

PODJETNA

KARIERA

ZA vrhunsko in odgovorno podjetništvo.



Št. 45 | letnik 8 | September 2025

www.podjetnaslovenija.si



Skeniraj me.



**ADIJO
FAKS,
ŽIVJO
LAJF.**



Starter pack* za vašo kariero

Premikamo meje za bolnike.

Smo Sandoz,
vodilno farmacevtsko
podjetje v svetu za generična
in podobna biološka zdravila.
In smo Lek, pionirji farmacevtske industrije
v Sloveniji.

Naša strast so odličnost in vrhunska kakovost zdravil.
Navdušujejo nas biotehnoški postopki za razvoj in
proizvodnjo podobnih bioloških zdravil ter najvišji standardi
farmacevtske proizvodnje.

SANDOZ



Lek farmacevtska družba d. d.
Verovškova ulica 57
1526 Ljubljana, Slovenija
www.lek.si

GUA IZZIV št. 1

RAZVOJ **XR** REŠITVE ZA PRAKTIČNO UPORABO - SERVISIRANJE "VESOLJSKE LADJE"



Podjetje **Guardiaris**, ki že 17 let razvija napredne simulacijske
tehnologije, bo mladim s talentom in vizijo od jeseni omogočalo,
da v **tehnološkem inkubatorju GUAraža** pod vodstvom mentorjev
in z lastnimi zamislimi razvijejo unikatne rešitve.

GUA RAŽA



Train The Brain.

NAJVEČJI SO ZAČELI V GARAŽI.
NAJ BO TA VAŠA.
SLEDI NAM ZA VEČ!





Intervju: dr. Vesna Milošević Zupančič
»Študentje danes na kariero gledajo bolj strateško kot prejšnje generacije.«

56



Najboljši zaposlovalci
Kdo od velikih podjetij ponuja najboljše plače?

26



Intervju: Tilen Prah
»Pokličite v podjetje, potem ko se prijavite za službo!«

88



Osebne finance
6 korakov v finančno samostojnost

94

Uvodnik

Prvič v službi

6

Trg dela

Mladi na trgu dela: premagajte svojo konkurenco

10

Kakšne so začetne plače za diplomante?

16

Najboljši zaposlovalci

300 največjih podjetij z nadpovprečnimi plačami

20

Kdo od velikih podjetij ponuja najboljše plače?

26

200 največjih podjetij z nadpovprečnimi plačami

30

Intervju: dr. Željko Čurić

»Poskrbeti je treba za kvaliteto zabavo in kvaliteto intimo.«

34

Prvi koraki do službe

Kako se prijaviti na delovno mesto v 4 korakih?

42

Pred službenim izpitom

Kako se pripraviti na razgovor za službo?

46

Pravila na delovnem mestu

ABC poslovnega bontona

52

Intervju: dr. Vesna Milošević Zupančič

»Študentje danes na kariero gledajo bolj strateško kot prejšnje generacije.«

56

Podjetniška kultura

10 nasvetov za uspešno vključitev v ekipo

62

Partnerji Podjetne Slovenije

Partnerji Podjetne Slovenije so organizacije, s katerimi sodelujemo pri načrtovanju vsebin. Za sodelovanje se jim iskreno zahvaljujemo.



Intervju: Rebeka Kropivšek Leskovar

»Pri intervjujih za službo se mi je najtežje zmeniti za plačo.«

110

Spoštovanje na delovnem mestu

Kako povezati generacije?

68

Nenehno učenje

»Prisluhnite staršem, a naredite po svoje.«

72

Osnove mreženja

»Vidnost ni ego – je odgovornost.«

76

Osebna blagovna znamka

Dober glas seže v deveto vas, digitalni pa še veliko dlje ...

80

Dodatno izobraževanje

Novi programi: mikrodokazila in magisteriji prihodnosti

84

Intervju: Tilen Prah

»Pokličite v podjetje, potem ko se prijavite za službo!«

88

Osebne finance

6 korakov v finančno samostojnost

94

Ste vedeli, da imamo dobre in slabe dolgove?

98

Varčevanje bo premalo – vlagajte. Kam?

102

Podjetništvo

Tako po koncu študija v podjetništvo? Zakaj pa ne!

106

Intervju: Rebeka Kropivšek Leskovar

»Pri intervjujih za službo se mi je najtežje zmeniti za plačo.«

110

Zadnji opomnik

Kaj je še dobro vedeti ob začetku kariere?

116

PODJETNA KARIERA

Št. 44 | Letnik 8 | September 2025

Izdajatelj:

Izziv X, d. o. o.

Gorenjesavska cesta 13b

4000 Kranj

info@podjetnaslovenija.si

Uredništvo

Odgovorni urednik:

Goran Novkovič

urednistvo@podjetnaslovenija.si

Zasnova:

Nenad Bebič

Oblikovanje in prelom:

Mitja Pogorevc, Spotnet d.o.o.

Lektoriranje:

Nina Drašler

Trženje oglasnega prostora:

trzenje@podjetnaslovenija.si

01 5130 832

marketing@podjetnaslovenija.si

01 5130 824

Fotografija na naslovnici:

Depositphotos

Podjetna kariera je posebna izdaja Podjetne Slovenije. Namenjena je mladim pred prvo zaposlitvijo in drugim mladim kadrom do 30. leta starosti. Poslanstvo revije Podjetna kariera je opolnomočiti mlade z nasveti in informacijami, da se bodo lažje in uspešneje vključili v svoja delovna okolja.



Zahvala

V uredništvu Podjetne Slovenije se iskreno zahvaljujemo e-Študentskemu servisu in podjetju Kariera, d. o. o., za pomoč pri snovanju tematik za posebno edicijo Podjetna kariera.

Posebej smo hvaležni dr. Vesni Milošević Zupančič, strokovni direktorici e-Študentskega servisa, in Tilnu Prah, izvršnemu direktorju Kariere, ki sta nam s svojimi idejami pri vsebinskem naboru najbolj pomagala.

ISSN 2820-6029

* Stater pack – slengovski izraz za začetni paket, v tem primeru nasvetov za kariero.



Skupaj v zeleno prihodnost!

PRVIČ V SLUŽBI



Goran Novković

S pomnim se svojega prvega »ta pravega« delo. Bilo je leta 1985, takoj po osnovni šoli. Za 14 dni sem šel delat na kmeti: 12-urni šiht na soncu, brez sence. Popoldne nas je pogosto zalila še kakšna ploha, da smo blatni v polju nabirali zelenjavo.

Ni bilo lahko – ampak bila je super avantura. Vozili smo se v senu na kamionu in jedli noro dobre kmečke pojedine. Še danes se spomnim domače pašete v velikem kozarcu za kumare.

Kasneje sem med počitnicami po tekstilni tovarni vozil bale – velike zvitke blaga – in cele dneve poslušal hreščanje tkalskih strojev. Bil sem ves prašen, mo-ker od švica in se vozil v tovornem dvigalu z vozičkom. Spet drugič sem v kovinski industriji sestavljal sidra za gradbeništvo. Ki sem jih nekaj let pozneje – glej naključje – uporabljal, ko smo s starši gradili hišo ...

Z novinarstvom, s katerim se ukvarjam večino svoje kariere, vse to ni imelo nobene povezave. Ampak to so bile najbolj dragocene, prve delovne izkušnje v mojem življenju. Delo z rokami, napor, občutek za tim in spoštovanje vsakega poklica – vse to me spremlja še danes.

Tako me ne preseneča, da – kot kažejo podatki e-Študentskega servisa – kar 62 odstotkov študentov kasneje dobi službo prav tam, kjer so opravljali študentsko delo.

Če sami niste v tej skupini ali se še niste preizkusili na delovnem mestu, ni nič narobe. Spomnim se prvega dne na fakulteti. Profesor Stane Južnič se je skozi gnečo komaj prebil do katedra. Bil je med najboljšimi profesorji. Ko je razred končno utihnil, je profesor mirno rekel: »Pozdravljeni ... (molk) Če se še niste začeli učiti, je že prepozno.«

Seveda se prvi dan še nihče ni učil. A izkušeni profesor je iz življenjskih izkušenj vedel nekaj pomembnega: tisti, ki so najpametnejši, v življenju niso nujno tudi najbolj uspešni – so pa to zagotovo tisti, ki so vztrajni. Ki se ne ustavijo ob prvi napaki. Ki vsak začetek vzamejo resno ... V naslednjih dneh gneče v učilnici ni bilo več.

Tudi moji prvi koraki pred 40 leti so bili včasih zmedeni, utrujajoči. Tudi sam sem kdaj brnil čisto mimo. A to so bili moji koraki – moje izkušnje. Tako kot so zdaj vaši koraki samo vaši. In ravno v tem je vaša moč. V tem se skriva vaša in naša prihodnost.

Posebna izdaja Podjetne Slovenije, ki jo tokrat imenujemo Podjetna kariera, je zato namenjena vam. Tistim, ki se prvič spopadate z razgovori, CV-ji, prvo plačo, prvim timom v službi, hkrati pa že ustvarjate svoje družine.

V njej boste našli konkretne, iskrene nasvete – kako začeti, kako zdržati in kako postajati boljši vsak dan. Ko jo boste prebrali, boste na službo pripravljeni bistveno bolje, kot pa smo bili mi pripravljeni na študij, ko nas je prvič nagovoril profesor Stane Južnič.

Dobrodošli med nami. Vztrajajte v življenjski učilnici. Le pogumno naprej.

V življenju so najbolj uspešni tisti, ki so najbolj vztrajni, in ne nujno tisti, ki so najbolj pametni.

Si tik pred zaključkom šolanja in razmišljaš kako naprej? Morda iščeš stabilno zaposlitev, v kateri se lahko razvijaš, prispevaš k trajnostni prihodnosti in si del nečesa resnično velikega?

Čas je, da spoznaš Slovenske železnice – enega največjih in najpomembnejših poslovnih sistemov v Sloveniji.



Tvoja prihodnost se začne na Slovenskih železnica

Mobilnost in logistika se v zadnjem času izjemno hitro spreminjata. Slovenske železnice bodo v prihodnje pospešeno zaposlovale strokovnjake z več področij. Že danes smo eden največjih delodajalcev v državi – in še vedno rastemo. Štipendiramo perspektivne dijake in študente ter aktivno iščemo mlade sodelavce, ki bodo z nami ustvarjali prihodnost železniškega prometa.

Zakaj začeti kariero pri nas?

- **Štipendije in sofinanciranje študija** – ponujamo številne razvojne priložnosti za nove sodelavce, štipendije, mentorstvo, prakso pa tudi sofinanciranje izobraževanja ob delu;
- **Raznolikost delovnih mest** – iščemo strojevodje, prometnike, inženirje, IT-strokovnjake, ekonomiste, kadrovi-ke, vzdrževalce in mnoge druge profile;
- **Stabilnost in varnost** – zagotavljamo varno in stabilno zaposlitev, saj smo podjetje z dolgoletno tradicijo, ki ima jasne cilje za prihodnost;
- **Trajnostna prihodnost** – na vsakem koraku prispevamo k zmanjševanju ogljičnega odtisa in uresničevanju podnebnih ciljev ter prisegamo na poslovanje po trajnostnih načelih;
- **in še in še** – športne dejavnosti, letovanja v gorah in na morju, poudarek na zdravju, dodatno pokojninsko zavarovanje, psihosocialna pomoč, praznično obdarovanje ...



Matic M., psiholog na Slovenskih železnica »Delo na Slovenskih železnica mi ponuja odlično razmerje med jasno strukturo in strokovno avtonomijo. Struktura mi omogoča predvidljivost in učinkovitost pri delu, avtonomija pa svobodo pri izbiri poti do ciljev ter spoštovanje moje strokovne presoje.«



Patricija C., štipendistka Slovenskih železnica »Prejemanje štipendije mi pomeni veliko spodbudo pri študiju in daje občutek pomirjenosti glede prihodnosti. Tako se lahko osredotočim na študijske obveznosti in lažje razvijam svoj potencial.«

Tvoje znanje šteje in mi ga znamo ceniti.



Skeniraj QR kodo in prebrskaj razpise za prosta delovna mesta!

Te zanima več?

Prebrskaj naše spletne strani in družbena omrežja



www.slo-zeleznice.si www.sz.si



Iščemo najboljše

V Banki Slovenije opravljamo številne zahtevne naloge doma, v okviru evrske monetarne unije in v širšem mednarodnem okolju. Iščemo najboljše strokovnjake s področja ekonomije, financ, matematike, statistike in računalništva, ki želijo prispevati k stabilnosti in razvoju finančnega sistema.

Aktualne razpise delovnih mest in štipendij lahko spremljate na www.bsi.si ali nas sledite na omrežju LinkedIn in X.

POSTAVLJAMO ZGLED UGLEDNEGA DELODAJALCA

Banka Slovenije je centralna banka in edina tovrstna ustanova v državi, ki že vrsto let velja za uglednega delodajalca na področju bančništva, prava in poslovnih ved.



Delo Banke Slovenije temelji na štirih stebrih: denarni politiki, mikrobonitetnem nadzoru, makrobonitetni politiki in reševanju bank ter sistemu jamstva za vloge. Kot del Evropskega sistema centralnih bank in Evrosistema smo dejavno vključeni v mednarodno sodelovanje na evropski in svetovni ravni. Na blagajni omogočamo menjavo tolarških bankovcev in poškodovanih evrskih bankovcev ter ponujamo nakup numizmatičnih izdelkov.

Razumevanje našega delovanja širimo z objavami na družbenih omrežjih in vodenimi ogledi centralnobančnega muzeja ter z organizacijo dogodkov za strokovno in širšo javnost.

SPODBUJAMO MLADE

Kot družbeno odgovorna institucija v ospredje postavljamo zlasti mlade in njihov razvoj. Podeljujemo kadrovske štipendije in nagrajujemo najboljše magistrske ter doktorske dela s področij financ, bančništva in prava, prav tako nudimo strokovne prakse študentom in dijakom. Z

različnimi izobraževalnimi programi spodbujamo finančno pismenost, poseben poudarek pa namenjamo brezplačnim projektom za otroke in mladostnike. V okviru Male galerije Banke Slovenije izvajamo program podpore mladim umetnikom, njihova dela pa redno razstavljamo.

NEGUJEMO RAZNOLIKOST

Ob koncu leta 2024 nas je bilo zaposlenih 456, nekoliko več žensk kot moških. 42 % vodstvenih mest zasedajo ženske, 81 % nas ima najmanj sedmo stopnjo izobrazbe. Zaposluje strokovnjake z različnih področij – ekonomije, prava, matematike, informatike, računovodstva, organizacije dogodkov, vzdrževanja, gostinstva, varovanja itd. V prihodnje bomo iskali predvsem sodelavce ekonomskih, finančnih, matematičnih in računalniških smeri.

CENIMO ZAPOSLENE

Svojim zaposlenim ponujamo številne ugodnosti: prilagodljiv delovni čas, delo od doma, izobraževanja doma in v tujini ter stimulatívno plačno politiko. Naši zaposleni so člani številnih mednarodnih

delovnih skupin, s strokovnimi in znanstvenimi prispevki sodelujejo na mednarodnih konferencah, kjer ustvarjajo in krepijo poklicne vezi s tujino. Spodbujamo povezovalno kulturo z medoddelčnimi rotacijami in prostočasnimi dejavnostmi, skupaj pa nastopamo tudi na ljubljanskem maratonu. Imamo lastne počitniške kapacitete ter restavracijo in kavarno – tudi za neformalna srečanja.

SKRIMO ZA DRUŽINE

V Banki Slovenije je leta 2025 minilo 10. leto, odkar smo imeli certifikata Družini prijazno podjetje. Izvajamo veliko ukrepov, ki jih dopolnjujemo in širimo. Med drugim staršem pripada časovni bonus za uvajanje otrok v vrtec in za informativni dan, vsem zaposlenim pa časovni bonus za socialno povezane osebe in hišne ljubljence. Poleg tega podpiramo prostovoljno dejavnost, otroke zaposlenih ob novem letu obdarujemo in zagotavljamo denarno pomoč za šolanje otrok, uvedli smo tudi dodaten dela prost dan – t. i. guvernerjev dan za družino, ki smo ga deležni vsi zaposleni.



Foto: Depositphotos

MLADI NA TRGU DELA: PREMAGAJTE SVOJO KONKURENCO

- Poiskali smo 6 načinov, kako biti najboljši kandidat za delovno mesto.
- Katere ključne lastnosti od kandidatov pričakujejo delodajalci?
- Zakaj je pomembno, da svoje talente razvijate z različnimi praksami in tečaji?

Maja Virant

Vstop na trg dela je vedno izživ, ne glede na leta. Toliko večji za mlade, ki se v vlogi iskalcev zaposlitve znajdejo prvič. Danes je lahko dobiti zaposlitev. Vsaj glede tega vam ni treba skrbeti. Težje pa je odkleniti vrata do najboljših zaposlovalcev – tam boste morali biti najboljši kandidat ali kandidatka. Kako to doseči?

A. Kaj od mladih pričakujejo najboljša podjetja?

Kaj iščejo najboljši delodajalci od mladih, ki se hočejo zaposliti v njihovem podjetju? Direktorica operativnega poslovanja v kadrovski družbi Trenkwalder Alenka Kraljič našteva naslednjih pet želja delodajalcev:

1. pripravljenost za učenje,
2. določeno mero potrpežljivosti pri usposabljanju in napredovanju,
3. višjo mero zavzetosti pri opravljanju dela,
4. cenijo (niti ne toliko pričakujejo) tudi sposobnost kritičnega razmišljanja in
5. sposobnost aktivnega reševanja problemov.

Podobne atribute so nam našli tudi v podjetjih Alpacem Cement in Avtenta.

Se sliši klišejsko in preveč vsakdanje? Pa sploh ni tako samoumevno.

Delodajalci si želijo mlade, ki prevzemajo odgovornost za svoja dejanja in ki znajo poskrbeti tudi za dobre odnose med sodelavci, dodaja Alenka Kraljič. Poleg tega pričakujejo, da mladi sledijo trendom digitalizacije in umetne inteligence, saj bo tako znotraj organizacijskih okolij lažje prepoznati in smiselno ter učinkovito uporabljati tehnološka orodja.

Večino del se morajo mladi šele priučiti, to je razumljivo. Za nekatera dela bodo potrebovali manj časa, za druga več, od nekaj mesecev in do nekaj let, pojasnjuje Alenka Kraljič. Da od mladih pričakujejo predvsem vztrajnost, samoiniciativnost in odgovornost, poudarja tudi Viviana Žorž iz podjetja Avtenta: »Cenimo tudi pripravljenost na prilagajanje različnim projektom, naročnikom in delovnim okoljem.«

B. 6 načinov, kako biti najboljši kandidat

V resnici je precej preprosto: delo dobi najboljši. Zato morate biti najboljši kandidat za razpisano delovno mesto. Čeprav je prostih delovnih mest dovolj ali preveč in se delodajalci za najboljše kadre skoraj tepejo, morate vseeno biti – najboljši.

Tako se vam odprejo vrata do najboljših zaposlovalcev (seznam najboljših lahko pogledate na naslednjih straneh te revije) in s tem do stimulativnega delovnega okolja z možnostjo napredovanja, dela v prijetnem kolektivu in – kar nikakor ni zanemarljivo – dobre plače.

Toda kako biti boljši? Poiskali smo 6 načinov, kako lahko premagate konkurenco.



Odkrivajte svoje talente in se usmerjajte v področje, kjer ste dobri. Alenka Kraljič

1. Odkrivajte svoje talente.

Odkrivajte svoje talente in se usmerjajte v področja, kjer ste dobri, svetuje Alenka Kraljič: »Tisti, ki poznate svoje talente, boste hitreje izoblikovali lastne cilje, imeli več motivacije, da jih dosežete, in boste bolj motivirani za nadgrajevanje znanja in kompetenc tudi zunaj formalnega izobraževalnega programa.«

2. Začnite čim prej.

Bodite aktivni že v obdobju formalnega izobraževanja, da izkoristite možnosti opravljanja praks pri delodajalcih ali možnosti mednarodnih izmenjav, sodelovanje v raziskovalnih projektih in podobno, priporoča Alenka Kraljič. Sodelujte v neformalnih združenjih, tudi prostovoljnih društvih.

TOSAMA
Since 1923

POSKENIRAJTE IN SE PRIJAVITE



Priložnost za zaposlitev v stabilnem, k razvoju naravnanim proizvodnem podjetju s stoletno tradicijo.

Delovno mesto v Tosami je varno in zanesljivo!

Si želite biti del uspešne zgodbe podjetja z več kot 100-letno tradicijo s trajnostno usmeritvijo?



Že več kot 100 let negujemo generacije.

Vse te aktivnosti so lahko odlična odskočna deska za razvoj kompetenc, ki vam lahko pomagajo v prihodnosti, nadaljuje Kraljičeva: »Na trg dela boste stopili 'opremljeni' in tako imeli pomembno prednost pred vrstniki.«

3. Pridobivajte nove veščine.

Posodablajte in nadgrajujte svoje znanje s tečaji na daljavo in certifikati. To je dober in preprost način, da razširite svoje znanje ali pa stopite na čisto novo področje. Pridobivanje novih znanj danes ni več izbira, ampak nuja za preboj na zahtevnejši trg.

4. Naštudirajte potencialnega delodajalca.

Preden se prijavite na razpis, spoznajte delodajalca. Življenjepis in kasnejši razgovor prilagodite temu.

5. Uredite profile.

Uredite LinkedIn in druge profile – fotografija naj bo profesionalna, prispevki in delitve skrbno izbrani.

Za Google je vaš LinkedIn profil pogosto edini vir uradnih informacij o vas, ki ste jih objavili vi sami, piše strokovnjak za marketing Simon Šketa na svojem LinkedIn profilu: »Ker ste avtor vi, Google to šteje za visoko verodostojen primarni vir. Vi ste največja avtoriteta za temo. Tema pa ste 'vi'.«

Šketa zato izpostavlja, česa se je treba zavedati:

- ★ Za veliko večino profesionalcev, ki nimajo osebne spletne strani, je LinkedIn profil postal njihova de facto osebna spletna stran.
- ★ To je vaša digitalna izložba. To je prvi vtis, ki ga dobi potencialni delodajalec, bodoča stranka ali nov poslovni partner, ko vas preveri na spletu. In to stori skoraj vsak.

Vaše objave, komentarji, izkušnje in celo slika profila tako niso samo »vsebina za LinkedIn«, opozarja Šketa: »So gradniki vaše javne podobe na najpomembnejšem iskalniku na svetu. Vsaka vaša aktivnost tukaj neposredno vpliva na to, kako vas drugi vidijo tam.« Ne puščajte te izložbe prazne, zastarele ali zanemarjene. Prezmite nadzor, poziva Šketa.

Ne pozabite tudi na druge, neformalne profile. Velika verjetnost je, da vas bo delodajalec poiskal tudi tam. Ko ste pred leti ustvarjali račun na Facebooku ali Instagramu, je lahko tam ostalo tudi kaj mladostniškega in divjega.

Kaj hočemo povedati? Izbršite neprimerne fotografije.

6. Sledite trendom v industriji.

Prijavite se na trženjske novice, poslušajte podcaste, udeležujte se konferenc.

C. Kako razmišljajo najboljši delodajalci?

1. Poznajo generacijo Z.

Vsaka generacija je nekoliko drugačna. Najboljši delodajalci se zavedajo, da v primerjavi s prejšnjimi generacijami mladi danes niso tako potrpežljivi in pripravljeni čakati »na bolje«. Učinke želijo tukaj in zdaj, opaža Alenka Kraljič: »V skladu s tem v svoje vsakdanje poslovanje vpeljujejo ustrezne ukrepe in prakse.«

2. Praksa – prvi korak do kadrov.

Najboljši delodajalci so večinoma aktivni tudi pri pridobivanju in razvijanju svojega kadra, še preden se ta vključi v delovno organizacijo v obliki polne redne zaposlitve, ugotavlja Alenka Kraljič: »Delodajalci tako že med formalnim izobraževanjem mladih ponujajo možnosti opravljanja dijaških ali študijskih praks, lahko tudi mednarodnih krajših izmenjav ali sodelovanja v različnih projektih skupinah.«

Morda se mladi niti ne zavedajo dobro, kakšen je pravi pomen tovrstnega vključevanja v delovna okolja, opozarja Alenka Kraljič: »Vse te aktivnosti so namreč lahko odlična odskočna deska za razvoj kompetenc, ki posamezniku lahko pomagajo v prihodnosti, tako pri opravljanju dela kot pri iskanju nove zaposlitve.«

3. Razvit sistem kariernega razvoja.

Alenka Kraljič izpostavlja, da imajo najboljši delodajalci razvit sistem kariernega razvoja, izdelano sistemizacijo delovnih mest ter dodelan sistem napredovanj in nasledstev:

»Tako mlad človek pravzaprav že ob prvih korakih pri delodajalcu lahko prepozna prihodnje možnosti lastnega razvoja, kar navadno deluje zelo motivacijsko ter vpliva na interes in zavzetost mladega posameznika pri opravljanju dela pri tem delodajalcu.« Dejansko cenijo in ustrezno vrednotijo (plača in plačni sistem) pomen dela svojih zaposlenih: »Dobro vedo, da so zavzeti mladi tisti pravi kapital organizacije, zato tudi uvajajo kadrovske prakse, s katerimi pokažejo tovrsten pomen.« Tako lahko, seveda, če se izkažete, dobite veliko in ogromno.

