

# USPEH

ISSN 1855-5020

ČASOPIS GOSPODARSKE ZBORNICE  
DOLENJSKE IN BELE KRAJINE

[WWW.GZDBK.SI](http://WWW.GZDBK.SI)

**INTERVJU**

**JOŽE BERUS, TERME KRKA**

**V SREDIŠČU**

**ZDRAVJE**

**OBVEZNO BRANJE**

**KAJ LAHKO MALI  
PODJETNIKI PRIČAKUJEJO  
V NOVEM POSLOVNEM  
LETU NA DAVČNEM IN  
RAČUNOVODSKEM PODROČJU**



# NAPOVEDNIK DOGODKOV ZIMA 2013

VEČ O DOGODKIH NAJDETE V SPLETNEM KOLEDARJU DOGODKOV NA POVEZAVI [HTTP://WWW.GZDBK.SI/SI/STORITVE/KOLEDAR](http://www.gzdbk.si/si/storitve/koledar).  
ČE ŽELITE, DA VAS OBVEŠČAMO O NAŠIH DOGODKIH, NAM TO SPOROČITE NA ELEKTRONSKI NASLOV [INFO@GZDBK.SI](mailto:INFO@GZDBK.SI).

DOGODEK	IZVAJALEC	TRAJANJE ŠTEVILO UR	KOTIZACIJA ČLANI	OSTALI
<b>JANUAR 2013</b>				
16.	<b>KAKO PRAVILNO OBRAČUNATI PLAČO?</b>	<b>NINA GLOBOČNIK</b>	3	60 € <sup>1</sup> 100 € <sup>2</sup>
17.	<b>KAKO IN ZAKAJ PRIPRAVITI VZPOSTAVITEV E-POSLOVANJA V MAJHNEM PODJETJU?</b>	<b>MARIJA TOMC MUC IZ PODJETJA BIRO BONUS, D. O. O.</b>	2	B 100 €
17.	<b>OPTIMIRANJE DAVČNIH OBVEZNOSTI ZA MAJHNA PODJETJA S PRIMERJAVO NA PAVŠALNO OBDAVČITEV</b>	<b>MARIJA TOMC MUC IZ PODJETJA BIRO BONUS, D. O. O.</b>	2	60 € <sup>1</sup> 100 € <sup>2</sup>
22.	<b>DDV – SPREMEMBE IN NOVOSTI V 2013</b>	<b>MARIJA VERBANČIČ</b>	3	60 € <sup>1</sup> 100 € <sup>2</sup>
24.	<b>NAČRTOVANJE ČASA IN ORGANIZACIJA DELA</b>	<b>IRENA VRHOVNIK</b>	3	60 € <sup>1</sup> 100 € <sup>2</sup>
24.	<b>REŠEVANJE KONFLIKTOV (PRAKTIČNI, UPORABNI PRIJEMI)</b>	<b>IRENA VRHOVNIK</b>	5	80 € <sup>3</sup> 120 € <sup>4</sup>
29. IN 30.	<b>BRANJE BILANCE ZA ODLOČEVALCE/MENEDŽERJE</b>	<b>MARIJA TOMC MUC</b>	4	120 € <sup>5</sup> 180 € <sup>6</sup>
31.	<b>ŽELITE UGOTOVITI PREDNOSTI SISTEMA CRM ZA SVOJE PODJETJE?</b>	<b>INTERA, D. O. O.</b>	2	B 50 €
31.	<b>IZKORISTITE PODATKE O STRANKAH IN PRODAJTE VEČ!</b>	<b>INTERA, D. O. O.</b>	2	B 50 €
PODATEK V PRIPRAVI	<b>OKROGLA MIZA Z NOVINARSKO KONFERENCO</b>	<b>PUSTOLOVSKI PARK OTOČEC</b>	1	B B
PODATEK V PRIPRAVI	<b>IZDELAVA FINANČNE KONSTRUKCIJE ZA INVESTICIJSKI PROJEKT (DELAVNICA)</b>	<b>PUSTOLOVSKI PARK OTOČEC</b>	2	B /
<b>FEBRUAR 2013</b>				
4.	<b>DAVČNI OBRAČUN IN LETNO POROČILO 2012</b>	<b>MAJA BOHORIČ, ZBORNICA RAČUNOVODSKIH SERVISOV</b>	4,5	95 € 150 €
5.	<b>VAŠE PODJETJE NA DRUŽBENIH OMREŽJIH</b>	<b>MEDIODROM, D. O. O.</b>	2	B 50 €
11.	<b>NOVOSTI PRI OBDAVČITVI DOHODKOV FIZIČNIH OSEB V 2013</b>	<b>JANA GALIČ</b>	3	60 € <sup>1</sup> 100 € <sup>2</sup>
12.	<b>KAJ NUJNO MORA VEDETI PRODAJNIK/NABAVNIK O DAVKIH, DA SKLENE DOBER POSEL</b>	<b>MARIJA TOMC MUC</b>	2	60 € <sup>1</sup> 100 € <sup>2</sup>
13.	<b>ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOVANJU S POUKAROM NA ODPUŠČANJU PRESEŽNIH DELAVCEV</b>	<b>NINA GLOBOČNIK</b>	3	60 € <sup>1</sup> 100 € <sup>2</sup>
14. IN 15.	<b>JAVNI NASTOP ŠE POSEBEJ PRED KAMERO</b>	<b>VIDA PETROVIČIČ</b>	17	250 € <sup>7</sup> 295 € <sup>8</sup>
26.	<b>PRIPRAVA ZAKLJUČNEGA RAČUNA ZA DRUŠTVA IN NOV KONTNI OKVIR ZA 2013</b>	<b>MARIJA VERBANČIČ</b>	3	60 € <sup>1</sup> 100 € <sup>2</sup>
<b>MAREC 2013</b>				
6., 13., 20. IN 27.	<b>ŠOLA PSIHLOGIJE VODENJA SODELAVCEV IN TIMOV</b>	<b>RUDI TAVČAR</b>	16	490 € <sup>9</sup> 590 € <sup>10</sup>
7.	<b>VSE O UREDBAH, KI KROJILJO POVRAČILA STROŠKOV V ZVEZI Z DELOM IN SLUŽBENIMI POTMI</b>	<b>JANA GALIČ</b>	3	60 € <sup>1</sup> 100 € <sup>2</sup>
12.	<b>DESET TOČK DOBRE PRODAJE</b>	<b>VIDA PETROVIČIČ</b>	5,5	120 € <sup>5</sup> 180 € <sup>6</sup>
12., 19. IN 26.	<b>PEDAGOŠKO ANDRAGOŠKO USPOSABLJANJE MENTORJEV (PAUM)</b>	<b>ŠOLSKI CENTER NOVO MESTO</b>	21	PODATEK V PRIPRAVI /
14.	<b>6. POSVET DOLENJSKIH IN BELOKRANJSKIH INFORMATIKOV</b>	<b>SEKCIJA ZA INFORMATIKO</b>	5	B 150 €

**LEGENDA: B BREZPLAČNO**

- <sup>1</sup> Pri udeležbi dveh ali več udeležencev iz enega podjetja je kotizacija 50 € na udeleženca.
- <sup>2</sup> Pri udeležbi dveh ali več udeležencev iz enega podjetja je kotizacija 80 € na udeleženca.
- <sup>3</sup> Pri udeležbi dveh ali več udeležencev iz enega podjetja je kotizacija 60 € na udeleženca.
- <sup>4</sup> Pri udeležbi dveh ali več udeležencev iz enega podjetja je kotizacija 95 € na udeleženca.
- <sup>5</sup> Pri udeležbi dveh ali več udeležencev iz enega podjetja je kotizacija 90 € na udeleženca.
- <sup>6</sup> Pri udeležbi dveh ali več udeležencev iz enega podjetja je kotizacija 150 € na udeleženca.
- <sup>7</sup> Pri udeležbi dveh ali več udeležencev iz enega podjetja je kotizacija 200 € na udeleženca.
- <sup>8</sup> Pri udeležbi dveh ali več udeležencev iz enega podjetja je kotizacija 250 € na udeleženca.
- <sup>9</sup> Pri udeležbi dveh ali več udeležencev iz enega podjetja je kotizacija 450 € na udeleženca.
- <sup>10</sup> Pri udeležbi dveh ali več udeležencev iz enega podjetja je kotizacija 550 € na udeleženca.

Napoved dogodkov izkazuje stanje na dan 21. 11. 2012. Pridrujemo si pravico do sprememb in dopolnitev. V ceno kotizacije ni vračunan 20-odstotni DDV. Prijave sprejemamo do zapolnitve razpoložljivih mest. Pri zasedbi razpoložljivih mest na dogodku imajo prednost člani GZDBK. Če se udeležba pri plačljivih dogodkih ne odjavi pravočasno, zaračunamo kotizacijo v celoti.

SPREMLJAJTE NAS NA NAŠIH FACEBOOK, LINKEDIN IN TWITTER STRANEH.



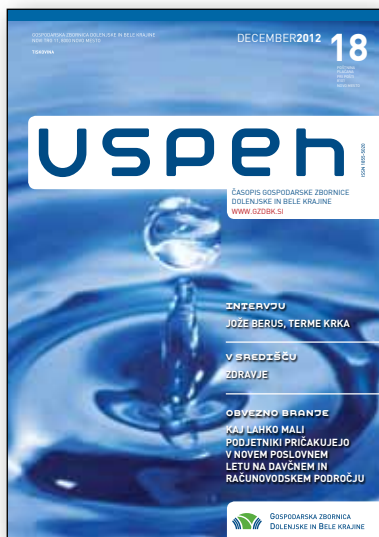
[HTTP://WWW.FACEBOOK.COM/GZDBK](http://www.facebook.com/gzdbk)



[HTTP://WWW.LINKEDIN.COM/COMPANY/GOSPODARSKA-ZBORNICA-DOLENJSKE-IN-BELE-KRAJINE](http://www.linkedin.com/company/gospodarska-zbornica-dolenjske-in-bele-krajine)



[HTTP://TWITTER.COM/GZDBK\\_](http://twitter.com/gzdbk)



## DECEMBER12

<b>NAPOVEDNIK</b>	2
<b>UVODNIK</b>	3
<b>POGLED</b>	4
<b>MNENJA</b>	5
<b>V SREDIŠČU</b>	6
<b>SEKCIJE</b>	
TOKRAT O STAREJŠIH ZAPOSLENIH, ZBIRKI ZNANJA 02 IN PETEM VZORU	8
4. RAČUNOVODSKI POSVET IN FINANČNO RAČUNOVODSKI NAMIGI	9
VODENJE VIROV V ORGANIZACIJAH	10
ZBOR ČLANOV SEKCIJE ZA INFORMATIKO IN SEKCIJE ZA OKOLJE IN ENERGIJO	11
<b>INTERVJU</b>	
JOŽE BERUS, TERME KRKA	12-14
<b>PROJEKTI</b>	
PODELITEV NAGRAD ZA INOVACIJE	16-17
<b>OBVEZNO BRANJE</b>	18-20
<b>NOVICE</b>	21
<b>DROBNOGLED USPEHA</b>	
KAMEN NA KAMEN, PALAČA!	22

### IZDAJATELJ:

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

### ODGOVORNI UREDNIK:

Tomaž Kordiš (tomaz.kordis@gzdbk.si)

### UREDNIŠKI ODBOR:

Franci Bratkovič, Boris Bukovec, Nataša Derganc  
Štajdohar, Peter Geršič, Stane Gorenc, Slobodan Jovič

### UREDNIK FOTOGRAFIJE:

Boštjan Pucelj

### LEKTORIRANJE:

Nina Štampohar

Oglasi niso lektorirani. Uredniški odbor se je odločil, da ob

imenu in priimku opušča akademske naslove.

### OBLIKOVANJE IN PRODUKCIJA:

Solots, d. o. o.

### TISK:

Tiskarna Novo mesto

FOTOGRAFIJA: Boštjan Pucelj, Arhiv Term Krka, Arhiv GZS,

Arhiv GZDBK, osebni arhivi.

FOTOGRAFIJA NA NASLOVNICI: Shutterstock.

NAKLADA: 1500 izvodov. Glasilo je brezplačno.

Uredništvo si pridržuje pravico, da po potrebi skrajša ali

slogovno predela članke.

ISSN 1855-5020

# ZDRAVJE NI VSE ...

»ZDRAVJE NI VSE, VENDAR JE BREZ ZDRAVJA VSE DRUGO NIČ,« JE ŽE PRED VEČ KOT 150 LETI ZAPISAL NEMŠKI FILOZOF ARTHUR SCHOPENHAUER. TE TRDITVE SE DANES VEČINOMA ZAVEDAMO, A MORAMO IMETI ZARADI HITRIH SPREMEMB TAKO V SLUŽBI KOT V ZASEBNEM ŽIVLJENJU ZA »IZVAJANJE« ZDRAVJA ZADOSTI ENERGIJE, POLEG TEGA PA MORAMO BITI URAVNOTEŽENI IN SE POČUTITI DOBRO. ZDRAVJE JE ENA OD KLJUČNIH VREDNOT, KI PA SE JE PREPOGOSTO ZAVEMO ŠELE, KO GA IZGUBIMO.

V novembru smo skupaj s partnerji zaključili projekt Preprečevanje, obvladovanje in zmanjševanje absentizma v delovnih okoljih. Ob koncu lahko povzamem, da smo skozi projekt promocije zdravja krepili vrednoto zdravja v delovnem okolju ter spodbujali prijazno in zdravju neškodljivo delovno okolje. Partnerji v projektu smo se zavedali, da so na prvem mestu dejavniki, ki vplivajo na nastanek zdravstvenega absentizma delovno-socialni razlogi, šele nato zdravstveni. To je tudi prednost za delodajalce, saj z nenehnimi izboljšavami delovno-socialnih pogojev za delo ter dejavnim sodelovanjem s strokovnjaki s področja medicine dela zmanjšujejo delež bolniške odsotnosti in s tem ohranjajo konkurenčnost.

