekal 20. 10. 2009.

Predavali so Robert Kržišnik iz podjetja Humus, Sandra Bašić Hrvatinić, predavateljica za humanistične študije iz Kopra, Borut Meh, predsednik Združenja delodajalcev Slovenije, Polona Režek iz podjetja Danfoss Compressors in Sonja Klopčič iz podjetja Trimo.



Sandra Bašić Hrvatinić: »Podjetje se ne sme prepustiti medijskemu viharju, v katerem medije zanimajo le krivci, ki jih je treba kaznovati, ampak mora tudi dejavno komunicirati z okoljem, v katerem deluje. Predstaviti mora svojo vizijo zgodbe, vendar ne z oglaševanjem. Podjetje mora predstaviti svoje ukrepe v času krize, zakaj to počne, kako to počne, kakšne so posledice in kakšno odgovornost vodilni v podjetju prevzemajo nase.«



Udeleženci 1. dneva ravnanja s človeškimi viri.



Borut Meh: »Opažamo, da so stare vrednote razpadle, novih pa še nismo resnično izgradili. To lahko vidimo tako v odnosu do menedžerjev kakor v odnosu med sindikati, podjetij in menedžerji. Zelo pomembno za našo prihodnost je, da zgradimo nov sistem vrednot.«

3. dan ravnanja s človeškimi viri z naslovom *Uspešna kariera življenja in dela* je potekal 20. 10. 2010.

O karieri življenja in dela so prisotnim svoje poglede predstavili Daniela Brečko, predavateljica in direktorica Planet GV, Aleksander Zadel, psiholog in specialist klinične psihologije, doktorica medicine dela, Tatjana Gazvoda iz podjetja Polje harmonije, Jana Strašek, nutricionistka iz podjetja Terme Krka ter Metka Wachter, predsednica Sekcije seniorjev Gospodarske zbornice Dolenjske in Bele krajine.



Aleksander Zadel: »Zaposleni bodo bolj dojemljivi za spremembe, ko se bodo počutili varno, ko bodo verjeli, da spremembe prinašajo dobiček. Trudimo se, da bi do tega prišlo, živimo pa v svetu, kjer je kraljica negativna informacija, ki zmaga v tej kratkoročni bitki. Zato se ljudje spremenimo šele takrat, ko nas življenje prisili v to, in ne takrat, ko nam gre dobro in bi spremembo naredili najlažje.«



Daniela Brečko: »Večina menedžerjev misli, da je s tem, ko je nekoga zaposlila, naredila vse. Ljudje smo živa bitja in se spreminjamo. Najbolj pomembno za dobro počutje je, da so zaposleni pravilno motivirani, da imajo dovolj informacij, kaj se dogaja v podjetju in z njimi. Dezinformacije prinašajo slabo voljo. Zagotoviti je treba okolje, v katerem se bodo zadovoljivo družili.«



Janja Strugar Dukovčič, direktorica podjetja Repromat: »V svojem podjetju zaposlene spodbujam, da smo pri delu vedno bolj uspešni in da skupaj, kar se da dobro, uresničimo zastavljene načrte. Za uspeh našega podjetja je potrebna velika predanost delu, ki temelji na zaupanju in povezanosti. Vsi delovni procesi v podjetju so soodvisni in morajo biti zelo dobro načrtovani. V svoje zaposlene imam veliko zaupanje in jih z veseljem pohvalim. Dam jim vedeti, da imajo varnost zaposlitve in da svoje znanje lahko pri svojem delu zelo dobro uporabijo. Od njih pričakujem kakovostno delo, timsko sodelovanje, hitro odzivnost in predanost delu.«

4. dan ravnanja s človeškimi viri z naslovom *Zavzetost zaposlenih manjša absentizem* je potekal 20. 10. 2011.

Zavzetost je stanje čustvenega in intelektualnega zadovoljstva ter pripadnosti zaposlenega. Gre za to, kako je zaposlenemu všeč, kjer dela, koliko si želi biti v tej organizaciji ter koliko stori za izboljšanje delovnih rezultatov. O zavzetosti zaposlenih so predavali na tem dnevu Nikolaj Mejaš, Alenka Pegan in Mihaela Burina iz podjetja O.K. Consulting. Marjan Šmalc iz Medobčinskega društva varnostnih inženirjev Novo mesto pa je predstavil projekt POZA in stanje absentizma dolenjske in Bele krajine v povezavi z zavzetostjo.



Matej Jevšček: »Iz TPV se redno udeležujemo Dneva sekcije za ravnanje s človeškimi viri, na katerem vedno srečujemo zanimive teme, izvemo nekaj novega in vzpostavimo nova znanstva. Letošnji dan je bil zaradi aktualnosti vsebine in visoke strokovnosti predavateljev še posebej zanimiv. Zadovoljstvo zaposlenih je pomembna za zavzetost zaposlenih in vpliva na učinkovitost in uspešnost doseganja ciljev, tako osebnih, kot tudi ciljev podjetja. V TPV še nismo širše in sistematično pristopili k dvigovanju zavzetosti zaposlenih, vendar nas današnji prispevki usmerjajo v to smer in prav gotovo bomo lahko pridobljene informacije konkretno uporabili za izboljšanje posameznih pristopov do zaposlenih.«

5. dan ravnanja s človeškimi viri z naslovom Načrtovanje kariere zaposlenih nad 50-im letom in njihov prenos znanja na mlajše sodelavce je potekal 18. 10. 2012.

Starost prebivalstva se v razvitih državah, kamor sodi tudi Slovenija, viša. Struktura zaposlenih je zato vse starejša. Nenehno pozabljamo na dejstvo, da sta tudi življenjski standard kakor delovna kondicija zaposlenih praviloma vse višja. Trend podaljševanja delovne dobe zasledimo v vseh razvitih državah. Zato je prav, da delovno okolje in miselnost krepimo na način, ki je tem dejstvu primerno. Karierni potencial starejših zaposlenih in prenos njihovega znanja na mlajše sodelavce je predstavila Tatjana Dragović. Iz Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve pa je spregovorila Irena Kuntarič Hribar o Konfliktih in sinergijami med generacijami. Predstavitev priročnika ter vsebine projekta POZA pa so predstavili Nina Šab, Primož Zupan in Ajda Zorko.



Tatjana Dragović: »Starostni menedžment je zavedanje, da imajo ljudje različnih starosti različne potrebe, kvalifikacije in veščine, ter upravljanje različnih starostnih skupin in njihovih znanj z namenom doseči čim višjo kakovost. Starostni menedžment pripelje do tega, da se v delovnih okoljih upošteva ljudi vseh starosti, da so vse prednosti različnih starosti izkoriščene in ustrezno cenjene. Znanje in kompetence, ki jih imajo starejši zaposleni, so kapital podjetja. Za učinkovito in načrtno vodenje ter prenos med sodelavci je treba to znanje in kompetence v podjetju zelo dobro poznati. Ali v vašem podjetju razvijate načrt nasledstva zaposlenih?«

6. dan ravnanja s človeškimi viri z naslovom ZaUpanje, etika, pravo - Kje smo in zakaj, kam gremo in kam bi lahko šli? je potekal 17. 10. 2013.

Udeležencem sta svoje poglede in razmišljanja predstavila na dnevu profesor prava Miro Cerar (sedanjemu predsedniku vlade RS) in profesorica socialne in kulturne antropologije Vesna Godina Vuk.



Miro Cerar: »Pravni red naj bi zagotavljal predvidljivost in pravičnost. Za udeležanje pravičnosti je potrebna visoka raven osebne odgovornosti lastnikov in vodstva podjetij. Demokracija in kapitalizem sta lahko vulgarna in primitivna, lahko pa sta subtilna in napredna, odvisno, kako ju dojema večina. Enako je tudi pri gospodarstvu. Če bosta edini kriterij zgolj BDP in profit, potem ne bomo prišli daleč. Podjetništvo mora biti več tudi z vidika prava in etike. Če je naš cilj počitek, mir, sproščenost v čudoviti koči na vrhu hriba, bolj ko ubiramo čisto pot do koče, bolj bomo uživali ta cilj. Če bomo ubrali umazano pot, bomo prinesli v to lepo kočico tudi umazanijo.«



Vesna Vuk Godina: »Slovenija se je spremenila v državo, za katero veljajo značilnosti kolonije, ker nismo razumeli procesov, v katerih smo se znašli. Verjeli smo, da se preoblikujemo v družbo zahodnega tipa, kar ni točno, saj so današnje zahodno-kapitalistične družbe rezultat zgodovinsko edinstvenih procesov,

ki niso ponovljivi. Preoblikujemo se v tip od kapitalističnih središč odvisnega ozemlja, v katerem se vsi procesi vodijo v korist kapitalističnih središč in praviloma škodujejo Sloveniji. Slovenija izpolnjuje že vseh 12 značilnosti, s katerimi antropologi opredeljujejo kolonializem. Demokracijo in kapitalizem ne smemo zgolj preslikati iz tujine, treba ju je prilagoditi slovenskemu narodu, slovenskemu delavcu.