4. Bombončki za zaposlene.

Lahko so to programi mentoriranja (job shadowing – spremljanje zaposlenega pri delu, mentorski pari, buddy – novemu sodelavcu dodeljen zaposleni ...), možnost prilagodljivega delovnega časa in možnost hibridnega dela, sistem nagrajeva-

nja glede na učinek/rezultat posameznika, ukrepi za zagotavljanje ustreznega ravnovesja med delom in zasebnim življenjem, subvencioniranje izobraževanj ali pa športno sprostitvenih aktivnosti, celostna skrb za dobro počutje na delovnem mestu, ki vključuje sproščeno vzdušje, odmore za skupna druženja in zdrave prigrizke na delovnem mestu, urejeni delovni prostori ter parkirišča za avtomobile in kolesa, našteva Alenka Kraljič.

5. Mednarodne študijske prakse.

V podjetju Alpacem Cement vsako šolsko leto podeljujejo kadrovske štipendije. S tem dijakom in študentom zagotavljajo finančno podporo, hkrati pa jim odpirajo možnosti za zaposlitev po končanem izobraževanju. Pozornost v prvi vrsti usmerjajo na dijake in študente iz širšega lokalnega okolja. S tem dolgoročno gradijo odnose z mladimi, ki želijo ostati in ustvarjati v domači regiji.

➤ **Za veliko večino profesionalcev, ki nimajo osebne spletne strani, je LinkedIn profil postal njihova de facto osebna spletna stran.**
Simon Šketa

Poleg tega pa v okviru širše skupine Wietersdorfer, katere del je tudi podjetje Alpacem Cement, poteka program »GO INTERNATIONAL«, ki omogoča mednarodne študijske prakse v hčerinskih podjetjih skupine Wietersdorfer v Avstriji, Španiji in Ameriki.

Letos je bila z razpisom izbrana študentka iz Slovenije, ki bo v poletnih mesecih opravljala prakso s področja trajnostne proizvodnje in sodobne tehnologije v cementarni v Wietersdorfu. Poleg tega vsem otrokom do 21. leta starosti, katerih starši so zaposleni v podjetjih skupine, Alpacem Cement namenja sredstva za nakup šolskih potrebščin.



INOVATIVNO
MEDNARODNO
GENERIČNO
FARMACEVTSKO
PODJETJE



VEČ KOT
13.000 ZAPOSLENIH
V 45 ODVISNIH DRUŽBAH
IN PREDSTAVNIŠTVIH
PO SVETU



VEČ KOT
70 TRGOV

ŽELIŠ
KREATIVNO
KARIERO?

USPEŠNA • ZANESLJIVA • DRUŽBENODGOVORNA • SLOVENSKA

Dosežki Krke, ki se uvršča med vodilna generična farmacevtska podjetja, so plod dela in predanosti prav vsakega zaposlenega. Postani del ekipe, ki s kakovostnimi zdravili prispeva k boljšemu življenju milijonov ljudi po svetu. Preglej prosta delovna mesta.

POSTANI KRKAŠICA ALI KRKAŠ!

Ustvari kariero v tehnološko naprednem podjetju doma ali v tujini.

NAŠE PREDNOSTI

- stabilna in varna zaposlitev,
- uravnoteženo poklicno in zasebno življenje (rekreacija, Terme Krka, počitniške zmogljivosti, Krkine restavracije itd.),
- stimulativno delovno okolje (dobro plačilo, nagrade, bonusi),
- sodobno, tehnološko dovršeno delovno okolje,
- karierni razvoj doma ali v tujini,
- uvajanje, usposabljanje in mentorstvo,
- možnosti za strokovno in osebno rast,
- dinamično timsko delo,
- možnosti za napredovanje

SO TVOJA PRILOŽNOST.

S svojim delom v Krki pomagaj 100 milijonom ljudi doma in po svetu ŽIVETI ZDRAVO ŽIVLJENJE.



PRESENEČENJE: MLADI BI ŠLI V ZDRAVSTVO IN SOCIOLO

Pri študentskih delih je po informacijah E-študentskega servisa kar precejšen delež opravljenih del na področjih:

- ★ zdravstvene nege,
- ★ fizioterapije,
- ★ spremstva (na primer invalidne osebe) in podobno.

Ta dela opravljajo predvsem dijaki in študentje zdravstvenih smeri šolanja. Delodajalci od kandidatov navadno pričakujejo pomoč in sodelovanje pri izvajanju zdravstvene nege in oskrbe, skrb za varnost pacientov in izvajanje nadzora nad gibanjem, sodelovanje z drugimi strokovnimi profili pri obravnavi pacientov in podobno. Zaželeno je, da ima oseba dober občutek za delo z ljudmi, predvsem za delo s starejšimi.

Delodajalci, ki jih zaposlujejo, so večinoma:

- ★ zdravstveni domovi,
- ★ domovi starejših občanov,
- ★ bolnišnice,
- ★ socialnovarstveni zavodi.

»Glede na demografske trende staranja prebivalstva bodo v prihodnosti kandidati za delo v socialni oskrbi, zdravstveni negi in oskrbi starejših zagotovo med zelo iskanimi,« meni dr. Vesna Milošević Zupančič iz E-študentskega servisa. Če jih bodo delodajalci želeli privabiti, bodo prav gotovo morali ponuditi bolj konkurenčno plačilo.

Četudi omenjene organizacije vse več takšnih kadrov iščejo tudi v tujini, ankete med mladimi ponujajo več optimizma. Med sanjskimi poklici mladih se namreč pojavljajo tudi naslednji:

1. Medicinska sestra/zdravstveni tehnik.

V lanske anketi Mladi in trg dela 2024 je bilo po informacijah E-študentskega servisa med sanjskimi poklici mladih opaziti močno prisotnost poklica medicinska sestra/zdravstveni tehnik.

Poklic medicinske sestre oziroma zdravstvene tehnika je po podatkih E-študentskega servisa že vrsto let sanjski poklic mnogih mladih, ki želijo pomagati ljudem in igrati ključno vlogo v zdravstvenem sistemu. Ob pomanjkanju tovrstnih kandidatov na rednem trgu dela se poraja vprašanje, zakaj mladi te sanje kasneje opustijo.

2. Babištvo.

Tudi v letošnji anketi Mladi in trg dela 2025 je bilo med sanjskimi poklici mladih mogoče opaziti močno prisotnost poklicev iz zdravstva in pomoči ljudem. Med drugimi so mladi med sanjskimi poklici našli babištvo in gorsko reševanje. Vse to v delu ankete, kjer so odprta vprašanja in mladi lahko sami navedejo svoj sanjski poklic.

V anketi Mladi in trg dela 2025, ki so jo na e-Študentskem servisu izvedli v aprilu 2025 med 7.523 anketiranimi mladimi, je na vprašanje »V kateri dejavnosti/panogi se vidiš?« kar 20,5 odstotka mladih odgovorilo »zdravstvo«.

To je bil drugi odgovor po pogostosti! Na prvem mestu je bil »marketing, nabava, administracija«.

G. N.



Predstavljaš si, da tvoj delovni dan ni le služba, ampak priložnost, da prispevaš k nečemu večjemu. Da tvoj trud, znanje in ideje lahko pomagajo ljudem živeti bolje in dlje.

Tako vsak dan delujemo v Novartisu. Naše poslanstvo je razvijati inovativna zdravila, ki bolnikom po vsem svetu prinašajo nove možnosti zdravljenja in s tem upanje.

A pot do teh rešitev se začne pri ljudeh, ki verjamejo v napredek.



Iščeš navdihujočo karierno pot? Pomisli na Novartis

Novartis je prostor, kjer omogočamo osebnosti in karierni razvoj

V Novartisu verjamemo, da dober predlog lahko pride od kogarkoli, ne glede na naziv ali izkušnje. Naša kultura temelji na vedoželjnosti, opolnomočenosti in navdahnjenosti. Cenimo raznolikost, saj verjamemo, da najboljše ideje nastanejo, ko združimo različne izkušnje in perspektive. V laboratorijih, pisarnah in na proizvodnih linijah vlada mešanica radovednosti, odločnosti in ustvarjalnosti. Sodelavke in sodelavci so pripravljeni pomagati, deliti znanje in sprejemati nove ideje, kar je še posebej pomembno, ko si na začetku svoje kariere.

Pri nas je tvoja kariera pot podprta na vsakem koraku

Spodbujamo razmišljanje zunaj okvirjev in ustvarjalno iskanje rešitev. Agilni pristopi in sodobna orodja nam omogočajo, da naše ideje hitro zaživijo. Nič ni bolj navdihujoče kot trenutek, ko se zamisel spremeni v rešitev, ki bo nekega dne pomagala bolnikom.

Zato mlade talente spodbujamo, da se razvijajo in preizkušajo nove izzive. Nudimo jim mentorje, izobraževanja ter delo na projektih, kjer lahko svoje znanje prenesejo v prakso. Na tak način so kot študenti začeli številni naši sodelavci in sodelavke, ki danes vodijo mednarodne ekipe.

Ker delujemo v globalnem okolju, imamo priložnost sodelovati s strokovnjaki iz vseh koncev sveta. To pomeni izmenjavo izkušenj,

delo na projektih, ki presegajo državne meje, in spoznavanje kultur, ki širijo naš pogled na svet.

Tvoja zgodba se lahko začne pri nas, kjer rastemo skupaj
Zavedamo se, da življenje ni le delo. Zato podpiramo ravnovesje med službo in prostim časom – omogočamo fleksibilne oblike dela in gradimo kulturo zaupanja. Ker ko se na delovnem mestu počutimo dobro, lahko tudi dobro delamo.

V Novartisu te torej čaka prostor, kjer se lahko razvijaš, napreduješ in ustvarjaš spremembe. Tu lahko postaneš del globalne skupnosti, ki verjame v moč ljudi, znanosti in inovacij.

Te zanima več? Spremljaj naše zgodbe na omrežjih LinkedIn in Instagram ter na naši spletni strani novartis.si.



LinkedIn



Instagram

vizijaračunovodstvo

PODJETNIKOM PRIJAZEN RAČUNOVODSKI SERVIS



Kontaktirajte nas:

zaposlitev@vizija-racunovodstvo.si



Pridruži se vodilnemu slovenskemu računovodskemu servisu in postani USPEŠEN RAČUNOVODJA.



Plače za računovodje nad povprečjem panoge



Vsi petki do 13. ure



Redna tedenska izobraževanja



25 dni dopusta že ob pričetku



Foto: Depositphotos

KAKŠNE SO ZAČETNE PLAČE ZA DIPLOMANTE?

- 6 trendov na trgu dela mladih
- Si mladi res želijo delati na daljavo?
- Koliko se delodajalci res prilagajajo željam mladih glede delovnika?

Maja Virant

Mladi na trgu dela danes stopajo v povsem drugačen svet, kot so ga poznale prejšnje generacije. Spreminjajo se pričakovanja, vrednote, načini dela. Temu se bodo morali prilagoditi tudi delodajalci. Mlade čakajo nove, drugačne priložnosti. Pred sabo pa imajo tudi izzive, s katerimi se bodo morali spopasti. Zbrali smo šest najopaznejših trendov, ki oblikujejo prihodnost dela za mlade.

1. Več kot izobrazba pomenijo kompetence in potenciali.

Fokus trga dela se spreminja. Poudarek ni več toliko na izobrazbi (z izjemo reguliranih poklicev), tem-

več bolj na kompetencah in potencialih, pojasnjuje strokovna direktorica e-Študentskega servisa ter strokovnjakinja za mlade in trg dela Vesna Milošević Zupančič: »Torej kaj zna posameznik narediti v praksi ter na katerih področjih ima potencial in tudi motivacijo, da te potencialne razvije.«

Če pogledamo oglase za delo, lahko hitro opazimo, da delodajalci prednost dajejo izkušnjam na določenem področju, opozarja Vesna Milošević Zupančič. Izjema so regulirani poklici (področje zdravstva, vzgoje in izobraževanja, pravosodje, gradbeništvo, farmacija, arhitektura ...), kjer je določena izobrazba pogoj za opravljanje dela ali pa za opravljanje strokovnih izpitov in licenc.

Pogostejše delodajalci več poudarka dajejo končani izobrazbi tudi v primeru nereguliranih, a ožje specializiranih, predvsem tehničnih poklicev. Tudi v tem primeru pa opažajo razkorak med pričakovanji in realnostjo, dodaja Vesna Milošević Zupančič.

2. Delo na daljavo in fleksibilne oblike dela.

Mladi si želijo fleksibilnosti, hibridnega dela ter dobrega ravnovesja med delom in prostim časom.

Njihove želje glede lokacije dela so denimo zelo različne, kaže anketa Mladi in trg dela, ki so jo v aprilu 2025 izvedli na e-Študentskem servisu in v kateri je sodelovalo 7.523 mladih.

Po obdobju pandemije se kaže raznolikost želja: večina si želi strukture, a tudi nekaj prilagodljivosti, ugotavljajo na e-Študentskem servisu. 47 % si želi stalno delo na lokaciji delodajalca, 41 % daje prednost hibridnemu delu. Presenečenje je, da si jih zelo malo želi delati izključno na daljavo, le 5 %.

Zanimivo je, da jih ima 46,3 % raje klasičen delovnik, torej pet dni po osem ur. Petina (19,5 %) bi izbrala skrajšani delovnik. Dobra desetina (11,3 %) pa bi najraje opravljala projektno delo, denimo več kot osem ur na dan, nato pa imela prosto obdobje.

Delodajalci se prilagajajo, vendar počasi, opažajo na e-Študentskem servisu. Še vedno namreč prevladuje klasična oblika zaposlitve. Se pa počasi že povečujejo možnosti za delo od doma, projektno delo ali samostojne podjetnike (s. p.).

KJE PRIMANJKUJE KADROV?

Na trgu dela v Sloveniji obstaja močan primanjkljaj kadrov v mnogih sektorjih oziroma dejavnostih. Potrebe so še vedno precejšnje po tehničnem kadru, v proizvodnih dejavnostih, gradbeništvu, zdravstvu, šolstvu, socialnem varstvu, skladiščenju in logistiki ter gostinstvu, našteva direktorica operativnega poslovanja v kadrovski družbi Trenkwalder Alenka Kraljič.

V bližnji prihodnosti bodo po njenih besedah najbolj iskani naslednji profili:

- ★ strokovnjaki s področja matematično-naravoslovnih, tehnično-tehnoloških ved, ob tem se še posebej izpostavljajo profili s področja za informacijsko-komunikacijsko tehnologijo (strokovnjaki s področja IT, umetne inteligence in verižne tehnologije),
- ★ strokovnjaki s področja izobraževanja, zdravstva in nege,
- ★ strokovnjaki s področja družbenih omrežij ter zelene energije,
- ★ zidarji/gradbeniki,
- ★ vozniki (težkih tovornjakov in vlačilcev),
- ★ delavci za preprosta dela v predelovalnih dejavnostih,
- ★ varilci in prodajalci.

Presenečenje je, da si le 5 % mladih želi delati izključno na daljavo.

3. Podjetništvo kot alternativa zaposlitvi.

Narašča zanimanje za startupe, samozaposlitev in freelancing. Trendi veljajo predvsem v kreativnih industrijah in IT-ju. 17,3 % mladih si želi imeti svoje podjetje takoj po končanem študiju, kažejo rezultati ankete e-Študentskega servisa. Skoraj tretjina (32,6 %) pa si jih v prihodnosti želi ustvariti lastno podjetje. To je zelo spodbudno za prihodnost Slovenije – le da jim na poti do tja ne zmanjka zagona.

Na voljo imajo dobre podporne sheme, denimo za mlade podjetnike, in različne subvencije. Veliko pomoči lahko dobijo tudi v inkubatorjih. Težava ostajajo nepredvidljivo poslovno in davčno okolje ter visoke davčne obremenitve.

4. Rast povpraševanja po digitalnih in zelenih veščinah.

Delodajalci se vse bolj zavedajo, da znanje hitro zastareva. Ni več ključno, koliko si ga že pridobil, temveč je najpomembneje vedeti, kje najti potrebne informacije, in imeti voljo za to, navaja prva znanstvena monografija o študentskem delu v Sloveniji z naslovom Vloga študentskega dela na trgu dela v Sloveniji: pravna, ekonomska in kadrovska analiza (dostopna je na <https://www.dlib.si/details/URN:NBN:SI:DOC-CCGJZELW>).

Pri bodočih zaposlenih vse bolj iščejo digitalno pismenost. V večini primerov pričakujejo vsaj osnovno, vse bolj iskana pa je tudi napredna, denimo programiranje, obdelava podatkov in delo z AI.

V porastu so zelena delovna mesta, denimo v zvezi z energetske učinkovitostjo in obnovljivimi viri. Predvsem na račun zavez EU v okviru zelenega prehoda. Dobre zaposlitvene možnosti predstavljajo tudi področja STEM (znanost, tehnologija, inženirstvo, matematika).

17,3 %

mladih si želi imeti svoje podjetje takoj po končanem študiju, kažejo rezultati ankete e-Študentskega servisa.

Začetna plača za diplomanta, denimo strojne ali elektro smeri, znaša 1.200 evrov neto v manjših krajih in od 1.400 do 1.450 evrov neto v Ljubljani.

5. Višja izobrazba ne pomeni nujno dobre službe.

Začetne plače so za diplomante pogosto le malo nad minimalno plačo. Začetna plača za diplomanta, denimo strojne ali elektro smeri, znaša 1.200 evrov neto v manjših krajih in od 1.400 do 1.450 evrov neto v Ljubljani – za redne položaje brez izkušenj, navaajo uporabniki foruma Reddit. Pravijo, da je 1.200 evrov že kar soliden začetek.

Skoraj tretjina (30 %) mladih med 25. in 34. letom ima zaposlitev, ki ne zahteva njihove izobrazbene ravni, kažejo podatki SURS iz leta 2023. Da ima Slovenija nadpovprečno stopnjo izobrazbe med mladimi, a tudi nadpovprečen delež mladih, zaposlenih na delovnih mestih, ki ne ustrezajo njihovi stopnji izobrazbe, kaže raziskava Education at Glance OECD.

Številni z visoko izobrazbo se vključujejo v prekariate, torej s. p.-je brez stabilnosti.

6. Študentsko delo odpira pot do delodajalca.

Mladi pogosto težko najdejo prvo zaposlitev, ker jim manjka praktičnih izkušenj. Po drugi strani pa je velika verjetnost, da med delodajalci pri študentskem delu eden od njih tudi kasneje postane delodajalec. Kar 62 % mladih se je zaposlilo pri enem od delodajalcev, kjer so prej opravljali študentsko delo, ugotavlja raziskava Ninamedia iz leta 2022. Poleg tega je delo prek študentskega servisa eden boljših načinov nabiranja izkušenj, zato je zelo pomembno, da mladi občasno delajo že v času študija.

Trendi kažejo, da so mladi vse bolj karierno ozaveščeni, razlaga Vesna Milošević Zupančič: »To pomeni, da vsaj v višjih letnikih študija oziroma ob zaključku srednješolskega izobraževanja bolj strateško opravljajo študentska dela – izbirajo tista pri uglednih/dobrih delodajalcih, kjer razvijajo pomembne kompetence (poklicno specifične in prenosljive/mehke), ki so povezane s smerjo izobraževanja in/ali želenim poklicnim področjem ter vodijo do redne zaposlitve.«

Študentsko delo pa ni koristno samo zaradi denarja ali izkušenj, ampak tudi zato, ker tako lahko spoznate, kaj vam ustreza, v čem ste dobri in kaj bi v življenju radi počeli. Z vsakim delom pridobite nekaj več samozavesti in se lažje odločate, po kateri poti želite iti. Poleg tega spoznavate ljudi in vzpostavljate stike z delodajalci, kar vam lahko pomaga tudi kasneje – pri iskanju prakse, mentorja ali prve »prave« službe, še navaja monografija.

Slovenija ima nadpovprečno stopnjo izobrazbe med mladimi, a tudi nadpovprečen delež mladih, zaposlenih na delovnih mestih, ki ne ustrezajo njihovi stopnji izobrazbe.

LEDINEK
INNOVATIVE • POWERFUL • DURABLE

**RAZVIJAJ SVOJO
KARIERO Z NAMI**



450
SODOBNIH
DELOVNIH
MEST



55
LET
IZKUŠENJ



55
DRŽAV PO
VSEM SVETU

**PRILOŽNOST ZA
RAST IN RAZVOJ**

V svoje vrste vabimo samoiniciativen in spreten kader s področja:

- ➔ strojništva
- ➔ elektrotehnike
- ➔ mehatronike

**PRIDRUŽI SE
KREATIVNI EKIPI**



Ledinek Engineering d.o.o.
Slivniška cesta 18 | SI-2311 Hoče
☎ +386 2 61300 51
✉ jobs@ledinek.com



Podjetje MONTER DRAVOGRAD d.o.o. je bilo ustanovljeno leta 1947 in že več kot 78 let deluje na področju proizvodnje izdelkov iz jekla. Danes podjetje po dokumentaciji in načrtih strank izdeluje ter sestavlja namenske stroje in naprave. Proizvodni program vključuje izdelavo varjenih komponent, mehansko obdelavo in končno sestavljanje (sestavljanje strojev, hidravlike ter električnih in pnevmatičnih komponent) ter tudi končno barvanje izdelkov.

TYPE	TOS 1	TOS 2	TOS 3	TOS 4	TOS 5	TOS 6	TOS 7	TOS 8	TOS 9	TOS 10	TOS 11	TOS 12	ŠKODA
CNC TOS													
Miza:	1800 x 2200	1800 x 2000	1800 x 2500	1800 x 2500	1400 x 1600	1800 x 2500	1800 x 2500	1400 x 1600	1800 x 2500	4 x 3500	1400 x 1600	4 x 3500	2000 x 2000
x:	3500	3500	4000	4000	2000	5000	5000	2500	4000	11000	2500	11000	8000
y:	2000	2000	3000	3000	1600	3000	3000	1600	3000	4500	1600	4500	3000
z:	1250	1250	1600	1600	1250	1600	1600	1250	1600	1200	1250	1200	1600
Največja obremenitev	12.000 kg	12.000 kg	20.000 kg	20.000 kg	8000 kg	25.000 kg	25.000 kg	8000 kg	25.000 kg	80.000 kg	8000 kg	80.000 kg	65.000 kg
Premer:	DIA 130 / ISO 50	DIA 130 / ISO 50	DIA 130 / ISO 50	DIA 130 / ISO 50	DIA 125	DIA 130 / ISO 50	DIA 130 / ISO 50	DIA 125	DIA 130 / ISO 50		DIA 125		DIA 160 / ISO 50

Zelena energija

- Leta 2022 smo na strehe naših proizvodnih hal namestili sončni sistem z močjo 1 MW.
- Leta 2024 smo dodali še eno sončno elektrarno z močjo 0,35 MW in baterijo kapacitete 360kwh.

Delovna področja:

- Izdelava strojev
- Rudarstvo
- Ladjedelništvo
- Gradbena industrija
- Avtomobilska industrija
- Lesnopredelovalna industrija
- Elektrotehnična industrija
- Popravilo in obnova viličarjev

Podjetje v števikah:

- 260 zaposlenih
- Proizvodnja izdelkov s skupno maso do 100 ton
- 15.000 m² sodobno opremljenih delovnih poslopj

NAŠE REFERENCE:



V svoj kolektiv vabimo:

**Inženirje strojništva,
mehatronike, CNC operaterje.**

Nudimo:

- Nadpovprečno plačo
- Izplačilo 13. plače
- Maksimalen regres
- Dolgoročno sodelovanje

- Strokovno in osebni razvoj
- Možnost napredovanja
- Izplačilo osebne in kolektivne stimulacije

MONTER DRAVOGRAD d.o.o.