Spremembe, ki se dogajajo na globalni ravni, imajo vpliv tudi na stanje v naši regiji. Želimo si pozitivnih in učinkovitih sprememb, tudi na ravni zakonodaje, ki bodo omogočile nov gospodarski zagon, in to tudi v podjetjih, ki imajo težave. Vlaganja v znanje, raziskave in razvoj morajo postati strateška prednostna naloga tako na državni ravni kot tudi na ravni organizacij. Vodilna podjetja naše regije se tega zavedajo, kar je bilo vidno na podelitvi nacionalnih priznanj za najboljše inovacije. Prepričan sem, da bi s sistematičnim pristopom tudi v



ostalih podjetjih laže prišli do prebojnih inovacij, ki bi zvišale dodano vrednost na zaposlenega in s tem boljše finančne rezultate podjetja. S tem pa bi imeli več sredstev za investiranje v znanje, raziskave in razvoj ter večjo možnost za obstoj podjetja na dolgi rok.

V rubriki Pogled z raziskovalcem in praktikom novih pristopov odkrivamo tudi duhovni kapital, ki se izraža v skupnih vrednotah in v skupni viziji organizacij. V pogovoru nas opozori tudi na naš kompas, duhovno inteligenco. Ob branju se mi je porodilo vprašanje: »Ali bomo s pomočjo kompasa našli pravo smer, ki nas bo vodila skozi naslednje leto?« Odgovor je da, našli bomo pravo smer, le kompas potrebujemo. Kompas je lahko tudi orodje za izmenjavo informacij in dobrih praks znotraj naših sekcij, ki so v tem letu, letu sprememb, po štirih letih dobile nove predsednike in člane izvršilnih odborov.

Bodite ustvarjalni, inovativni, željni novega znanja in poskusite spremeniti del sebe.

ŽELIMO VAM USPEŠNO IN SREČNO 2013! ■

*Tomaž Kordiš*  
TOMAŽ KORDIŠ

### FOTOGRAFIJA NA NASLOVNICI:

REGIJA DOLENJSKA IN BELA KRAJINA JE »POLNA« VOD. VODA JE POGOJ ŽIVLJENJA, OSNOVA ZDRAVJA, GOSPODARSTVA IN PREDSTAVLJA VEČNOST.





**Včasih so zdravje opisovali kot odsotnost bolezni in funkcijskih motenj. Danes zdravje pojmuje precej širše.**

Zdravje, ki je pogoj za kakovostno življenje, zajema celovitost telesnega, duševnega in socialnega ravnovesja. Na ta način je človek sposoben prilagajanja vsem vplivom, trajno vzdrževati zdravje in se zavarovati pred prezgodnjo smrtjo. Zdrav človek življenja ne jemlje kot bitke, ampak kot prijetno bivanje, ki ima svoj smisel. Ljudje sicer pravijo, da je zdravje največja vrednota, tega pa se večina zaveda šele potem, ko ga izgubi. Dodal bi še, da smo za zdravje najbolj odgovorni sami, šele potem družba.

**Zdravje je pomemben pogoj za uspeh. Kaj v kategoriji zdravja pomeni duhovnost?**

Jaz pojmem duhovnost kot stanje zavesti. Ni duhovno tisto, kar delamo samo po sebi, ampak duhovnost determinira odnos, ki ga ima človek do tega, kar dela. S pojmom duhovna inteligenca se srečamo, ko se ukvarjamo z vprašanjem dobrega in zla, saj nam daje sposobnost moralnega čutenja. Z njo prepoznamo obstoječe vrednote in ustvarjalno odkrivamo nove. Duhovna inteligenca nam pomaga spoznati najgloblji namen in motiv, najvišje vrednote in smisel. Omogoča nam širši pogled, premikanje meja, odkrivanje novih področij razmišljanja, saj spodbuja kreativnost. Duhovna inteligenca je naš kompas; je naša vest in naš duhovni kapital.

Današnji družbi je sicer najbližji intelektualni kapital; vendar dobi življenjski namen nove, dodatne razsežnosti, ko upoštevamo in razvijamo tudi duhovno inteligenco. Poleg

# MISLI SO MOČNE SILE

O ZDRAVJU SMO SE POGOVARJALI Z MARJANOM OGOREVCEM, BIOENERGETIKOM, KI JE ŠE MNOGO VEČ KOT TO. JE TERAPEVT, UČITELJ, TRENER, PISATELJ; PREDVSEM PA RAZISKOVALEC IN PRAKTIK NOVIH PRISTOPOV, KI NA VSEH PODROČJIH ŽIVLJENJA – TUDI V POSLOVNEM SVETU IN V ŠPORTU – OMOGOČAJO IZJEMNE USPEHE.

intelektualnega in čustvenega kapitala predstavlja duhovni kapital vrednost osebnosti. Duhovna inteligenca ni tehnika, ampak lastnost in sposobnost, ki jo imamo globoko v sebi. Lahko jo ozavestimo in oživimo ali pa zablokiramo s premočnim egom oz. samopomembnostjo.

**Večkrat smo že dokazali, da je z močjo misli in osredotočenostjo mogoče doseči spremembo stanja zavesti. Ali na predavanjih menedžerjem spregovorite tudi o tem?**

Vsekakor vedno znova poudarjam, da je tisto, kar mislimo, ključno za naše življenje. V mislih se porodijo ideje, v mislih gradimo ali pa obsojamo ... V mislih si v resnici oblikujemo svoje življenje.

**Zanimiva je vaša trditev, da misli dajejo smer, čustva pa energijo. Kako torej uravnavati čustva še zlasti v poslovnih odnosih?**

Vedno in brez izjeme je nujno, da si vsakdo, še zlasti pa tisti ljudje, ki odločajo oz. so na vplivnih položajih, uredijo svoja čustva. Najprej pa bi morali prepoznati svoja prepričanja. Ta so namreč tista, ki določajo, kakšen bo naš pogled na svet, ta pa pogojuje odzivanje na zunanje dogodke, ki se nas tičejo. Z odzivanjem, pa naj bo to ustrezno ali neustrezno, si gradimo svojo prihodnost. Vodilni pa odločajo tudi o prihodnosti tistih, za katere odgovarjajo. Dobro je tudi vedeti, da čustva ne moremo razdeliti na dobra in slaba. Menim, da so vsa čustva, ki jih izražamo, dobra, vsa tista, ki pa jih potlačimo, ker jih ne upamo ali ne zmoremo izraziti, pa so škodljiva. Zdravo izražanje čustev pomeni izraziti jih v pravem trenutku in na pravi način. Tudi v poslovnih odnosih lahko izražamo čustva, saj nam dajo energijo in so znak, da gre za zrelo osebnost. Upajmo si biti to, kar smo, tudi če se vsi ne strinjajo z nami. Zrela osebnost ne govori ljudem tako, da bo všečna, ampak tako, kot čuti, da je prav.

**Na Gospodarski zbornici Slovenije (GZS) ste bili v skupini, ki si je prizadevala sistemsko urediti področje alternativnega zdravljenja. Kako bi to moralo biti rešeno v Sloveniji in zakaj smo pri tem še precej togi?**

Zakon o zdravilstvu je sicer sprejet, žal pa ni dovolj življenjski, in zato ni uporaben. V pripravi zakona je bilo preveč vplivov in različnih interesov, tudi politike, in premalo tistih, ki delamo v praksi. Vzporedno s tem smo sedem let delali na pripravi nacionalne poklicne kvalifikacije, ki bi rešila večino težav, povezanih z naravnim zdravljenjem. Tik pred sprejemom in potrditvijo se je zamenjala oblast in vse je padlo v vodo. Jaz sem osredotočen na usposabljanje bioterapevtov. Lahko rečem, da ne glede na pravno-formalno neurejenost, trg deluje in uspešni bioterapevti imajo dovolj dela. Upam, da bodo tudi pri nas sčasoma vsaj zdravstvene zavarovalnice dojele, da bi lahko s pomočjo naravnih načinov zdravljenja precej prihranili. Togost pa izhaja predvsem iz neznanja in nerazumevanja področja naravnega zdravljenja.

**Kaj bi v prizadevanjih za celovito zdravje še zlasti poudarili?**

Poudaril bi duhovni kapital, ki predstavlja vizijo in model dolgoročno stabilne in zdrave organizacije, podjetja in družbe sploh. To je kapital, ki se množi, ker služimo višjim ciljem človeštva in planeta. Duhovni kapital se izraža v skupnih vrednotah – v kaj organizacija verjame – in v skupni viziji –, zaradi česar obstaja, za kaj si prizadeva in za kaj prevzema odgovornost. V zdravi družbi ni kapital edini motiv razvoja, ampak so pomembni vsak posameznik in vrednote biti koristen, biti dober, delovati iskreno. Naj še dodam, da če je človek etičen, je lahko tudi tekmovalnost duhovna. ■

SPLOŠNO DRUŽBENO STANJE SE VEDNO ZRCALI V STANJU ZDRAVJA POPULACIJE. KAKO OMEJITI DEJAVNIKE TVEGANJA ZA ZDRAVJE, KAKO ŽIVETI IN DELATI, DA BI OHRANILI ZDRAVJE, KI JE KOMPLEKSEN POJEM, SAJ ZAJEMA TELO IN DUHA.



**JUDITA LEDIČ,**  
REVOZ, D. D.

*Skrb za zdravje zaposlenih razumemo večplastno, saj posega na različna področja, od organizacije dela in vodenja, motivacije, izobraževanja, komunikacije ... do pogojev dela. V ta namen imamo v Revozu razvita številna orodja in sisteme: odbore za vodenje razvoja zaposlenih, letne osebne razgovore, sistem priznavanja kot obliko nadenarnega nagrajevanja (»zaposleni srce podjetja«), sistem koristnih predlogov ...*

*Največkrat pa skrb za zdravje povezujemo s pogoji dela, kamor sodita varstvo pri delu in ergonomija. Tako varstvo pri delu kot ergonomija sta v Revozu že vrsto let del politike podjetja. Doseganje zastavljenih ciljev na teh področjih redno spremljamo na ravni podjetja in v Skupini Renault. Glede doseganja teh ciljev je Revoz med najboljšimi v Skupini.*

*Na koncu bi še enkrat poudarila, da skrb za zdravje ne pomeni samo skrbi za telo, ampak tudi za dušo. Podjetje skrbi za ta bolj subtilni del z izgradnjo ustrezne klime zadovoljstva in kulture zaupanja, solidarnosti, odprtosti in predanosti, kar v Revozu poskušamo z izgradnjo kulture, ki jo imenujemo Renault way. Na tem področju imamo še veliko izzivov.*



**RAFAEL KAPŠ,**  
SB NOVO MESTO

*Najboljši pregled nad gibanjem bolezenskih stanj imajo splošni zdravniki; k nam pa so naponeni bolniki, ki imajo že resne zdravstvene težave. Toda koliko bolnikov obravnavamo, ni odvisno le od zdravstvenega stanja v družbi, ampak od tega, koliko denarja nam namenijo zdravstvena zavarovalnica. Sicer vsako leto to kvoto presežemo za od 6 do 8 odstotkov, kar pomeni, da delamo v lastno škodo. Neoliberalistični model vrednot, ki ga je povzela tudi Slovenija, prinaša veliko napetosti.*

*Tekmovalnost, socialne stiske itd. povzročajo stres, ta pa višji krvni pritisk, posledično pa boleznimi srca in ožilja, sladkorno bolezen itd. Na stres se moški pogosto odzovejo s poseganjem po alkoholu, ženske pa po tabletah. In prav posledice uživanja alkohola so na Dolenjskem na prvem mestu med vzroki smrtnosti (tu smo na nečastnem prvem mestu na svetu), na drugem mestu pa so boleznimi srca in ožilja. Zdravstveni sistem in ljudje bi se morali prilagoditi novim danostim. Podjetja in posamezniki predvsem s preventivo, sistem pa z bolj življenjskim odzivom oz. prilagoditvijo na današnje potrebe.*



**METKA WACHTER,**  
SEKCIJA SENIORJEV  
PRI GZDBK

*Zase lahko rečem, da imam zdrav odnos do zdravja. Zdravo življenje pa je tudi vodilo Krke, v kateri sem bila zaposlena celo svojo delovno dobo. Skrbim za preventivo, pri kateri so velikega pomena pravilna prehrana, gibanje, ustrezna porazdelitev dela in oddiha pa tudi pozitivno razmišljanje, saj je zdravje širok pojem, ki ni vezan samo na telo. Cenim staro modrost, da je treba delati, ko si zdrav, in počivati, ko si bolan; boleznimi ne smemo podcenjevati oz. se je dobro začeti zdraviti, takoj ko se izrazijo prvi simptomi.*

*Človek je telesno in duševno bitje, zato je dobro pogledati vase. V sebi najdemo odgovore, saj se naše telo odziva in nam sporoča, kaj je dobro za nas in kaj ne. Dragoceni so pozitivna naravnost, optimizem in zavezanost k dobremu; po mojem mnenju pa je izjemnega pomena tudi naraven pristop. Vsak človek je unikatno in kompleksno bitje, ki naj do konca zdrži na svoji poti. Da bi ostali zvesti sebi, kar je tudi pogoj za celovito zdravje, pa je potrebno veliko modrosti in poguma.*



**SANDRA RAVBAR,**  
AKRIPOL, D. D.

*V našem podjetju smo tik pred ustanovitvijo tima za promocijo zdravja, ki ga narekuje nova zakonodaja s področja varovanja zdravja. Tim bo skrbel za osveščanje zaposlenih glede pravilne uporabe delovnih sredstev in tudi opozarjal na nepravilnosti pri delovnih procesih, ki vplivajo na verjetnost nastanka bolezenskega stanja oziroma poškodbe. V vseh sektorjih, tako proizvodnih kakor v režijskem delu, se trudimo vzpostaviti človeku prijaznejše okolje in pogoje za delo.*

*To področje je bilo v preteklosti malce zanemarjeno, zato so bili potrebni novi pristopi sodelovanja zaposlenih, vključno z investicijskimi vlaganji. Specifika naše proizvodnje, še zlasti na področju dela s kemikalijami, zahteva skrben odnos vseh zaposlenih do varovanja zdravja in upoštevanje preventivnih ukrepov. Nove, velikokrat stresne razmere zahtevajo veliko prilagajanja pa tudi veliko več skrbi za lastno zdravje. Zato pozdravljam obvezno uvedbo promocije zdravja v podjetja in v kratkem času pričakujem pozitivne rezultate varnega obnašanja na delovnih mestih.*

# VLAGANJE V ZDRAVJE DELAVCEV – VLAGANJE V PRODUKTIVNOST

SAMO ZDRAVI IN MOTIVIRANI DELAVCI SO LAHKO DOLGOROČNO KOS IZZIVOM, S KATERIMI SE KOT DRUŽBA V CELOTI SOOČAMO V RAZMERAH HITRIH SPREMENB NA VSEH PODROČJIH DELA IN ŽIVLJENJA. TEGA SE VSE BOLJ ZAVEDAJO TUDI DELODAJALCI, KI VLAGAJO V ZDRAVJE SVOJIH ZAPOSLENIH. PROMOCIJA ZDRAVJA PRI DELU JE Z NOVIM ZAKONOM O VARNOSTI IN ZDRAVJU PRI DELU TUDI ZAKONSKA OBVEZA, KAR JE POLEG PRIČAKOVANIH KORISTI ŠE DODATNA SPODBUDA ZA UKREPANJE.

