

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

DECEMBER 2010 **10**

TISKOVINA

POŠTNA PLAČANA
PRI POŠTI 8101
NOVO MESTO

USPEH

ISSN 1855-5020

ČASOPIS GOSPODARSKE ZBORNICE
DOLENJSKE IN BELE KRAJINE

WWW.GZDBK.SI

INTERVJU
SONJA GÖLE,
GENERALNA DIREKTORICA
ADRIE MOBIL, D. O. O.

V SREDIŠČU
ŽIVLJENJE JE NAJBOLJŠI
UČITELJ

OBVEZNO BRANJE
TRETJA RAZVOJNA OS



GOSPODARSKA ZBORNICA
DOLENJSKE IN BELE KRAJINE

NAPOVEDNIK DOGODKOV ZIMA 2010

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

| DOGODEK | IZVAJALEC | TRAJANJE ŠTEVILO UR | KOTIZACIJA ČLANI | OSTALI |
|-----------------|--|--|---------------------|---------------------------|
| DECEMBER | | | | |
| 14. | DAVČNA OPTIMIZACIJA POSLOVNEGA LETA 2010 ... | MARIJA TOMC MUC, BIRO BONUS, D. O. O. | 2 | B 130 € |
| 16. | IZMENJAVA DOBRIH PRAKS SKI V REVOZU | SEKCIJA ZA KAKOVOST IN INOVATIVNOST, REVOZ, D. D. | 2 | B - |
| 22. | ZAJTRK Z AVTORICO KNJIGE OBLEKA – KAJ, KDAJ, KAKO ... | LEA PISANI | 1,5 | B 50 € |
| JANUAR | | | | |
| 4. | JUTRANJI ZAJTRK SRS | SEKCIJA RAČUNOVODSKIH SERVISOV | 2 | B 50 € |
| 10. | FINANCIRANJE Z NEPOVRATNIMI SREDSTVI ... | MATEJA RUDOLF IZ PODJETJA RR & CO., D. O. O. | 1,5 | B 50 € |
| 11. | NORMIRANJE | GREGOR LAPUH IZ PODJETJA PISK, D. O. O. | 3,5 | B 130 € |
| 12. | ORGANIZACIJA GRADBIŠČ | MOJCA HRIBAR | 6 | 95 € 130 € |
| 13. | SODOBNE METODE RAČUNOVODENJA IN E-RAČUN | BIRO BONUS, SASING IN MIKROGRAFIJA | 3,5 | B 130 € |
| 14. | PREMIŠLJENE BESEDE PRODAJO VEČ | SILVESTER KMETIČ, BAŠ, D. O. O. | 5,5 | 95 € 150 € |
| 17. | DDV – SPREMEMBE ZAKONODAJE S 1. 1. 2011 | MARIJA VERBANČIČ | 3,5 | 110 150 € |
| 18. | INCOTERMSI 2010 (SEMINAR S KNJIGO!) | ANDREJ FRIEDL, ICC SLOVENIJA, MARKO DJINOVIČ, PRAVNA SLUŽBA GZS | 5 | 243,95 €* 277,55 €* 150 € |
| 19. | DRUŠTVA IN DAVKI | VESNA BARTOLJ MAVER | 5 | 110 € 155 € |
| 20. | IZGOREL VODJA NE BO PRIPELJAL DO USPEHA | MATJAŽ KOŠIR, ENERGOS, D. O. O. | 5 | B 150 € |
| 21. IN 22. | SKUPNI NASTOP ČLANOV GZDBK NA SEJMU INFORMATIVA 2011 | | | |
| 25. | PRIČAKOVANI UČINKI POK. REFORME ZA PODJETJA | PETER POGAČAR, MINISTRSTVO ZA DELO | 3,5 | B 130 € |
| 26. | KAJ JE NOVEGA ZA DELODAJALCE ... | METKA PENKO NATLAČEN IN IGOR KNEZ PRAVNA SLUŽBA GZS | 1 | 40 €* 100 €* 150 € |
| 27. | DAVČNI OBRAČUN IN LETNO POROČILO ZA LETO 2010 | MAJA BOHORIČ, ZRS | 4,5 | 95 € 150 € |
| 28. | AKTIVNO VODENJE NABAVNEGA RAZGOVORA | POLONA ZUPANČIČ, SEDI.5, D. O. O. | 5,5 | B 150 € |
| FEBRUAR | | | | |
| 2. | KOMUNIKACIJA S FOTOGRAFIJO ... | BOŠTJAN PUCELJ | 2,5 | 25 € 50 € |
| 3. | ODGOVORNOST VODILNIH IN VODSTVENIH DELAVCEV ... | BORUT BREZOVAR, MILIVOJ DOLŠČAK, MIRO ŠKUFCA | 5,5 | 120 € ** 150 € ** |
| 4. | ORGANIZACIJA GRADBIŠČ | MOJCA HRIBAR | 6 | 95 € 130 € |
| 9. | AKTUALNOSTI S CARINSKEGA PODROČJA | CARINSKA UPRAVA RS, CARINSKI URAD LJUBLJANA, IZPOSTAVA NOVO MESTO | 2 | B - |
| 10. IN 11. | PEDAGOŠKO-ANDRAGOŠKO USPOSABLJANJE ... | ŠOLSKE CENTER NOVO MESTO | 16 | 110 € 150 € |
| 15. | KONSOLIDACIJA PREPROSTO IN RAZUMLJIVO | VESNA BARTOLJ MAVER | 5 | 110 € 155 € |
| 16. IN 17. | CORELDRAW | KATARINA ŽUNIČ | 11 | 110 € 150 € |
| 18. | KAJ MORA DELODAJALEC VEDETI ... | METKA PENKO NATLAČEN, PRAVNA SLUŽBA GZS | 1 | 40 €* 100 €* 150 € |
| 24. | VSE JE PROJEKT IN NIČ NI PROJEKT | DOBRAN JURIČAN IN JANEZ ŽEZLINA | 5 | 95 € 150 € |
| MAREC | | | | |
| 1. | INSTRUMENTI PODPORE PRI VSTOPU NA NOVE TRGE | MINISTRSTVO ZA GOSPODARSTVO | 2 | B 50 € |
| 3. | MEDNARODNA PRODAJA BLAGA | MARKO DJINOVIČ, PRAVNA SLUŽBA GZS | 1 | 40 €* 100 €* 150 € |
| 4. | CELOVITO RAČUNOVODENJE DRUŠTEV | VESNA BARTOLJ MAVER | 5 | 110 € 155 € |

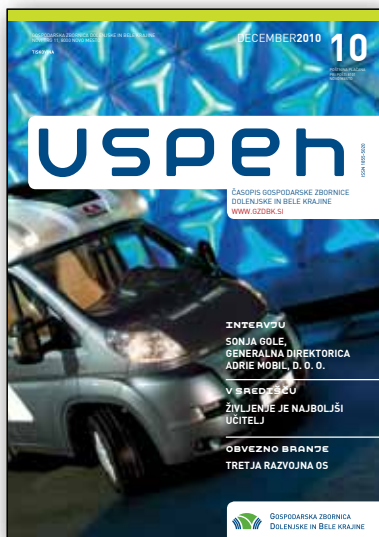
LEGENDA: B - BREZPLAČNO *CENA JE Z DDV - DOGODEK JE SAMO ZA ČLANE

**DRUŠTVO NI DAVČNI ZAVEZANEC. V PRIMERU PRIJAVE TREH ALI VEČ UDELEŽENCEV SE PRIZNA 10-ODSTOTNI POPUST. ZA USPOSABLJANJE UDELEŽENCI PREJMEJO POTRDILO IN 5 KREDITNIH TOČK.



Napoved dogodkov izkazuje stanje na dan 1. 12. 2010. Pridržujemo si pravico do sprememb in dopolnitev. V ceno kotizacije ni vračunan 20-odstotni DDV. Prijave sprejemamo do popolnitve 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.

DRUGAČNOST



DECEMBER10

| | |
|--------------------------------------|-------|
| NAPOVEDNIK | 2 |
| UVODNIK | 3 |
| POGLED | 4 |
| MNENJA | 5 |
| V SREDIŠČU | |
| ŽIVLJENJE JE NAJBOLJŠI UČITELJ | 6-7 |
| SEKCIJE | |
| MLADI V ZRELIH LETIH | 8 |
| 13. DAN KAKOVOSTI IN INOVATIVNOSTI | 9 |
| INTERVJU | |
| SONJA GOLE, ADRIA MOBIL, D. O. O. | 10-12 |
| NOVICE | |
| ISIT 2010 | 13 |
| OBVEZNO BRANJE | |
| TRETJA RAZVOJNA OS | 14-15 |
| SEKCIJE | |
| USPEŠNA KARIERA JE USPEŠNO ŽIVLJENJE | 16-17 |
| DROBNOGLED USPEHA | |
| NA POTI K POPOLNOSTI | 18 |

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

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

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

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

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

TISK: Tiskarna Novo mesto

FOTOGRAFIJA: Arhiv GZDBK, Arhiv Adrie Mobil, Alenka Lamovšek, Borut Peterlin, Rasto Božič, Boštjan Pucelj, Peter Klinc, osebni arhivi.

NAKLADA:
1500 izvodov. Glasilo je brezplačno.
Uredništvo si pridržuje pravico, da po potrebi skrajša ali slogovno predela članke.

ISSN 1855-5020



Pogovor z režiserjem in ravnateljem Anton Podbevšek Teatra Matjažem Bergerjem odstira povsem drugačne svetove, svetove umetnosti. Z govorico, ki marsikomu ni vsakdanja, sproži drugačna razmišljanja in nas konec koncev pripelje tudi do tega, da se zavemo, da nas različnost razmišljanja in delovanja lahko bogati in nam sproža vedno nove ideje in v nadaljevanju inovacije.

O drugačnih pristopih, o novih poslovnih modelih smo imeli priložnost poslušati na 13. dnevu kakovosti in inovativnosti na Otočcu. Lahko zapišem tudi drugače, da za reševanje novih vrst izzivov potrebujemo nove vrste orodij. Pomislimo na kovače, ki so imeli za delo na voljo celo vrsto različnih klešč. Vsake so služile svojemu namenu, in tako je tudi s poslovnimi modeli, ki jih je treba nenehno

V TOKRATNEM USPEHU SE LOTEVAMO DRUGAČNIH, MANJ OBIČAJNIH TEM. TAKŠNIH, NA KATERE NE POMISLIMO TAKOJ, KO SE POGOVARJAMO O GOSPODARSTVU, A VENDAR SO Z GOSPODARSTVOM NA SVOJ NAČIN ŽELO POVEZANE. SKRATKA, DRUGAČNOSTI SE LOTEVAMO NA NAČIN, DA IŠČEMO, KAJ NAS POVEZUJE, IN NE, KAJ NAS RAZLIKUJE.

dopolnjevati, spreminjati, včasih pa tudi povsem zamenjati. Včasih so poslovni modeli zelo kompleksni, včasih pa zelo enostavni. Učinkoviti so lahko oboji. Ključ do uspeha leži v posameznikih, ki tvorijo skupino. O tem smo se lahko prepričali tudi s pomočjo predstavljenih primerov dobrih praks.