Pametne mlade Slovence nam, po njenem mnenju, pogosto, že med študijem, zvabi k sebi razvita Evropa. Sprašuje se, kako bomo lahko še ostali visoko usposobljena konkurenčna delovna sila, če bo vsa mlada pamet odšla iz Slovenije. Kdo bo potem še znal delati? Noben narod ne more obstati, pravi, če mu odvzamejo 10 % najpametnejšega kadra. Za razvoj in obstoj države potrebujemo kapital, znanje in suverenost.

Ekonomija je bila v zgodovini vedno sredstvo družbe, da zagotovi, da gre družbi dobro in da poskrbi za ljudi. To delavci razumejo, meni Vesna Vuk Godina. Našo družbo tvorijo taki ljudje, ki delujejo po principu recipročnosti – daj dam; če daš ti meni prijaznost, dam jaz tebi prijaznost, če daš ti meni podporo, dam jaz tebi podporo, če daš ti meni spoštovanje, dam jaz tebi spoštovanje. Če ravnamo z ljudmi napačno, se jim zamerimo. Ne more obstati družba, ki bi z nepravilno motivacijo lahko dolgo uspešno delovala.«

7. dan ravnanja s človeškimi viri z naslovom Kreativnost kadrovske funkcije v krizi je potekal 9. 10. 2014.

Po uvodnem pozdravu direktorja GZDBK Tomaža Kordiša in nove predsednice Sekcije za ravnanje s človeškimi viri Mojce Novak so udeležencem o družbeni vlogi kadrovske funkcije in globalnih spremembah, ki jim botruje gospodarska kriza, kot priložnosti za vse bolj kreativno ravnanje z zaposlenimi predavali hrvaški profesor Velimir Srića, profesorica z Ekonomske fakultete v Ljubljani Nada Zupan in profesorica z Filozofske fakultete v Ljubljani Eva Boštjančič.



Udeleženi so na 7. dnevu ravnanja s človeškimi viri interaktivno sodelovali. Oblikovali so svoje rešitve in mnenja ter jih delili z ostalimi skozi delavnico v sklopu programa dneva.

8. dan ravnanja s človeškimi viri z naslovom Biti prodoren, odločen, drugačen je potekal 22. 10. 2015.

Naša regija ustvari več kot 65 % vseh prihodkov na tujih trgih, kar je med regijami v Sloveniji največ. Kompetence, razvoj zaposlenih, raziskave, razvoj in inovacije na področjih tehnologij, opreme in proizvodov so stalnice v naši regiji. V srednjih in velikih podjetjih se kadroviki redno srečujejo z zahtevami in pričakovanji vodstva in stanjem na trgu dela. Ali je kadrovska funkcija strateška funkcija? Kaj in kako narediti, da bomo tudi v prihodnje tako podjetja kot regija uspešni in učinkoviti na tujih trgih, in to kljub nenehnim spremembam, ki so prisotne praktično vsak dan?

Tudi v športu se tekmovalci in trenerji vse skozi srečujejo z veliko konkurenco, nenehno se morajo prilagajati spremembam in ostati v vrhu, saj le tako ustvarjajo pogoje za razvoj in obstoj. V ekipnih športih pa je še posebej pomembno ekipno sodelovanje, vključno s trenerjem (direktorjem). Le če je vse usklajeno, sledi vrhunski rezultat. Iskanje sodelavcev/talentov je zahtevno tako v športu kot v gospodarstvu.



Marta Bon, Nina Šab, Branko Žunec in Robert Kaše: Predavali so Branko Žunec, lastnik in direktor podjetja BMC Internacional, Robert Kaše, profesor Ekonomske fakultete v Ljubljani. Pogovor o prodornosti, odločnosti, drugačnosti in spremembah z Marto Bon, profesorico Fakultete za šport v Ljubljani, nekdanjo trenerko uspešne rokometne ekipe ter z Urošem Rosa, izvršnim direktorjem podjetja Akrapovič, ki ga je vodil Robert Kaše.



Po predstavitvi projekta APP in prikazu, kako poskrbeti za zdravje na delovnem mestu z aktivnim delovnim odmorom v izvedbi Davorja Denkovskega in sodelavcev iz podjetja Terme Krka, smo dan nadaljevali z delavnico po skupinah v izvedbi Roberta Kašeta.

9. dan ravnanja s človeškimi viri z naslovom Harmonija odnosov in voditeljstvo je potekal 20. 10. 2016.

Po uvodnem pozdravu predsednice Sekcije za ravnanje s človeškimi viri Mojce Novak in direktorja GZDBK Tomaža Kordiša so prisotni prisluhnili Kseniji Špiler Božič, direktorici podjetja BB svetovanje, njenem soprogu, direktorju podjetja Steklarna Hrastnik, Andreju Božiču in Sonji Šmuc, direktorici Združenja Manager (z oktobrom 2017 direktorici Gospodarske zbornice Slovenije).



Andrej Božič in Ksenija Špiler Božič sta prisotnim spregovorila o tem, kako so medsebojni odnosi povezani z rezultati dela.



Sonja Šmuc je predstavila ekonomsko moč enakosti in kaj delajo podjetja narobe s svojimi talenti.



10. dan ravnanja s človeškimi viri z naslovom Izzivi zagotavljanja učinkovitih zaposlenih, ki ga imamo danes, 24. oktobra 2017, smo oblikovali tako, da opozorimo na kompleksnost današnjih izzivov kadrovikov, delodajalcev in vodstev podjetij.

V razvitih državah, kamor sodi tudi Slovenija, se starostna struktura zaposlenih hitro spreminja. Mladi vse pozneje vstopajo v delovno aktivni svet, starejši pa morajo vse dlje ostajati v njem. Kako zagotavljati, da starejši zaposleni ostanejo učinkovito zaposleni dlje, kako zagotoviti, da se razmeroma »stari« mladi čim bolj uspešno integrirajo v obstoječa delovna okolja in sisteme, da se njihove »novodobne« kompetence ne prezrejo, ampak se kar najbolje vključijo v delovno okolje, in ne nazadnje, kako zagotoviti dobre medgeneracijske odnose in pogoje sodelovanja?

V naši družbi, ki na vseh področjih potrebuje nove delavce, a se vse bolj srečuje s pomanjkanjem delavcev, ne bi smeli spregledati nikogar. To še posebej velja za vse tiste, ki so strokovno konkurenčni, učinkoviti in motivirani za delo, ne glede na starost, na vrednote in motivacijske vzvode, ki so zanje značilni. S kakšnimi izzivi se torej soočamo danes ob dejstvu, da se delovna populacija stara, da se mladi drugače odzivajo na vključevanje v delovne procese, ko imamo različne vrednostne vzvode, kompleksnejše medsebojne odnose in poglede na delo? Kako naj zaposlenim zagotovimo, da ostanejo dejavni, delovni, zavzeti, prizadevni vse dlje? Kako naj zblížamo ter konstruktivno uskladimo starejše in mlajše sodelavce v delovnem okolju, da zagotovimo čim večje sinergijske učinke za večjo učinkovitost?

O kompetencah prihodnosti z vidika staranja zaposlenih in mlade generacije bo spregovorila Saša Boštjančič, direktorica podjetja Moja zaposlitev. Predavanje in delavnico o krepitvi pripadnosti, zavzetosti in medgeneracijskega sodelovanja zaposlenih pa bo izvedla Karin Elena Sánchez, samostojna svetovalka Kaetride.

Delo v skupinah je potekalo interaktivno. Udeležence sta pri delu vodila Andrej Božič in Ksenija Špiler Božič.