## CENA BOLEZNI

Ocenjuje se, da se zaradi ekonomskih posledic nevarnega in nezdravega delovnega okolja izgublja od 3 do 5 odstotkov bruto družbenega proizvoda (De Greef, Van den Broek, 2004). Samo v Sloveniji na leto izgubimo več kot 10 milijonov delovnih dni zaradi bolniških odsotnosti, kar pomeni, da zaradi bolezni ali poškodb na dan izostane z dela skoraj 40 000 ljudi. Stroški teh odsotnosti znašajo okoli 400 milijonov evrov (Vučković, 2010). Od tega več kot polovico plačajo podjetja, preostali del krije Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije za nadomestila plač med bolniškim staležem, daljšim od 30 delovnih dni.

Velik strošek za družbo, podjetja ter zdravstveni in pokojninski sistem predstavlja tudi invalidnost, ki je prav tako pogosto posledica bolezni, okvar ali poškodb, ki bi jih lahko preprečili, če bi pravočasno ukrepali. Organizacije izgubljajo še zaradi slabe učinkovitosti in produktivnosti delavcev s slabim zdravjem, njihovega nadomeščanja, zaposlovanja in uvajanja novih delavcev pa tudi na račun slabšega ugleda v javnosti.

## PROMOCIJA ZDRAVJA PRI DELU

Številne raziskave kažejo, da je mogoče večino bolezni, ki najbolj onesposablajo

današnje delovno silo, preprečevati in obvladovati s primernimi ukrepi. Gre predvsem za vlaganje v znanje in veščine o zdravem delovnem in življenjskem slogu ter za spremembe v delovnem okolju, ki koristijo zdravju. Enega od učinkovitejših načinov, kako takšne ukrepe načrtovati, razvijati in izvajati, predstavlja promocija zdravja pri delu, tj. celostna skrb za zdravje zaposlenih.

Promocija zdravja je strategija posredovanja med ljudmi in njihovim okoljem za zdravje. Je celovit pristop k zdravju, ki s pomočjo usklajenih socialnih in političnih dejavnosti ustvarja trdne temelje za izboljšanje in ohranjanje zdravja posameznikov in skupnosti (Koelen, Van den Ban 2004; Berridge, 2004). Vizija promocije zdravja pri delu so zdravi ljudje v zdravih organizacijah/podjetjih/družbah (European Network for Workplace Health Promotion).

## KORISTI ORGANIZACIJ OD PROMOCIJE ZDRAVJA PRI DELU

Osrednji cilj promocije zdravja je boljše zdravje ljudi in s tem večja kakovost življenja in dela, zanemarljivo pa tudi ni dejstvo, da se zaradi dobrih programov promocije zdravja manjšajo stroški za zdravstveno in socialno varstvo. Obvladovanje stroškov, povezanih z boleznijo, zdravljenjem, bolniškimi odsotnostmi, invalidnostjo, s poklicnimi boleznimi in prezgodnjo umrljivostjo, predstavlja pomemben argument za uvajanje programov promocije zdravja.

Raziskovalci so ugotovili, da se lahko med udeleženci programov promocije zdravja zmanjša odsotnost z dela za 12 do 36 odstotkov. Izračunali so tudi razmerje med vložki v programe promocije zdravja pri delu in prihranki zaradi manjše odsotnosti z dela, ki naj bi segalo od 1 proti 2,5 do 1 proti 10,1. Hkrati raziskave kažejo, da je z vsakim evrom, vloženim v zdravje ljudi, mogoče prihraniti od 2,50 do 10,00 evrov (Aldana, 2001).

Za uspeh promocije zdravja je najpomembnejše, da dejavno sodelujeta obe najpomembnejši strani – delodajalci in

delavci. V podjetju se nič ne more zgoditi brez privolitve in podpore vodstva, ki se zaveda pomena zdravih in motiviranih delavcev. Izkušnje kažejo, da najboljše učinke programov promocije zdravja dosegajo tam, kjer so zdravju zaposlenih namenili posebno mesto tudi v osrednji strategiji in ciljnih podjetja. Raziskave pa so na drugi strani pokazale tudi, da so programi promocije zdravja uspešni le, če jih sooblikujejo in izvajajo tisti, ki so jim v prvi vrsti namenjeni – to so zaposleni.

---

*Program Čili za delo predstavlja enega najbolj celostnih programov na področju promocije zdravja pri delu ter si prizadeva dolgoročno vplivati na delavce in delodajalce, da bi razvijali zdrav delovni in življenjski slog in uvajali v delovno okolje zdravju koristne spremembe. Program obsega izobraževanje za svetovalce za promocijo zdravja pri delu, v okviru katerega morajo kandidati pripraviti tudi seminarsko nalogo z načrtom konkretnega projekta promocije zdravja. Svetovalci nato lahko v svojem delovnem okolju organizirajo skupino za zdravje, skupaj z njo na podlagi analize zdravja izluščijo največje probleme v zvezi z zdravjem, pripravijo podroben načrt dela in ga začnejo izvajati.*

---

## ZAKLJUČEK

Skrb za zdravje zaposlenih glede na številne dokaze ni le odraz dobre volje delodajalcev, je tudi nujen sestavni del učinkovitega in produktivnega usmerjenega poslovanja organizacije. Negativne številke, ki jih izkazujejo podatki o slabem zdravju aktivne populacije, je mogoče s primernimi ukrepi promocije zdravja obrniti v pozitivno smer.

Programi promocije zdravja pri delu pa se lahko izvajajo samo tam, kjer se menedžment zaveda pomena skrbi za zdravje zaposlenih in te aktivnosti tudi dejavno podpira. ■



ISO 9001

ISO 14001

EMAS

EN 16000

ISO 50001

OHSAS 18001

ISO/IEC 27001

ISO 13485

ISO/TS 16949

ISO 22000

HACCP

IFS

BRC

FSC

KzP

NVO

SA8000



## SIQ - vaš partner

pri ocenjevanju in certificiranju sistemov vodenja varnosti in zdravja pri delu po zahtevah standarda **BS OHSAS 18001**.

Urejanje varnosti in zdravja pri delu je trajen in dinamičen proces, zato najboljše organizacije za njegovo obvladovanje uporabljajo sistemski pristop.

### Informacije:

**SIQ, Ocenjevanje sistemov vodenja**

Tel.: 01 4778 162

E-pošta: [urejenost@siq.si](mailto:urejenost@siq.si)



**Študiraj v  
NOVEM MESTU**

**MENEDŽMENT  
KAKOVOSTI**



## Fakulteta za organizacijske študije v Novem mestu

Vaša pričakovanja so naš izziv  
za njihovo preseganje.



Novi trg 5  
8000 Novo mesto  
tel. št.: 0590 74 164  
e-mail: [info@fos.unm.si](mailto:info@fos.unm.si)  
[www.fos.unm.si](http://www.fos.unm.si)



**VISOKOŠOLSKI STROKOVNI (VS)** – Menedžment kakovosti (izredni)  
**MAGISTRSKI (MAG)** – Menedžment kakovosti (izredni)  
**DOKTORSKI (DR)** – Menedžment kakovosti (redni in izredni)

# TOKRAT O STAREJŠIH ZAPOSLENIH, ZBIRKI ZNANJA 02 IN PETEM VZORU

5. DAN RAVNANJA S ČLOVEŠKIMI VIRI SMO TOKRAT NAMENILI RAZMISLEKU O STAREJŠIH ZAPOSLENIH, NJIHOVI NADALJNI DELOVNI KARIERI, PRENOSU NJIHOVEGA DRAGOCENEGA ZNANJA NA MLAJŠE KOLEGE, MEDGENERACIJSKI SINERGIJI, ZDRAVJU ZAPOSLENIH IN O PROJEKTU POZA. ISTOČASNO JE NA TA DAN IZŠEL PRIROČNIK DOBRIH PRAKS GZDBK (ZBIRKA ZNANJA 02) Z NASLOVOM ABSENTIZEM – PREPREČEVANJE, OVLADOVANJE IN ZMANJŠEVANJE. SLEDILA STA SVEČANA PODELITEV PRIZNANJA ZA VZOREN PRIMER RAVNANJA S ČLOVEŠKIMI VIRI IN POGOVOR S PREJEMNICO TEGA PRIZNANJA.



18. oktobra je na Otočcu potekal 5. dan ravnanja s človeškimi viri z naslovom Načrtovanje kariere zaposlenih nad 50-im letom in njihov prenos znanja na mlajše sodelavce. Po uvodnem pozdravu direktorja GZDBK **Tomaža Kordiša** in predsednice Sekcije za ravnanje s človeškimi viri **Marte Strmec** je o kariernem potencialu starejših zaposlenih in prenosu njihovega znanja na mlajše sodelavce predavala **Tatjana Dragovič**.

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, je izpostavila Tatjana Dragovič. 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?

*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 dejstvom primerno.*

Delovnopravno zakonodajo je treba uskladiti z današnjimi dejanskimi življenjskimi in demografskimi razmerami,

če želimo ostati svetovno konkurenčni. To pa za seboj potegne nepriljubljene reforme v vseh evropskih državah. To je bilo izhodišče za razmislek o konfliktu ali sinergiji med generacijami, o čemer je spregovorila **Irena Kuntarič Hribar** z Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve.

Zdravje zaposlenih je vse pomembnejša vrednota, ki se s staranjem prebivalstva vse bolj kaže tudi v poslovni uspešnosti podjetij. Slovenski mediji vse več pozornosti posvečajo temi zdravje zaposlenih, kar je prisotnim izpostavil Primož Zupan. Glavni namen projekta POZA je bil namenjen temu, da regijsko gospodarstvo opozorimo na to vrednoto, tako da na zdravje gledamo širše, ne le kot bolniško odsotnost zaposlenih z dela. Ob izdaji priročnika dobrih praks v Zbirki znanja 02 z naslovom Absentizem – preprečevanje, obvladovanje in zmanjševanje (dostopen je brezplačno na spletni strani GZDBK), je **Nina Šab** predstavila komunikacijo projekta POZA, **Ajda Zorko** pa medijsko prepoznavnost in objave projekta POZA.

Po strokovnem delu je sledila tokrat že peta podelitev Priznanja za vzoren primer ravnanja s človeškimi viri, ki ga je letos prejela **Marija Jurekič**, saj je desetletja s svojimi številnimi prizadevanji pomembno vplivala na zavedanje in razvoj na področju ravnanja s človeškimi viri v naši regiji.

Stanovski kolegi, kadroviki Dolenjske in Bele krajine, so predlagali, da se letos priznanje izreče Mariji Jurekič. V imenu zbornice in ocenjevalne komisije sta direktor GZDBK Tomaž Kordiš in predsednik komisije Boris Dular Mariji Jurekič izročila Priznanje za vzoren primer ravnanja s človeškimi viri GZDBK za leto 2011. ■



## 4. RAČUNOVODSKI POSVET IN FINANČNO RAČUNOVODSKI NAMIGI

Z RAČUNOVODSKIMI POSVETI, RAČUNOVODSKIMI ZAJTRKI IN IZOBRAŽEVANJI SEKCIJA RAČUNOVODSKIH SERVISOV STANOVSKIM KOLEGOM V NAŠI REGIJI OMOGOČA STROKOVNO AŽURNOST IN DRUŽENJE. SKRBIJO PA TUDI ZA PRIBLIŽEVANJE SVOJE STROKE NERAČUNOVODJEM, IN SICER Z MESEČNIMI FINANČNO-RAČUNOVODSKIMI NAMIGI.



