

GOSPODARSKA ZBORNICA DOLENJSKE IN BELE KRAJINE
NOVI TRG 11, 8000 NOVO MESTO

TISKOVINA

JUNIJ 2013 **20**

POŠTNINA
PLAČANA
PRI POŠTI
8101
NOVO MESTO

USPEH

ISSN 1855-5020

ČASOPIS GOSPODARSKE ZBORNICE
DOLENJSKE IN BELE KRAJINE

WWW.GZDBK.SI

INTERVJU

JANEZ GABRIJELČIČ

V SREDIŠČU

USTVARJALNOST IZZIV
ČLOVEŠKI ZGODOVINI

POSVET

IZZIVI MOBILNEGA
POSLOVANJA

UČINKOVITO UPRAVLJANJE Z
VODO



GOSPODARSKA ZBORNICA
DOLENJSKE IN BELE KRAJINE

NAPOVEDNIK DOGODKOV POLETJE 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
JUNIJ 2013				
5. ZBOR ČLANOV SEKCIJE ZA INFORMATIKO S PREDAVANJEM INOVATIVNO POSLOVNO OKOLJE IN PRIPRAVLJENOST NA SPREMEMBE	SEKCIJA ZA INFORMATIKO IN ZORAN KORENJAK IZ PODJETJA ZONET	2	B	/
6. ZBOR ČLANOV SEKCIJE RAČUNOVODSKIH SERVISOV S PREDAVANJEM OBRAČUN DELA PO NOVEM	SEKCIJA RAČUNOVODSKIH SERVISOV IN MARIJA TOMC MUC IZ PODJETJA BIRO BONUS, D. O. O.	3	B	/
6. PODELITEV NAGRAD ZA INOVACIJE GZDBK ZA LETO 2012	GZDBK	2	B	B
7. VSTOP HRVAŠKE V EU IN CARINSKI POSTOPKI	CURS	1	B	50 €
10. KAKO PRAVILNO OBRAČUNATI PLAČO? (PRAVNI VIDIK – INTERAKTIVNO IZOBRAŽEVANJE)	NINA GLOBOČNIK	3	60 € ¹	100 € ¹
4., 11., 18. IN 21. ŠOLA PSIHLOGIJE VODENJA SODELAVCEV IN TIMOV – 4 SREČANJA	RUDI TAVČAR	16	450 € ²	590 € ²
12. KRASNI NOVI SVET (MEDIJEV): CELOSTNO UPRAVLJANJE MEDIJSKIH INFORMACIJ	PRSS IN JURE HABJANIČ	2,2	B	100 €
13. DOSEGANJE CILJEV ORGANIZACIJE Z UPORABO SISTEMOV VODENJA	SIQ	2,2	B	B
14. RAČUNOVODSKO DRUŽENJE V ŠENTJERNEJSKI OKOLICI	SEKCIJA RAČUNOVODSKIH SERVISOV	5	PODATEK V PRIPRAVI	PODATEK V PRIPRAVI
14. KAJ MORAJO TRŽNIKI VEDETI O DAVKIH?	MARIJA TOMC MUC IZ PODJETJA BIRO BONUS, D. O. O.	2	B	90 €
17. NAČRTOVANJE ČASA IN ORGANIZACIJA DELA	IRENA VRHOVNIK	3	60 € ³	100 € ³
17. REŠEVANJE KONFLIKTOV (UPORABNI PRIJEMI)	IRENA VRHOVNIK	5	80 € ⁴	120 € ⁴
20. ORODJA ZA VODENJE	ZLATKA DREO IZ PODJETJA IZZA, D. O. O.	2	B	70 €
JULIJ 2013				
9. 24. RAČUNOVODSKI ZAJTRK S PREDAVANJEM: BONITETE, KI JIH UPOŠTEVAJO PRI NLB, KO PODJETNIK ZAPROSI ZA POSOJILLO	SEKCIJA RAČUNOVODSKIH SERVISOV IN UPRAVA NLB	2	B	50 €

LEGENDA: B BREZPLAČNO

¹ Pri udeležbi dveh ali več udeležencev iz enega podjetja je kotizacija za člane GZDBK 50 € + DDV na udeleženco ter za ostale 80 € na udeleženca + DDV.

² Pri udeležbi dveh ali več udeležencev iz enega podjetja je kotizacija za člane 450 € + DDV ter za ostale 550 € + DDV na udeleženca.

³ Pri udeležbi dveh ali več udeležencev iz istega podjetja je kotizacija za člane 50 € + DDV in za ostale 80 € + DDV na udeleženca.

⁴ Pri udeležbi dveh ali več udeležencev iz istega podjetja je kotizacija za člane 60 € + DDV in za ostale 95 € + DDV na udeleženca.

Napoved dogodkov izkazuje stanje na dan 29. 5. 2013. Pridržujemo 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)



JUNI13

NAPOVEDNIK	2
UVODNIK	3
POGLED	4
MNENJA	5
V SREDIŠČU	6-7
POSVET	
IZZIVI MOBILNEGA POSLOVANJA	8-9
UČINKOVITO UPRAVLJANJE Z VODO	10-11
INTERVJU	
JANEZ GABRIJELČIČ	12-14
SEKCIJE	
SEKCIJA SENIORJEV	16
SEKCIJA ZA RAVNANJE S ČLOVEŠKIMI VIRI	17
KOCKE	18
FORUM ODLIČNOSTI	19
OBVEZNO BRANJE	20
NOVICE	21
DROBNOGLED USPEHA	
PRAVO ZGODBO ŽIVLJENJE	
PODPRE	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 Gersič, 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:

Solos, d. o. o.

TISK:

Tiskarna Novo mesto

FOTOGRAFIJA:

Boštjan Pucelj, Foto Asja, Marko Klinc –

Foto Life, Uroš Zarnik, 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

ODLIČNOST

Univerzalni odličnosti je Janez Gabrijelčič namenil del svojega življenja. Na eni strani je Forum odličnosti in mojstrstva, na drugi strani Rastoča knjiga. Janez Gabrijelčič je pred 25 leti zasejal idejo, ki se je razvila v Forum odličnosti in mojstrstva Otočec. Na prvem srečanju leta 1989 je bila zapisana misel: »Za mnoge po svetu, tudi za našo domovino, je 21. stoletje pričakovanje trajnega miru, sproščenega življenja, razumske logike, informacij in avtomatizacije. Bodo številne inovacije koristile ljudem, odpravile lakoto, prinesle blagostanje, humanejše in pravičnejše odnose med ljudmi, vplivale pozitivno na kulturni razvoj narodov?« 25 let pozneje imamo jasno predstavo in sliko o času, v katerem živimo, in z lahkoto odgovorimo na zastavljeno vprašanje. Odgovor pa ni tak, kot so želeli udeleženci prvega srečanja, da bi bil.

Na desetem srečanju, na katerem je prejel veliko nagrado odličnosti in mojstrstva olimpičar Leon Štukelj, so snovalci foruma zapisali: » /.../ Marsikaj lahko naredimo, da bo svet v tretjem tisočletju vsestransko boljši in tudi ekonomsko uspešnejši, predvsem pa, da bo Slovenija gospodarsko uspešna in kulturno bogata država.« Tega leta smo bili očitno prepričani, da bo zgodba o uspehu uresničena.

Na dvajsetem srečanju je prejel veliko nagrado odličnosti in mojstrstva velik pisatelj in velik Slovenec Boris Pahor in bili smo že v tretjem tisočletju, kriza je vstopila na velika vrata. »Za lažje izogibanje slabemu ter preprečevanje slabim ljudem in njihovim idejam, da prevladujejo, so potrebni forumi, kot je otoški. Njegova glavna naloga naj bo spodbujanje dobrih odločitev za večino, za uveljavljanje idej miru in iskanje pametnih solucij v svetu, za prevladovanje odličnosti v dobrem,« so zapisali v povzetku foruma.



Del odličnosti je ustvarjalnost, ki vsakega posameznika spremlja skozi vsa življenjska obdobja. Družba, ki prisluhne in podpira ustvarjalne posameznike in skupine, postane inovativna, uspešna in učinkovita. V poslovnem okolju se srečujemo s konkurenco in z nenehnimi spremembami, ki vplivajo tako na razvoj organizacij kot zaposlene. Z ustvarjalnostjo, inovativnimi praksami in znanjem bomo dosegli konkurenčno prednost in rast regije. Da je to mogoče, so dokazale naše odlične organizacije tako v gospodarstvu kot javnem sektorju, ki so svojo pot k odličnosti podelile z udeleženci na okrogli mizi Dolenjska, zgled za Slovenijo.

Četrto stoletja je dolgo obdobje in toliko časa vztrajati in razvijati odličnost uspe le redkim. Vam, gospod Gabrijelčič, je uspelo. Hvala vam. ■

Tomaž Kordiš
TOMAŽ KORDIŠ

FOTOGRAFIJA NA NASLOVNICI:

NAŠ SOGOVORNIK IZ OSREDNJEGA INTERVJUJA JANEZ GABRIJELČIČ, IDEJNI VODJA PROJEKTOV FORUM ODLIČNOSTI IN MOJSTRSTVA OTOČEC TER RASTOČA KNJIGA, JE TUDI IZVRSTNI PIANIST. ZATO SMO ZA NASLOVNICO IZBRALI PODOBO KLAVIRJA, KI JE ŽE OD MLADOSTI NJEGOV POMEMBEN SOPOTNIK.





USTVARJALNOST IZRAŽA DUHA DRUŽBE IN JE BISTVEN MOTIV ZA ŽIVLJENJE

NAŠ SOGOVORNIK O SPROŠČANJU USTVARJALNOSTI JE MIRO CERAR, PRIZNANI STROKOVNJAK ZA PODROČJI USTAVNEGA IN UPRAVNEGA PRAVA TER REDNI PROFESOR NA PRAVNI FAKULTETI UNIVERZE V LJUBLJANI, KJER PREDAVA TEORIO IN FILOZOFIJO PRAVA TER PRIMERJALNO PRAVO. POZNA MO GA KOT PRAVIČNEGA IN TANKOČUTNEGA KRITIKA ODKLONOV V NAŠI DRUŽBI; S SVOJO POKONČNO IN ETIČNO DRŽO JE POMEMBNA MORALNA AVTORITETA.

Kakšno okolje potrebuje ustvarjalnost za svoj razcvet? Kaj jo spodbuja in kaj jo zavira?

Za ustvarjalnost verjetno monotono okolje – ne pozitivno in ne negativno – ni najboljša; ustvarjalnost se sproža v dinamičnem okolju, naravnano k napredku. Zato je odgovor dvoplasten, tudi kriza lahko spodbuja ustvarjalnost, saj so ljudje zaradi nove, težke situacije prisiljeni zateči se k iznajdljivosti, iskati drugačne, boljše rešitve. Vendar je kriza pozitiven izziv le do določene meje, kajti nobena skrajnost ni dobra. Ustvarjalnost se ustavi, če ni materialne podlage za njeno sofinanciranje, še zlasti inovacij in izboljšav na tehničnem in znanstvenem področju. Ali še huje, če družba oz. država za ustvarjalnost nimata posluha. V takih primerih se ustvarjalnost lahko obrne v destruktivno smer, tudi v sivo korupcijo.

Vsak človek je po svoje ustvarjalen, od otrok do starostnikov. Ali menite, da dovolj izkoristimo zmožnosti v celotni populaciji?

Ustvarjalnost je neizogibni in bistveni del človekove osebnosti v vseh starostih in pri vseh slojih, zato bi morala država s svojimi podsistemi spodbujati ustvarjalnost že od vrtca. Kreativnost je za vsakega človeka ključna, saj če oz. ko ta ugasne, ugasne motiv za življenje. Za družbo je zato škodljivo, če del prebivalstva oceni kot zanemarljiv v njihovem ustvarjalnem potencialu, saj je vsaka ustvarjalnost dodana vrednost in vsi skupaj lahko dvigujemo stanje duha družbi. Ustvarjalnost se izraža na različne načine; tudi z mojstrstvom, ki ga danes ne cenimo dovolj, in zato nekateri

poklici izginjajo. Spoštovanja je vreden tudi vsak, ki svoje delo – pa če je še tako preprosto ali rutinsko – dobro opravlja, naredi več in bolje od najnujnejšega, se trudi za uveljavljanje vrlin ... Še zlasti ker je sodobna družba s poudarjenim materializmom izgubila etično, čustveno podlago in stik s pravimi vrednotami.

Potrebujemo pa tudi velike dosežke; za te smo različno nadarjeni, ustvarjamo v različnih psiho-fizičnih okvirih in na različnih ravneh, nujna je tudi zdrava tekmovalnost oz. selektivnost. Kolikor višja je formalna izobrazba, toliko večja je selekcija; ta pa mora temeljiti na znanju in rezultatih, ne pa na predpostavkah, da določenemu sloju ali skupini pripada več možnosti, kar diši po snobizmu. Sorazmernost je pravo izhodišče tudi za največje dosežke.

V krizi dobi ustvarjalnost dvojni značaj: je luč na poti iz nje, hkrati pa ji je namenjenega vse manj denarja. Zato izgubljammo odlične strokovnjake. Težko je tudi motivirati mlade, da izidejo iz apatije, ki je nasprotje ustvarjalnosti.

Položaj je izjemno težak; zaradi grobih finančnih ukrepov tudi v visokem šolstvu izgubljammo mednarodno priznane strokovnjake. Pri nas ne dobijo zaposlitve; njihove zmožnosti pa cenijo univerze v tujini in jim dajejo možnosti. Pomembno je tudi vprašanje, kako motivirati študente, ki nimajo na vidiku služb in svetle prihodnosti ter so upravičeno apatični, hkrati pa v nevarnosti, da bodo ustvarjalnost in iznajdljivost obrnili v napačno smer? Potrebovali bi vrednote, da bi videli dlje. Bil sem na srečanju študentov, ki so zaploskali priznanju, da s(m)o jim vzeli prihodnost. Vendar ne gre

ploskati obsodbi na brezizhodnost (čeprav je bilo navdušenje namenjeno spoštovanju ljudi, ki so jim to povedali). Spomnimo se raje, kakšne pogoje so imeli naši starši ali rodovi pred vojno in kaj so dosegli! Ustvarjalnost in vrednote so nas reševale.

Pomemben del ustvarjalnosti je umetnost oz. kultura. To pa je področje, ki mu v varčevalnih programih »najlažje« odzamejo sredstva z ironično ugotovitvijo, da so najboljše dela nastala v pomanjkanju.