Otiški vrh 177

2373 Šentjanž pri Dravogradu

Tel: +386 (0)31 516 488, Fax: +386 (0)2 87 85 002

E-mail: andrej.slebnik@monter-dravograd.si

www.monter-dravograd.si



300
NAJVEČJIH PODJETIJ
Z NADPOVPREČNIMI
PLAČAMI



Uvrstitev	PODJETJE	Zaposleni
1.	Krka	6.504
2.	Spar Slovenija	4.867
3.	Novartis	3.317
4.	Lek	2.946
5.	Petrol	2.267
6.	LTH Castings	2.215
7.	SŽ - Infrastruktura	2.079
8.	Telekom Slovenije	2.000
9.	SŽ - VIT	1.927
10.	Mahle Electric Drives Slovenija	1.844
11.	Hella Saturnus Slovenija	1.698
12.	Luka Koper	1.695
13.	Goodyear Slovenija	1.686
14.	Lidl Slovenija	1.647
15.	Akrapovič	1.625
16.	Hofer Trgovina	1.617
17.	Hidria	1.535
18.	HIT	1.486
19.	Adria Mobil	1.306
20.	BSH Hišni aparati	1.305
21.	Dars	1.254
22.	SIJ Acroni	1.217
23.	Premogovnik Velenje	1.187
24.	Sava Turizem	1.118
25.	Workforce	1.061
26.	Talum	1.008
27.	SŽ - Tovorni promet	977

Uvrstitev	PODJETJE	Zaposleni
28.	SIJ Metal Ravne	945
29.	TPV Automotive	939
30.	Elektro Ljubljana	916
31.	Arriva	913
32.	Nomago	904
33.	Deos	889
34.	LPP	868
35.	Jagros	866
36.	Alpe-Panon	841
37.	Palfinger	841
38.	Aquafilso	834
39.	Kansai Helios Slovenija	824
40.	ETI	816
41.	Elektro Maribor	792
42.	Elan	753
43.	Sintal	746
44.	Cinkarna Celje	725
45.	Telemach Slovenija	703
46.	TAB	664
47.	ADK	657
48.	NK	654
49.	Elektro Celje	653
50.	A1 Slovenija	638
51.	Incom	619
52.	Intereuropa	612
53.	Ljubljanske Mlekarne	608
54.	SŽ - Potniški promet	607

Uvrstitev	PODJETJE	Zaposleni
55.	LES-MMS	605
56.	Eles	603
57.	Terme Krka	598
58.	Iskraemeco	590
59.	Sandoz	586
60.	Siliko	581
61.	CGP	578
62.	Kolektor Etra	574
63.	Kostak	566
64.	Energetika Ljubljana	555
65.	Knauf Insulation	549
66.	SŽ - ŽIP	548
67.	Sovita	536
68.	Bosch Rexroth	534
69.	Žito	529
70.	Danfoss Trata	529

Uvrstitev	PODJETJE	Zaposleni
71.	Gen-I	529
72.	Štore Steel	483
73.	Elrad Electronics	482
74.	Iskra ISD	480
75.	DRI Upravljanje Investicij	480
76.	Elektro Primorska	471
77.	Steklarna Hrastnik	471
78.	AMZS	457
79.	Titus	455
80.	Fraport Slovenija	445
81.	SIJ Ravne Systems	437
82.	T-2	436
83.	Boxmark Leather	436
84.	Trelleborg Slovenija	434
85.	GVO	431
86.	Atlantic Droga Kolinska	431

KARIERA Z OKUSOM
DOPUSTA IN POTOVANJ

Solkanski Datapan, d. o. o. ima več kot 20 let izkušenj na področju celovitih rešitev za avtomatizacijo v navtiki in industriji. Specializirani so za HVAC sisteme, kabinske in energetske rešitve ter pametne platforme za centralni nadzor naprav. Projekte izvajajo na najzahtevnejših objektih – od križark in luksuznih jaht do specialnih ladij in naftnih ploščadi. Eden ključnih projektov je UNIMAR, modularna pametna platforma za upravljanje ladijskih kabin, ki omogoča integracijo HVAC sistemov, razsvetljave, zaves in drugih naprav ter zagotavlja udobje, energetske učinkovitost in enostavno upravljanje. Projekt sta sofinancirali Republika Slovenija in Evropska unija, kar potrjuje njihovo zavezanost inovacijam in trajnostnemu razvoju.

UMETNA INTELIGENCA IN INOVACIJE

Področje umetne inteligence je ključno za prihodnost vsakega podjetja. V Datapanu razvijajo rešitve za avtomatizacijo procesov, analizo podatkov in napovedne algoritme, s ciljem:

- ★ dodatni prihranki energije,
- ★ napovedno vzdrževanje (predictive maintenance),
- ★ napredne uporabniške izkušnje.

PRILOŽNOST ZA STROKOVNJAKE

Iščejo nove strokovnjake, ki bodo z njihovimi izkušenimi programerji uresničili inovativne ideje, tako v okviru Datapana kot tudi projektov, kot je UNIMAR, ter svojim strankam omogočali hitrejšo odločitve, večjo učinkovitost in nove možnosti za rast.



SKRB ZA ZAPOSLENE IN PROMOCIJA ZDRAVJA

Zadovoljni in motivirani zaposleni so osnova uspeha Datapana. Poudarek dajejo promociji zdravja, strokovni rasti in nagrajevanju, ki vključuje:

- ★ **prehrano:** opremljena kuhinja za sveže in zdrave obroke, tedensko sveže sadje, vitaminski napitki;
- ★ **prilagoditev delovnega okolja:** ergonomske mize, stoli, zasloni, miške, tipkovnice, ustrezna osvetlitev in klimatizacija;
- ★ **telesna aktivnost:** službena kolesa za aktivno mobilnost;
- ★ **sprostitve:** masaža na delovnem mestu in ZEN soba za meditacijo, kratko sprostitve ali refleksijo med delom;
- ★ **strokovni razvoj:** mentorstvo izkušenih programerjev, redna izobraževanja in spremljanje najnovejših tehnologij;
- ★ **nagrade in spodbudne sisteme:** konkurenčen regres, nagrade za poslovno uspešnost in dodatne spodbude;
- ★ **zavarovanja:** različna dodatna zavarovanja.

Uvrstitev	PODJETJE	Zaposleni
87.	Brinox	429
88.	Harvey Norman Trading	422
89.	Amomont	420
90.	Impol PCP	417
91.	VOC Celje	417
92.	Pivovarna Laško Union	416
93.	Pekarna Pečjak	410
94.	DS Smith Slovenija	410
95.	Intersport ISI	404
96.	Ikea Slovenija	395
97.	Porsche Inter Auto	395
98.	SŽ	394
99.	Filc	393
100.	Kontron	386
101.	Kolektor CPG	385
102.	Kolpa	380

Uvrstitev	PODJETJE	Zaposleni
103.	Pomgrad	378
104.	Aluminium Kety Emmi	373
105.	Surovina	371
106.	Pro Plus	369
107.	SIDG	363
108.	Sibo G.	362
109.	Ekipa2	359
110.	JUB	351
111.	Gorenjska gradbena družba	348
112.	Omega Air	348
113.	Celjske mesnine	348
114.	Inotherm	343
115.	Fotona	341
116.	Preis Sevnica	337
117.	GMT	336
118.	Podgorje	330

Uvrstitev	PODJETJE	Zaposleni
119.	Akids	326
120.	Tajfun Planina	324
121.	Starkom	322
122.	Terme Olimia	320
123.	MM Količevo	318
124.	Automatic Servis	317
125.	Rudnidis	313
126.	TEŠ	313
127.	Pišek - Vitli Krpan	311
128.	Comtrade	310
129.	Kolektor Atp	307
130.	Paloma	306
131.	Elektro Gorenjska	304
132.	Cetis	299
133.	Tastepoint	298
134.	Don Don	297

Uvrstitev	PODJETJE	Zaposleni
135.	Contitech Slovenija	297
136.	Polycom	293
137.	CPK	286
138.	Poclain Hydraulics	284
139.	Isokon	284
140.	Raycap	283
141.	Trimo	283
142.	TKK	280
143.	Sanolabor	278
144.	Zlatarna Celje	278
145.	Unitur	277
146.	Geberit proizvodnja	276
147.	RLS	275
148.	Ledinek Engineering	274
149.	Mimovrste	273
150.	Endava	273



Revija | Portal | Spletni pogovori

PODJETNA SLOVENIJA

SVETILNIKI PRED ČERMI, KI BODO V PRIHODNOSTI STALI NA
POTI PODJETNIKOV. PODJETNIŠTVU OSVETLIMO POT.

podjetnaslovenija.si



O PODJETNI
SLOVENIJI



NAROČILO
REVIJE

Z NOVO LOKACIJO V NOV ZAGON – PODJETJE KREPI SVOJO ZGODBO USPEHA

Fluidmaster predstavlja prostor, kjer se srečujejo napredna avtomatizacija, natančna montaža in visoki standardi kakovosti. Njihove rešitve prav zato uporablja na milijone ljudi po vsem svetu.

Proizvodnja podjetja Fluidmaster bo od jeseni 2025 potekala v novo urejeni in tehnološko napredni lokaciji v Prestranku pri Postojni. Gre za najsodobnejši proizvodni obrat v regiji, kjer nastajajo visokokakovostni sanitarni izdelki: od podometnih in nadometnih splakovalnikov do kanalet in sifonov ter dodatne opreme za kopalnice.

DELOVNO MESTO, PISANO NA KOŽO MLADIM

Čeprav v podjetju velik poudarek namenjajo avtomatizaciji, pa je še vedno ključna človeška iznajdljivost. »Zato iščemo mlade, vedoželjne posameznike, ki jih zanima delo v tehničnih, proizvodnih ali logističnih poklicih,« pravijo v podjetju. Fluidmaster v sodelovanju s šo-



lami nudi možnosti štipendiranja, opravljanja obvezne prakse ter počitniškega ali študentskega dela. Zagotavljajo jasno strukturo uvažanja, prave mentorje in dinamično okolje, kjer štejejo ideje mladih. Kako je videti delo v mednarodnem podjetju, lahko izkusite tudi med počitnicami, in si tako pridobite dragocene izkušnje za prihodnost.



Če vas zanima sodobna proizvodnja, inovacije in delo v dinamičnem okolju, vas vabimo, da nas obiščete ali nam pišete.

Kontakt: Metka Brožič,
Vodja kadrovske službe –
mbrozic@fluidmaster.com

Fluidmaster je lahko vaša
priložnost za uspešno kariero!

Uvrstitev	PODJETJE	Zaposleni
151.	Stilles	273
152.	Deichmann	272
153.	Kovis-Livarna	271
154.	Jata Emona	268
155.	DEM	263
156.	Baumuller Dravinja	262
157.	Sportradar	255
158.	Adria Dom	255
159.	Želva	255
160.	Milšped	255
161.	Prigo	254
162.	SŽ - ŽGP	254
163.	Orbico	253
164.	KLS Ljubno	253
165.	Radenska	253
166.	Adria Tehnika	252
167.	Sartorius Bia Separations	251
168.	Pipe Tech	249
169.	Merkscha	248
170.	Alpacem Cement	248
171.	KZPS	243
172.	Monter Dravograd	243
173.	Yapi Merkezi Podružnica	243
174.	Metrel	240
175.	Cosylab	240
176.	Papirnica Vevče	240
177.	Silkem	240
178.	Predilnica Litija	239
179.	Bankart	236
180.	Impol FT	236
181.	Litostroj Power	234
182.	CNC P&K-Pušnik	232
183.	Plastoform	231
184.	HSE	226
185.	Lombar	225
186.	Varis Lendava	224
187.	Emil Frey Avtocenter	223
188.	Oplast	223
189.	Belimed	220
190.	Plama-Pur	220
191.	M Sora	218

Uvrstitev	PODJETJE	Zaposleni
192.	Goričane	217
193.	LPP Fashion	216
194.	DZS	216
195.	DSV Transport	215
196.	HS Plus	214
197.	Delo	214
198.	Kvibo	213
199.	Difa	211
200.	Gostol-Gopan	210
201.	Etiketa	208
202.	Melamin	207
203.	Rosenbauer	207
204.	Saubermacher Slovenija	206
205.	Planika Turnišče	206
206.	Kuehne + Nagel	205
207.	Kaaap	205
208.	Sensilab	203
209.	Dewesoft	203
210.	Reflex Gornja Radgona	203
211.	Mlekarna Celeia	203
212.	SRC	201
213.	LIP Bohinj	200
214.	Terme Dobrna	198
215.	Postojnska Jama	198
216.	Lisca	198
217.	IMP Promont	198
218.	Aktiva TS	196
219.	Javni Holding Ljubljana	195
220.	Mass	195
221.	Bitstamp, Storitve	192
222.	Oryx	191
223.	Komunalno Podjetje Velenje	191
224.	Kovintrade	190
225.	Kolektor KFH	190
226.	IMP Pumps	189
227.	Roletarstvo Medle	187
228.	Atlantic Trade	187
229.	TCS	187
230.	Manpower	186
231.	Willy Stadler	186
232.	ITW Appliance Components	186

Uvrstitev	PODJETJE	Zaposleni
233.	RIKO	185
234.	Metrel Mehanika	184
235.	NIL	182
236.	AGM Nemec	182
237.	Roto - Pavlinjek	182
238.	INEL	182
239.	TKO	181
240.	Pipistrel Vertical Solutions	180
241.	SAM	180
242.	Hlebček	179
243.	Fluidmaster	179
244.	AVK Avtomatizacija	179
245.	Partner Consulting	178
246.	Calcit	178
247.	Gorenje Orodjarna	177
248.	Salesianer Miettex Periteks	177
249.	Intersocks	177
250.	Pirnar	177
251.	Gabrijel Aluminium	176
252.	T.L.Sirk	176
253.	Magistrat International	174
254.	Donit Tesnit	174
255.	JGZ Brdo	174
256.	Kolektor Mobility	173
257.	MK Založba	173
258.	EKWB	173
259.	Kemofarmacija	173
260.	Komunala Ptuj	172
261.	Salus, veletrgovina	171
262.	Jurčič & Co.	170
263.	Grammer Automotive Slovenija	168
264.	Aktiva Inpod	168
265.	Medis	167
266.	RGP	167
267.	Kozmetika Afrodita	166
268.	S. Oliver S L O	166
269.	Gorenje Gostinstvo	166
270.	Intra Lighting	165
271.	TEM Čatež	165
272.	Summit Leasing Slovenija	164
273.	Garnol	163

Uvrstitev	PODJETJE	Zaposleni
274.	Etrek	163
275.	HRC	163
276.	IBE	162
277.	Sintal Maribor	162
278.	Valji	162
279.	Lestro-Ledinek	160
280.	Hit Alpinea	160
281.	Iskra Pio	159
282.	Seyfor	158
283.	Modri Val	157
284.	Schenker	157
285.	CP Kranj	156
286.	SVP Avio	156
287.	Istrabenz Plini	156
288.	Avtotransporti Kastelec	156
289.	Swisspearl Slovenija	155
290.	ESOL	153
291.	DHL Ekspres	152
292.	Škrlj	151
293.	H & M Hennes & Mauritz	151
294.	Afit	151
295.	Wienerberger	150
296.	Omco Metals Slovenia	146
297.	Transport Finec	131
298.	Arisglobal Adria	127
299.	No Problem 2017	126
300.	Kopur	125

Vir: Dun & Bradstreet Slovenija

- Metodologija:
- Največja podjetja po številu zaposlenih, ki so hkrati izplačevala nadpovprečno povprečno plačo glede na povprečno plačo v gospodarstvu ali panogi v letu 2023.
 - Pri podjetjih, kjer je podatek že javen za leto 2024, smo ta podatek ažurirali (modro obarvan).



Foto: Depositphotos

KDO OD VELIKIH PODJETIJ PONUJA NAJBOLJŠE PLAČE?

- Izkušnje s tujimi delodajalci lahko pridobite tudi v Sloveniji, od Mehičanov do Japoncev.
- V katerih podjetjih so najvišje povprečne plače?
- Kdo plačuje bolje: državna podjetja, tuja podjetja ali slovenski podjetniki?

Goran Novković

Vmnožici številnih podjetij je težko najti najboljši izbor tistih, ki poleg dobrih kariernih priložnosti ponujajo tudi dobre plače. Za vas smo zato pripravili dve lestvici, obe pa temeljita na največjih podjetjih v državi. Seveda predvsem zato, ker prav ta podjetja ponujajo največ delovnih mest.

Vendar pa pred vami ni klasična lestvica največjih podjetij v državi, temveč dve lestvici:

- ★ lestvica največjih 300 podjetij po številu zaposlenih, ki so lani ali predlani izpolnjevala vsaj enega od dveh pogojev:
 - da je bila povprečna bruto plača 2023 v podjetju višja od povprečne bruto plače 2023 v državi ali
 - da je bila povprečna bruto plača 2023 v podjetju višja vsaj od povprečne bruto plače 2023 v njihovi panogi,
- ★ in lestvica 200 največjih podjetij po višini povprečne bruto plače v letu 2023.

Pri podjetjih, pri katerih so že znani podatki za leto 2024, smo uporabili nekatere novejšje podatke za leto 2024, vendar bodo za veliko podjetij ti znani šele letos jeseni, ko bodo revidirani. A to ne zmanjšuje informativne vrednosti lestvice, ker pri večini podjetij ne bo bistvenih sprememb.

Uvrščena podjetja na obeh lestvicah zaposlujejo od 125 pa do več kot 6.500 ljudi. Na podlagi prve lestvice je mogoče sklepati, katera podjetja z nadpovprečnimi plačami glede na gospodarstvo v celoti ali vsaj njihovo panogo ponujajo največ služb. Druga lestvica pa razkriva, katera podjetja iz iste skupine ponujajo najvišje plače.

A. Kje so najvišje plače?

Najvišje plače so še vedno v državnih podjetjih: pri kontroli zračnega prometa Slovenije (KZPS) in dveh močnih energetske družbah (Nuklearni elektrarni Krško in Holdingu slovenskih elektrarn).

Sledi IT podjetje Nil, snovalec državnega računalniškega oblaka, ki so ga leta 2019 menedžerji in zaposleni prodali novemu danskemu lastniku Conscia Holding. Na 5. mestu pa je prvo podjetje v lasti

podjetnikov, in sicer Toneta Strnada z družino – ljubljanski Medis. Povprečne bruto plače prve peterice so se leta 2023 gibale med dobrimi 4.800 evri in dobrimi 7.800 evri.

V drugi peterici pa že prevladujejo novodobna slovenska podjetja, ki večinoma izvirajo iz podjetniških korenin. Na 6. mestu je podjetje Oryx, ki razvija digitalne rešitve za igralnice, športne stavnice in loterije. Leta 2018 ga je prevzel kanadski holding, formalno pa je bila julija letos lastnica ameriška družba Oryx Gaming International Ltd.

Sportradar in Ekipa 2 sodita med najuspešnejše slovenske startup zgodbe. Lastnik prvega je doma v Švici, lastnik drugega, ki je najbolj znan po Talking Tomu, pa na Kitajskem. Podjetje Bitstamp storitve izhaja iz kriptozgod, Nejc Kodrič pa ga je leta 2018 prodal Britancem. Orbico na 10. mestu je v lasti enega največjih podjetnikov v JV Evropi, Branka Rogliča – Hrvata, ki ima tudi slovenski potni list in je hkrati slovenski častni konzul v Splitu. Zastopa številne močne svetovne znamke na področju JV, vzhodne in srednje Evrope.

Kar 182 od 200 podjetij na lestvici največjih podjetij z najvišjimi povprečnimi plačami izplačuje višjo tovrstno plačo od povprečne v gospodarstvu. Glede

NLB Poslovna paketa Osnovni in Napredni Začnite vašo poslovno pot z nami.

Poslovni
Mastercard[®] s
1000€
limita^{**}

Prvi koraki v poslovnem svetu so najtežji, zato pri NLB vsem novoustanovljenim podjetjem, podjetnikom in zasebnikom nudimo **50 % nižjo ceno*** na paketa Osnovni in Napredni.

Ob sklenitvi paketa izkoristite tudi možnost pridobitve kreditne NLB Poslovne kartice Mastercard[®] brez letne članarine in z limitom porabe v višini 1.000 EUR.

Z izbranimi bančnimi storitvami, ki jih podjetniki potrebujete na začetku podjetniške poti, si poenostavite vsakodnevno poslovanje in že od prvega dne sklenitve paketa tudi znižate stroške. In ker posel nikoli ne počiva, smo vam prek mobilne in elektronske banke in video klica na voljo prav vsak dan v letu – 24/7.

Več na nlb.si/novoustanovljena-podjetja-sp

* Velja 18 mesecev od sklenitve paketa.
** Ob izpolnjevanju pogojev na kartici.

NLB

na to, da zaposlujejo veliko ljudi, so pravi naslov za iskanje dobre prve ali druge zaposlitve in ponujajo dobre možnosti za karierni razvoj.

Zanimivo pa je, da med prvo deseterico ni farmacevtskih družb, ki navadno veljajo za podjetja z visokimi plačami. Lek je na 17. mestu, Krka pa na 21. mestu. Toda pri tem je treba upoštevati, da Lek in Krka skupaj zaposlujeta okoli 9.500 oseb, kar je približno toliko kot preostalih 28 podjetij iz prve 30-erice na lestvici podjetij z najvišjimi povprečnimi plačami. Torej sta vendarle šampiona.

Kdo pa so preostali močni zaposlovalci z dobrimi plačami in več kot 500 zaposlenimi? To so državne energetske družbe Eles, Gen I, Elektro Ljubljana, Energetika Ljubljana, Elektro Maribor in Elektro Celje, državni Dars, Luka Koper, družbe Slovenskih železnic in Telekom, Petrol, Hit, A1 Slovenija, Danfoss Trata v danski lasti, Knauf Insulation v avstrijski lasti, BSH Hišni aparati v nemški lasti, Adria Mobil v večinski francoski lasti, Kolektor Etra iz skupine Stojana Petriča, Sandoz iz skupine Lek, Siliko podjetnika Janka Koprivca ...

B. Kje lahko dobite izkušnje s tujci?

Že iz omenjene lestvice 200 največjih podjetij z najvišjimi povprečnimi plačami je jasno, da vam ni treba ravno iz Slovenije, če želite okusiti izkušnje s tujimi lastniki. Paleta velikih slovenskih podjetij v tuji lasti je, poleg državnih podjetij in tudi že podjetij v lasti podjetnikov, izjemna.

V Sloveniji je prava globalna izložba tujih lastnikov podjetij:

Nizozemci. Spar Slovenija, Arriva in Pivovarna Union Laško so v nizozemski lasti.

Švicarji. Novartis, Lek, Sandoz, Boxmark Leather so v švicarski lasti.

Nemci. Mahle Electric Drives Slovenija, Hella Saturnus, Lidl Slovenija, Hofer trgovina, BSH Hišni aparati, Bosch Rexroth, Fraport Slovenija, Filc so v nemški lasti.

Američani. Goodyear Slovenija je v ameriški lasti.

Španci. Hidria je večinsko v španski lasti.

Francozi. Adria Mobil je v večinski francoski lasti, v francoski lasti so tudi ljubljanske mlekarnice.

Rusi. SIJ Acroni, SIJ Metal Ravne in SIJ Ravne Systems so v večinski ruski lasti.

Avstrijci. Alpe-Panon, A1 Slovenija, Palfinger, Les-MMS, Knauf Insulation, DS Smith Slovenija, Porsche Inter Auto, Kontron so v avstrijski lasti.

Italijani. AquafilSLO je v italijanski lasti.

Japonci. Kansai Helios Slovenija je v japonski lasti.

Finci. Elan je posredno v finski lasti.

Srbi. Telemach je v srbski lasti.

Egipčani. Iskraemeco je v egipčanski lasti.

Hrvati. Žito in Atlantic Droga Kolinska sta v hrvaški lasti.

Danci. Danfoss Trata je v danski lasti.

Britanci. Titus je v britanski lasti.

Čehi. Trelleborg Slovenija je v češki lasti.

Avstralci. Harvey Norman Trading je v avstralski lasti.

Švedi. Ikea Slovenija je v švedski lasti.

Mehičani, Kitajci ... To so samo podjetja iz prve stoterice lestvice največjih podjetij po številu zaposlenih z nadpovprečnimi plačami. Paleta tujih lastnikov je še širša naprej. Od Mehičanov, ki so pred kratkim vstopili v Don Don, do že omenjenih Kitajcev v Ekipi 2.

Tujci očitno ponujajo solidne in dobre plače tudi v Sloveniji.

C. Kje pa so slovenski podjetniki?

Na lestvici največjih ponudnikov solidnih in nadpovprečnih plač je vsako leto več tudi tistih v lasti novodobnih slovenskih podjetnikov. To ne preseneča, kajti med 600 največjimi podjetji v Sloveniji je že skoraj 200 takšnih.

Katera so torej podjetja v lasti podjetnikov, ki hkrati zaposlujejo veliko oseb in v katerih so plače nadpovprečne?

To so Akrapovič Igorja Akrapoviča (zaposluje že več kot 1.600 delavcev), DEOS v lasti družine Alenke Žnidaršič Kranjc, Jagros družine Jager, Sintal družine Pistotnik, sladoledarski ajdovski gigant Incom Andreja Slokarja (očeta alpske smučarke Andreje Slokar), Siliko Janka Koprivca, Brinox Igorja Berceta, Amomont Rosvite Družović Mihorič in Jožeta Mihoriča, Pekarna Pečjak družine Pečjak, Sibo G. Boštjana Šifrarja, Omega Air v lasti več podjetnikov, Inotherm družine Šenk, GMT družin Gider in Karoly, Tajfun Planina Iztoka Špana, Pišek Vitli Krpan Franca in Marte Pišek, Polycom družine Stanonik, Zlatarna Celje družine Albreht, RLS družine Novak (50-odstotno lastništvo), Ledinek Engineering Gregorja Ledinka ... Če naštejemo samo tiste iz prve polovice lestvice 300 največjih podjetij z nadpovprečnimi plačami.