Za osrednjo temo pa smo izbrali medgeneracijsko sodelovanje, in sicer na način, da osvetlimo prednosti in številne neizkoriščene priložnosti. Da z medgeneracijskim sodelovanjem mislimo resno, smo pokazali na prehodu poletja v jesen z ustanovitvijo nove sekcije – Sekcije seniorjev. Člani sekcije so upokojeni strokovnjaki in menedžerji. Ustanovni zbor nove sekcije je uspel, za nami so že prvi dogodki in številni seniorji, bogati z izkušnjami in znanjem, že z nestrpnostjo čakajo nove izzive. Takšne, pri katerih bi lahko uporabili svoje bogate izkušnje in s svojim delom prispevali, da bi bila naša regija še boljša, življenje v njej še lepše in da bi se mlade družine odločale za življenje pri nas tudi zato, ker vidijo, da znamo sodelovati vse generacije skupaj in da ne iščemo razlik, temveč skušamo svojo energijo usmerjati predvsem v to, kar nas povezuje, bogati in razveseljuje. ■


*Poskrbite,
da bo
prihajajoče
leto še boljše in
da boste na koncu z
zadovoljstvom dejali,
da ste uresničili svoje načrte.*

*Želimo vam
srečno 2011.*


FRANCI BRATKOVIČ



GOSPODARSKA ZBORNICA
DOLENJSKE IN BELE KRAJINE

SMO PRIHODNJA PRETEKLOST



Le sujet supposé savoir, *Subjekt, za katerega se predpostavlja, da ve*, je Lacanova formula *transferja*. Na tem mestu sem vedno pripoznal človeka, ki je z dostojanstvom in s toplino mišljenja širil obzorja, oplajal in množil željo po vednosti, znanju in spoznanju. In na tem mestu se na drugi strani mene ni znašel samo učitelj, Mojster, abstraktni nekdo, ki ve, paradigmatični lik iz sveta literature, znanosti, umetnosti, politike, gospodarstva, ampak tudi cela generacija odličnikov, ki so se z izpostavljenostjo diskretnostjo misli, dialoško in dvomečo komunikacijo približali koščku realnega, strasti do realnega, ki mu lahko rečemo relevantnost, kredibilnost.

Horizont transferja pa s sabo prinaša tudi uvid v držo subjekta, v tisto polje etike, kjer nekdo v vsakdanjem življenju, v vsakdanjih preizkušanjih in odločanjih »živi« svojo misel. Tudi tedaj, kadar je v položaju čiste samote, izrazitega singularnega, ali v kontekstu, ko od-ločitev lahko pomeni tudi iz-ločitev ... To je šele pravi okvir, v katerem lahko spregovorim o medgeneracijskem dialogu, sodelovanju, pripoznanju vednosti, kreposti, veččin, protokolov, stila, etike in paradigmatičnih razsežnostih, ki so jih postavili *founding fathers*. Kajpada dialog pomeni misijo pomikanja novih meja, izumljanja novih preizkuševališč, tudi z drugačnimi stališči, drugačnimi rešitvami in drugačnimi **razlikami*. Dialog je razumevanje razlike,

O MEDGENERACIJSKEM SODELOVANJU, DIALOGU KOT SPOŠTOVANJU RAZLIKE, PRETAKANJU ZNANJA, PREMIKANJU MEJA, O ETIKI IN KREDIBILNOSTI, TUDI O DIAHRONOSTI, KI JO APT DELI Z GIBANJEM NOVOMEŠKA POMLAD, PA ŠE O MARSIČEM JE ZA TOKRATNI USPEH Z NAMI RAZMIŠLJAL REŽISER IN RAVNATELJ ANTON PODBEVŠEK TEATRA **MATJAŽ BERGER**.

je spoštovanje razlike in pomeni preseganje razlike. Jacques-Alain Miller je zapisal: »Sicer pa vsakdo ve, da se moramo v nečem strinjati, če se hočemo prerehati, zato je dialog tako težaven.«

Takšen mišljenjski in programski fundament, takšno historično in konceptualno popotnico, takšno transferno izhodišče razvija Anton Podbevšek Teater (APT) do mož, ki jih je zgodovina ohranila pod imenom *novomeška pomlad*, skratka do umetniškega gibanja iz leta 1920, ki je pomenilo začetek prve slovenske umetniške avantgarde in ki je dalo vrsto literarnih, slikarskih, glasbenih in performativnih iniciacij, ki so dolgoročno pomenile kopernikanski obrat v slovenski umetnosti, ko so se kanoni klasike in tradicije znašli na okopih z avantgardo, modernizmom in (posledično) s sodobno umetnostjo.

Founding fathers nove slovenske umetnosti so pripeljali na prizorišče nove oblike, nove programe, nov odnos do publike, aktivacijo in angažma publike, nove estetske kriterije, nov odnos do statusa umetniškega objekta ... Ne samo da niso bili razumljeni, bili so napadani, razvrednoteni, poslani na različna »mentalna zdravljenja«, a moč novega, želja vizije, imaginacije in kredibilnost drže so tej umetnosti priskrbeli alibi za vstop na prizorišče svetovne umetnosti ...

Diahronost, ki jo APT deli z gibanjem *novomeška pomlad*, je utemeljena z idejo, da mora sodobno gledališče arhivirati uprizoritvene prakse prelomov, paradigem, da mora tako rekoč na neki ravni funkcionirati kot muzej sodobne umetnosti, na drugi, vitalni osi pa kot inovator in raziskovalec praks, ki v polje uprizoritvene in vizualne dominance artikularajo film, opero, slikarstvo, intermedijske umetnosti, elektronske umetnosti itd. 20. stoletje je izumilo sintagmo post-dramsko gledališče, ki staro

in klasično in (skorajda) nefunkcionalno – revolucionira z avtonomizacijo in mobilizacijo posameznih plasti uprizoritvenega gestusa (glede na dramsko besedilo ali drug tip literature), tudi de-konstrukcijo in (v določenih okoliščinah) re-konstrukcijo teme, besedila, dogodka ...

V gledališču obstaja »veliki običaj«, nepisano pravilo, da se vsi, ki oblikujemo predstavo (ne glede na starost ali morda igralski »zvezdniški« status), *tikamo ... Seveda obstajajo izjeme in pravilo, ker smo različni, ne le v konceptih razumevanja sodobnega gledališča, temveč tudi intersubjektivnih odnosov ... V transferju je *vikanje del notranjosti verovanja »subjektu, za katerega se predpostavlja, da ve ...«

APT-ovo poslanstvo je tudi poslanstvo dialoga s preteklimi umetniškimi praksami ali gibanji.

APT-ov programski koncept leta 2011 nosi naslov SPOMIN RAZLIKE. Gérard Wajcman je v svoji slavni teoretski analizi *Objekt stoletja*, govoreč o preteklem stoletju, dejal: »Ruševina je črpalka za spomin. Ostanek objekta, ki ga spomin znova oživi, izpopolni, na novo zgradi. Ali bolje, košček objekta, ki je postal opora spomina ... Ruševina je manj-objekta, ki nosi več-spomina.« Vojne, zidovi, taborišča, totalitarizmi, »žalostni tropi« – in vedno nekje – »princip upanje« (kot bi rekel Ernst Bloch) ... Dialog s časom, s časom »tik-pred-nami«, z ljudmi, ki so povzročili ruševine, in tistimi, ki so Ruševinam postavili spomenik ... *Forget me not* v prihodnjih stoletjih. Smo prihodnja preteklost. Zanimanje za spomin morda izdaja predvsem strah, da bomo jutri mi pozabljeni, da ne bomo očetje ničesar. Nič ni torej bolj aktualnega in bodočega kot spomeniki preteklosti. Vse kriči ime »Spomin!« kot vodilo tega stoletja. Očitno se poskuša naša doba razglasiti za »Čas Spomina« (Wajcman). ■

MEDGENERACIJSKEMU SODELOVANJU KOT BOGATENJU OSEBNOSTI IN DRUŽBE JE V ZADNJEM ČASU NAMENJENO VSE VEČ POZORNOSTI SOCIOLOGOV, PSIHOLOGOV, POLITIKOV ITD. HKRATI PA SE V DANAŠNJI DRUŽBI UMETNO DAJE PREDNOST MLADOSTI IN STAROST POSTAVLJAMO NA STRANSKI TIR. S TEM IZGUBLJAMO VELIKO MOŽNOSTI, KI JIH NUDI MEDGENERACIJSKO SODELOVANJE. KAKO PA VIDIJO IN DOŽIVLJAJO POVEZOVANJE IN SODELOVANJE RAZLIČNIH GENERACIJ NAŠI SOGOVORNIKI?



ALFONZ GRIČAR,
GRAD – TOP,
PODHOSTA:

Kolektiv, ki ima pisano starostno strukturo, je bogat že s tem, da si med seboj izmenjuje izkušnje in znanje. Če mladost prinaša pogum in drznost, ima starost zrelost, izkušnje in potrpežljivost; za uspešno delo pa je potrebno vse to. Podjetje, v katerem sem direktor, ima 20 zaposlenih v starosti od 20 do 50 let; naša dejavnost pa je gradbeništvo. Pripadam mlajši generaciji, mesto direktorja pa mi je zaupal naš lastnik, ki je bistveno starejši. S spremljanem in preizkusom znanja in sposobnosti ter z zaupanjem v občečloveške lastnosti me je lastnik podjetja izbral za to delo, saj nisva sorodstveno ali kako drugače povezana. Znati oceniti človeka je ena pomembnejših sposobnosti izkušenih, starejših ljudi. Starejši prenašajo na mlajše tudi pomembno praktično znanje. Ker v šoli ni veliko praktičnega pouka, se mladi tako rekoč na delovnem mestu učijo delati. Izkušeni sodelavci so zato tudi mentorji, ki mlajšim z zgledom in delom nudijo pomembno znanje za konkretno delo in življenje.



NIKA LORKOVIČ,
ARHA, ČRNOMELJ:

Naš družinski projektivni biro bosta sčasoma prevzela sinova. Kljub temu pa - v družbenem smislu - medgeneracijsko sodelovanje ocenjujem kot problematično. Današnje razlike med otroci in njihovimi starši - pri tem mislim generacijo svojih otrok in sebe kot starša - so namreč mnogo večje, kot so bile razlike med generacijo otrok in starši v času našega odrasčanja. Ker je naša družba naravnana izključno storilnostno, postaja življenje neosebno; celo ustvarjalci so podvrženi kriteriju storilnosti, s tem pa se izgublja sol življenja. Žal je vse manj prostora za strpnost, toleranco, dialog, čustvenost, za človeka kot celoto; vse bolj pa se poudarja mladost in tekmovalnost. Življenje se banalizira in mladi se na žalost podrejšajo temu modelu. To pa družbi in človeštvu ne prinaša srečne in niti ne uspešne prihodnosti. Človek ni le računalniška baza podatkov, ampak je kompleksno čustveno bitje. Humanost in klasične vrednote morajo spet dobiti svoje mesto, ponotranjiti jih bi morala tudi mlada generacija. To je osnova za medgeneracijsko sodelovanje in to je naloga družbe.



TONI KOTAR,
DOMA-KO, MIRNA:

Naše podjetje je najbolj znano po sodobnih lateks posteljnih sistemih Optimo, imamo pa še nekaj drugih dejavnosti. Osem nas je zaposlenih, stari pa smo od 30 do 42 let. Že deset let delamo in ustvarjamo skupaj in lahko rečem, da skupaj moramo. O medgeneracijskem sodelovanju v našem podjetju torej ne morem govoriti. Imam pa izkušnje z začetka moje poslovne poti, ko sva skupaj z očetom enakovredno začela s podjetjem. Kmalu se je moj oče upokojil in nadaljeval sem sam. Vsekakor ocenjujem medgeneracijsko sodelovanje kot bogastvo. Z leti človek pridobi izkušnje in modrost, do katere ne vodi nobena univerza. Spomnim se modrosti moje stare mame, ki je - četudi brez šol - znala zelo modro svetovati. Medgeneracijsko sodelovanje se pri nas odraža tudi v smislu vzgoje in razumevanja. V takem sodelovanju so različne generacije lahko opora druga drugi.