Na 4. računovodskem posvetu, ki je v Dolenjskih Toplicah potekal 5. oktobra, so bili prisotni po uvodnem predavanju o nastopanju in samopodobi seznanjeni z novostmi v davčni zakonodaji v letu 2013, osvežili in podkrepili so svoja znanja o DDV ter računovodskem pravilniku. O nastopanju in samopodobi je predavala **Nena Dautanac**, o DDV storitvah in novostih v letu 2013 v davčni zakonodaji je spregovoril Milan Čampa z novomeške Fakultete za upravne in poslovne vede, pravilnik o računovodstvu pa je temeljiteje predstavila **Malči Grivec** z Visoke šole za upravljanje in poslovanje iz Novega mesta. Po strokovnem delu srečanja je sledilo sproščeno druženje ob toplim prigrizku. Srečanje se je nato nadaljevalo ob vodenem

FINANČNO-RAČUNOVODSKI MESEČNI NAMIGI, KI JIH PRIPRAVLJAJO ČLANI SRS, SO NAMENJENI PREDVSEM OSTALIM ZAPOSLENIM V PODJETJIH (NERAČUNOVODJEM: MENEDŽERJEM, PRODAJNIKOM, NABAVNIKOM ITN.). NAMIGI IZHAJAJO ŽE OD MAJA LETOS. VSI FINANČNO-RAČUNOVODSKI NAMIGI SO OBJAVLJENI TUDI NA SPLETNI STRANI ZBORNICE.

ogledu lepega hotela in razvajajočega velnesa Term Krka v Dolenjskih Toplicah.

Sekcija računovodskih servisov (SRS), ki je posvet organizirala, se zaveda, da lahko člani s povezovanjem ter medsebojnim sodelovanjem vplivajo na večji pomen in poslovno funkcionalnost računovodstva ter ob tem krepijo poklicni pomen in ugled. V ta namen je sekcija začela maja izdajati tudi finančno-računovodske mesečne namige za ostale člane GZDBK. Z namigi opozarjajo na aktualne poslovno pomembne teme z računovodskega vidika, a čim bolj razumljivo tudi za neračunovodje, torej za tiste zaposlene, ki v podjetju skrbijo za ostale poslovne dejavnosti, kot so vodenje podjetja, prodaja, nabava idr. Vsebine dosedanjih namigov so naslovljene: Zviševanje koncesijske dajatve ravno v času, ko se zaposluje največ študentov; Sprememba ZDDPO in ZDoh; Pravica do odbitka DDV



POSVETI, ZAJTRKI, IZOBRAŽEVANJA IN OSTALI DOGODKI, KI JIH GZDBK ORGANIZIRA SVOJIM ČLANOM, SO DRAGOCENA PRILOŽNOST ZA STROKOVNO IZMENJAVO MNENJ IN NOVOSTI TER ZA POSLOVNO IN STANOVSKO DRUŽENJE. KLJUB PESTRIM TER SODOBNIM KOMUNIKACIJSKIM MOŽNOSTIM NAŠE DOBE JE OSEBNI STIK ŠE VEDNO NENADOMESTLJIV IN POTREBEN.

tudi pri neporavnanih prejetih računih; Kodeks poklicne etike računovodij; Lastniki podjetij si bodo dobičke po 1. 1. 2013 izplačevali z višjimi davki; Zakaj morate imeti pravilnik o računovodstvu?; Čas je za letni popis ali inventuro.

Predsednica SRS **Vesna Gregorič** je pojasnila: »Motivacija za stanovsko druženje in skupne akcije, od strokovnih do neformalnih srečanj, je že pokazala dobre rezultate, ki se z uspešnim ter dejavnim delovanjem sekcije izboljšujejo. Takšno prepričanje je moje vodilo skozi vsa leta podjetništva, ko stremim k združenemu delovanju računovodij v Beli krajini in na Dolenjskem. Priložnost, ki jo imamo kot ena od sekcij pri GZDBK, želimo kar najbolje izkoristiti. Posebej pozdravljam tovrstne posvete, saj živimo v času, ko je znanje zelo pomembno, a vendar si nekatera podjetja ali posamezniki ne morejo več privoščiti vlaganj vanj. Zato je vsako izobraževanje, še posebej brezplačno, več kot dobrodošlo, tudi za člane naše sekcije. V program dneva smo vključili aktualne teme, ki se celostno prepletajo z našim delom. Javni nastop in samopodoba posameznika, novosti v davčni zakonodaji v letu 2013 in obračunavanje DDV pri storitvah so bile tri zelo obsežne teme.« ■

# VODENJE VIROV V ORGANIZACIJAH

GZDBK PRETEŽNI DEL SVOJEGA POSLANSTVA UDEJANJA PREK SVOJIH SEKCIJ. TAKO JE SEKCIJA ZA KAKOVOST IN INOVATIVNOST LETOS PRIPRAVILA ŽE 15. DAN KAKOVOSTI IN INOVATIVNOSTI. KOT VEDNO DO ZDAJ JE TUDI LETOŠNJE DRUŽENJE NA OTOČCU ŠESTDESETIM UDELEŽENCEM PONUDILO ZANIMIVE TEME, NOVA SPOZNANJA IN PRILOŽNOSTI ZA USTVARJALNO IZMENJAVO MNENJ GLEDE VODENJA VIROV V ORGANIZACIJAH.



Nagovoru predsednika Sekcije za kakovost in inovativnost **Romana Žuniča** je sledilo uvodno predavanje Odličnost menedžmenta virov v organizacijah, ki ga

je imel dekan Fakultete za organizacijske študije v Novem mestu **Boris Bukovec**. V svojem prispevku je nakazal na vidike obvladovanja virov, kot jih obravnavata standard ISO 9001 in model odličnosti EFQM. Standard ISO 9001 pripisuje pomembnost priskrbi virov, človeškim virom, infrastrukturi in delovnemu okolju, model odličnosti pa poleg teh posebej izpostavlja pomen obvladovanja partnerstev, tehnologij in informacij. Ob zaključku je bilo poudarjeno, da ima vsak vir svoje ime in priimek, saj je človek načrtovalec in izvajalec vseh dejavnosti. Zaposleni so tako ključni »izvir virov«.

Sledili so primeri dobrih praks, pri katerih je **Matej Bašelj** v prispevku Sistem upravljanja z energijo v praksi predstavil pristop in dosežke podjetja KRKA, d. d., Novo mesto in jih slikovito povezal z družinsko vzgojo. TPV, d. d., in njihovo prenovno operativnega procesa načrtovanja

s poudarkom na zalogah je predstavil **Damjan Zupančič** in ob tem postavil dokaj provokativno trditev, da če nam zalog nikoli ne zmanjka, potem to pomeni, da imamo prevelike zaloge. **Tomaž Blatnik** je ob prispevku Fleksibilnost procesa sestave vozila poudaril dobro prakso, po kateri v Revozu, d. d., prek zbirnika idej v nove projekte prenašajo vse predloge za boljšo izrabo virov. Na pomembnost vlaganja virov v razvoj nas je opozoril **Marko Mežnar**, ki je na primeru Adrie Mobil, d. o. o., Novo mesto pojasnil njihov pristop, s pomočjo katerega na trgu dokazujejo konkurenčnost svojih proizvodov in s tem presegajo pričakovanja svojih kupcev. Niz razmišljanj o vodenju virov v organizacijah je na svoj izviren način tradicionalno (letos že devetih zapored) zaključila **Marica Štajdohar**, ki nas je prepričala, da hiša stoji na temeljih, obvladovanje virov pa na zavedanju. Poudarila je, da nov čas zahteva od nas višjo raven znanja in višjo raven zavedanja ter nas ob tem opozorila, da so proizvodi in storitve ogledalo ljudi.

Veseli smo, da je letošnji dan kakovosti in inovativnosti poleg strokovnega poslanstva uspel ponuditi obilo priložnosti za izmenjavo mnenj. Med prispevki ni bilo obsežnejših razprav, so se pa te močnejše razvile v neformalnem delu, v sklopu katerega so se že porajale ideje za Dan kakovosti in inovativnosti 2013. ■

15. DAN KAKOVOSTI IN INOVATIVNOSTI STA OMOGOČILA SPONZORJA KRKA, D. D., NOVO MESTO IN TISKARNA NOVO MESTO, D. D.



PETER GERŠIČ

# ZBOR ČLANOV SEKCIJE ZA INFORMATIKO

Na septembrskem zboru članov Sekcije za informatiko so člani izbrali novo vodstvo sekcije, ki jo bo v naslednjem obdobju vodil **Mitja Cerovšek** iz podjetja TPV, d. d. Ostali novi člani izvršilnega odbora so: **Jože Bahor, Boštjan Gaberc, Peter Geršič, Čedomir Jakovljevič, Matjaž Perpar, Andrej Petrišič** in **Janez Povh**.

Sekcija bo z novim izvršilnim odborom nadaljevala dosedanje delo in ga skušala poglobiti predvsem na področju organizacije izobraževanj ter izmenjave dobrih praks. Osrednji letni dogodek sekcije ostaja spomladanski posvet dolenskih in belokranjskih informatikov, ki bo skušal tudi v prihodnjem letu prinesiti aktualno ITK tematiko ter koristna in atraktivna predavanja. Spomnimo, da je minuli 5. posvet pritegnil izjemno pozornost strokovne javnosti in obisk z izjemno aktualno temo računalništva v oblaku.



ANDREJ PATERNOST

# ZBOR ČLANOV SEKCIJE ZA OKOLJE IN ENERGIJO

Septembra je imela svoj zbor tudi Sekcija za okolje in energijo. Odprtju zбора, ki ga je vodil direktor GZDBK in dozdajšnji predsednik SOE **Tomaž Kordiš**, je sledilo poročilo o delu sekcije v obdobju 2011/2012. S tem zborom se je zaključilo prvo štiriletno obdobje delovanja sekcije, zato se je predsednik zahvalil vsem dosedanjim članom izvršilnega odbora sekcije za njihovo delo v minule obdobju. Temu je sledila izvolitev novega predsednika in članov izvršilnega odbora sekcije. Vodenje sekcije je prevzel **Andrej Paternost**, dozdajšnji član izvršilnega odbora sekcije. Ostali člani izvršilnega odbora Sekcije za okolje in energijo so: **Tomaž Šavelj, Rajko Bezjak, Boštjan Černe, Darko Pavlačić, Mitja Brudar, Slavko Zupančič, Drago Papež, Slavko Malešič, Milan Šturm** in **Tone Hrovat**. Zbor se je nadaljeval s predstavitvijo programa dela za prihodnje obdobje 2012/2013, po končanem uradnem delu zboru pa je sledilo predavanje Z nepovratnimi sredstvi do prihrankov energije. Predaval je **Tomislav Vargec** iz družbe Petrol, ki je predstavil možnosti pridobitve nepovratnih

Po uradnem delu zboru je sledil pogovor z letošnjim prejemnikom nagrade za menedžerja leta na področju informacijskih tehnologij **Gregorjem Kastelicem** iz podjetja Si.mobil, d. d., ki je v svojem predavanju osvetlil predvsem sodobno preoblikovanje odnosa med informatiko in ostalimi deli podjetja. Izpostavil je predvsem odnos med oddelki za ITK in marketing ter nakazal nekaj koristnih primerov, kako lahko podjetja izboljšajo medsebojno povezanost in sodelovanje na tem področju. Si.mobil je na tem področju kot del mednarodne skupine izvrsten primer inovativnih prijemov in izmenjave izkušenj med različnimi podjetji znotraj skupine. ■



sredstev za namene zmanjšanja rabe in povečanja učinkovitosti rabe energije, kar je v tem času zelo dobrodošlo za povečanje konkurenčnosti našega gospodarstva. ■



# OD ZDRAVJA DO LEPOTE

**TERME KRKA**, KI IMAJO 620 ZAPOSLENIH, SO MED SLOVENSKIMI NARAVNIMI ZDRAVILIŠČI VODILNI IZVAJALEC MEDICINSKE REHABILITACIJE, MED PRVIMI V EVROPI PA SO PONUDILI TUDI T. I. MEDICINSKI VELNES PROGRAM. POSEBNOST JE GRAD OTOČEC, KI TUDI SODI POD NJIHOVO OKRILJE IN JE VKLJUČEN V PRESTIŽNO ZDRUŽENJE RELAIS&CHATEAUX. O VSEM TEM SMO SE POGOVARJALI Z DIREKTORJEM TERM KRKA **JOŽETOM BERUSOM**.



SPRAŠEVALA: LIDIJA JEŽ

## Za Slovenijo velja, da ima nadpovprečno razvit zdravstveni turizem, saj imamo kar 87 termalnih izvirov, petnajst naravnih zdravilišč – tudi Terme Krka – pa je povezanih v Skupnost slovenskih naravnih zdravilišč. Ali je za vse dovolj dela, dovolj kruha?

Skupnost je bila ustanovljena tudi zaradi lažjega nastopanja v tujini, saj si vsi želimo povečati delež tujih turistov oz. uporabnikov naših storitev. Zmogljivosti slovenskih zdravilišč so se v minulih letih zelo povečale – precej tudi s pomočjo evropskih sredstev, zdaj pa je treba nove sobe tudi napolniti. Osnovna ponudba zdravilišč je sicer dokaj podobna, pa vendar se med seboj tudi razlikujemo, imamo različne posebnosti, različne programe. Mi smo – med vsemi slovenskimi naravnimi zdravilišči – vodilni izvajalec medicinske rehabilitacije. V naših treh zdraviliških opravimo skoraj 40 % zdraviliškega zdravljenja v Sloveniji, in sicer na področju rehabilitacije po operacijah gibalnega sistema, po travmatoloških operacijah in po ortopedskih operacijah, na področju rehabilitacije bolezni in posegih na srčno-žilnem sistemu in pljučnih bolezni ter revme. Usmerjeni smo torej v zahtevnejše zdravstvene programe, predvsem na področju rehabilitacije, v zadnjem času pa vse bolj tudi v programe preventive zdravja.

## Ali so Italijani med tujimi gosti še vedno najštevilnejši? In kako se pozna stiskanje pasu zdravstvene zavarovalnice pri obiskih domačih gostov?

