



ŠTAJERSKA
GOSPODARSKA
ZBORNICA

GOSPODARSKI IZZIVI

ČASOPIS ŠTAJERSKE GOSPODARSKE ZBORNICE www.stajerskagz.si

ŠTEVILKA 4 • letnik 10 • november 2019

Izbrali smo najboljša podjetja Podravja leta 2018

Spremembe so mogoče: cestni režim v Lenartu

Bodi varilec svoje prihodnosti



7 neformalnih pokrajin

- Gorenjska • Štajerska • Prekmurje • Koroška • Notranjska • Primorska • Dolenjska

12 statističnih regij

- Pomurska • Podravska • Koroška • Savinjska • Zasavska • Posavska • Jugovzhodna Slovenija • Osrednjeslovenska • Gorenjska • Primorsko-notranjska • Goriška • Obalno-kraška

10 volilnih enot

- 1. Kranj • 2. Postojna • 3. Ljubljana Center • 4. Ljubljana Bežigrad • 5. Celje • 6. Novo mesto • 7. Maribor • 8. Ptuj • 9. volilna enota • 10. volilna enota

3 rimske province

- Panonia (Panonia Superior), Noricum, Italia (Regio X Venetia et Histria)

4 zgodnjesrednjeveške države

- Samovo kraljestvo • Karantanija • Kamiola • Spodnja Panonija

9 zgodovinskih dežel habsburške monarhije

- Goriška • Koroška • Kranjska • Štajerska • Istra • Trst • Savinjska krajina • Slovenska krajina (Ogrska) • Slovenska marka

2 cerkveni pokrajini

- Ljubljana • Maribor

6 škofij

- Ljubljana • Koper • Novo mesto • Maribor • Celje • Murska Sobota



Sedaj je v razpravi predlog za bodočo pokrajinsko razdelitev države, ki bi v veljavo stopila 1. januarja 2023 in po kateri je Slovenija razdeljena na 11 pokrajin: **Dolenjsko, Gorenjsko, Goriško, Južno Štajersko, Vzhodno Štajersko, Zahodno Štajersko, Koroško, Ljubljansko, Primorsko-notranjsko, Savinjsko-šaleško in Pomursko pokrajino.**



GOSPODARSKI IZZIVI
www.stajerskagz.si

IZDAJA:
Štajerska gospodarska zbornica,
Ulica talcev 24, 2000 Maribor
T: 02 2208 700
F: 02 2208 711
E: info@stajerskagz.si

Predsednik ŠGZ:
dr. Roman Glaser

Direktorica ŠGZ:
mag. Aleksandra Podgornik

ZASNOVA IN REALIZACIJA:
www.dialogco.eu

FOTOGRAFIJE:
arhiv ŠGZ, Shutterstock, osebni arhivi
in arhivi podjetij

NASLOVNICA:
Talum, Tovarna aluminija, d. d.,
Kidričevo, arhiv družbe

TISK:
Florjančič tisk d.o.o.

NAKLADA:
2000

T A L U M

Talum kot sodobno proizvodno podjetje sodi v svetovnem merilu v ozek krog najučinkovitejših proizvajalcev elektroliznega aluminija in aluminijevih zlitin. Več kot 60 let prizadevnega dela v Kidričevem se danes odraža v zavidljivih dejstvih: uvrščamo se med 15 največjih izvoznikov v Sloveniji, proizvedemo približno 80.000 ton primarnega aluminija letno in pohvalimo se lahko s skupaj več kot 10.000 zaposlenimi od začetka proizvodnje do danes. Naša največja konkurenčna prednost so proizvodi najvišje kakovosti ter znanje, ustvarjalnost in podjetnost naših zaposlenih.

www.talum.si



Misli centralno, deluj lokalno

- Mag. Aleksandra Podgornik
- Direktorica ŠGZ
- aleksandra.podgornik@stajerskagz.si

Pred desetletji je bila velikokrat izrečena maksima Misli globalno, deluj lokalno! Njena pojavnost je bila vezana na varovanje okolja in posege človeka vanj, in to v času, ko še nismo govorili o globalnem segrevanju na način, kot se danes srečujemo z njim, ko mnogi strokovnjaki in strokovnjaki zatrjujejo, da drsimo v uničenje planeta. Poziv Misli globalno, deluj lokalno! je opozarjal, da mora sicer vsakdo, tudi podjetja, ki delujejo v lokalnem okolju, upoštevati interese lokalne skupnosti in delovati v korist tega okolja, vendar hkrati vedno delovati tudi v širšem, globalnem interesu, interesu celega človeštva. Plemenita maksima je počasi dobivala širši pomen, postala je neke vrste slogan globalizacije, za ene pozitiven, ker je opozarjala, da smo vsi odgovorni za ohranitev planeta, za druge tudi negativen, ker je vse bolj postajala glasnik globalizacije industrije in gospodarstva multinacionalk, ki so imele in še imajo, seveda, podjetja po celem svetu in so s tem velikokrat domačo, lokalno industrijo v imenu globalizacije izkoriščale.

Slovenija je majhna država, naše gospodarstvo s težavo prodira na svetovne, globalne trge, čeprav je treba priznati, da je kar nekaj podjetij, tudi štajerskih, ki se kar zelo dobro držijo v tem neusmiljenem globalnem spopadu. Tudi sicer kljub majhnosti dosegamo presenetljivo dobre rezultate na področju športa, kulture, kulinarike, smo zelena turistična destinacija, naši študenti in študentke posegajo po najvišjih mestih na olimpijadah znanja, raziskovalke in raziskovalci v znanstvenih sferah dosegajo izjemne rezultate. Skratka – kljub majhnosti smo veliki in prav je, da to s ponosom povemo.

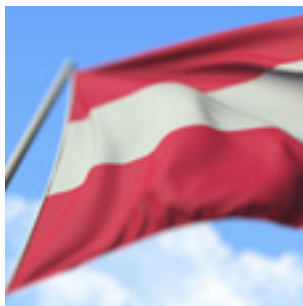
Pa vendar smo včasih v razmišljanjih tako neverjetno mali, brez širokega, globalnega pogleda, usmerjeni samo na svoje lokalne interese. Imamo eno državo in 212 občin, največja med njimi, Ljubljana, šteje okoli 290.000 prebivalcev in prebivalcev, najmanjša, Hodoš, pa točno 370. Vmesne ravni, torej regije, ki jo imamo sicer zapisano tudi v ustavi, nimamo. Nimamo je iz enostavnega razloga, ker se ne moremo dogovoriti, koliko bi jih naj imeli. Ne mislimo, da regij ne potrebujemo, za lokalno samoupravo in delovanje države jih potrebujemo in o tem velja visoko soglasje. Nimamo jih zato, ker se ne moremo dogovoriti, koliko bi jih naj bilo.

Hkrati se v Sloveniji dogaja neverjetna centralizacija. Če smo pred desetletjem načrtovali štajerski finančno-zavarovalniški steber, bomo imeli kmalu samo še blagajniška okenca, pa tudi teh je vedno manj, da ne govorimo o počasnem izginjanju bankomatov po Mariboru in drugih štajerskih mestih. Znan je podatek, da se približno 10.000 ljudi iz Štajerske dnevno vozi na delo v Ljubljano, praktično vsi najvišji organi vseh vej oblasti so seveda v Ljubljani. V osrednje-slovenski regiji znaša bruto domači proizvod na prebivalca 29.371 evrov, kar je za 41,1 % več od slovenskega povprečja, v zasavski regiji znaša zgolj 10.910 evrov. In po podatkih Statističnega urada Slovenije se regionalne razlike počasi, a vztrajno povečujejo.

Deluj lokalno, misli centralno! Tako nekako smo maksimo Misli globalno, deluj lokalno! uvedli v prakso v Sloveniji. In čeprav se strinjamo, da je decentralizacija garant enakomernega razvoja države, jo vztrajno spregledujemo in mislimo centralno. V tem času pa se dogaja koncentracija kapitala, znanja in odločanja v centru, ostala Slovenija postaja mirno, od centrov moči oddaljeno podeželje.

A. Podgornik

Vsebina



Avstrijske kazni v neskladju s pravom EU

Mnoga slovenska podjetja, ki redno delajo v Avstriji, poznajo situacijo, da v primeru kontrole niso zadostila vsem formalnim zahtevam avstrijskih inšpektorjev. Zoper njih so bile izrečene visoke kazni.

Stran 3 ●



Izbrali smo najboljša podjetja Podravja leta 2018

Mikro in majhna podjetja so dinamični del gospodarstva, velika podjetja pa so nosilci dolgoročne stabilnosti in razvoja.

Stran 4 ●



Spremembe so mogoče: cestni režim v Lenartu

Štajerska gospodarska zbornica je s pomočjo Občine Lenart dala pobudo na DRSI, da uredi dovolilnice za vožnjo tovornjakov skozi center Lenarta do Trat.

Stran 8 ●



Bodi varilec svoje prihodnosti

Ker se obmejna regija med Avstrijo in Slovenijo sooča z velikim pomanjkanjem usposobljene delovne sile v mnogih poklicih, še posebej v kovinarstvu, smo se v Šolskem centru Ptuj odločili za sodelovanje v projektu Innovet.

Stran 21 ●



Projekt e-VZD – za višjo stopnjo delovne aktivnosti starejših in prilagojene pogoje dela

V Sloveniji že vrsto let beležimo eno najnižjih stopenj delovne aktivnosti starejših v EU. Poleg tega je v Sloveniji zaznati tudi visok delež bolniških odsotnosti zaposlenih, med katerimi še posebej izstopajo starejši zaposleni.

Stran 23 ●

RAZDELJENA SLOVENIJA

UVODNIK

Misli centralno, deluj lokalno

VAŠA KOLUMNNA

Avstrijske kazni v neskladju s pravom EU

PODJETJA PODRAVJA

Izbrali smo najboljša podjetja Podravja leta 2018

AKTUALNO

Vrednotenje nepremičnin

Spremembe so mogoče: cestni režim v Lenartu

V pričakovanju Nacionalnega energetskega in podnebne načrta

DOSEŽKI ČLANOV

Prvi doktorski program DOBA Fakultete

Od škarij do umetne inteligence

Inovativno v Talumu

Klasmetal – zasebno podjetje z bogatimi referencami

PROJEKTI

Ali se zavedamo, kaj vse vpliva na obremenjenost zaposlenih?

Starejši zaposleni so dragocen kader

10

12

12

13

14

15

16

16

18

Obratno mentorstvo v luči medgeneracijskega sodelovanja in staranja delovne sile

Priporočila za spodbujanje ženske podjetnosti

Bodi varilec svoje prihodnosti

Projekt e-VZD – za višjo stopnjo delovne aktivnosti starejših in prilagojene pogoje dela

Kaj potrebujejo podjetja na področju krožnega gospodarstva v Sloveniji?