MARJAN SENIČAR,
SE – MA, NOVO MESTO:

V našem sicer majhnem kolektivu dela več generacij. Prodajamo avtomobilske dele in materiale za avto servise, avtomehanične in kleparske delavnice in tudi za proizvodnjo. To delo zahteva tako izkušnje, ki jih imamo starejši, kot obvladovanje novih tehnologij in drugih novosti, za kar imajo seveda več posluha mlajši. Za uspešno delo je vedno dobro, da je kolektiv sestavljen iz različnih generacij. Pri nadomeščanju članov, ki se upokojijo, seveda zaposlujemo mlajše; toda ob teoriji, ki jo obvladajo, so dobrodošle tudi izkušnje, ki pa jih iz svoje osebne prakse lahko posredujejo le starejši delavci. Po upokojitvi, ki se naglo približuje, bom moje podjetje predal v roke bodočemu zetu. Zaposlil se je v mojem podjetju in pridobiva vpogled v delovno prakso in vodenje. Sicer pa bom tudi po upokojitvi želel biti na tekočem z vsem v podjetju in tudi s stroko. Pretok znanja in izkušenj med generacijami je nujen - tako se učimo starejši od mlajših in mlajši od starejših.

LIDIJA JEŽ

ŽIVLJENJE JE NAJBOLJŠI UČITELJ

PRENOS IZKUŠENJ IN ZNANJA TER NADGRAJEVANJE TEGA – TO JE GIBALO ČLOVEŠKE ZGODOVINE IN PRIHODNOSTI. ZATO JE MEDGENERACIJSKO SODELOVANJE TAKO IZJEMNEGA POMENA IN ZATO JE BILA TAKO KRATKEGA DIHA IDEJA, DA SAMO NA MLADIH SVET STOJI. ZRELA LETA NISO ZASTONJ IMENOVANA ZLATA LETA – OBOGATILE SO JIH IZKUŠNJE, MODROST, POTRPEŽLJIVOST, ŽLAHTNOST IN ŠE BI LAHKO NAŠTEVALI. V MEDGENERACIJSKEM SODELOVANJU PA SE VSE TO PREPLETA IN DOPOLNJUJEJO Z DRZNOSTJO IN S POGUMOM MLADOSTI TER PREUDARNOSTJO, Z RAZUMEVANJEM IN VZTRAJNOSTJO SREDNJE GENERACIJE. ZATO MEDGENERACIJSKO SODELOVANJE PRIPOMORE TUDI K RAZUMEVANJU POMENA ENAKOMERNEGA RAZVOJA SVETA.



Človek je ustvarjalen celo svoje življenje. *»Poznamo primere, ko so ljudje v pozni starosti ustvarili svoja najboljša dela. Tizian je po osemdesetem letu slikal najlepše, Edison je po tej starosti še patentiral svoje izume, v Sloveniji je lep primer razumnik Anton Trstenjak. In takih je vse več. Predsodki o starejših izvirajo iz razmišljanja, da so vsi stari ljudje enaki, kar je velika zmotna, saj je dokazano, da se starejši ljudje med seboj razlikujejo veliko bolj kot mlajši,«* razlaga psiholog **Vid Pečjak**. Mnogi starejši delujejo tudi kot prostovoljci na različnih področjih – od šoferjev lokalnih avtobusov do dela z invalidi ali izobraževanja – in s tem osmišljajo svoje tretje življenjsko obdobje in pomagajo družbi.

Področje medgeneracijskega sodelovanja je v svetovnem merilu deležno vse

več pozornosti. Pri podjetju American Express ugotavljajo, da z upokojitvijo vsakega njihovega sodelavca izgubijo kar tretjino dragocenega znanja, ki si ga je ta pridobil predvsem z izkušnjami, in ga zato ni mogoče poiskati v fasciklih, v računalniku ... Velikega pomena znanj in izkušenj iz socialnih omrežij se zavedajo tudi v Abbott Laboratories, v katerem se zavzemajo za postopno upokojevanje, beremo v reviji Manager. Vse bolj je jasno, da informacijska tehnologija, ki zmoro marsikaj, ne more nadomestiti prožnosti, ki jo posameznik dobiva skozi svoje delovne izkušnje, in je zato unikatna. Nočejo se sprijazniti z dejstvom, da se z zaključkom aktivne dobe izgublja velik del posebnega znanja, ki je ključno za reševanje današnjih realnih izzivov. Zato naj bi svoj način dela, način razmišljanja,

svoje postopke, pristope ... starejši prenašali na mlajše skozi mentorstva, delovali naj bi kot svetovalci ali celo pripovedovalci zgodb svojega življenja, saj je življenje še vedno najboljši učitelj.

Tudi v Sloveniji je zavest o bogastvu medgeneracijskega sodelovanja jasna. V tem duhu je na spletu objavljen nagradni natečaj Zveze za tehnično kulturo Slovenije, ki ga je razpisala za projekte medgeneracijskega sodelovanja na tehniškem in medgeneracijskem področju. *»Namen natečaja je spodbuditi sodelovanje med posamezniki in posameznicami različnih generacij ter inovativnost in ustvarjalnost, ki temeljita na združitvi bogatih izkušenj, znanja in modrosti starejših z znanjem in spretnostmi mladih ...«* Pogoj je, da je v skupini štirih sodelujočih vsaj ena oseba starejša od 60 let in ena mlajša od 20 let.

Življenjska doba se daljša, ljudje vse dlje ostajajo fizično in intelektualno dejavni, širijo znanja in osvajajo nove spretnosti, predvsem pa želijo ostati koristen del družbe in se medgeneracijsko povezovati. Zato predlog nove slovenske pokojninske zakonodaje uveljavlja podaljševanje delovne dobe za tiste, ki si tega želijo, in jih za to celo nagraduje z bonusi. Razprave na temo nove pokojninske zakonodaje pa fragmentarno odpirajo tudi vprašanja, povezana z bojznijo glede delovnih mest za mlade, vprašanja o možnostih napredovanja, če bodo starejši kolegi vztrajali na svojih položajih ipd. Prihodnost pa je treba gledati v duhu medgeneracijskega povezovanja, ki odpira bolj kakovostne poti in s tem omogoča boljše možnosti.

V simboliki staro ni tisto, kar je zastarelo, marveč tisto, kar vztraja, kar je trajno, kar sodeluje z večnim, piše v Slovarju simbolov. In tako, kot pravijo naši seniorji, ni starosti, je le zrelost, ki prinaša plodove in darove. Njihovi plodovi so darilo srednji in mlajši generaciji, ki znanje starejših spet vse bolj cenita in njihove izkušnje vse bolj spoštujeta. Na krilih novih idej in novih izzivov pa to znanje spajata s prihodnostjo. To pa dokazujejo tudi mnoga uspešna podjetja, ki delujejo na območju, ki ga pokriva naša zbornica. ■



POLONA REŽEK,

KADROVSKO SPLOŠNI
SEKTOR, DANFOSS
COMPRESSORS

Pri nas medgeneracijsko sodelovanje razumemo predvsem kot prenos znanja, izmenjavo izkušenj in druženje pri različnih, še zlasti pa športnih dejavnostih. To potrjuje tudi primer sodelovanja starejšega vodje, ki je določeno obdobje vodil proizvodno enoto skupaj s svojim mladim naslednikom; starejši je pomagal mlajšemu z dolgoletnimi izkušnjami pri delu z ljudmi, mlajši pa je starejšega seznanjal z novostmi na področju tehnoloških procesov. V taki sinergiji pridobivajo vse strani – oba posameznika in podjetje.

Drugi primer, pri katerem gre za zgledno medgeneracijsko sodelovanje, je tudi iz proizvodnega dela. Kadar v oddelku potrebujejo miren in preudaren pristop v iskanju določenih rešitev, še vedno prosijo za pomoč upokojenega strokovnjaka z mednarodnimi izkušnjami in znanjem nemškega jezika, ki se z veseljem odzove in pomaga. Skratka, mnogo je primerov, ki govorijo v prid medgeneracijskemu sodelovanju in povezovanju.

V okviru našega podjetja deluje tudi športno društvo, ki organizira različne športno-rekreacijske dogodke; udeležujejo pa se jih tako dejavni zaposleni kot tudi naši upokojenec in tako ostajamo tesno povezani.



MARIJA JUREKIČ,

KOVINOTEHNA MKI

»Izkušnje so naše zaveznice« je slogan, ki ga v praksi živimo že 60 let. Potrdil se je kot motivator razvoja, večkrat pa tudi obstoja. Ob izkušnjah, ki jih poudarjamo, pa pozorno sprejemamo ideje naših mladih sodelavcev in skupaj gradimo podjetniško kulturo. Ocenjujemo, da so prav odlični medgeneracijski odnosi v kolektivu eden izmed pomembnih razlogov za nizko fluktuacijo. Vedno smo gojili medgeneracijsko sožitje in skrbeli za dobre odnose, kar potrjuje tudi izjava enega izmed treh bratov, ki so v našem podjetju delali celih 40 let: »Trikrat sem dal odpoved, ker sem našel službo z boljšo plačo, pa sem se vedno premislil. Dobri delovni odnosi so bili več vredni.« Zato ne čudi, da je eden od naših upokojenec dejal: »Ko dobim vabilo za srečanje upokojenec, ga nosim v denarnici in ga vsem pokažem.«

Če mlajši doživljajo starejše sodelavce kot svoje zaveznike in če starejši doživljajo mlajše kot vir vseživljenjskega učenja, je to dobro za cel kolektiv in družbo. To zavedanje pa bo ob podaljševanju delovne dobe čedalje bolj pomembno. Začeti moramo spreminjati razmišljanje in delovanje, saj je formula za prihodnje psihično in fizično zdravje ter materialno varnost posameznika delati čim dlje in ostati v mreži prijateljstva.

MARTA STRMEC*

MEDGENERACIJSKO SODELOVANJE



MEDGENERACIJSKO SODELOVANJE JE TEMA, KI JI V ZADNJEM OBDOBJU POSVEČAMO ŠE POSEBNO POZORNOST. S HITROSTJO, KOT SE JE RAZVIJALA TEHNOLOGIJA, SE SPREMINJALI POGOJI DELA IN ŽIVLJENJA, SO SE PORAJALE TUDI NOVE GENERACIJE. V TEM TRENUTKU SKUPAJ ŽIVIMO, DELAMO IN O PRIHODNOSTI RAZMIŠLJAMO PREDSTAVNIKI NAJMANJ PETIH ZELO RAZLIČNIH GENERACIJ.