Za državo ne sme biti izgovor, da so v zgodovini velika umetniška dela nastala iz osebnih stisk avtorjev, ki so bili pogosto zelo revni. Za vse ustvarjalne dosežke je potrebna materialna podlaga. Avtorji potrebujejo tudi založnike, galeriste, producente, promocijo itd., kar vse stane in kar je država dolžna podpreti. Država ne sme zanemarjati teh področij ali jih celo ignorirati. Skozi humanistiko in kulturo smo oblikovali našo družbeno bit, našo identiteto; njen pomen pa je neprecenljiv tudi za našo prihodnost, za razvoj družbe. Vendar pa denar ni vse! Za celotno sfero ustvarjalnosti – od razvoja do umetnosti – je izjemno pomembno okolje, ki ustvarjalnost razpozna, jo spodbuja, podpira in spoštuje. To pa izraža tudi s priznanji – na ta način ustvarjalnemu delu daje družbeno veljavo.

Ustvarjalnost je del odličnosti, te pa ni brez etike.

Etično ravnanje je ravnanje odličnosti. A ustvarjalnost je lahko tudi, kot sem že omenil, neetična. Zato potrebujemo čisti cilj in čisto pot. V prispodobi je cilj lahko lepa kočna na vrhu hriba; poti do nje pa je več. Kdor si izbere blatno (neetično) pot, prinese v kočno nesnago in umaže cilj. ■

NAŠI SOGOVORNIKI SO RAZMIŠLJALI O USTVARJALNOSTI. O TEM, KAKŠNO OKOLJE SPODBUJA – ALI TUDI ZAVIRA – USTVARJALNOST TER KAKO SPROSTITI USTVARJALNE ZMOŽNOSTI ZAPOSLENIH.



MARKO ZAJC,
SPORTI, D. O. O.

Menim, da temeljna ustvarjalnost – izvirne sveže ideje – nastane zaradi notranjih dejavnikov in pogosteje v čustveno ali intelektualno dejavnejših trenutkih (veselje, žalost, vznemirjenje, študij pred izpitom ...). Če pa gre za uresničevanje sicer že prej porojenih idej v konkretne izdelke in rešitve, pa je to, po mojem, močno spodbujeno tudi z zunanjo prisilo ali spodbudo. Ustvarjalnost potrebuje ambiciozno in samozavestno okolje, zavirajo jo lenoba, nedinamično okolje, osebna neambicioznost ter predvsem strah in nesamozavest.

V našem podjetju ustvarjalnosti zaposlenih ne spodbujamo ravno najbolje. Vsaka ideja je lepo sprejeta, vendar nimamo sistemskih spodbud in navad, ki bi negovale ustvarjalnost in izboljšave, predvsem pa nas navadile na 24/7 dihanje s svojim poslanstvom, poklicem, delovnim mestom, kar se mi zdi ena večjih pomanjkljivosti v našem okolju, ko se ljudje ne poistovetijo s svojim poklicem. Potrebne so izboljšave. Menim, da sproščanje ustvarjalnih potencialov pride skozi doživljanja čustev, nego samozavesti, samostojnost, pogum, delovne navade, reda pri sebi in mojih otrocih vse od rojstva. S takim osebnim kapitalom pa ustvarjalnost lahko dobi krila ob ključnem pogoju – primerno velikem izzivu, ki mu bom kos.



ALEŠ PLANTAN,
FINSKATT, D. O. O.

Ustvarjalnost na delovnem mestu je ključ do uspeha, kajti le ustvarjalno razpoloženi sodelavci bodo lahko pripomogli pri iskanju novih poti. Obstaja veliko raziskav o tem, kako v podjetjih in šolah ljudi motivirati za delo oziroma jih pripraviti k visoki meri ustvarjalnosti. Kljub temu pa nas k iskanju novih načinov lahko prisili tudi okolje s pritiski, na katere ne moremo vplivati. Ti pritiski po navadi niso pozitivni, vendar nas kljub temu silijo k ustvarjanju.

Računovodstvo samo po sebi ne dopušča visoke mere ustvarjalnosti. Pri svojem delu smo lahko ustvarjalni na vseh ostalih področjih. V mislih imam postopke obdelave knjigovodskih listin, načine komunikacije s strankami ali celo organizacijo delovnega mesta. Menim, da so pohvala, pravično nagrajevanje in dobro ter sproščeno delovno okolje ključni dejavniki za spodbujanje ustvarjalnosti.

Pogojev za dobro počutje ne gre iskati samo na delovnem mestu. Predvsem v prostem času k temu pripomorejo gibanje in počitek, celo uravnotežena prehrana.



BOJAN RADOVIČ,
LUMINUS, D. O. O.

Naše delo je samo po sebi ustvarjalno, ker nimamo univerzalnega izdelka. Naša dejavnost je povezana s slikovnim gradivom, in sicer v digitalni in analogni obliki – od zajemanja do obdelave, dodelave in predstavitve. Narava dela je zelo raznolika in zahteva veliko ustvarjalnosti, ker skorajda vsak projekt zahteva unikatne rešitve v obliki forme ali v obliki materiala ter nazadnje realizacije. To pomeni, da skorajda vsak posel zahteva analizo, kako ga izvesti. Smo majhen sistem, kar pomeni, da so navadno v proces vključeni vsi zaposleni, s tem, da ima vsak svoje spretnosti in znanja. Tu pridejo do izraza zmožnosti posameznika.

Vsaka rešitev mora biti seveda finančno ugodna tako za naročnika kot tudi za naše poslovanje. Ker gre za edinstvene projekte, ni količin, ki bi lahko znižale cene, zato se predvsem ukvarjamo z vsebino, pri čemer je ustvarjalnost neizogibna. Poleg tega moramo biti v našem načinu poslovanja zelo prožni glede organizacije dela. Lahko pride dan, ko je veliko okvirjanja, kar je popolnoma drugačno delo, kot je delo na računalniku. Veliko je prilagajanja trenutnim razmeram.



GORAN LUIČ,
ZAVAROVALNA HIŠA
LUIČ, D. O. O.

Ustvarjalnost je ena izmed najpomembnejših človeških lastnosti. Pri tem se stvari lotevamo in spopadamo s težavami na drugačne, izvirne načine. Predvsem je pomembno, da okolje, v katerem ustvarjamo oz. delamo, na nas ne deluje negativno, temveč si ustvarimo sproščeno, urejeno in disciplinirano okolje. To omogoča ustvarjalnost na vseh ravneh podjetja, ki je nujen pogoj za uspešno in konkurenčno delovanje.

Podjetje, ki želi biti učinkovito, mora biti obenem tudi ustvarjalno, inovativno – mora znati izkoristiti prednosti ustvarjalnosti svojih ljudi. Našo ustvarjalnost lahko zaviramo sami ali pa jo ovira družba. Težave, ki nas ovirajo, rešujemo predvsem s pogovorom ter poskušamo odpraviti moteče dejavnike. Ustvarjalnost je sposobnost vseh ljudi. Pomembno je, da se zavedamo, da je vsaka ideja, ki nam pade na misel, plod naše ustvarjalnosti in si zasluži, da jo pretehtamo. Če tega ne storimo, zamudimo priložnost narediti nekaj drugačnega. Pri izražanju idej si lahko pomagamo s tehnikami ustvarjalnega mišljenja. Ustvarjanje novih idej zahteva trud in čas, zato svojim zaposlenim pokažem, da to pri njih cenim, in jim vedno dajem povratne informacije.

USTVARJALNOST IZZIV ČLOVEŠKI ZGODOVINI

ŽIVIMO V ČASU, KI GA KOT EDINA GOTOVOST ZAZNAMUJEJO SPREMEMBE: GLOBALIZACIJSKE, INFORMACIJSKE, DEMOGRAFSKE IN TUDI SPREMEMBA ODNOSOV PRI DELU. PRIČA SMO CIVILIZACIJSKEMU NAPREDKU, KI SE POVEČUJE Z IZREDNO RAZVOJNO HITROSTJO. NOV ČAS ZAHTEVA NOVO KULTURO ZAVEDANJA IN DUHOVNE DINAMIKE.

Znamenja časa ne obetajo nič dobrega. Priča smo izgubljenim virom, vsesplošni negotovosti in vse večji kompleksnosti, ki zahteva odgovore, temelječe na pravih znanjih in na novih oblikah organiziranja. V središče stopa človek kot nosilec človeškega kapitala. Človek postaja imperativ preživetja organizacije. Spoznavamo pomen samorazvoja.

Privatizacija procesira okolje, ki človeške vire zanika, finančno močni obvladujejo sfero, moderatorja družbenih interesov ni, kljub temu da družbena neenakost narašča. V ozadju scene beležimo boj za oblast in položaj, vse več birokracije, zmanjšanje možnosti preživetja, realno se kaže enopetinska družba. Priča smo krizi države blaginje, ki jo zaznamujejo krize vrednot, kulture, identitetnih korenin – ki nenadoma niso več vrednote. Kako naj v takih pogojih zaživi človekova ustvarjalnost?

USPEH JE V ZNANJU

Neustavljivi tok globalizacijskih procesov res odpira nove priložnosti in izzive za vse z znanjem in jih nepreklicno zapira tistim, ki znanja nimajo. Nov čas zahteva več, hitreje, bolje, še bolj kompleksno. Človek lahko le v 30 minutah porabi vse vire, ki jih je narava ustvarjala milijone let. Vse izumljeno lahko le v 4 sekundah podvojimo. Uspeh jutrišnjega dne temelji na uporabi naših možganov. Razvojna hitrost torej sili v odločitev: ustvariti kulturo ozaveščenosti ali zanamcem onemogočiti preživetje.

Govorimo o človeku, katerega glavni postulati so izobrazba, poslovnost, humanost, sočlovečnost in ustvarjalnost. Rimski klub je že leta 1980 opozoril na meje eksistenčne in tehnološke rasti in kot zahtevo postavil spremenjen odnos do okolja, sebe in sočloveka. Da bi to dosegli, potrebujemo izostren pogled na vprašanja časa (vprašanje motivacije

za ohranjanje vrednot in družbenih vlog). Iskati moramo prave odgovore. Govorimo o preživetju organizacije, ki vse bolj postaja vprašanje organizacijske kulture, ki pogojuje aktiviranje sinergičnih učinkov ustvarjalnega dela, s katerim se odzivamo na spremembe. Le ustvarjalna organizacijska kultura lahko reducira negotovost organizacije ter izboljša podobo organizacije in položaj posameznika v njej.

Dobra organizacijska kultura in klima sta humus ustvarjalnega delovanja. Ustvarjalnost raste iz identitete (tudi pogojene z narodnimi koreninami).

Ustvarjalna družba določa pogoje. Ustvarjalni viri, ki jo gradijo, zahtevajo 3 T: talent, tehnologijo in toleranco. Če ustvarjalni razred v ZDA zaposluje 30 % delovne sile, Severna Evropa 25 %. Preboj v ustvarjalno gospodarstvo ni uspel povsod (Italija in Portugalska 15 %). Severna Evropa si prizadeva za čim hitrejšo rast ustvarjalnega razreda s privabljanjem ustvarjalnih posameznikov iz tujine. Smer razvoja ostaja znanje. Temeljne spremembe časa so povezane s subtilnimi spremembami v načinu življenja in dela. Rast pomeni imperativ življenja. Le človek, ki je osveščen, se bo fleksibilno prilagajal izzivom, ki jih prinašajo spremembe. Zanj bo življenje pustolovščina nenehnega učenja, popotovanje, polno presenečenj in odkritij. Tudi zmot. Toda spodrsljaji ne štejejo. Kdor ni naredil napake, je amater. Kar potrebujemo, so dobre odločitve – sprejete na podlagi izkušenj in znanj, prepletenih z lekcijami življenja. Človeški viri z znanjem in izkušnjami so gradnik prihodnosti, ki identificirajo priložnosti kot ustvarjalni izziv. Če je, torej, človek determiniran z odločitvami, te temeljijo na verovanjih v to, kaj je sposoben narediti, v kakšno akcijo si upa vstopiti, kakšno odgovornost si upa sprejeti.

V življenju ni bližnjic, je le sedanjost – preteklost so spomini, prihodnost izzivi.

Največja modrost je osvojiti današnji dan, ne zgolj z upi in željami, pač pa z jasno vizijo. Potrebujemo nove vire upanja, navdih, zalet. Četudi smo nerazumljeni. G. B. Shaw (1903): »Razumen človek se svetu prilagodi, nerazumen skuša svet prilagoditi sebi.« Napredek sloni na nerazumnem, svobodnem, ki si upa biti jaz, ki si upa uporabiti talent, se osredotočiti na smisel izzivov v življenju in delati stvari, v katere verjame.

ZMAGALI BODO HITRI

Thoreau (v Taubert, 2001) je zapisal: »Ustvarjeni smo za preseganje, pa vendar večina živi v tistem obupu.« Uspešnost je pogojena z vizijo in občutkom, ki ga imam, ko dosežem cilj – ne s stvarmi, ampak skupaj z ljudmi. Človek tipa za novimi možnostmi uravnoveženega razvoja, ki bi presegal ločenost in odtujenost, ki bi vzpostavil kulturo spoštovanja, spodbujanja ustvarjalnosti in obvladovanja kakovosti. Toda v kalejdoskopu možnosti izgubljam kompas. Priča smo nervozi, negotovosti, strah nas je globalne vasi, velikih. Toda zmagali ne bodo veliki. Zmagali bodo hitri, saj se počasnost kaznuje. Antiteza materialnemu razvoju je samorazvoj. Osebna in profesionalna rast. V času zatona industrijske družbe smo postavljeni pred izzive inovativnosti in ustvarjalnosti, ki zahtevata motivirajoče vodenje ustvarjalnih potencialov. Ekonomsko kapitalna organizacija se je začela v kognitivno sfero miselnih vzorcev. Preseganje bo pomenilo ustvarjalni zagon. Le vzpostavitev znanja kot vrednote, obvladovanje odličnosti, spodbujanje inovativnosti kot vrednote in participativni model strateškega odločanja in ciljnega vodenja bodo lahko zagotovili inovativen prodor.

Nujen je poseg v sfero samoorganiziranja. Preveč je bilo administriranja ljudi in premalo motiviranja za aktiviranje

ustvarjalnih potencialov. Temeljna infrastruktura ustvarjalnega okolja je vsota znanja, veščin in odnosa. Novodobna organizacija sloni na obvladovanju kakovosti in odličnosti, na vzpostavitvi znanja kot vrednote, na motiviranju za ustvarjalnost in inovativnost. Nujno mora biti usmerjena ciljno, vodenje mora biti participativno. Taka organizacija človeški, intelektualni potencial preplete s problemi, povzročenimi s turbulenco časa.