NAPOVEDNIK DOGODKOV

19

20

21

23

24

25



Avstrijske kazni v neskladju s pravom EU

● **Dr. Maria Škof, odvetnica v Avstriji in Sloveniji ter partnerica v odvetniški pisarni Grilc Vouk Škof**

○ maria.skof@gvs3.at

Evropsko sodišče v Luksemburgu je 12. septembra 2019 v zadevi Maksimović in drugi (C-64/18) odločilo, da kazni, ki jih Avstrija odreja zoper tuje ponudnike storitev zaradi formalnih prekrškov pri opravljanju čezmejnih storitev, nasprotujejo evropskemu pravu. To je velik uspeh za notranji trg in slovenska ter druga evropska podjetja, ki redno delajo v Avstriji in se borijo proti avstrijski diskriminatorni praksi. Avstrijski zakon proti plačilnemu in socialnemu dumpingu (LSD-BG) je tako »izgubil« sankcije. To pomeni, da kaznovanje zaradi formalizmov in manjkajoče »plačne dokumentacije« na način, kot ga določa veljavni zakon LSD-BG, ni več mogoče. Zadeva Maksimović je sicer hrvaški primer, vendar velja sodba za celo Evropo, torej tudi za slovenska podjetja. Plačilni dumping, ki prav tako predstavlja prekršek, pa ostaja, saj ni predmet zadeve Maksimović.

Mnoga slovenska podjetja, ki redno delajo v Avstriji, poznajo situacijo, da v primeru kontrole niso

zadostila vsem formalnim zahtevam avstrijskih inšpektorjev. Zoper njih so bile izrečene visoke kazni. Tem formalnim zahtevam podjetja – tudi če so se še tako potrudila – pogosto sploh niso mogla zadostiti, ker zakon ne določa jasno, kateri dokumenti morajo biti ob kontroli na voljo. Kazni za posamezne formalne prekrške so bile izrečene za vsakega delavca posebej. Dodatno so upravni organi odredili globo v višini 10 % kazni na prvi stopnji in 20 % na drugi stopnji kot prispevek za stroške postopka. Ta znesek je še dodatno občutno povišal kazen. V zadevi Maksimović so bile zaradi manjkajoče plačne dokumentacije, ki je sicer bila nemudoma posredovana organom, izrečene kazni v skupni višini cca. 23 milijonov evrov ali 41 let zaporne kazni. Tako visoke kazni v Avstriji niso bile izrečene niti v primerih najhujše goljufije, kot sta bila Bawag ali Hypo.

Sodba v zadevi Maksimović je poleg sodbe v zadevi Čepelnik že druga sodba Evropskega sodišča v boju proti avstrijskemu postavljanju meja in preprečevanju vstopa tujim podjetjem na avstrijski trg oziroma tozadevnemu postavljanju ovir. Na obravnavanje pred Evropskim sodiščem pa čakajo še drugi postopki, ki so trenutno prekinjeni.



Podjetjem oziroma direktorjem, proti katerim v Avstriji trenutno še potekajo postopki in ti še niso pravnomočno zaključeni, priporočamo, da v teh postopkih uveljavljajo tudi načela, ki jih je Evropsko sodišče zapisalo v zadevi Maksimović. Enako velja za postopke, v katerih je bila odrejena varščina. Tudi v teh postopkih priporočamo, da stranke uveljavljajo načela primera Čepelnik.

Avstrija bo morala zakon LSD-BG popraviti in ga prilagoditi evropskemu pravu. To bi bila priložnost, da Avstrija sprejme nov zakon, ki ne bo vseboval formalnih prepek in je primeren za današnjo Evropo. ●

Odvetniška pisarna Grilc Vouk Škof je zastopala v postopkih Čepelnik in Maksimović tako pred avstrijskimi organi kot tudi na Evropskem sodišču.

Izbrali smo najboljša podjetja Podravja leta 2018

Mikro in majhna podjetja so dinamični del gospodarstva, velika podjetja pa so nosilci dolgoročne stabilnosti in razvoja

- Vera Kozmik Vodušek
- vera.kozmik@dialogco.eu



Čeprav se veliko sliši o ohlajanju gospodarstva in prihajajoči recesiji, vsaj na Štajerskem zaenkrat še ne moremo biti posebej zaskrbljeni. Konjunktura še kar traja, optimizma je še veliko, podatki o poslovanju izkazujejo dobro kondicijo podjetij. Pogled na demografsko sliko podjetij pa je vseeno malo zaskrbljujoč: veliko mikro in majhnih podjetij sicer lahko pove, da je podjetniška iniciativa močna, vendar je prehajanja mikro v majhna, majhnih v srednje velika in srednje velikih v velika prepočasno. In premalo ga je. Podatek, da je v regiji zgolj 15 skupin podjetij, pa je v resnici zaskrbljujoč.

Mikro in majhna podjetja potrebujemo, saj so pomemben generator razvoja. Ampak brez velikih podjetij in skupin podjetij pa ne moremo, saj pomenijo stabilizacijo gospodarstva in s tem družbe.

Seveda se lahko strinjamo s trditvijo, ki jo velikokrat slišimo – da je pravzaprav podjetništvo bistvo svobodnega trga in da nastajanje novih podjetij (ki pa so pravilo mikro ali majhna, glede na velikost) daje gospodarstvu vitalnost in polet. Nova podjetja ustvarjajo veliko inovativnih proizvodov in tudi veliko novih delovnih mest. Hkrati pa je tudi zelo res, da je njihova stabilnost slaba, veliko jih propade in z njimi tudi delovna mesta. Velika podjetja in, še bolj pomembno, skupine podjetij s sabo prinašajo tudi logiko sodelovanja, povezovanja in dopolnjevanja, predvsem pa večjo moč v izjemno konkurenčnih okoliščinah na domačem

trgu, še posebej pa seveda na tujih trgih.

Največja podjetja v Sloveniji

V Sloveniji imamo pa kar lepo število velikih podjetij, ki zaposlujejo zelo veliko ljudi in ustvarjajo zelo velik del dobička celotnega slovenskega gospodarstva. Petrol suvereno vodi na tej lestvici, že nekaj čas in zelo uspešno pa mu sledijo GEN-I, Revoz, Krka, Mercator in Lek. Med podjetji iz naše regije je najvišje uvrščen Impol iz Slovenske Bistrice, sledita Talum, Kidričevo, in Pošta Slovenije, ki ima sedež v Mariboru. Seveda je na seznamu največjih podjetij še nekaj podjetij iz naše regije, prav prevladujejo pa v resnici ne. ●



Uvodni nagovor je imel gospodarski minister Zdravko Počivalšek, ki je poudaril, da kljub ohlajanju gospodarske rasti ni razlogov za paniko, saj so naša podjetja danes bistveno bolj oborožena za spopad z nihanji na trgih, kot so bila pred krizo 2008. Kapitalasko so trdnjša, investicijsko previdnejša, manj zadolžena in bolj izkušena.

Veliki se združujejo v jate

Po podatkih Statističnega urada Slovenije je v Sloveniji registriranih (niso pa vsa delujoča) več kot 195 tisoč podjetij, daleč največ, kar 95 %, je mikro podjetij, torej podjetij z 0 do 9 zaposlenih. Prav tako nam podatki SURS povedo, da je v Sloveniji 8284 skupin podjetij (podatek je za leto 2017).

Ko govorimo o skupinah podjetij govorimo o večnacionalnih skupinah (multinacionalkah) in nacionalnih skupinah podjetij. Delež multinacionalk je v Slove-

niji okoli 40 % (največja multinacionalka pri nas je Revoz) in zaposlujejo več kot 70 % vseh v skupinah podjetij zaposlenih ter ustvarijo več kot 80 % prihodka teh podjetij. Multinacionalke so seveda lahko pod domačim ali tujim nadzorom in teh drugih je velika večina, preko 90 %.

V domače, rezidenčne skupine podjetij, ki jih je bilo v letu 2017 skoraj 4800 (podatki se sicer spreminjajo, vendar izjemno počasi), je povezanih več kot 13 tisoč podjetij, pri čemer podatki kažejo, da število domačih skupin podjetij narašča.



Alenka Bratušek, ministrica za infrastrukturo, v pogovoru z Matijo Stepišnikom, odgovornim urednikom Večera. Spregovorila sta o mnogih infrastrukturnih temah, ki nam vsakodnevno bolj ali manj otežujejo življenje. Po besedah ministrice jih sicer počasi, a vztrajno rešujemo.

Skupine podjetij glede na vrsto skupine, Slovenija, 2017, vir: SURS

Rezidenčne skupine podjetij	4.798
Večnacionalne skupine podjetij	3.486
pod domačim nadzorom	327
pod tujim nadzorom	3.159

Iz govora na prireditvi Podelitve priznanj najboljšim podjetjem Podravja

Vsako od izpostavljenih podjetij je uspešno in na svojstven način uspelo stopiti iz povprečja. S tem je dokazalo, da je tudi v našem okolju mogoče biti uspešen in konkurenčen. Hkrati je vsako od teh podjetij primer dobre prakse in s tem neprecenljivi gradnik nadaljnega razvoja celotne regije. Vsako tako izpostavljeno podjetje namreč dokazuje, da je kljub vsem, tako pogosto kritiziranim pogojem gospodarjenja v naši državi mogoče biti odlični in da je mogoče biti lider. In če nam ti liderji kažejo prave razvojne smernice in dokazujejo, da jih je mogoče materializirati, smo dejansko lahko uspešna, na ustvarjanju novih in dodanih vrednosti temelječa družba.

Izboru najboljših v kategorijah mikro, majhnih, srednje velikih in velikih podjetij smo letos dodali izbor najuspešnejše skupine podjetij. In seveda izbirali smo tudi naj zaposlovalca Podravja. Obsežno delo sta opravili dve komisiji: v komisija za izbor naj podjetja, ki sem jo vodil, so bili še Melita Ferlež, mag. Jožica Planinšec Deržek, dr. Borut Bratina, Milan Jarc in mag. Aleksander Bratina. Komisijo za izbor naj zaposlovalca je vodil Damir Battisti, v njej pa so bili še Janez Horvat, Marijan Hertiš, Vesna Rajh in Blanka Žerjav. Vsem se iskreno zahvaljujem za njihovo delo, ki ni bilo enostavno, a so ga strokovno in prizadevno opravili.



Dr. Roman Glaser, predsednik Štajerske gospodarske zbornice



Skupine podjetij v Podravju

Po podatkih AJPES za leto 2018 deluje v statistični regiji Podravje 8300 gospodarskih družb, kar je 99 več kot v letu 2017, 8093 samostojnih podjetnikov, kar je 277 manj kot v letu 2017, in 83 zadrug. Od 8300 gospodarskih družb je bilo 85,6 % ali 7104 mikro podjetij, 12,4 % oz.

1029 je bilo majhnih in 1,6 % oz. 133 srednje velikih podjetij. Velikih podjetij je bilo samo 34 ali 0,4 %, kar je enako kot leto prej.