Vprašanje, kako upoštevati različnost in jo spremeniti v skupno priložnost, je nedvomno velik izziv za družbo v celoti. Prvi korak je nedvomno ta, da se zavedamo različnosti in jo tudi priznavamo. Naslednji korak je spoštovanje vsakega posameznika ne glede na njegova prepričanja in ravnanja, ker si lahko le s tem ustvarimo zaupanje in priložnost za skupno sodelovanje. Veliko se lahko naučimo eden od drugega, le če si to dopustimo. Mladost je bila od nekdaj bolj dinamična, uporniška, dvomila je v tisto, o čemer so govorili in delali starejši. Mladost je tudi vir napredka družbe. Leta in izkušnje prinesejo bolj umirjen način razmišljanja in delovanja. Vse pa deluje po naravnih zakonih in išče ravnotežje. Mlajše generacije so običajno nasprotje prejšnje. In kar je prehodna generacija ustvarila več ali premalo, si naslednja

želi nasprotno ali drugače. Starejše generacije so si močno prizadevale izboljšati materialni status, pri tem pa pozabile na svoje otroke, pristne odnose in naravne zakone. Mlajše generacije bi manj delale in se bolj posvečale družini, skrbele za zdravje in naš planet. Vsak posameznik iz svojih izkušenj ocenjuje, kaj naj bi bilo prav in kaj je narobe. Nič ni narobe. Vse, kar se nam zgodi v določenem trenutku, je prav, tudi kadar nam kaj ni všeč, saj nam le negativna izkušnja lahko prinese priložnost za osebno rast in razvoj. Le različne misli in ideje lahko prinesejo novo znanje in izkušnje, zato izkoristimo generacijsko različnost za naš skupen napredek. ■

**Marta Strmec je predsednica Sekcije za ravnanje s človeškimi viri in direktorica splošno kadrovskega sektorja v podjetju Trim, d. d.*

MLADI V ZRELIH LETIH

USTANOVITEV SEKCIJE SENIORJEV PRI GZDBK JE SIMBOLIČNO SOVPADLA Z ZAČETKOM JESENI, Z OBDOBJEM ZRELOSTI, KI JE POLNO DAROV, SADOV IN PLODOV, KOT JE DEJALA PREDSEDNICA **METKA WACHTER**. S SVOJIM ZNANJEM, Z IZKUŠNJAMI IN OPTIMIZMOM ŽELIJO ČLANI SEKCIJE SPODBUJATI MLADE GENERACIJE, HKRATI PA SE TUDI IZOBRAŽEVATI IN DRUŽITI. O POMENU DEJAVNOSTI SENIORJEV JE ZBRANIM SPREGOVORIL TUDI **EDO KOMOČAR**, KI DELUJE MED SENIORJI V POSAVJU, **TATJANA ADLEŠIČ** PA SE JE SVOJIM STAREJŠIM KOLEGOM ZAHVALILA ZA MENTORSTVA IN DEJALA: »POTREBUJEMO VAŠO MODROST!« DOBRODOŠLICO IN VESELJE OB USTANOVITVI SEKCIJE JE ZBRANIM IZREKEL TUDI DIREKTOR GZDBK **FRANCI BRATKOVIČ** IN POUDARIL, KAKO DOBRODOŠLA BO POMOČ ČLANOV TE SEKCIJE PRI DELU GZDBK.



METKA WACHTER, PREDSEDNICA SEKCIJE

Zastavili smo si več ciljev, poudarek pa je vendarle na sodelovanju pri aktualnih temah v gospodarstvu ter na področju sociale in kulture. S prenosom znanja in izkušenj želimo graditi uspešne medgeneracijske odnose, hkrati pa krepiti solidarnost in sočutje. V tem duhu sta tudi spodbujanje prostovoljnega dela ter skrb za kakovost življenja, za zdravje in čisto okolje. Poudariti tudi želim, da je izobraževanje za nas kot način življenja, zato je v našem programu precej pozornosti namenjene strokovnim predavanjem in ekskurzijam pa tudi druženju. Dejavno se želimo vključevati v družbeno okolje ter krepiti medsebojne vezi in stike. Člani sekcije smo upokojenci z znanji in izkušnjami z različnih področij in s pestro izobrazbeno strukturo, zato smo prepričani, da lahko koristno prispevamo k napredku in blaginji Dolenjske in Bele krajine, hkrati pa želimo biti tudi promotorji uspehov in lepote teh krajev in ljudi.



JOŽE GRIČAR

Novomeščan Jože Gričar, ki je bil zaposlen na Fakulteti za informacijske vede Univerze v Mariboru, stanuje pa v Ljubljani, je ves čas tesno povezan z Novim mestom. Po nedavni upokojitvi pa se bo to sodelovanje še okrepilo: »Kot član sekcije se bom še zlasti zavzemal za čezmejno sosedsko povezovanje. Pri tem nas s kolegi iz posavske sekcije veže skupen interes – sodelovanje s Karlovcem in z Zagrebom. V moji profesionalni praksi smo se na področju tehnologije trudili vzpostaviti te vezi, vendar se je vse skupaj premikalo zelo počasi. V neformalnih oblikah pa je premike oz. povezovanje lažje doseči.«

ROBERT YEBUAH

V sekciji, ki se bo spoprijemala z zelo aktualnimi vsebinami in poudarja humanost, bom z veseljem sodeloval. Imam vrsto skoraj norih idej in upam, da bodo dobro sprejete. Delovati želim predvsem na področju filantropije, in to v širšem, mednarodnem prostoru. Humanitarno delovanje tudi sicer zavzema velik del mojega življenja. Verjamem, da bo sekcija sprejemljiva za nove pobude in da bo odprta v svet.

MARINA JAZBEC

Z veseljem bom sodelovala, saj verjamem, da z našimi izkušnjami in znanjem, ki ga želimo še bogatiti, lahko mlajšim ponudimo kompetentno pomoč. Pomembno pa je tudi negovanje vezi, ki smo jih stkali v aktivnem obdobju. Vsi odnosi – tudi poslovni – so večplastni: skozi delo so se prepletali znanje, spoštovanje, zaupanje, pomoč ..., kar je preraslo v prava prijateljstva. S prenehanjem dejavnega obdobja pa se ta ne smejo pretrgati oz. se za negovanje teh vezi spleča potruditi. Veselim se dela v sekciji, ki jo vodi predsednica z zelo uspešno poslovno kariero, poleg tega pa je topla in čuteča oseba.

VLADIMIRA ŠKOF

Že vrsto let delujem na humanitarnem področju v Metliki, kjer živim, in tudi širše; skozi novo sekcijo pa se mi kažejo tudi možnosti krepitve medgeneracijskega povezovanja. Kot nekdanja pedagoška delavka in svetovalka v šolstvu razmišljam o izjemnem pomenu povezovanja generacij. K temu vodijo tudi številne ideje, ki sem jih danes slišala, kot na primer ideja o mentorstvu. Poleg tega je lepo srečati in spet sodelovati z ljudmi, s katerimi smo nekoč že skupaj ustvarjali na različnih področjih.

13. DAN SEKCIJE ZA KAKOVOST IN INOVATIVNOST

NASLOVNA TEMA 13. DNEVA SEKCIJE KAKOVOSTI IN INOVATIVNOSTI JE BILA PRILAGAJANJE POSLOVNIH MODELOV ZA OBVLADOVANJE TRAJNE USPEŠNOSTI ORGANIZACIJE. UVODOMA JE NAVZOČE NAGOVORIL PREDSEDNIK IZVRŠILNEGA ODBORA SEKCIJE **FRANC ŠTUPAR**, KI JE IZBRANO TEMO UTEMELJIL S SPREMENJENIMI RAZMERAMI, S KATERIMI SE SOOČAJO VSA PODJETJA.



Poslovni model **pokrovitelja dneva sekcije**, tj. **Banke Sparkasse**, je predstavil predsednik uprave **Josef Laussegger**. Osredotočeni na prihodnost so razširili paleto finančnih rešitev za stranke in uresničili svoj cilj edinstvenega pristopa osebnega svetovanja strankam doma ali na sedežu podjetja. Največ pozornosti namenja strokovnosti zaposlenih, ki so in bodo ključna strateška prednost banke.

Osrednji strokovni referat dneva je bilo predavanje **Branka Žibreta** iz svetovalnega podjetja A.T. Kearney, ki je pogovor o poslovnih modelih umestil v današnjo gospodarsko realnost. Svet je do leta 2008 beležil rast, dokler ni prišlo do zloma finančnega sistema. Gospodarska situacija je podobna hokejski palici; prišlo je do hitrega padca, zdaj pa se začinja dolgo in počasno okrevanje, kar pomeni, da se nikoli več ne bomo vrnili v situacijo pred letom 2008. To bo nova stalnica v gospodarstvu, saj je treba poslovne modele prilagoditi novi realnosti. Gospodarske razmere so pokazale tudi nove značilnosti, pri čemer se pojavlja vprašanje vzdržnosti gospodarskega sistema in vzdržnosti okolja. To so nove vrednote v gospodarstvu, pri čemer so podjetja, ki te vrednote vgrajujejo v svoje poslovne sisteme, uspešnejša. Slovenska podjetja

namenjajo veliko pozornosti ustvarjanju inovacijskega okolja organizacije in kulture, vendar je še premalo uporabe interaktivnih delavnic. Bistven zaostanek je v podrobnih opredelitvah inovacijskih strategij, pri čemer slovenska podjetja zelo nerada pripravljajo t. i. poslovne modele za uvajanje inovacij. Glavno vodilo pri usmerjanju strategije inovacij je kupec. Ta ni bil še nikoli tako pomemben kot v današnjih gospodarskih razmerah. Vodstvo je glavna gonilna sila inovacijskih uspehov. Ni stroke, v kateri se ne da biti uspešen, ključno pa je, da je uspeh ne le na domačem trgu, temveč tudi na mednarodnem.

Matjaž Grm je prikazal, kako so v Adria Mobil, d. d., na zaostrene razmere odgovorili z racionalizacijo poslovanja in ukrepi za strateško usmerjenost v rast ter s prilagajanjem poslovnega modela trženja. Adria Mobil se je v dveh letih soočila z drastičnim upadom naročil. Sprejeli so hitre ukrepe racionalizacije ter hkrati vlagali v ukrepe za rast. Dolgoročni program rasti je bil osredotočen na doseganje odličnosti v prodaji in trženju, produktnem vodenju, upravljanju partnerstva, ciljnega vodenja distribucije ter merjenje ključnih indikatorjev poslovanja. Adria je v primerjavi s svojimi

konkurenti med letoma 2008–2010 edina uspela ohraniti dobičkonosnost.

V nadaljevanju je **Polona Briški** predstavila spremembe in razvoj poslovnega modela podjetja Trimo, d. d. Trimo je globalni nišni igravec, ki mora svoj poslovni model prilagajati kulturam trga, na katerih nastopa. Vloga vodenja v podjetju je pomemben dejavnik njihovega poslovnega modela. Vsi vodje so vključeni v stalno izboljševanje in razvoj poslovnega modela. Njihova usmeritev je poslovna odličnost, kar pomeni, da dajejo posebno pozornost trajnostni prihodnosti, doseganju uravnoteženih rezultatov za vse deležnike, voditeljstvu na ravneh vseh zaposlenih, razvoju kreativnosti in inovativnosti, ustvarjanju dodane vrednosti za svoje kupce ter razvoju partnerstva s centri znanja, z dobavitelji in okoljem.

TPV, d. d., je svoj poslovni model, ki ga je predstavil član uprave **Marko Gorjup**, prilagajal skozi strateške načrte. Danes je v podjetju uveljavljen model strateškega upravljanja, ki omogoča hitre reakcije in ukrepanje na spremembe. TPV obnavlja svojo celovito strategijo vsakih 5 let, vsebuje pa merljive cilje ter opredeljuje ključna poslovna področja.

Jože Simončič je v nadaljevanju predstavil posebnosti poslovnega modela Kartuzije Pleterje, d. o. o. So samostanska ekonomija, ki ima svoje tržne značilnosti. Z gospodarsko krizo so se soočili kot z izzivom. Svoje glavne napore so usmerili predvsem v dvig kakovosti pridelkov. Tradicionalno pridelavo povezujejo z novimi tehnologijami, pri čemer dosegajo enotno kakovost pridelkov skozi vsa leta.

V zaključku je **Marica Štajdohar** iz podjetja Svetovanje Marica Štajdohar, s. p., navzoče pozvala k razmisleku, kako se osebno prilagajamo novim razmeram v življenju in kako reagiramo na spremembe.

Dneva sekcije se je udeležilo prek osemdeset slušateljev, ki so se po koncu predstavitev udeležili pogostitve in mreženja ter izmenjave idej. ■



SKOZI KRIZE DO ŠE VEČJIH USPEHOV

SONJA GOLE, GENERALNA DIREKTORICA ADRIE MOBIL, D. O. O., SE JE V TEM PODJETJU ZAPOSILILA ŽE LETA 1980 IN OPRAVLJALA VEČ ODGOVORNIH DEL. PRED ŠTIRINAJSTIMI LETI JE PREVZELA KRMILLO PODJETJA, KI JE BILO TIK PRED STEČAJEM IN POSTAVILA NOVO, SODOBNO POSLOVNO STRATEGIJO S POUČENJEM NA RAZVOJU IN ŠIRITVI PROIZVODNEGA PROGRAMA, NA KAKOVOSTI IN NA AKTIVNEM TRŽNEM MARKETINGU TER NA ZADOVOLJSTVU IN RASTI ZAPOSLENIH.