PRIZNANJA VZOREN PRIMER RAVNANJA S ČLOVEŠKIMI VIRI GOSPODARSKE ZBORNICE DOLENJSKE IN BELE KRAJINE 2007–2015

Z NAMENOM SPODBUDITI VZORNO RAVNANJE S ČLOVEŠKIMI VIRI NA DOLENJSKEM IN V BELI KRAJINI TER TUDI NA TA NAČIN POVEČATI KONKURENČNOST GOSPODARSTVA NAŠE REGIJE IN OMOGOČITI PREDSTAVITEV DOMAČIH VZORNIH PRAKS ŽE OD LETA 2008 OBJAVLJAMO RAZPIS IN PODELJUJEMO PRIZNANJA VZOREN PRIMER RAVNANJA S ČLOVEŠKIMI VIRI GOSPODARSKE ZBORNICE DOLENJSKE IN BELE KRAJINE VSAKO LETO OKTOBRA NA OTOČCU NA DNEVU RAVNANJA S ČLOVEŠKIMI VIRI ZA MINULO KOLEDARSKO LETO.

Priznanje Vzoren primer ravnanja s človeškimi viri na Dolenjskem in v Beli krajini se dodeli najmanj enemu do največ trem izbranim kandidatom – prejemnikom priznanj, in sicer za eno od kategorij:

- vodji delovne skupine ali oddelka ali vodji službe za ravnanje s človeškimi viri ali
- podjetju oz. drugi organizacijski obliki (priznanje prevzame zastopnik podjetja/organizacije) ali
- projektu (priznanje prevzame vodja projekta ali zakoniti zastopnik podjetja/organizacije v kateri se je projekt izvajal).

Besedilo razpisa, prijavni obrazci in ostala dokumentacija so na voljo na spletni strani www.gzdbk.si. Razpis je praviloma odprt od konca maja do konca junija. Zbrane prijave obravnava petčlanska strokovna ocenjevalna komisija na delovnem sestanku praviloma do prve polovice septembra in na eni do treh korespondenčnih sej. Odločitev komisije je oblikovana s sklepom, v katerem so utemeljitve, komu in zakaj se dodeli priznanje. Slovesna podelitev priznanja je na Otočcu v sklopu dneva ravnanja s človeškimi viri. Izročanje priznanja opravita predsednik/predsednica ocenjevalne komisije in direktor GZDBK. Podpisnik diplome, ki jo ob skulpturi dobi prejemnik priznanja, opravita predsednik/predsednica ocenjevalne komisije in predsednik GZDBK.

Priznanji Vzoren primer ravnanja s človeškimi viri Gospodarske zbornice Dolenjske in Bele krajine za leto 2007 sta dodeljeni 22. 10. 2008 Marjeti Potrč, za življenjsko delo v Krki in širše in podjetju Adriji Mobil za Projekt matrike usposobljenosti.



»Zelo sem vesela tega priznanja in vseh čestitk, ki sem jih prejela. V eni od teh je

napisano, da so priznanja po odhodu v tretje življenjsko obdobje dokaj redka. Zato sem vesela, da so opazili moja prizadevanja in mi namenili priznanje za dosežke, kar razumem kot priznanje za življenjsko delo,« pravi **Marjeta Potrč**. Na področju razvoja kadrov je opravila pionirsko delo, ki je enako pomembno za Krko, v kateri je ustvarjala več kot štirideset let, kot za Slovenijo, saj je aktivno delovala v Zvezi za kadrovske dejavnosti Slovenije (od 16. 3. 2011 preimenovana v Slovenska kadrovska zveza (SKZ)). »Skupaj s sodelavci v Krki nam je uspelo že zgodaj preoblikovati delo na področju kadrov iz personalne v

kadrovsko funkcijo. To pomeni, da nismo le beležili podatkov o posamezniku, pač pa smo ugotavljali njegove želje, znanja in sposobnosti ter skušali najti za vsakogar delo, na katerem bo delal z zadovoljstvom in uspešno. Tak način dela smo oblikovali v projekt razvoja kadrov, ki je še vedno osnova za delo na področju zaposlovanja, napredovanja, usposabljanja, izobraževanja, stipendiranja, nagrajevanja ... Najpomembnejši pa je pri izboru ključnih kadrov.« Področje, ki ga je uspešno vodila, se danes imenuje ravnanje s človeškimi viri; ta izraz ji ni simpatičen. Ne glede na poimenovanje njeno delo odmeva še danes. To potrjujejo besede, takrat aktualne predsednice sekcije, Marte Strmec, ki je dejala, da si je ob prevzemu kadrovske funkcije v Trimu zadala cilj, postati na tem področju »Marjeta Potrč«. »Zdi se mi«, je pojasnila Marjeta Potrč, »da je to najbolj slikovita utemeljitev odločitve o dodelitvi priznanja, ki ga je zbornica letos podelila prvič, in to prav meni.«



»Osnovni namen projekta Matrike usposobljenosti, ki temelji na Adriinih vrednotah timskega dela in inovativnosti, je bil vzpostaviti celovit sistem usposabljanja zaposlenih, pri čemer smo upoštevali opis del in nalog za posamično delovno mesto ter ga ocenjevali po kriterijih tveganja, zdravstvene ocene ter motiviranja in nagrajevanja zaposlenih,« pojasnjuje **Mojca Novak**. Poudarja, da so k projektu pristopili celovito z namenom določanja pristojnosti posameznika, kar ima velik vpliv na zagotavljanje fleksibilnosti v delovnih in organizacijskih procesih v podjetju: »Takšen pristop omogoča celovito in pravično obvladovanje kadrovskih vprašanj in je rezultat timskega dela, pri katerem so sodelovali predstavniki

vseh organizacijskih enot.« Projekt matrike usposobljenosti v Adrii Mobil je nastajal skozi daljše obdobje in je vključeval strokovnjake različnih področij – od kadrovskega do pravnega področja, od proizvodnje prek tehnologov pa do varstva pri delu. Zato je matrika dejansko uporabna v praksi in pomeni dragoceno orodje vodenja. »Lahko rečem, da nam je uspešna uresničitev tega projekta oz. uporabna vrednost matrike prinesla veliko zadovoljstva. Priznanje GZDBK to še povečuje.«

Priznanje Vzoren primer ravnanja s človeškimi viri Gospodarske zbornice Dolenjske in Bele krajine za leto 2008 je dodeljeno 20. 10. 2009 podjetju Krka. Priznanje podjetju je prevzel Boris Dular.



»V **Krki** smo zelo veseli tega priznanja«, pojasnjuje Boris Dular, »še posebej, ker prihaja iz domačega okolja. Krka od začetka svojega delovanja zelo skrbno deluje s svojimi zaposlenimi. Naši sodelavci so vključeni v celoten proces načrtovanja strategije in določanja poslovnih ciljev, in kar je najpomembnejše, potem tudi v uresničevanje in doseganje teh ciljev. Če jih želimo doseči, je treba tudi veliko vložiti. Zato v Krki skrbno načrtujemo tako osebnosten kot strokoven razvoj zaposlenih. Omogočamo pridobivanje številnih znanj in izkušenj. Vse to prispeva k temu, da smo uspešni in učinkoviti. Ne gre le za pridobivanje novih znanj in novih vedenj, ampak tudi za skrb za zdravje in večjo kakovost življenja. Zato imamo organizirane številne oblike skrbi za zdravje in na ta način dvigujemo našo sposobnost, da lahko učinkoviteje poslovno delujemo in dosegamo te rezultate.«

Priznanje Vzoren primer ravnanja s človeškimi viri Gospodarske zbornice Dolenjske in Bele krajine za leto 2009 je dodeljeno 20. 10. 2010 podjetju Revoz za projekt Razgibajmo življenje. Priznanje podjetju je prevzel Aleš Bratož, takratni predsednik uprave Revoza.



Priznanje za projekt **Razgibajmo življenje** je prevzel **Aleš Bratož**, predsednik uprave podjetja **Revoz** iz Novega mesta. Projekt zaposlenim vsak dan omogoča izvajanje 5-minutnih vaj za ogrevanje, razgibavanje ali/in sproščanje. Vaje so jim pomagali oblikovati v Termah Krka Šmarješke Toplice. Z rednim sodelovanjem pri vadbi lahko zaposleni bolje skrbijo za svoje zdravje, ohranjajo delovno učinkovitost, zmanjšujejo negativne vplive dela ter ohranjajo in izboljšujejo kakovost svojega življenja. Projekt je krepil tudi manj formalne medsebojne odnose zaposlenih, saj jih na prijetno sproščujoč način dodatno povezuje. Prav zato je bila ocenjevalna komisija mnenja, da je treba navedenemu projektu dati priznanje kot spodbudo drugim podjetjem, da tudi razmislijo o podobnih projektih, ki spodbujajo skrb za zdravje in bogatijo medsebojne odnose.