Vrednote se spreminjajo skozi generacije. Različna okolja, različne vrednote in različni modeli organiziranja so rodili različne odnose do sprememb. Pogled na generacije in njihove vrednote pokaže, da je generacija veteranov, navdihnena z gradnjo sveta, gojila vrednote pripadnosti in kolektivismu. Zvesta je bila obveznostim in predanemu delu. Otroci blaginje, navdihnjeni z razvojem gospodarstva, so kot vrednote izpostavili trdo delo, zaposlitev kot vrednoto. To predanost so plačevali otroci generacije X, ki so imeli zaradi odsotnosti staršev samotno otroštvo, kar je vplivalo na razkroj tradicionalnih vrednot – ne želijo stalnih zaposlitev, usmerjajo se v zasebno podjetništvo, ki jim omogoča fleksibilen delovni čas in prostočasne dejavnosti. Generacija Y je še vedno neznanka. Njihove vrednote se zrcalijo v potrebi po vedno novi zabavi in individualizmu, v svobodi, ki jo želijo pri delu. Čeprav ne želijo odgovornosti, želijo višje plače. In zadnja, spletna generacija prisega na samostojnost, učenje po lastni izbiri, ki je vpeta v hibridno omrežje, mobilna, odprta, vendar zanjo lahko rečemo, da so izrazni, digitalni umetniki.

Ta raznolikost vplivov vrednot in stilov življenja se vendar zrcali v delovnih okoljih. Med njimi, če želimo uspešne organizacije, so potrebni mostovi, potrebna je evolucija novih organizacijskih oblik. Če smo do včeraj gojili produktivno delovno okolje, se danes zavedamo, da je potrebno več znanja za boljšo kakovost in odličnost, če naj sledimo zahtevam učečega se okolja.

Sodobni trendi mislečega okolja, ki ga zaznamujeta ustvarjalnost in kreativnost, pa bodo usmerjeni proti ozaveščenemu okolju prihodnosti, ki ga determinirata intuitivnost in visoka stopnja življenjske energije. Ustvarjalnost zaživi v okolju, ki ni omejujoče, kjer so dovoljeni nepreizkušeni koraki in zmota. Humus ustvarjalnosti so dobri odnosi, vrednote pa predstavljata kompetentnost in ustvarjalnost. V takem okolju inoviranje pomeni mreženje idej – na ekonomski in preživetveni ravni.

Ustvarjalnost je generična potreba

vsakogar. Sloni na dednih dispozicijah, učenju in umski prožnosti. V ustvarjalni klimi prerašča v rutino in se kaže kot izvirni dosežek. Je temelj kreativnega reševanja težav. Pri ustvarjalnosti gre za vzpostavitev povezav, kjer jih ni bilo. Ustvarjalnosti se ne naučimo, le spodbudimo jo z načrtnim izobraževanjem in ustvarjalnim okoljem. Surovina za ustvarjalnost pa je znanje.

KAJ USTVARJALNOST SPLOH JE?

Preprosta, izvirna, enkratna, domiselna ideja ali rešitev. Je vrhunska stvaritev. Ustvarjalnost sprožimo z dvigom strokovne in splošne razgledanosti. Prispeva usmerjanje v ustvarjalno delo in mišljenje. Usmeritve ustvarjalnosti potekajo od preoblikovanja prek izuma novega zaradi nezadovoljstva z danim oz. zaradi iskanja novih poti rešitev in ciljev. Vedno znova jo označujejo dinamičnost, izvirnost in koristnost.

Ustvarjalen je človek, ki svobodno sprejema tveganje in ki ima v organizaciji možnost, znanje in spretnost nadgrajevati z nenehnim izobraževanjem in spodbudami okolja. Razvoj ne začenja z dobrinami. Začenja z ljudmi, vzgojo, organizacijo in disciplino (E. F. Schumacher, 2011).

Če želimo zgraditi ustvarjalno skupnost, moramo ustvariti prostor za ustvarjalne izkušnje. Ustvarjalni razred temelji na vlaganju v ustvarjalnost, v preraščanje delitve med razredi in na izgradnji nove vizije socialne kohezije. Ko mu je to omogočeno, z močjo in s talentom preoblikuje svet, saj energijo usmerja tako v lastno transformacijo in duhovnost kot v delo in življenjski slog. Spodbujeni z ustvarjalnim etosom navdihujemo identiteto ustvarjalne osebnosti. Ustvarjalni etos hrani našo identiteto. In ko bo blišč tehnologije potemnel, bomo opazili, da so se vrednote in način življenja spremenili. Ustvarjalnost pritegne bistveno v naših sposobnostih (Bodin). Trendi, ki hranijo ustvarjalnost, prevladujejo v okolju in imajo vrednost revolucionarnega preživetja v ustvarjalnem gospodarstvu. Če jim to ni omogočeno, končajo na smetišču zgodovine.

Ustvarjalni človeški kapital je gonilo gospodarskega in družbenega okolja. Da bi ta kapital ustrezno upravljali, je treba zaposlovati razmišljajoče ljudi, ki ohranjajo miselnost družbe v nastajanju, in jim zagotoviti ustvarjalno vzdušje. Nadarjeni ljudje bodo prepoznali gospodarsko priložnost, prilagodili ji bodo življenjski

slog, z družbeno interakcijo bodo zagotavljali raznovrstnost mišljenja in duha.

Ključno je osredotočiti se na talente, saj človeški kapital podjetju prinaša strukturni kapital; in vrednost podjetja danes merijo z vrednostjo človeškega kapitala. Denar ni dovolj, da bi sprožil idejo, ideja pa privabi denar.

Pa pri nas? Le 20 % ljudi dela v socioprofesionalni sferi. Omejena so sredstva za izobraževanje, znanje je spregledano, izobrazba je krizantema siromakova. Prenosa znanja in izkušenj med generacijami ni, ni vizije, prakso organizacijskega vsakdana zaznamuje negativna konkurenčnost, strah pred izgubo dela, ustvarjalnost je spremljana s cinizmom, vodje pa nimajo znanj o vodenju. Za predor v ustvarjalni razred potrebujemo fleksibilno organizacijo, nov jezik organiziranja in porazdeljeno vodstvo. Gradnjo ustvarjalne organizacijske kulture in klime mora spremljati okolje, ki zagotavlja varno tveganje. Nova ustvarjalna organizacija je nestalna. Na spremembe se odziva z znanjem. Dovolj dvom in ustvarja ozračje, v katerem ustvarjalnost postaja imperativ življenja (Bridges, 2009).

Živimo v dobi znanja, ustvarjalnosti. Človeški viri morajo slediti prednostim sprememb, če želimo preseči globalno tekmovalnost in ostati drugačni, identificirani, kreativni. Organizacije se morajo preoblikovati, menedžment pa s kompetentnostjo, z zaupanjem, s prožnostjo in z lastno identiteto mora odgovoriti klicu časa.

Z ustvarjalnostjo bo vodja prebil labirint nefleksibilnosti, sledil jasni viziji, pobegnili tiraniji razloga in, s Salamonom, ugotovil: »Edino, kar šteje, je zavest, da moraš naprej. Da moraš tvegati nove poti. Poti ustvarjalnega življenja.« ■

Literatura:

1. Bridges, W. (2009). *Managing Transitions: Making the most of Change*. New York: Da Capo Press.
2. Ovsenik, J., Ovsenik, M. (2013). *Organizacija in zavestnost – Ob modelu 'Sinusoida 2000'*. Fakulteta za organizacijske vede, Pametna organizacija.
3. Schumacher, E. F. (2011). *Small is Beautiful: A study of Economics as if people mattered*. New York: Random House.
4. Shaw, G. B. (1903). *Maxims for revolutionists*. London: CreateSpace Independent Publishing Platform.
5. Taubert, I. A. (2001). *Henry David Thoreau and The Moral Agency of Knowing*. California: University of California Press.

6. POSVET DOLENJSKIH IN BELOKRANJSKIH INFORMATIKOV

IZZIVI MOBILNEGA POSLOVANJA

TUDI LETOS JE SEKCIJA ZA INFORMATIKO PRI GZDBK IZPELJALA SVOJ OSREDNJI LETNI DOGODEK S TEMATIKO, KI JE TAKO AKTUALNA, DA JE BIL MORDA OSREDNJI POUDAREK SREČANJA PRAV IZMENJAVA DOBRIH PRAKS MED UDELEŽENCI, KI SE JIH JE TOKRAT ZBRALO NEKAJ ČEZ PETDESET. MOBILNO POSLOVANJE NE POMENI TOLIKO IZZIVA V SMISLU PRIHODNJEGA RAZVOJA TEGA PODROČJA INFORMATIKE, AMPAK PRINAŠA RESNA VPRAŠANJA TUDI ZATO, KER PRAKSA PONEKOD ŽE KREPKO PREHITEVA TEORIJU.

Na pot skozi izzive mobilnega poslovanja je udeležence posveta pospremil uvodni predavatelj profesor dr. **Janez Bešter** z ljubljanske fakultete za elektrotehniko ter nakazal smer gibanja tehnološkega razvoja telekomunikacij ter interneta stvari. Opozoril je predvsem na težnje, ki so jih nato natančneje opredelili tudi drugi predavatelji, ter med njimi posebej izpostavil evolucijo mobilnih komunikacij, pri katerih stvari na glavo postavljajo tako širokopasovni dostop do spleta, izjemna rast zmogljivosti mobilnih naprav ter vedno bolj intenzivno mešanje poslovnega in zasebnega prostora. Res je, da danes v žepu nimamo več telefonov, ampak zmogljive računalnike, katerih ena od mnogih funkcij omogoča telefoniranje in ki so tako zmogljivi, kot so bili računalniki pred nekaj leti, ko so še kot velike škatle čepeli na naših mizah.

INTERNET STVARI?

Janez Bešter je v drugem delu prikazal zdaj še tiho revolucijo »interneta stvari«, ki po njegovem mnenju predstavlja tretjo

revolucijo interneta. Temu gibanju bi lahko rekli tudi »internet povsod okoli nas«, omogoča pa ga med drugim tudi poplava naprav, ki so med sabo povezane v spletu; teh naj bi bilo do leta 2020 kar 50 milijard. Ne tako oddaljenega leta 1985 je bilo takšnih le 2000! Z množenjem naprav se tako množijo tudi količine podatkov, omogočajo nove aplikacije ter odpirajo tako nove priložnosti kot tudi izzive za upravitelje v informatiki in poslovnem svetu. Prvi konkretni primeri uporabe interneta stvari se že kažejo v različnih sistemih za e-cestninjenje ter v drugih sistemih za komunikacijo v prometu; možnosti za napredek so v energetiki s pametnimi števci porabe, ki bodo omogočali načrtovanje porabe in boljše izkoristke v omrežjih. Morda bomo sami kmalu občutili takšne možnosti informacijskih tehnologij vseokoli nas na področju medicine, pri čemer različni senzorji, prek spleta povezani z medicinskimi aplikacijami, omogočajo izjemen nadzor nad razvojem bolezni ter pomagajo bolniku pri spremljanju lastnega počutja in ustreznem ukrepanju.

TEHNOLOŠKI, ORGANIZACIJSKI IN PRAVNI OKVIRI MOBILNEGA POSLOVANJA

Seveda pa nas navdušenje nad razvojem na področju informatike lahko hitro mine, ko začnemo razmišljati o tem, kaj tako skokovit napredek pomeni za različna področja poslovanja. Ko začnemo upoštevati različne pravne okvire, v katerih se mora vendarle gibati ves ta razvoj, ter vemo, da se organizacije ne spreminjajo preveč rade, postane jasno, da so to morda glavni izzivi, ki so pred nami. Posvet informatikov nam je s tega področja postregel z nekaterimi pomembnimi opozorili, med katerimi lahko posebej izpostavimo nasprotje med željo uporabnikov, da bi dostopali do podatkov kjer koli in kadar koli ter včasih zelo zahtevnimi omejitvami, ki jih v organizacijah narekuje sistemsko varovanje zaupnih poslovnih podatkov. Politika, da lahko za poslovno uporabo zaposleni uporabljajo lastno pametno mobilno napravo, zelo hitro postane dvorezen meč, ko sicer na eni strani olajšamo dostop do podatkov, na drugi pa odpremo velike varnostne luknje, ki jih je nujno sistemsko »zapreti«. V tem delu je posvet izzvenel v duhu izbire prave strategije za pravi problem, kar pomeni, da se ne smemo braniti novosti, ampak predvsem iskati načine, kako jih integrirati v poslovno okolje podjetja z upoštevanjem obstoječih pravil obvladovanja podatkov. Pragmatično torej – v prvi vrsti z mislijo, da ni pomembno, kako nova ali stara je naša tehnologija, temveč je pomembno le, koliko poslovne transformacije in inovacije prinaša podjetju, če citiramo dr. Srečka Zupančiča iz Krke, d. d., ki je predstavil mobilno strategijo kot vzrok





za preoblikovanje poslovnih procesov v podjetju.

ENOSTAVNE STVARI NAJ (P)OSTANEJO ENOSTAVNE

Iz ustaljenih tokov razmišljanja, ki so velikokrat glavna ovira pri preoblikovanju neke prakse v podjetju, so nas poskušali premakniti raziskovalci fakulteta za informacijske študije, in sicer s predstavitvijo raziskave o mobilnih delovnih okoljih in uporabniški

izkušnji. Opozorili so na težnjo, ko tudi v poslovnem delovnem okolju ni več pomembno, kaj je možno, ampak kaj si želi uporabnik in kaj je zanj pomembno. In kaj si želimo uporabniki? Da so stvari enostavne in so običajne stvari videti kot običajne stvari ..., da smo povezani, a ne preplavljeni s podatki. Res je, da vse prevečkrat kompliciramo tam, kjer ni treba, v mnogih primerih le zato, ker nam to neka tehnologija ali aplikacija omogoča, in ne zaradi resnične potrebe poslovnih procesov ali želja uporabnikov.

Tudi tokratni pokrovitelj posveta, podjetje Debitel, je predstavil zanimiv sistem, ki sloni na možnostih sodobnih podatkov tehnologij, ter povezavo med njimi, omogoča pa nadzor nad gibanjem avtomobila. Neprecenljivo za lastnike dražjih vozil ter mlade voznike in njihove starše, da ni več odvečnih vprašanj in ugibanj ... Dobre prakse takšnih sistemov v resnici kažejo, da so uspešni tisti, ki so enostavni in uporabni, za kar je navadno pomemben predvsem dobro premišljen načrt težave in njene rešitve.

VPRAŠANJA, DILEME IN ODGOVORI

Posvet dolenjskih in belokranjskih informatikov je izzvenel kot stičišče povsem konkretnih vprašanj in odgovorov, kar pomeni, da smo tako ali drugače odprli mnogo aktualnih tem o mobilnem poslovanju, na drugi strani pa tudi dobili kar nekaj konkretnih odgovorov. Če smo se na eni strani spraševali, kako naprej z mobilno varnostjo podatkov, smo na drugi strani hitro dobili konkreten odgovor, kaj je danes že mogoče storiti. In v tem je tudi glavni smisel takšnega srečanja. ■

 Naročniški paket avtonaDzor



Imejte nadzor nad vozilom v svojih rokah!

Debitelov avtonaDzor je enostaven in prijazen GPS/GSM sistem, ki uporabniku omogoča pregled nad gibanjem in stanjem vozila **24 ur na dan**, kadarkoli in kjerkoli.