Če pa pogledamo lestvico 200 največjih podjetij z najvišjimi povprečnimi plačami, se vrstni red podjetij v lasti podjetnikov malce spremeni. Na vrhu je Medis Toneta Strnada z družino. Sledijo Orbico Branka Rogliča, Riko Janeza Škrabca, Calcit Miha in Matevža Kirna (50-odstotno lastništvo), Cosylab Marka Pleška in partnerjev, Ledinek Engineering Gregorja Ledinka, RLS družine Novak (50-odstotno lastništvo), Dewesoft Jureta Kneza in solastnikov, Pirnar Romana Pirnarja, Inotherm družine Šenk, Inel Ivana in Črta Cencija, Tem Čatež Maksimilijana Bajuka in partnerjev, Pipe Tech Dominika in Eve Vuk ter Davorina Tuška, Intra Lighting družine Furlan, Brinox Igorja Berceta, Pekarna Pečjak družine

Pečjak, Avtotransporti Kastelec Lada Kastelca, KLS Ljubno Bogomirja Straška, Difa Boruta in Urše Ažman ter Vlaste Likosar, Polycom družine Stanonik ...

DVA NAUKA:

1. Med prvimi stotimi smo jih na lestvici 200 največjih podjetij z najvišjimi plačami našli 20, torej eno petino oziroma 20 odstotkov.

To je več kot na lestvici največjih 300 podjetij z nadpovprečnimi plačami med prvimi 150, kjer smo jih našli le dobrih 13 odstotkov. To pomeni, da so podjetniki zelo konkurenčni s plačami.

2. Ni nujno, da so v največjih podjetjih v lasti podjetnikov tudi najboljše plače.

Siliko, Sibo G. in Akrapovič so na lestvici 200 največjih podjetij z najvišjimi plačami denimo uvrščeni v drugo stoterico ali celo proti njenemu koncu. Kar pa seveda ne pomeni, da so plače tam slabe. Nasprotno: ta podjetja se še vedno se uvrščajo med nadpovprečna v državi.

Č. Dobro preglejte lestvice najboljših podjetij

Za vse, ki iščete čim boljšo prvo zaposlitev, pa naslednji nauk: dobro preverite poslovne podatke podjetij in tudi obe naši lestvici v nadaljevanju.

Četudi na začetku svoje kariere ne morete pričakovati povprečne plače, se kariere najboljše gradijo v mnogih podjetjih s prav takšnih lestvic.



Deichmann – kjer ustvarjamo prihodnost skupaj z mladimi

Tudi v podjetju **Deichmann** se zavedamo pomena mladih talentov in želimo se predstaviti kot delodajalec, ki mladim ponuja priložnosti za rast, razvoj in gradnjo kariere.

Deichmann je nemško družinsko podjetje z dolgoletno tradicijo – ustanovljeno že leta **1913**, danes pa ga vodi že **tretja generacija** družine Deichmann, pri delu pa sodeluje tudi četrta generacija. Prisotni smo v **36 državah po svetu**, med drugim tudi v ZDA, in imamo več kot **4.700 poslovalnic**. Zaposlujeemo skoraj **50.000 ljudi**, lansko leto pa smo prodali kar **180 milijonov parov obutve**, kar nas uvršča med **največje prodajalce obutve na drobno v Evropi**.

Naša moč in uspeh temeljita na ljudeh – **naši zaposleni so naš največji kapital**. Zavedamo se, da brez njihove predanosti in znanja podjetje ne bi bilo tam, kjer je danes.

Pri nas vodilo ni le uspeh, temveč tudi odgovornost – držimo se načela, da **“podjetje mora služiti ljudem”**. To pomeni, da skrbimo tako za naše stranke kot tudi za vse sodelavce, ki vsak dan soustvarjajo našo zgodbo.

V Sloveniji skrbimo za celotno **Adria regijo (Slovenija, Hrvaška, Srbija ter Bosna in Hercegovina)**, kjer nas čaka še veliko **ekspanzij in novih priložnosti**.

✓ Zakaj začeti kariero pri Deichmann-u?

■ **Možnost osebnega razvoja in napredovanja** – rastemo skupaj z vami.

■ **Odlična referenca za prihodnost** – ime Deichmann odpira vrata v svetu.

■ **Stabilnost mednarodnega podjetja s tradicijo in sodobnim pogledom na razvoj kadrov.**

Pri nas ne iščemo le zaposlenih – iščemo **partnerje na poti uspeha**. Če si pripravljen narediti prve korake v karieri, naredi jih z nami. **»Ker obožujemo čevlje«** – in cenimo ljudi, ki jo pomagajo približati svetu.

**Tvoj prvi korak.
Naša skupna pot.**



200

NAJVEČJIH PODJETIJ

Z NAJVIŠJIMI

NADPOVPREČNIMI PLAČAMI



	PODJETJE	Pov. plača (2023)	Zaposleni
1.	KZPS	7.809,73	243
2.	HSE	5.249,72	226
3.	NEK	4.933,72	654
4.	NIL	4.817,68	182
5.	Medis	4.816,63	167
6.	Oryx	4.620,63	191
7.	Sportradar	4.588,49	255
8.	Ekipa2	4.527,22	359
9.	Bitstamp, Storitve	4.352,96	192
10.	Orbico	4.318,53	253
11.	ELES	4.283,81	603
12.	Riko	4.250,70	185
13.	Endava	4.207,97	273
14.	Calcit	4.114,33	178
15.	Bankart	4.099,82	236
16.	Cosylab	4.090,15	240
17.	Lek	4.086,81	2.946
18.	HRC	4.041,47	163
19.	Gen-I	3.897,91	529
20.	Yapi Merkezi Podružnica	3.853,96	243
21.	Krka	3.813,51	6.504
22.	IBE	3.754,75	162

	PODJETJE	Pov. plača (2023)	Zaposleni
23.	Luka Koper	3.719,13	1.695
24.	Danfoss Trata	3.705,07	529
25.	Summit Leasing Slovenija	3.686,24	164
26.	Ledinek Engineering	3.618,27	274
27.	DRI Upravljanje Investicij	3.578,91	480
28.	Kontron	3.506,89	386
29.	Ariglobal Adria	3.494,75	127
30.	Knauf Insulation	3.482,82	549
31.	DEM	3.459,49	263
32.	RLS	3.433,46	275
33.	Javni Holding Ljubljana	3.431,86	195
34.	Kemofarmacija	3.385,34	173
35.	Willy Stadler	3.385,06	186
36.	Fotona	3.372,91	341
37.	Amomont	3.356,55	420
38.	Dewesoft	3.332,55	203
39.	Kolektor Etra	3.329,31	574
40.	Telekom Slovenije	3.324,07	2.000
41.	Kolektor Mobility	3.312,45	173
42.	Etrel	3.284,94	163
43.	SRC	3.283,81	201
44.	Comtrade	3.265,61	310
45.	Iskra Pio	3.253,59	159
46.	Trimo	3.228,15	283
47.	Seyfor	3.225,45	158
48.	Pirnar	3.223,78	177
49.	Goričane	3.179,24	217
50.	Metrel	3.170,68	240
51.	Energetika Ljubljana	3.144,46	555
52.	Inotherm	3.141,00	343
53.	Pivovarna Laško Union	3.135,03	416
54.	SŽ	3.131,00	394
55.	Elektro Gorenjska	3.102,73	304
56.	Petrol	3.088,34	2.267
57.	Pipistrel Vertical Solutions	3.074,97	180
58.	Inel	3.074,46	182
59.	Premogovnik Velenje	3.068,48	1.187
60.	Delo	3.063,13	214
61.	Salus, Veletrgovina	3.033,09	171
62.	Tastepoint	3.007,32	298
63.	Istrabenz Plini	3.005,97	156

	PODJETJE	Pov. plača (2023)	Zaposleni
64.	TEŠ	3.003,87	313
65.	Porsche Inter Auto	2.995,28	395
66.	TEM Čatež	2.989,25	165
67.	Atlantic Trade	2.987,47	187
68.	Pipe Tech	2.987,38	249
69.	Hit	2.980,84	1.486
70.	Automatic Servis	2.938,54	317
71.	Sandoz	2.931,17	586
72.	M Sora	2.899,05	218
73.	Papirnica Vevče	2.879,51	240
74.	Contitech Slovenija	2.865,18	297
75.	Schenker	2.862,26	157
76.	IMP Promont	2.861,79	198
77.	SŽ - ŽGP Ljubljana	2.857,57	254
78.	Gorenjska Gradbena Družba	2.852,73	348
79.	DARS	2.840,98	1.254

	PODJETJE	Pov. plača (2023)	Zaposleni
80.	Sartorius Bia Separations	2.839,75	251
81.	MM Količevo	2.835,16	318
82.	Intra Lighting	2.812,97	165
83.	Sanolabor	2.804,64	278
84.	Elektro Celje	2.792,71	653
85.	Brinox	2.788,27	429
86.	Pekarna Pečjak	2.780,68	410
87.	Avtotransporti Kastelec	2.775,32	156
88.	RGP	2.761,07	167
89.	KLS Ljubno	2.759,67	253
90.	Elektro Ljubljana	2.758,28	916
91.	BSH Hišni aparati	2.753,83	1.305
92.	Alpacem Cement	2.730,38	248
93.	Difa	2.721,63	211
94.	Kovintrade	2.716,11	190
95.	Impol FT	2.703,54	236

ZAČNITE KARIERO TAM, KJER PODATKI

PIŠEJO PRIHODNOST – V AJPESU!

Agencija Republike Slovenije za javnopravne evidence in storitve (AJPES) je osrednja nacionalna institucija, ki zbira, obdeluje in posreduje javnopravne podatke.

AJPES na enem mestu omogoča dostop do ključnih informacij o podjetjih – od Poslovnega registra Slovenije, letnih poročil, bonitetnih ocen, blokad TRR-jev do insolvenčnih postopkov in uradnih objav. Te informacije so temelj za premišljene poslovne in osebne odločitve, obenem pa AJPES s svojim delom prispeva k večji preglednosti, varnosti in zaupanju v širšem okolju.

KAJ AJPES PONUJA MLADIM?

- ★ **Priložnost za rast:** omogoča učenje, napredovanje in vključitev v mentorski sistem s strukturiranim uvajalnim programom.
- ★ **Fleksibilnost:** Možnost hibridnega dela (1–2 dneva tedensko),

premakljiv začetek in konec delovnega časa, skrb za ravnoesje poklicnega in zasebnega življenja.

- ★ **Inovativni projekti:** Sodeluješ pri razvoju digitalnih rešitev prihodnosti.
- ★ **Delo z vplivom:** Prispevaš k preglednejšemu in učinkovitejšemu okolju.
- ★ **Povezane ekipe:** Deluje v 13 enotah po Sloveniji in gradi močan kolektivni duh.

AJPES mladim ponuja stabilno zaposlitev, podporno delovno okolje in možnost, da že na začetku kariere soustvarjajo rešitve, ki vplivajo na celotno družbo. Je prostor, kjer lahko kot mladi strokovnjak gradiš svojo poklicno pot s trdnimi temelji – z znanjem, podporo in možnostjo, da prispevaš k pomembnim spremembam.



SPREMLJAJ AKTUALNA
PROSTA DELOVNA MESTA NA
www.ajpes.si.



	PODJETJE	Pov. plača (2023)	Zaposleni
96.	Pro Plus	2.700,26	369
97.	Polycom	2.698,68	293
98.	Filc	2.695,63	393
99.	Geberit proizvodnja	2.694,39	276
100.	Melamin	2.680,98	207
101.	SŽ - VIT	2.677,52	1.927
102.	SIDG	2.674,35	363
103.	Emil Frey Avtocenter	2.662,48	223
104.	Lestro-Ledinek	2.655,84	160
105.	Elektro Primorska	2.652,39	471
106.	T-2	2.650,78	436
107.	A1 Slovenija	2.640,62	638
108.	Adria Tehnika	2.633,05	252
109.	Plama-Pur	2.622,70	220
110.	Litostroj Power	2.617,77	234
111.	No Problem 2017	2.614,99	126
112.	Rosenbauer	2.607,16	207
113.	Postojnska Jama	2.589,93	198
114.	Siliko	2.584,05	581
115.	TCS	2.582,26	187
116.	Silkem	2.578,96	240
117.	TKK	2.572,12	280
118.	Saubermacher Slovenija	2.562,53	206
119.	Kolektor CPG	2.555,47	385
120.	JUB	2.548,53	351
121.	Gostol-Gopan	2.547,21	210
122.	Impol PCP	2.545,90	417
123.	AGM Nemec	2.538,80	182
124.	SŽ - Infrastruktura	2.538,35	2.079
125.	Fraport Slovenija	2.535,00	445
126.	Adria Mobil	2.528,75	1.306
127.	Kozmetika Afrodita	2.528,67	166
128.	Kvibo	2.527,40	213
129.	Elektro Maribor	2.524,93	792
130.	Kansai Helios Slovenija	2.517,97	824
131.	Kovis-Livarna	2.516,30	271
132.	Kuehne + Nagel	2.514,78	205
133.	Kostak	2.508,52	566
134.	DHL Ekspres	2.501,94	152
135.	Wienerberger	2.494,04	150
136.	Belimed	2.493,53	220

	PODJETJE	Pov. plača (2023)	Zaposleni
137.	LPP	2.493,49	868
138.	DS Smith Slovenija	2.492,35	410
139.	Talum	2.489,73	1.008
140.	Hella Saturnus Slovenija	2.489,37	1.698
141.	Škrlj	2.482,30	151
142.	Goodyear Slovenija	2.482,24	1.686
143.	Telemach Slovenija	2.477,54	703
144.	Cinkarna Celje	2.476,66	725
145.	Komunalno podjetje Velenje	2.469,30	191
146.	Prigo	2.463,65	254
147.	Roletarstvo Medle	2.462,88	187
148.	Hofer Trgovina	2.462,54	1.617
149.	TAB	2.459,71	664
150.	Gorenje Orodjarna	2.459,02	177
151.	Merkscha	2.457,29	248
152.	Garnol	2.456,98	163
153.	Ljubljanske mlekarne	2.455,34	608
154.	Palfinger	2.452,40	841
155.	Ekwb	2.446,25	173
156.	Sij Acroni	2.442,14	1.217
157.	MK Založba	2.441,79	173
158.	SŽ - Tovorni promet	2.437,22	977
159.	Harvey Norman Trading	2.434,57	422
160.	Starkom	2.432,31	322
161.	SVP Avio	2.429,91	156
162.	Steklarna Hrastnik	2.426,63	471
163.	Kaaap	2.424,24	205
164.	ADK	2.418,34	657
165.	Fluidmaster	2.406,26	179
166.	Sibo G.	2.406,15	362
167.	Atlantic Droga Kolinska	2.405,45	431
168.	Ikea Slovenija	2.405,08	395
169.	Magistrat International	2.403,01	174
170.	Lidl Slovenija	2.400,48	1.647
171.	DSV Transport	2.400,15	215
172.	Hidria	2.399,09	1.535
173.	IMP Pumps	2.394,60	189
174.	Akrapovič	2.394,55	1.625
175.	Pišek - Vitli Krpan	2.391,11	311
176.	AMZS	2.389,85	457
177.	Terme Krka	2.388,09	598

	PODJETJE	Pov. plača (2023)	Zaposleni
178.	LTH Castings	2.384,31	2.215
179.	Mahle Electric Drives Slovenija	2.384,05	1.844
180.	S. Oliver S L O	2.381,58	166
181.	Pomgrad	2.372,59	378
182.	Raycap	2.367,26	283
183.	Isokon	2.361,37	284
184.	Poclain Hydraulics	2.360,66	284
185.	Intereuropa	2.355,08	612
186.	Trelleborg Slovenija	2.342,26	434
187.	Elan	2.339,78	753
188.	Titus	2.337,87	455
189.	Bosch Rexroth	2.336,21	534
190.	Iskraemeco	2.335,99	590
191.	Radenska	2.332,93	253
192.	Grammer Automotive Slovenija	2.315,69	168
193.	Oplast	2.298,53	223

	PODJETJE	Pov. plača (2023)	Zaposleni
194.	HS Plus	2.293,86	214
195.	Mlekarna Celeia	2.291,95	203
196.	TKO	2.291,02	181
197.	Etiketa	2.287,13	208
198.	Tajfun Planina	2.285,77	324
199.	Kolektor KFH	2.278,76	190
200.	Sij Ravne Systems	2.275,95	437

Vir: Dun & Bradstreet Slovenija

- Metodologija:
- Največja podjetja glede na višino povprečne bruto plače na zaposlenega, pri čemer so ta podjetja izplačevala nadpovprečno povprečno plačo glede na povprečno plačo v gospodarstvu ali panogi v letu 2023.
 - Pri podjetjih, kjer je podatek že javen za leto 2024, smo ta podatek ažurirali (modro obarvan).



Univerza v Mariboru

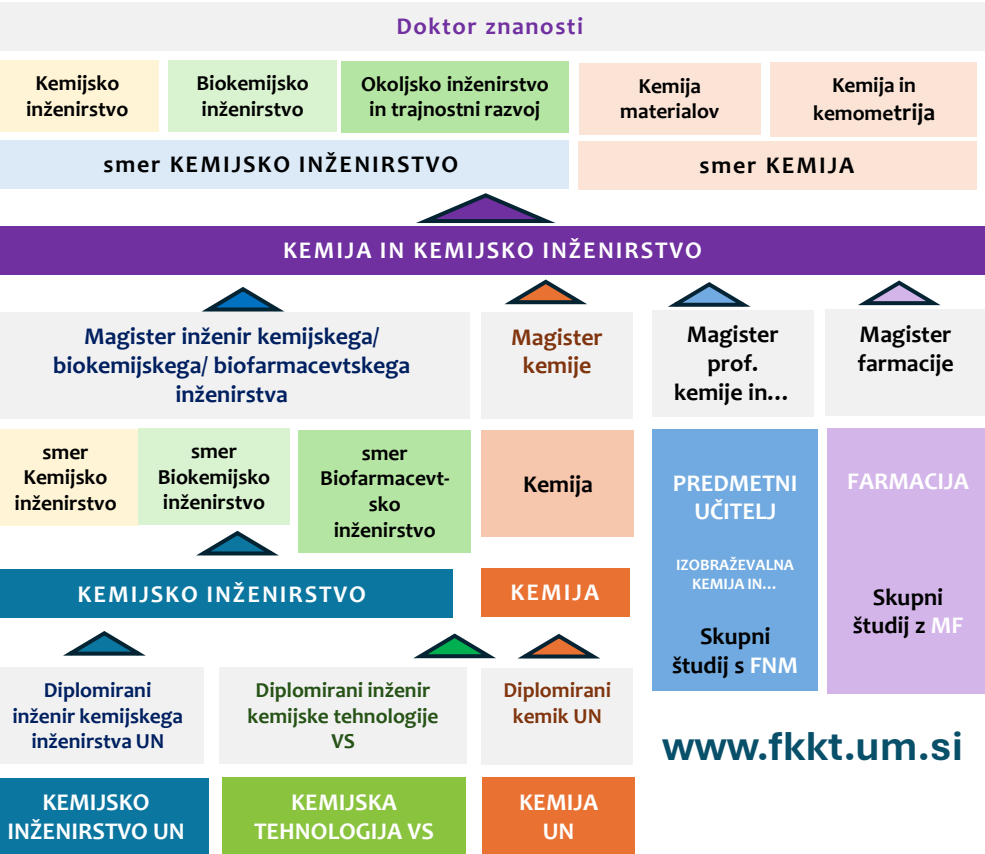
Fakulteta za kemijo
in kemijsko tehnologijo



FKKT Navdih Znanosti

1. stopnja

PRIDRUŽI SE NAM!



»POSKRIBETI JE TREBA ZA KVALITETNO ZABAVO IN KVALITETNO INTIMO.«

- Kako naj se generacija Z prilagodi v službi?
- Zakaj dr. Željko Čurić mlade, ko jih poučuje o komunikaciji, najprej uči o veščinah prilagajanja?
- In zakaj ima generacija Z v življenju še kako prav?

Goran Novković
Foto: Barbara Reya

Dr. Željko Čurić je odličen poznavalec značilnosti posameznih generacij in medgeneracijskih odnosov. Zdravnik, psihiater, psihoterapevt in podjetnik nam je razkril nekaj nasvetov za mlade, kako naj se odzivajo na medgeneracijske izzive v svojih prvih službah.

Katere so glavne značilnosti generacij, ki jih bodo mladi srečali na delovnem mestu?

Če generaciji babyboom in Z primerjate glede individualne motivacije, inspiracije, prizadevnosti in pridnosti, sta to dva različna planeta. Največja razlika med omenjenima generacijama je v tem, kako doživljata delovno mesto in delovne pogoje ter kako se odzivata na menedžment.

Za generaciji babyboom in X je značilna skupinska motivacija, za generacijo Z pa individualizacija. V tem primeru iz preteklosti malce pokuka Aristotel: »Ne motiviraj drugih s tem, kar motivira tebe.« Pri drugih je treba odkriti, kaj jih motivira, in jim tako pomagati, da se motivirajo sami.

Kako naj se odzovejo mladi, ko na delovnem mestu pridejo v stik z generacijo babyboom, ki od njih zahteva, da so motivirani?

Poskušajo naj razumeti, da razlike obstajajo. Naj se pogovarjajo s tistimi, ki so skupinsko motivirani ter spodbujajo navdušenost, solidarnost in pripadnost.

Čeprav se jim to morda zdi tuje, naj poskusijo vzpostaviti most, sicer ne bo šlo. Če je generacija

babybooma v arhaični poziciji in ima izvršilno moč, se bodo mladi morali prilagoditi. Naj tistega, kar doživijo, ne jemljejo osebno, ampak naj poskusijo razumeti, da se pogovarjajo s človekom, ki je v preteklosti na ta način funkcioniral odlično.

Kot vrednoto starejših ste omenili solidarnost. Ampak pri mladih jo pogosto najdemo v družbenih temah, kot je boj za planet ali kaj drugega zelo pomembnega.

Tako je. Gre za bojiščne teme, ki so jim skupne, v katere verjamejo in kjer vidijo svojo prihodnost. To je generaciji babyboom, ki se počasi že upokojuje, mogoče tuje. Ne razumejo trenutnih trendov. Solidarnost, ki povezuje generacijo Z, je bistveno drugačna, kot je bila solidarnost, ki je povezovala generacijo babyboom.

Kateri so tipični nesporazumi med generacijo Z in starejšimi?

Tipični nesporazum je, da generacija babyboom generacijo Z kot doživlja nemotivirano – kot ljudi, ki čakajo, da jim vse prinesete na zlatem krožniku. To sem slišal že milijonkrat, čeprav so že iz starega Egipta znani zapisi, da je mladina razvajena, nemotivirana, lena ali kaj podobnega.

To so predsodki ...

Absolutno. To so predsodki, ki se prenašajo tudi statistično, kar vam lahko potrdijo antropologi. Praktično vsaka tretja generacija je naslednjo doživljala kot čudno, nemotivirano, nenavdihnjeno, leno ali kaj podobnega. To ni presenetljivo.

» Ključno za osebo je, da je avtonomna, da je pri sebi in da se pametno odloča, komu bo podarila svojo solidarnost ali pripadnost.«

» V starih učbenikih je pisalo, da je človek odvisen od dela. A to ni res. Človek je odvisen od aktivnosti.«

Ne pozabite: ključna lastnost generacije babyboom je bila pridnost. Generacija Z pa ceni prizadevnost. Velika razlika je, ali si motiviran s tem, da boš pohvaljen, ker si ubogal, ali s tem, da boš nekaj uspešno izpeljal.

» Velika razlika je, ali si motiviran s tem, da boš pohvaljen, ker si ubogal, ali s tem, da boš nekaj uspešno izpeljal.«

Kako naj se mladi s tem soočijo?

Biti morajo modro empatični. Starejši namreč svet vidijo povsem drugače kot mladi. To je staro pravilo, ki ga morajo razumeti.

Ljudje se ne odzivamo na dogodke, ampak na to, kaj nam dogodek pomeni. To zahteva veliko empatije, razumevanja ali metapatije, kot bi rekel Aristotel.

Zakaj vam to govorim? Spomnim se nedavnega dogodka, ko je do mene s predavanja mladim specializantom prišel predstavnik generacije babyboom. Gospod ima nekaj čez 70 let in je strokovna avtoriteta. Zdel se je kar malo ogorčen. Rekel je: »Tako ne gre več.«

Kaj se je zgodilo? Mladina se mu je zdela nesramna, ker ga je nekdo iz prve vrste prekinil in ga vprašal: »Od kod vam ta podatek, gospod profesor?« Že to, da ga je prekinil, je bilo po mnenju predavatelja nesramno. Toda slušatelj je šel še dlje. Na prenosni-

ku je preveril podatek in mu dejal, da je ta že zastarel, ker je to podatek iz prejšnjega meseca.