Priznanje Vzoren primer ravnanja s človeškimi viri Gospodarske zbornice Dolenjske in Bele krajine za leto 2010 je dodeljeno 20. 10. 2011 podjetju Infotehna skupina (predhodniku sedanjega podjetja Amplexor Adriatic) za projekt Krepitev pripadnosti zaposlenih skozi prizmo usklajevanja kariere z zasebnim življenjem.



Priznanje za projekt podjetja Infotehna skupina z nazivom **Krepitev pripadnosti zaposlenih skozi prizmo usklajevanja kariere z zasebnim življenjem** je prevzela skupina sodelavcev in lastnik podjetja **Čedo Jakovljevič**. Projekt je vzoren primer ravnanja z zaposlenimi, saj dokazuje, da lahko tudi v majhnih podjetjih kakovostno razvijamo področje človeških virov, in sicer predvsem na področju pripadnosti podjetju, dobrih medsebojnih odnosih, izobraževanja in razvoja zaposlenih ter spodbujanja inovativnosti.



»V Infotehni se prejetega priznanja zelo veselimo. Zadovoljstvo naših strank in posledično uspeh podjetja nista pogojena samo z zavzetostjo, ampak tudi s pripadnostjo in dobrim počutjem mojih sodelavk ter sodelavcev. Z našimi nenehnimi ukrepi želimo pozitivno vplivati na vse naštetu. Človeški kapital je tisti najtrdnjši temelj dolgoročne rasti, zato se ga trudimo trajno krepiti,« je povedal direktor podjetja **Elvis Pačelat**.

Priznanje Vzoren primer ravnanja s človeškimi viri Gospodarske zbornice Dolenjske in Bele krajine za leto 2011 je dodeljeno 18. 10. 2012 Mariji Jurekić, za življenjsko delo v regiji in širše.



Marija Jurekić (levo na sliki med predstavitvenim pogovorom z Primožem Zupanom) je v svoji več desetletni delovni karieri izkazovala kadrovska, vodstvena in pogajalska znanja. 18. oktobra 2012 je na Otočcu svečano prejela, ob zaključku svoje delovne kariere, tudi svoje prvo formalno priznanje. V času svojega aktivnega delovnega obdobja je prejela mnogo priznanj in pohval predvsem na neformalni ravni, in sicer od ljudi s katerimi je sodelovala oz. sodeluje, zaradi svoje neutrudne prizadevnosti, inovativnih idej, kolegialnosti, povezovalnosti, pozitivne usmerjenosti ter konstruktivnosti in solidarnosti. To so mnenja številnih poslovnih partnerjev, kakor tudi mnenja njenih sodelavcev in stanovskih kolegov. Čeprav njeno delo ni bilo izključno vezano na kadrovske področje, so vsa njena delovanja v različnih združenjih, sekcijah in društvih bila predvsem usmerjena v dobro ljudi, delavcev, v njihovo zaposljivost, v ohranjanje delovnih mest, v zadovoljstvo in razvoj ljudi, ki jih je njeno delovanje kakorkoli zadevalo. Njena velika skrb je bila tudi družbena odgovornost s socialnim čutom do soljudi, kar je nenehno dokazovala, tako da je delovala konstruktivno z vsemi svojimi strokovnimi in človeškimi močmi za dobro naše regije.

Priznanje Vzoren primer ravnanja s človeškimi viri Gospodarske zbornice Dolenjske in Bele krajine za leto 2012 je dodeljeno 17. 10. 2013 Borisu Dularju, direktorju kadrovskega sektorja v podjetju Krka, za življenjsko delovanje na številnih področjih povezanih z ravnanjem z ljudmi.



Boris Dular je med pogovorom z Ireno Potočar Papež, po svečanem prevzemu priznanja na 6. dnevu ravnanja s človeškimi viri, prisotnim, med ostalim, razkril: »Če sta hitrost in fleksibilnost stebra Krke, sta njeno vezivno tkivo partnerstvo in zaupanje.« V želji po nenehnem izboljševanju razmer za zaposlene skupaj s svojo kadrovskega ekipo skrbi za njihov profesionalni razvoj, organizira izobraževanje in podpira projekte, s katerimi v podjetju omogočajo kakovost življenja sodelavcev tako v delovnem okolju kot zunaj njega. Med sodelavci spodbuja kulturo medsebojnega zaupanja, spoštovanja, sodelovanja in timskega dela, nenehnega učenja ter odgovornega in učinkovitega dela. Je tudi član upravnega odbora in podpredsednik Slovenskega združenja strokovnih menedžerjev in strokovnih svetov kadrovskega področja. Med omenjenimi zvezami, obenem pa tudi podpredsednik sekcije za ravnanje s človeškimi viri pri Gospodarski zbornici Dolenjske in Bele krajine ter predsednik državne komisije Republike Slovenije za poklicno maturo. Dejaven je tudi na strokovnih srečanjih s kadrovskega področja tako doma kot na tujem, kot predavatelj pa se odzove tudi na povabilo univerz in visokih šol. Tako pomembno prispeva ne le k razvoju kadrovske funkcije v skupini Krka, ampak tudi k razvoju kadrovske stroke nasploh.

Priznanje Vzoren primer ravnanja s človeškimi viri Gospodarske zbornice Dolenjske in Bele krajine za leto 2013 je dodeljeno 9. 10. 2014 podjetju Treves. Priznanje je prevzela Anja Nose, kadrovnica in predstavnica vodstva podjetja.



V procesu rasti se je vodstvo podjetja zavedalo, da je njihova uspešnost odvisna od vseh zaposlenih. Zato je dejavno oblikovalo in sistematično izboljševalo celotno področje ravnanja s človeškimi viri. Z rednim merjenjem organizacijske klime ugotavljajo stanje in kakovost medsebojnih odnosov ter na podlagi ugotovitev načrtujejo dejavnosti za njeno izboljšanje. Kakovost informacij za uspešnejše delo dajejo tudi letni pogovori, ki omogočajo kakovostno presojo dela in načrtovanje dela posameznika v prihodnje ter načrtovanje strokovnega in osebnostnega razvoja zaposlenih. Učinkovitost letnih pogovorov se posledično odraža v sistematičnem vlaganju v izobraževanje in razvoj zaposlenih. Tudi priznanje TOP 10 za sistematično vlaganje v izobraževanje dejansko potrjuje zavedanje pomena izobraževanja za rast in razvoj podjetja. Kakovostno informiranje in komuniciranje prek internega glasila, zborov delavcev, z različnimi delovnimi sestanki na vseh ravneh omogočajo uspešno doseganje poslovnih rezultatov in krepitev zavesti, da so vsi zaposleni prispevali k temu. Različne oblike druženja in srečanj izven delovnega časa krepijo medsebojno povezanost in bogatijo notranje odnose. »Podjetje zaposlene povezuje, jim omogoča razvoj, krepi pripadnost podjetju in bogati medsebojne odnose ter odnos do zdravega načina življenja. S celovitim pristopom smo dosegli tudi to, da je delo v izrazito proizvodnem okolju, v zahtevni avtomobilski panogi neprekinjeno

potekalo brez nezgod kar 873 dni zapored,« izpostavlja **Anja Nose**. Podjetje **Treves** tako v skupini majhnih, a rastočih podjetij dokazuje, da je mogoče s sistematičnim in načrtnim delom uspešno razviti kadrovske funkcije, ki pomembno prispeva k uspešnosti podjetja. Prav zato si zasluži prino ravnanje s človeškimi viri.

Priznanje Vzoren primer ravnanja s človeškimi viri Gospodarske zbornice Dolenjske in Bele krajine za leto 2014 je dodeljeno 22. 10. 2015 podjetju TPV. Priznanje sta prevzela kadrovnica Martina Brec in lastnik podjetja Vladimir Bahč.