Uporaba naprave je pogojena s sklenitvijo naročniškega razmerja s storitvijo Debitel avtonaDzor z vezavo 24 mesecev.

Več informacij na www.debitel.si in 041 400 100.



Cena GPS/GSM naprave Debitel avtonaDzor za člane AMZS le

2€ x12

Cena GPS/GSM naprave Debitel avtonaDzor

4€ x12

~~190€~~
redna cena naprave

+

14⁹⁰€

mesečne zakupnine za storitev

Jaz + 15 let debitel

POSVET SOE: UČINKOVITO UPRAVLJANJE Z VODO

NA OTOČCU JE 4. APRILA POTEKAL ŽE 5. POSVET SEKCIJE ZA OKOLJE IN ENERGIJO Z NASLOVOM UČINKOVITO UPRAVLJANJE Z VODO. TEMA LETOŠNJEGA POSVETA NI BILA IZBRANA NAKLJUČNO, SAJ SE V ZADNJEM OBDOBJU NA DOLENJSKEM IN ŠIRŠE V SLOVENIJI TER EVROPI SREČUJEMO Z MNOGIMI TEŽAVAMI IN IZZIVI, POVEZANIMI Z VODO, PA NAJ GRE ZA PITNO VODO ALI PA Z VODO V NARAVNIH VODOTOKIH.

Z vodo smo tako ali drugače neločljivo povezani. Voda je vir življenja. Brez nje ne bi bilo nas ali našega planeta. Približno 70 % zemljine površine pokriva voda. Približno enak odstotek vode sestavlja tudi človeško telo.

Po uvodnem nagovoru predsednika sekcije **Andreja Paternosta**, je sledilo zelo zanimivo predavanje o problematiki oskrbe s pitno vodo na območju Dolenjske. Vodja sektorja vodooskrbe pri novomeški Komunali **Istok Zorko**, je v uvodu predstavil zakonodajo na tem področju, stanje oskrbe s pitno vodo v dolenjskih občinah in načrte Komunalne na področju vodooskrbe v prihodnje. Novomeška Komunala oskrbuje s pitno vodo osem dolenjskih občin, poleg novomeške še Šentjernej, Škocjan, Mirna Peč, Dolenjske Toplice, Žužemberk, Straža in Šmarješke Toplice. V upravljanju ima okoli 900 km vodovodnega omrežja, 18.500 vodovodnih priključkov, letno pa iz osemnajstih vodnih virov načrpajo 4,6 milijona kubičnih metrov vode, od katerih sta najpomembnejša Stopiče in Jezero. Kot zanimivost naj omenimo, da imajo le okoli 22 % vodnih izgub, kar jih uvršča med najuspešnejše upravljalce vodovodnih omrežij ne samo v Sloveniji, ampak tudi v Evropi. Pri svojem delu si pomagajo

s sodobnimi tehnologijami nadzora in vodenja črpališč in vodovodnega omrežja, saj sicer z vsega 31 sodelavci ne bi zmogli tako uspešno upravljati tolikšen obseg vodovodnega omrežja. Za zanesljivo in kakovostno oskrbo Dolenjske s pitno vodo je nujna izgradnja vodarn za čiščenje pitne vode z ultrafiltracijo na obeh glavnih virih (Stopiče in Jezero), zamenjava glavnega distribucijskega vodovoda, ki je sedaj izveden z azbestnimi betonskimi cevmi in izgradnja novih, večjih vodohramov. Računajo na sofinanciranje z evropskimi sredstvi. Šele ko bo ta investicija zaključena, bomo lahko v dolenjskih občinah brez skrbi zaradi pomanjkanja pitne vode v daljših sušnih obdobjih, voda pa tudi v deževnih obdobjih ne bo več motna.

V nadaljevanju nam je **Tomaž Ružič**, iz razvojnega centra energetike ZEL-EN, predstavil sistem TEOVS – tehnološko optimizacijo vodovodnih sistemov. Gre za orodje, s katerim si olajšamo nadzor in upravljanje predvsem večjih vodovodnih sistemov. Ravno tako se uporablja za načrtovanje izboljšav v vodovodnem omrežju, načrtovanje novih vodovodnih omrežij in za upravljanje distribucije vode in vodnih izgub. V velikih vodovodnih sistemih je uporaba sistema TEOVS ne

samo koristna, temveč tudi nujna za zagotavljanje zanesljive in kakovostne oskrbe s pitno vodo.

Prispevek na temo Priprava in uporaba demineralizirane vode v avtomobilski industriji nam je predstavil vodja Oddelka varovanja okolja iz Revoza **Janez Zupančič**. V svoji predstavitvi je opisal uporabo vode v procesu proizvodnje vozil in njihovo zadnjo pridobitev – investicijo v pripravo demineralizirane vode z reverzno osmozo. V Revozu so v preteklosti že veliko naredili na področju zmanjševanja rabe vode in danes porabijo le še 1,1 do 1,2 m³ vode na proizvedeno vozilo. Zaradi motnosti vode iz javnega vodovodnega omrežja so morali pred reverzno osmozo postaviti še ultra filtracijo pitne vode, ki je sicer ne bi bilo potrebno, če bi bila pitna voda ustrezne kakovosti.

Po odmoru, v katerem smo udeleženci izmenjali mnenja in izkušnje, smo se dotaknili energetske izrabe vode na spodnji Savi. Vode v naših rekah, ki so obnovljiv vir energije, so za energetske potrebe vse premalo izrabljene. **Damjan Požun** iz podjetja HESS d. o. o. (Hidro Elektrarne Spodnje Save) nam je predstavil izgradnjo in obratovanje verige hidroelektrarn na spodnji Savi. Od načrtovanih petih hidroelektrarn na spodnji Savi so zgrajene tri (HE Boštanj, HE Arto-Blanca in HE Krško), v prihodnosti pa bodo zgrajene še HE Brežice in HE Mokrice. S tem bo hidrološki potencial spodnje Save za energetske namene optimalno izkoriščen. Hkrati z energijskim izkoriščanjem obnovljivega vira energije reke Save, pa se z izgradnjo hidroelektrarn in akumulacijskih jezer povečujejo tudi možnosti za turistični razvoj krajev ob reki Savi.

V nadaljevanju smo se posvetili tudi dolenjski lepotici reki Krki. Študentje Višje strokovne šole, študijskega programa



Varstvo okolja in komunala iz Šolskega centra Novo mesto, so že tradicionalno sodelovali na posvetu, letos z zanimivim prispevkom Okoljski izzivi reke Krke. Vsako leto ali dve pripravijo aktualen raziskovalni projekt, katerega rezultate predstavijo na posvetu Sekcije za okolje in energijo. Na tokratnem posvetu je študentka **Nina Kotar** predstavila idejo projekta, da bi študentje s kolesom, preko mostov reke Krke, pregledali različne okoljske parametre. Namen raziskovalnega projekta je presoja obstoječih razmer z vidika stanja reke Krke. Sam projekt ima kar nekaj ciljev, rekreacijsko kolesarjenje od izvira do izliva reke Krke, odvzeti vzorce vode iz reke Krke in njene okolice, izdelati analizo vzorcev in podatkov, izpostaviti okoljsko najbolj kritične vplive, ozaveščati prebivalce in ostale zainteresirane v času izvajanja projekta, pojasniti razloge za stanje okolja in stopnje obremenjevanja reke Krke. Ker je zastavljena naloga zelo zahtevna, so nam letos predstavili delne rezultate in opravljeno delo. Končne rezultate obsežnega in zahtevnega projekta pa pričakujemo na prihodnjem posvetu Sekcije za okolje in energijo.

Zaključno predavanje z naslovom Današnji

problemi vodarstva nam je predstavil priznani strokovnjak za področje voda **Mitja Brilly** s Fakultete za gradbeništvo in geodezijo, Univerze v Ljubljani. Leto 2013 je bilo razglašeno za mednarodno leto voda. Osnovna izhodišča vodarstva so, da je voda nenadomestljiva snov, da je voda javna dobrina, da se z vodami upravlja demokratično in, da je voda nenadomestljiv sestavni del narave. Slovenski Zakon o vodah, ki je bil sprejet julija 2012 ima kar 217 členov, pa področje voda ureja precej slabše, kot ga je urejal Zakon o vodah pokrajine Kranjske (1872 – 1945), v katerem se je kar 15 členov nanašalo na organizacijo in delovanje uporabnikov ter 26 členov na postopke. Celoten zakon je imel 80 členov. Zanimivo je, da je že Herodot v najstarejših pričevanjih o Perzijskih običajih zapisal, da v reke nikoli ne izpuščajo iztrebkov svojega telesa, celo ne perejo rok, niti to ne dovoljujejo drugim. S časom se je žal odnos do vode spremenil in je bilo dovoljeno skorajda vse. Šele v zadnjih nekaj letih se zavedamo tega uničujočega početja in poskušamo narediti red tudi na tem področju, pri tem pa se srečujemo z različnimi administrativnimi ovirami in zapletenimi postopki. V predavanju smo

se dotaknili tudi uničujočih poplav, ki so v zadnjih letih vse pogostejše in hujše. V veliki meri so te poplave posledica nespametnega urejanja prostora in človeškega poseganja na to področje. Z izgradnjo novih cest, mostov in ostale infrastrukture smo pomembno posegli tudi na področje vodotokov, nihče pa ni pomislil na posledice, ki se kažejo v poplavah v deževnih obdobjih in posledično v veliki gospodarski škodi. V podobni situaciji se je znašel ves razviti svet in nekatere države so na tem področju že naredile odločne korake v smeri reševanja težav. Smer ukrepanja na Nizozemskem in v ZDA je preprosta – več prostora za vode. Vode so izgubile veliko prostora v zadnjih stoletjih. Poplavna območja, močvirja in meandri so izginili iz prostora, pojavile so se črne gradnje na področju voda. Vsa ta dejstva je potrebno upoštevati za uspešno reševanje današnjih razmer.

Letošnji, že 5. posvet Sekcije za okolje in energijo je minil v prijetnem vzdušju in s sodelovanjem predavateljev in udeležencev. Ker je bila tematika zanimiva, je čas kar prehitro mineval, udeleženci pa smo na koncu, polni novih spoznanj, odšli zadovoljni. ■



Fakulteta za industrijski inženiring
Novo mesto

Šegova ulica 112, 8000 Novo mesto

Visokošolski strokovni študijski program (VS)
redni študij izredni študij študij na daljavo

Univerzitetni študijski program (UN)
izredni študij

INŽENIRING IN VOZILA

strokovni naslov:

**DIPLOMIRANI/-a INŽENIR/-ka
STROJNIŠTVA**

FINI ŠTUDIJ

**INFORMATIVNI DAN
FINI NM:**

**13. junij 2013 ob 17.00
v prostorih ŠC Novo mesto**

tel: **07/39 32 206**, fax: **07/39 32 193**
e-pošta: **fini-unm@guest.arnes.si**

**5. september 2013 ob 17.00
v prostorih ŠC Novo mesto**

www.fini-unm.si

NI ODLIČNOSTI BREZ ETIKE

JANEZ GABRIJELČIČ

SPRAŠEVALA: LIDIJA JEŽ

UNIVERZALNI ODLIČNOSTI KOT VIZIJI IN CILJU NAŠE DRUŽBE NAMENJA NOVOMEŠČAN JANEZ GABRIJELČIČ VELIKO SVOJEGA ČASA, ZNANJA IN DELA. TEMU STA NAMENJENA TUDI OBA VELIKA PROJEKTA, KATERIH IDEJNI VODJA JE – FORUM ODLIČNOSTI IN MOJSTRSTVA OTOČEC, KI PRAZNUJE ŽE 25-LETNICO, TER RASTOČA KNJIGA, KI JE V TRINAJSTIH LETIH OBSTOJA OČARALA IN NAVDUŠILA TUDI MEDNARODNI PROSTOR. S SVOJIM PREDANIM DELOM IN Z OSEBNIM ZGLEDOM, ZAUPANJEM V MOČ ZNANJA IN DUHOVNE ZMOŽNOSTI TER S PREPRIČANJEM, DA BOMO NE LE KOT POSAMEZNIKI, AMPAK KOT DRUŽBA USPEŠNI NA POTI K ODLIČNOSTI, POČASI IN VZTRAJNO – KOT VODA – DOLBE KAMEN IN DOSEGA, DA SE NJEGOVA PRIZADEVANJA SPREMINJAJO V PRAVO GIBANJE.

Odličnost je tudi v teoretičnem razglabljanju pridobila domovinsko pravico v Sloveniji, ste dejali v uvodu enega vaših predavanj. Lahko rečemo, da gre zasluga za to prav vam in Forumu odličnosti in mojstrstva. Do tega foruma je bila poudarjena le kakovost, odličnost pa ne, ker naj bi »dišala« po elitizmu.

Odličnost je stremljenje k nadpovprečnosti. Če bomo v Sloveniji gojili samo povprečnost, bo to – glede na našo majhnost – nevarno. Povprečnost ne vodi niti k preživetju, kaj šele k odličnosti in mojstrstvu! Razmišljati in delati je treba na podlagi univerzalnih in poglobljenih znanj, katerih osnovna usmeritev je v iskanju in spodbujanju skupno dobrega, tudi strpnosti, odgovornosti, sodelovanja, empatiji ... Zato je bila vizija Društva ekonomistov Dolenjske in Bele krajine graditi univerzalno odličnost, ta pa temelji na univerzalnem znanju. Iz tega smo izhajali, ko smo se odločali za organizacijo mednarodnega Forumu odličnosti in mojstrstva, s katerim smo želeli tudi opozoriti na odlične rezultate, ki jih je že takrat dosegalo naše gospodarstvo, in hkrati na odličnost naših ljudi. Moja ambicija je bila oblikovati odmeven forum, enakovreden portoroškemu ali blejskemu; za Otočec pa smo se odločili tudi zato, ker je že lokacija sporočilna – otok, ki je povezan na obe strani. Lahko rečem, da so bili že začetki zelo obetavni.

V teh letih smo imeli vrsto uglednih gostov, tudi iz mednarodnega prostora; z leti je prišla še velika nagrada odličnosti in mojstrstva, ki je pravzaprav edina tovrstna slovenska nagrada. Podeljujemo jo za izjemne dosežke na področju znanosti, kulture, umetnosti, športa, gospodarstva ... Med dobitniki so tudi olimpijca in večkratna svetovna prvaka Leon Štukelj in Miroslav Cerar, koreografa in plesalca Pia in Pino Mlakar, metropolit Alojzij Šuštar, oče naše ustave in prvi predsednik slovenskega državnega zbora France Bučar, pesniki, ki so spisali Pesmi štirih, vsi izjemni ljudje Tone Pavček,

Janez Menart, Ciril Zlobec in Kajetan Kovič, ambasadorica naše znanosti v svetu Aleksandra Kornhauser, nekdanji predsednik Slovenske akademije znanosti in umetnosti in priznani slavist France Bernik, mednarodno uveljavljeni in spoštovani tržaški pisatelj ter veliki Slovenec Boris Pahor pa svetovno znana glasbenika – sopranistka Vilma Bukovec in Slavko Avsenik. Od gospodarstvenikov pa sta jo prejela predsednika uprave in generalna direktorja Krke Miloš Kovačič ter Jože Colarič. Veseli smo, da smo tem velikim ljudem podelili priznanje našega foruma odličnosti in mojstrstva. In da predstavljajo zgled našim mladim pri njihovem delu in življenju. Vesel sem, da na Forumih podeljujemo tudi priznanja tistim organizacijam, ki zaposlujejo največ. Zavedamo se, da je čim višja zaposlenost tudi znak odličnosti.