SPRAŠEVALA: LIDIJA JEŽ

NOVA TOVARNA, VSE BOLJŠA IZOBRAZBENA STRUKTURA ZAPOSLENIH, RAZVOJ, INOVACIJE ... VSE TO DANES OZNAČUJE ADRIA MOBIL. PODJETJE, KI JE BILO TAKO REKOČ ŽE ODPISANO, JE POPELJALA MED PET VODILNIH PROIZVAJALCEV IZDELKOV ZA DEJAVNO PREŽIVLJANJE PROSTEGA ČASA V EVROPI.

Letošnjo jesen ste dobili potrjen že peti mandat vodenja podjetja Adria Mobil; direktorsko mesto pa ste prevzeli, ko ste bili stari samo 34 let. Kako ste takrat sprejeli tako velik izziv?

Za vodenje podjetja me je predlagal naš nekdanji direktor Danilo Plesničar. Takrat je bila Adria Mobil v stoodstotni lasti Slovenske družbe za razvoj in v resnih težavah ter z malo možnostmi za uspeh. Zato je bil dan predlog, da prevzamem direktorsko mesto za šest mesecev. V kolektivu smo se takoj spopadli z nakopičenimi problemi in iskali poslovne rešitve za preživetje podjetja. Zato kljub izredno slabemu stanju nismo obupovali in tako smo že prvo leto poslovali pozitivno, v naslednjih letih pa dosegali 20-odstotno rast. To pa nam je dalo moč in energijo za nove izzive.

Adria Mobil je podjetje, ki mu krize očitno kar dobro denejo, saj se je iz vsake pobralo močnejše. Tudi zadnja kriza je že preteklost, saj se vaši rezultati že občutno popravljajo ...

Res nas je skozi 45-letno zgodovino spremljalo kar nekaj resnih padcev, iz katerih smo vedno izšli še boljši. Zadnjih petnajst let do krize smo zelo stabilno napredovali oz. smo dvanajst let zapored beležili 20-odstotno rast po vseh kriterijih poslovanja. Jasno nam je bilo, da je tako gibanje nemogoče ohraniti. Zavedali smo se, da za tek na dolge proge, kar je seveda naš cilj, tečemo prehitro. Zato smo zadnji dve leti – od omenjenih petnajstih let – upočasnili rast. Obseg poslovanja smo prilagodili pričakovanemu cikličnemu gibanju oz. pripravili smo se na začasno poslovanje na pragu rentabilnosti. Vendar smo še vedno presejali zastavljene cilje. V tem obdobju smo se posvetili notranjim spremembam, še intenzivnejšemu razvoju, strategiji prodaje, obvladovanju stroškov itd. Ob pripravi na ciklični obrat pa nas je doletela še svetovna kriza. Lahko bi rekli, da smo imeli srečo, saj smo imeli že izdelan krizni scenarij. Lansko leto je krivulja dosegla dno, letos pa že beležimo rast; ta je vnovič 20-odstotna.

Kako so po tolikih letih nenehne rasti novo stanje sprejeli zaposleni?

Starejši delavci, ki so doživljali težke čase Adrie Mobil v začetku 90-ih, so po večini že upokojeni, zato ni bilo »živega« spomina na krizo. Zaposleni, ki so doživljali le pozitivne izkušnje, saj so spremljali intenzivno rast podjetja, so bili ob soočanju s krizo zelo presenečeni. Za njih je bil to hud udarec. Učinkovito komuniciranje z zaposlenimi je bilo v tem obdobju izjemno pomembno. Z intenzivnim in ažurnim internim komuniciranjem, z obveščanjem skozi naše glasilo in biltene, s pogovori, sestanki ... smo uspeli ohraniti zaupanje med zaposlenimi in vodstvom podjetja. Na tej osnovi smo tudi dosegli dogovor, potreben za uresničitev načrtov, ki so nas popeljali iz težke situacije.

Adria Mobil je tako rekoč tik pred nastopom svetovne krize kupila špansko podjetje Sun Roller, ki je bilo potrebno sanacije. To je verjetno že tako zahtevno situacijo še otežilo. Bi se tudi z današnjim izkušnjami odločili za nakup?

Nakup tovarne mobilnih hišic je prava odločitev tudi z mojega današnjega vidika. Program mobilnih hišic proizvaja Adria že od leta 2002 in pomembno zaokrožuje našo ponudbo. Po analizah pa se bo v prihodnje zanimanje za mobilne hiše v Evropi še povečevalo. Z nakupom španskega podjetja Sun Roller, ki ima v Španiji velik ugled, smo si zastavili dva cilja – povečati obseg proizvodnje mobilnih hišic in med proizvajalci teh doseči 3. mesto. Res je, da je bil prevzem precej nemiren. Španija ima 20-odstotno brezposelnost, hkrati pa ima zelo strogo in tudi togo zakonodajo, še zlasti na področju zaposlovanja. Zaradi tega in zato ker je takoj po nakupu nastopila svetovna kriza, smo se znašli v izjemno težki situaciji. Toda tudi Sun Roller smo sanirali – danes ima 113 zaposlenih – in lahko rečem, da smo z doseženim zadovoljni. Če bi vedeli, da je kriza pred vrati in kako zelo zahtevno je gospodarsko okolje v Španiji, bi morda ta nakup malce odložili.

Poudarjate, da nas je bolj kot gospodarska kriza doletela kriza vrednot. O tem govorijo žal mnoga dejanja tudi v Sloveniji. Ali v Združenju manager, v katerem ste predsednica sekcije menedžerk, govorite o vprašanju etike in morale v slovenskem gospodarstvu?

Naloga Združenja manager je med drugim tudi jasno izraziti svoja stališča glede etičnih in moralnih vprašanj. Ni naša naloga soditi o napakah, še zlasti ne, če ne poznamo vseh ozadij; glede tega bosta čas in morda kakšna pristojna ustanova povedala svoje. Je pa naša naloga jasno in glasno obsoditi ekscesna ravnanja. Lahko rečemo, da – glede na čas pred gospodarsko krizo – danes živimo vsi skupaj bolj realno. Hote ali nehote se je svet ob pretresih zavedel etičnih in moralnih norm, ki so bile tudi v Sloveniji v času napihnjene rasti včasih prezrte oz. kar poteptane. Zato je do krize sploh prišlo. Tem, tako rekoč usodnim vsebinam namenljajo menedžerji vse več pozornosti.

Adria Mobil je zelo pomemben proizvajalec počitniških prikolic, avtodomov in mobilnih hišic v Evropi. Kako vas kolegi v Evropi – na vrhu teh podjetij so samo moški – sprejemajo?

V prvih letih mojega direktorovanja sem bila bolj ali manj prezrta. Verjetno so pričakovali, da bodo podjetje s pomembno blagovno znamko in dobro razvejano prodajno mrežo, prej ali slej odkupili po minimalni ceni. Kasneje, ko o možnosti prodaje ni bilo več sledu, so me moški kolegi sprejeli kot enakovredno tekmičico. Mislim, da ne zato, ker sem edina ženska med direktorji večjih podjetij v naši branži, ampak zaradi uspehov Adrie Mobil. To je močna blagovna znamka, v kateri je veliko izkušenj, znanja, inovativnosti, široka ponudba visoko kakovostnih proizvodov; razvejana in močna prodajna mreža po vsej Evropski uniji (EU) pa ugled blagovne znamke Adria še povečuje.

Kateri so najmočnejši trgi za proizvode Adrie Mobil, ki že vseh svojih 45 let gradi na lastnem razvoju in jo pozna cela Evropa?

Imamo dokaj enakomerno razporejeno evropsko tržišče: močno smo prisotni v Franciji, Skandinaviji, Italiji, Nemčiji, na Danskem in Nizozemskem. Sicer pa je bila prva prikolica, proizvedena v Novem mestu, izvožena na Švedsko. Ob takratnem IMV je v času konjunktore tudi Adria uspešno gradila prodajno mrežo po Evropi. Čas vsesplošne rasti je v 80. letih spodbujal tudi nov slog življenja, novo kulturo bivanja, povezan z naravo, s svobodo, kar je dalo veter v jadra razvoju panoge počitniških prikolic in avtomodom.

Da se podjetje tako uspešno obdrži na tržišču, mora kupce vedno znova presenečati z novostmi. Letos ste ponudili zares veliko presenečenje, in sicer integriran avtomod.

Panoga je izrazito sezonsko naravnana in traja od avgusta do avgusta. Konkurenca se vsako leto predstavi z odmevnimi novostmi, z novimi rešitvami, izboljšavami, dodelavami ali vsaj s posodobljenimi izdelki. Naš način dela mora biti inovativen, razvojen, sicer se na trgu ne bi mogli obdržati. Letos je Adria Mobil presenetila svoje kupce s pomembno novostjo; to je integriran avtomod Adria Sonic, ki je rezultat skupnega dela ekipe Adrie in nemškega dizajna in velja za tehnološko najzahtevnejši izdelek v panogi. Poleg tega smo se tokrat predstavili še s kar nekaj obsežnimi prenovami, in sicer cele serije avtomodom Adria Sport, s prenovljeno serijo avtomodom Adria Coral, z v celoti prenovljeno serijo prikolic Adria Adora Supreme ter s prenovljeno serijo prikolic Adria Altea.

Dobra napoved je tudi letošnji uspeh v Nemčiji, kjer ste v različnih segmentih poželi odlične uspehe. Poudariti velja, da na trgu, ki tradicionalno daje prednost domačim proizvajalcem.

Zelo smo zadovoljni, da je po izboru bralcev nemške revije Reisemobil International blagovna znamka Adria dosegla odlične rezultate v izboru Kralj kupcev 2010 (König – Kunde awards). Adria je na programu avtomodom zasedla skupno drugo mesto in požela kar 5 prvih mest med osmimi kategorijami: najbolj priljubljen tuj proizvajalec, udobje, kakovost, skrb za stranke in po kriteriju najboljša kakovost za vaš denar oz. pri razmerju cena – kakovost.

Kaj v Adrii Mobil ocenjujete kot posebno vrednoto?

Kaj v Adrii Mobil ocenjujete kot posebno vrednoto?

V našem poslanstvu imamo zapisane vrednote, ki so vodilo podjetju in zaposlenim; vendar pa bi še zlasti izpostavila



timsko delo, inovativnost, zadovoljstvo zaposlenih in kupcev.

Adria Mobil je tudi generalni pokrovitelj kolesarskega kluba Adria, ki dosega lepe uspehe.

Že peto leto smo generalni sponzor tega kluba in ponosni smo, da vsako leto dosega boljše rezultate. Doseči 46. mesto med vsemi kolesarskimi klubi na svetu, je izjemen dosežek, hkrati pa je to najuspešnejši slovenski kolesarski klub. Za temi rezultati je ogromno trdega dela, zato gre seveda zasluga kolesarjem, trenerjem in tudi vodstvu kluba ter predsednici, naši sodelavki Mojci Novak. Adria Mobil in kolesarski klub združujeta motivacija in timsko delo, ki sta pomembna povsod – tako v športu kot v gospodarstvu.

Kako pa so vaše poslovne obremenitve sprejeli v družini, torej obe hčeri in mož?

Ker sem sprva prevzela vodenje podjetja za določen čas, tj. za šest mesecev, se niti nismo posebej pogovarjali o novi

situaciji, ki bo zahtevala še več zavzetosti. Ko pa sem bila sredi dela, je to enostavno potekalo, tako da smo si obveznosti še bolj porazdelili in upoštevali ter spoštovali obremenitve vsakega med nami; lahko rečem, da imam polno podporo družine. Znamo pa se tudi razvedriti; smučamo, plavamo, gremo v hribe, radi imamo

glasbo, ples ... Dopust radi preživljamo z avtomodom, kar ni ravno običajna praksa med kolegi v panogi.