V regiji ima sedež 15 skupin podjetij. Mnoga med njimi seveda poznamo, so pa med njimi tudi takšna, ki se kar skrijejo našim očem, ko razmišljamo o zemljevidu podjetij regije. Za mnoga sicer vemo, ne vemo pa prav veliko o njih, njihovih uspehih in razvojnih strategijah.

VELIKOST	ŠTEVILO	DELEŽ
Mikro podjetja	7104	85,6
Majhna podjetja	1029	12,4
Srednje velika podjetja	133	1,6
Velika podjetja	34	0,4
SKUPINE	15	

Veseli smo, da je v regiji vzpostavljen normalen pretok podjetij različnih velikosti. Če si sposodim primer iz turističnega gospodarstva, so obiskovalci najbolj zadovoljni, kadar lahko iz svojega stacionarnega večzvezdičnega hotela »pobegnejo« v bližnjo gostilno na krajevno značilne dobrate. Tisti pa, ki spijo na turističnih kmetijah, so srečni, če se lahko zapodijo v bazen taistega bližnjega hotela. Na enak način torej funkcionirajo gospodarske panoge, saj so sinergije med velikimi skupinami in srednjimi ter malimi nosilci dejavnosti lahko velike in razvojno neizmerno koristne. Od njih pa nimajo koristi le sodelujoči deležniki, ampak celotna občestvo – torej celotna regija. In Štajerska je odličan primer prav takšnega sodelovanja in sinergij.

Potem ko so se okrepile posamezne

gospodarske skupine, ki imajo tukaj svoj domicil, smo pravzaprav postali kompletni ali bolj strokovno rečeno: kompetentni. Vsaka relacija, ki prepleta to kompetentnost in ustvarja ekonomske sinergije med velikimi, srednjimi, malimi in mikro podjetji, je dragoceno regijsko vezivo. Pri tem seveda ne smemo spregledati vseh priložnosti in pasti globalizacije, kjer je svet edina meja ustvarjanja in gospodarjenja. Toda ob vseh trendovskih, ekoloških, ogljikoodtistnih in že kar frazeoloških izrazov naklonjenosti vsemu, kar je od blizu in kar je zeleno, na vsak način pridobiva regijska zaokrožitev potencialov in prednosti. Zaokrožujemo jih na ravni spodbujanja, tudi medsebojnega spoznavanja, motiviranja, obveščanja, promoviranja dobrih primerov in praks. Saj to je tudi pomembni del naše primarne dejavnosti.



Mag. Aleksandra Podgornik,
direktorica Štajerske gospodarske
zbornice



NAJ PODJETJE PODRAVJA V KATEGORIJI SKUPINE:

Impol, 2000, d. d.; priznanje je prevzel Andrej Kolmanič, glavni izvršni direktor



NAJ PODJETJE PODRAVJA V KATEGORIJI VELIKA PODJETJA: DEM,
d. o. o.; priznanje je prevzel mag. Srečko Bračko, pomočnik direktorja



NAJ PODJETJE PODRAVJA V KATEGORIJI SREDNJE VELIKA
PODJETJA:

Ledinek Engineering, družba za lesnoobdelovalni inženiring, proizvodnjo, trgovino in storitve, d. o. o.; priznanje je prevzel Gregor Ledinek, direktor



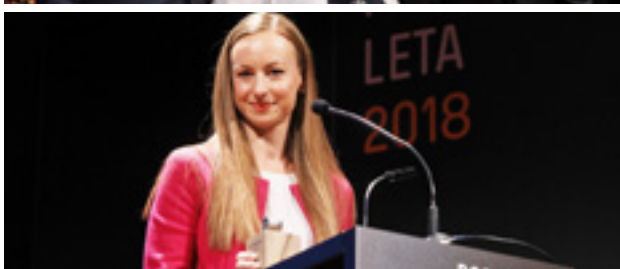
NAJ PODJETJE PODRAVJA V KATEGORIJI MAJHNA PODJETJA:

Hiša daril, d. o. o.; priznanje je prevzel Robert Koderman, direktor



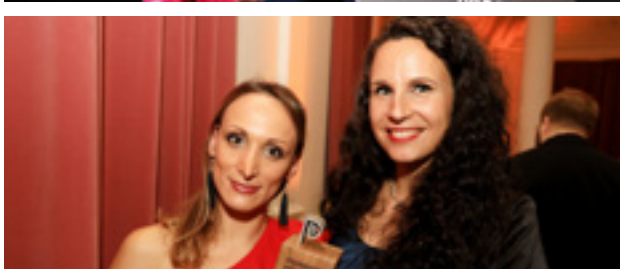
NAJ PODJETJE PODRAVJA V KATEGORIJI MIKRO PODJETJA:

Flawlesscode, d. o. o.; priznanje je prevzela Jerneja Pimat



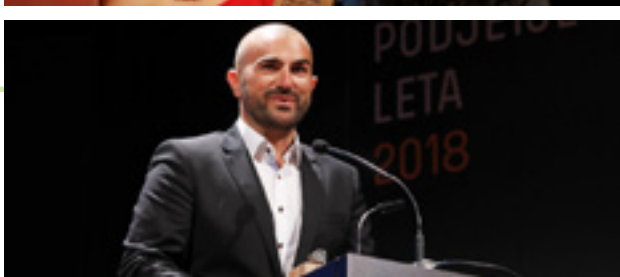
NAJ PODJETJE PODRAVJA V KATEGORIJI NAJ ZAPOSLOVALEC:

Continental Adria pnevmatike, d. o. o.; priznanje je prevzela Violeta Vučičević, vodja kadrovske službe



NAJ PODJETJE PODRAVJA V KATEGORIJI PERSPEKTIVNO
PODRAVSKO PODJETJE:

GP MONT, d. o. o.; priznanje sta prevzeli namestnica direktorja Mirna Polanec in Kaja Korbar, vodja pisarne



NAJ PODJETJE PODRAVJA PO IZBORU BRALK IN BRALCEV
VEČERA:

Quadro, d. o. o., z blagovno znamko Teta Frida; priznanje je prevzel Uroš Mlakar, direktor

Vrednotenje nepremičnin

- Marinka Konečnik Kunst
- Direktorica ZUM urbanizem, planiranje, projektiranje, d. o. o., Maribor
marinka.kunst@zum-mb.si

V oktobru poteka v vseh slovenskih občinah javna razgrnitev predlogov modelov vrednotenja nepremičnin. Gre za nove modele, katerih sprejem na Vladi RS je predviden do konca letošnjega leta, po njih pa bo Geodetska uprava RS v prvi polovici naslednjega leta ovrednotila vse nepremičnine v državi.

Neodvisno od davka na nepremičnine bo vrednost nepremičnin pomembno vplivala na pravice in obveznosti lastnikov nepremičnin v različnih pravnih in upravnih postopkih ter tržnih transakcijah (npr. hipotekarna zavarovanja kreditov, zavarovanje premoženja, promet z nepremičninami, uveljavljanje socialnih transferjev ...). Javna razgrnitev predlogov modelov vrednotenja nepremičnin poteka v času od 1. do 30. oktobra 2019 na

sedežih občin, pripombe pa lahko posredujete do 15. novembra. 2019 na občino, v kateri se nahaja nepremičnina. Vzporedno z javno razgrnitvijo so lastnikom nepremičnin na Portalu množičnega vrednotenja nepremičnin (<http://www.mvn.e-prostor.gov.si>) na voljo tudi poskusni izračuni vrednosti nepremičnin po novih modelih vrednotenja, prav tako pa tudi vse dodatne informacije o projektu, pogosta vprašanja in odgovori ter ključne povezave na obrazce in evidence.

Za nepremičnine, ki ležijo na območju Mestne občine Maribor, so vam informacije na voljo tudi osebno, in sicer na Grajski ulici 7, Maribor, v pritličju, v ponedeljek in petek od 8. do 13. ure ter ob sredah med 8. in 12. uro ter od 13. do 17. ure.



Spremembe so mogoče: cestni režim v Lenartu

- Ksenija Ilich
- Pomočnica vodje skrbniškega sistema na ŠGZ
- ksenija.ilich@stajerskagz.si

Prevozna podjetja, ki se vozijo iz smeri Svete Ane v Lenart, so imela velike težave s tovornim prevozom zaradi zaprtja ceste za tovorni promet skozi Lenart. Tovornjaki so do odcepa za avtocesto vozili po regionalni cesti, ki ni bila primerna za težke tovornjake. Štajerska gospodarska zbornica je s pomočjo Občine Lenart dala pobudo na DRSI, da uredi

dovolilnice za vožnjo tovornjakov skozi center Lenarta do Trat.

Po dogovoru z Ministrstvom za infrastrukturo in DRSI je na cesti R2-449, avtocestni priključek Lenart-Lenart-Gornja Radgona, bila v začetku septembra 2019 urejena sprememba prometne ureditve. Znak za prepoved prometa za tovorna vozila nad 7,5 t se iz smeri Gornje Radgone prestavi za križišče R2-449 in R3-747 (Gradiška cesta), pri znaku za prepoved iz smeri avtocestnega priključka Lenart pa se dopolnilna tabla »Razen za lokalni





promet« zamenja z dopolnilno tablo »Razen za lokalni promet in smer Trate«.

Tako je sedaj dopuščena vožnja iz avtocestnega priključka proti Tratam in obratno preko središča Lenarta na avtocesto.

David Trojner, direktor podjetja Simtro energija, je za Gospodarske izzive povedal: »Skupaj s Štajersko gospodarsko zbornico smo dosegli spremembo režima

zapore ceste za področje Svete Ane, Trat in Jurovskega dola. Z vso strokovnostjo in celovitim pristopom nam je Štajerska gospodarska zbornica izpogajala, da se za omenjene kraje sprostí promet po magistralni cesti skozi Lenart, kar je za naše podjetje in ostale podjetnike strateškega pomena, saj je predhodni režim bil speljan po 'obvozu', ki ni bil primeren za tovrstna vozila, in je bila ogrožena varnost vseh udeležencev v prometu. Vsaka tovr-

stna sprememba zahteva argumentirane zahteve za spremembe in strpno pogajanje, saj ponekod civilne iniciative (tudi naš primer) zahtevajo nerazumne odločitve. Manjša podjetja in samostojni podjetniki potrebujemo institucijo, kot je Štajerska gospodarska zbornica, katera se z vso odgovornostjo zavzema za reševanje težav in boljše poslovno okolje malega gospodarstva. Za pomoč se zato Štajerski gospodarski zbornici najlepše zahvaljujem.« ●

New message



From: SIMTRO ENERGIJA <simtro.energija@gmail.com>
Sent: Thursday, October 17, 2019 6:31:54 PM
To: Aleksandra Podgornik <aleksandra.podgornik@stajerskagz.si>
Subject: DOGOVOR Z DIREKCIJO ZA CESTE

Spoštovana ga. Aleksandra,

skupaj smo dosegli spremembo režima zapore ceste za področje Sv. Ana, Trate, Jurovski dol. Z vso strokovnostjo in celovitim pristopom ste nam izpogajali, da se za omenjene kraje sprostí promet po magistralni cesti skozi Lenart, kar je za naše podjetje in ostale podjetnike strateškega pomena, saj je predhodni režim bil speljan po »obvozu«, ki ni bil primeren za tovrstna vozila, in je bila ogrožena varnost vseh udeležencev v prometu. Vsaka tovrstna sprememba zahteva argumentirane zahteve za spremembe in strpno pogajanje, saj ponekod civilne iniciative (tudi naš primer) zahtevajo nerazumne odločitve.