Na fotografiji so Tomaž Kordiš, Martina Brec, Vladimir Bahč in Mojca Novak. Podjetje **TPV trženje in proizvodnja opreme vozil, d. d.**, iz Novega mesta, ki je globalno vpeto v avtomobilsko industrijo, izvaja celovito upravljanje procesa človeških virov z definirano nadgradnjo sistema razvoja kadrov. Družba uporablja metode ciljnega vodenja, metode 360 stopinj povratne informacije in analizo razvoja kadrovskih potencialov ter načrtovanja nasledstev. S tem so v družbi povezali eno od ključnih strateških usmeritev »kompetentni sodelavci z željo po uspehu« z adejavnostmi skrbno načrtovanega dela z ljudmi v smeri razvoja kariere, večje zavzetosti za delo ter s tem večje učinkovitosti in uspešnosti pri delu.

Priznanje Vzoren primer ravnanja s človeškimi viri Gospodarske zbornice Dolenjske in Bele krajine za leto 2015 je dodeljeno 20. 10. 2016 Juditi Ledić za življenjsko delovanje na številnih področjih, povezanih z ravnanjem z ljudmi.



Prijavo na razpis za priznanje je dalo Društvo za kadrovske dejavnosti Dolenjske in Bele krajine (DKD DBK). **Judita Ledić** je društvo vodila do aprila 2016, zdaj ga vodi predsednica Martina Brec. Ta je v luči zahvale za vse poteze in odločitve Ledićeve v času njenega predsedovanja prepoznala vse odlike njenega vodenja, zato je društvo za to priznanje tudi predlagalo svojo prejšnjo predsednico. Judita Ledić je s svojim skrbnim in požrtvovalnim delom kot kadrovska strokovnjakinja in vodja ter odločna zagovornica in oblikovalka strokovnega povezovanja kadrovskih delavcev v regiji Dolenjska in Bela krajina pomembno prispevala k njeni rasti in razvoju. Z vodenjem in neposrednim dolgoletnim delom v podjetju Revoz in v strokovnih združenjih (SKZ, DKD DBK, Sekciji za ravnanje s človeškimi viri ...) je pomembno prispevala k dvigu profesionalnosti kadrovskih delavcev in kreptvi njihove vloge v podjetjih. Svoje znanje in srčnost pa od januarja 2016 deli tudi kot samostojna svetovalka in podjetnica.

Nina Šab

SKUPINSKI NASTOPI NA SEJMIH V LETIH 2008–2017

Člani GZDBK so prepoznali sejemske nastope kot večstransko učinkovit pristop, ki jim ga omogočamo pri GZDBK. Tako se lahko predstavijo kot samostojni pravni subjekti, pa vendar so kot del dolbenjsko-belokranjske skupine, regije. Praviloma je skupinski nastop za posameznega člana cenejši, saj se stroški nastopanja sorazmerno porazdelijo. Nastopanje skupaj je v primerjavi z nastopanjem v lastni režiji organizacijsko manj zahtevno za posameznega člana in tudi do 30 % cenejše. **Sejemske skupinske nastope smo začeli izvajati že maja 2008.** Sejmi, ki jih je Sekcija za ravnanje s človeškimi viri podprla s svojim neposrednim in posrednim sodelovanjem, so **Zaposlitveni sejmi v Novem mestu (A), sejmi Informativa v Ljubljani (B)** (Informativa je vseslovenski sejem izobraževanja, štipendiranja in zaposlovanja. Namen prireditve je pred informativnimi dnevi na enem mestu ponuditi pregled vseh različnih izobraževalnih programov, ki so na voljo, od srednjih šol do visokošolskih programov, dodatnega izobraževanja in usposabljanja, jezikovnih tečajev, vseživljenjskega učenja itd.) in **zaposlitveno karierni sejmi Moje delo v Ljubljani (C).**



15. maja 2008 smo tako prvič skupaj z Zavodom za zaposlovanje, območno službo Novo mesto (v nadaljevanju ZRSZ Nm) predstavili delodajalce na sejmju, ki je potekal v **Kulturnem centru Janeza Trdine v Novem mestu.** (1 – A1)



V sklopu regijskega zaposlitvenega sejma, ki je potekal v sodelovanju z ZRSZ Nm, je potekal tudi 2. zbor Sekcije 16. aprila 2009 v Kulturnem centru Janeza Trdine v **Novem mestu.** (2 – A2)



Marta Strmec: »Idea o skupnem nastopu na kariernem sejmju pod okriljem GZDBK je nastala pri iskanju najboljše možne rešitve za nastop na sejmju. Iz te ideje je nastala še večja in bolj pomembna **zgodba o povezovanju in skupnem nastopu gospodarskih subjektov iz regije**, ki prinaša potencialnim iskalcem zaposlitve in tudi ostalim subjektom pomembno **sporočilo, da smo kljub različnosti – in morda v nekaterih točkah celo konkurenčnosti – sposobni stopiti skupaj in pokazati naše skupne prednosti.** Sejem je bil v letošnjem letu številčno manj obiskan, vendar bolj kakovosten glede ponudbe potencialnih kadrov.« **Na Gospodarskem razstavišču v Ljubljani** smo v sklopu zaposlitvenega sejma Kariera 2009 nastopili kot regijska skupina prvič. Sejem je potekal **25. in 26. novembra 2009.** Pod okriljem GZDBK je nastopila skupina petih podjetij; TRIMO, TPV, REVOZ, Danfoss Compressors in ADRIA MOBIL. Skupni nastop se je izkazal kot pozitivna, sinergična in inovativna izkušnja vseh udeleženi, zato sejmski nastop pod okriljem GZDBK omogočamo tudi v prihodnje. (3 – C1)

29. novembra 2017 bodo člani GZDBK nastopili skupaj že štirinajstič!



3. zbor članov SRČV smo ponovno izvedli s sklopu regijskega zaposlitvenega sejma v soorganizaciji z ZRSZ Nm **15. aprila. 2010 v KC Janeza Trdine v Novem mestu.** (4 – A3)



Na Gospodarskem razstavišču v Ljubljani smo na vseslovenskem zaposlitveno kariernem sejmju nastopali kot regija **1. in 2. decembra 2010** drugič. Tokrat so v skupini nastopili člani, podjetja: ADRIA MOBIL, Danfoss Compressors (pozneje SECOP KOMPRESORJI), Infotehna (sedaj AM- PLEXOR Adriatic), KRKA, REVOZ, Terme Krka, TRIMO in TPV. (5 – C2)



Prvi skupinski sejamski nastop Pod okriljem GZDBK podpornih članov, izobraževalnih zavodov oz. šol naše regije, je potekal **na sejmu Informativa na Gospodarskem razstavišču v Ljubljani 21. in 22. januarja 2011**. Predstavili smo pet podpornih članov, in sicer: Fakulteto za industrijski inženiring, Novo mesto (FINI), Fakulteto za informacijske študije v Novem mestu (FIŠ), Fakulteto za organizacijske študije v Novem mestu (FOŠ) in takrat obstoječe Univerzitetno in raziskovalno središče Novo mesto (URS Novo mesto). (6 – B1)



21. april 2011 smo imeli četrti regijski zaposlitveni sejem v soorganizaciji ZRSZ Nm in v sklopu tega 4. zbor članov SRČV v **Kulturnem centru Janeza Trdine v Novem mestu**. (7 – A4)



20. in 21. januar 2012 smo **na sejmu Informativa na Gospodarskem razstavišču v Ljubljani** znova predstavili podporne člane GZDBK. Sedem izobraževalnih institucij in Društvo novomeških študentov je nastopilo na regijski predstavitvi Pod okriljem GZDBK, in sicer: Fakulteta za industrijski inženiring, Novo mesto (FINI), Fakulteta za informacijske študije v Novem mestu (FIŠ), Fakulteta za organizacijske študije v Novem mestu (FOŠ), Fakulteta za poslovne in upravne vede Novo mesto (FPUV), Visoka šola za tehnologije in sisteme (VITES), Visoka šola za upravljanje in poslovanje Novo mesto (VŠUP) in Visoka šola za zdravstvo Novo mesto (VŠZ). (9 – B2)



1. in 2. februar 2013 je **na Gospodarskem razstavišču v Ljubljani** na sejmu Informativa potekal Pod okriljem GZDBK tretji regijski skupinski nastop podpornih članov. Predstavile so se tri izobraževalne institucije in dijaški dom: Fakulteta za industrijski inženiring, Novo mesto (FINI), Fakulteta za informacijske študije v Novem mestu (FIŠ) in Fakulteta za organizacijske študije v Novem mestu (FOŠ) ter Dijaški in študentski dom Novo mesto (DŠD Novo mesto). (11 – B3)



24. in 25. oktobra 2012 je na karierno zaposlitvenem sejmu Moje delo **na Gospodarskem razstavišču v Ljubljani** nastopilo šest podjetij Pod okriljem GZDBK: Adria Mobil, Krka, Mikrografija, Revoz, Terme Krka in Zavarovalnica Tilia. (10 – C4)

Gospodarske družbe Dolenjske in Bele krajine se zavedajo pomena zaposlenih pri uspešnosti lastnega poslovnega delovanja. Interes sodelujočih podjetij je, da se predstavijo kot privlačen delodajalec in razrešijo svoje težave po pomanjkanju določenih kadrov. Ključna vloga Sekcije za ravnanje s človeškimi viri pa je, da pri svojem delovanju podpira in spodbuja vse dejavnosti, ki pomagajo gospodarstvu dosegati zeleno strukturo zaposlenih v regiji. Pri tem stremi k skupnemu regijskemu nastopanju, saj tako še močnejše izpostavljamo naše prednosti.