To, kar je zame interaktivnost, torej da se pogovorimo o aktualnosti podatkov, je za predstavnika generacije babyboom ali celo veteranov huda nesramnost. Treba je razumeti, da se pogosto pogovarjamo z drugače vzgojenim človekom. Vzgoja generacije babyboom je temeljila na številnih prepovedih, grožnjah in ovirah. Generaciji Z pa je veliko dovoljeno. Med sabo se morata pogovarjati prijazno, ustrezno in diplomatsko, to pa zna biti naporno.

Kako pa naj mladi ugotovijo, ali jim ustreza organizacijska klima v podjetju ali organizaciji, kjer so se pravkar zaposlili?

To začnejo presojati že pri prvem stiku, ko srečajo kadrovnika ali psihologa. Ljudem predlagam, naj se, ko hočejo neko delo, malo sprehodijo po pisarnah in oddelkih. Da malo začutijo, ali jim je vzdušje pisano na kožo.

Introvertirani ljudje namreč iščejo introvertirano vzdušje, ekstrovertirani ekstrovertirano, emocionalni emocionalno, hierarhični pa hierarhično vzdušje. Ko začutiš, da si prišel nekam, kjer je vsebina dela zelo zanimiva, vzdušje pa ti ni pisano na kožo, moraš vedeti, da te bodo plačali zelo dobro, če boš tam delal.

Katere posebne veščine pa mladim pomagajo lažje premostiti generacijske razlike v službi?

Najprej je to veščina poslušanja, pa veščini spoštljivosti in upoštevanja. Toda te vrednote generacija babyboom definira drugače kot generaciji X ali Z.

Spoštljivost v komunikaciji ne pomeni, da ti je oseba všeč. Pomeni, da spoštuješ njene ali njegove osnovne lastnosti in jih upoštevaš pri strateški izbiri, kako boš z njim ali njo komuniciral. Pogosto osebe generacije Z mešajo ljubezen in spoštovanje. Ti dve kategoriji med seboj nista povezani, posebej ne v poslu. Mešajo tudi spoštljivost in všečnost.

To, da je meni nekdo ekstremno nevšečen, ne pomeni, da ga ne zmorem globoko spoštovati, ker hočem z njim ali z njo vzpostaviti poslovno komunikacijo, morda realizirati projekt ali podpisati pogodbo. Spoštovanje ni pisano na kožo ljudem, ki so uporniški in hočejo dokazati nekaj svojega. Takrat postanejo nespoštljivi, to pa je za generacijo babyboom greh. Ne napaka, ampak greh. Zato pride do nesporazumov.

Pri spoštljivosti je pomembno upoštevati, da to, kar nameravam reči, lahko privede do neprijetnih posledic. Lahko povzroči zaplet v komunikaciji ali vsaj to, da se drugi počuti neprijetno. Prav zato tega ne izgovorim. To je komunikacijska spoštljivost ali upo-

števanje sogovornika. Spoštljivost torej ni estetika, pač pa čista funkcionalnost in operativnost.

Kaj pa, če je kdo iz mlade generacije pol leta ali eno leto že v novi službi in vidi, da bi lahko tudi komunikacijsko kaj spremenili na bolje, vendar ne ve ali pa celo domneva, da bodo nekateri iz starejše generacije na njegov predlog gledali vsaj dvomljivo. Kaj naj stori?

Komunikacija je veščina ali umetnost. Zelo je odvisna od tega, do kod greš in kako to počneš. Pri tem je pomembno, da so mlajše generacije izgubile občutek apriorne avtoritete. Generacija babyboom pa je bila nanje navajena.

V časih slednje je bila avtoriteta vedno vnaprej določena na podlagi položaja, titule ali čina. Za generacijo Z to ne velja; avtoriteto je treba prepoznati, s tem pa je zaslužen tudi spoštovanje.

Komunikacija je torej oblika dela, ne estetika izražanja. Komunikacija ni retorika. To je garaško delo, ki ima tri komponente: znanje, veščino in pristop. Medgeneracijski in drugi nesporazumi pogosto ne nastanejo zaradi nespretnosti ali neznanja, temveč zaradi napačnega pristopa.



Udejanjamo napredne zamisli

Od ideje do uresničitve - v robotiki, medicini in vesoljski tehnologiji

Že več kot 35 let razvijamo in proizvajamo linearne in rotacijske magnetne senzorje, ki igrajo osrednjo vlogo v številnih aplikacijah, od težke industrije in letalstva do vetrnih turbin in najsodobnejših medicinskih robotov.

Inovativnost in širjenje znanja

V RLS visoko motivirani posamezniki udejanjamo napredne zamisli na področju inženirstva, sodobne proizvodnje, tehnologije, prodaje, nabave, kakovosti in tudi na vseh ostalih področjih, ki prispevajo k dolgoletnemu uspehu visokotehnološkega podjetja.

Zaposleni so srce podjetja

Zavezuje se k stalnemu izboljševanju - tako na strokovnem področju kot tudi v odnosih. Spodbujamo odprto in vključujoče delovno okolje in gradimo kulturo, ki temelji na integriteti, spoštovanju, odličnosti in raznolikosti; vrednotah, ki jih vsakodnevno živimo.

RLS Merilna tehnika d. o. o.
Pod vrbami 2 | 1218 Komenda | T 01 5272 100 | E mail@rls.si
www.rls.si



zlat
Gazela
2016



Certifikat 24 / 25

Zlata nit 2024
NAJBOLEJŠI ZAPOSLOVALEC
Dobri odnosi, zdrava rast.



Če se srečata pripadnik babybooma in pripadnik generacije Z ter se drug do drugega vedeta vzvišeno, so možnosti, da se dogovorita, minimalne ali zanamrljive. Pri uspešni komunikaciji so nujno potrebni znanje, razvite veščine, pa tudi ustrezen pristop. Ta po mojih izkušnjah najbolj pomaga.

Po epidemiji mnogi mladi pričakujejo, da bo njihov delovni čas bolj fleksibilen. Ali je to njihovo pričakovanje realno?

Bolj je vprašanje, ali je to uporabno. Ko sem se ukvarjal z različnimi generacijami, sem dobil občutek, da ima tudi generacija Z rada urejen sistem. Pripadniki generacije Z so ta hip tudi v vojski. So častniki, podčastniki, vojaki, marinci, komandosi in se odlično znajdejo. Tam se nad njimi nihče ne prirožuje. Nekdo je rekel, da je samo vodenje postalo nekoliko bolj zahtevno.

➤ **Kar nekaj fantov in punc je uspešno komunikacijo zamešalo z uspešno manipulacijo. Toda če nekdo nekoga zavaja ali ga napačno oceni, ima lahko težave na delovnem mestu.»**

Generacija Z avtoritete ne prizna zlahka vnaprej, denimo avtoritete čina ali druge hierarhične pozicije. Miniti mora nekaj časa, da to prebavi in sprejme, šele nato jo prizna. Poglejte, zdaj vodje kadrovske službe postajajo »chief happiness officer«, direktorji za srečo. Ti skrbijo, da se zaposleni, ki odlično delajo, tudi dobro počutijo ter se v komunikaciji čutijo prepoznane in spoštovane.



To je realnost. Če je v moji mladosti pri nas kdo v življenju zamenjal več kot dve službi, smo že pomislili, da je z njim kaj narobe. Ko sem bil v ZDA kot specializant, pa so se isto spraševali, če do takrat nisem zamenjal že sedmih služb. Amerika je k nam prišla malo pozneje. Garanje ni več v modi. Garanje je preteklost.

Lahko to ponazorite s primerom?

Lahko. Pred kratkim sem se pogovarjal z gospodom, ki ima podjetje s 6.000 zaposlenimi. To je mednarodna korporacija, ki večinoma sodeluje z najboljšimi avtomehaniki.

Rekel mi je, da v zadnjih štirih letih ni plačal niti ene nadure. Vprašal sem ga, zakaj ne. Pa je odgovoril, da nihče več noče delat nadur. Eden gre raje smučat, drugi v hribe, tretji se gre potapljat, četrti ima spet svoj hobi ...

V časih moje generacije bi delali tudi sto ur na dan, če bi bilo to možno in potrebno. Nas so učili, da je delo daleč najbolj pomembno. V starih učbenikih je pisalo, da je človek odvisen od dela. A to ni res.

Človek je odvisen od aktivnosti. Vprašanje pa je, na katerem področju. Ko se pogovarjam s kadrovi ki v Sloveniji, imam občutek, da večina med njimi razmišlja tako, kot smo v moji generaciji – ne kot generacija Z. Še vedno za koga menijo, da je službo menjal prevečkrat.

V Sloveniji je nevarno, da si mladi pridobijo ugled, ki ni najboljši. Napačna ocena človeka je pogosta. Če v komunikaciji z nekom zadenete njegove šibke točke, se lahko zaplete. Strah me je komunikacijskih nesporazumov na ravni zablod, predsodkov in napačnih prepričanj.

Kakšne so lahko posledice?

Pred kratkim sem imel krasno razpravo z generacijo Z. K meni je prišla skupina, za katero je protokolarni bonton popolnoma nepomemben. Vprašali so me, ali jim lahko svetujem, kakšna je idealna poslovna obleka. Če bi odgovarjal tipični predstavnik generacije babyboom, bi jim naštel možnosti.

Jaz pa sem jim podal psihološko definicijo: idealna poslovna obleka je tista, s katero se tvoj sogovornik ne ukvarja. Torej ravno pravšnja, da ne postane predmet pogovora. Skupina je bila povsem presenečena. Ko mlade učim o komunikaciji, jih najprej učim veščine prilagajanja.

Se uspejo prilagoditi generaciji babybooma ali veteranov?

Kar nekaj fantov in punc, ki so se uspešno prilagodili, se je žal zapletlo v manipulacijo. Uspešno komunikacijo so zamešali z uspešno manipulacijo. Toda če nekdo nekoga zavaja ali ga napačno oceni, ima lahko težave na delovnem mestu.

Generacija Z razmišlja, da mora imeti poleg kakovostnega službenega tudi kvalitetno zasebno življenje. Kako naj na najboljši možni

način dosežejo ravnotežje med službenim in zasebnim življenjem?

Ključno je vprašanje energije. Če hoče biti kdorkoli uspešen in aktiven, mora za to imeti energijo. Američani so naredili veliko napako, ko so generacijo X prepričali, da je treba pri delu ekstatično uživati. Delo sicer res lahko prinese užitek, več energije, zadovoljstvo, srečo; lahko pa prinese tudi frustracijo, nezadovoljstvo, jezo in konflikte.

➤ **Mladi morajo biti modro empatični. Starejši namreč svet vidijo povsem drugače kot mladi. To je staro pravilo, ki ga morajo razumeti.»**

Ob uresnitvi cilja praviloma začutimo dokončen priliv energije, ki se izraža kot zadovoljstvo, uspeh, skupen užitek. Toda raziskave pravijo, da največ energije v življenju prinese kvaliteta zabava in kvaliteta intima. Treba je vlagati v kakovostno zabavo, ki prinaša energijo, in skrbeti, da imaš kakovostno, intimno okolje. Tako dobiš najbolj cenjeno energijo – to je energija ljubezni, pripadnosti in bližine.

etc.
Cel tiskarski proces, v paketu.
VODJA PRODAJE

KDO SMO?

Et cetera je vodilni dobavitelj inovativnih tehnologij in materialov na področju orodij in storitev za embalaranje iz fleksibilnih materialov in za tisk nanje. Naše polje delovanja je distribucija in prodaja materiala in opreme za grafično industrijo. Visoko usposobljena delovna enota zagotavlja vedno napredne rešitve za kliente širom regije (SLO, HR, SRB in BiH).

Vabimo vas, da se nam pridružite in nam pošljete prijavo z vašim CV na e-naslov:

jani@etcetera.si

KAJ PONUJAMO?

- stimulativno, dinamično in odgovorno delo prijetno delovno okolje s kvalitetnimi delovnimi pogoji
- službeni avto
- redno in stimulativno plačilo polni delovni čas
- možnost stalnega izobraževanja po Sloveniji in v tujini
- možnost osebnega in kariernega razvoja
- soustvarjanje v pozitivnem in sproščenem kolektivu

KOGA VABIMO V TEAM?

- kandidate z dokončano VII. stopnjo izobrazbe (lahko je tudi pripravnik)
- z zelo dobrim poznavanjem angleškega jezika – govorno in pisno
- pripravljenost na potovanja po Sloveniji in tujini
- iz izpitom B kategorije
- visoko motivirane in fleksibilne
- dinamične in ambiciozne
- pripravljene na timsko delo
- komunikacijsko in organizacijsko vešče
- prednost imajo kandidati s poznavanjem ADOBE Ps in Ai programskih orodij

» Ljudem predlagam, naj se, ko želijo neko delo, malo sprehodijo po pisarnah in oddelkih. Da začutijo, ali jim je vzdušje pisano na kožo.«

Obstaja še tretji vir energije, to pa so rituali. Danes so to alumni klubi. Imamo tudi rotarijance, prostozidarske lože, menedžerske klube ... Vse to je v redu, ampak mladi na to gledajo malo drugače. Iščejo kvalitetno delo za korektno plačilo. Iščejo tudi kvalitetno zabavo in vztrajajo pri kvalitetnih partnerskih odnosih. Pri tem jih zelo podpiram.

Torej imajo prav mladi prav, kajne?

Absolutno imajo prav. Moja generacija je delala usodne napake. Danes na psihoterapiji od svojih vrstnikov poslušam, kako so zanemarili zabavo in družino.

Ko si star 21 ali 22 let, imaš energije na pretek. Če si zanemaril zabavo, si lahko pri 45 letih z njo že rahlo v minusu. Moja generacija je bila zelo uspešna, a si močno očita, da je zanemarila lastne otroke. Zdaj poskušajo vse, kar so zamudili z otroki, doživeti z vnuki.

Najhuje pa je, da če nimaš časa za nabiranje prave energije, potem boš moral to nadomestiti nekako drugače. Tu se pojavijo amfetamini, kokain in podobno. Trenutno imamo epidemijo mamil. Moji kolegi v Italiji pravijo, da ga imajo že v zraku 0,5 promila.

Za ljudi je ključno, da ostanejo prisebni. Ključni element pravičnega funkcioniranja je, da je oseba avtonomna, da je pri sebi in da se pametno odloča, komu bo podarila svojo solidarnost ali pripadnost.

» Medgeneracijski in drugi nesporazumi pogosto ne nastanejo zaradi nespretnosti ali neznanja, temveč zaradi napačnega pristopa.«

» Američani so naredili veliko napako, ko so generacijo X prepričali, da je treba pri delu ekstatično uživati.«

ATLANTIC
GRUPA

ATLANTIC GRUPA: RAZVOJ ZAPOSLENIH JE KLJUČ DO DOLGOROČNEGA USPEHA

Atlantic Grupa je ena izmed vodilnih prehrambnih družb v jugovzhodni Evropi, pod njenim okriljem pa najdemo priznane blagovne znamke, kot so Argeta, Barcaffè, Cedevita, Cockta, Donat, Smoki ...

Združuje približno 5700 zaposlenih na različnih trgih, od tega 650 v Sloveniji, in zaposluje širok spekter strokovnih profilov – od strokovnjakov v proizvodnji, marketingu, prodaji in financah do kadrov v logistiki, IT-ju in razvoju izdelkov.

POTRJEN ZGLED DOBREGA DELODAJALCA

Atlantic Grupa velja za uglednega delodajalca, kar dokazujejo številna priznanja: v Sloveniji je prejemnik priznanja Zlata nit za najboljšega zaposlovalca in večkratni prejemnik nagrade za Uglednega delodajalca v FMCG kategoriji.

»Ponosni smo tudi na Certifikat Equal Pay Champion, ki ga podeljuje SELECTIO, vodilno podjetje na področju upravljanja človeških virov, ki je znova potrdilo zavezanost Atlantic Grupe k zagotavljanju enakega plačila za enako delo ne glede na spol ali druge razlike,« pravijo v podjetju.

Z njim so dokazali tudi odličnost pri zastopnosti žensk na vodstvenih položajih. Če ženske v velikih organizacijah v EUasedajo manj kot 10 % direktorskih položajev, predstavljajo v Atlantic Grupi kar 53 % vodstvenega kadra.

V KADRE VLAGAJO NAČRTO

Doseganje takšnih priznanj pa ni samoumevno – v želji ohranjanja visokih standardov v podjetju redno izvajajo ankete o zavzetosti in zadovoljstvu zaposlenih, na podlagi katerih oblikujejo konkretne ukrepe, vsakoletno pa izvajajo tudi



pogovore o razvoju in oblikovanju individualnih kariernih načrtov.

»Takšna priznanja so rezultat dolgoročnega vlaganja v kulturo sodelovanja, transparentne komunikacije in razvoja ljudi. Niso le potrditev dobrega dela, temveč tudi pomemben kompas, ki nas usmerja pri oblikovanju delovnega okolja, kjer so ljudje v središču vsega, kar počnemo,« pojasnjujejo v podjetju.

USTVARJAJO VKLJUČUJOČE IN SPODBUDNO OKOLJE

V Atlantic Grupi se trudijo ustvarjati okolje, kjer se zaposleni počutijo vključene, cenjene in motivirane za rast – to vključuje prilagodljivost na delovnem mestu, odprte odnose in sproščeno okolje, priložnosti za razvoj in občutek pripadnosti. Omogočajo hibridni način dela in drsni delovni čas, zaposleni pa imajo na voljo tudi brezplačno psihološko pomoč, tako zase kot tudi za ožje družinske člane. Mladim

nudijo strokovna mentorstva in program štipendij, zaposlenim pa omogočajo udeležbo na različnih izobraževanjih, krojenih glede na njihove interese, saj verjamejo, da je prav razvoj zaposlenih ključ do dolgoročnega uspeha.

ATLANTIC GRUPA SE PRI SVOJEM POSLOVANJU NASLANJA NA ŠTIRI KLJUČNE VREDNOTE:

Odprtost: »Spodbujamo iskreno komunikacijo, sprejemamo različna mnenja in se učimo drug od drugega.«
Strast: »Z entuziazmom pristopamo k delu, iščemo nove priložnosti in se veselimo izzivov.«

Skrb: »Je srce našega pristopa – do sodelavcev, kupcev, skupnosti in okolja.«

Rast: »Skrbimo za nenehen razvoj – osebni, profesionalni in organizacijski.«



Foto: Depositphotos

KAKO SE PRIJAVITI NA DELOVNO MESTO V 4 KORAKIH?

- Ali je življenjepis Europass sploh še koristen?
- Kako pomembne so kratke videopredstavitve?
- Zakaj morate paziti tudi pri objavah na drugih družbenih omrežjih, ne le na LinkedInu?

Nina Simić

Pisanje življenjepisa in motivacijskega pisma je le prvi korak, s katerim delodajalcu pokažemo, kdo smo in kaj znamo. S preprosto, jasno in pregledno predstavitev svojih znanj, izkušenj in interesov lahko že brez dolgoletne prakse naredimo dober vtis.

»Trg dela se je v zadnjih letih močno spremenil – demografski trendi, digitalizacija in spremembe v pričakovanjih mladih so premešali pravila igre. Dobrih kadrov primanjkuje, predvsem določenih strokovnih profilov. Delodajalci so zato danes pogosto bolj odprti za mlade, tudi tiste z manj izkušnjami.

Obenem pa je študentsko delo postalo ključna vstopna točka – danes je tako rekoč tiha avdicija za prvo zaposlitev.

Delodajalci si pogosto želijo obdržati študente, ki so se izkazali že med sodelovanjem. To pomeni, da imajo tisti, ki že med študijem prevzamejo odgovornost, precej lažje pot do prve redne zaposlitve.

Prva zaposlitev sicer pogosto še vedno prinese le pogodbo za določen čas. A če se znajo mladi primerno predstaviti, pokažejo zanimanje za razvoj in razumejo dinamiko podjetja, si hitro zgradijo zaupanje in pridobijo stabilnejšo priložnost. Delodajalci danes iščejo mlade s pravim odnosom, ki prevzema jo pobudo, so proaktivni in pripravljeni na učenje.

Danes je marsikaj lažje kot kadarkoli prej. Toda vse bolj je cenjena celostna drža kandidata, ne le njegova diploma ali naziv,« pojasnjuje Laura Smrekar, partnerica kadrovske agencije Competo.

A. Kako oblikovati življenjepis in motivacijsko pismo?

Najbolj znani obliki življenjepisa sta klasični (kronografski) in Europass življenjepis, ki je bil ustvarjen, da bi s svojo strukturo olajšal pregled informacij o kandidatu. Slednji je pri delodajalcih precej nepriljubljen, zato se mu raje izognite, če ni izrecno zahtevan. Ni ravno pregleden, vsebuje veliko nezanimivih informacij, ni personaliziran in ne omogoča izstopanja iz množice.

Osnovne rubrike pri oblikovanju življenjepisa so:

1. Osebnostne informacije – osnovni podatki, ni jih treba razkriti preveč
2. Formalna izobrazba – kronografsko urejeno od zadnje proti prvi končani izobrazbi
3. Dosedanje zaposlitve – kronografsko urejene od zadnje do prve (kasneje se smiselno skrajša seznam nepomembnih zaposlitev)
4. Dosežki – posebna priznanja na raznih področjih, pri hobijih in podobno
5. Dodatna izobraževanja
6. Znanje tujih jezikov – realno ocenite stopnjo znanja določenega jezika
7. Računalniška znanja – naštejte tudi posebne programe, družbena omrežja, sisteme, ki jih obvladate
8. Hobiji in lastnosti – malo več o vas
9. Drugo



Izstopamo, ko znamo svojo zgodbo povezati z zgodbo podjetja – ko ne nastopamo kot nekdo, ki išče službo, ampak kot tisti, ki vidi priložnost za skupno rast.»
Laura Smrekar



B. Kako prikazati dosežke, da izpostavimo svoje veščine?

Motivacijsko pismo je v nasprotju z življenjepisom, ki ga najlažje oblikujemo po alinejah, bolj strukturirano kot pismo v nekaj odstavkih. V njem lažje izpostavimo svojo motivacijo za delo in dosedanje dosežke, ki jih lahko tudi na kratko opišemo. Ključno je, da ne naštevamo le nalog, temveč kako smo nekaj dosegli – tudi kot študentje ali začetniki.

»Namesto suhega zapisa 'organizacija dogodka' raje napišemo: 'Vodila sem pripravo dogodka s 50 udeleženci in koordinirala petčlansko ekipo. Pri tem sem pripravila časovnico aktivnosti, usklajevala izvajalce in rešila logistični zaplet tik pred dogodkom.'

Tako jasno pokažemo, da obvladamo organizacijo, delamo sistematično, znamo sodelovati z različnimi deležniki in ostanemo mirni tudi pod pritiskom; to so veščine, zaželeni v vsakem okolju. Pomembna je vsaka izkušnja, pa naj bo to študentsko delo, praksa, projekt ali prostovoljstvo. Ključno je, da izluščimo, kaj smo tam razvili – samostojnost, odzivnost, delovne navade – in to jasno predstavimo,« našteva Laura Smrekar.

**Labtim d.o.o. –
Ponujamo
celostne
rešitve!**



V svetu, kjer štejejo hitrost, natančnost in zanesljivost, Labtim d. o. o. že več kot desetletje postavlja standarde na področju celostnih laboratorijskih rešitev. Sodelujemo z vodilnimi farmacevtskimi, kemijskimi in tehnološkimi podjetji – tam, kjer znanost sreča industrijo.

**ODPIRAMO VRATA NOVI
GENERACIJI STROKOVNJAKOV!**

Če si **INŽENIR ELEKTROTEHNIKE, KEMIJE, STROJNIŠTVA ALI FARMACIJE**, ki verjame v moč znanja in želi vplivati na prihodnost, te vabimo v svojo ekipo.

Pošlji svoj CV na: daniijela.marjanovic@labtim.si in postani del podjetja, ki ne išče kadra – išče talente, s katerimi premikamo meje mogočega.

Labtim



- Napredna tehnologija
- Delo na najzahtevnejših projektih
- Okolje, kjer tvoja ideja šteje
- Možnost rasti – strokovno in osebno

www.labtim.si

Pri videopredstavitvi naj bo sporočilo jasno, za profesionalno pripravo pa ne potrebujemo studia – pomembni sta vsebina in naravna prezenca.

C. Personalizacija prijave

Vsaka prijava naj bo prilagojena konkretnemu podjetju in razpisu, nadaljuje Smrekarjeva: »Poudarimo, zakaj nas prav to delo pritegne, kaj v tem podjetju cenimo in kako vidimo svoje mesto v njegovi zgodbi. Uporabimo besednjak iz razpisa, dodajmo osebni nagovor in se izognimo generičnim opisom.

Najmočnejši vtis še vedno naredimo z avtentičnostjo in dobro pripravo. Tako pokažemo, da razumemo, kam se prijavljamo; da smo podjetje raziskali, poznamo njegovo dejavnost, vrednote in kulturo ter da znamo to povezati z vsem, kar vanj prinašamo sami.«

V spremnem pismu zato ne ponavljajmo življenjepisa, ampak napišimo, kaj nas je pri tem delu pritegnilo, da smo se odločili za prijavo. Smrekarjeva dodaja, da izstopamo takrat, ko znamo svojo zgodbo povezati z zgodbo podjetja – ko ne nastopamo kot kandidat/-ka, ki išče službo, ampak kot nekdo, ki vidi priložnost za skupno rast!