Lansko leto ste to nagrado prejeli vi, čeprav se raje otepite priznanj, saj se neradi izpostavljate; pa vendar vas izpostavljajo vaša dela. Tudi Rastoča knjiga. Kako je ta velik in lep projekt sploh nastal?

Ko sem opazoval, kako se ob prehodu v tretje tisočletje drugi narodi lotevajo velikih projektov (milenijski most, milenijski stolp, milenijska hiša), sem razmišljal, da bi morali tudi Slovenci izpostaviti nekaj, kar je velikega, trajnega, s čimer se lahko identificiramo in s čimer moramo rasti naprej. In velika stvar v naši zgodovini je knjiga, ki nas je – ob pomanjkanju drugih znakov naše državnosti – povezovala in zgradila v to, kar smo. Nedvomno smo kljub svoji fizični majhnosti veliki po svojih ljudeh in knjigah, ki so jih napisali. Ker pa se za narod knjige opredeljujejo tudi nekateri drugi narodi, sem se odločil, da bomo mi imeli rastočo knjigo, da bomo Slovenci narod rastoče knjige. Že Sokrat je bil prepričan, da je znanje nekaj dobrega, kar vodi k vsestranski rasti, in da je po drugi strani neznanje zlo in celo greh. Nosilka tega znanja pa je knjiga. Lahko rečem, da je rastoča knjiga eno samo dobrohotno spodbujanje izobraževanja

in izpopolnjevanje za osebni napredek in hkrati za obče dobro. Simbol za vse to pa je Deklica z Rastočo knjigo. Z njo – s to posebno knjigo in z znanjem – bo večno rasla. Kip deklice je zasnovan tako, da vsako leto tudi dejansko zraste za 2 cm, in sicer po posebnem tehnološkem postopku, ki ga opravi kamnosek in kipar. Vsako rast pa zaznamuje tudi novo sporočilo. Na prvem piše, naj ne mine dan, da ne bi naredili česa dobrega zase, za družino, za ožjo in širšo skupnost. Na drugem, da nenehno povečuj in izboljšuj svoje znanje ter k temu spodbujaj tudi druge. Boris Pahor pa je prispeval univerzalno sporočilo: »Edino ljubezen bo rešila človeštvo.« Rojstvo Rastoče knjige so podprli vsi vrhovi naše države. Hkrati smo poudarili, da je Rastoča knjiga nadstrankarska, da je projekt civilne družbe in da mora tak tudi ostati.

Rastoča knjiga je hitro dobila tudi mednarodne razsežnosti, saj smo dobili Združene Rastoče knjige sveta. Doma pa je naša dom tudi v mnogih krajih, vaseh.

Kar precej držav je že izbralo svojo najpomembnejšo knjigo v tem inovativnem mednarodnem projektu, ki smo ga imenovali Združene Rastoče knjige sveta. Reči moram, da so vse države k tej plemeniti zamisli pristopile z izredno resnostjo in odgovornostjo. Ko sem povabil k sodelovanju ruskega veleposlanika, mi je dejal, da se mora glede tega pomembnega projekta posvetovati z njihovo vlado in najpomembnejšimi kulturnimi in znanstvenimi ustanovami. Ker po treh mesecih še ni bilo odgovora, sem skoraj obupal. V njihovi akademiji znanosti in umetnosti so kar pol leta razpravljali, katero knjigo bi izbrali za svoj prispevek k Združenim Rastočim knjigam sveta. Končno je »zmagala« Tolstojeva Vojna in mir. Zanimivo je, da so Indijci (njihov veleposlanik je prav zaradi tega projekta odpotoval v Indijo), izbrali za svojo najpomembnejšo knjigo Gandhijevo biografijo, ker je njegovo življenje – kot rastoča knjiga – simbol povezanosti in

miru. Ob Tagoreju in mnogih drugih odličnih indijskih avtorjih se je bilo tudi njim težko odločati. Norvežani so se odločili za Ibsenovo *Noro*, Irci za Yeatsove poezije, Finci pa za svoj znameniti narodni ep *Kalevala* itd. Odlomke iz omenjenih del prebirajo veleposlaniki, kar je mogoče slišati in videti na medmrežju. Več tujih veleposlanikov in drugih gostov je tudi že prehodilo pot Rastoče knjige, odličnosti in mojstrstva, ki se vije od Ljubljane prek Stične, Velikega Gabra, Trebnjega, Šentrupert, Brusnic, Dolenjskih Toplic ... Tako kot raste projekt, raste tudi število krajev z Rastočo knjigo – pripravljajo jo tudi v Podbočju pa v Novem mestu, Celju in na Primorskem. Veseli me, da je ne ustanavljajo le šole ali kulturne ustanove, ampak tudi v društvih, kot je v Velikem Gabru, kjer so upokojenci postavili svojo rastočo knjigo. Njihovo delovanje in sodelovanje z drugimi dejavniku v kraju je tudi zgovoren primer, kako lahko ideje rastoče knjige človeka konkretno povezuje z boljšim življenjem; v sklopu te posebne knjige so pripravili projekt Domači korenček iz Velikega Gabra in okolice je najboljši v Sloveniji in srednji Evropi, ga podprli z znanjem (ekološkim, etnološkim ...) in logistiko (oblikovali so tudi zanimivo embalažo) ter ob lokalnem prazniku ves korenček tudi prodali. Skratka, veliko se dogaja!

O pomenu rastoče knjige so pisali mnogi ugledni literati in javne osebnosti, verjetno pa je ta najbolj zlezla pod kožo Tonetu Pavčku ...

Z njim sva velikokrat sedela v ljubljanski Šestici in se pogovarjala o rastoči knjigi, o njenih razsežnostih in vidikih. Tone Pavček je njeno vizijo in filozofijo neverjetno natančno in hkrati lahkotno ujel v pesmi o rastoči knjigi; zlasti zanimiva in povedna je prva kitica: »Rastoča knjiga je več kot knjiga / je skrinja narodne zaveze / je duh, ki se nad časom dviga / je zvezda stalnica, ljubezen.«

Zelo odmeven in inovativen pa je tudi vaš projekt Abeceda odličnosti, mojstrstva in etike, ki ste ga pripravili za šole, zasnovan pa je tako da ga je mogoče prirediti tudi za menedžerje, novinarje, morda za politike?

Ta projekt je izdelan kot poklon moji pokojni ženi, ki je bila avtorica slovenske različice miselnih vzorcev in je o tem napisala tudi štiri knjige.

Osrednja gibalna projekta sta širjenje in poglobljanje znanj, etičnega delovanja in ustvarjalnosti. Daje nam v razmislek,

kako delati oz. delovati, kako obrniti negativne vzorce v pozitivne, kako še bolj ozavestiti in osmisлити sebe in svoje delo. V okviru vsake črke so najprej izpostavljene nekatere osnovne vrednote, misli, pregovori, velike osebnosti: na primer pri črki A so izpostavljene besede: aktivnost, altruizem, alternativnost in ambicioznost. Ker težimo k celovitosti, so prikazane tudi nekatere negativne vrednote, lastnosti, značilnosti. Kot izjemno osebnost pa je pri črki A Sofoklejeva Antigona in njena ključna misel, veljavna povsod in za vse čase: »Ne da sovražim, le da ljubim, sem na svetu.« Vse to se nato prikaže z miselnim vzorcem. In tako naprej z vsemi črkami abecede. Zaradi odprtosti in možnega dopolnjevanja je Abeceda odličnosti, mojstrstva in etike predvsem izhodišče za nenehno samovzgojo, za samoizobraževanje, za pot k osebni in poklicni odličnosti ter mojstrstvu. Zaradi svoje univerzalnosti in strateške dolgoročnosti jo lahko koristno uporabljajo tako mladi kot starostniki; tako menedžerji kot politiki; tako v šolah kot v podjetjih. Z njeno uporabo lahko postane vsak posameznik celovita, odgovorna osebnost s pokončno držo. Take ljudi Slovenija v teh hudih časih izjemno potrebuje.

Diplomirali, magistrirali in doktorirali ste iz ekonomskih znanosti, celo svojo delovno dobo ste opravljali poklic ekonomista, bili pa ste tudi član računskega sodišča. Midva pa se ves čas pogovarjava o, vsaj na videz, neekonomskih projektih. Zakaj ste se odločili za študij ekonomije?

Najprej sem razmišljal o medicini, za ekonomijo pa me je navdušil Jože Stritar, ki je stanoval pri nas. Prezel me je kot zelo širok, razgledan človek, ki je veliko potoval, veliko doživel, veliko razumel. Kot ekonomist je imel široko znanje, in to je pretehtalo. Po končanem študiju sem bil zaposlen v več podjetjih, devet let sem bil tudi član računskega sodišča. To je bilo v prvem sestavu in ni mi oziroma vsem nam ni bilo lahko. Imel sem precej zahtevno področje revidiranja notranjega in obrambnega ministrstva ter političnih strank. Iz tistih časov so še zdaj znani dokaj ostri dvogovori med menoj in Jelkom Kacinom o izkazanih nepravilnostih.

Ste odličen pianist, v študentskih letih ste igrali v jazzovski skupini Dizzy Combo. Kakšni so vaši spomini na mladost oz. na otroštvo, do kod seže vaš prvi spomin?

Moji prvi spomini sežejo daleč nazaj, tudi v zelo krut čas, ko so Nemci po propadu

Italijanov prišli v Novo mesto. Prve dni okupacije je naša družina preživela v okolici mesta, in ko sva z mamo prihajala nazaj v mesto, mi je hotela prihraniti grozljive poglede na obešene talce in partizane s tem, da mi je zatiskala oči. Vendar vse to ni moglo uiti zvedavemu fantiču. Grdi spomini na vojno, na sovraštvo, ostajajo v spominu, čeprav sem bil takrat star komaj nekaj več kot tri leta. Morda tudi iz teh krutih časov izhaja moja trdna naravnost po nujnosti medsebojnega povezovanja, spoštovanja, sodelovanja, sožitja, strpnosti.

Zelo lepi pa so spomini na gimnazijska in študentska leta, tudi na omenjeni ansambel. Hoteli smo igrati moderno glasbo in tako smo mladi Novomeščani uživali v igranju in poslušanju jazza. Tudi nekoliko starejši so radi prisluhnili novim zvokom in nenavadnim akordom. Zadnje čase sicer klavirja ne igram več, upam pa, da se mi bo povrnilo veselje do glasbe, saj sem rad igral tudi klasiko, še zlasti Mozarta.

Tople spomine imam tudi na starše in celo družino. Mojega očeta so Italijani po prvi svetovni vojni izgnali iz doma v vasi Plave pri Novi Gorici. Bil je zelo zaveden Slovenec in nam, otrokom, je privzgojil veliko ljubezen do domovine in našega jezika. To je ostalo zasidrano v moji zavesti in zelo sem mu hvaležen za vse, kar me je naučil. Tako kot mami, ki je bila zelo mila, topla in skrbna ženska. Otrokom si je prizadevala privzgojiti tako imenovane mehke človeške vrednote.

Tudi po upokojitvi ste zelo aktivni. Ali vam – poleg Foruma, rastoče knjige in projekta Abeceda odličnosti, mojstrstva in etike – ostane kaj časa za hobije?

Poleg omenjenih vsebin, ki zahtevajo kar veliko časa, se posvečam tudi hčerama – oziroma se onidve posvečata meni, saj me zvesto kličeta in obiskujeta – in seveda trem vnukinjam. To je moje posebno veselje. Obdelujem pa tudi vrtove – kar tri imam, saj nadaljujem vse, kar je vzdrževala moja žena. Za enkrat mi še uspeva. Glede Rastoče knjige in Združenih Rastočih knjig sveta pa razmišljam, da je projekt dosegel že take razsežnosti, da bi ga morala voditi profesionalna ustanova, ki ima ustrezne strokovnjake in znanja. Rastoča knjiga, Združene Rastoče knjige sveta in Deklica z Rastočo knjigo me počasi preraščajo. In tega sem zelo vesel. ■

REGIJSKA ŠTIPENDIJSKA SHEMA ZA DOLENJSKO

RAZMIŠLJATE O PRIHODNOSTI VAŠEGA PODJETJA?

KAJ PA KADROVSKO ŠTIPENDIRANJE?



POKRITOST OBMOČJA

21 občin regije JV Slovenije
(3 subregije)

DOLENJSKA
BELA KRAJINA
KOČEVSKO - RIBNIŠKA



POTREBUJETE MLAD, PRIVZGOJEN KADER?



Na javni poziv se lahko prijavijo gospodarske družbe in samostojni podjetniki s sedežem na območju razvojne regije. Delodajalci, ki se želijo s svojimi potrebami vključiti v štipendiranje iz študentske sheme, zagotovijo polovico (50%) potrebnih sredstev za izplačilo štipendij, po končanem šolanju pa štipendista zaposlijo na ustreznem delovnem mestu. Podrobneje so pravice in obveznosti delodajalcev, štipendistov in štipenditorja urejene v Pravilniku o izvajanju enotnih Regijskih študentskih shem (pravilnik) in Pogodbi o štipendiranju.



Vloge se bodo odpirale vsakega 20. v mesecu do datuma zaprtja poziva.



Prednost pri črpanju sredstev za štipendije bodo imeli delodajalci glede na datum prejema vloge pri štipenditorju. Hkrati bodo njihove potrebe mesečno informativno objavljene na spletni strani razvojnega centra.



Vlogo na javni poziv oddajo delodajalci na predpisan način na prijavnem obrazcu, ki ga dobijo na spletni strani www.rc-nm.si/rss, na sedežu Razvojnega centra Novo mesto d.o.o., Ljubljanska c. 26, 8000 Novo mesto, naročijo pa ga lahko tudi na številki 07/33 72 980 ali na e-naslovu: razvojni.center.nm@siol.net.

Regijska študentska shema za Dolenjsko vam omogoča **50% sofinanciranje** kadrovskih štipendij. Poleg zagotavljanja sofinanciranja pa izvaja vsa administrativna dela.