15. oktober 2015 je zaposlitveno karierni sejem Moje delo, potekal prvič v **Cankarjevem domu v Ljubljani** in le en dan (v preteklih letih je potekal dva dni na Gospodarskem razstavišču). Predstavilo se je osem podjetij, članov GZDBK: Adria Mobil, Akrapovič, Krka, Revoz, Terme Krka, TPV, Trimo in Zavarovalnica Tilia.



15. oktobra 2015 na vseslovenskem sejmu smo prvič podkrepili naš regijski nastop tudi z udeležbo Mestne občine Novo mesto, saj smo tako lahko obiskovalcem sejma približati življenje in delo v prestolnici naše regije. V sklopu sejemske predstavitve je potekalo tudi predavanje z naslovom Življenje in delo v dolnjiški prestolnici.



5. oktober 2016 v Cankarjevem domu v Ljubljani je na kariernem sejmju Moje delo nastopila pod okriljem GZDBK kot regija skupina devetih podjetij (Adria Mobil, Akrapovič, Krka, Revoz, Terme Krka, TPV, Treves, Trimo in Zavarovalnica Tilia skupaj z Zavarovalnico Maribor, d. d., ki sta skupaj s hrvaškima zavarovalnicama Velebit osiguranje, d. d. in Velebit životno osiguranje, d. d. od 1. 11. 2016 združeni v Zavarovalnico Sava, d. d.) in MO Novo mesto. (13 – C6)



Po predavanju smo izvedli žrebanje med prisotnimi obiskovalci sejma. Sedem obiskovalcev je dobilo unikatno nagrado; spoznavni pogovor z županom Mestne občine Novo mesto Gregorjem Macedonijem in direktorjem Gospodarske zbornice Dolenjske in Bele krajine Tomažem Kordišem, ki smo ga izvedli 18. novembra 2015 v Novem mestu. (12 – C5)

Sedaj potekajo že zaključne priprave na sejmski nastop naše regijske skupine, ki bo tokrat sedmič nastopila skupaj pod okriljem GZDBK v Cankarjevem domu v Ljubljani na kariernem sejmju Moje delo 29. novembra 2017. Nastopilo bo devet podjetij, članov GZDBK: Adria Mobil, Akrapovič, Krka, Revoz, Terme Krka, TPV, Treves, Trimo in Zavarovalnica Sava. Tokrat bo naš skupinski regijski nastop na vseslovenskem sejmju, tretjič zapored, podkrepila Mestna občina Novo mesto, s čimer želimo obiskovalcem sejma približati življenje in delo v prestolnici naše regije. (14 – C7)



GOSPODARSKA ZBORNICA
DOLENJSKE IN BELE KRAJINE

Soustvarjamo vašo prihodnost

Nina Šab

PROJEKTI GOSPODARSKE ZBORNICE DOLENJSKE IN BELE KRAJINE V SODELOVANJU S SEKCIJO ZA RAVNANJE S ČLOVEŠKIMI VIRI 2008–2017

Na GZDBK že leta izvajamo številne projekte. Vsi projekti krepijo program, ki ga zbornica izvaja za svoje člane. Nekateri projekti so po svoji vsebini taki, da sovpadajo z vsebino dela Sekcije za ravnanje s človeškimi viri. Pri nekaterih projektih je sekcija s svojimi člani neposredno vključena (projekt POZA, projekt APP), druge sekcija le spremlja ter jih na posreden način podpira in spodbuja (projekt Inovacije GZDBK,

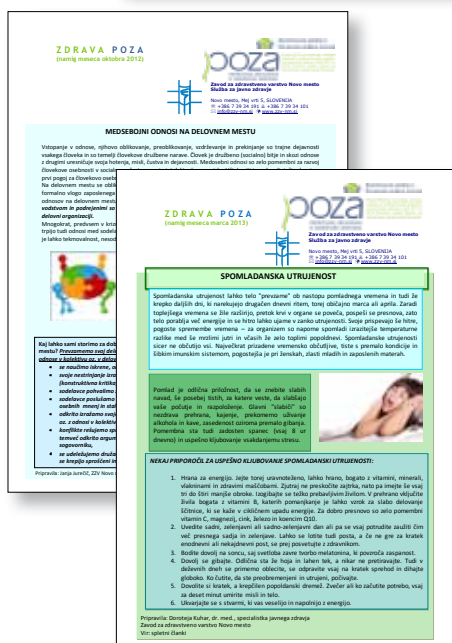
projekti POT, Usposabljanje za brezposelne mlade osebe in podjetnike začetnike – Mladi podjetnik, projekt Et-Struct (nosilec RIC Novo mesto), projekt Kompetenčnega centra kemijske industrije (KoCKE), projekt Vseslovenska kampanja za ozaveščanje de-

lodajalcev za ohranjanje in krepitev zdravja zaposlenih na delovnem mestu, v 2017 smo začeli s projektom KoCKE S4). Projekti GZDBK so podrobneje (s številnimi uporabljenimi brezplačnimi gradivi) predstavljeni na spletni strani zbornice www.gzdbk.si.

NATANČNEJE PREDSTAVLJAMO SAMO PROJEKTE, KI SO BILI NEPOSREDNO IZVAJANI V SODELOVANJU S ČLANI SEKCIJE ZA RAVNANJE S ČLOVEŠKIMI VIRI.



Projekt smo poimenovali POZA, kar je kratica za Preprečevanje, obvladovanje in zmanjševanje absenzizma v delovnih okoljih. Projekt POZA je na podlagi Javnega razpisa za sofinanciranje projektov za promocijo zdravja v letih 2011 in 2012 finančno podprl Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije. Finančna podpora s strani ZZSZS je odobrena v višini 40 % vrednosti celotnega projekta, in sicer za obdobje od 1. 6. 2011 do 10. 11. 2012. Vseboval je sklop izobraževalno-vzgojnih aktivnosti, o preprečevanju, obvladovanju in zmanjševanju absenzizma, namenjene delodajalcem in delavcem. V projektnem obdobju smo pri GZDBK v sklopu projekta izvajali za člane delavnice, seminarji, posvete, okrogla miza in ob zaključku smo oblikovali priročni Model POZA (uporaben za obvladovanje absenzizma in zdravja zaposlenih tudi za srednja in manjša podjetja) na podlagi pilotnega testiranja v delovnem okolju podjetij Adria Mobil, SEP in Terme Krka, ki je podrobno predstavljen v priročniku dobrih praks (Zbirka znanja 02: Absentizem – preprečevanje, obvladovanje in zmanjševanje).



Pri projektu POZA so nastali mesečni namigi ZDRAVA POZA, ki smo jih oblikovali s takrat samostojnim pravnim subjektom Zavod za zdravstveno varstvo Novo mesto (Skladno s sklepom Vlade je Zavod za zdravstveno varstvo Novo mesto s 1. 1. 2014 prenehal obstajati in postal območna enota NLZOH s sedežem v Mariboru.). Mesečni namigi so bili oblikovani poljudno, a strokovno. Pazili smo, da so vsebine smiselne glede na mesec v katerem je izšel namig (februar – kako se izogniti gripi, december – kako izkoristiti praznični čas za krepitev medsebojnih odnosov, september – pomen zdravega spanja za zdravo življenje). Delodajalci so namige brezplačno prejemali na različne načine od GZDBK vsako drugo sredo v mesecu in jih uporabili skladno s svojo poslovno prakso internega komuniciranja z zaposlenimi. Nekateri so jih preprosto natisnili in jih npr. nastavili na oglasne table, kjer so se najpogosteje zadrževali njihovi zaposleni, spet drugi so jih natisnili in jih postavili v jedilnico, ko so zaposleni čakali na prejem malice, so med čakanjem namig lahko prebrali, spet drugi so uporabljali pri distribuciji mesečnega namiga več komunikacijskih kanalov hkrati. Prvi namig je izšel 12. oktobra 2011. Zadnji namig pa smo izdali 10. april 2013. Namigi so še vedno aktualni, saj so teme, ki jih obravnavajo aktualne tudi danes. Vabimo vas, da jih uporabite pri promociji zdravja na delovnem mestu, brezplačno. Dobite jih v elektronski obliki na www.gzdbk.si/projekti/poza/aktualno.