Določeni rezi na tem področju se seveda poznajo, toda pooperativna rehabilitacija ni zmanjšana. Pozna pa se padec splošnega standarda v Sloveniji, zato moramo stalno povečevati delež tujih gostov. Italijani so – kljub upadu – še vedno vodilni. Sicer pa smo zelo dejavni na tujih trgih; poleg italijanskega so ključni še germanski, ruski in hrvaški. Med tujimi gosti najbolj raste število ruskih gostov, ki zavzemajo že 16 % tujih nočitev, letos je pri nas pomembno poraslo tudi število nočitev gostov iz Izraela in z Nizozemske. Trgi, na katerih smo tradicionalno prisotni, so seveda pomembni, vendar je v zdajšnjih časih ključno, da poiščemo nove priložnosti na novih trgih in tako razpršimo tveganje. Temu prilagajamo tudi izobraževanje našega osebja; poleg italijanščine, nemščine in angleščine se učijo tudi ruski jezik, spoznavajo njihovo kulturo, učijo pa se še drugih tujih jezikov. Veliko delamo

na stalnem izobraževanju in usposabljanju osebja, saj naši izdelki – storitve nastajajo sproti, pred gostom, zato moramo biti ves čas gostoljubni in prijazni, hkrati pa strokovni in profesionalni. Vseskozi uvajamo razne drobne izboljšave, nenehno kaj obnavljamo in posodabljam, da gremo v korak s potrebami časa in pričakovanjem naših gostov.

## Znani ste po rehabilitacijskih programih, vpeljali pa ste tudi področje preventive. V katero zdravstveno področje ste še zlasti usmerjeni?

Terme Šmarješke Toplice, Dolenjske Toplice ter Strunjan so zdravilišča s tradicijo, v katerih visoka strokovnost medicinskega osebja, termalna in morska voda ter gostoljubno osebje pomagajo obuditi zdravje, pomagajo pa tudi ohranjati oz. krepiti telo in duha. Priznan je naš medicinsko programiran aktivni oddih po indikacijskih področjih (za kostno-mišična obolenja, srčno žilne bolezni, program za izboljšanje respiratornih funkcij). Pri nas potekajo tudi preventivni pregledi in razširjeni specialistični pregledi s področja kardiologije, fizikalne in rehabilitacijske medicine, nevrologije, ortopedije, dermatologije, ginekologije, nevrokirurgije, pulmologije, travmatologije in v ambulanti za osteoporozo. Pomembni so tudi programi promocije zdravja na delovnih mestih, ki vključujejo vaje za preprečevanje poškodb lokomotornega sistema zaradi statičnih obremenitev na delovnem mestu, delavnice zdrave prehrane, motivacijske delavnice za bolj dejaven življenjski slog.

Specifične možnosti pa ima Talaso Strunjan, ki leži ob solinah; te danosti so še zlasti dobrodošle za ljudi s težavami dihalnega sistema.

## Med prvimi ne le v Sloveniji, ampak kar v Evropi, ste uvedli pojem medicinski velnes. Kako oz. v čem ste nadgradili klasično ponudbo velnesa? Nekaj posebnega pa je tudi genska analiza.

Poleg klasične velnes ponudbe, ki je namenjena sprostitvi in dobremu počutju, smo, kot pravite, med prvimi v Evropi, uvedli pojem medicinskega velnesa. Posebnost je v tem, da na podlagi diagnoze psihofizične pripravljenosti gostov naši strokovnjaki oblikujejo program aktivnega bivanja.

Ekipa strokovnjakov, ki vključuje zdravnika, nutricionista in športnega trenerja, pripravi za posameznega gosta njemu prilagojen program, ki temelji na

analizi zdravstvenega stanja. Določijo cilje, ki so povezani z izboljšanjem fizične in psihične kondicije: pri nekaterih je poudarek na hujšanju, pri drugih bolj na krepitvi mišične mase, povečanju odpornosti organizma, razstrupitvi telesa, zmanjšanju tveganja za kardiovaskularne dogodke ... Udeleženci programa dobijo navodila, kako se gibati, prehranjevati tudi po zaključku bivanja pri nas. Gostu omogočimo tudi gensko analizo in na osnovi te izdelamo individualna priporočila za prehranjevanje. Najbolj kompleksne programe tega tipa izvajamo v Termah Šmarješke Toplice. K nam redno prihajajo na »servis« svojnega telesa številni gostje, tudi mnoge javne osebnosti iz Slovenije in tujine. V Termah Dolenjske Toplice izvajamo podobne programe, le da so krajši, bolj vikend različice. V velnes centru Balnea pa strokovnjakinja za estetsko kirurgijo izvaja tudi nekirurške lepote posege.

## Je za te veliko zanimanja? Statistika namreč kaže, da se pri estetskih posegih število žensk in moških že izenačuje ... Lep (in mladosten) videz je imperativ današnjega časa, kar ste znali izkoristiti.

To je za enkrat naša dopolnilna ponudba, ki je bila lepo sprejeta. Žal gostje – za enkrat – še ne prihajajo izključno zaradi teh uslug, se pa tisti, ki pridejo k nam na rehabilitacijo, preventivo ali oddih, pogosto odločajo tudi za te minimalne, neboleče, vendar učinkovite posege. Dogovarjamo pa se tudi z znanim estetskim kirurgom dr. Glumičičem, da bi z njim sodelovali pri rehabilitaciji tistih, ki jih operira. Zahtevam časa se ne da upreti.

## Verjetno se tipi gostov razlikujejo glede na vaša tri zdravilišča.

Za goste, ki pridejo na preventivne in sprostitvene programe, je še zlasti pomembno lepo naravno okolje. Terme Šmarješke Toplice stojijo sredi čudovite narave, gozdov, vinogradov, in predstavljajo odlično izhodišče za pohode. Še posebej tujci iz držav Beneluksa, Italije in Rusije so navdušeni nad klasično dolenjsko pokrajino. Terme Dolenjske Toplice so v zdraviliškem kraju z večstoletno tradicijo in novi hotel z velnes centrom Balnea zadovolji najbolj zahtevne goste te ponudbe.

Talaso Strunjan pa je sredi čudovitega naravnega parka in je edino pravo slovensko obmorsko zdravilišče. Številni gostje se vsako leto vračajo v Strunjan, saj poleg tega, da je tam morje, naši sodelavci slovijo po izvrstnem

animacijskem programu, odlična je tudi kuhinja s poudarkom na mediteranskih jedeh, v Strunjanu pa deluje tudi izvrstna zdravstvena ekipa.

### **Grad Otočec je posebnost ne le Term Krka, ampak Slovenije. Vključen je celo v prestižno združenje Relais&Chateaux.**

Grad Otočec je butični hotel s petimi zvezdicami in z vrhunsko restavracijo za najzahtevnejše goste. Ima le 16 sob, hotel pa ustreza najvišjim zahtevam. Ponosni smo lahko, da je član združenja Relais&Chateaux in še bolj, da smo bili v to elitno družbo sprejeti že v prvem poskusu. V tem združenju je iz Slovenije le še Kendov dvorec. Združenje zajema okoli 500 najprestižnejših malih hotelov in restavracij po vsem svetu. Za sprejem je pogoj vrhunska kakovost: zanimiva zgodba in izrazit značaj ter šarm. Seveda sodijo poleg vrhunska kulinarika, mirno okolje in prijazno, strokovno osebje. Našo ponudbo dopolnjuje teniški center s pokrito dvorano ter igrišče za golf, ki velja za eno najlepših golf igrišč pri nas.

### **Igralec Richard Gere je bil lani ambasador združenja Relais&Chateaux, v novembru ga je zamenjal svetovno znani chef Thomas Keller.**

Ambasador združenja je vedno kakšna odlična svetovna osebnost, ki pa mora imeti tudi »kaj skupnega« s ponudbo Relais&Chateaux. Richard Gere je lastnik majhnega hotela in restavracije Bedford Post, ki je iz New Yorka oddaljen uro vožnje. Letošnji ambasador Thomas Keller je gotovo največji ameriški chef, saj je lastnik dveh restavracij in vsaka ima po tri Michelinove zvezdice; obe pa sta članici združenja. French Laundry najdemo na podeželju Kalifornije, restavracija Per Se pa v središču Manhattan v New Yorku. Grad Otočec je na ta način v družbi najiminitnejših svetovnih restavracij in hotelov in po ponudbi za njimi prav nič ne zaostaja.

### **Grad Otočec, v katerega je Krka vložila veliko denarja, je eden od gradov, ki jih država prodaja. Bo država pri prodaji upoštevala vaš vložek?**

Krka je seveda zainteresirana za nakup. Pogovori z odgovornimi na strani države potekajo že dlje časa in obljubljeni nam je bilo, da bo država priznala naše vloške. Končno je Krka rešila grad Otočec pred propadom in mu vdahnila novo življenje. Kot so nam dejali, so zainteresirani za to, da Krka ostane še naprej na Gradu Otočec, pri lastninjenju pa morajo upoštevati veljavno zakonodajo, zato gre ta postopek tako počasi.

### **Ste Novomeščan, ki pa je nekaj let preživel v Romuniji. Kakšna je vaša romunska izkušnja?**

V Krki sem zaposlen skoraj 19 let, pred tem sem eno leto kot pripravnik oddelal na mestni občini Novo mesto. Sredi devetdesetih let smo z družino odšli v Romunijo, kjer sva z ženo vodila predstavništvo Krke, žena Urška kot vodja promocije, jaz kot direktor. Od vrnitve je že dvanajst let, tako da na vse skupaj gledamo že z nostalgijo, ampak če dobro pomislim, je bilo na trenutke kar težko. Prišli smo v povsem tuje okolje, z drugimi vrednotami, iz zelene Dolenjske v umazano večmilijonsko velemesto ... Romunija je v nov družbeni red v devetdesetih letih začejala iz zelo nizke osnove, tako da so bila to leta rasti in optimizma, leta 1998 je sicer prišlo do krize, ki pa se je dokaj hitro končala. Spoznala sva veliko zanimivih ljudi, njihovo kulturo in vrednote, saj tam nisva bila turista, ampak sva živela in delala z domačini. Večina tujcev v Bukarešti je sicer takrat živela v nekakšnem getu, mi pa smo živeli v mestu, med običajnimi ljudmi. Krka se je v državi, ki ima 23 milijonov prebivalcev, uveljavila kot eden vodilnih proizvajalcev zdravil in danes je Romunija za Krko eden od zelo pomembnih trgov.

### **Kako ste se sporazumevali, kako je bilo z varstvom otrok?**

Sprva je bil pogovorni jezik v naši ekipi angleščina, kasneje pa vse bolj tudi romunščina. Kot najbolj vzhodni romanski jezik je poln slovanskih izrazov, kot na primer veriverica ali plug, lopata; sicer pa je to neke vrste starorimska latinščina ... Naš Klemen je hodil v mednarodni vrtec, doma pa je imel varuško, ko sva bila z ženo v službi. Na začetku našega bivanja je bila Bukarešta varno mesto, toda ponudba – trgovin in restavracij – je bila zelo skromna. Ob koncu bivanja se je slika povsem spremenila.

### **Zanimiva je vaša zgodba, povezana z rojstvom drugega otroka.**

Žena je seveda želela roditi doma. Toda rok je imela v času, ko naj bi v Romunijo prišel predsednik Drnovšek – obisk je bil napovedan za torek. Zato je v porodnišnici »prosila«, da bi rodila v soboto; le tako bi bil lahko prisoten ob rojstvu hčere. Uspelo je, da sem »pomagal roditi« Vando, in se v ponedeljek hitro vrnil v Bukarešto. Pozneje sva dobila še Matica.

### **Kašne so vaše vrednote?**

Cenim tiste, ki znajo sprejeti odgovornost za svoje odločitve. Veliko ljudi kar naprej nekaj zahteva, pričakuje, ne želijo se izpostaviti in prevzeti odgovornosti ...

Za sodelavce si želim ljudi, ki so zavzeti, ki jim ni vseeno, kako stvari tečejo, ki se potrudijo in izpeljejo vsako delo do konca oziroma naredijo še nekaj več.

Vzgojili so me tako, da cenim predvsem poštenost. Tako nikoli nisem znal kaj prida lagati; če sem hotel v šoli kaj prepisati, so me skoraj vedno dobili, tako da sem se moral na koncu snov naučiti – še celo Samoupravljanja s temelji marksizma ali predmet Obramba na fakulteti.

### **Imate kakšen hobi?**

Seveda z ženo izkoristiva vsak možen trenutek, da sva z najinimi tremi otroki. Starejši je že bruc na študiju režije, saj je filmski navdušenec; Vanda in Matic pa sta še osnovnošolca.

Z ženo imava malo zemlje na deželi in za domačo porabo gojiva razno zelenjavo, krompir, vse »nešpricano«, seveda, pa sadje iz travniškega sadovnjaka za sok pa nekaj malega trt. Žena je zaposlena v Krki na področju razvoja novih izdelkov in pred nekaj leti sva ugotovila, da nama fizično delo, še posebej v naravi, z zemljo, pomaga, da lažje obvladujeva stresno delo v službi.