Razvojni center Novo mesto d.o.o. kot nosilec Regijske študentske sheme za Dolenjsko bo dne 28.3.2013 objavil **JAVNI POZIV K ODDAJI VLOG ZA IZBOR DELODAJALCEV V ENOTNO REGIJSKO ŠTIPENDIJSKO SHEMO ZA DOLENJSKO** za šolsko/študijsko leto 2013/2014.

Javni poziv bo odprt vse **do 20.08.2013**.

Namen javnega poziva je ugotoviti kadrovske potrebe delodajalcev, za katere bodo razpisane štipendije iz enotne Regijske študentske sheme za Dolenjsko (v nadaljevanju RŠS Dolenjska) v letu 2013.

Predmet javnega poziva je izbor delodajalcev za vključitev v RŠS Dolenjska v šolskem/študijskem letu 2013/2014. Na osnovi izbora bodo delodajalci vključeni v instrument izvajanja RŠS Dolenjska, ki se bo predvidoma sofinanciral iz sredstev Evropskega socialnega sklada v okviru Operativnega programa razvoja človeških virov za obdobje 2007-2013. Sofinanciranje je zagotovljeno do 30.09.2015.



Razvojni center
Novo mesto d.o.o.
Ljubljanska cesta 26
8000 Novo mesto
T: (07) 33 72 980
F: (07) 33 72 981
razvojni.center.nm@siol.net
www.rc-nm.si



Naložba v vašo prihodnost
OPERACIJO DELNO FINANCIRA EVROPSKA UNIJA
Evropski socialni sklad

razvojni
center
novo mesto d.o.o.

Operacijo delno financira Evropska unija, in sicer iz Evropskega socialnega sklada. Operacija se izvaja v okviru Operativnega programa razvoja človeških virov za obdobje 2007-2013, 1. razvojna prioriteta: »Spodbujanje podjetništva in prilagodljivosti« in v okviru prednostne usmeritve 1.3 »Študentske sheme«.

SEKCIJA SENIORJEV POBUDNICA URESNIČITVE MEDNARODNEGA PROJEKTA »STAROSTI PRIJAZNA OBČINA NOVO MESTO«

Starosti prijazna mesta so projekt Inštituta Antona Trstenjaka za gerontologijo in medgeneracijsko sožitje, ki v sodelovanju s Svetovno zdravstveno organizacijo povzema njen globalni projekt Starosti prijaznih mest tudi v Sloveniji.

Svetovna zdravstvena organizacija se je za projekt Starosti prijaznih mest odločila po sklepu Svetovnega kongresa za gerontologijo in geriatrijo leta 2005 v Riu de Janeiru. Kongres je tak sklep sprejel zato, ker v zadnjih desetletjih povsod po svetu hitro narašča dolgoživost. Leta 2006 je bilo na svetu 11 % ljudi starejših od 60 let, v samo štirih desetletjih se bo njihovo število podvojilo in takrat bo prvič v zgodovini človeštva na Zemlji več starih kakor mladih ljudi. Demografska gibanja za Slovenijo kažejo, da je bil delež prebivalcev Slovenije nad 65 let leta 2008 20 %, do leta 2060 pa naj bi se povzpел na 35 %. Slovenija se zaradi nizke rodnosti stara še posebej hitro. Oba pojava – dolgoživost in rast mest – sta posledici uspešnega razvoja človeštva v zadnjih 100 letih. Obenem pa predstavljata velik izziv za prihodnost. Še posebej je to pomembno za mesta, ki so povsod središča kulturnih, socialnih in političnih dejavnosti z vplivom na življenje v celi državi. Da bi temu bilo tako, pa morajo mesta skrbeti tudi za prijetno bivanje svojih meščanov in vzdrževati ter podpirati njihovo produktivnost in ustvarjalnost. V takih okoljih lahko tudi starejši s svojimi bogatimi izkušnjami razvijajo svoje sposobnosti in prispevajo k uspešnosti vsakega mesta. Svetovna zdravstvena organizacija vsem državam članicam priporoča, da se tista njihova mesta, ki se želijo priključiti projektu Starosti prijaznih mest, združijo v nacionalnih in globalnih mrežah. V Sloveniji se je prva priključila MO Ljubljana, sledili so še Maribor, Celje, Velenje (vir: IAT, Starosti prijazno mesto; Vademecum, avtorja dr. Božidar Voljč in dr. Jože Ramovš, Ljubljana 2009).

Gospodarska zbornica Dolenjske in Bele krajine je ustanovila Sekcijo seniorjev septembra 2010. Vizijo takratnega direktorja Francija Bratkoviča o poslanstvu sekcije, ki naj bi gradila in ustvarjala prijazno medgeneracijsko sožitje, smo seniorji začeli udeleževati že v začetku leta 2011.

Program aktivnosti smo začeli s strokovnim predavanjem Božidarja Voljča, ki nam je kot predstavnik Inštituta Antona Trstenjaka predstavil globalni projekt Svetovne zdravstvene organizacije Starosti prijazna mesta. Projekt je primeren prav za starejše meščane, ki naj bi s svojimi predlogi izboljševali vedenjske vzorce in socialno kulturo življenja v mestih. Pri tem so izkušnje, modrost in dobronamernost starejših meščanov zgolj podlaga za izboljšave, ki lajšajo življenje vseh meščanov in vseh generacij. Skrbno so članice in člani Sekcije seniorjev skupaj z Inštitutom Antona Trstenjaka po mednarodnih vzorcih snovali in pripravili predloge izboljšav za Novo mesto, s katerimi bi dolenjska prestolnica bila bolj prijazna za starejšo generacijo, s tem pa tudi za vse občane.

Člani Sekcije seniorjev so skupaj z direktorjem Tomažem Kordišem svoje pisne predloge izboljšav in predlog projekta januarja 2013 predali županu MO Novo mesto Alojziju Muhiču.



Na fotografiji (od leve proti desni): Branka Bukovec, Tomaž Kordiš, Alojzij Muhič, Metka Wachter.

Župan MO Novo mesto Alojz Muhič je predlog projekta z izboljšavami sprejel ter z Inštitutom Antona Trstenjaka, ki ga vodi direktorica Ksenija Ramovš, februarja 2013 podpisal pogodbo o pristopu MO Novo mesto v mednarodno mrežo Starosti prijaznih mest.

S podpisom pristopne pogodbe je tako tudi Novo mesto vključeno v globalno mrežo Starosti prijaznih mest.

MO Novo mesto je na podlagi 28. člena Statuta MO Novo mesto 5. 2. 2013 izdala Sklep o imenovanju Koordinacijske skupine Starosti prijazna občina, ki jo sestavlja pet članov, ter imenovala tudi 15-članski častni odbor, ki ga sestavljajo člani Sekcije seniorjev pri Gospodarski zbornici Dolenjske in Bele krajine. Za koordinatorskega projekta z MO Novo mesto je bila imenovana Sandra Boršič. Povzeto po pravilih projekta je koordinacijska skupina zadolžena za pripravo strategije za kakovostno staranje in medgeneracijsko sožitje v sodelovanju s častnim odborom seniorjev, županom in Inštitutom Antona Trstenjaka. Koordinacijska skupina pripravi strategijo v dveh letih od njenega imenovanja, pripravi kazalnike in spremlja njihovo uresničevanje v dobi pet let.

V zvezi s projektom Starosti prijazna občina (SPONM) je koordinacijski odbor pod vodstvom koordinatorke Sandre Boršič in častnih članov Sekcije seniorjev pri Gospodarski zbornici Dolenjske in Bele krajine pripravil dogodek v KC Janeza Trdine. S tem se je projekt SPONM predstavil s programom, ki so ga pripravile kulturne skupine vseh generacij, ki delujejo pod okriljem MO Novo mesto, vse pa je bilo podprto s sloganom Starejši v sožitju z mlajšimi. S podobnimi projekti, ki utrjujejo vezi med starejšimi in mlajšimi, bomo nadaljevali tudi v prihodnje. ■

DA BI SPODBUDILI VZORNO RAVNANJE S ČLOVEŠKIMI VIRI TER TUDI TAKO VEČALI KONKURENČNOST GOSPODARSTVA REGIJE IN OMOGOČILI PREDSTAVITEV DOMAČIH VZORNIH PRAKS,

OBJAVLJAMO

RAZPIS ZA PODELITEV PRIZNANJ ZA VZOREN PRIMER RAVNANJA S ČLOVEŠKIMI VIRI GOSPODARSKE ZBORNICE DOLENJSKE IN BELE KRAJINE ZA LETO 2012

Skladno s Pravilnikom o podeljevanju priznanj za vzoren primer ravnanja s človeškimi viri GZDBK imajo pravico do prijave na razpis vse gospodarske družbe, podjetja, samostojni podjetniki, posamezniki ali druge organizacije z območja Dolenjske in Bele krajine.

Besedilo javnega razpisa, prijavitni obrazci in pripadajoča dokumentacija so na voljo na spletni strani zbornice www.gzdbk.si, v razdelku novice – razpis za podelitev priznanj za vzoren primer ravnanja s človeškimi viri GZDBK.

Rok za oddajo prijav je 30. julij 2013.

Gospodarska zbornica Dolenjske in Bele krajine
Novi trg 11, 8000 Novo mesto
tel. 07/ 33 22 180, www.gzdbk.si, info@gzdbk.si

NINA ŠAB

ZBOR ČLANOV SRČV

Zbor članov Sekcije za ravnanje s človeškimi viri (SRČV) je letos potekal šestič zapored. Predsednica sekcije **Marta Strmec** je predstavila delo sekcije v letu 2012. Poleg rednih sej izvršilnega odbora, ki skrbi za uresničevanje načrtovanega dela sekcije, je lansko leto zaznamoval projekt POZA, ki je potekal pod okriljem sekcije. Letos že šestič naša zbornica po predlogu sekcije razpisuje poziv za prijavo vzornih primerov ravnanja s človeškimi viri. V regiji tako želimo prepoznavati in spodbujati vzorno ravnanje tudi na kadrovskem področju. Letos smo razpis prenovili, tako da se bodo pri izboru vzornega primera prijave prvič lahko obravnavale ločeno in kot vzor izbirale – poleg prijav podjetij oz. gospodarskih družb – tudi prijave organizacij, ki niso gospodarske družbe. Priznanja vzornim primerom se bodo tudi letos kot vsa leta do zdaj dodelila na šestem tradicionalnem dnevu ravnanja s človeškimi viri. V tekočem letu bo sekcija nadaljevala sinergično sodelovanje z Društvom za kadrovske dejavnosti Dolenjske in Bele krajine.

Po zboru je direktorica Razvojnega centra Novo mesto **Mojca Špec Potočar** članom sekcije predstavila vlogo Regionalno razvojne agencije JV Slovenije ter Program priprave regionalnega razvojnega programa za obdobje 2014–2020 v razvojni regiji Jugovzhodna Slovenija. V nadaljevanju nam je stanje na trgu dela in bistvene novosti, ki jih prinaša nova delovna zakonodaja, predstavil **Peter Pogačar** iz Direktorata za delovna razmerja in pravice iz dela Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve. Prisotnim je odgovarjal tudi na številna vprašanja, ki se porajajo v praksi in jih zaradi tako kratkega časa veljavnosti novosti ni moč predvideti. ■

Študiraj v NOVEM MESTU

Informativni dnevi

23. 5. 2013 ob 17. uri in

13. 6. 2013 ob 17. uri v prostorih fakultet



Fakulteta za
informatične študije
Faculty of information studies

Informatika

Ulica talcev 3,
Novo mesto
T: 07 373 78 84
info@fis.unm.si

www.fis.unm.si



Fakulteta za
organizacijske študije
Faculty of organisation studies

Menedžment kakovosti

Novi trg 5,
Novo mesto
T: 059 074 164
info@fos.unm.si

www.fos.unm.si



Fakulteta za industrijski inženiring
Novo mesto

Inženiring in vozila

Šegova ulica 112,
Novo mesto
T: 07 393 22 06
fini-unm@guest.arnes.si

www.fini-unm.si

KOCKE – ZADNJI KORAKI DO CILJA

PROJEKT KOMPETENČNI CENTER KEMIJSKE INDUSTRIJE SE POČASI KONČUJE. TA ZAKLJUČEK PA JE HKRATI TUDI NOV ZAČETEK. ZAČETEK NOVEGA OBDOBJA DELOVANJA KOMPETENČNEGA CENTRA. VODILNA PARTNERJA PROJEKTA, GOSPODARSKA ZBORNICA DOLENJSKE IN BELE KRAJINE (GZDBK) IN ZDRUŽENJE KEMIJSKE INDUSTRIJE (ZKI), SI NAMREČ ŽELITA IZGRADITI KOMPETENČNI CENTER KEMIJSKE INDUSTRIJE, KI BO V PRIHODNOSTI POSTAL KLJUČNO STIČIŠČE SLOVENSKE KEMIJSKE INDUSTRIJE.



CILJI PROJEKTA

Skozi celotno obdobje trajanja projekta smo vztrajno sledili zastavljenim ciljem. Prepričani smo, da smo jih dosegli in v nekaterih pogledih celo presegli.

Skozi projekt smo z razvojem modela kompetenc in s postopnim sistematičnim usposabljanjem kadrov za osem izbranih prednostnih delovnih mest pripomogli k povečanju produktivnosti in konkurenčnosti slovenske kemijske industrije ter kemijske varnosti.

Nadgradili smo sistem človeških in poslovnih vrednot, izboljšali komunikacijo in motivacijo za delo ter vzpostavili ozračje tesnega sodelovanja znotraj podjetij.

S postopnim urejanjem sistema kompetenc smo pripravili izhodišča za umestitev novih kompetenc v sistem nacionalnih poklicnih kvalifikacij. Hkrati smo vplivali tudi na prilagoditev rednih učnih programov potrebam industrije.

Prepričani smo, da smo tudi pozitivno vplivali na zadovoljstvo, zaposljivost in socialni položaj tistih, ki so bili vključeni v usposabljanja.

Na vsakem koraku smo skrbeli za promocijo kemijske panoge in z njo povezanih poklicev, kar bo, upamo, dolgoročno vplivalo na povečan vhodni kadrovskega potencial. Obenem smo gradili zaupanje v izdelke kemijske industrije.

Pridobljene izkušnje iz začetnega projektnega konzorcija bomo postopoma prenesli in razširili tudi na ostala podjetja v kemijski panogi in tako prispevali k njeni dolgoročni rasti.

KEMIJA SE ZAČNE PRI LJUDEH

Ko se projekt zaključuje, lahko rečemo, da so partnerji projekta prepoznali, da je vseživljenjsko učenje v času negotovih gospodarskih razmer pomembno še bolj kot kdaj koli prej. Na eni strani posamezniku zagotavlja ohranjanje delovnega mesta, podjetju pa na drugi strani večjo konkurenčnost. Tako je še bolj pomembno, da se zavedamo, da je kompetenten zaposleni naše največje bogastvo. Če posamezen zaposleni ne napreduje v svojem znanju in tako ostane konkurenčen, tudi podjetje na dolgi rok ne bo več moglo konkurirati tistim, ki so prepoznali pomembnost nenehnega izobraževanja. To pa lahko zagotavlja le zavedanje vodstva, da so naši zaposleni naši največji ambasadorji. Zavedanje, da se kemija začne pri ljudeh.