Kaj vam poleg naštetega še pomaga ohranjati optimizem in kondicijo za delo?

Za mojo kondicijo poskrbijo vedno novi izzivi; teh nikoli ne zmanjka. K sreči sem že po naravi optimistka, v življenju pa me vodi moto, da je prepričanje v uspeh že pol poti do cilja.

Kot uspešna ženska in še zlasti kot direktorica uspešnega podjetja ste zelo izpostavljeni in nenehno na očeh javnosti. Marsikatero dekle sanja, da bi živelo vaše življenje, da bi dosegla to, kar ste dosegli vi. Ste uresničili svoje sanje?

Moje sanje so bile drugačne, saj sem si želela postati profesorica matematike, nato profesorica tujih jezikov, kasneje tudi gradbena inženirka. Nikoli pa si nisem želela biti izpostavljena, biti v prvi vrsti. Tja me je postavilo življenje in s tem sem se pač spoprijela. Tudi to je svojevrsten izziv. ■

ISIT 2010: ODPRTA KODA JE PRIHODNOST

VSE POGOSTEJE SE SREČUJEMO Z ODPRTOKODNIMI PROGRAMI, KI JIH LAHKO NA SPLETU DOBIMO IN UPORABLJAMO BREZPLAČNO. FIREFOX, OPENOFFICE IN WORDPRESS SO LE NEKATERI IZMED BOLJ ZNANIH. »EDINI NAČIN, DA STE KOT ODPRTOKODNO PODJETJE USPEŠNI, JE, DA STE BOLJ INOVATIVNI, RAZPOLAGATE Z VEČ ZNANJA IN PONUJATE BOLJŠE STORITVE OD KONKURENCE,« JE PAVEDAL IZVRŠNI DIREKTOR PODJETJA RAPID-I GMBH IZ NEMČIJE **INGO MIERSWA**, KI JE NOVEMBRA PREDAVAL NA MEDNARODNI KONFERENCI ISIT 2010. TO JE ŽE DRUGO LETO ZAPORED PRIPRAVILA FAKULTETA ZA INFORMACIJSKE ŠTUDIJE NOVO MESTO (FIŠ).

ISIT 2010 je gostil še dva priznana IT strokovnjaka: **Lesu Squiresa**, soustanovitelja in predsednika podjetja World Jenny iz ZDA, ki je govoril o socialnih medijih, ter **Matjaža B. Juriča**, vodjo podjetja Cloud Computing in Kompetenčnega centra za storitveno orientirane arhitekture (SOA), ki je spregovoril o oblračnih storitvah. Ob robu konference je FIŠ podpisal sporazum o partnerstvu s Centrom odprte kode Slovenije (COKS) ter tako uradno postal član konzorcija uglednih podjetij in organizacij, ki je nacionalni spodbujevalec

razvoja, uporabe in znanja o odprtokodnih tehnologijah in rešitvah.

Vzporedno s konferenco je potekal 2. gospodarski forum IKT, ki ga je fakulteta pripravila z Gospodarsko zbornico Dolenjske in Bele krajine in COKS. Na letošnjem forumu so govorili o odprti kodi, priložnostih za podjetja in spremljajočem sociološkem fenomenu, ki se pojavlja v družbi (open society, open enterprise). »Forum se uveljavlja kot dogodek edinstvene narave, ki je na dobri poti, da postane eden pomembnejših dogodkov s področja inovacij v IKT v Sloveniji,« je

poudaril programski vodja konference ISIT 2010 **Matej Mertik**. Dodal je, da forum s takimi cilji postaja katalizator za razvoj znanja in podjetništva v regiji.

ISIT 2010 so obiskali tudi študenti FIŠ ter okoli 40 študentov novomeških višjih šol. Ob tem je dekan FIŠ **Janez Povh** dejal, da tako »povezujemo fakulteto, študente in lokalno gospodarstvo ter jih z mednarodno konferenco ISIT 2010 intenzivneje seznanjamo z novostmi na področju informacijske tehnologije«. ■

ANDREJA FLORJANČIČ

POMEN DOBRE PRIPRAVE ŠTUDENTSKE PRAKSE

DELOVNA PRAKSA V PODJETJU JE DANES DEL VEČINE ŠTUDIJSKIH PROGRAMOV. NJEN NAMEN JE VKLJUČITI ŠTUDENTA V DELOVNI PROCES, PRI ČEMER LAHKO ZDRUŽI TEORIJU IN PRAKSO, IZPOPOLNI SVOJE ZNANJE IN PRIDOBİ NEPRECENLJIVE IZKUŠNJE ZA NADALJNJE ŠTUDIJSKE ALI DELOVNE USMERITVE.

Torej ima praksa tako informativne kot tudi formativne in socializacijske cilje. Seveda pa sta potek in predvsem uspešen zaključek prakse odvisna od dobre priprave nanjo. V proces delovne prakse so vključeni trije partnerji – podjetje, šola in študent. In prav vsi so odgovorni za to,

Za učinkovito praktično izobraževanje je zagotovo pomembna predpriprava, zato sem bil s projektom seznanjen že nekaj mesecev pred nastopom prakse. Tako sem imel na voljo dovolj časa, da sem se na projekt dobro pripravil in že prvi dan prakse lahko dejavno začel delati. Da bi imelo moje praktično izobraževanje in s tem projekt GZDBK še dodatno težo, sem se odločil, da omenjeni projekt predstavim v svojem diplomskem delu, s katerim sem uspešno zaključil študij varstva okolja in komunale.

TOMAŽ BUČAR, ŠTUDENT NA PRAKSI

ali bo praksa uspešna ali ne. Za začetek je najbolj pomembno, da podjetje samo pri sebi natančno definira svoja pričakovanja. Podjetje torej predstavi konkreten problem, ki naj bi ga študent skušal rešiti. V nadaljevanju svoje želje predstavi šoli, ki ob dobrem poznavanju svojih študentov zlahka najde primerne kandidata. Sledi skupen sestanek vseh treh, na katerem se še enkrat natančno definirajo pričakovanja in določijo konkretni cilji in časovni roki za izvedbo. Za uvod v praktično usposabljanje je dobro, če študent že pred prihodom v podjetje pripravi osnutek poteka prakse, da se ob prihodu praksa lahko že dejansko začne, študent pa se takoj od začetka na delovnem mestu počuti koristnega. Pri tem ne gre zapostaviti vloge mentorja. On je študentova komunikacija s podjetjem. Ta je odgovoren za celoten potek prakse, za študentovo napredovanje in napredovanje projekta. Z mentorstvom namreč

študentom omogočamo sodelovanje z osebo, ki ima v tem poklicu dolgoletne izkušnje.

Na GZDBK smo se študentske prakse lotili tako, da smo izhajali iz konkretnega projekta, tj. projekta uvajanja ločenega zbiranja odpadkov v večposlovni stavbi TPC Novi trg. Projekt smo predstavili Šolskemu centru Novo mesto, ki je izziv sprejel. Mesec dni kasneje smo imeli prvi sestanek s študentom študijske smeri Varstvo okolja in komunale, ki nam je že predstavil svoj delovni načrt in smernice, kako pristopiti k projektu. Projekt je bil tako pozitiven z dveh strani. Za GZDBK v smislu uvajanja primerov dobrih praks s področja varovanja okolja, po drugi strani pa je projekt omogočil enemu izmed študentov opravljanje obvezne štiristo urne prakse in uspešen zaključek študija.

Dodaten motiv za uvajanje študentske prakse v podjetja je tudi ta, da lahko podjetje na ta način išče perspektivne kadre in jih še pred morebitno zaposlitvijo spozna s svojim sistemom. V kolikor imate konkreten projekt in bi ga želeli ponuditi v izvajanje študentu, pišite na info@gzdbk.si. ■

TRETJA RAZVOJNA OS

DANES AVTOCESTA, JUTRI TRETJA RAZVOJNA OS, SMO ZAPISALI OB ODPRTJU AVTOCESTNE POVEZAVE LJUBLJANA–NOVO MESTO V PREJŠNJI ŠTEVILKI USPEHA. OS, KI BO REGIJI PRINESLA NOVE RAZVOJNE MOŽNOSTI, OPTIMIZIRALA POSLOVANJE PODJETIJ IN PREDVSEM POVEČALA VARNOST VSEH UDELEŽENIH V PROMETU. USKLAJENI INTERESI O POTEKU TRASE TAKO LOKALNIH SKUPNOSTI KOT TUDI NOSILCEV GOSPODARSKEGA RAZVOJA PA MOŽNOSTI ČIM HITREJŠE IZGRADNJE POVEČUJEJO.

Na septembrski seji Upravnega odbora GZDBK je vodja sektorja za investicije na Direkciji Republike Slovenije za ceste **Tomaz Willenpart** skupaj s sodelavci predstavil stanje projekta južnega dela 3. razvojne osi.

OBSTOJEČE CESTNO OMREŽJE ONEMOGOČA SKLADEN REGIONALNI RAZVOJ

Za glavno cesto, po kateri danes pelje že več kot 10 000 vozil na dan, ima obstoječa glavna cesta G2-105 med Novim mestom in Metliko neustrezne horizontalne in vertikalne elemente. Takšni elementi (serpentine, veliki vzdolžni vzponi in padci) predstavljajo problem prometne varnosti na obstoječi cestni povezavi, hkrati pa onemogočajo rekonstrukcijo za potrebe sodobne glavne ceste. Glede na to, da rekonstrukcija obstoječe ceste ne bi bistveno spremenila neustreznih elementov, je rešitev le umestitev nove trase ceste v prostor, za katero je že bil začel postopek sprejemanja državnega prostorskega načrta (DPN). Neustrezne karakteristike obstoječe ceste pa še zdaleč niso edini razlogi za gradnjo nove cestne povezave.

NAMEN NOVE PROMETNE POVEZAVE

1. Zagotoviti medsebojno povezanost središč regionalnega pomena ter navezavo teh regionalnih središč na tranzitno omrežje.
2. Navezava pomembnih lokalnih središč na ustrezne razvojne povezave.
3. Razbremenitev sedanjih prometnic, ki ne omogočajo sodobnega in varnega prometa.
4. Izboljšanje ravni uslug za uporabnike, skrajšanje potovalnih

časov in povečanje prometne varnosti v skladu z novimi dognanji stroke.

5. Zagotavljanje skladnosti regionalnega razvoja celotnega območja, kjer poteka.
6. Zagotoviti zmanjšanje negativnih vplivov na okolje.