Manjša podjetja in samostojni podjetniki potrebujemo institucijo, kot je vaša, katera se z vso odgovornostjo zavzema za reševanje težav in boljše poslovno okolje malega gospodarstva.

Za pomoč se vam najlepše zahvaljujem.

Lep pozdrav, David Trojner

V pričakovanju Nacionalnega energetskega in podnebnegega načrta

- Dejan Tasić, mag. inž. energ.
- Projektni koordinator, ŠGZ
- dejan.tasic@stajerskagz.si

Akademija distribucije Elektro Maribor je v sodelovanju s Štajersko gospodarsko zbornico sredi oktobra pripravila strokovni posvet na temo Nacionalnega energetskega in podnebnegega načrta (NEPN) in pripravi celovite presoje vpliva na okolje. Nedavno je bil objavljen dopolnjen osnutek Celovitega NEPN, katerega priprava prihaja v sklepno fazo.

Aktivni udeleženci so na razpravi v ospredje postavljali pomen gradnikov sodobne energetike, kot so trajnostni proizvodni viri, razvoj in nadgradnja elektrodistribucijskega omrežja, fleksibilnost proizvodnje in odjema, cena energetskega vira in socialno vzdržljiv sistem za uporabnike. Udeleženci so podali svoja strokovna mnenja o prehodu v nizkoogljično družbo (s finančnega, okoljskega in tehnološkega vidika), ki je eden najzahtevnejših razvojnih projektov te generacije in bi zato moral biti previdno izveden. Poseben aspekt debate je predstavljala energetska tranzicija. Biti mora trajnostna, učinkovita, transparentna in pravična, so se strinjali aktivni udeleženci strokovnega posveta. Da je dokument NEPN pomanjkljiv pri nekaterih iztočnicah, je poudarilo več udeležencev, ki so tudi predstavili nekatere ukrepe oz. rešitve, ki bi lahko bili dodani v NEPN, kot je npr. »energetska kapica«, ustrezno razmerje med vlaganjem v distribucijski sistem in prenos električne energije, ki naj bo podobno evropski ravni, sistemska gradnja novih vodov in previdno priključevanje novih energetskega vira, definira se naj kriterij robustnosti omrežja itd.



Po razpravi pa so sledile sklepne misli in poudarki, kako bi Slovenija lahko učinkovito stopala po poti v

nizkoogljično družbo s tehničnimi rešitvami ter okoljsko in stroškovno sprejemljivostjo. ●





Zakaj nekoga, ki mu ne uspe narediti vsega, kar si je zamislil, smatramo za nesposobnega? Zakaj je v gospodarstvu neuspeh skoraj sinonim za nesposobnost? Ob dejstvu, da vsi vemo, da veliko podjetij propade.

Priporočljivo je, da ljudje menjamo delovno okolje na pet do sedem let. Ko si podjetnica, pa naj bi bila ena služba za celo življenje? Kaj pa, če nam ne uspe? Naj si enostavno poiščemo službo ali poiščemo drug podjetniški izziv?

7. KONFERENCA ŽENSKÉ PODJETNOSTI

KO SE POSEL PRISMUDI ...

Konferenca, ki še nikoli ni bila samo konferenca, bo letos tudi podjetniški sejem, B2B srečanja, povezovanje, druženje, posel ... in potekala bo:

V SREDO, 4. DECEMBRA 2019, V HOTELU CITY V MARIBORU.



Vljudno vabljeni!

mag. Aleksandra Podgornik,
direktorica Štajerske gospodarske zbornice



P E R L E
Regijski svet poslovnih
žensk in podjetnic

mag. Vida Perko,
predsednica Regijskega sveta poslovnih žensk in podjetnic

Je že res, da se bo zgodila tudi brez vas, a manjkali nam boste in me bomo manjkale vam! Iskreno vabljene!

Več informacij in spletne prijave do 28. 11. 2019 na www.stajerskagz.si.

Prvi doktorski program DOBA Fakultete



- Doba Fakulteta
- info@doba.si

Na DOBA Fakulteti so to jesen začeli z izvajanjem aktualnega in sodobnega doktorskega programa Inovacije in trajnostno poslovanje v digitalni družbi. Namenjen je posameznikom iz podjetij, ki imajo raziskovalno žilico in želijo z ustvarjanjem novih znanj in rešitev prispevati h gospodarskemu razvoju in družbenemu napredku, ter tistim, ki želijo razvijati akademsko kariero oz. delovati v raziskovalnih organizacijah ali v raziskovalnih oddelkih znotraj podjetij.

Študenti bodo v doktorskem študijskem programu pridobili poglobljeno znanje o interdisciplinarnem področju inoviranja in trajno-

stnega poslovanja, ki ga bo mogoče uporabiti pri reševanju izvirnih raziskovalnih problemov v okviru različnih disciplin (poslovanje, ekonomija, marketing, izobraževanje, socialne dejavnosti itd.). Prav tako se bodo usposobili za samostojno znanstveno-raziskovalno delo na najzahtevnejšem nivoju, razvili pa bodo tudi kompetence kritične presoje in refleksije pri implementaciji novih spoznanj in rešitev v svojem poslovnem okolju.

Program je akreditiran in je edini doktorski program v Sloveniji, ki se v celoti izvaja online, v skladu z mednarodnimi standardi in akreditacijami. Online izvedbo na DOBA Fakulteti odlikujejo sodobni pedagoški pristopi: interaktivni webinarji, študij literature s kritično presojo, argumentirane forumске razprave, predstavitve, priprava individualnih nalog itd. Posebnost doktorskega programa

je tudi v sistematičnem spremljanju in celoviti podpori študentom pri pripravi doktorske disertacije. Sodelovanje z izbranim mentorjem se namreč prične že kmalu po pričetku študija. Poleg tega je pri vsakem predmetu del učnih aktivnosti v celoti vezan na raziskovalne interese študentov. To pomeni, da študenti že v okviru predmetov preučujejo relevantno znanstveno literaturo in pripravljajo vsebine, ki so jim v pomoč pri izbiri in opredelitvi primerne raziskovalne teme, pri pripravi dispozicije in doktorske disertacije.

Doktorski program je v širši regiji edinstven tako po predmetnem področju kot po izvedbenem pedagoškem modelu in se lahko primerja z najboljšimi doktorskimi programi v Evropi. Za vpis v program je veliko zanimanje tako v Sloveniji kot tudi na Hrvaškem in v Srbiji. ●



Od škarij do umetne inteligence

- Press Clipping, d. o. o.
- press@pressclip.si

Press Clipping je družba za spremljanje in analizo medijev vseh vrst. Tako bi se opisali na kratko in jedrnat. V resnici pa smo veliko več. Povezujemo ljudi in informacije. Ljudi, ki se združujejo v podjetja ter organizacije in potrebujejo informacije, da dosežejo zadane cilje. Press Clipping smo bogata zakladnica znanja, 25 let neverjetnih izkušenj, 19 srčnih ljudi, ki 24 ur na dan zbiramo informacije za naročnike, s katerimi rešujemo poslovne izzive, se soočajo s krizami, razvijajo nove izdelke in storitve ali preprosto usmerjajo svoje delovanje. To so informacije, ki imajo vrednost in z njimi predstavljamo nepogrešljiv del vsakdana nekaj sto naročnikov, v dobrem in slabem.

Prvi, ki so 1994 zaupali naši viziji, so bili v podjetju Mura, European Fashion Design. Sledili so

jim BTC, Tovarna avtomobilov Maribor, Nova KBM, Splošna bolnišnica Maribor, Luka Koper, Petrol, Casino Portorož, Kovnotehna Celje, Lisca, Zavarovalnica Slovenica. Od takrat je število naših naročnikov raslo. V 25 letih se jih je nabralo kar nekaj tisoč iz različnih držav in različnih področij; velika in majhna podjetja, javne ustanove, posamezniki, dobrodelne organizacije, znane osebnosti, multinacionalke.

Na začetku nas je bilo šest; vsako jutro smo s škarijami izrezovali članke iz časopisov in revij, jih lepili na papir, označevali ključne besede in enkrat tedensko v kuverti zbirko poslali naročnikom. Poslušali smo oddaje na radijskih postajah in gledali prispevke na televiziji, jih natipkali na pisalnem stroju in tako za zbirko medijskih objav ustvarili magnetograme.

Za nas ni bila meja. Polni zagona smo rasli in se razvijali. Ena naših prvih večjih investicij je bila nakup avtomobila, s katerim smo se vozili širom Slovenije in tudi izven meja

ter širili idejo o pomenu poznavanja informacij v medijih za učinkovito in uspešno delo ter pridobivali zaupanje naših naročnikov.

Potem smo kupili prve računalnike, klipping (zbirko medijskih objav) smo pričeli pošiljati dnevno, s pomočjo faksa, pričeli smo opravljati analize zbranih medijskih objav, s katerimi smo naročnikom omogočili še globlje razumevanje informacij ter poznavanje mnenja javnosti. Naš klipping in analize so kmalu postali nepogrešljiv del na sejah uprav več kot 50 podjetij, ustanov in institucij. Internet je popolnoma spremenil način našega dela. Hiter tehnološki razvoj je v naš vsakdan postavil skenerje, mobilne telefone, nove računalniške programe in aplikacije.

Na prelomu novega tisočletja smo pričeli s širjenjem v druge države nekdanje Jugoslavije. Prva postaja je bila Zagreb, sledili so Podgorica, Beograd in Skopje. 2006 smo ustanovili podružnico v Banja Luki in leto kasneje vsa podjetja povezali v Media Intelligence Group. Sku-





paj smo imeli 500 naročnikov in spremljali več kot 10.000 ključnih besed.

Radovedno smo spremljali razvoj dejavnosti klipinga na globalni ravni, kar nam je omogočalo tudi partnerstvo v mednarodnem združenju za spremljanje in analizo medijskih objav FIBEP. Udeleževali smo se številnih izobraževanj, konferenc, srečanj ter vnašali nova spoznanja v svoje delo. Nenehno učenje je še vedno ena od pomembnejših prioritete našega podjetja.

Navade, želje in pričakovanja naših naročnikov se namreč spreminjajo. In mi jim sledimo. Postali smo hitrejši, bolj odzivni in bolj zreli. Razvijamo nove produkte in storitve. Povezani smo s svetom; naročniku lahko zagotovimo informacije o katerikoli temi, iz kateregakoli kraja na svetu.