V sklopu projekta POZA je **29. marca 2012** potekala tudi okrogla miza o absentizmu v naši regiji in Sloveniji. Na okrogli mizi, ki jo je vodila tedanja predsednica Sekcije za ravnanje s človeškimi viri, Marta Strmec so sodelovali kot sogovorniki mize direktorica Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije, Območne enote Novo mesto, Tatjana Mlakar, tedanji direktor Zavoda za zdravstveno varstvo Novo mesto, Dušan Harlander, Mojca Novak kot zastopnica podjetja Adrie Mobi in Jože Berus, direktor podjetja Terme Krka.



Julija 2015 in do novembra 2016 smo izvajali na GZDBK projekt APP – Atraktivna Promocija Promocije zdravja pri delu, ki je bil izbran na javnem razpisu Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije (ZZZS) in sofinanciran v višini 90 % s strani ZZZS. Pri projektu smo izvajali številne dejavnosti, ki smo jih namenjali delodajalcem, zaposlenim in strokovni javnosti. Izvedli smo preko 50 dogodkov po celi Sloveniji, saj je konzorcij partnerjev omogočal kritje celotnega ozemlja RS. Konzorcij projekta je sestavljalo devet partnerjev, od tega trije strokovni partnerji in šest regijskih gospodarskih zbornic Slovenije. Poleg strokovnega nosilca projekta Zavoda ZAP (Zavod za Atraktivno Promocijo zdravja) sta bila strokovna partnerja projekta Sindikat zdravnikov družinske medicine Slovenije PRAKTIK.UM in Zveza društev – Slovensko zdravniško društvo, Združenje

medicine dela, prometa in športa ter vse samostojne regijske gospodarske zbornice, poleg Gospodarske zbornice Dolenjske in Bele krajine so bile še: Pomurska gospodarska zbornica, Primorska gospodarska zbornica, Regionalna gospodarska zbornica Celje, Štajerska gospodarska zbornica in Savinjsko-šaleška gospodarska zbornica. Informativna stran projekta www.app-zdm.si, ki smo jo izdelali in jo urejali pri GZDBK in je trenutno še na spletu, vključuje vse podatke o projektu, partnerjih, aktivnostih projekta in dogodkih. Strokovni nosilni partner ZAP pa je pripravil spletno platformo in mobilno aplikacijo APP za ohranjanje, vzdrževanje in izboljševanje zdravja pri delu: www.zapp.si. Najbolj so med delodajalci za promocijo zdravja bili prepoznani in brezplačno uporabljeni plakati – 10 različnih plakatov s priporočili za duševno zdravje.



Tako so v podjetju Finskatt iz Novega mesta razobesili plakat Bodite telesno aktivni. V podjetju opravljajo vodenje ter davčno, računovodsko in knjigovodsko urejanje poslovnih knjig za številna podjetja in podjetnike. Njihovo delo poteka pretežno za računalnikom z zahtevnimi programi, v katere morajo umeščati različne številne pretežno numerične podatke, sede ob večurni visoki delovni koncentraciji, saj je pri računovodenju natančnost neizogibna za kakovostno storitev. Med svojim delom tudi skenirajo in fotokopirajo. Torej pravo mesto za opomin, da se sodelavci morda spomnijo tudi na minutno razgibavanje, ko čakajo, da fotokopirni stroj opravi svojo nalogo.

Nina Šab

SODELOVANJE SEKCIJE ZA RAVNANJE S ČLOVEŠKIMI VIRI IN DRUŠTVA ZA KADROVSKO DEJAVNOST DOLENJSKE IN BELE KRAJINE (DKD DBK) 2008–2017

OD USTANOVITVE SRČV PRI GZDBK TESNO SODELUJE Z DKD DBK. MED DRUGIM SKUPAJ ORGANIZIRAMO IZOBRAŽEVANJA IN FORUME KADROVSKE PRAKSE, KI SE JIH TAKO ČLANI SEKCIJE KOT ČLANI DRUŠTVA RADI UDELEŽUJEJO.

PRIMER FORUMA

Celodnevna ekskurzija sekcije in društva je potekala 23. septembra 2011 v sklopu Forum kadrovske prakse v podjetju NEK v Krškem. Člani sekcije in društva smo se proti Posavju odpeljali že navsezgodaj zjutraj.

Najprej so nas sprejeli v Kulturnem domu Krško, v katerem smo si z Ido Novak Jerele iz službe za odnose z javnostmi in Karmen

Starc iz službe za ravnanje s kadri ogledali film s predstavitvijo delovanja NEK, sledili so predavanje, pogovor s predstavnicami obeh služb in ogled zunanje okolice NEK-a (ogled elektrarne z vodenim sprehodom po klasičnem, nejedrskem delu elektrarne je potekal tudi skozi turbinsko zgradbo, ogledali pa smo si tudi zunanje hladilne naprave) ter ogled informativno komandnega centra NEK-a (učnega centra, ki je enak dejanskemu centru, v katerem

poteka upravljanje NEK-a). Posebnost tega podjetja je prav gotovo zahtevno, večletno strokovno lastno, notranje urjenje svojih novih zaposlenih, ki se vrsto let intenzivno urijo in dokazujejo, ali so dovolj strokovno in psihično vredni zaupanja za opravljanje dela, preden prvič lahko vstopijo v resnično informativno komandno sobo.



V letu 2016 smo na GZDBK v sodelovanju z Društvom za kadrovske dejavnosti DBK organizirali številne skupne dogodke in izobraževanja.

Napotovanje delavcev: pravni vidiki, kršitve, praktični napotki (GZDBK, 18. 1. 2016)
 Sistemska ureditev anti-mobinga v podjetju je zakonsko zavezujoča (GZDBK, 8. 3. 2016)
 Obvladovanje stresa, jeze, strahu in treme (GZDBK, 8. 43 2016)
 Sistemska ureditev anti-mobinga v podjetju je zakonsko zavezujoča (GZDBK, 23. 3. 2016)
 Obvladovanje stresa, jeze, strahu in treme (GZDBK, 23. 3. 2016)
 Sistemska ureditev anti-mobinga v podjetju je zakonsko zavezujoča (GZDBK, 30. 3. 2016)
 Zbor SRČV, zbor DKD DBK med obiskom podjetja Krka (Krka, 5. 4. 2016)
 Mediacija v podjetjih (GZDBK, 11. 4. 2016)
 Mediacijske spretnosti na ravni vodenja (GZDBK, 11. 4. 2016)
 Kako dobiti, imeti in razvijati najboljše zaposlene? (GZDBK, 21. 4. 2016)
 Kdaj se v podjetju spleča mediacija kot metoda reševanja sporov in kot pristop pri pogajanju? (GZDBK, 30. 5. 2016)
 Kako ravnati v primeru zlorab alkohola, drog in drugih prepovedanih substanc na delovnem mestu (Dolenjske Toplice, 8. 6. 2016)
 Učinkovito upravljanje z osebno energijo in učinkovito soočanje s stresom (Adria Mobil, 5. 9. 2016)
 Forum kadrovske prakse v podjetju Domel (Domel, 22. 9. 2016) in
 Mentorski sistem – nuja, modna muha ali vaša priložnost? (TPV, 16. 11. 2016)

Nina Šab

Sinergija dobre prakse medsebojnega sodelovanja sekcije in društva, tako kot delovanje Sekcije za ravnanje s človeškimi viri, letos slavi svojo jubilejno desetletnico.

Po kosilu smo se odpravili na izlet v Kumrovec (ogled Titovega rojstnega kraja in največjega hrvaškega etnografskega muzeja na prostem) in Krapino (ogled muzeja neandertalca). Skupina udeležencev je tako ob strokovnem vpogledu v delovanje podjetja NEK dobila tudi dragocene ure druženja s stanovskimi kolegi.