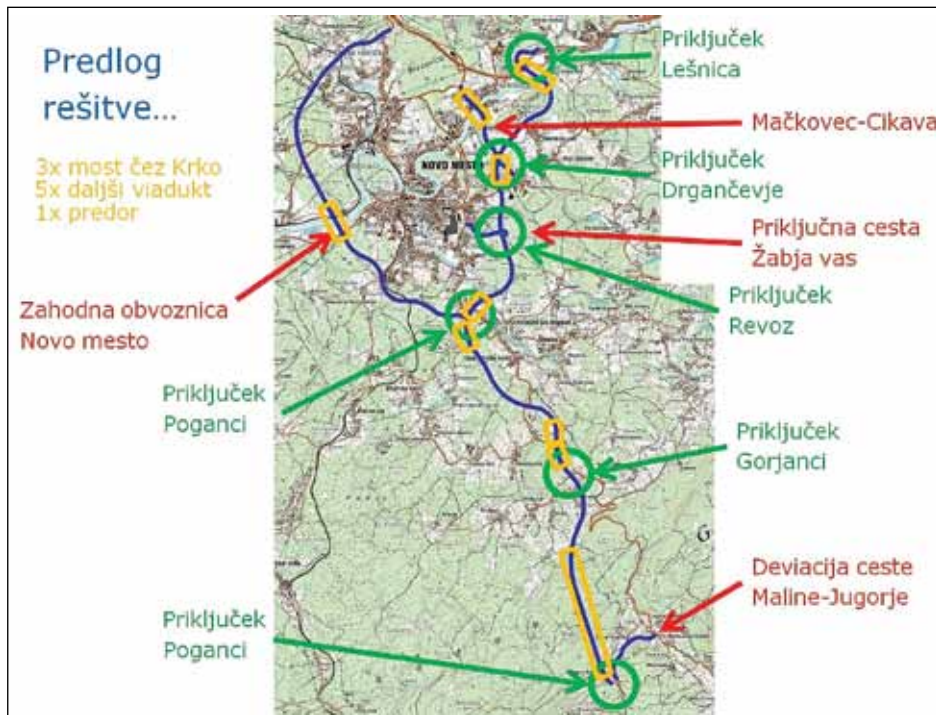
JUŽNI DEL V TREH ODSEKIH

Celoten odsek trase južnega dela tretje razvojne osi, ki poteka od A2 Ljubljana–Obrežje pri Novem mestu do meje z Republiko Hrvaško (MMP Metlika in MMP Vinica), je z vsemi povezovalnimi cestami deljen na tri odseke. **Odsek 1** poteka od avtoceste A2 Ljubljana–Obrežje pri Novem mestu do priključka Maline.

izdelavi državni prostorski načrt, strokovne podlage, prometno ekonomska analiza, presoja vplivov na okolje in dopolnitev okoljskega poročila. Javna razgrnitev je predvidena v začetku leta 2011. Za ta del je sprejem uredbe o DPN predviden v začetku leta 2012.

Predlog rešitve oz. optimizirana različica »vzhodna C« iz študije različic predvideva:

1. novo štiripasovno hitro cesto v 3. razvojni osi od rekonstruiranega priključka NM–Vzhod na avtocesto A2 skozi Novo mesto (Mačkovec) do Cikave in po vzhodni strani mesta do Pogancev, kjer se cesta vzpne mimo Koroške in



Celotna dolžina odseka 1 vključno z zahodno obvozno cesto okoli Novega mesta in s povezovalno cesto Mačkovec–Cikava, povezovalno cesto Žabja vas in povezovalno cesto Maline–Jugorje je približno 34,1 km. Za ta del odseka so v

1. Vinje vasi ter s predorom pod Gorjanci preide v Belo krajino vzhodno od Malin, kjer je predviden priključek;
2. novo dvopasovno zahodno obvozno cesto Novega mesta z izvennivojskimi priključki od priključka NM zahod na

AC A2 do priključka na 3. razvojno os pri Pogancih;

3. povezovalno cesto Žabja vas;
4. deviacijo ceste Maline-Jugorje.

Odsek 2 poteka od priključka Maline v smeri proti Metliki do mednarodnega mejnega prehoda Metlika in smeri proti Vinici do priključka Črnomelj jug.

Odsek 3 poteka od priključka Črnomelj jug do mednarodnega mejnega prehoda Vinica.

Ceste so kakor žile, po katerih se pretaka hrana, smo lahko prebrali v septembrskem uvodniku. Naj bo žila do Bele krajine zgrajena čim prej, da bo v podporo razvoju gospodarstva in bo ustvarjala nove poslovne priložnosti za jutri. ■

Vir: Direkcija Republike Slovenije za ceste



NAVEZAVA 3. RAZVOJNE OSI NA MEDNARODNE KORIDORJE

O POMENU JUŽNEGA DELA TRETJE RAZVOJNE OSI SO SPREGOVORILI TUDI GOVORCI NA OKROGLI MIZI RAZVOJNA OS III, KI JE SEPTEMBRA POTEKALA V BIHAČU V OKVIRU SEJMA EKOBIS.

Svoj pogled na pomen hitre izgradnje osi so predstavili načelnik oddelka za prostorsko planiranje, gradnjo in okoljsko zaščito občine Karlovec **Marinko Maradin**, predsednik Hrvaške gospodarske zbornice, območne zbornice Karlovec, **Zlatko Kuzman** in v imenu Direkcije Republike Slovenije za ceste, **Radovan Nikić**. Soglasno so se strinjali, da sta izgradnja južnega dela tretje razvojne osi in njena navezava na mednarodne koridorje izjemno pomembna z vidika povezovanja mednarodnih prometnih tokov in nadaljnega mednarodnega sodelovanja z mestoma Karlovec in Bihać. ■

JUŽNI DEL 3. RAZVOJNE OSI, ODSEK 1, V ŠTEVILKAH

NOVA HITRA CESTA

L = 17 857 M

5 IZVENNIVOJSKIH PRIKLJUČKOV

1 VOZLIŠČE (IZVENNIVOJSKI PRIKLJUČEK IN RAZCEP)

53 DEVIACIJ REGIONALNIH, LOKALNIH IN DOSTOPNIH CEST

2 MOSTOVA (KRKA – 190 M, ŠAJSER – 85 M)

5 VIADUKTOV (SKUPNA DOLŽINA 1189 M)

1 POKRIT VKOP L = 243 M

1 DVOCEVNI PREDOR L = 2181/2143 M

17 PODVOZOV

11 NADVOZOV

20 PODPORNH IN 12 OPORNIH ZIDOV

12 ZADRŽEVALNIH BAZENOV

ZAHODNA OBVOZNICA NM

L = 10 337 M

6 IZVENNIVOJSKIH PRIKLJUČKOV

NAVEZAVA NA OBSTOJEČI AC PRIKLJUČEK NM ZAHOD

45 DEVIACIJ REGIONALNIH, LOKALNIH IN DOSTOPNIH CEST

1 MOST ČEZ KRKO L = 508 M

2 VIADUKTA (SKUPNA DOLŽINA 693 M)

6 PODVOZOV

5 NADVOZOV

1 PODPORNH IN 2 OPORNA ZIDOVA

8 ZADRŽEVALNIH BAZENOV

ČLAN – ČLANU

NOVO LETO JE ČAS ZA NOVO STORITEV, STORITEV ČLAN – ČLANU, KI JE NAMENJENA POVEZOVANJU IN SPODBUJANJU SODELOVANJA MED ČLANI GZDBK. NOVA STORITEV BO OMOGOČILA PODJETJEM, KI SO NAŠI ČLANI, S POSEBNIMI UGODNOSTMI PONUDITI SVOJE STORITVE IN PROIZVODE OSTALIM ČLANOM. PREPRIČANI SMO, DA SE BO SODELOVANJE MED ČLANI TAKO LE ŠE OKREPILLO. VAŠE PONUDBE, KI BODO Z NOVIM LETOM OBJAVLJENE TUDI NA SPLETNI STRANI WWW.GZDBK.SI, SPREJEMAMO NA E-NASLOVU INFO@GZDBK.SI. ZA NOVOLETNO DARILLO, PA ŽE PRVA TAKŠNA PONUDBA ...

PROBANKA

- 30% NA STROŠKE ODOBRITEV

KREDITA, LEASINGA, LIMITA ALI GARANCIJE OD VSAKOKRAT VELJAVNE TARIFE BANKE (ZA KOMITENTE IN HKRATI ČLANE ZBORNICE)

BREZPLAČNE STORITVE:

ČLAN GZDBK, KI PRI PROBANKI, D. D. ODPRE POSLOVNI RAČUN, JE OPROŠČEN PLAČILA STROŠKOV NASLEDNIH STORITEV:

- UPORABNINA ELEKTRONSKE BANKE (1 LETO)
- IZDAJE SECURE ID KARTICE ZA UPORABO ELEKTRONSKEGA BANČNIŠTVA ZA OBDOBJE VELJAVE (3 LETA)

UGODNOSTI ZA ČLANE GZDBK VELJAJO DO 31. 7. 2011.

USPEŠNA KARIERA JE USPEŠNO ŽIVLJENJE

ŽIVLJENJSKA DOBA SLOVENCEV SE PODALJŠUJE, MLADI SE DLJE ČASA ŠOLAJO IN SE KASNEJE ZAPOSILIJO, UPOKOJUJEMO SE PREMLADI. V SLOVENIJI BO LETA 2040 RAZMERJE MED UPOKOJENCI IN DELOVNO AKTIVNIMI PREBIVALCI IZENAČENO; VSAK ZAPOSLENI BO DELAL ZA ENEGA UPOKOJENCA (LANI JE BILO TO RAZMERJE 1 : 1,67). TO SO NEKATERI IZMED RAZLOGOV, KI KLIČEJO PO SPREMEMBI POKOJNINSKEGA SISTEMA. SPREMINJAJO PA SE TUDI VREDNOTE ZAPOSLENIH IN ZAPOSLOVALCEV, LOČNICA MED ZASEBNIM IN POSLOVNIM ŽIVLJENJEM JE VSE BOLJ ZABRISANA. PREDAVATELJI NA 3. DNEVU RAVNANJA S ČLOVEŠKIMI VIRI, KI GA JE OKTOBRA PRIPRAVILA SEKCIJA ZA RAVNANJE S ČLOVEŠKIMI VIRI, UGOTAVLJAJO, DA Z DELOM ZADOVOLJUJEMO ŠTEVILNE POTREBE IN NE DELAMO LE ZARADI DENARJA. DELO OHRANJA NAŠO VITALNOST TER DALJŠA KAKOVOSTNO ŽIVLJENJE. OB DELU NE SMEMO POZABITI NA SVOJE ZDRAVJE - MORAMO GA KREPITI Z USTREZNO PREHRANO IN GIBANJEM.



PODJETJE NAJ POZNA ZAPOSLENEGA

»Da bi podjetje lahko kar največ pridobilo od zaposlenega, ga mora čim bolj poznati. Tako ve, kaj ga motivira in katere potrebe želi zadovoljevati v danem trenutku.« je izpostavila strokovnjakinja za strateški menedžment in HRM procese **Daniela Brečko**. Podjetje, meni Brečkova, mora

upoštevati, da je človek poleg delovnega vpet še v življenjski in družinski cikel. Ti cikli so v posameznih življenjskih obdobjih različno intenzivni. Med njimi posameznik razporeja vso svojo energijo. Če jo vloži več v delovni cikel, je ima manj za preostala dva. Pogosto napako npr. delajo podjetja, ko mlade zaposlene izrazito obremenijo ravno takrat, ko so ti najbolj vpeti v družinski cikel. Čeprav

imajo mladi več energije, pravi Brečkova, je modreje upoštevati njihov družinski cikel in zahtevnejše naloge prepustiti tistim, ki so manj obremenjeni. Zato mora med podjetjem in zaposlenimi potekati dvogovor.

Z DELOM ZADOVOLJUJEMO VEČ POTREB

Znanstveni raziskovalec psiholog **Aleksander Zadel** je izpostavil, da ni bolj kompleksnega vedenja, s katerim lahko učinkoviteje zadovoljujemo svoje potrebe, kot da delamo. Pri delu vsak najde zadovoljstvo, saj so skladno zadovoljene vse skupine potreb. Posamezniki pogosto trdijo, da delajo zaradi denarja, vendar je to le eden od množice dejavnikov, ki prispevajo k temu, kako smo srečni in zadovoljni sami s sabo, dodaja Zadel.