2005 smo v Dubrovniku organizirali Svetovni kongres agencij za spremljanje in analizo medijskih objav in si pridobili mednarodni status vodilne agencije na trgu. 2015 smo pripravili milijonti kliping in 2016 postali uradna agencija za spremljanje medijev Urada Vlade Republike Slovenije za komuniciranje. Lani smo v poslovanje uvedli digitalizacijo, ki postavlja nove standarde v panogi, v naslednjih dveh letih pa bomo v sklopu projekta ComMon ustvarili inovativno visokotehnoško platformo za spremljanje družbenega stanja in razvoja, ki bo omogočala spremljanje in razumevanje družbe ter njenih potreb in izzivov.

Naši naročniki v nas vedno znova prepoznajo strokovnost, odgovornost, izkušnost, hkrati pa kakovost, natančnost, edinstvenost in strast do posla. Veliko se pogovar-

jamo z njimi in skušamo razumeti našo storitev tudi z njihove strani ter tako ustvariti odlično uporabniško izkušnjo.

In ne nazadnje smo ponosni, da smo v četrto stoletje delovanja podprli tudi veliko dobrotelčnih idej in projektov, ki pričarajo nasmeh na obraze tistih, ki so nam najpomembnejši, naših otrok. Naša pot se je pričela z vprašanjem, kako čim bolj izmeriti učinek komuniciranja in odnosov z javnostmi. Odgovor na to vprašanje že dolgo poznamo. In vedno znova si postavljamo nova. To nas žene naprej, med tiste, ki postavljajo trende v panogi.

Hvala vsem, ki ste z nami v 25 letih kakorkoli sodelovali, verjeli v nas in nas spodbujali. Tudi zaradi vas še vedno naše delo opravljamo z navdušenjem. In ga nameravamo tudi v prihodnje. ●

Inovativno v Talumu

- Talum, Tovarna aluminija, d. d., Kidričevo
- guest@talum.si

V Skupini Talum je inovativnost pomemben del poslovne strategije, vzpostavljen imajo sistem redne inovativne dejavnosti, v okviru katerega lahko zaposleni podajajo inovacijske predloge skozi vse leto, in akcijo Upam si!, kjer vsako leto v spomladanskih mesecih zbirajo inovativne ideje na razpisano temo. Inovativne prispevke in dosežke nagradijo, zato so oktobra na letošnjem Dnevu inovativnosti v Talumu podelili priznanja trem sodelavcem za množično inoviranje, štiridesetim za profesionalno in trem za akcijo Upam si! Kolesje idej. V Talumu s ponosom povedo, da je letos pri podajanju predlogov sodelovalo kar 37 odstotkov zaposlenih in da so zabeležili kar sedem

tehničnih izboljšav, ki prinašajo skupaj za več kot 600.000 evrov letne gospodarske koristi. Seveda pa so takšni rezultati plod dolgoročnega prizadevanja in spodbujanja, za kar letno namenijo povprečno 100.000 evrov. ●



Dan inovativnosti v Talumu začnejo s skupno sejo poslovnega odbora, sveta zaposlenih, sveta delavcev, sindikata in odbora za inovativno dejavnost, nadaljujejo z inovativno malico, organizirajo kreativne delavnice z otroki bližnjih osnovnih šol (letos so otroci sestavljali alu kolesa), izvedejo posebne predstavitvene aktivnosti za zaposlene (tokrat so sodelavci Taluma lahko preizkusili e-kolesa, ki so jih v Talum pripeljali predstavniki podjetja Greenstorm.eu) in vse skupaj zaokrožijo s podelitvijo priznanj ter pogovorom z zanimivimi gosti, izjemnimi posamezniki, inovatorji na svojem področju.



Klasmetal – zasebno podjetje z bogatimi referencami



- Klasmetal, d. o. o.
- klasmetal@siol.net

Klasmetal je zasebno podjetje s 23-letno tradicijo v Spodnji Voličini, približno 60 km od avstrijske meje. Njihova osnovna dejavnost je proizvodnja in predelava različnih kovinskih delov. Proizvajajo male in srednje velike proizvodne serije strojnih delov, mehansko obdelujejo razne strojne dele in tudi varijo

majhne dele. V podjetju imajo možnost velike stopnje prilagajanja pri proizvodnji vijakov, matic, puš, podložkov, zatičev, vijakov, pribora, osi in ostalega.

V podjetju Klasmetal se ponašajo z zmogljivim strojnim parkom (CNC stružnice in CNC stružni avtomat, CNC frezalni stroji, strojne žage ...). Delujejo na najnaprednejši in najhitrejši način, ob uporabi različnih materialov, pa ne samo na slovenskem trgu, temveč tudi na avstrijskem in nemškem. Pohva-

lijo se lahko z bogatimi referencami. Njihov proizvodni program je usmerjen predvsem v izvoz, saj izvozijo 98 % svojih izdelkov.

Partnerji, ki sodelujejo s Klasmetalom, lahko od njih pričakujejo samo najboljše, kar tudi potrjuje njihov pridobljeni certifikat ISO 9001:2015 v panogi proizvodnja in prodaja kovinskih delov za strojogradnjo, ki ga je izdal certifikacijski organ TÜV SÜD Management Service GmbH. ●



Ali se zavedamo, kaj vse vpliva na obremenjenost zaposlenih?

- Projekt »Celovita psihosocialna podpora podjetjem za aktivno staranje delovne sile (NAPREJ) – Zdravo in aktivno v prihodnost!«
- info@stajerskagz.si
- www.naprej.eu

Ključno je zgodnje prepoznavanje težav in proaktivno delovanje

Znaki težav v duševnem zdravju:

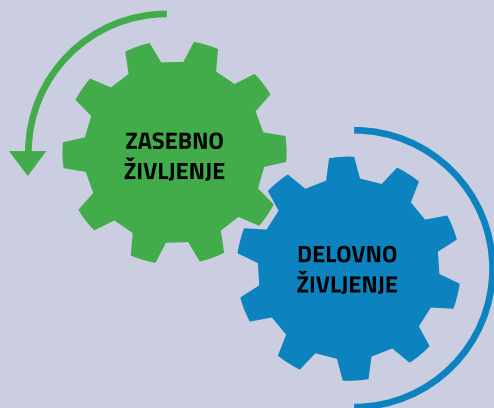
- **telesni** (npr. utrujenost, prebavne motnje, glavoboli itd.)
- **duševni** (npr. anksioznost, zmedenost, hitre spremembe razpoloženja itd.)
- **vedenjski** (npr. prepirljivost, pomanjkanje volje, težave s pozornostjo itd.)

Ali ste vedeli?

- Več kot 50 % višjega vodstva je mnenja, da nihče od njihovih zaposlenih nikoli v delovnem življenju ne bo imel težav v duševnem zdravju.
- Več kot 66 % višjega vodstva je ocenilo, da je težave v duševnem zdravju izkusil 1 od 20 zaposlenih.
- Vendar trenutne ocene kažejo, da je težave v duševnem zdravju izkusil 1 od 5 zaposlenih.



Vir: EU-OSHA, 2011



Nerešene težave se prenašajo iz zasebnega v delovno življenje in obratno

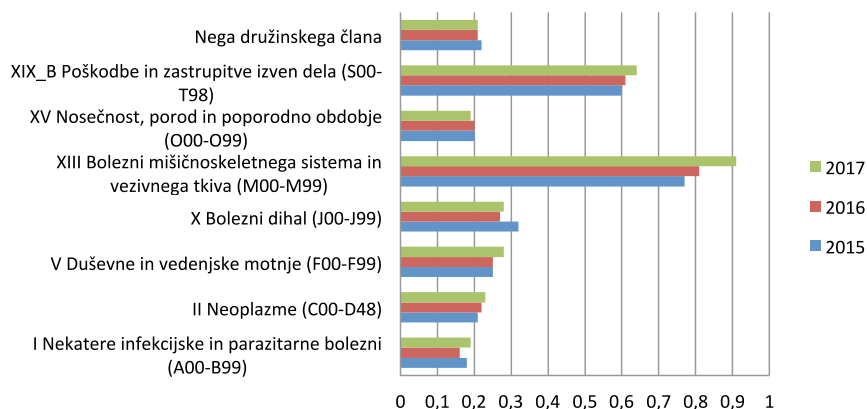
Posledično se nakopičene nerešene težave na delovnem mestu kažejo v obliki naslednjih problematičnih in manj produktivnih vedenj:

- zamujanje na delo
- napake pri delu
- agresivno komuniciranje s strankami itd.

Katere so najpogostejše bolezni, zaradi katerih zaposleni odhajajo v bolniški stalež?

- bolezni mišično-kostnega sistema in vezivnega tkiva
- poškodbe in zastrupitve izven dela
- bolezni dihal ter duševne in vedenjske motnje

% Bolniškega staleža glede na skupino bolezni (MKB)



Vir: NIJZ, 2015-2017.



Za delodajalca	Za zaposlene
Dobro voden program promocije zdravja na delovnem mestu	Varno in zdravo delovno okolje
Pozitivna podoba podjetja	Okrepljena samozavest
Višja morala zaposlenih	Manj stresa
Manjša fluktuacija zaposlenih	Višja morala
Manj bolniških odsotnosti	Večje zadovoljstvo z delom
Večja delovna učinkovitost	Večja skrb za lastno zdravje
Nižji stroški zdravljenja in zavarovanja	Boljše zdravje
Manjše tveganje za globe in sodne spore	Boljše počutje

Vir: Svetovna zdravstvena organizacija

Kaj lahko naredi podjetje?

Promocija zdravja na delovnem mestu so sistematične ciljne aktivnosti in ukrepi, ki so nameneni vsem zaposlenim in se izvajajo za vse zaposlene pod enakimi pogoji, z namenom ohranjanja in krepitev telesnega in duševnega zdravja zaposlenih ter njihovega dobrega počutja.

Ali je promocija zdravja na delovnem mestu obvezna?

Da. Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1) delodajalcu nalaga, da mora:

- sprejeti ukrepe za preprečevanje, odpravljanje in obvladovanje primerov nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in tudi drugih oblik psihosoci-

alnih tveganj na delovnem mestu, ki lahko predstavljajo grožnjo za zdravje delavcev,

- načrtovati ukrepe promocije zdravja na delovnem mestu in zagotavljati potrebna sredstva zanjo ter spremljati njeno izvajanje.

Delodajalcu, ki krši zakonske določbe, zakon nalaga globo v višini od 2.000 do 40.000 evrov. ●

Več informacij o tem najdete v Smernicah za slovenske managerje na področju duševnega zdravja na delovnem mestu, ki so objavljene na spletni strani projekta NAPREJ www.naprej.eu.

Vabljeni tudi na strokovne regijske posvete, ki bodo v okviru omenjenega projekta potekali v jesenskih mesecih letošnjega leta! Za aktualne informacije in točne termine spremljajte našo spletno stran.