KODEKS RAVNANJA S ČLOVEŠKIMI VIRI

Sekcija za ravnanje s človeškimi viri je v okviru svojega poslanstva – spodbujati in krepiti vzorno ravnanje s človeškimi viri – oblikovala Kodeks ravnanja s človeškimi viri. Namen kodeksa je krepitev promocije za doseganje najvišjih standardov delovanja in vedenja vseh članov Sekcije za ravnanje s človeškimi viri.

KODEKS RAVNANJA S ČLOVEŠKIM VIRI JE BIL SPREJET NA ZBORU ČLANOV SEKCIJE ZA RAVNANJE S ČLOVEŠKIMI VIRI 15. APRILA 2010 IN JE ZAČEL VELJATI 22. APRILA 2010, KO GA JE POTRDIL UPRAVNI ODBOR GOSPODARSKE ZBORNICE DOLENJSKE IN BELE KRAJINE.

Kodeks je namenjen ne le članom sekcije, ampak vsem, ki delujejo na področju ravnanja s človeškimi viri. Oblikovan je kot strokovno priporočilo in vodilo na področju ravnanja s človeškimi viri. S sprejemom Kodeksa ravnanja s človeškimi viri se člani sekcije zavezujejo, da bodo spoštovali naslednja načela in ravnanje.

1. STROKOVNA ODGOVORNOST

Strokovnjak na področju ravnanja s človeškimi viri je odgovoren za dodano vrednost v organizaciji, ki ga zaposluje, in za prispevanje k etičnemu ravnanju te organizacije. Zavezan je k prevzemanju odgovornosti za svoje odločitve in delovanje, tako da:

- ostane zvest najvišjim standardom etičnega in strokovnega vedenja,
- skrbi za osebni in strokovni razvoj vseh zaposlenih,
- pravično meri učinkovitost človeških virov pri uresničevanju organizacijskih ciljev,

- deluje v skladu z vrednotami stroke,
- si prizadeva za doseganje najvišje stopnje kakovosti storitev in družbene odgovornosti,
- se zavzema za ustrezno razporejanje zaposlenih v skladu z njihovimi sposobnostmi in zmožnostmi ter njihovo vrednotenje v skladu z njihovim prispevkom k dodani vrednosti organizacije,
- deluje skladno z lokalno zakonodajo in zakonodajo države, v kateri deluje prek svojih poslovnih subjektov, in
- kjer koli na svetu upošteva človekove pravice in delavske standarde, zapisane v dokumentu United Nation Global Compact.

2. STROKOVNI RAZVOJ

Strokovnjak na področju ravnanja s človeškimi viri si mora prizadevati za doseganje najvišjih standardov usposobljenosti in se zavezati k stalnemu strokovnemu razvijanju, tako da:

- se nenehno izobražuje na osebni in strokovnem področju ter pridobljeno znanje uporablja pri ravnanju s človeškimi viri in
- prispeva k skupnemu obsegu znanj, razvoju stroke in rasti posameznikov skozi poučevanje, raziskovanje in širjenje znanja.

3. ETIČNO VODSTVO

Strokovnjak na področju ravnanja s človeškimi viri mora biti zgled pri zagotavljanju najvišjih standardov vzornega vedenja, tako da:

- je etičen ter deluje etično pri vseh poslovnih in osebnih odnosih,
- po potrebi preverja samostojne

ali skupinske dejavnosti, zato da zagotavlja etične odločitve in njihovo uresničevanje na etičen način,

- poišče strokovno pomoč v primeru dvoma o etični primernosti v nastali situaciji,
- jasno in nedvoumno komunicira in promovira vrednote ter se skozi poučevanje in mentorstvo zavzema za razvoj drugih voditeljev znotraj stroke in v drugih organizacijah.

4. POŠTENOST IN PRAVIČNOST

Strokovnjak na področju ravnanja s človeškimi viri je etično zavezan k odgovornosti za podporo in negovanje poštenosti ter pravičnosti za vse zaposlene in njihove organizacije, tako da:

- spoštuje edinstvenost in notranjo vrednost vsakega posameznika,
- z zaposlenimi dela dostojanstveno, spoštljivo in sočutno, in sicer z namenom negovanja zaupnega delovnega okolja brez nadlegovanj, ustrahovanja in nezakonite diskriminacije,
- socialno šibkim in bolnim po svojih strokovnih močeh pomaga pri uveljavljanju njihovih pravic,
- vsem zaposlenim zagotavlja priložnost razvoja znanj in novih kompetenc,
- zagotavlja okolje, ki je vključevalno, ter se zavzema za raznovrstnost v organizacijah, razvija, uporablja in zagovarja politiko in procese, ki negujejo pošteno, dosledno in nepristransko obravnavo vseh,
- ne glede na osebne interese podpira etične in zakonite odločitve, ki jih sprejema organizacija, in
- je pozoren na pojave diskriminacije in kršenja temeljnih človekovih pravic tudi izven delovnega okolja ter v takih primerih odgovorno ukrepa.

5. NASPROTJE INTERESOV

Strokovnjak na področju ravnanja s človeškimi viri mora ohraniti visoko stopnjo zaupanja do vseh deležnikov v okolju, v

katerem deluje. Varovati mora interese teh deležnikov in svojo profesionalno integriteto ter se ne sme zapletati v dejavnosti, ki povzročijo dejansko, navidezno ali morebitno nasprotje interesov, tako da:

- izpolnjuje in zagovarja uporabo uravnovešenih in pravičnih načel pri reševanju primerov, v katerih se pojavijo nasprotja interesov organizacije,
- se vzdrži uporabljanja svojega položaja za pridobivanje osebne, materialne ali finančne koristi ali dajanja videza pridobivanja kakšne koli koristi,
- ne izkorišča svojega položaja za preferenčna dejanja samo določeni skupini deležnikov,
- je pozoren na pojave možnih nasprotij interesov in ustrezno ukrepa ter
- v primeru pojava nasprotja interesov ta razkrije svojim deležnikom.

6. UPORABA PODATKOV

Strokovnjak na področju ravnanja s človeškimi viri varuje pravice posameznikov, posebej pri pridobivanju in širjenju podatkov, ob tem zagotavlja resničnost in preglednost ter nudi podporo pri sprejemanju odločitev, tako da:

- pridobiva in širi podatke na zakonit, etičen in odgovoren način,
- zagotavlja, da so pri odločanju o zaposlitvenih razmerjih uporabljeni le primerni in upravičeni podatki,
- razišče točnost podatkov in njihov vir preden dovoli njihovo uporabo pri odločanju o zaposlitvenem razmerju,
- vzdržuje tekoče in točne podatke pri ravnanju s človeškimi viri,
- zagotavlja točnost in celovitost vseh pridobljenih podatkov v zvezi s postopki in praksami ravnanja s človeškimi viri ter
- izvaja primerne ukrepe pri zagotavljanju točnosti in celovitosti vseh pridobljenih podatkov v zvezi s kadrovskimi, izobraževalnimi in kariernimi postopki ter praksami ravnanja s človeškimi viri.

UKREPI PROTI KRŠITVI ETIČNIH IN PROFESIONALNIH STANDARDOV

Strokovnjak na področju ravnanja s človeškimi viri je dolžan v okolju, v katerem deluje, opozarjati na morebitne njemu znane kršitve etičnih in strokovnih standardov dela, vedenja in ravnanja v nasprotju z določili tega kodeksa ali celo kršitve zakonskih predpisov.

Strokovnjak presodi, ali je treba tako ravnanje in vedenje prijaviti Gospodarski zbornici Dolenjske in Bele krajine.

Direktor Gospodarske zbornice Dolenjske in Bele krajine ter predsednica sekcije za ravnanje s človeškimi viri za vsak posamezen primer prijave kršitev etičnih in profesionalnih standardov opredelita postopke mirnega reševanja.

**ZBIRKA ZNANJA
10 LET RAVNANJA S ČLOVEŠKIMI VIRI,
PRIROČNIK S PRIMERI DOBRIH PRAKS**

Oktober 2017



**GOSPODARSKA ZBORNICA
DOLENJSKE IN BELE KRAJINE**

Novi trg 11
SI-8000 Novo mesto

www.gzdbk.si
info@gzdbk.si