Še vedno so aktualni tudi bolj vizualni ali inovativni formati – a le, če so pristni in premišljeni. »Kratke videopredstavitve so sprejete vedno bolje. Sporočilo naj bo jasno, za profesionalno pripravo pa ne potrebujemo studia – pomembni sta vsebina in naravna prezenca.

➤ **Veliko CV-jev, napisanih z UI, je danes sicer 'popolnih', a zvenijo prazno. Delodajalci hitro začutijo, da manjka resničen človek.«**

Spletni portfelj in osebna stran sta priporočljiva v kreativnih, digitalnih, oblikovalskih in IT poklicih. V bolj tradicionalnih okoljih pa naj bodo premišljeno dopolnilo, ne zamenjava za vsebino.

LinkedIn profil je prav tako zelo pomemben. Vse več delodajalcev ga pregleda še pred klicem. Če je urejen, vsebinsko močan in odraža naše zanimanje za področje, je to že prednost. Najpomembnejše je, da znamo jasno in samozavestno izraziti: zakaj prav to mesto, zakaj zdaj in zakaj mi. Če to resnično začutimo in znamo ubesediti – smo že stopničko pred drugimi,« poudarja Smrekarjeva.

Nekateri delodajalci lahko pregledajo tudi vaše profile na drugih družbenih omrežjih, zato smiselno omejite dostop ali objavljajte primerne vsebine. Nekateri iskalci zaposlitve si z lastno spletno stranjo gradijo tudi osebno blagovno znamko.

Č. Uporaba ključnih besed in tehnologije pri pripravi življenjepisa

Veliko spletnih strani, kot sta Visualcv.com in Resume.com, nam obljublja hitro pripravo profesionalnega življenjepisa. Smrekarjevo smo povprašali, kako nam lahko pri tem pomaga umetna inteligenca.

»UI je lahko zelo koristno orodje za obliko, osnovno strukturo in predloge besedila. Pomaga tudi pri iskanju pravih izrazov in optimizaciji za sisteme ATS. A pomembno je, da UI ne napiše življenjepisa namesto nas. Ko ustvarjamo vsebino, jo moramo vedno pregledati, popraviti in vanjo vnesti sebe. Veliko CV-jev, napisanih z UI, je danes sicer 'popolnih', a zvenijo prazno. Delodajalci hitro začutijo, da manjka resničen človek,« opozarja Smrekarjeva.

Nekateri delodajalci lahko pregledajo tudi vaše profile na drugih družbenih omrežjih, zato smiselno omejite dostop ali objavljajte primerne vsebine.

Uporaba sistemov ATS (Applicant Tracking System), ki avtomatsko razvrščajo življenjepise glede na vpisane pojme, je že postala standardna praksa – ne le pri velikih korporacijah, ampak tudi pri srednje velikih podjetjih in v kadrovskih agencijah. Uporablja se tudi za bolj strokovna delovna mesta – v IT, financah, inženiringu in zdravstvu. Prilagajanje CV-ja zanje je zato danes skoraj nujno.

Kako prilagoditi besedilo za večjo vidnost v digitalnih sistemih za prebiranje življenjepisov (ATS), nam svetuje Smrekarjeva:

»Najpomembnejše je življenjepis napisati tako, da ga bo sistem prebral pravilno in razvrstil med ustrezne prijave. To pomeni, da uporabimo ključne besede iz razpisa – naziv delovnega mesta, zahtevana znanja, orodja, certifikati, programska oprema. Če v razpisu piše 'znanje Excela' ali 'upravljanje projektov', poskrbimo, da to jasno zapišemo v vsebini CV-ja, ne le med vrsticami. ATS išče ujemanje med našim profilom in razpisom – če v CV-ju ni besed, ki jih sistem pričakuje, je velika verjetnost, da nas bo izločil avtomatsko, še preden CV pride do kadrovnika.

Hkrati pa naj bo življenjepis jasen, pregleden in smiseln za človeka, ki ga bo na koncu tudi prebral. ATS nam lahko pomaga, da sploh dobimo priložnost – vse drugo je naša zgodba, naša energija in konkretna izkušnja.« Pri ATS je lahko problematična že oblika zapisa datuma, uporaba nejasnih kratic, stolpcev ali vrstic ali le nestandardne pisave.

OD KLIKA DO VRAT: KAJ SE DOGAJA V ZAKULISJU DOSTAVE?

Ste se kdaj vprašali, kaj vse se mora zgoditi, da paket, ki ste ga naročili, prispe do vaših vrat? Koliko tehnologije, načrtovanja, razvoja in sodelovanja je v ozadju ter koliko znanja inženirk in inženirjev je potrebnega, da je naročeno blago pravočasno pri vas?

Potrebuje nove športne copate. Vzamete telefon ali računalnik. V brskalnik vtipkate najljubšo znamko.

Raziščete ponudbo. Najverjetneje potrdite nakup pri ponudniku z ugodno ceno, hitro dostavo in možnostjo brezplačnega vračila. Nakup je opravljen v nekaj minutah, potem le še nestrpno čakate. Preprosto, kajne?

Za tem enostavnim naročilom pa se odvija prava tehnološka simfonija, ki jo kot kupci skoraj ne opazimo. V tem zakulisju se skriva ključ – dobavna veriga, polna izzivov.

MOČ ZADNJEGA KILOMETRA

Vsak izdelek začne pot v proizvodnji in se nato premakne v skladišče. Od tam potuje v distribucijske centre in na koncu do strank. Zadnji del poti, t. i. dostava na zadnjem kilometru (ang. last mile), velja za enega najbolj občutljivih delov verige. Napake, zamude in zapleti, ki se zgodijo tu, lahko izničijo učinke vseh predhodnih logističnih operacij. Zato je dostava na zadnjem kilometru zapleten koncept, ki presega zgolj dostavo paketa stranki.

INŽENIRSKO ZNANJE IN PAMETNE TEHNOLOGIJE – TIHI MOTORJI LOGISTIKE

Za učinkovito dostavo nista dovolj le vozilo in voznik. Potrebno je pametno načrtovanje, kjer se



prepletajo logistika, informatika, matematika, umetna inteligenca ... Vse to povezujejo napredne programske rešitve, ki znajo razvrščati naloge, določati prioritete in jih uskladiti s transportnimi ter drugimi poslovnimi omejitvami. Algoritmi danes v realnem času spremljajo promet, vreme, kapacitete vozil in celo vedenje kupcev. Uporabljajo se geolokacija, digitalni dvojčki, IoT in umetna inteligenca. Vse z enim ciljem – da je pot čim bolj optimalna, uporabniška izkušnja pa brezhibna. Logistika je zato postala veliko več kot premikanje blaga. Je prostor, kjer se prepletajo ogromna količina podatkov, tehnologija in pričakovanja kupcev – in kjer se nenehno išče ravnotežje med hitrostjo, zanesljivostjo ter trajnostjo.

ZAKAJ PRIHODNOST PIŠETE VI?

Mladi, ki odraščate z digitalnimi orodji, intuitivno razumete aplikacije in naravno raziskujete nove tehnologije, ste v prednosti. Vaša radovednost in svež pogled lahko premakneta meje tega, kar se marsikomu zdi nemogoče. V Epilogu nemogoče prevajamo v izvedljive logistične rešitve. Včasih se zdi, da je dostava športnih copat nekaj čisto preprostega. A prav v takšnih procesih se skrivajo priložnosti za inovacije, ki spreminjajo svet. Priložnosti za tiste, ki si upajo razmišljati drugače, ki tehnologije povezujejo z življenjem. Ko boste prejeli svoj naslednji paket, pomislite: za njim stoji mreža znanja, načrtovanja in sodelovanja. Kdo ve – morda bo prav vaša ideja ta proces naredila še boljši.



Foto: Depositphotos

KAKO SE PRIPRAVITI NA RAZGOVOR ZA SLUŽBO?

- Katerih je 5 ključnih vprašanj na razgovorih za službo?
- Na kaj paziti pri sestanku v živo in na kaj pri sestanku na daljavo?
- Katera vprašanja so na takšnem sestanku prepovedana?

Nina Simić

Za mlade je razgovor za prvo zaposlitev lahko vznemirljiv, a tudi stresen korak vstopa na trg dela. Z dobro pripravo, iskrenostjo in kančkom samozavesti pa lahko vsak mlad iskalec zaposlitve naredi dober prvi vtis.

Pomembno je, da se pred razgovorom dobro pripravimo. V 5 korakih denimo takole:

1. ponovno preverimo razpisne pogoje in spletno stran podjetja,
2. pridobimo informacije znancev in tam zaposlenih,

3. preverimo forume in druge spletne strani, kot sta AJPES in PIRS,
4. o podjetju lahko včasih izvemo veliko tudi iz medijev,
5. tisti bolj drzni pa lahko celo pokličete v podjetje in vprašate, kar vas zanima.

Zakaj toliko priprave? Dobro je vedeti, s kakšnim podjetjem imamo opravka in kakšen splošen ugled ima v družbi. To nam daje prostor za pogajanja. O tem nam veliko povedo boniteta in redna plačila, splošna uspešnost podjetja, politika zaposlovanja in sklepanje delovnih razmerij. Zelo pomembni so organizacijska klima, položaj na trgu in razlog za odprtje delovnega mesta.

A. Poiščite ravnovesje med formalnostjo in sproščenostjo

Nato pa sledi prava priprava. Predstavite se profesionalno, a vseeno dostopno. »Ljudje smo različni; eni smo naravno bolj sproščeni, medtem ko so drugi precej zadržani. Najboljše ravnovesje je takšno, da se človek vede v skladu s svojim naravnim značajem, to pa naj izrazi na spoštljiv način, tako da ohranja raven profesionalnosti, potrebno za službeno okolje,« poudarja Lucia Josić Jazbinšek, direktorica profesionalnih storitev iz podjetja Kariera.

Od koronske krize dalje je veliko intervjujev izvedenih kar prek Zooma ali podobne spletne aplikacije. »Večina prvih razgovorov poteka na daljavo, saj s tem kandidatom vzamemo najmanj časa zaradi prihoda in organizacije. Za vse razgovore na daljavo ali v živo veljajo enake smernice: splošna urejenost, predpriprava na intervju ... Pri možnosti na daljavo je zaželeno, da kandidat preveri tehnično delovanje svojih aparatov,« opozarja Jazbinškova.

Preverite torej:

- ★ da vam dobro delujeta tako mikrofona kot kamera,
- ★ da med pogovorom gledate v kamero, ne v zaslon,

Za osebno predstavitev na vseh razgovorih se je dobro pripraviti s tehniko »elevator pitch«, ki vam omogoča kratko in jedrnat predstavitev v manj kot minuti.

- ★ da pomislite na vse motnje v prostoru, kjer ste v času intervjuja, in jih odstranite (živali, glasen zvok in podobno).

Tudi v tem primeru se oblecite spoštljivo, uredite ozadje (ali ga zameglite v aplikaciji) in poskrbite za pozitiven vtis.

Seveda pomembnosti prvega vtisa ne zanemarijte niti na razgovoru v živo. Glavno je:

- ★ da pravočasno pridete na sestanek,
- ★ da se primerno rokuje,
- ★ da komunicirate z očmi, nasmehom, pozdravom,
- ★ da ste oblečeni usklajeno in spoštljivo, vključno z urejeno pričesko, nohti in podobno.

Treba se je smiselno prilagoditi delovnemu mestu. Kreativna delovna mesta na primer dovoljujejo nekoliko več svobode kot finančni sektor.

INCOM: KJER IDEJE DOBIJO PROSTOR IN PRILOŽNOST ZA RAST

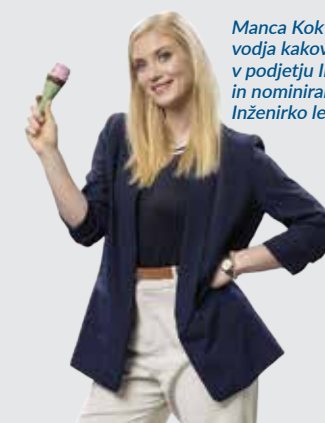
Podjetje Incom iz Ajdovščine je eden največjih proizvajalcev sladoleda in čokolade v širši regiji. Za svoji blagovni znamki LEONE in ALIVE ter kot razvojni partner za največje globalne igralce vsak dan »skuhajo« 150 ton sladoleda in proizvedejo približno 3,2 milijona ledenih dobrot.

novativnost je vpisana v DNK podjetja: nenehno razvijajo nove okuse, oblike in drzne kombinacije, hkrati pa sami oblikujejo tudi tehnološke rešitve, ki njihove ideje pretvorijo v končne izdelke. Podjetje tako združuje tehnološko odličnost, trajnostno naravnost in okolje, v katerem imajo zaposleni resnično vpliv – vsak predlog šteje, vsaka dobra ideja lahko postane resničnost.

Posebno pozornost namenjajo mladim. Študentom in diplomantom različnih smeri – od živilstva, strojništva do ekonomije – omogočajo štipendije, prakso, prve zaposlitve in mentorstvo, ki pomaga hitro osvojiti zahtevna strokovna področja. »V Incomu sem že od prvega dne čutila, da moje ideje slišijo.

Ob podpori izkušenega mentorja sem hitro nadgradila svoja znanja in prevzela odgovornost za ključne projekte. Začela sem kot tehnologinja za mikrobiologijo in varnosti živil, danes pa kot vodja celotnega področja kakovosti v podjetju z navdihom usmerjam ekipo 20-ih strokovnjakov. Skupaj skrbimo za zagotavljanje neoporečnosti izdelkov in surovin,

Manca Kok Bevc, vodja kakovosti v podjetju Incom in nominiranka za Inženirko leta 2024



optimizacijo procesov, skrb za čistočo ter usklajevanje z zahtevami najvišjih mednarodnih standardov kakovosti. Vsak dan mi odpira nove priložnosti za osebno in strokovno rast."

Tisti, ki raje poskusijo kot čakajo, so pri nas vedno dobrodošli – svojo pot lahko začneš tam, kjer ideje štejejo.

Spoznaj nas in odkrij svojo priložnost:
<https://kariera.incomleone.com/>



B. Pripravimo se na vprašanja!

Za osebno predstavitev na vseh razgovorih se je dobro pripraviti s tehniko »elevator pitch«, ki vam omogoča kratko in jedrnat predstavitev v manj kot minuti (toliko časa bi imeli v dvigalu, ko srečate potencialnega delodajalca). V tolikšnem času morate predstaviti, kdo ste in kaj ponujate. Najbolje je dodati še, kakšne težave lahko v podjetju pomagate rešiti in v čem ste najboljši prav vi.

Jazbinškova našteva top 5 vprašanj, ki se danes pojavljajo na razgovorih, ter kako nanje odgovoriti taktično, samozavestno in prepričljivo:

1. Kako bi vas ocenil vaš trenutni nadrejeni/sodelavci?

Prikaz samorefleksije, zanesljivost in odnos do drugih.

Napotki za odgovor:

- ★ Izpostavite 2–3 lastnosti, ki jih pri vas cenijo.
- ★ Omenite, kdo bi jih potrdil (na primer šef, sodelavci).
- ★ Dodajte konkreten primer: »Rekli bi, da sem zanesljiva, samostojna in da dobro rešujem napete situacije. Moj nadrejeni pogosto poudari, da cenijo mojo umirjenost in zmožnost postavljanja prioritet.«

2. Katere so vaše prednosti in kje vidite svoje slabosti?

Prikaz samozavedanja in razvojne naravnosti.

Napotki za odgovor:

- ★ 1–2 prednosti, povezane z delom.
- ★ Navedite slabost, ki ni kritična, in kako se z njo spoprijemate. »Sem zelo organizirana in analitična. Kot slabost bi omenila, da sem bila včasih preveč samokritična – zdaj pa bolj jasno postavljam meje in ocenjujem svoje zmogljivosti.«

3. Zadnja stresna situacija – in vaš odziv nanjo?

Prikaz, da znate pod pritiskom ohraniti zbranost in najti rešitev.

Odgovori tako:

- ★ Na kratko opišite situacijo.
- ★ Povejte, kako ste se umirili in naredili načrt.
- ★ Zaključite z rezultatom, na primer: »Projekt je zamujal, komunikacija med sodelavci pa je bila napeta. Hitro sem preuredila načrt in jasno opredelila prioritete. Na koncu smo vse oddali pravočasno.«

4. Kaj vas dolgoročno motivira pri delu?

Prikaz notranje motivacije.

Odgovori tako:

- ★ Kaj vas resnično žene (smisel, napredek, vpliv).
- ★ Primer lastnega doživetja.
- ★ Kako to vidite pri njih. »Motivira me občutek, da nekaj soustvarjam. Ko lahko vplivam na razvoj projektov, sem najbolj vzeta. Pri vas vidim veliko prostora za tak prispevek.«

5. Ali zdaj morda pogrešamo kaj, kar lahko prispevate?

Prikaz razumevanja podjetja in prepoznavanja priložnosti.

Odgovori tako:

- ★ Navedite nekaj, kar ste opazili pri njih.
- ★ Povežite s svojo izkušnjo.
- ★ Predlagajte konkretno dodano vrednost. »Opazil sem, da veliko vlagate v digitalizacijo – sam pa imam izkušnje s postavitvijo uporabniške strategije, kar bi lahko dodatno okrepilo vašo ponudbo.«

C. Priprava na situacijska vprašanja s tehniko STAR

Jazbinškova nam opiše metodo STAR (»situation, task, action, result« – situacija, naloga, akcija, učinek), ki jih tako kot druge strukturirane razgovorne tehnike sicer pogosteje uporabljajo kadrovske službe. Toda zelo dobrodošlo je, če jih pri odgovarjanju uporabi tudi kandidat. S tem pokaže sposobnost analitičnega razmišljanja in poda konkreten vpogled v svoje izkušnje.

Umetna inteligenca je pri pripravi na takšne odgovore izjemno uporabna, saj kandidatu pomaga oblikovati jasne, vsebinsko bogate in strukturirane primere. Odličen prompt (besedilni vnos) za uporabo umetne inteligence (na primer ChatGPT) pri pripravi STAR odgovorov bi moral biti jasen, usmerjen in vključevati vsaj:

- ★ vrsto kompetence, ki jo želite predstaviti (vodenje, reševanje konfliktov),
- ★ kontekst (industrijo, delovno mesto), kjer ste delovali,
- ★ željo po oblikovanju odgovora po metodi STAR.



Z osnovnimi orodji UI se kandidat lahko temeljito pripravi na dober razgovor, če je za to visoko motiviran.»
Lucia Josić Jazbinšek

Primer osnovnega prompta:

Pomagaj mi oblikovati odgovor za razgovor po metodi STAR na vprašanje: »Povejte mi o času, ko ste morali rešiti konflikt v ekipi.« Delala sem kot vodja projektne skupine v IT podjetju.

Obstaja veliko spletnih strani, ki naj bi nam pomagale pri pripravi na razgovor, na primer interviewsbysai. Pa je tak robot res lahko v pomoč? »Sama bi te plačljive ponudbe obšla, saj so za naš trg preobširne in delujejo bolj umetno kot inteligentno,« meni Jazbinškova, a dodaja, da se kandidat z osnovnimi UI orodji lahko zelo dobro pripravi na razgovor, če je za to visoko motiviran.

Na sestanku je dobro dodati, kakšne težave lahko v podjetju pomagate rešiti in v čem ste najboljši prav vi.



ZAKAJ IZBRATI ZAPOSLOITVENO AGENCIJO DEKRA?

V današnjem hitro spreminjajočem se trgu dela je ključno imeti zanesljivega partnerja pri iskanju ustreznega kadra ali nove zaposlitve. Zaposlitvena agencija DEKRA s strokovnim pristopom, dolgoletnimi izkušnjami in individualno obravnavo nudi pomembne prednosti tako podjetjem kot tudi kandidatom.

ZA PODJETJA:

DEKRA temeljito analizira potrebe podjetja in pripravi kadrovske strategije. DEKRA strokovnjaki opravijo ciljno usmerjene razgovore, končen nabor kandidatov pa je rezultat skrbne selekcije glede na potrebe delovnega mesta. Podjetjem omogočimo, da se osredotočijo na svojo osnovno dejavnost, medtem ko mi poskrbimo za celoten zaposlitveni postopek – od priprave oglasa, razgovorov, preverjanja referenc do podpore pri postopku zaposlitve. Z dostopom do široke mreže iskalcev zaposlitve in aktivnim pristopom k iskanju kadrov zagotavljamo hitrejšo zapolnitev tudi najbolj specifičnih položajev. Ponujamo prilagodljive

rešitve – od zaposlovanja za določen ali nedoločen čas do iskanja vodstvenega kadra.

ZA KANDIDATE:

Vsakega kandidata obravnavamo individualno in mu pomagamo na poti do ustreznega delovnega mesta. Z dostopom do prostih mest pri preverjenih delodajalcih, svetovanjem pri pripravi življenjepisa in pripravi na razgovor ter kariernim svetovanjem krepimo samozavest in povečujemo možnosti za zaposlitev. DEKRA je zanesljiv partner, ki nudi strokovno podporo in varno okolje – delujemo kot del mednarodne skupine z dolgoletno tradicijo in visoko ravni profesionalnosti.

NE GLEDE NA TO, ALI IŠČETE NAJBOLJŠI KADER ZA SVOJE PODJETJE ALI PA NOVO KARIERNO PRILOŽNOST – DEKRA JE PRAVI PARTNER NA VAŠI POTI.



Č. Odziv na prepovedana vprašanja

V praksi se pojavljajo vprašanja, ki so lahko zakonsko prepovedana, nedovoljena ali vsaj moralno sporna. Jazbinškova pravi, da Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) v 6. členu jasno določa, da delodajalec ne sme omejevati dostopa do zaposlitve na podlagi osebnih okoliščin, kot so: spol, rasa, starost, zdravstveno stanje, vera ali prepričanje, zakonski stan, družinske obveznosti, spolna usmerjenost, politično prepričanje, nacionalna ali socialna pripadnost in drugo.

To pomeni, da so vprašanja, ki se nanašajo na:

- ★ načrtovanje družine ali nosečnost,
- ★ zakonski stan ali število otrok,
- ★ spolno usmerjenost,
- ★ zdravstveno stanje, celo višino in težo ali invalidnost (če to ni neposredno povezano z zmožnostjo opravljanja dela),
- ★ veroizpoved, državljanstvo ali politično prepričanje,

zakonsko nedopustna.

Po njenih izkušnjah se pojavljajo tudi vprašanja, ki so »na meji«, odvisno od narave dela. »V določenih primerih, kjer narava dela zahteva posebne pogoje (na primer za delo na terenu, izmensko delo, nočno delo ali nujna potovanja), lahko delodajalec upravičeno preverja razpoložljivost in organizacijske možnosti kandidata.

A to mora biti formulirano nevtrarno, na primer: »Ali vam način dela, ki vključuje potovanja dva- do trikrat na teden, ustreza?« Ne pa: »Imate otroke? Vas partner podpira pri potovanjih?«

V praksi se sicer včasih znajdemo v skušnjavi, da bi zadovoljili delodajalca, saj si zaposlitve res želimo. Pazite, da vedno govorite resnico, a se taktično pripravite na odgovore. Lahko tudi diplomatsko vprašate: »Ali smem vprašati, v kakšni povezavi je to z mojo sposobnostjo za opravljanje dela?« Lahko pa poskusite tudi odgovoriti:

- ★ *Posredno* – na vprašanje o državljanstvu ali državi, od koder prihajate, lahko odgovorite: »Imam dovoljenje za delo v Republiki Sloveniji.«
- ★ *Poveste bistvo* – na vprašanje »Kdo bo skrbel za vaše otroke, ko boste morali zaradi tega dela potovati?« odgovorite na primer: »Potovanja in delovni urnik, ki ga to delo zahteva, lahko usklajujem s svojim zasebnim življenjem.«
- ★ *Preusmeritev* – na vprašanje »Ali ste poročeni?« na primer odgovorite z »Zagotavljam vam, da moje zasebno življenje ne bo vplivalo na učinkovito opravljanje mojega dela.«

Jazbinškova poudarja, da se je trg dela v zadnjih letih bistveno spremenil. »Delovna mesta so postala visoko fluidna. Pogosto se ključna znanja skoncentrirajo pri nekaj posameznikih, medtem ko novozaposleni hitro pristanejo v vlogi asistenta. Brez sistemske podpore in strukturiranega mentorstva so pogosto prepuščeni milosti in nemilosti bolj izkušenih sodelavcev. Čeprav onboarding poteka hitro, so pridobljena znanja pogosto površinska.

To pomeni, da kandidat z manj izkušnjami danes res lažje dobi priložnost – a za pravo rast in dolgoročen razvoj je potreben bolj celosten, premišljen pristop s strani podjetja in višja raven vztrajnosti na strani zaposlenega.