HYDAC je bil ustanovljen 1963 v Nemčiji kot podjetje za hidravlične komponente. V naslednjih letih se je razvil v mednarodno skupino podjetij in postal sinonim za hidravliko, elektroniko in fluidno tehniko. Del te skupine smo od leta 2005 tudi mi. Naše komponente so prisotne na vseh področjih industrijske in mobilne hidravlike. Proizvodni program obsega bogato ponudbo izdelkov; hidravlični akumulatorji, filtri in procesni filtri, ventili (industrijski, krogelni, mobilni...) izmenjevalci toplote, črpalke in nosilci za njih, senzorji za tlak, temperaturo, razdaljo, čistost olja...naprave za meritve, hitre spojke za tekočine, mali agregati, cilindri, visokotlačna hidravlika in še veliko več.

Načrtujemo in dostavljamo hidravlične krmilne in pogonske sisteme, vključno z elektronskimi krmilniki in regulatorji za mobilne in stacionarne stroje in naprave za široko paleto industrij. Hydac-ove rešitve sprožajo ventile in armature v elektrarnah, prilagajajo parabolična korita v sončnih elektrarnah, hladijo in mažejo gonila v vetrnicah, so podpora v delovni hidravliki bagrov, kmetijskih in cestnih strojev. Hydac ima dolgoletne izkušnje, katere je nabiral skupaj s svojimi inženirji. Investira v razvoj in iskanje novih rešitev, dokaz za to pa so nešteti patenti s področja hidravlike.



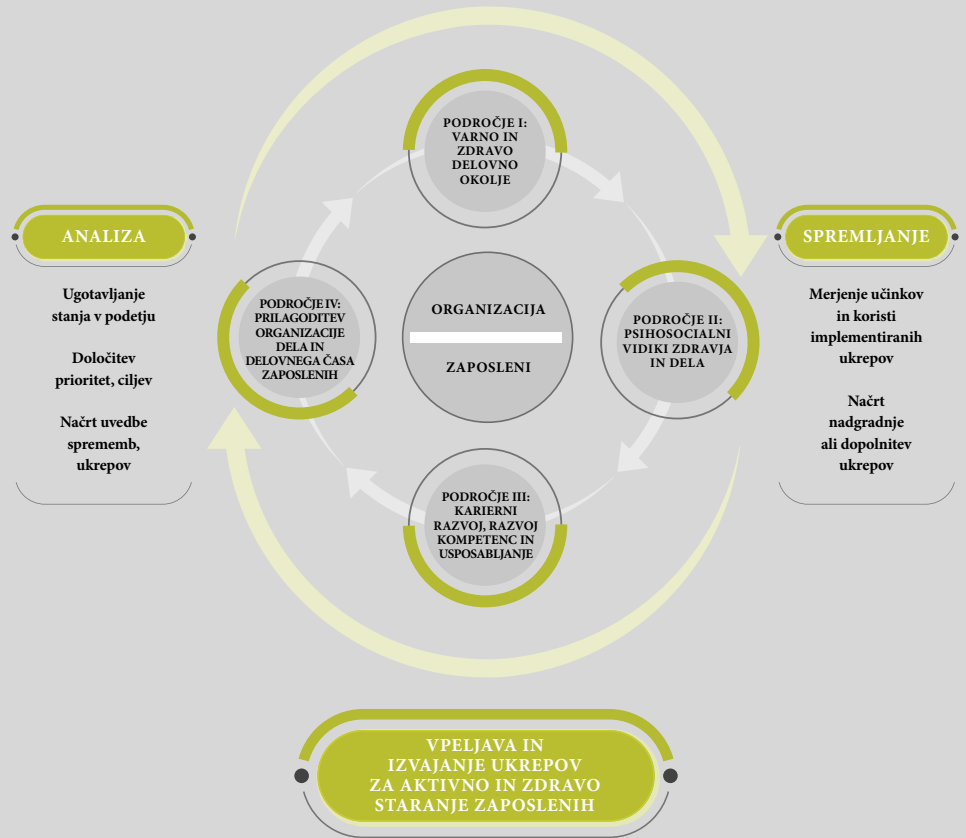
Starejši zaposleni so dragocen kader

- Projekt Razvoj celovitega poslovnega modela za delodajalce za aktivno in zdravo staranje zaposlenih (POLET)
- julija.peklar@iri-lj.si
- www.projekt-polet.si

Spodbujanje in omogočanje aktivnega in zdravega staranja prebivalstva predstavlja pomemben izziv na ravni Evropske unije, ki ga prepoznavajo tudi slovenski delodajalci. Skrb za aktivno in zdravo staranje zaposlenih postaja vse bolj pomembno področje tudi za delodajalce, saj so demografske spremembe prebivalstva, pomanjkanje delovne sile in potreba po podaljševanju delovne aktivnosti na trgu dela vedno bolj prisotne.

V sklopu projekta »Razvoj celovitega poslovnega modela za delodajalce za aktivno in zdravo staranje zaposlenih (POLET)« bo razvit in v 120 podprtih podjetjih s sedežem v kohezijski regiji Vzhodna Slovenija implementiran celovit poslovni model za delodajalce za aktivno in zdravo staranje zaposlenih (v nadaljevanju model) (na sliki). Delodajalcem bo pomagal pri načrtovanju, izvajanju in evalvaciji ukrepov za spodbujanje aktivnega in zdravega staranja za zaposlene, ravnanju s starejšimi zaposlenimi in zmanjševanju bolniške odsotnosti z dela. Med 63 vključenimi podjetji v prvi fazi projekta je bila izvedena analiza stanja, ki je pokazala, da podjetja sicer ocenjujejo starejše zaposlene kot dragocen kader, ohraniti jih na delovnih mestih se jim zdi pomembno, a zanje na eni strani nimajo ustreznih delovnih mest, saj sedanja terjajo veliko prilagoditev, po drugi strani nimajo ustreznega znanja, orodij in kadra, ki bi se ukvarjal s starajočo se delovno silo oz. s področjem aktivnega in zdravega staranja v širšem kontekstu.

Zato bo poznavanje procesov staranja in prilagajanje delovnih mest



starejšim zaposlenim imelo vedno večji pomen za doseg večje učinkovitosti in uspešnosti starejših delavcev. Prilagajanj bo, zaradi vedno večjega deleža starejše populacije, torej čedalje več. Ukrepi v podjetju bodo zato morali biti usmerjeni v prilagajanje tako delovnega okolja, organiziranosti dela kot tudi zdravja zaposlenega in njegovega socialnega okolja. Kljub zavedanju ustrezni ukrepi za upravljanje s starajočo se delovno silo v večini podjetij še niso sprejeti. V osnovi je potrebno področje aktivnega zdravja vključiti tudi v strategijo in vizijo podjetja, podpora za sprejete ustrezne ukrepe in postopkov pa mora prihajati od najvišjega vodstva ter delovati kot zaveza in cilj podjetja. Ukrepi promocije zdravja na delovnem mestu

(PZDM) so zatoključnega pomena, saj izvajanje aktivnosti PZDM pomembno prispeva k zniževanju bolniških odsotnosti in posledično k zmanjševanju stroškov na ravni delodajalcev kot tudi države. Hkrati je pomembno z ukrepi PZDM ohranjati in krepiti zdravje vseh zaposlenih, ne glede na starost, saj le celovit pristop tekom celotne delovne dobe zaposlenega na dolgi rok lahko prinese zdravega in aktivnega zaposlenega.

V času vpeljave modela bodo sodelujočim podjetjem v projektu POLET ves čas na voljo brezplačna stalna strokovna podpora in svetovanje, izobraževanja ter različna podporna orodja za lažje načrtovanje, implementacijo ali evalvacijo ukrepov s področja aktivnega in zdravega staranja.

Obratno mentorstvo v luči medgeneracijskega sodelovanja in staranja delovne sile

- Projekt Razvoj celovitega poslovnega modela za delodajalce za aktivno in zdravo staranje zaposlenih (POLET)
- julija.peklar@iri-lj.si
- www.projekt-polet.si

Obratno mentorstvo je mentorski odnos, v katerem mlajši zaposleni deluje kot mentor in svoje znanje deli s starejšimi zaposlenimi, ki so lahko na hierarhični lestvici višje in so v tem odnosu v vlogi mentoriranca. Obratno mentorstvo je priložnost za delitev aktualnega znanja, spodbujanje razumevanja obeh skupin (mlajših in starejših) in na splošno izboljšanje komunikacije ter sodelovanja na delovnem mestu. Je inovativen način spodbujanja učenja in izboljšanja medgeneracijskih odnosov ter predstavlja stroškovno učinkovito orodje strokovnega razvoja tako, da izkorišča medgeneracijsko sodelovanje.

Izhodišče obratnega mentorstva: starejši zaposleni, ki imajo izkušnje, lahko pridobijo in okrepijo sposobnosti na področju novejših tehnologij s pomočjo mentorstva mlajših sodelavcev.

Namen obratnega mentorstva je izmenjava znanja mentorja (mlajši zaposleni) z mentorirancem (starejši zaposleni) in osredotočenost na učenje s področja tehnologije, socialnih medijev in aktualnih trendov.



V kolikor želimo izkoristiti prednosti mentorskih odnosov, je ključno, da formaliziramo obratno mentorstvo, saj se tako lažje spopadamo z medgeneracijskimi razlikami ter odgovarjamo na demografske in generacijske izzive v okolju. Zagotovo pa je obratno mentorstvo tudi pomembno orodje za izboljšanje zavzetosti zaposlenih ter pridobivanje in ohranjanje talentirane delovne sile. Z namenom vključevanja različnih deležnikov, razširjanjem projektnih aktivnosti projekta

»Polet« ter predvsem z izmenjavo dobrih praks podjetij pripravljamo regijske posvete o inovativnem načinu spodbujanja učenja in izboljšanja medgeneracijskih odnosov.

Vabljeni tudi vi, udeležba je na osnovi predhodne prijave brezplačna. Posveti so namenjeni delodajalcem, managerjem, kadrovskim delavcem, predstavnikom strokovne javnosti, pa tudi vsem ostalim, ki jih tema zanima in so tako ali drugače dejavni na tem področju. ●

V petek, 22. 11. 2019, v prostorih Štajerske gospodarske zbornice, Ulica talcev 24, Maribor.