Občasno grem s prijateljem Dušanom na krajše jadrnanje, tudi na kakšno regato. Delujem tudi v upravnem odboru Nogometnega kluba Krka, v katerem smo si zadali nalogo priti v prvo ligo. Rad grem na kakšen koncert, saj mi je glasba blizu, prav tako pa tudi literatura. ■

**KRKA, TOVARNA ZDRAVIL, KATERE OSNOVNI DEJAVNOSTI STA PROIZVODNJA IN PRODAJA ZDRAVIL, SE JE Z ZDRAVILIŠKO IN TURISTIČNO DEJAVNOSTJO ZAČELA UKVARJATI V ZAČETKU SEDEMDESETIH LET MINULEGA STOLETJA. TAKRAT JE PREVZELA V UPRAVLJANJE ZDRAVILIŠČE DOLENJSKE TOPLICE, NATO ŠMARJEŠKE TOPLICE PA OTOČEC IN POSLEDIČNO KAR NEKAJ GOSTINSKIH LOKALOV V NOvem MESTU TER – SKUPAJ Z VOJAŠKIMI INVALIDI – ZDRAVILIŠČE IN HOTEL V STRUNJANU. OD LETA 1991 JE ZDRAVILIŠKA IN TURISTIČNA DEJAVNOST ORGANIZIRANA V OKVIRU PODJETJA TERME KRKA, KI JE V STOODSTOTNI LASTI KRKE, D. D., NOVO MESTO.**

**VEČ KOT 50 SVETOVNIH DIRKAŠKIH EKIP. VEČ KOT 74 SVETOVNIH PRVAKOV. TRIK RATNI ZMAGOVALCI 24-URNE DIRKE V LE MANSU Z EKIPO AUDI SPORT. ZMAGOVALCI PRVENSTVA 2012 FIA WORLD ENDURANCE CHAMPIONSHIP Z EKIPO AUDI SPORT. URADNI PARTNER EKIPE YAMAHA FACTORY RACING MOTOGP. PRVAKI V DTM 2012 Z EKIPO BMW MOTORSPORT. 19 NAGRAD ZA NAJBOLJŠO BLAGOVNO ZNAMKO.**  
**IZBIRA PRVAKOV.**

Jorge Lorenzo  
Yamaha Factory Racing  
MotoGP



WWW.AKRAPOVIC.COM

**AKRAPOVIČ**  
PURE POWER



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

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

## Postani inženir/inženirka

**VPIS V VIŠJEŠOLSKE ŠTUDIJSKE PROGRAME:**

- ▶ STROJNIŠTVO
- ▶ ELEKTRONIKA
- ▶ VARSTVO OKOLJA IN KOMUNALA
- ▶ LOGISTIČNO INŽENIRSTVO
- ▶ INFORMATIKA
- ▶ LESARSTVO
- ▶ KOZMETIKA

[www.ecnm.si](http://www.ecnm.si)

# POZA DELODAJALCEV DO ZDRAVJA ZAPOSLENIH

S PROJEKTOM POZA SMO VEČPLASTNO SPODBUJALI DELODAJALCE, DA SO NA ZDRAVJE ZAPOSLENIH GLEDALI ŠIRŠE KOT LE NA ODSOTNOST Z DELA ZARADI BOLEZNI TER S TEM UČINKOVITEJE OBVLADOVALI BOLNIŠKO ODSOTNOST V DELOVNIH OKOLJIH. ISTOČASNO SMO S POMOČJO DOBRIH PRAKS TREH UGLEDNIH PODJETIJ PRIŠLI DO SPOZNANJ, DA SMO LAHKO OBLIKOVALI MODEL POZA.

Pri Gospodarski zbornici Dolenjske in Bele krajine (GZDBK) je od junija 2011 do novembra 2012 potekal projekt POZA. Ime projekta, kratico POZA, smo oblikovali premišljeno, saj smo z imenom želeli doseči hitro, dobro in enostavno prepoznavnost v okolju. Istočasno smo si prizadevali v imenu simbolizirati bistvo vsebine, ki smo jo s projektom zasledovali (POZA: Preprečevanje, Obvladovanje in Zmanjševanje Absentizma). Projekt je 40-odstotno sofinanciral Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije (ZZZS). Nekatere dejavnosti, ki smo jih s projektom razvili, so se izkazale za naše člane še posebej koristne (npr. izobraževanja, namigi meseca, vprašalniki idr.), zato jih bomo kljub uradnemu prenehanju projekta izvajali tudi v prihodnje. Vse, ki nas želite pri tem spremljati, vabimo na spletno stran projekta (<http://www.gzdbk.si/si/projekti/poza/>). Tam bodo še vedno na voljo dosedanja zgodovina projekta, novosti in ostali uporabni podatki.

Pomembno vrednoto, psihofizično kondicijo zaposlenih kot vitalni del vsakega uspešnega podjetja, smo zaposleni v GZDBK prepoznali že v prvih dneh operativnega obstoja zbornice (september 2007). Tako smo v programu našega dela vedno veliko pozornosti namenjali tudi varnosti in zdravju pri delu. Razpis ZZZS smo prepoznali kot priložnost, da siceršnje delo zbornice na tem vsebinskem področju okrepimo tudi s sofinanciranim projektom. Pridobljena sredstva so nam omogočila projektno vsebino nuditi delodajalcem v naši regiji pretežno brezplačno.

*Projekt POZA je vseboval številne izobraževalno-vzgojne dejavnosti o preprečevanju, obvladovanju in zmanjševanju zdravstvenega absentizma, namenjene delodajalcem in delavcem, kot so delavnice, seminarji, posveti, okrogla miza, namigi meseca Zdrava POZA in oblikovanje Modela POZA na podlagi pilotnega testiranja v realnem delovnem okolju.*

Večplastne izobraževalno-vzgojne dejavnosti projekta so bile posvečene zdravemu načinu življenja, prijaznemu in zdravju neškodljivemu delovnemu okolju, ustreznim komunikaciji in spoštljivemu odnosu, pomembnosti osebne, čustvene in duhovne rasti posameznika ter ustreznim socialnim razmeram, ki vplivajo na celovito zdravje zaposlenih.

Zakonske obveze zagotavljanja VZD in novosti, kako vodja obvladuje absentizem sodelavcev, kako obvladovati vsakodnevni stres, kako ohraniti in krepiti svoje zdravje, duševna moč

zaposlenega človeka, kako načrtovati in izvajati promocijo zdravja na delovnem mestu so le nekatere od tem, ki smo jih obravnavali pri projektu POZA. Izvedli smo kar 20 dogodkov (seminarjev, posvetov, predavanj itn.), ki se jih je udeležilo 683 udeležencev.

Osnovni namen GZDBK pri projektu POZA je bil za delodajalce, ki ne premorejo lastnega oddelka ali zaposlenega, ki bi se izključno ali pretežno ukvarjal z obvladovanjem absentizma, izdelati praktično časovno in ekonomsko uporaben model za sistematično obvladovanje bolniške odsotnosti svojih zaposlenih. Tako je nastal z v realnem delovnem okolju pridobljenimi znanji, izkušnjami in praktičnimi rešitvami Model POZA. Model je celovit, sistemski, kontinuiran pristop sedmih korakov, razčlenjenih po metodi PDCA. Gre za učinkovit in dolgoročen model, ki lahko delodajalcem pomaga preprečevati, nadzorovati, prepoznavati dejavnike absentizma in nenehno uvajati ukrepe za zmanjševanje ter obvladovanje zdravstvenega absentizma.

*Od junija 2011 smo na GZDBK izvajali številne dejavnosti pri projektu POZA. Novembra 2012 se projekt sicer zaključi, a skrb do zdravja in varnosti zaposlenih bo še vedno pomemben del poslovne politike naših podjetij.*



Pri projektih dejavnostih smo tudi razkrivali in obravnavali razloge zdravstvenega absentizma; izpostavljali pomen ustrezne komunikacije, socialnih razmer ter pomembnosti osebne, čustvene in duhovne rasti delavcev; spodbujali preprečevanje, obvladovanje in zmanjševanje zdravstvenega absentizma; krepili vrednoto zdravja v delovnem okolju ter spodbujali prijazno in zdravju neškodljivo delovno okolje.

Ob številnih dejavnostih projekta bi veljalo izpostaviti nastali priročnik s primeri dobrih praks (Zbirka znanja 02) z naslovom Absentizem – preprečevanje, obvladovanje in zmanjševanje. Priročnik je dostopen vsem brezplačno v elektronski obliki na naši spletni strani. V priročniku je podrobno predstavljen Model POZA.

Podrobneje so vse dejavnosti projekta zajete in dostopne na spletni strani projekta POZA pod rubriko Aktualno. ■



# PODELITEV NACIONALNIH PRIZNANJ ZA NAJBOLJŠE INOVACIJE

GOSPODARSKA ZBORNICA SLOVENIJE JE NA JUBILEJNI, 10. NACIONALNI PODELITVI NAGRADILA INOVATIVNA PODJETJA TER INOVATORJE V PODJETJIH IN JAVNIH RAZISKOVALNIH ZAVODIH. NA SVEČANI PODELITVI JE BILO PODELJENIH 7 ZLATIH, 28 SREBRNIH, 6 BRONASTIH PRIZNANJ IN 4 DIPLOME. MED PREJEMNIKI NAJVIŠJIH NAGRAD ZA INOVACIJE V DRŽAVI JE BILO TUDI 5 ČLANOV GZDBK S 4 INOVACIJAMI. NAŠA REGIJA JE BOGATEJŠA ZA 2 ZLATI IN 2 SREBRNI PRIZNANJI.

**ZLATO PRIZNANJE** so prejeli inovatorji iz podjetij:

- **CBS INŠTITUT, D. O. O., IN TRIMO, D. D.** za inovacijo **QBISS AIR ELEMENT**,
- **KRKA, D. D., NOVO MESTO** za inovacijo **TRDNA VEČENOTNA FARMACEVSKA OBLIKA ZA ZDRAVLJENJE BOLNIKOV Z ALZHEIMERJEVO DEMENCO**.

**SREBRNO PRIZNANJE** so prejeli inovatorji iz podjetij:

- **INFOTEHNA SKUPINA, D. O. O.**, za inovacijo **REŠITEV ZA UČINKOVITO OBVLADOVANJE PROCESA FARMAKOVIGILANCE IN Z NJIM POVEZANIH VSEBIN V FARMACEVTSKIH PODJETJIH – PHVEXPERT**,
- **TPV, D. D.**, za inovacijo **UPORABA PRAVE NAPETOSTNO-DEFORMACIJSKE KRIVULJE PRI KONSTRUIRANJU SESTAVNIH DELOV AVTOMOBILOV**.

Za najboljše nagrade se je letos v predtekmovanjih na regionalnih ravneh potegovalo 230 inovacijskih predlogov in 736 inovatorjev. Na nacionalni izbor se je uvrstilo 45 najboljših inovacijskih predlogov, med katerimi je bilo zaznati več inovacij s področja informatike in telekomunikacij ter inovacij, povezanih z zdravstvom in medicino. Veliko inovacij je bilo razvitih v sodelovanju med različnimi podjetji, univerzami in ostalimi ustanovami, kar je vidno tudi v večji kompleksnosti in kakovosti inovacij.

S podeljevanjem priznanj in diplom je sicer pred šestnajstimi leti začela Območna gospodarska zbornica Zasavje, kasneje so se ji pridružile tudi ostale območne in regionalne zbornice, med njimi tudi Gospodarska zbornica Dolenjske in Bele krajine. Priznanja za najboljše inovacije so tako prerasla v vseslovensko promocijo inovacij.



## RAZPIS ZA PODELITEV PRIZNANJ ZA INOVACIJE GZDBK

Z namenom spodbuditi inovacijsko dejavnost na Dolenjskem in v Beli krajini, povečati konkurenčnost gospodarstva regije ter omogočiti predstavitev inovacijskih dosežkov, ki so rezultat domačega znanja, GZDBK v okviru Sekcije za kakovost in inovativnost vsako leto razpiše Razpis za podelitev priznanj za inovacije Gospodarske zbornice Dolenjske in Bele krajine. Cilj projekta je uveljavljanje inovacijske dejavnosti kot gibalna trajnostnega razvoja gospodarstva in pospeševanja podjetništva.

Prispele inovacije ocenjuje Komisija za ocenjevanje inovativnosti, in sicer na osnovi treh kriterijev: inventivnost, gospodarski rezultati in trajnostni vidik. Za podelitev priznanja se po Pravilniku o podeljevanju priznanj za inovacije Gospodarske zbornice Dolenjske in Bele krajine upoštevajo inovacije, ki izpolnjujejo

večino kriterijev in so dokazano uspešne v praksi. Inovacije so lahko v uporabi največ dve leti pred letom, ki ga je zajemal razpis. Kot že povedano, najboljše uvrščene inovacije posredujemo na tekmovanje GZS, v okviru katerega se inovatorji potegujejo za najvišja priznanja v državi. ■

*Vse letošnje prijavitelje in ostala podjetja vljudno vabimo, da prijavite svoje inovacije na Razpis za podelitev priznanj za inovacije Gospodarske zbornice Dolenjske in Bele krajine za leto 2012, ki bo objavljen januarja 2013. Izkoristite priložnost za brezplačno promocijo svojih dosežkov. Pokažite rezultate svojih zaposlenih in jih tako nagradite s predstavitvijo njihovih dosežkov v regiji in širše.*



# IZVRŠNICA V ROKAH UPNIKA, DOLŽNIKA IN BANKE

IZVRŠNICA KREPI FINANČNO DISCIPLINO. JE PROSTOVOLJNO, S STRANI DOLŽNIKA IZDANO ZAVAROVANJE PLAČILA, KI VARUJE UPNIKA IN PLAČILO OB ZAPADLOSTI DOLGA. DOLŽNIK MORA BITI POZOREN NA DENARNI TOK OB ZAPADLOSTI DOLGA IN NA TO, DA NE PLAČA DVAKRAT – ENKRAT ON IN DRUGIČ IZ IZVRŠNICE.

V preteklosti je med dolžnikom in upnikom za plačilo dolga ob zapadlosti zadoščala zadolžnica. V 21. stoletju pa smo na dano besedo pozabili, poštenost v pravnem prometu se prepoznava kot naivnost, spoštovanje pogodb pa kot nekaj z drugega planeta. Zato se je moral vmešati zakonodajalec in z Zakonom o preprečevanju zamud pri plačilih<sup>1</sup> naredil to, kar bi morali narediti pogodbeniki sami. Za zagotovitev plačila je uzakonil – izvršnico.

## KAJ JE IZVRŠNICA?

Izvršnica je listina, ki vsebuje izjavo dolžnika, da se v skladu z zakonom brez vsakega pogoja zaveže plačati z izvršnico določen denarni znesek. Izdati jo smeta le gospodarski subjekt ali javni organ. Upnik lahko ob dospelosti zahteva plačilo obveznosti iz izvršnice v breme denarnih sredstev pri banki.