Za konec še nasvet Laure Smrekar, partnerice iz kadrovske agencije Competo: »Ne čakajte na idealen oglas. Povežite se z ljudmi, dejavnimi na področjih, ki vas zanimajo. Pišite podjetjem, ki vas navdihujejo – tudi če nimajo razpisa. Pokažite zanimanje, vprašajte za priložnost. Bodite aktivni na LinkedInu, delite svoje (tudi majhne) dosežke, komentirajte teme iz stroke. Ni treba biti vplivnež, pomembno pa je, da vas trg dela lahko opazi.

In predvsem: nobene izkušnje ne podcenjujte. Tudi študentsko delo v lokalu ali praksa v nevladni organizaciji je lahko vaša vstopnica – če znate povedati, kaj ste se tam naučili.«



a company of
FREUDENBERG

FILC d.o.o. velja za uspešno mednarodno podjetje s tradicijo poslovanja od leta 1937 in sedežem v Škofji Loki. Specializirani so za proizvodnjo netkanih tekstilnih in laminiranih materialov za uporabo v gradbeni in avtomobilski industriji ter na področju filtracije. Zaposlujejo 400 sodelavcev na treh lokacijah (Škofja Loka, Mengeš, Lendava). Leta 2020 so postali ponosen član globalne tehnološke Skupine Freudenberg ter pomemben člen njihove poslovne divizije Freudenberg Performance Materials.

RAST POSLOVANJA podpirajo tako izkušeni zaposleni kot tudi mlajši sodelavci s svojimi novimi in prodornimi idejami. So odgovoren delodajalec do okolja, družbe in zaposlenih, pri čemer ustvarjajo kakovostno delovno okolje, ki omogoča razvoj novih idej, najvišjo



»Naši zaposleni so ključni gradniki uspeha. Njihova predanost, vztrajnost in ustvarjalnost predstavljajo trden temelj našega napredka. Iskreno sem ponosen in hvaležen, da našo zgodbo soustvarjajo tako izjemni sodelavci.«

Anže Manfreda, Direktor

kakovost izdelkov ter prilagajanje izzivom na svetovnih trgih. Ustvarjajo in podpirajo raznoliko in vključujoče delovno okolje, kjer je vsakdo cenjen, slišan in spoštovan.

Posebno pozornost namenjajo dobremu počutju in razvoju zaposlenih – tako so zavezani tudi k sistematičnemu upravljanju razvoja zaposlenih in organizacije ter razvoju sistemov nagrajevanja.

ZAPOSLOVANJE novih sodelavcev predstavlja njihov naraven korak v procesu rasti podjetja, saj želijo ohraniti močan položaj na trgu kakor tudi izkoristiti nove priložnosti za širitev poslovanja. Iščejo sodelavce iz področij strojništva, elektrotehnike, mehatronike in drugih tehničnih smeri ter ekonomije.

MLADIM v času šolanja omogočajo neposredno izkušnjo s področjem njihovega izobraževanja. Njihovi strokovnjaki in mentorji dijake in študente vodijo skozi proces učenja in skrbijo, da postanejo samozavestni, samostojni in zavzeti člani podjetja. Ponujajo tako počitniško kot študentsko delo, opravljanje obveznih praks, redno razpisujejo tudi štipendije.

PREVERITE AKTUALNE POTREBE po novih sodelavcih preko **QR kode** ali obiščite **filc.si/zaposlitve**.

Iščejo nove moči v razvoju, prodaji, kontroli kakovosti, tehnologiji, proizvodnji, vzdrževanju, pripravi dela, računovodstvu in na drugih področjih. Ponujajo varno in dolgoročno zaposlitev ter ogromno možnosti za razvoj znotraj podjetja.

Njihova obljuba je vaša WOW izkušnja!

ZA RADOVEDNE:
filc.si | freudenberg-pm.com/en | freudenberg.com

KONTAKT: Filc d.o.o., Trata 48, 4220 Škofja Loka | 04 29 77 456 / 04 29 77 457 (kadrovska služba) | filc.kadri@freudenberg-pm.com



ALI STE VEDELI?

- **V letu 2024 so proizvedli 135 milijonov m² filca**, kar je enako površini 12.500 nogometnih igrišč ali skoraj celotni površini občine Škofja Loka.
- **Uvrščeni so na 16. mesto lestvice TOP 101** podjetij v letu 2023 v Sloveniji (vir: revija Finance Manager, junij 2024).
- **9,1% znaša povprečna letna rast prodaje** v zadnjih štirih letih.





Foto: Depositphotos

ABC POSLOVNEGA BONTONA

- Kateri so ključni dejavniki bontona, ki vam zagotavljajo konkurenčno prednost?
- Kako lahko z odnosom do drugih pokažete spoštovanje, profesionalnost in odgovornost?
- Kaj pri mladih cenijo delodajalci?

Marija Mica Kotnik

Vstop v prvo službo je pomemben korak v življenju. Takrat se ne učimo le novih znanj, temveč tudi, kako se vključiti v delovno okolje in vzpostaviti dobre odnose s sodelavci.

Pomembno vlogo pri tem igra sodobni poslovni bonton, skupek osnovnih standardov vedenja, ki ustvarjajo profesionalen, spoštljiv in prijeten delovni vsakdan, pravi magistrica mednarodnih in diplomatskih študij, direktorica Lumie – Akademije vrednot Simona Lečnik Očko. Priznana strokovnjakinja, svetovalka in mentorica na področju sodobnega poslovnega bontona, protokola in učinkovite komunikacije poudarja, da je danes, v digitalni dobi in ob-

dobju umetne inteligence, upoštevanje standardov sodobnega poslovnega bontona pomembnejše kot kadarkoli prej.

»Posamezniki, ki upoštevajo smernice sodobnega poslovnega bontona, zaradi vse pogostejšega pomanjkanja teh veščin še posebej izstopajo kot svetli zgledi. Kljub tehnološkemu napredku ostaja osebni vtis ključen, saj način izražanja, poslušanja in odzivanja na okolico še vedno vpliva na poslovne priložnosti in dolgoročne odnose.

Poslovni svet namreč temelji na ljudeh in odnosih. Spoštljiva komunikacija, obzirnost, uvidevnost in prijaznost pa ostajajo nepogrešljive sestavine uspešnega sodelovanja,« našteva Lečnik Očko in izpostavlja, na kaj je treba biti pozoren:

1. Točnost je še vedno prvi znak zanesljivosti.

Na delovno mesto in sestanke vedno prihajamo točno. Če vemo, da bomo zamudili, to čim prej sporočimo. S točnostjo izražamo spoštovanje do drugih – spoštovanje časa je ena izmed temeljnih vrednot poslovnega bontona.

2. Komunikacija: poslušajte in ne prekinjajte.

V poslovnem okolju je primerna vljudna oblika naslavljanja (vi, gospa, gospod), do trenutka, ko nam nadrejena oseba predlaga tikanje, ki ga lahko sprejmemo ali tudi odklonimo. Zelo cenjena vrлина je poslušanje brez prekinjanja sogovornikov ter jasno in spoštljivo izražanje.

3. Sproščenost? Pazite na oblačilni slog.

Čeprav so se smernice v zadnjih letih nekoliko sprostile in omogočajo več prilagodljivosti, je ključno ohranjanje ustrezne standarde, prilagojene delovnemu okolju, funkciji in naravi poslovnih obveznosti.

Premišljeno izbran oblačilni slog ne odraža le profesionalnosti in osebne urejenosti, temveč izraža tudi spoštovanje do sebe, sodelavcev in organizacije ter pomembno prispeva k celostni podobi podjetja.

4. Poslušajte in se učite, a tudi sprašujte.

Priporočljivo je, da na začetku čim bolj opazujemo, poslušamo in se učimo. Naj nas ne bo strah spraševati in prositi za pomoč. Na začetku kariere nihče ne pričakuje, da bomo znali vse. Pričakujejo pa spoštljiv in profesionalen odnos ter pripravljenost na učenje.



Posamezniki, ki upoštevajo sodobni poslovni bonton, zaradi vse pogostejšega pomanjkanja teh veščin še posebej pozitivno izstopajo.»
Laura Smrekar

A. Ključne točke poslovnega bontona

a. Telefonski klic: pozor na ton glasu

Čeprav trendi kažejo, da mladi raje pišejo elektronska sporočila kot pokličejo po telefonu, je slednje še vedno potrebno in pomembno, opozarja sogovornica. Pri telefonskem komuniciranju ni pomembno le, kako se oglasimo in nagovorimo sogovornika, ampak moramo biti pozorni tudi na naš ton glasu.

»Kadar se na klic oglasimo z besedami 'Dober dan, podjetje Akademija vrednot, Simona Lečnik Očko pri telefonu. Kako vam lahko pomagam?', poskrbimo, da bomo slišati vljudni, zanesljivi in prijazni. K temu najbolj pripomore nasmeh na našem obrazu,« pojasnjuje. Če se izkaže, da nismo prava oseba za klicatelja, se potrudimo in poiščemo odgovor ali osebo, ki bo klicatelju lahko pomagala.

b. Ne pišite e-sporočila, ko ste jezni!

Elektronsko sporočilo naj vsebuje jasno zadevo (subject), a celotna vsebina sporočila naj ne bo zapisana v njej. Sporočilo naj bo jedrnat in profesionalno; ne pišite esejev, ampak naj bo poslovna korespondenca jasna, poudarja sogovornica:

Terme Olimia

V Termah Olimia nudimo zaposlitev z željo po dolgoročnem sodelovanju, delo v prijetnem okolju in dobre delovne pogoje, strokovno izpopolnjevanje in karierni razvoj. Novemu sodelavcu nudimo poleg rednega plačila in stimulacije tudi bogat nabor ostalih ugodnosti v sklopu skupine Term Olimia.

Natakar (m/ž)



Vzdrževalec (m/ž)



Sobarica (m/ž)



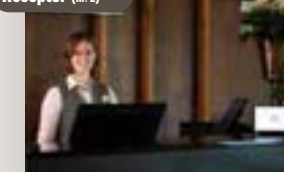
Čistilka (m/ž)



Kuhar (m/ž)



Receptor (m/ž)



Razpis za kadrovske štipendije je stalen, prijave sprejemamo ves čas na elektronski naslov karijera@terme-olimia.com ali po pošti na naslov:

Terme Olimia d.d., Kadrovska služba, Zdraviliška cesta 24, 3254 Podčetrtek

Več o prostih delovnih mestih: www.terme-olimia.com/sl/zaposlitve



Postanite del uspešne ekipe! Ekipe Term Olimia.

- ★ Ne uporabljajte kratic, akronimov ali emotikonov.
- ★ Preden sporočilo pošljite, preverite tako njegovo vsebino kot to, ali je naveden pravi prejemnik.
- ★ Odgovori naj bodo pravočasni (v roku 24 ur) in premišljeni. Dosledno upoštevanje rokov in dogovorov krepí zaupanje.
- ★ Na sporočila ne odgovarjajte v trenutkih jeze ali razburjenja.

Sodobni poslovni bonton je strateška prednost ter praktično orodje za samozavestno, suvereno in uspešno delovanje v vseh situacijah.

c. Pozdravlja prvi, ki pride v prostor

Ob prihodu v delovno okolje je prisotne primerno pozdraviti z »Dobro jutro« ali »Dober dan«. »Ker so se pravila glede pozdravljanja s časom spremenila in sprostila, danes spodbujamo, da pozdravi tisti, ki prvi vstopi v prostor, ne glede na položaj, spol ali starost,« pravi sogovornica.

č. Bonton na delovnem mestu: zmernost pri parfumi

Pravila, ki jih je treba spoštovati v poslovnem okolju:

- ★ Spoštujte zasebnost sodelavcev, zato se vzdržite osebnih komentarjev in za uporabo njihovih pripomočkov najprej prosite za dovoljenje.
- ★ Komunikacija naj bo vedno spoštljiva in profesionalna, tudi v sproščenem delovnem okolju.
- ★ Podpirajte kulturo spoštovanja, zato se izogibajte opravljanju, žaljivim komentarjem in neprimernim šalam.
- ★ Vsak skrbi za urejenost svojega delovnega prostora in prispeva k čistoči skupnih prostorov, kot so kuhinja in sanitarije.
- ★ Pri uporabi najljubšega parfuma bodite zmerni in obzirni do sodelavcev; manj je pogosto več.

Po e-pošti odgovorite pravočasno (v roku 24 ur) in premišljeno. Dosledno upoštevanje rokov in dogovorov krepí zaupanje.

B. Kaj cenijo delodajalci?

Čeprav so družbene spremembe, ki jih v veliki meri narekuje tehnološki razvoj in digitalizacija, bistveno preoblikovale način komuniciranja, ostaja temeljna načela spoštljive in profesionalne interakcije nepogrešljiva, ugotavlja Simona Lečnik Očko: »Bonton na delovnem mestu ne pomeni togih pravil, ampak odziv na vprašanje: 'Kako lahko z odnosom do drugih pokažem spoštovanje, profesionalnost in odgovornost?'

Vse to so lastnosti, ki jih delodajalci pri mladih zelo cenijo. Dober prvi vtis odpira vrata, dober odnos pa ohranja priložnosti.« Mlajšim generacijam, ki vstopajo v poslovni svet, svetuje, naj sodobni poslovni bonton razumejo kot strateško prednost, svobodo in praktično orodje za samozavestno, suvereno in uspešno delovanje v vseh situacijah.

Ključnih 6 dejavnikov, ki posamezniku zagotavljajo konkurenčno prednost:

1. Jasna, spoštljiva in učinkovita komunikacija, ki je temelj uspešnega sodelovanja.

2. Aktivno poslušanje in premišljeno odzivanje na sogovornike. To gradi kredibilnost in krepí medsebojno zaupanje.

3. Izbor garderobe, ki naj odraža profesionalnost in spoštovanje do delovnega okolja.

4. Pozdrav, pogled v oči in odprta, prijazna drža, ki vzpostavljajo pozitivno energijo ter ustvarjajo vtis samozavestne in spoštljive osebe.

5. Iskreno zanimanje za druge in spoštovanje profesionalnih odnosov, ki odpirata vrata novim priložnostim.

6. Integriteta in etično ravnanje, ki zagotavljata dolgoročni uspeh.



KAKO VODSTVO V DOMU LUKAVCI USTVARJA PROSTOR ZA PRIHODNOST KADRA?

Socialnovarstveni zavodi se že vrsto let soočajo z izrazitim pomanjkanjem kadrov, zlasti na področju izvajanja zdravstvenih storitev.

Zaposlovanje v socialnem varstvu ni povsem v rokah vodstva posameznih zavodov, saj je odvisno od sistemskih okvira, ki ga določa država. Kadrovske normative v osnovni in socialni oskrbi določa Ministrstvo za solidarno prihodnost (MSP), zdravstvene storitve pa plačuje ZZS – Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije, pri čemer normative predpisuje Ministrstvo za zdravje (MZ).



VAROVANI ODDELKI: NAJVEČJA KADROVSKA IN FINANČNA STISKA

Največjo stisko direktorjem predstavljajo varovani oddelki, kjer kadrovske normative določa Zakon o duševnem zdravju. Plačilo za te storitve bi moral zagotoviti ZZS, a tega v praksi ne počne. Tako stroške dela za zdravstveno nego na varovanih oddelkih v celoti krijejo vsi stanovalci prek plačil za institucionalno varstvo, kar je v nasprotju s predpisi, s tem pa so kršene tudi človekove pravice.

Kadrovska zasedba je ključna za kakovost storitev, a jo poslovodstvo težko zagotavlja, če delovne sile na trgu ni – ali pa država zanje ne zagotavlja sredstev. Absurdno je, da sistem ne priznava plačila zakonsko predpisanih kadrovskih normativov, zato strošek zdravstvenega kadra nosijo vsi uporabniki – ne samo tisti, ki so na varovanih oddelkih. Iz razgovorov za delo lahko potrdimo, da mladi iščejo delo, ki jim zagotavlja predvsem prosti čas. Tako se raje odločajo za delo v gospodarstvu, kjer je urnik bolj predvidljiv, plačilo pa pogosto višje za primerljivo količino opravljenih ur.

ŠTEVILKE GOVORIJO SAME ZASE

V letu 2024 smo zaradi pomanjkanja prijav razpise večkrat ponavljali:

Delovno mesto	Število razpisov	Zaposlenih kandidatov
Zdravstveni tehnik	62	8
Dipl. medicinska sestra	10	3
Bolničar-negovalec	26	1

SPODBUDA MLADIM: TU VAS POTREBUJEMO

Delo v posebnem socialnovarstvenem zavodu ni lahko, a je izjemno smiselno, bogato in etično pomembno. Potrebujemo empatične posameznike, ki razumejo vrednost skrbi za ranljive, takšno delo pa zahteva odprtost, sočutje, vztrajnost, sodelovanje in pripravljenost delati za skupno dobro.

Dom Lukavci ni zgolj ustanova – je skupnost, ki ponuja priložnosti za vse, ki si želijo soustvarjati kakovostne storitve in pomagati ljudem. Vsak novi zaposleni prejme mentorja, poskrbimo tudi za ustrezna usposabljanja in varno delo. Delovni teden je omejen na 40 ur, za neposredno delo z osebami s težavami v duševnem zdravju pa zaposlenim pripada 15-% dodatek.

NAŠI STANOVALCI NAS POTREBUJEJO VSAK DAN, 24 UR NA DAN – TUDI OB NEDELJAH IN PRAZNIKIH

Če delaš s srcem in spoštovanjem v zavodu, ki je drugim dom, to ni le služba – je prostor, kjer rasteš kot strokovnjak in kot človek. A prav zato, ker gre za delo

velikega pomena in osebne predanosti, bi ga morala država tudi ustrezno finančno ovrednotiti in nagraditi. Dostojno plačilo za zahtevno, odgovorno in človeško pomembno delo ni privilegij, temveč temeljna pravica in pogoj, da bomo to poslanstvo lahko opravljali tudi v prihodnje.

Stanka Vozlič, direktorica

»ŠTUDENTJE DANES NA KARIERO GLEDAJO BOLJ STRATEŠKO KOT PREJŠNJE GENERACIJE.«

- Katere veščine mladih so najbolj koristne pri prvih zaposlitvah?
- katerim napakam se je pri prvih zaposlitvah dobro izogniti?
- Kaj delodajalci pričakujejo od novih mladih sodelavcev?

Goran Novković
Foto: Barbara Reya

» Kar 62 odstotkov mladih se redno zaposli pri enem izmed delodajalcev, kjer so opravljali študentsko delo. To pomeni, da so delodajalci z njimi zadovoljni.«

Dr. Vesna Milošević Zupančič je strokovna direktorica e-Študentskega servisa. Odlično pozna mlade generacije, ki prek študentskega dela pridobivajo prve delovne izkušnje.

Katere pozitivne lastnosti študentje najpogosteje pokažejo pri študentskem delu in bi jim lahko pomagale oziroma koristile pri zaposlitvi?

Glavna takšna lastnost je proaktivnost. Prav ta mlade pripelje do prvih in preostalih študentskih del, kasneje pa do prve zaposlitve. Pomembna je tudi samoiniciativnost, pri kateri pa so med mladimi, ki opravljajo študentsko delo, ogromne razlike.

Delodajalci v naši anketi Mnenja delodajalcev izpostavljajo, da sta pri mladih zanje najpomembnejša digitalna pismenost in poznavanje novih tehnologij. Skoraj polovica anketiranih je to omenila kot najbolj pozitivno lastnost mladih.

Omenjajo tudi pozitiven odnos mladih do učenja in njihovo znanje tujih jezikov. Menijo, da sta življenjska energija in zagon velika prednost mladih v primerjavi z drugimi generacijami. Dodali so še njihovo iskrenost in neposrednost, ki včasih nista

dobro sprejeta – toda ob takšnih odzivih se lahko v podjetju kaj spremeni na bolje.

Dobre lastnosti, ki se pokažejo že pri študentskem delu, se navadno ohranijo tudi pri prvi redni zaposlitvi. Ob tem se študentje in dijaki lahko pri študentskem delu naučijo potrpežljivosti, timskega dela in osnovnih delovnih navad.

Katere pa so najpogostejše napake, ki jih mladi naredijo pri študentskem delu in jih ob njihovem prvem vstopu v službo ne bi bilo dobro ponoviti?

Včasih prvega dijaškega dela ali prakse ne jemljejo dovolj resno. To ni dobro. Dober glas namreč seže v deveto vas, slab pa še dlje. Morda še večjo napako storijo tisti, ki se sploh ne vključijo v študentsko delo. V zadnjih generacijah mladih je takšnih tretjina.

Kako pomembna referenca je študentsko delo?

Če se mladi ne vključijo vanj, nimajo delovnih izkušenj, ne širijo svojega omrežja, ne spoznavajo delodajalcev. Napačno ravnaajo tudi starši, predvsem mame, ki namesto svojih že odraslih otrok včasih še vedno kličejo na telefone študentskih servisov ali delodajalcev.





Študentje, ki so v času študija dobro opravljali študentsko delo, si sami izbirajo delodajalca.«



Prvi vtis, ki ga podjetje oziroma delodajalec dobi o mladi osebi, je prek e-pošte ali prijave prek spletne poslovalnice. Izziv mladih je pri tem slovnica. Kljub vsej digitalni tehnologiji pogosto pišejo slovnično nepravilno ali pa brez pozdrava, nagovora, uvodnega pozdrava in celo podpisa. Včasih se, ko pridejo k delodajalcem v živo, vedejo preveč neformalno in sogovornika tikajo. Neredko zamujajo. Pa tudi hitro obupajo.

Na žalost tako včasih pride do komunikacijskih šumov. To je za mlade prva delovna izkušnja. Če doma nimajo privzgojenih navad, se jih morajo naučiti v službi. Dobra novica pa je, da so učljivi. Ko nekajkrat opravijo študentsko delo, se te napake ne pojavljajo več.

Katere so še druge izkušnje z mladimi, ki jih poudarjajo delodajalci?

Ko delodajalce v anketah sprašujemo, kako so zadovoljni z mladimi, pogosto odgovorijo, da imajo ti premalo delovnih navad. Toda mladi imajo že v povprečju pač manj razvite delovne navade – je pa res, da je pri tem zelo pomembna novodobna družinska vzgoja.

Delodajalci izpostavljajo tudi to, da so plačna pričakovanja mladih včasih previsoka; že pri prvi zaposlitvi ali celo pri študentskem delu. Včasih precenjujejo svoje znanje. Zaradi digitalne tehnologije in družbenih omrežij imajo nekoliko slabše razvite komunikacijske veščine pri pogovoru v živo. Navedeni so tipkati, ne govoriti. Včasih se tako izognejo neposrednim konfliktom.

Podjetja omenjajo tudi pretirano uporabo telefonov. Včasih sporočajo, da mladi niso dovolj samostojni, resni, odgovorni. Ampak pri tem bi rada poudarila, da je takšno pač dožemanje mlade generacije na splošno. Mi imamo z mladimi pozitivne izkušnje, četudi so kdaj neresni, neodgovorni, ne pridejo v službo ...

Pogovor z njimi pomaga, ker se radi učijo. Moramo jim dati priložnost za to in z njimi ne smemo biti prestrogi. To je naša mladina, naša prihodnost. Imeti morajo prostor za napake. Veliko bolje je, da se tako učijo pri 15, 16 letih, ko te še niso tako usodne, kot pa šele ob prvi zaposlitvi pri 23 letih.

Ali so mladi res takšni, kot jih včasih opisujejo delodajalci, ali pa gre predvsem za predsodke?

V celotni zgodovini vsaka generacija starejših pravi, da so mladi neodgovorni. Starejši so do njih pogosto preveč kritični. Toda vedeti moramo, da prvič vstopajo na trg dela in se tako prvič srečujejo s tem izzivom.

Že 30 let vsako leto delamo z več kot 80 tisoč mladimi. Naše izkušnje so pozitivne. Mladi so učljivi, če jim damo povratno informacijo. Kar 62 odstotkov mladih se redno zaposli pri enem izmed delodajal-

cev, kjer so opravljali študentsko delo. To pomeni, da so delodajalci z njimi zadovoljni in da so mladi zadovoljni z delodajalci. To je zelo velik odstotek. Preveč je stereotipiziranja; mladi so res krasni in praviloma tudi odgovorni.

Kakšne prednosti imajo pri prvi zaposlitvi tisti, ki so v času študija opravljali študentsko delo?

Njihova glavna prednost je naslednja: če so se dobro odrezali, lahko izbirajo, kje, pod kakšnimi pogoji in za koga bodo delali. To so tisti, ki si sami izbirajo delodajalca. Bolje poznajo trg dela in delodajalce. Vedo, kako je videti delovno mesto in kaj se od njih pričakuje. Hkrati bolje poznajo sebe. Vedo, ali je neka služba zanje primerna ali ne.

Spoznajo proces dela. V času študentskega dela so že razvijali določene kompetence, kot so mehke veščine, komunikacija in timsko delo. Obenem pa tudi specifične, poklicne veščine v panogi, kjer so delali.

Vsekakor jim je v prvi službi lažje kot kolegom, ki teh izkušenj nimajo. Navsezadnje so vajeni tudi prijav na razpisana delovna mesta, selekcijskih postopkov, intervjujev za delo ... Pri študentskem delu gre le za nekoliko blažjo obliko tega procesa pri redni zaposlitvi.