MLADI IN STAREJŠI NAJ DELAJO SKUPAJ

Pregovorno velja, da se dedki in vnuki najbolje razumejo. Tako je tudi na delovnem mestu, pravi Brečkova. Medtem ko so mladi iz generacije Y bolj mobilni, zagnani, imajo željo po uspehu in visoko raven življenjske energije, je generacija veteranov bolj izkušena, imajo zgrajen socialni kapital in osebnost, stabilno motivacijo in čustveno razpoloženje. Ti

generaciji si ne konkurirata za najboljša delovna mesta, ker je starostna razlika prevelika. Hkrati so starejši odlični mentorji, mlajši pa starejše motivirajo za spremembe. To je tudi glavni razlog za ustanovitev Sekcije seniorjev pri Gospodarski zbornici Dolenjske in Bele krajine, pravi članica izvršilnega odbora omenjene sekcije **Marina Jazbec**: *»Seniorji želimo v svojem življenju vedrino, mladost, veselje in več dejavnosti, po drugi strani pa želimo svoje znanje in izkušnje prenesti na mlade.«*



PODJETJE REVOZ JE RAZMIGALO ŽIVLJENJE ZAPOSLENIH

PRIZNANJE ZA VZOREN PRIMER RAVNANJA S ČLOVEŠKIMI VIRI JE PREJELO PODJETJE REVOZ ZA PROJEKT RAZMIGAJMO ŽIVLJENJE. ZAPOSLENIH VSAK DAN OMOGOČAJO IZVAJANJE 5-MINUTNIH VAJ ZA OGREVANJE, RAZGIBAVANJE IN SPROŠČANJE. VAJE SO JIM POMAGALI OBLIKOVATI V TERMAH KRKA ŠMARJEŠKE TOPLICE. Z REDNIM SODELOVANJEM PRI VADBI LAHKO ZAPOSLENI ODSLEJ BOLJE SKRBIJO ZA SVOJE ZDRAVJE, OHRANJAJO DELOVNO UČINKOVITOST, ZMANJŠUJEJO NEGATIVNE VPLIVE DELA TER OHRANJAJO IN IZBOLJŠUJEJO KAKOVOST SVOJEGA ŽIVLJENJA.

BREZ ZDRAVJA NI DELA

Podatki statističnega urada kažejo, da se je življenjska doba v Sloveniji v zadnjih 50 letih podaljšala za 11 let. Zdravnica medicine dela **Tatjana Gazvoda** svetuje, da je treba zaposlenim prilagoditi delovne pogoje, jih podučiti, kako naj varujejo svoje zdravje na delovnem mestu ter jim povedati, zakaj in kako naj izvajajo zaščitne ukrepe, da ne pride do poškodb ali bolezni. Boleznim se lahko ognemo

z zdravo prehrano in gibanjem. Kljub dobremu vedenju o zdravem načinu prehranjevanja in obilju zdrave hrane se v Sloveniji soočamo z debelostjo, s podhranjenostjo in z drugimi motnjami hranjenja, opozarja tehnologinja prehrane v podjetju Terme Krka **Janja Strašek** ter dodaja, da je za spremembo in zdrav način življenja odgovoren vsak sam. ■



ALEKSANDER ZADEL, PREDAVATELJ

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



DANIELA BREČKO, PREDAVATELJICA

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



MOJCA NOVAK, POSLOVNA SEKRETARKA PODJETJA DANA

»V našem podjetju dajemo velik poudarek na zdravo prehrano in zdrav način življenja. Ker smo prehrabena industrija, nam je še bolj pomembno, da o teh temah osveščamo zaposlene. Skoraj vsako leto pripravimo kakšno izobraževanje s tega področja.«



BISERKA MAGOVAC, DIREKTORICA PODJETJA KOVINSKA GALANTERIJA NBM

»V našem podjetju se trudimo živeti kakovostno poslovno in osebno življenje. Ta nenehen proces sooblikuje vseh 16 zaposlenih. Dobro se poznamo in imamo pristne odnose. Dovzetni smo na vse pozitivne prijeme glede izboljšave medčloveških odnosov, in zato v marsičem primerljivi ali celo boljši od mnogo večjih podjetij. Po svetu hodimo z odprtimi očmi.«

NA POTI K POPOLNOSTI

DUŠAN PUŠNIK, OČESNI IN ZOBOZDRAVSTVENI CENTER PUŠNIK – NOVLJAN



Dušan Pušnik, dr. med., spec. oftalmologije, je v Novo mesto iz rodnega Sloverj Gradca prišel zaradi spleta okoliščin. Sprva je v Splošno bolnišnico Novo mesto prihajal prostovoljno, nato pa so mu ponudili stalno delovno mesto. Opravil je specializacijo s področja oftalmologije. Vendar sta ga želja po hitrejšem pridobivanju znanja in podjetniška žilica zanesli v razvoj svojega okulističnega centra. S soprogo **Mojco Novljan,** zobozdravnico, sta leta 1999 odprla zasebno kliniko, ko sta na Seidlovi cesti kupila svoje prve prostore in se v kombinaciji s pogumom ter srečo podala novim izzivom naproti. Leta 2005 sta kliniko preselila na Turkovo ulico, kjer z družino tudi živita.

»NA SVOJE SEM ŠEL PREDVSEM ZARADI TEGA, KER SEM SE TAM, KJER SEM BIL, POČUTIL OVIRANEGA IN NISEM IMEL MOŽNOSTI URESNIČITI VSEH IDEJ IN VIZIJ, KI SEM JIH IMEL. INSTITUCIONALNA STRUKTURA IN SISTEM DELA STA PREVEČ TOGA, TEŽKO JU JE PREMAKNITI. VSE PREPOČASI SEM PRIDOBIVAL TISTO ZNANJE, KI SEM GA ŽELEL.«

PODJETNIŠKA MISEL:

»Najpomembnejše je, da delaš dobro in pošteno. Pri svojem delu moraš dati vedno največ, kar je mogoče. Predvsem si s takim delom zagotoviš svoj mir in čisto vest, s tem pa potrebno mirno roko. To je delovanje na dolgi rok.«

Pušnik-Novljan, d. o. o., zaposluje 12 ljudi in ima 3 poslovne enote v Novem mestu in Črnomlju. »Če želiš imeti določeno patologijo problemov, ki jih obvladuješ, moraš pokrivati večje območje. Zaradi boljše organizacije in boljše tehnologije lahko narediš več, in zato moraš svoje področje delovanja razširiti.« Svoj center vodi zelo liberalno. Z leti je oblikoval ekipo, ki ji zaupa, zato imajo zaposleni veliko svobode za delo in svoj razvoj. Celotna ekipa obvlada vse. Sprva se je osebe menjalo, nato so se našli z ljudmi, s katerimi so povsem skladni. Pri njihovem delu je kompromis nemogoč, delo mora potekati usklajeno.

Imajo koncesijo za opravljanje dejavnosti, kar pomeni več dela. Pri svojem delu na prvo mesto dajejo kakovost. »Sam sebi spodneseš tla, če ne daš vsega od sebe. Je sicer izbira v materialih, pri čemer je odločitev pacientova, delo pa ostaja enako.« Ambulanta pregleda tudi 50 pacientov na dan. V operativnem dnevu pa opravi okoli 10 operacij, kar je sicer odvisno od zahtevnosti posegov.

Za podjetništvo ni enotne formule, za Dušana Pušnika je notranji nemir tisti, ki ga je in ga še vedno vleče v novosti. Njegova neizmerna želja po znanju in popolnosti je tista, ki je glavna motivacija za rast na strokovnem in podjetniškem področju. Veliko časa namenja lastnemu izobraževanju in tudi on poučuje. Stalno se preverja, kje je uspešen in kje še potrebuje izpopolnjevanje. Razvija področja, ki ga posebej zanimajo, to so korekcije dioptrij, operacije sive mrežnice ter korektivna kirurgija, ko z laserjem brusi lečo, kar je uporabno zlasti pri mlajši generaciji, da ne bi potrebovala očal. Na vprašanje, kaj je ključ njegove uspešnosti, odgovarja: »Če hočeš delati dobro, moraš imeti do tega predvsem strast, ne preračunljivost. Ne razmišljam veliko o tveganju, sem bolj človek akcije.«



Tehnologija na področju okulistike napreduje tako hitro, da se premik zgodi vsakih 6 mesecev. Zaradi nabranega znanja, ki hitro kroži prek svetovnega spleta, tehnologija napreduje res skokovito. Ustanove razvoju ne morejo slediti tako hitro, ker jih ovira notranja organizacija. Poudarja pa, da je njegovo področje tako, da ga je lahko sam razvijal, za določena druga je treba biti del širše strukture.

Na vprašanje, kako s soprogo usklajujeta poslovno in zasebno življenje, pravi, da je usklajevanje družine, dela in prostega časa stvar odločitve. »Ko si čas organiziraš, šele vidiš, koliko si ga vrgel stran brez organizacije.« Prednost pri delu v družinskem podjetju pa je v tem, da si s soprogo stalno izmenjujeta mnenja. Obema je skupno to, da sta predana svojemu delu, pri čemer skušata izstopiti iz povprečja ter stremita k popolnosti. V njunem delu je natančnost na prvem mestu, vendar lahko veliko malenkostnih dejavnikov vpliva na uspešnost na poti iskanja popolnosti. Oba sta športnika, saj dobro fizično pripravljenost dajeta med glavne dejavnike za uspešnost pri svojem delu.

»Na neki način smo tudi umetniki, imeti moraš občutek za fino mehaniko in predvsem mirno roko.« Narava je popolna, njuno delo pa je posnemanje narave. Zavedata se, da nikoli ne bosta tako popolna, vendar je njun izziv ravno težnja k tej popolnosti. ■



—L—Z—ON—S—

Sebastian 040 474 637 trotnik@hotmail.com



Organizator organizira za vas.
tel: 040 472 213
mail: info@mojorganizator.si



LESENE HIŠE FINNLAMELLI

ZDRAV IN NARAVEN NAČIN BIVANJA

HITER TEMPO ŽIVLJENJA,
NAPETOST IN STRESNE SITUACIJE
NAS SILIJO K TEMU, DA IŠČEMO
ZDRAVO OKOLJE, V KATEREM
PREŽIVJAMO PROSTI ČAS IN
NABIRAMO NOVO ENERGIJO.
ČEPRAV VČASIH POZABLJAMO,
SMO LJUDJE NELOČLJIVO
POVEZANI Z NARAVO. Z
BIVANJEM V LESENI HIŠI LAHKO
TO POVEZANOST NENEHNO
VZDRŽUJEMO.



INFORMACIJE IN PRODAJA:
FINNLAMELLI D.O.O.
Log 50, 8294 Boštanj
T: 041 741 641
E: INFO@FINNLAMELLI.SI
W: WWW.FINNLAMELLI.FI/SVN



Finnlamelli
Masivne lesene hiše



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

Študijsko leto 2011/2012

VPIS V VIŠJEŠOLSKE ŠTUDIJSKE PROGRAME:

redni, izredni, študij na daljavo

Več o programih na spletni strani šole, www.ecnm.si

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

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

www.ecnm.si



Postani inženir/inženirka

(redni, izredni)

-INŽENIR/KA ELEKTRONIKE

-INŽENIR/KA INFORMATIKE

-INŽENIR/KA STROJNIŠTVA

-INŽENIR/KA VARSTVA OKOLJA IN KOMUNALE

(izredni)

-INŽENIR/KA LESARSTVA

-INŽENIR/KA LOGISTIKE

**ČE SI PRIPRAVLJEN NA IZZIV
IN SI ŽELIŠ NAZIV.....
ZAVIHAJ ROKAVE IN POSTANI ŽIV**

Informacije:

07/393 21 82, ali
vss.nm@guest.arnes.si

NLB Poslovni paket



Začinite ga po svoje.

Paket vsebuje nabor storitev za **enostavno**, **hitro**, **varno** in **sodobno** vsakdanje poslovanje. **Z dodatnimi ugodnostmi!**

Za več informacij se oglasite pri svojem poslovnem skrbniku ali v najbližji NLB Poslovalnici za gospodarske družbe in samostojne podjetnike.

NLB 
Vem zakaj.