## IZVRŠNICA JE IZVRŠILNI NASLOV

Izvršnica je izvršilni naslov za denarno obveznost dolžnika in se šteje, da vsebuje potrdilo o izvršljivosti. Izvršnica vsebuje nepreklicno pooblastilo dolžnika upniku, da zahteva izvršitev plačilne transakcije v breme dolžnikovih denarnih sredstev pri dolžnikovi banki. Pomeni nepreklicno soglasje dolžnika vsem bankam, da v

breme njegovih denarnih sredstev izplačajo dolg.

## SESTAVITEV IZVRŠNICE

Izvršnica mora vsebovati sledeče sestavine, sicer je brez pravnega učinka:

1. navedbo, da gre za izvršnico,
2. davčno številko ter firmo ali ime dolžnika in upnika in njun sedež ali poslovni naslov,
4. v evrih navedeno ter s številko in besedo zapisano denarno obveznost dolžnika, če se obveznost obrestuje, pa tudi podatke o začetku teka obresti in obrestni meri,
5. dan dospelosti obveznosti,
6. kraj in datum izdaje,
7. podatke o pogodbi oziroma drugem pravnem temelju nastanka obveznosti,
8. notarsko ali upravno overjen podpis dolžnika.

Sestavlja se po obrazcu. Nujna je overitev podpisov.

## KAJ POMENI IZVRŠNICA ZA UPNIKA?

Upnik z izvršnico prejme zavarovanje, v treh letih po dospelosti pa jo lahko uporabi in realizira zavarovanje. Upnik lahko z njo poseže po vseh dolžnikovih računih v Sloveniji, kot izvršilno sredstvo pa tudi na premoženje v tujini. Na podlagi vrnjene izvršnice zaradi neunovčitve lahko upnik začne sodni postopek izvršbe.

## NA KAJ MORA PRI IZVRŠNICI PAZITI DOLŽNIK?

Dolžnik lahko izda izvršnico kot plačilno sredstvo ali za zavarovanje dolga. Dolžnik mora plačati dolg ob zapadlosti, sicer bo upnik realiziral zavarovanje. Dolžnik mora načrtovati denarni tok in zagotoviti sredstva ob zapadlosti dolga. Izvršnica ni prenosljiva. Banka, pri kateri je upnik zahteval izvršitev plačilne transakcije iz izvršnice, obvesti dolžnika, onemogoči dolžniku razpolaganje z denarnimi sredstvi, dokler upnikova zahteva ni izvršena.

Banka ne preverja ali je morda prenehala obveznost, v zavarovanje plačila katere je bila dana izvršnica in ali je bila nasprotna obveznost upnika iz pogodbe izpolnjena. Zato mora biti dolžnik izjemno previden in konservativen pri izdaji izvršnice. V praksi se svetuje sklenitev pogodbe, s katero se dogovorijo podrobnosti izročitve in vrnitve izvršnice. Pri plačilih mimo izvršnice mora dolžnik zahtevati vračilo izvršnice, da ne bo plačal dvakrat, enkrat on in drugič prisilno prek izvršnice.

## REALIZACIJA IN UNOVČENJE IZVRŠNICE

Upnik zahteva izvršitev plačilne transakcije iz izvršnice tako, da predloži izvršnico v plačilo dolžnikovi banki in navede račun, na katerega naj se denarna sredstva prenesejo. Upnik lahko zahteva izvršitev tudi za znesek, ki je manjši od zneska, na katerega se glasi izvršnica.

Banka upnikove zahteve ne izvrši in vrne izvršnico upniku, če obveznost iz izvršnice še ni dospel, če upnik ni navedel računa, na katerega naj se denarna sredstva prenesejo, če je izvršnica nepopolna, ali je od dospelosti obveznosti iz izvršnice preteklo več kot tri leta.

Banka poravna obveznost iz izvršnice najprej iz denarnih sredstev na računu dolžnika, prek katerega dolžnik opravlja plačilne storitve, nato z drugih dolžnikovih računov, depozitov ali varčevanj ter iz računov pri drugih bankah.

## VRNITEV IZVRŠNICE

Ko banka v celoti izvrši upnikovo zahtevo, o tem obvesti druge banke in vrne izvršnico dolžniku. Če je z izvršitvijo zahteve plačan le del obveznosti iz izvršnice, zaznamuje banka delno plačilo na izvršnici in vrne izvršnico upniku. Banka vrne izvršnico upniku, če zahteve, dane na podlagi izvršnice, ni mogla izvršiti v enem letu po predložitvi v plačilo ali če to zahteva upnik. ■

<sup>1</sup> Zakon o preprečevanju zamud pri plačilih (ZPreZP-1), Uradni list št. 57/2012.

# KAJ LAHKO MALI PODJETNIKI PRIČAKUJEJO V NOVEM POSLOVNEM LETU NA DAVČNEM IN RAČUNOVODSKEM PODROČJU

V času pisanja tega članka, to je sredi novembra, bi moral biti odgovor na to vprašanje povsem jasen in enostaven. Še posebej v zdajšnjih kriznih časih, ko se poslovne razmere na trgu spreminjajo tako rekoč čez noč in bi podjetniki za sprejemanje svojih odločitev potrebovali vsaj stabilno, znano in jasno davčno in računovodsko okolje. Vendar žal ni tako. Nova davčna, poslovna in delovnoppravna zakonodaja, ki naj bi začela veljati z novim letom, je v veliki meri še v parlamentarnih klopeh. V članku se bomo zato osredotočili na tiste spremembe, ki se predvsem tičejo malih in mikro podjetnikov in so že sprejete ali pa so vsaj že bolj ali manj usklajene.

Gre predvsem za dve povezani spremembi, ki bosta najmanjšim podjetnikom lahko bistveno spremenili poslovno in davčno prakso ter okolje – nova ureditev pavšalne obdavčitve tako za samostojne podjetnike kot za gospodarske družbe ter dvig praga za vstop v sistem davka na dodano vrednost.

## PAVŠALNA OBDAVČITEV – PRILOŽNOST ALI UTVARA?

Ena najbolj vročih tem letošnje jeseni, predvsem za male podjetnike, je najava pavšalne obdavčitve, ki naj bi olajšala poslovanje in znižala stroške najmanjšim samostojnim podjetnikom in gospodarskim družbam. Namen sprejetja svežnja zakonodaje, ki naj bi omogočila uvedbo pavšalne obdavčitve, naj bi bil predvsem v tem, da bi se najmanjšim podjetnikom zmanjšali administrativni stroški in tako olajšalo poslovanje. Učinek naj bi bil tudi v tem, da bi bilo lažje ustanoviti in zagnati podjetje.

V sistem bodo lahko stopili samostojni podjetniki in gospodarske družbe (d. o. o., d. n. o. ...), ki v minulem letu niso presegli 50 000 € obdavčljivih prihodkov. Vstop v sistem bo prostovoljen.

Sistem pavšalne obdavčitve pa ni predviden za pravne osebe, ki niso gospodarske družbe (društva, sindikati, zbornice ...), ter gospodarske družbe in samostojne podjetnike, ki so presegli 50 000 € obdavčljivega prometa v minulem letu oziroma v prihodnje v dveh od treh zaporednih minulih letih.

Zdajšnji predlogi skupaj z že sprejetimi ukrepi predvidevajo, da bodo podjetniki, ki bodo želeli stopiti v sistem, morali voditi evidenco vseh obdavčljivih prihodkov. Od tako ugotovljenih prihodkov se bo odštelo 70 % priznanih normiranih stroškov.

Ostalih 30 % prihodkov bo obdavčenih z ustrežno stopnjo. Za samostojne podjetnike je predvidena 20-odstotna cedularna davčna stopnja, za gospodarske družbe pa stopnja, ki se bo tudi sicer uporabljala (17 % v letu 2013, 16 % v letu 2014 in 15 % v naslednjih letih). V sistemu pavšalne obdavčitve se ne predvidevajo nikakršne olajšave, niti investicijske niti splošne niti posebne, kot so na primer olajšave za vzdrževane družinske člane.

*Poglejmo na primeru.*

	S. P.	D. O. O.
<b>OBDAVČLJIVI PRIHODKI</b>	<b>40 000 €</b>	<b>40 000 €</b>
NORMIRANI ODHODKI	28 000 €	28 000 €
<b>OBDAVČLJIVI PAVŠALNI DOBIČEK</b>	<b>12 000 €</b>	<b>12 000 €</b>
DAVEK	2400 €	2040 € (2013) 1800 € (2015)

Čeprav se na prvi pogled zdi, da je obdavčitev bolj ugodna za gospodarske družbe, temu še zdaleč ni tako. Samostojni podjetnik namreč prosto razpolaga z denarnimi sredstvi. Pri družbi z omejeno odgovornostjo pa seveda ni tako. Sredstva mora še prenesti iz podjetja v svojo osebno porabo, kar pomeni, da si mora razdeliti dobiček. Pri tem pa je seveda znova obdavčen, in sicer s po novem 25-odstotno cedularno obdavčitvijo.

Predpostavimo, da želita tako samostojni podjetnik kot lastnik družbe z omejeno odgovornostjo porabiti neto 10 000 € v osebni rabi.

	S. P.	D. O. O.
PRENOS V OSEBNO RABO	10 000 €	10 000 €
DODATNA OBDAVČITEV PRI PRENOSU	/	3333 €
<b>SKUPAJ DAVEK</b>	<b>2400 €</b>	<b>5373 €</b>

Pri samostojnem podjetniku pa je 2400 € dokončna obdavčitev, ki ne gre v letno davčno napoved za odmero dohodnine – cedularna obdavčitev.

Samostojnim podjetnikom, ki se bodo odločili za pavšalno obdavčitev, ne bo treba oddajati poročila na AJPES in jim zato ne bo treba voditi poslovnih knjig. Gospodarske družbe (d. o. o.) pa bodo morale, kljub temu da se bodo morda v davčnem obračunu upoštevali normirani odhodki, oddajati poročila na AJPES in bodo zato morale ugotavljati tudi dejanske stroške.

## KOMU SE TOREJ VSTOP V SISTEM SPLAČA?

Enostavnega odgovora na to preprosto vprašanje ni. O tem se bo moral odločiti vsak posameznik. Kljub temu, da zakonodaja še ni v celoti sprejeta, pa lahko izluščimo nekatere zaključke. Gospodarske družbe (d. o. o.) se bodo redkeje odločale za vstop v ta sistem, saj prinaša relativno velike davčne obremenitve. Poleg tega bodo pravne osebe še vedno morale voditi poslovne knjige in oddajati poročila na AJPES, zato bodo praviloma še vedno imele določene stroške računovodenja.

Samostojni podjetniki bodo v tem sistemu relativno manj obdavčeni, vendar velikokrat še vedno bolj, kot so bili do zdaj. Praviloma se bo sistem bolj »splačal« tistim, ki se ukvarjajo s storitvami, manj pa tistim, ki imajo velike materialne stroške. Samostojni podjetniki bodo pri svoji odločitvi seveda upoštevali tudi manjše stroške administriranja in računovodenja, ki jih prinaša sistem pavšalne obdavčitve. Na področju stroškov jim sistem prinaša določeno davčno varnost, saj ne bo več treba na primer skrbeti za potne naloge, evidence davčno pravičnih vhodnih računov in podobno. Na odločitev pa bosta vplivala tudi način izračuna obdavčitve prispevkov za socialno varnost in pa seveda dejstvo, ali bodo ostali v sistemu davka na dodano vrednost ali ne.

## DVIG PRAGA ZA VSTOP V SISTEM DDV

Novela Zakona o DDV 1G je prinesla dvig praga za obvezno identifikacijo za DDV z dozdajšnjih 25 000 € na 50 000 € obdavčljivih prihodkov. To verjetno pomeni, da bo veliko davčnih zavezancev, ki v naslednjih dvanajstih mesecih pričakujejo od 25 000 € do 50 000 € obdavčljivih prihodkov, razmišljalo o izstopu iz sistema DDV.

Pa se bodo vsi tudi odločili za to? Praviloma ne, saj smo tudi do zdaj poznali tako imenovano prostovoljno identifikacijo za DDV. Davčni zavezanci, ki bodo imeli manj kot 50 000 € obdavčljivih prihodkov, bodo morda še vedno ostali v sistemu DDV v naslednjih primerih:

- če so njihovi kupci v glavnem zavezanci za DDV, saj so v tem primeru bolj konkurenčni, če so tudi oni v sistemu,
- če svoje blago in storitve v glavnem prodajajo na trgih Evropske unije ali v tretjih državah,
- v nekaterih primerih, če svoje blago in storitve prodajajo po znižani, 8,5-odst. davčni stopnji, medtem ko imajo na vhodnih fakturah predvsem 20-odst. DDV in je struktura lastne cene taka, da v njej prevladujejo materialni stroški in storitve.

Zgoraj navedeni primeri so klasični in vsem znani primeri iz poslovnega sveta, ko se prostovoljna identifikacija za DDV splača

in se zato tudi po dvigu praga ne pričakuje, da bodo dozdajšnji zavezanci izstopali iz sistema. Opozoriti pa velja še vsaj na en primer, ki bo po mojem mnenju za marsikoga ovira za izstop iz sistema. Če je namreč davčni zavezanec v minulih petih letih (oziroma dvajsetih v primeru nepremičnine) imel večje investicije in si je odbijal vstopni DDV, bi zdaj sorazmerni del tega DDV seveda moral v primeru, če želi izstopiti iz sistema, vrniti. Po mojem mnenju se bo marsikomu to zdelo preveliko finančno breme.