Priporočila za spodbujanje ženske podjetnosti

- Projekt: Pospeševanje ženskega podjetništva v Podonavju
- Nina Meglič, projektna koordinatorka
- nina.meglič@stajerskagz.si

V okviru projekta Pospeševanje ženskega podjetništva v Podonavju (Women in Business) je nastala nacionalna študija o ovirah in potrebah na področju spodbujanja mladih podjetnic, pomanjkljivosti v politikah ter priložnostih, ki jih ponujajo ukrepi za razvoj podjetništva med mladimi ženskami v Sloveniji. Študija obsega predstavi-

tev obstoječih nacionalnih statističnih podatkov in analizo strateških ter ostalih dokumentov o ženskem podjetništvu, enakosti spolov in izzivih, s katerimi se soočajo mladi. Obsega tudi rezultate ankete, ki je bila distribuirana med mlade ženske, stare od 15 do 34 let, da bi boljše razumeli potrebe in ovire, s katerimi se soočajo pri odpiranju in vode-

nju svojih podjetji. Prav tako so bili za potrebe študije izvedeni intervjuji z glavnimi deležniki: ministrstvi, univerzami, sindikati, zavodom za zaposlovanje in nevladnimi organizacijami.

Avtor dokumenta je Mariborska razvojna agencija, medtem ko smo na zbornici sodelovali pri diseminaciji ankete.

1. Mlade podjetnice so kompleksna skupina, zato je potrebno sodelovanje med sektorji na različnih ravneh vlade.
2. Za učinkovito in uspešno sodelovanje med sektorji bi bilo treba ustanoviti vladno delovno skupino za spodbujanje ženskega podjetništva.
3. Žensko podjetništvo je treba upoštevati v vseh razvojnih in strateških dokumentih (od dolgoročnih strategij do izvedbenih načrtov).
4. Na nivoju vlade je potrebno sprejeti smernice za vključevanje načela enakosti med spoloma pri javnih razpisih.
5. Da bi nadomestili pomanjkanje statističnih podatkov na področju ženskega podjetništva, bi morale žensko podjetništvo temeljiti na dokazih iz prakse.
6. Dolgoročno je treba krepiti številne, vsem ženskim podjetnicam dostopne spodbude na področju ženskega podjetništva.
7. Izboljšati je treba sodelovanje med različnimi slovenskimi ženskimi podjetniškimi mrežami in mrežami iz drugih držav v Podonavju ter širše.
8. Oblikovati je treba točko vse-na-enem-mestu (VEM) ali vsaj skupno platformo za različne pobude na področju ženskega podjetništva, ki bi temeljila na pregledu podpornih storitev in organizacij ter tako mladim ženskam olajšala ustrezno izbiro.
9. Podjetniška izobraževanja, usposabljanja, mentorstvo in svetovanje je potrebno nadgraditi na način, ki upošteva specifične ženskega spola.
10. Ženskim podjetnicam je potrebno zagotoviti javno podporo ne le za novoustanovljena podjetja, ampak skozi celoten cikel njihovih podjetniških prizadevanj (celoten cikel razvoja in vzpostavitve tržnega produkta/storitve).
11. Mlade ženske podjetnice bi morale v prvih nekaj letih poslovanja prejemati pomoč (subvencije, dotacije), ki bi jim omogočila osredotočanje na razvoj produktov/storitev.
12. Vlada bi morala spodbujati pilotne projekte z orodji, namenjenimi le ženskam (npr. skupni delovni prostori za ženske).
13. Potrebno je oblikovati podporne ukrepe, ki ustrezajo potrebam podjetnic in so specifično pripravljene za podporo ženskam v podjetništvu (upoštevajo motivacijski element vzpostavljanja podjetja ipd.).

Celotna študija je dostopna na spletni strani ŠGZ, kjer je predstavljen projekt Women in Business.



Bodi varilec svoje prihodnosti

- **Projekt: Innovet SI-AT 253: Razvoj novih inovativnih metod za čezmejni razvoj in spodbujanje dualnega usposabljanja v kovinskem sektorju**
- **Stanko Kostanjevec, Šolski center Ptuj**
- **stanko.kostanjevec@sceptuj.si**
- **www.innovet.at**

Šolski center Ptuj je javni zavod in mednarodno prepoznana ter priznana regijska izobraževalna institucija, ki izvaja dejavnost izobraževanja mladine, programe prekvalifikacij in dokvalifikacij brezposelnih oseb, izobraževanje odraslih ter programe dodatnega usposabljanja zaposlenih.

Cilji projekta Innovet:

- uskladitev in razvoj dualnega usposabljanja z uporabo novih, inovativnih metodoloških pristopov
- prilagoditev poklicnega usposabljanja dejanskim zahtevam trga
- povečati ugled vajeniških poklicev ter števila vajencev in strokovnih delavcev predvsem na področju varjenja

Pomanjkanje kadrov v kovinarstvu

V okviru Šolskega centra Ptuj deluje tudi Strojna šola, ki odpira vrata v svet znanosti in tehnike. Izobražuje mladino in odrasle za strojniške poklice tako na področju obdelave kovin kot tudi v avtoservisni dejavnosti. V zadnjih letih še posebej izpostavljamo deficitarni poklic varilca, možnost takojšnje zaposlitve, nadaljnega izobraževanja in možnosti sodelovanja v različnih izvenšolskih dejavnostih.

Šolski center Ptuj je danes moderno opremljen s številnimi specializiranimi učilnicami, predavalnicami, laboratoriji in delavnicami – tudi na področju varjenja, kjer poleg osnovnega izobraževanja za poklic varilca nudi tudi izobraževanja s področja varjenja za pridobivanje različnih certifikatov o usposobljenosti.

Vključitev v projekt Innovet

Ker se obmejna regija med Avstrijo in Slovenijo sooča z velikim pomanjkanjem usposobljene delovne sile v mnogih poklicih, še posebej v kovinarstvu, smo se v Šolskem centru Ptuj odločili za sodelovanje v projektu Innovet.

Vodilni partner v projektu je Berufsförderungsinstitut Burgenland, projektni partnerji pa so: Štajerska gospo-

darska zbornica, Palfinger proizvodnja, d. o. o., Šolski center Ptuj in Bit media e-solutions GmbH.

Kaj se je dogajalo do sedaj?

V okviru projekta Innovet je šolski center Ptuj skupaj s projektnim partnerjem Palfinger iz Maribora izvedel obsežno promocijsko kampanjo za ugled in prepoznavnost poklica varilec in tako poskušal povečati zanimanje za deficitarne poklice na področju strojništva. V novembru 2018 je bil projekt prvič predstavljen na letnem poklicnem sejmu v Mariboru.

Obiskali smo preko 50 osnovnih šol, kjer so se učenci lahko srečali s simulatorjem varjenja, spoznali so delo in poklic varilca ter bili seznanjeni s pomanjkanjem tega poklica v kovinski industriji. Spoznali so popolno zaščitno opremo varilca (zaščitne čevlje, plašč, predpasnik, podkapo, zaščitno masko), stroje, naprave in pripomočke za spajanje kovin, se seznanili s firmo Palfinger kot proizvajalcem hidravlične dvizne opreme ter javnim zavodom, Šolskim centrom Ptuj, Strojno šolo, ustanovo za izobraževanje za poklic varilca, in s projektom Innovet.

Poleg tega sta bila projekt Innovet in poklic varilca predstavljena v okviru





tehniških dni v Šolskem centru Ptuj, Strojni šoli, v varilnici, kjer so učenci spoznavali poklic varilca »v živo«. Predstavljen je bil tudi na zaključni prireditvi projekta Go-Car-Go in v nakupovalnem centru Qlandia Ptuj.

Tako so z inovativnimi metodami predstavitev poklica varilec mladi prepoznali svoje talente, okrepljena komunikacija pa jih morda spodbudi k izbiri tega poklica. Ob tem so dobili tudi promocijsko gradivo. Med osnovnošolci je bila izvedena anketa o osebnem mnenju ter trenutnem stališču do (dualnega) usposabljanja ter strokovnih poklicev.

Projekt Innovet nudi priložnost, da uporabnikom ponudimo obogatene in prenovljene vsebine izobraževanja za poklic varilca, podkrepljene s praktičnimi vajami in izdelavo kompleksnih izdelkov z varjenjem, kar nedvomno temelji na dolgoletnih izkušnjah. ●



Izdelovalec kovinskih konstrukcij – varilec se v svojem izobraževalnem procesu srečuje s pripravo delov za varjenje, postopki varjenja ter s kontrolo kakovosti zvarnih spojev. Uporablja vse vrste varilnih naprav in specialnih orodij za rezanje ter preoblikovanje pločevine in profilov.

Izdelovalec kovinskih konstrukcij – varilec izdeluje jeklene in kovinske konstrukcije: ograje, stopnice, strešne konstrukcije, skladiščne in tovarniške prostore, žerjave, avtodvigala, sklope v ladjedelništvu, v procesni tehniki – peči za pridobivanje kovin ipd. Lahko se zaposli v industriji ali obrtni delavnici, lahko pa postane samostojni podjetnik in si tako odpre še večje možnosti za uspeh v življenju.

Izobraževanje zaključí z zaključnim izpitom. Svojo karierno pot lahko nadaljuje v programu poklicno-tehniškega izobraževanja – strojni tehnik in kasneje na višješolskem študiju v programu strojništva.



Dijaki in učitelji Šolskega centra Ptuj smo skupaj s projektnimi partnerji izdelali tudi informativni videoposnetek za mladostnike s podnapisi v slovenskem in nemškem jeziku. Film obvešča o možnih dejavnostih in vsebinah usposabljanja za poklic varilca.

Film Bodi varilec svoje prihodnosti – slovenska verzija.
Poskeniraj QR kodo in si oglej video.



Projekt e-VZD – za višjo stopnjo delovne aktivnosti starejših in prilagojene pogoje dela

● **Projekt: Usposabljanje delodajalcev za promocijo varnosti in zdravja pri delu (e-VZD)**

○ Suzana Triplat
○ suzana.triplat@fundacija-vzhod.si
○ www.evzd.si

V Sloveniji že vrsto let beležimo eno najnižjih stopenj delovne aktivnosti starejših v EU. Poleg tega je v Sloveniji zaznati tudi visok delež bolniških odsotnosti zaposlenih, med katerimi še posebej izstopajo starejši zaposleni. Značilno za starejše zaposlene je, da pri njih velja večje tveganje za poškodbe, bolezni in stres, saj pogosteje kot mlajši zaposleni trpijo zaradi posledic neustreznih rešitev na področju varnosti in zdravja pri delu (v nadaljevanju VZD). Ker ima delovno okolje lahko pomemben vpliv na nastanek kroničnih obolenj, je potrebno fizične, psihosocialne ter okoljske dejavnike dela nenehno prilagajati zahtevam in potrebam zaposlenih. Še vedno je v organizacijah na področjih VZD ter aktivnega in zdravega staranja premalo ukrepov ter aktivnosti, ki bi omogočali, da bi bili zaposleni sposobni in pripravljeni delati dlje.

Učinkovito upravljanje varnosti in zdravja na delovnem mestu je dobro za vse zaposlene, za delodajalce in za družbo.