V PRIHODNJE

S tega vidika, torej na koncu projekta, se pravo delo kompetenčnega centra šele začne. Vizija delovanja kompetenčnega centra, kot jo vidita nosilna partnerja projekta, to sta GZDBK in ZKI, je dolgoročna. Postati želimo ključni partner podjetjem kemijske industrije, kar pomeni, da bo center ključna vez med akterji na področju kemije. Da bi dosegli ta cilj, smo za začetek s partnerji projekta izvedli dve delavnici, na katerih smo izluščili nekaj ključnih točk delovanja centra v prihodnje. Temu bo sledila še izgradnja poslovnega modela delovanja centra z zunanjimi svetovalci.

V zaključni fazi projekta nas čaka še merjenje napredka, ko bomo prvotno uporabljeno metodologijo merjenja kompetenc spet zavrteli in ugotovili dejanski napredek.

AKTUALNO

V zadnjem obdobju bi izpostavili dogodek

z naslovom Prihodnost slovenskih predelovalcev plastičnih mas, ki se ga je udeležilo prek 50 udeležencev. Dogodek je v okviru projekta KOCKE organizirala Sekcija za plastiko in gumo pri Združenju kemijske industrije. Dogodek je podprlo tudi Gospodarsko interesno združenje Grozd Plasttehnika.

Na srečanju so udeleženci skušali najti odgovore na izzive, ki to pomembno panogo čakajo v prihodnosti. Pri tem so jim z nasveti pomagali ugledni domači in tuji strokovnjaki, predstavljene pa so bile tudi nekatere dobre poslovne prakse. ■

VABILO

NA KONCU VAS VLJUDNO VABIMO, DA SE NAM PRIDRUŽITE NA DOGODKU OB ZAKLJUČKU PROJEKTA, KI BO V SREDO, 19. 6. 2013 V KONFERENČNI DVORANI HOTELA ŠPORT NA OTOČCU. NA DOGODKU BOMO PREDSTAVILI REZULTATE PROJEKTA IN VIZIJO DELOVANJA CENTRA V PRIHODNJE. SVOJE IZKUŠNJE S PROJEKTOM BODO Z NAMI DELILI TUDI PARTNERJI PROJEKTA IN PREDSTAVNIKI JAVNEGA SKLADA ZA RAZVOJ KADROV IN ŠTIPENDIJE.

»Operacijo delno financira Evropska unija, in sicer iz Evropskega socialnega sklada. Operacija se izvaja v okviru Operativnega programa razvoja človeških virov za obdobje 2007-2013, 1. razvojne prioritete Spodbujanje podjetništva in prilagodljivost, 1.2 prednostne usmeritve Usposabljanje in izobraževanje za konkurenčnost in zaposljivost.«



Naložba v vašo prihodnost
OPERACIJO DELNO FINANCIRA EVROPSKA UNIJA
Evropski sklad za regionalni razvoj
Kohezijski sklad
Evropski socialni sklad

25. FORUM ODLIČNOSTI IN MOJSTRSTVA OTOČEC 2013 – SPROŠČANJE ČLOVEKOVIH USTVARJALNIH ZMOGLJIVOSTI



Na fotografiji (od leve proti desni): Jože Trontelj, Milena Zupančič, Zvezdana Bajc.

Srečanja na tematiko odličnosti in mojstrstva so se na Otočcu začela v poznih osemdesetih letih prejšnjega stoletja, ko je Društvo ekonomistov Dolenjske in Bele krajine začelo z izvajanjem **Seminarjev o poslovnem napovedovanju in učinkovitem odločanju v zaostrenih gospodarskih pogojih**. Leta 1998 so jih vsebinsko razširili in obogatili ter preimenovali v **Forum odličnosti in mojstrstva Otočec**. Od leta 2008 se je pri izvedbi forumov kot soorganizatorica začela vključevati tudi Fakulteta za organizacijske študije v Novem mestu, vseskozi pa je nad programskim razvojem bdela »oče forumov«, naš odličnik **Janez Gabrijelčič**. Na teh 25 srečanjih je v povprečju 120 udeležencev imelo priložnost spoznavati osebno odličnost 164 predavateljev in udeležencev okroglih miz.

Letos je bilo na Otočcu še posebej slavnostno, saj je Forum odličnosti in mojstrstva obeleževal četrto stoletja svojega delovanja. Devetdesetim udeležencem sta organizatorja, Društvo ekonomistov Dolenjske in Bele krajine ter Fakulteta za organizacijske študije, v Novem mestu v sodelovanju s Slovenskim združenjem za kakovost in odličnost, Slovensko fundacijo za poslovno odličnost, Gospodarsko zbornico Dolenjske in Bele krajine, Mestno občino Novo mesto in Univerzitetnim in raziskovalnim središčem Novo mesto popestrila dan s tematiko o sproščanju človekovih ustvarjalnih zmogljivosti kot enim od petih temeljnih gradnikov otoške rastoče strategije univerzalne odličnosti in mojstrstva.

Zelo zanimiv in pomenljiv uvodni nagovor je podal predsednik Slovenske akademije znanosti in umetnosti akademik **Jože Trontelj**, v katerem nas je opozoril in prosil, naj bomo pri negovanju in razvoju odličnosti tudi pazljivi na morebitne poskuse njene zlorabe.

Sledila je tradicionalno prirčna podelitev letošnje velike nagrade odličnosti in mojstrstva **Mileni Zupančič**, ki je oplemenitila odličen krog dozdajšnjih **enaindvajsetih** forumovih odličnic in odličnežev – olimpijcev, pisateljev, glasbenikov,

gospodarstvenikov, ekonomistov, baletnih, opernih in filmskih umetnikov, akademikov in profesorjev.

Tudi nadaljevanje je bilo slavnostno. Kot se za častitljivi jubilej spodobi, je moderatorica **Irena Vide** v počastitev petindvajsetih svečk na Forumovi torti k prijetnemu klepetu, polnemu modrosti, povabila predstavnike dozdajšnjih dobitnikov velike nagrade odličnosti in mojstrstva, in sicer akademika **Franceta Bernika**, profesorico **Lučko Kajfež Bogataj** in očeta forumov **Janeza Gabrijelčiča**.

Nadaljevanje je bilo popestrjeno s podelitvijo nagrade Krki, d. d., Novo mesto, in sicer kot organizaciji, ki je v minulemu letu na novo zaposlila največ delavcev. Sledila ji je izvirna predstavitev učencev osnovne šole Veliki Gaber, ki so nam v tradicionalnih »iskricah odličnosti« orisali svojo pot k odličnosti, mojstrstvu in deželi korenčka. Predstavitev je pokazala, kako se lahko z dobro voljo in s prepletom interesa različnih generacij in organizacij iz »pozabljenе zgodbe« naredi odličen projekt, ki ima tako vzgojne kot tudi komercialne učinke.

V nadaljevanju nas je profesorica **Marija Ovsenik** popeljala v predstavitev ustvarjalnosti kot izzivu časa, v sklopu katerega nas je opozorila, da ustvarjalnost ni cilj, ampak potovanje, pri čemer je treba zagotavljati »humus ustvarjalnosti«. Predstavitev **Marjane Laibacher Rogelj** nas je postavila pred dilemo, ali način, kako danes delamo, res spodbuja sproščanje naših ustvarjalnih zmogljivosti, prispevek **Marte Strmec** pa je na primeru Trima, enega prvih dobitnikov priznanja republike Slovenije za poslovno odličnost, predstavil vidike ustvarjalnosti zaposlenih v obdobju gospodarske krize. Kot vsako leto do zdaj se je tudi letošnje druženje zaključilo z okroglo mizo, h kateri je moderator **Rudi Bric** povabil nosilce prispevkov.

Na letošnjem Forumu smo se poskušali izogibati besedni zvezi **razvoj človeških virov**, ki še vedno domuje v učbenikih in tudi v organizacijskih shemah. Nismo govorili o **razvoju**, temveč o **sproščanju**, nismo govorili o **človeških**, ampak o **človekovih**, in nismo govorili o **virih**, ampak o **potencialih**. Majhna razlika med besedami, toda velika razlika v njihovi pomenski razsežnosti. ■



Na fotografiji (od leve proti desni): Irena Vide, Janez Gabrijelčič, Lučka Kajfež Bogataj, Franc Bernik.

STE PRIPRAVLJENI – ODPRTA VPRAŠANJA ZDR-1

OB VSAKI SPREMEMBI ZAKONODAJE SO DELODAJALCI TISTI, KI MORAJO POSKRBE TI ZA USKLADITEV PREJ VELJAVNIH PRAVIL Z NOVIMI. VSAK DELODAJALEC JE SOOČEN Z NOVOSTMI, NEZNANKAMI IN NEJASNOSTMI DELOVNOPRAVNE ZAKONODAJE. ZATO JE POMEMBNO, DA DELODAJALCI UPOŠTEVAJO TRI ENOSTAVNA PRAVILA:

- SPOZNATI SPREMEMBE IN NOVOSTI TER JIH RAZUMETI,
- UPORABITI NOVO ZNANJE, NOVE MOŽNOSTI IN V PRAKSO PRENESTI OMEJITVE TER PRILOŽNOSTI, KI JIH ZAKONODAJA DOPUŠČA,
- USTVARITI POGOJE ZA DVOSTRANSKI SOCIALNI DIALOG TAKO NA RAVNI DEJAVNOSTI KOT NA RAVNI PODJETJA IN V DOGOVORU S PATNERJI NA DELOJEMALSKI STRANI PRIBLIŽATI NAMEN IN CILJE SPREMENJENE ZAKONODAJE POTREBAM DELODAJALCEV IN DELAVCEV.

Minilo je že več kot mesec dni, odkar je v veljavo stopil novi Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1). Več kot dovolj časa, če bi šlo za kateri koli drug zakon, bi rekla večina. Pa vendar temu ni tako. Z vsakim dnem se uporabnikom zakona, delodajalcem in delavcem, porajajo vprašanja, povezana s spremembami, pojavljajo se težave in problemi, ki jih socialni partnerji v pogajanjih niso predvideli, predvsem zaradi hitrosti sprejema delovnopravne reforme.

V tem prispevku so izpostavljena najbolj pereča vprašanja, ki se nanašajo na omejitve, povezane z veriženjem pogodb o zaposlitvi za določen čas, letnim dopustom v letu 2013 ter na različne oblike prenehanja pogodb o zaposlitvi.

VERIŽENJE POGODB O ZAPOSLOTVI ZA DOLOČEN ČAS

ZDR-1 na novo opredeljuje omejitve veriženja pogodb o zaposlitvi za določen čas, pri čemer je temeljni pogoj opravljanje istega dela, ne glede na to, kateri delavec to delo opravlja. Obdobje dveh let, kot časovna omejitev, pa se v primerjavi s starim ZDR ni spremenila.

V to obdobje opravljanja istega dela se po mnenju številnih predstavnikov socialnih partnerjev všteva že tudi obdobje istega dela na podlagi pogodbe o zaposlitvi za določen čas, sklenjene pred 12. 4. 2013. Torej, v primerih, ko gre za dvoletna obdobja, ki so začela teči pred 12. 4. 2013 in se bodo iztekla po tem datumu, bo moral delodajalec presoditi ali bi zaposlitev drugega delavca pomenila nadaljevanje istega dela po prejšnji pogodbi o zaposlitvi za določen čas.

ZDR-1 pa ne prepoveduje vzporednega

sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas, če delodajalec utemeljeno izkaže veljaven razlog za sklenitev vsakega takšnega delovnega razmerja za določen čas, in to ne pomeni nadaljevanja istega dela po drugi (prejšnji) pogodbi o zaposlitvi za določen čas. Prav tako ZDR-1 ne prepoveduje sklenitev več pogodb o zaposlitvi za določen čas za isto delovno mesto, če obstojita stvarna potreba delodajalca in zakonit razlog.

ODPRTA VPRAŠANJA V PRIMERU RAZLIČNIH OBLIK PRENEHANJA POGODB O ZAPOSLOTVI

ZDR-1 je določil nov razlog za izredno odpoved delavcev, in sicer se to lahko zgodi takrat, če delodajalec delavcu ni plačal prispevkov za socialno varnost tri mesece zaporedoma ali v obdobju šestih mesecev. Ker gre za nov razlog izredne odpovedi, ki z vidika delodajalca še ni obstajal oziroma ni bil opredeljen kot določena vrsta kršitve, je splošno sprejeto mnenje, da bo delavec lahko odpovedal pogodbo o zaposlitvi iz tega razloga, če delodajalec ni plačeval prispevkov oziroma ne bo plačeval prispevkov po uveljavitvi ZDR-1, ne pa tudi, če je do neplačila prispevkov prišlo pred 12. 4. 2013.

Prav tako je pomembno pojasniti, kakšna je narava dogovorjenega poskusnega dela v pogodbi o zaposlitvi, sklenjeni pred 12. 4. 2013, ki se bo izteklo (poskusno delo) po tem datumu. V tem primeru je prišlo do konceptualne spremembe pojma poskusnega dela. Na podlagi novega ZDR-1 izredna odpoved v primeru neuspešno opravljenega poskusnega dela ni več mogoča, četudi je to na primer določeno v pogodbi o zaposlitvi. Če bi delodajalec to možnost uporabil, bi se takšna

odpoved štela kot nezakonita, zato morajo delodajalci po uveljavitvi novega ZDR-1 v vseh primerih neuspešno opravljenega poskusnega dela delavcu iz tega razloga redno odpovedati pogodbo o zaposlitvi.

LETNI DOPUST

Na podlagi ZDR-1 je prišlo do uveljavitve načela sorazmernosti pri določanju in izrabi letnega dopusta. Ker pa je ZDR-1 stopil v veljavo med letom, je v letu 2013 odprto vprašanje izrabe letnega dopusta. Mnenja so si različna. Ali po uveljavitvi ZDR-1 že samodejno velja nov režim tudi za tiste delavce, ki bi po starem ZDR v letu 2013 prejeli celoten letni dopust in pravico do izrabe celotnega letnega dopusta, torej da se tem delavcem odmeri sorazmerni letni dopust. In druga možnost, ali vsi ti, ki jim je bil letni dopust odmerjen po starem v letu 2013, obdržijo pravico do celotnega letnega dopusta (če so bili do njega upravičeni) in pravico do izrabe celotnega letnega dopusta (ker se bo delovno razmerje zaključilo po 1. 7. 2013). Ker ZDR-1 teh težav ni predvidel, obstaja v skladu z načelom »in favorem laboratoris« velika možnost, da bi sodišča v primeru spora odločala po drugi možnosti. V tem pa se skriva nevarnost in tveganje za vse tiste delodajalce, ki se nagibajo k prvi možnosti.