Dejstvo je, da je zdajšnja gospodarska in finančna kriza v Sloveniji še posebej hudo prizadela mala in mikro podjetja ter podjetnike. Nekateri kazalniki na makro ekonomski ravni nam jasno kažejo, da so veliki nekatera bremena krize uspešno prenesli na pleča malih. Mala podjetja so imela tako leta 2011 v povprečju sredstva vezana v zalogah in terjatvah tudi do 20 % dlje časa kot leta 2008, medtem ko pri velikih praktično ni sprememb oziroma so uspela celo doseči hitrejšo izterjavo. Tudi svoje obveznosti mala podjetja plačujejo hitreje, kot so jih plačevala leta 2008, medtem ko so se dnevi vezave obveznosti pri srednjih in velikih podjetjih celo povečali. Malo gospodarstvo, ki je bilo v preteklosti ena gonilnih sil nekdanje »zgodbe o uspehu« slovenskega gospodarstva, torej nujno potrebuje spodbude in pomoč. Koliko od tega bo dobilo z uvedbo pavšalne obdavčitve v zdajšnjem obsegu, pa bo pokazal čas. ■



**SOLOS**  
REALIZACIJA GRAFIČNIH IDEJ  
**Smo agencija.**

Poznamo strategije, podjetniške in marketinške. Imamo leta izkušenj, nagrade in pohvale pri načrtovanju, oblikovanju in izdelavi akcij – tiskanih in elektronskih.

**Usmerjeni smo v rezultat – vaš rezultat.**

Zato smo uspešni pri direktnem marketingu, internem komuniciranju, načrtovanju publikacij, promocijskih akcij, katalogov in celostnih grafičnih podob. Ker imamo lastno tiskarno – offset in digitalno, večino naredimo kar v hiši.

Združevanje vseh storitev v eno ponudbo predstavlja veliko prednost – prihranek pri času in denarju.

Pokličite me: **Mitja Košak, 031 366 222**

Solos d. o. o., Dunajska c. 114, Ljubljana | [www.solos.si](http://www.solos.si) | 01 530 46 70

NINA ŠAB

# ČETRTIČ ZAPORED NA KARIERNO ZAPOSLITVENEM SEJMU

OKTOBRA LETOS SMO ČETRTO LETO ZAPORED NASTOPILO KOT REGIJA NA KARIERNO-ZAPOSLITVENEM SEJMU MOJE DELO V LJUBLJANI. KLJUB NEMIRNIM ČASOM IN MANJŠI STOPNJI ZAPOSLOVANJA NOVIH SODELAVCEV SE USPEŠNA PODJETJA ZAVEDAJO, DA JE PRISOTNOST NA TOVRSTNIH SEJMIH POTREBNA.

Dolenjska podjetja so se tudi letos, 24. in 25. oktobra, že četrtič zapored pod okriljem Gospodarske zbornice Dolenjske in Bele krajine (GZDBK) predstavila na karierno-zaposlitvenem sejmu Moje delo, ki že deseto leto poteka na ljubljanskem Gospodarskem razstavišču. Predstavilo se je šest uglednih podjetij, članov GZDBK: Adria Mobil, Krka, Mikrografija, Revoz, Terme Krka in Zavarovalnica Tilia. Iskalci zaposlitve so izkazali velik interes za delo v dolenjskih podjetjih, saj razstaveni prostor ni sameval niti za trenutek. Tokrat je število obiskovalcev v dveh dneh presešlo 21 000, saj je vzporedno potekal tudi sejem Študentska arena.



Sejemski nastop podjetja na karierno-zaposlitvenem sejmu ne pomeni le priložnosti za individualno spoznavanje iskalcev dela, ampak je to tudi možnost, da v zelo kratkem času spoznajo večje število potencialnih sodelavcev, si dopolnijo bazo kandidatov za poznejša kadrovanja in učinkovito promovirajo svoje podjetje kot dobrega delodajalca.

Sejem so nekateri delodajalci izkoristili tudi kot priložnost za organizirano predavanje, na katerem so se lahko predstavili večji skupini zainteresiranih obiskovalcev istočasno.

GZDBK še vedno ostaja edina gospodarska zbornica, ki na sejmu Moje delo združuje regionalna podjetja ter skrbi za njihov skupen nastop. Ta se je izkazal kot pozitivna, sinergična izkušnja vseh udeleženi. ■



NINA ŠAB

# PUSTOLOVSKI PARK OTOČEC

DOLENJSKA BO KMALU BOGATEJŠA ZA PUSTOLOVSKI PARK. NA IDILIČNEM OBMOČJU OTOČCA, V POSLOVNI ENOTI TERM KRKA, SE PRIDNO PRIPRAVLJAJO NA IZGRADNJO NOVEGA ŠPORTNO REKREACIJSKEGA KOMPLEKSA.

Letos pomladi so se začele priprave na izgradnjo Pustolovskega parka Otočec. Park bo še ena od številnih in uspešnih športno rekreacijskih možnosti Term Krka, tako za domače kot za tuje goste in druge obiskovalce idiličnega Otočca. Vrednost projekta, ki je deloma sofinanciran s sredstvi LEADER, je ocenjena na približno 120 tisoč EUR. Pustolovski park Otočec bodo najaktivneje gradili v prihodnjem letu, otvoritev parka pa načrtujejo v začetku aprila 2013. Več o tem novem investicijskem projektu naše regije bomo lahko izvedeli v začetku prihodnjega leta, pripravljamo se namreč okrogla miza z novinarsko konferenco. Že sedaj pa vemo, da bo park v prostor umeščen z občutkom za okolje in bo

obiskovalcem omogočal obilico zabave in izzivov. Prepričani smo, da bo tudi vam v veselje doživeti nekoliko drugačne rekreacije, kot ste jo bili v Termah Krka vajeni do sedaj. ■



Aktivnost se izvaja v okviru projekta »Pustolovski park Otočec«. Projekt je del NIP LAS DBK za leto 2012-II. faza in je delno sofinanciran iz sredstev LEADER, 4. Osi EKSRP.

Organ upravljanja za Program razvoja podeželja Republike Slovenije za obdobje 2007-2013 je Ministrstvo za kmetijstvo in okolje.

# KAMEN NA KAMEN, PALAČA!

## DRAGO MUHIČ, GPI TEHNIKA



*Drago Muhič je gradbincev s celim telesom in dušo. »Že kot otroka me je to zanimalo.« Sicer je najprej kazalo, da bo postal avtomehaničnik. »Stalno smo nekaj »šraufali« in »rihtali« fičke in motorje.« Potem pa ga je v sedmem razredu profesor nemščine navdušil nad gradbeništvom, ko je razlagal, kako ustvarjalen in zanimiv je ta poklic. Takrat je študijski program gradbeništvaja potekal le v Ljubljani in so ga v Novem mestu izvajali le na vsakih nekaj let, a k sreči ravno tisto leto, ko se je vpisal v srednjo šolo. Po končanem šolanju se je zaposlil v Pionirju in je bil zelo veliko na terenu. Tam se je spoznal z delom na gradbiščih in svojim mentorjem priznava veliko zaslug za pridobivanje strokovnega znanja. »V Pionirju so bili dobri odnosi, tudi plača je bila primerna. Če bi podjetje še obstajalo, bi bil najverjetneje še vedno tam.«*

### PODJETNIŠKA MISEL:

*»Vedno se trudim biti korekten do partnerjev. Več mi pomeni dana beseda kot strani pisanih obljub. Zagotavljanje kakovosti in partnerski odnosi so za dolgoročno uspešno poslovanje ključnega pomena.«*

Gradbeno podjetje GPI Tehnika, ki ga vodi Drago Muhič, uspešno posluje že od leta 1995. Večina vodilne ekipe izhaja iz nekdanjega Pionirja. Ko je Pionir usihal, je nastal prostor za novo gradbeno podjetje in odločili so se, da gredo svojo pot. *»Takrat smo bili ravno prav mladi in drzni, da smo sprejeli ta izziv. Vladala je nekakšna podjetniška euforija, ki smo ji sledili tudi mi. Imeli smo znanje in voljo.«* Začeli so z visokimi gradnjami. Kmalu na začetku poslovanja so pridobili projekt gradnje karmeličanskega samostana v Mirni Peči. *»To je bil za takratno ekipo petih sodelavcev velik izziv, vendar nam je dal pomembno finančno spodbudo za nadaljnji razvoj in rast podjetja.«*

Z leti, ko so postopoma rasti, se je skladno s tem spreminjal tudi način poslovanja. *»Najprej smo delovali kot majhno obrtniško podjetje. Vsi za vse. Ko se je število zaposlenih povečalo in predvsem okrepilo glede strokovnega kadra, smo funkcije v podjetju razdelili po posameznih področjih. Najtežje je bilo spremeniti stvari v času, ko smo prerasli iz mikro v srednje veliko podjetje. Na tem prehodu je bilo kar*

*nekaj težav, saj vodilni delavci nismo zmogli obvladovati vseh področij. Treba je bilo razdeliti funkcije in ljudem zaupati, da bodo opravili svoje delo odgovorno.«* Danes zaposlujejo 40 stalnih delavcev in okoli 100 zunanjih sodelavcev.

Pri poslovanju Drago Muhič izpostavlja kakovost in partnerske odnose ter prilagajanje stanju na trgu. Razmere so jih vodile, da so se začeli ukvarjati tudi z izgradnjo komunalne infrastrukture, cest, kanalizacije, čistilnih naprav, vodovodov. Kljub temu da je v gradbeništvu še vedno več zmogljivosti, kot je povpraševanja, imajo za sabo uspešno leto. Za prihodnost načrtujejo povezovanje več partnerjev in kandidiranje na projektu suhokranjskega vodovoda. *»Za pridobivanje takih velikih projektov sta združevanje in povezovanje ključno.«* Drago Muhič vidi priložnosti za svoje podjetje v izgradnji infrastrukturnih in industrijskih projektov, obnovah in rekonstrukcijah objektov v starih mestnih jedrih ter v toplotnih prenovah objektov. Želi si boljših pogojev za prihod več tujih investitorjev. Nekaj izkušeni na tem področju imajo in so zelo zadovoljni. *»Tujci manj komplicirajo, njim je pomembno, da je objekt funkcionalen.«*

Podjetje kot direktor vodi od začetka, vendar gre še zdaj rad na gradbišče, saj se tam počuti najbolj. *»Še vedno imam v*

*oskrbi eno do dve gradbišči. Tja se grem odpočit.«* Težko izpostavi en projekt v celotni karieri, saj so vsi edinstveni in vsak je prinesel nov izziv. Vendar pa mu je posebej pri srcu zadnji projekt obnove Kulturnega doma v Straži, kjer pri kateri so naleteli na veliko razumevanje vseh vpletenih. *»S sosedi smo se odlično razumeli. Prav tako z vodilnim arhitektom in investitorji. Ta projekt mi je zaradi odnosov in celotnega pozitivnega vzdušja zelo pri srcu.«*

Na vprašanje, kje najde navdih in motivacijo za svoje delo, Drago Muhič odgovarja: *»Motivacija za moje delo so uspešno zaključeni projekti in zadovoljni uporabniki objektov, ki smo jih zgradili. Motivirajo me sodelavci in predvsem družina, ki me pri delu podpira in razume, da večino časa preživim tako ali drugače vezano na podjetje. Spodbuja pa me tudi tekmovalnost. Izziv mi je biti boljši od konkurence.«*

Zasluge za uspešno poslovanje podjetja pripisuje dobrim sodelavcem, pravilni usmeritvi poslovanja in prilagajanju razmeram na področju gradbeništvaja. *»Smo dovolj prilagodljivi in odzivni. Poleg tega pa večina sodelavcev za uspeh šteje gradnjo podjetja, ki ima prihodnost in bo dolgoročno poskrbelo tako za njih kot njihove družine. To postavlja nad trenutno osebno razkošje. Moram poudariti, da je večina sodelavcev zelo skromnih.«* ■





TOYOTA

# PRAZNUJEMO 75 let Toyote

z omejeno serijo vozil Avensis



Slika je simbolična. Toyota Adria d.o.o., Brničeva 51, 1000 Ljubljana.

Za  
**22.800 €**

## Avensis 2.0 D-4D Wagon Luna

- 7 zračnih blazin;
- Sistemi za nadzor stabilnosti vozila (VSC, EBD, BA, ABS);
- Avtomatska dvopodročna klimatska naprava;
- Tempomat;
- Električni paket;
- Platišča iz lahke litine;
- Radio 6,1" na dotik občutljiv zaslon, MP3, USB, Bluetooth;
- Dnevne luči in meglenke;
- 4 zimske pnevmatike;

Količina vozil je omejena.  
Ponudba velja do 31.12.,  
oziroma do razprodaje zalog.

**5 letno**  
TOYOTA  
JAMSTVO

Brez omejitve kilometrov

Vse nadaljnje informacije o specifični porabi goriva in specifičnih emisijah CO<sub>2</sub> iz novih osebnih vozil najdete v priložnem priročniku o varčni porabi goriva in emisijah CO<sub>2</sub>, ki ga lahko brezplačno pridobite na prodajnem mestu in na spletni strani dobavitelja. **Poraba goriva: 4,6 l/100 km, emisije CO<sub>2</sub>: 120 g/km.**

**Odkrijte več na [www.toyota.si](http://www.toyota.si)**

Novi pooblaščen serviser:

**TPV AVTO d.o.o.**  
Kandijska cesta 60, Novo mesto  
(07) 391 81 09; 031 633 552

**TOYOTA CENTER LJUBLJANA**  
BTC, Leskoškova center 1, Ljubljana, (080) 2992  
PE VIČ, Tržaška 132, Ljubljana, (080) 2992

**Today  
Tomorrow  
Toyota**

# Triglav komplet

Združite  
vsa zavarovanja  
in prihranite  
**do 50 %.**

Triglav komplet v enoten sistem seštevanja popustov povezuje zavarovanja Zavarovalnice Triglav:

- avtomobilska,
- premoženjska,
- življenjska,
- pokojninska,
- zdravstvena ...

**Več zavarujem,  
več privarčujem.**

✓ Nova zavarovanja, dvojni popusti.

✓ Že dve zavarovanji sta komplet.



Vse bo v redu.

**triglav**

[www.triglav.si](http://www.triglav.si)