Z namenom reševanja zgoraj opisane problematike ter sledenja usmeritvam EU na področju aktivnega in zdravega staranja se bo od aprila 2019 do junija 2021 izvajal projekt, v katerega bo kot partner vključena tudi Štajerska gospodarska zbornica. V okviru projekta bo razvita in vzpostavljena e-učilnica, ki bo na enem mestu združevala uporabne informacije in povezave s področja VZD, zakonodajo, inovativne ukrepe z obravnavanega področja, predloge prilagoditev delovnih mest posameznikom (tujo in domačo dobro prakso), predloge za promocijo VZD ter prikaz konkretnih prilagoditev delovnih mest v obliki izobraževalnih (video) posnetkov in drugih koristnih (strokovnih, učnih) gradiv ter podpornih orodij, s čimer bo pripomogla k ozaveščenju in boljši usposobljenosti delodajalcev, strokovnih delavcev na področju VZD, zaposlenih ter druge širše javnosti. Znotraj e-učilnice bosta omogočena tudi svetovanje in strokovna podpora v zvezi z izvajanjem VZD v podjetjih, ki presegajo zakonske obveznosti ZVZD-1, ter pri uporabi e-učilnice.

Poleg tega bo v projekt vključeni najmanj 15 organizacij, ki opravljajo dejavnost v eni izmed petih najbolj izpostavljenih gospodarskih dejavnosti po številu nezgod pri delu, v katerih

bo skupaj izvedenih najmanj 60 konkretnih prilagoditev delovnih mest. Iz vsake gospodarske dejavnosti od petih najbolj izpostavljenih bo izdelan izobraževalni posnetek s prikazom prilagoditve delovnega mesta kot primer dobre prakse za delodajalce in strokovne delavce za varnost pri delu.

Ves čas projekta bo potekala medijska kampanja, ki se bo izvajala preko elektronskih in tiskanih medijev projektnih in strateških partnerjev projekta, in bo s promocijo projektnih aktivnosti in e-učilnice prispevala k dvigu informiranosti, ozaveščenosti in usposobljenosti delodajalcev, zaposlenih, strokovnih delavcev za varnost pri delu ter širše splošne javnosti o področju VZD. V ta namen bo izdelanih 10 promocijskih posnetkov, izdelana bo projektna spletna stran, izvedeni bosta 2 nacionalni strokovni konferenci, organiziranih pa bo tudi najmanj 15 informativnih dogodkov za delodajalce in splošno javnost. S celostnim pristopom in sistematičnimi aktivnostmi bomo z izbranimi projektnimi aktivnostmi pripomogli k dvigu kulture VZD v podjetjih za vse zaposlene, še zlasti starejše od 45 let in k boljši ozaveščenosti in usposobljenosti delodajalcev za izvajanje ukrepov promocije VZD. ●

KAJ BODO PRIDOBILA PODJETJA S SODELOVANJEM V PROJEKTU?

- Dostop do e-učilnice za delodajalce za usposabljanje na področju varnosti in zdravja pri delu (nabor dobrih praks na področju prilagoditev delovnih mest v okviru VZD, nabor inovativnih, konkretnih in uspešnih ukrepov za delodajalce na področju VZD, nabor obstoječih zakonov, pravilnikov in drugih aktov na področju VZD v Sloveniji in v Evropski uniji)
- Dostop do izobraževalnih videoposnetkov konkretnih prilagoditev delovnih mest
- Dostop do podpornih orodij za delodajalce na področju izvajanja (promocije) VZD
- Brezplačno strokovno podporo in svetovanja ter izobraževanje v zvezi z izvajanjem VZD ter pri uporabi e-učilnice
- Sofinanciranje prilagoditve delovnih mest in na podlagi teh izdelani izobraževalni in promocijski videoposnetki

Kaj potrebujejo podjetja na področju krožnega gospodarstva v Sloveniji?

- Projekt SRIP – Mreže za prehod v krožno gospodarstvo
- Nina Meglič, projektna koordinatorica
- nina.meglic@stajerskagz.si
- www.srip-krozno-gospodarstvo.si



V poletnih mesecih smo na Štajerski gospodarski zbornici v okviru projekta Strateško razvojno-inovacijsko partnerstvo – Mreže za prehod v krožno gospodarstvo izvajali anketo, namenjeno pregledu stanja in potreb podjetij na področju krožnega gospodarstva v Sloveniji. Vprašalnik je nastal kot plod sodelovanja z Ministrstvom za gospodarski razvoj in tehnologijo, Službo vlade za razvoj in kohezijsko politiko, Ministrstvom za okolje in prostor ter Slovenskim podjetniškim skladom.

Podjetja so dobro seznanjena s konceptom krožnega gospodarstva

Vprašalnik je v celoti izpolnilo 489 podjetij, pri čemer jih največji delež prihaja iz osrednjeslovenske regije (27 %). Kar 64 % podjetij, ki so sodelovala v anketi, na trgu obstaja že več kot 10 let. S konceptom krožnega gospodarstva je seznanjenih 396 anketirancev, pri čemer jih 102 pozna koncept, a ne vedo, kaj

pomeni, 294 jih koncept pozna in razume, 69 pa s krožnim gospodarstvom sploh ni seznanjenih.

Med podjetji, ki še ne vlagajo v ukrepe za prehod v krožno gospodarstvo, takšnih je 131, je največ takšnih, ki tega ne počno zaradi pomanjkljivega znanja. Ta podjetja vidijo kot ključno obliko podpore nepovratna sredstva ali subvencije.

Podjetja, ki so v svojem poslovnem procesu že uvajala načela krožnega gospodarstva (teh je 271), so v največ primerih fokusirana na reciklažo, zmanjševanje odpadkov in vpeljevanje digitalnih tehnologij – virtualizacija. Za te ukrepe so se odločili predvsem z vidika zmanjševanja stroškov, okoljske in družbene odgovornosti, zmanjševanja količine odpadkov in preprečevanja nastajanja novih.

Kaj podjetja pričakujejo?

Podjetja si s strani države v prihod-

nje želijo predvsem nepovratna sredstva (za eko certifikate, svetovanje, raziskave in razvoj, usposabljanje zaposlenih) in davčne spodbude. Na poslovni model podjetja pomembno vpliva tudi pomen družbene in okoljske odgovornosti.

Z vidika načrtovanja in zagotavljanja dolgoročnih spodbud in podpore za zasebni sektor pri prehodu Slovenije v krožno gospodarstvo so rezultati izjemno pomemben vir informacij. Še v letu 2019 tako pričakujemo objavo javnega poziva za vavčer za zeleno/krožno gospodarstvo. Prav tako so te vsebine relevantne za nov operativni program Slovenije za finančno perspektivo 2021–2027. Z rezultati smo že seznanili ključne deležnike s področja, zato pričakujemo, da bodo pri snovanju prihodnjih ukrepov za prehod Slovenije v krožno gospodarstvo upoštevali potrebe, ki so jih gospodarstveniki izpostavili kot ključne za njihov razvoj na tem področju.



Napovednik dogodkov

NOVEMBER 2019

Datum	Dogodek	Lokacija
19. 11. 2019	Tehnološko razvojno poslovno srečanje – B2B razgovori z madžarskimi podjetji s področja avtomobilske industrije	Univerza v Mariboru
20. 11. 2019	Mednarodna konferenca »Zgodbe, ki spreminjajo«	Dominikanski samostan Ptuj
21. 11. 2019	Dnevi krožnih priložnosti 2019 Investiranje v krožna zagonska podjetja	Gospodarska zbornica Slovenije
22. 11. 2019	Regijski posvet: Obratno mentorstvo v luči medgeneracijskega sodelovanja in staranja delovne sile	Štajerska gospodarska zbornica
25. 11. 2019	Predstavitve »Analize pomena izvoza gradbenih in tehničnih storitev ter problematike ureditve napotenih delavcev«	Štajerska gospodarska zbornica
27. 11. 2019	Posvet: Pomen dobrega počutja zaposlenih za učinkovito delo	Štajerska gospodarska zbornica
28. 11. 2019	Strokovni posvet: Gospodarna raba vodnih virov v industriji	Hotel City Maribor
29. 11. 2019	Strokovna delavnica: Osnove uspešne prodaje na Amazonu	Štajerska gospodarska zbornica

DECEMBER 2019

Datum	Dogodek	Lokacija
4. 12. 2019	7. Konferenca ženske podjetnosti "Ko se posel prismoji"	Hotel City Maribor
6. 12. 2019	Harmonija zdravja in vitalnosti na delovnem mestu	Štajerska gospodarska zbornica
8. 12. 2019	Seminar z delavnico: Izzivi krožne transformacije Predavatelj: Christiaan Kraaijenhagen, soavtor knjige "Circular Business, Collaborate and Circulate"	Gospodarska zbornica Slovenije
13. 12. 2019	Davčni obračun in letno poročilo za leto 2019 – termin december	Štajerska gospodarska zbornica

Podrobnejše informacije o dogodkih najdete v koledarju dogodkov na spletni strani www.stajerskagz.si, lahko pa se naročite tudi na elektronska obvestila [e-izzivi](#), [rss novice](#) ali spremljajte naše aktivnost preko socialnega omrežja [facebook](#).

Napovednik dogodkov odraža stanje na dan 8. november 2019. Pridržujemo si pravico do sprememb in dopolnitev. V ceno kotizacije ni vračunan 22-% DDV. Prijave sprejemamo do zapolnitve razpoložljivih mest.

Pri zasedenosti razpoložljivih mest na dogodkih imajo prednost člani ŠGZ. Če udeležbe pri plačljivih dogodkih ne odjavite pravočasno, vam zaračunamo kotizacijo v celoti

S svetovalno podporo o izobraževalnih možnostih do novega znanja

Andragoški zavod Maribor – Ljudska univerza izvaja svetovanje o možnostih izobraževanja in učenja odraslih. Izobraževalno svetovanje je namenjeno zaposlenim, predvsem manj izobraženim, ki potrebujejo dodatna usposabljanja, kvalifikacije ali prekvalifikacije zaradi potreb na trgu dela. Projekt svetovanja zaposlenim sofinancirata Republika Slovenija in Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada. Konzorcij Andragoškega zavoda Maribor – LU je zadolžen za nudenje svetovalne podpore prebivalcem občin zgornjega Podravja.

Svetovanje je brezplačno. Izvedemo ga lahko na naslovu Andragoškega zavoda Maribor na Maistrovi ulici 5 v Mariboru, lahko pa tudi v prostorih delodajalca. Cilj svetovalnega pogovora je, da se posameznik vključi v izobraževanje. V zaupnem okolju se lahko zaposleni s svetovalko pogovorijo o možnostih izobraževanja in učenja. Zaposlenim lahko ponudimo tudi postopke ugotavljanja in vrednotenja neformalno pridobljenega znanja. Gre za opis znanja in izkušenj, ki so si jih odrasli pridobili z dosedanjim delom in neformalnimi izkušnjami. Svetovalke z Andragoškega zavoda lahko opravijo brezplačno testiranje znanja nemškega in angleškega jezika ter tudi različnih računalniških znanj. Zaposleni po opravljenem postopku prejmejo pisno mnenje o pridobljenih znanjih in spretnostih.