Ne glede na stališča, izražena v tem prispevku, je treba opozoriti, da bodo šele sodišča tista, ki bodo ovrgla dvome o (ne)prilnosti izraženih mnenj. Ker je zakon začel šele veljati, zna miniti kar nekaj časa, preden se bo pojavila potreba in bodo sodni mlini odločali o teh vprašanjih. Upamo, da bo takšnih primerov čim manj in da se bodo stališča, mnenja in razlage stroke izkazali za zanesljiv vir potrebnih rešitev v praksi delodajalcev. ■

TOMAŽ KORDIŠ

DOLENJSKA, ZGLED ZA SLOVENIJO

V zadnjem tednu aprila smo v soorganizaciji s Slovensko fundacijo za poslovno odličnost (SFPO) pripravili popoldansko druženje z okroglo mizo z naslovom Dolenjska, zgled za Slovenijo. Namen okrogle mize je bil spregovoriti o odličnosti na Dolenjskem s predstavitev odličnih organizacij, ki so ključno pripomogle k doseganju odličnosti celotne dolenjske regije. S tem dogodkom smo želeli spodbuditi tudi ostala podjetja iz naše in ostalih regij, da sistematično stopijo na pot odličnosti in nenehnih izboljšav. Udeleženci okrogle mize so bili članica uprave in direktorica Sektorja za ekonomiko in informatiko Krka, d. d., Zvezdana Bajc, generalna direktorica Adrie Mobil, d. d., Sonja Gole, predsednik uprave TPV, d. d., Vladimir Gregor Bahč, član uprave in direktor Direkcije človeških virov Revoz, d. d., Franci Bratkovič, direktorica Splošne bolnišnice Novo mesto Mira Retelj, načelnica Upravne enote Novo mesto Mateja Sotler Štor in vodja razvoja poslovne odličnosti Trimo, d. d., Polona Briški. Pogovor z njimi je vodil predsednik upravnega odbora SFPO Rudi Bric.



Vsi udeleženci okrogle mize so poudarili pomembnost systemskega pristopa, ki je osnova za prehod k odličnosti tako v gospodarstvu kot v javnem sektorju. In kaj je bil po mnenju udeležencev ključni dejavnik za uspeh? Osredotočenost na izvoz, na tuje trge, na katerih so z lastnim znanjem, z vlaganjem v razvoj in nove proizvode prepričali ključne kupce. Seveda pa so imela vodstva ves čas pred seboj jasne vizije, strategije in cilje, ki so jih oblikovali in dosledno izvajali skupaj s svojimi zaposlenimi. Pri tem pa nikakor ne smemo pozabiti na vzpostavitev primernih procesov komuniciranja ter na izvajanje dogovorjenih aktivnosti in nalog. Najpomembnejši dejavnik pri doseganju odličnosti je bilo voditeljstvo, ki je odločilno vlogo, poleg ostalih, odigralo tudi pri spremembi organizacijske kulture in družbene odgovornosti. Ena od posebnosti voditeljstva v naših uspešnih podjetjih je, da voditelji v njih rastejo in učinkovito ter uspešno nadgrajujejo ideje in delo svojih predhodnikov. Dokaz, da si lahko odlični tudi v javnem sektorju, smo dobili v pogovoru s predstavnicama tega. Poudarjeni so bili zgled gospodarstva in odločitve ter izvedba, ki je omogočila izboljšanja in kakovostnejše poslovanje. Skozi pogovor je bil poudarek tudi na podpori ključnih odločevalcev za podporo pristopom v zasebnem in javnem sektorju, ki temeljijo na nenehnem izboljševanju in vodijo k odličnosti. ■

NINA ŠAB

PUSTOLOVSKI PARK OTOČEC: OBETAJO SE NOVE PUSTOLOVŠČINE!

PRIPRAVE NA IZGRADNJO PARKA SO SE ZAČELE ŽE LANSKO POMLAD. INVESTITORJI PROJEKTA SO TERME KRKA, PARTNERJA STA TURISTIČNO DRUŠTVO OTOČEC IN GOSPODARSKA ZBORNICA DOLENJSKE IN BELE KRAJINE. VREDNOST PROJEKTA, KI JE DELOMA SOFINANCIRAN S SREDSTVI LEADER IN LAS, JE OCENJENA NA PRIBLIŽNO 145 TISOČ EVROV.

Dolenjska turistična ponudba je od 19. aprila 2013 bogatejša za pustolovski park. Na gozdnem območju Otočca, v neposredni bližini Hotela Šport in s pogledom na edinstveni rečni grad Otočec, so športnim in adrenalinskim navdušencem na voljo 4 plezalni poligoni s skupno 45 postajami in 46 elementi spretnosti – za

inovativno in razburljivo obliko rekreacije v naravi. Doživljajska pustolovščina omogoča pogled na svet z druge perspektive ter izziva vzdržljivost in pogum obiskovalcev. Vsak od njih si sam izbere sebi primerno težavnostno stopnjo, ki jo premaga od dve do tri ure. Vse poti so prilagojene naravni postavitvi dreves, zato je vsaka zase povsem edinstvena.

Obiskovalci se dvignejo med drevesne krošnje, kjer se po poligonu, ki ga sestavljajo mostovi, lestve, mreže in podobni pripomočki, odpravijo na razburljivo plezalno popotovanje med drevesi.

Nad parkom se navdušujejo tako posamezniki kot skupine, družine in delovni kolektivi. Z ekološko naravnanimi razvedrilnimi dejavnostmi v naravi obiskovalci krepijo svoje gibalne in psihične sposobnosti ter na novo odkrivajo željo po timske delu.

Park je koristno doživetje za otroke, ki danes preveč časa preživljajo pred različnimi ekrani in pozabljajo na čare gibanja v naravi. Kljub varnostnim vrvm so med plezanjem neodvisni, zaradi varnostnih vrvi pa lahko med preskušanjem svojih sposobnosti in meja po mili volji padajo in premagujejo različne strahove. Plezanje izboljšuje njihovo ravnotežje in usklajeno gibanje, krepi koordinacijo v prostoru ter blaži njihov strah pred globino. Hkrati navaja na spoštovanje pravil in reda. ■

PRAVO ZGODBO ŽIVLJENJE PODPRE

JANA MURGELJ, STARI MOST, D. O. O.



Jana Murgelj je lastnica čajarne in trgovine Stari most. Jana je po izobrazbi ekonomistka. Preden se je podala na lastno podjetniško pot, je še kot študentka v Ljubljani začela delati v IT panogi. Zase pravi, da je bila vedno nedojemljiva za avtoritete in toge sisteme, zato je bilo le vprašanje časa, kdaj bo šla »na svoje«. »Kako sem se znašla s trgovino s čaji, niti ne znam prav opisati. Odvilo se je zelo hitro. Ko sem se odločila, da v Ljubljani zaključim, sem v Novem mestu najela prostor za trgovino in naročila blago. To je prispelo, ko sem bila še v službi, v kateri sem sicer povedala, da odhajam.«

PODJETNIŠKA MISEL:

»Želim biti poštena do sebe in do okolja, v katerem delam. Etično delovanje je na prvem mestu, nad iskanjem razlike v ceni. Delam to, v kar verjamem.«

V začetku poslovanja je Jana sodelovala s čajarno Cha iz Ljubljane in v svoji trgovini ponujala enake izdelke – čaje in pribor za pitje čaja. Vendar je zelo kmalu začela ponudbo širiti z zelišči in zeliščno kozmetiko, ker je čutila, da to manjka. Danes ima v svoji ponudbi tudi hrano in prehranska dopolnila.

Hiša, v kateri je danes Stari most, je last očeta. Takrat je bilo spodnje nadstropje prazno že nekaj časa in dogovarjala sta se, da bi s trgovino začela tam. »Vendar sva oba precej temperamentna in se nisva uspela dogovoriti, zato sem se lotila poslovanja sama ter najela prostor na Rozmanovi ulici, kjer sem začela.« S tem sta oba dobila možnost zunanjega pogleda na situacijo. Oče je videl, da zmore tudi sama, Jana pa je cenila, kaj ji nudi s takim prostorom.

Po enem letu je trgovino preselila na zdajšnjo lokacijo na Glavnem trgu ob starem mostu, po katerem nosi ime. Tu je poleg trgovine uredila tudi gostinski lokal – čajarno. Ob tem je trčila ob togost sistema, ko je skušala pridobiti obratovalno dovoljenje. Ob prvem obisku je bil odgovor, da ga ne more dobiti. »Bila sem vztrajna in prepričana, da bom našla način. Vsakič sem poskusila z drugačnim pristopom, in ko sem osmič potrkala na vrata pristojnega urada, uspela. Namesto da bi bil aparat naravnat tako, da te podpira v tem, kar želiš delati, da imaš čim manj težav, se pri nas srečuješ z nasprotnim in hitro naletiš na ovire.«

»Grenka izkušnja na začetku mojega delovanja je bilo spoznanje, da se nihče noče družiti z »neuspešnimi«. Pričakovala sem, da bodo tisti, ki so mi najbližji, prvi podprli moja

prizadevanja. Vendar pa se je zgodilo, da so se umaknili. Šele po letu vztrajanja v poslu so se približali, ko so spoznali, da ta zgodba utegne uspeti. Prepričati sem morala neznance, preden so mi zaupali znanci.« O teh borbah in nešteto lekcijah, ki se jih je skozi svoj posel naučila do zdaj, pove, da to njena učiteljica ajurvede opiše, da če je zgodba prava, jo bo življenje podprlo. »Ni ravno ekonomska razlaga, vendar je to razlaga, ki jo jaz lahko sprejemem in sem je vesela.«

O svoji poslovni poti pravi, da je bilo v prvih petih letih podjetja skoraj kot z otrokom. »Vedno moraš biti na razpolago in veliko vlagati. Velikokrat pa v tem obdobju še nimaš veliko od tega. Imeti moraš močno motivacijo, da vztrajaš in ti ne zmanjka volje.« To opisuje kot višji klic. Čajarna ni narejena na način, da obiskovalca sili, da čim več naroči in čim prej gre. To bi bila večja ekonomska logika. »Sicer vem, kako bi bilo treba narediti, da bi prostor deloval v tej smeri, vendar v tem ne čutim svojega poslanstva.«

»Menim, da sta na trgu dva velika motivatorja podjetnikov, ki so uspešni. Ali ljubijo denar – tem lahko uspe celo hitreje, ker imajo zelo jasen cilj in usmerjeno pot – ali pa imajo neko idejo oziroma poslanstvo. Jaz se štejem med zadnje.« Podjetništvo ji je dalo veliko lekcij, predvsem jo je naučilo upoštevati pomen časa, ki da zadnji odgovor. Ne sebe ne drugih ne ocenjuje po trenutnem stanju. »V nasprotju z izpiti v šoli, ki jih imaš določeno število na leto in so rezultati takojšnji, je v življenju vsak dan izpit, s tem da rezultati ne pridejo takoj, ampak lahko šele čez leta.«

Kot največji izziv podjetništva

izpostavi zaposlene. Ima 6 zaposlenih, 2 študentki in 1 zunanjo sodelavko. »Zelo smo si različni, z različnimi navadami, predispozicijami in usklajevanje je lahko tudi težava. Veliko se ukvarjam z zaposlenimi, da so navodila in pričakovanja jasna ter da ni nič samoumevno.«

»Po sedmih letih delovanja smo zdaj na točki, kjer imamo zalet in lahko odskočimo. Zdaj je čas, da si odgovorim, kako nadaljevati poslovanje. Ali krčiti, da lahko spet vse sama obvladam, ali pa širiti z lastno ponudbo.« Janina vizija za podjetje je, da bo vse manj posredništva ter da postanejo tudi oni pridelovalci. »Zdaj sem s svojim kolektivom v obdobju učenja in pridobivanja znanja. Naša prednost je ravno v količini znanja, ki se tu kopiči.«

Svoje poslanstvo vidi v povezovanju lokalne skupnosti in vračanju k lokalnemu gospodarstvu ter v oživljanju tradicionalnih lokalnih znanj. »Na primer, vedno se je na zelje dajala kumina, ker je pomembno vplivala na to, da zelje, ki je teže prebavljivo, ni povzročalo težav.« Taka izročila so imela svoj smisel in želi si prispevati, da spet oživijo. »Menim, da bi nas vrnitev v domače, lokalno gospodarstvo, ko bomo kupovali eden od drugega, pripeljalo nazaj k manj stresnem in prijaznejšem življenju. Vse več ljudi bo iskalo notranji prestiž, ki je pravzaprav osnovna potreba – da ješ kakovostno hrano. Hrano, ki je pridelana z dobro energijo. Res je, da so cene take pridelave višje. Vendar raziskave kažejo, da ozavešeni kupec na koncu porabi manj, ker kupuje samo to, kar potrebuje. Želim si, da to ne bi bil prestiž, pač pa osnova in nekaj, kar si vsi zaslužimo – da jemo dobro in zdravo hrano.« ■

VODNIK PO NOvem ZDR-1

NE ZAMUDITE PRILOŽNOSTI IN SE PRAVOČASNO PRILAGODITE NA NOVOSTI

Za vas smo pripravili vpogled
v **novosti Zakona o delovnih razmerjih**.

Ne izgublajte časa z iskanjem sprememb
- za vas smo pripravili primerjalno tabelo
starega in novega ZDR za enostavno uporabo
v praksi ter številne praktične nasvete, opozorila
delodajalcem, vzorce in klavzule brez katerih
delodajalci pri vsakodnevni kadrovske odločitvah
preprosto ne morejo.



VODNIK PO NOvem ZAKONU O DELOVNIH RAZMERJIH Priručnik za prakso

Avtorji:

Igor Knez

Metka Penko Natlačen

Gregor Tasič

Polona Fink Ružič

Vodnik bo postal vaš standardni pripomoček pri urejanju delovnih razmerij in kadrovske odločitve, saj nudi odgovore na najpomembnejša vprašanja, ki se zastavljajo v praksi delodajalcev.

Bralca na pregleden in razumljiv način seznani z novostmi Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1), razloži posamezne člene, jih ponazori še s praktičnimi primeri ter nudi primerjavo z ureditvijo po starem Zakonu o delovnih razmerjih.

Cena:

79,90 EUR (DDV ni vključen)

Člani GZS prejmejo popust v višini 30 EUR na osnovno ceno.

Naročilo:

Andreja Abram

tel: 01 58 98 129, faks: 01 58 98 100, andreja.abram@gzs.si

Gospodarska
zbornica
Slovenije



Triglav komplet



- ✓ Že dve avtomobilski zavarovanji sta Triglav komplet.
- ✓ Več zavarovanj združite v Triglav komplet, več prihranite.
- ✓ Skupni popust izkoristijo vsi člani Triglav kompleta.

**Več zavarujem,
več privarčujem.**



Vse bo v redu.

triglav

www.triglav.si