Kaj pa bi svetovali mladim, ki niso opravljali študentskega dela in nimajo omenjenih izkušenj? Kako naj se lotijo aktivnosti za prvo službo?

Naj ne rečejo, da nimajo izkušenj, in njihov življenjepis naj ne bo prazen. Naj napišejo, v čem so drugačni od preostalih kandidatov z isto izobrazbo. V predstavitev lahko vključijo šolske ali študijske projekte, prakso, prostčasne aktivnosti.

Nekateri rečejo, da nimajo nobenih izkušenj, v isti sapi pa povedo, da že deset let vsak dan trenirajo nogomet. Ali veste, kako dobra referenca je to? Če nekdo deset let vsak dan trenira nogomet, to pomeni, da je vztrajen, da ne obupa, da je timski človek, da ima delovne navade ...

Nekateri so zelo aktivni kot taborniki, vodijo skupine mladih, pa se jim to zdi samoumevno in tega ne vključijo v življenjepis. Takšne informacije morajo vključiti. Nekateri se zelo veliko izobražujejo sami, poleg šole. Opravijo tečaje, spletne tečaje, se izobražujejo na YouTubu, berejo veliko strokovne literature.

Danes je vse to dostopno; pred desetimi leti ni bilo. To pomeni, da imajo neko znanje. Včasih mi kdo reče, da ni opravljal študentskega dela, je pa veliko programiral sam. To je pomembna izkušnja, ne glede na to, kje jo je pridobil.

Kaj od tega je najbolj pomembno zapisati?

Mladim priporočam: zapišite vse, vsako aktivnost. Četudi ste opravljali najbolj preprosto delo, ste



Nekateri mladi rečejo, da nimajo delovnih izkušenj, v isti sapi pa povedo, da že deset let vsak dan trenirajo nogomet. Ali veste, kako dobra referenca je to?»

nabirali pomembne delovne lastnosti in izkušnje: točnost, natančnost, spoznavanje delovnega okolja.

Mehke veščine mladi celo lažje pridobijo pri delih, kot so prodaja, administracija, delo v turizmu. To so kompetence komunikacije, reševanja konfliktov, timskega dela ... Tudi prostovoljno delo razvija te kompetence.

Mladi so pogosto aktivni prostovoljci ali pa so naredili seminarsko nalogo v povezavi s podjetjem, razreševali določen problem. Če so morda ustanovili kako podjetje, pa se ni izšlo, je tudi to odlična izkušnja in informacija, da pokažejo, kako aktivni in motivirani so.

Katere tri mehke veščine delodajalci najbolj cenijo?

To je skozi desetletja relativno enako: sposobnost učinkovite porabe časa, sposobnost timskega dela in sposobnost učinkovitega dela pod stresom. Vsekakor sta poleg mehkih veščin pomembni še strokovnost in praksa na področju dela. Pa uporaba računalnika in interneta.

Svetovni gospodarski forum omenja naslednje ključne veščine za leto 2025: analitično razmišljanje, motivacija za delo, tehnološka pismenost, odpornost, prožnost, agilnost in pa sposobnost reševanja problemov, natančnost, učinkovitost. Čez pet let, torej leta 2030, pa bo pomembna še uporaba umetne inteligence in velikih podatkov.

Kako pa naj mladi ravnaajo v prvih tednih nove službe, da naredijo dober vtis in se uspešno vključijo v delovno okolje?

Naj bodo radovedni, proaktivni, naj sprašujejo. Pomembne odgovore naj zapišejo, da ne bodo večkrat spraševali istega. Naj ne bodo zadržani in naj ne odnehajo.

Čeprav dobijo zadolžitev, ki se jim mogoče zdi zelo osnovna, naj ne obupajo takoj, češ da ta služba ni prava zanje. V službi je treba delati vse – tudi tisto, kar nam ni všeč. To velja za vse. Poleg tega naj v prvem tednu ne razlagajo vseh svojih velikih skrivnosti od doma.

Rekli ste, da kar 62 odstotkov mladih pozneje najde službo pri enem od delodajalcev, kjer so opravljali študentsko delo. Kaj to pove o mladih in kaj to pove vsem mladim?

To ogromno pove tako mladim kot delodajalcem, sploh v teh časih. Za mlade je študentsko delo most do zaposlitve, nekakšen poligon, kjer lahko preizkusijo različne pozicije in različne vrste del.

Super je, da ko si mlajši, dijak ali si v prvem letniku fakultete, preizkusiš različna dela. Ko si malo starejši, študent, pa je bolj pomembno, da študentska dela izbiraš strateško. Torej tista, kjer vidiš svojo prihodnost. Takšno izbiranje študentskih del je za delodajalce zelo pomemben signal. Na trgu dela vlada izjemno pomanjkanje kandidatov. Delodajalci jih ne najdejo dovolj in tudi za delodajalce je študentsko delo pomembno kot most do kandidatov za kasnejšo redno zaposlitev.

» Na Fakulteti za računalništvo in informatiko večina študentov že med študijem ve, kdo bodo njihovi delodajalci.«

Se delodajalci danes »tepejo« za tiste, ki so delali že v študentskih časih?

»Tepejo« se za tiste, ki so v deficitarnih poklicih. Na Fakulteti za računalništvo in informatiko večina študentov že med študijem ve, kdo bodo njihovi delodajalci. Zaposlili jih bodo takoj, kot diplomirajo ali magistrirajo. Čeprav so še študenti, imajo že ponudbo za zaposlitev.

Kaj naj študentje preverijo o podjetju, kjer se želijo zaposliti oziroma preden se prijavijo na prosto delovno mesto?

Priporočam, da preverijo vse formalne podatke o podjetju, ki jih lahko dobijo na spletu. Pogledajo naj boniteto podjetja, da podjetje nemara ni neplačnik ... Naj govorijo s kom, ki že dela v tem podjetju. Naj malo povprašajo, kakšna je klima v podjetju.

Naj si ogledajo spletno stran podjetja ter profile podjetja na družbenih medijih, kot so LinkedIn, Instagram, Tik Tok in Facebook. Pogledajo naj forume, pri tem pa naj upoštevajo, da tudi elektronski mediji, tako kot papir, prenesejo vse.

Pred razgovorom za delo naj si zapišejo vprašanja in delodajalce vprašajo, kar jih zanima. Naj ob obisku podjetja malo pogledajo naokoli, ali so zaposleni v kravatah in suknjičih ali pa so oblečeni bolj sproščeno, kar mladim bolj ustreza.

Za mlade so pomembne različne teme: ali je podjetje prijazno do okolja, ali imajo dostop do njega z javnim prevozom, ali ima podjetje kolesarnico, ali za malico ponujajo vegetarijanske menije ... Dobro je, da zapisano tudi preverijo: ali drži, da ima podjetje certifikat dobrega delodajalca, naj zaposlovalca, družini prijaznega podjetja ...

Katere pa so največje razlike med študentskim delom in pravo zaposlitvijo?



Študentsko delo je začasno. Napotnico se dobi z enim klikom in papirologije skoraj ni. Ko pa se dogovarjajo za prvo zaposlitev, se je dobro podrobneje pozanimati o pravicah in dolžnostih.

Dobro je poznati zakonodajo o delovnih razmerjih. Vsaj toliko, da vedo, na kaj morajo biti pozorni v pogodbi v zaposlitvi. Dobro je, če se zavedajo, da je ni treba podpisati takoj. Da jo imajo možnost pregledati doma. Da imajo pravico do dopusta, do regresa. Da morajo evidentirati svoj delovni čas.

In da imajo poleg pravic tudi obveznosti. Da je delo treba opraviti ter spoštovati predpise o varnosti in zdravju pri delu. Da se ne sme ravnati škodljivo in da je treba varovati poslovne skrivnosti.

Seznanjeni pa morajo biti tudi z delodajalčevo dolžnostjo, da jim zagotavlja delo, plačilo, varne delovne razmere ...

Kakšna je vaša ocena: ali študenti danes študentska dela izbirajo bolj premišljeno in v povezavi s prihodnjo kariero, kot so to počeli študentje v preteklosti?

Dijaki iščejo predvsem enostavna dela, ki se jih da hitro priučiti. Hkrati gledajo na to, da je to delo v bližini, ker so še mladoletni in niso tako mobilni. Zanima jih seveda tudi dobro plačilo, a to ni edino merilo.

Pri študentih višjih letnikov pa opažamo večjo karierno naravnost. Tudi na račun nižje urne postavke raje izbirajo dela, povezana z njihovim šolanjem, pri uglednih delodajalcih, ki vodijo do redne zaposlitve. Na svojo kariero gledajo bolj strateško, kot so generacije pred njimi.

To predsodke o mladih postavlja precej na glavo, mar ne?

Res je.

Kaj pa bi svetovali mladim, ki se želijo takoj podati na samostojno podjetniško pot?

Nisem izvedenka za to področje, ampak če imajo poslovno idejo, naj jo preizkusijo v praksi, torej ali na trgu res pije vodo. Naj pred tem raziščejo trg, da vidijo, ali je njihov produkt konkurenčen. Vse to je pomembno tudi zato, da spoznajo, ali imajo dovolj motivacije za podjetništvo. Vemo namreč, da v podjetništvu niso samo vzponi, ampak tudi padci.

Naj obiščejo kakšno podjetniško delavnico ali vzamejo v roke kakšno revijo o podjetništvu. Dobro se je povezati s podobno mislečimi ljudmi. Obstajajo

Pri študentih višjih letnikov opažamo večjo karierno naravnost. Tudi na račun nižje urne postavke raje izbirajo dela, ki so povezana z njihovim šolanjem.«

različni podjetniški inkubatorji in drugi člani podpornega okolja. Pomemben pa je tudi dober marketing.

Naj bodo pozorni, da bodo poslovali pravno legalno, saj znajo biti mladi iznajdljivi. Imajo veliko idej, ki pa jih je dobro preveriti tudi s pravnega zornega kota.

Država danes vidi več in bolje kot kadarkoli prej.

Ja, tako je.

Kateri nasvet bi dali mladim do 30. leta starosti, ki vstopajo na trg dela?

Glavni nasvet je, da naj bodo aktivni. Po eni strani drzni, po drugi prijazni. Vztrajni in hkrati realni. Da ne bodo že pri prvi zaposlitvi pričakovali 5.000 evrov neto plače.



KARIERNA PRILOŽNOST

Imp Armature



Delo v urejenem in uspešnem slovenskem podjetju za izdelavo kovinskih izdelkov, ki se nahaja v Ivančni Gorici



Možnost študentskega dela in štipendiranja

**ISKANI KADRI
CNC operater
montažer**



PRIDRUŽI SE NAM!

☎ 01/7887-300

🌐 <https://www.imp-ta.si/>

✉ kadrovska@imp-ta.si

10 nasvetov



Foto: Depositphotos

10 NASVETOV ZA USPEŠNO VKLJUČITEV V EKIPO

- Kje vse lahko pridobimo ključne veščine še pred prvo zaposlitvijo in tudi potem?
- Zakaj so pomembni jasno izražanje, aktivno poslušanje in razumevanje čustev?
- Kako se uspešno vključiti v ekipo?

Marija Mica Kotnik

Vodenje, komunikacija, timsko delo, čustvena inteligenca, prilagodljivost in zmožnost sodelovanja so ključne veščine, ki v današnjem hitro spreminjajočem se delovnem okolju posamezniku omogočajo, da gradi močne odnose, učinkovito sodeluje v timih in se spretno sooča z izzivi. Sodelavci s ključnimi veščinami zasedajo bolj plačana mesta in hitreje napredujejo, pravi dr. Damjana Pondelek,

svetovalka vodstvom in kolektivom pri krepitvi organizacijske kulture, odpornosti, odgovornosti, odnosov, komunikacije in vodenja iz podjetja Urednica.

»Za mlade, ki vstopajo v delovno okolje, je poznavanje ključnih veščin neulovljiva konkurenčna prednost. Za delodajalca, ki išče primerne sodelavca, pa je pokazatelj, da se bo posameznik lažje vključil v kolektiv ter zmožel sodelovati in se povezovati od samega začetka. Zaradi izkazanega potenciala rasti bo pri svojem delu uspešnejši.«

Ena od pomembnih ključnih veščin je sposobnost jasnega izražanja, ki se prepleta z aktivnim poslušanjem in prilagajanjem sporočila različnim sogovornikom, pa naj gre za sodelavce ali stranke. V času hitrih tehnoloških in organizacijskih sprememb je sposobnost hitrega prilagajanja novim projektom in nepričakovanim izzivom neprecenljiva.

Enako pomemben je kreativen pristop k iskanju rešitev, ki analitično razmišljanje združuje z zmožnostjo delovanja pod pritiskom ter omogoča učinkovito premagovanje izzivov. Sogovornica izpostavlja, da je srce ključnih veščin razumevanje čustev – tako svojih kot čustev drugih.

»Tako je mogoče obvladovati konflikte, krepiti odnose in ustvarjati pozitivno delovno okolje, kjer se vsakdo počuti slišane in cenjene. Sposobnost prevzemati odgovornost in delovati proaktivno, tudi brez neposrednih navodil, je tista, ki posameznika povzdigne v vodjo – ne glede na formalni položaj. Motiviranje drugih in prevzemanje pobude sta ključna za navdihovanje timov in doseganje ambicioznih ciljev.«

A. Kako pridobiti in negovati ključne veščine?

V svetu, kjer tehnično znanje ni več dovolj, so sposobnosti, kot so komunikacija, sodelovanje in prilagodljivost, postale odločilne za karierni uspeh. Te kompetence, ki presegajo zgolj strokovno znanje, se ne razvijejo čez noč, temveč so rezultat zavestnega učenja, praktičnih izkušenj in nenehnega izpopolnjevanja.

Za mlade je pridobivanje in negovanje teh veščin izjemno pomembno za gradnjo trdnih temeljev uspešne kariere, opozarja dr. Pondelek. Dodaja, da se pridobivanje teh veščin začne, ko vstopimo v resnične situacije, ki zahtevajo interakcijo in prilagajanje; ko začnemo delati in se pogovarjati z ljudmi.

ZAKAJ SO KLJUČNE VEŠČINE TAKO ISKANE?

- ★ Ločijo izjemne posameznike od povprečnih.
- ★ Omogočajo gradnjo mostov med ljudmi.
- ★ Spodbujajo inovacije.
- ★ Zagotavljajo, da posamezniki ne le preživijo, temveč tudi uspevajo in napredujejo v kompleksnih in raznolikih poslovnih okolišjih.
- ★ Za mlade so vstopnica za karierno rast, saj delodajalci vse bolj cenijo tiste, ki tehnično znanje združujejo z zmožnostjo povezovanja, prilagajanja in navdihovanja.

Mikrodokazila so krajše, ciljno usmerjene oblike izobraževanja in usposabljanja, ki omogočajo pridobivanje specifičnih znanj, spretnosti ali kompetenc.

Kje lahko pridobimo ključne veščine:

1. Študentsko delo.

V storitvenih sektorjih, kot sta gostinstvo in trgovina, je odlična priložnost za izpopolnjevanje komunikacije in hitrega odzivanja na različne osebnosti in izzive.

2. Skupinski projekti.

Sodelovanje v skupinskih projektih nas uči umetnosti usklajevanja z drugimi, prevzemanja odgovornosti in iskanja rešitev pod pritiskom.

3. Prostovoljstvo.

Prostovoljstvo v nevladnih organizacijah ali lokalnih skupnostih odpira vrata do razumevanja raznolikih perspektiv, krepí empatijo in gradi mostove med ljudmi.

4. Strukturirano učenje.

Prav tako igra pomembno vlogo. To so delavnice komunikacije, sodelovanja in vodenja. Prinašajo praktična orodja za izboljšanje veščin, ki jih je mogoče takoj uporabiti v praksi.

5. Delo z mentorjem.

Daje dragocene povratne informacije, ki osvetlijo slepe pege in usmerjajo razvoj.

6. Samorefleksija.

Močno orodje je tudi samorefleksija – premislek o lastnih interakcijah in iskanje priložnosti za izboljšave vodita do globljega razumevanja svojih šibkosti in moči.

Omenjene veščine je treba nenehno negovati, jih zavestno uporabljati v praksi in biti odprt za učenje iz izkušenj. »Sodelavce ali nadrejene prositi za konstruktivno kritiko je pogumen korak, ki nam omogoča napredovanje in rast ter krepí komunikacijske sposobnosti.

Vsaka priložnost, denimo vodenje sestanka, javni nastop ali reševanje konflikta, je oder vsakdanjega življenja za izpopolnjevanje teh kompetenc v realnem času. Ob branju knjig lahko učinkovito krepimo empatijo, saj se vživljamo v literarne junake in njihove usode ter držimo s čustvi, ki niso naša. Tako se počasi odpiramo tudi drugačnim pogledom na svet.«

B. Ključni trendi pridobivanja ključnih veščin

Sodobni trendi za pridobivanje najpomembnejših veščin na tem področju odražajo vpliv tehnologije in spreminjajoče se delovne kulture ter naraščajočo potrebo po izkustvenih delavnicah in prilagodljivih, medosebnih kompetencah, pravi sogovornica. Dodaja, da posamezniki te veščine danes pridobivajo drugače kot prej.

Glavni trendi:

1. Uporaba digitalnih platform in umetne inteligence za personalizirano učenje.

Spletne platforme (LinkedIn, Learning), ponujajo interaktivne tečaje, ki se osredotočajo na razvoj komunikacije, vodenja in reševanja problemov. Te platforme uporabljajo algoritme za prilagajanje vsebin posameznikovim potrebam, kar omogoča učenje po meri in v lastnem tempu.

Uveljavljajo se tudi mikrodokazila. Gre za krajše, ciljno usmerjene oblike izobraževanja in usposabljanja, ki omogočajo pridobivanje specifičnih znanj, spretnosti ali kompetenc, prilagojenih potrebam trga dela in družbe.

2. Povečuje se vloga izkustvenega učenja, ki presega tradicionalne učilnice.

V podjetjih in organizacijah izvajajo izkustvene programe in delavnice, ki sodelavcem z igro vlog, psihodramo in realnimi delovnimi scenariji pomagajo, da se lahko vživijo v potrebe in čustva sodelavcev in strank. Aktivno in zavzeto jih poslušajo, se z njimi pogovarjajo ter asertivno rešujejo težave in konflikte v varnem, nadzorovanem okolju.

Tako se spoprimejo s kompleksnimi okoliščinami, jih osebno doživijo, hkrati pa se naučijo, kako delovati in komunicirati bolj učinkovito in uspešno, z manj slabe volje in več profesionalizma, optimizma in zadovoljstva.

3. Podjetja vse pogosteje vlagajo v neposredno svetovanje in coaching.

To velja za sodelavce, ki jim je zaupana odgovornost vodenja. Tako lahko ustrezno podprejo svoje sodelavce ter vodijo, komunicirajo in sodelujejo z zgledom.

4. Notranji mentorski programi združujejo mlade zaposlene z izkušenimi mentorji.

Slednje predhodno usposobijo za delo s sodelavci, kar omogoča prenos znanja o vodenju, komunikaciji in medosebnih odnosih v realnem času.

5. Poudarek je na vseživljenjskem učenju in samorefleksiji.

Podpirajo ju tehnološka orodja. Aplikacije za sledenje navadam in dnevniške platforme (CoachMe, GoalsOnTrack) posameznikom pomagajo analizirati lastne interakcije in prepoznati področja za izboljšavo.

Hkrati organizacije spodbujajo kulturo povratnih informacij, kjer redni 360-stopinjski pregledi in neformalni pogovori postajajo standard za razvoj komunikacije in samoiniciativnosti. Ključne veščine namreč niso nekaj statičnega in dokončnega, temveč se nenehno razvijajo skozi prakso in introspekcijo.

6. Mladinske organizacije (na primer taborniki in skavti) in poletne šole.

S svojimi programi mlade pripravljajo na specifične izzive sodobnega trga dela, kot so vodenje raznolikih timov, sodelovanje v timu, spoštljiva komunikacija, krizno odzivanje in komuniciranje.

Ti trendi kažejo, da postaja pridobivanje ključnih veščin vse bolj dostopno, prilagojeno in integrirano v vsakdanje življenje. Za mlade v podjetjih to pomeni priložnost, da se hitreje prilagodijo zahtevam delovnega mesta in izstopajo v konkurenčnem okolju.

»Ključ do uspeha ostaja kombinacija izobraževalnih programov, delavnic, tehnoloških orodij, praktičnih izkušenj in odprtosti za nenehno učenje, ki skupaj gradijo kompetence za prihodnost dela,« poudarja dr. Damjana Pondelek.

Aplikacije za sledenje navadam in dnevniške platforme posameznikom pomagajo analizirati lastne interakcije in prepoznati področja za izboljšavo.



Skupaj zrimo
v prihodnost

Top 5 razlogov, da se nam pridružiš

1.

Odlična ekipa sodelavcev, ki ti ob kavi pomaga reševati vsakdanje izzive

2.

Sodelovanje s kupci iz celega sveta

3.

Zanimivi izzivi, ki bodo prebudili tvoje sive celice

4.

Vrhunska in sodobna delovna oprema

5.

Odlično delovno okolje z lastnim fitnessom in košarkarskim igriščem



www.im.si

O IM na hitro

V podjetju Iskra Mehanizmi, d.o.o. (IM) vso kreativno energijo in strast vlagamo v načrtovanje, razvoj in proizvodnjo inteligentnih mehatronskih rešitev na področjih avtomobilizma, skrbi za zdravje, pametnih domov in industrije.

Naši partnerji so svetovno priznana podjetja, s katerimi skupaj poiščemo in razvijemo najboljše rešitve za končne uporabnike.



Iskra Mehanizmi, d.o.o.
Zgornji Brnik 400
4210 Brnik - Aerodrom

www.im.si | T (04) 53 55 100 | kadri@im.si

Kaj ponujamo

- Študentsko delo
- Štipendiranje
- Praktično usposabljanje
- Zaposlitev

Področja, kjer te potrebujemo

- Razvoj
- Skladišče
- Informatika
- Tehnologija
- Proizvodnja
- Orodjarna
- Vzdrževanje

» Ključne veščine niso nekaj, kar bi lahko osvojili enkrat za vselej; so kot mišice, ki se krepijo z redno vadbo in pozornostjo.«
dr. Damjana Pondelek

C. Kako se uspešno vključiti v ekipo? Za mlade, ki se podajajo na svojo kariero pot, sta uspešno prilagajanje in vključitev v novo delovno ekipo ključna za dolgoročni uspeh v profesionalnem okolju. Ti procesi zahtevajo kombinacijo ključnih veščin, kot so komunikacija, empatija in prilagodljivost ter zavestno prizadevanje za gradnjo odnosov, našteva sogovornica.

Deset nasvetov za uspešno vključitev in vzpostavitev profesionalnih vezi:

1. Bodite radovedni in postavljajte vprašanja.

V prvih tednih se osredotočite na razumevanje vlog, procesov in ciljev ekipe. Postavljanje premišljenih vprašanj kaže zanimanje in vam pomaga hitreje osvojiti delovno okolje.

2. Aktivno poslušajte in opazujte.

Vzemite si čas za opazovanje timske dinamike. Kaj potrebuje ekipa in kaj posameznik? Kdo prevzema pobudo? Kako poteka formalna in neformalna komunikacija? Kakšna so pravila igre? To vam pomaga prilagoditi pristop in se izogniti morebitnim napačnim korakom.

3. Pokažite spoštovanje do raznolikosti.

Ekipe so pogosto sestavljene iz posameznikov z različnimi ozadji, izkušnjami in delovnimi slogi. Sprejmite te razlike in se izogibajte hitrim sodbam.

4. Potrpežljivo gradite odnose.

Profesionalne vezi se ne vzpostavijo čez noč. Začnite z majhnimi koraki, kot so pogovori ob kavi, pomoč pri manjših nalogah, hvaležnost za nasvete sodelavcev. Majhne geste, kot sta zahvala in pohvala, gradijo zaupanje.

5. Bodite proaktivni, a spoštljivi.

Pokažite pobudo z vključevanjem v projekte in s predlogi, vendar bodite pozorni, da ne prestopite meje. Izboljšavo procesa predlagajte šele, ko razumete, zakaj stvari potekajo na določen način.

6. Povratne informacije sprejemajte z odprtim srcem.

Povratne informacije so dragoceno orodje za prilagajanje. Če vam sodelavec ali vodja ponudi nasvet, se ne odzovite odklonilno, temveč ga poskusite upoštevati.

7. Udeležujte se neformalnih aktivnosti.

Timski dogodki, kot so druženja ali skupni projekti zunaj delovnega mesta, so odlična priložnost za spoznavanje sodelavcev v bolj sproščenem okolju. Tudi če ste bolj zadržani, vaša prisotnost kaže, da vam je mar za ekipo.

8. Razvijajte čustveno inteligenco, krepite empatijo.

Bodite pozorni na čustva in potrebe drugih. Če opazite, da je sodelavec pod stresom, mu ponudite podporo ali vprašajte, kako lahko pomagate. Empatija, ki jo izkazuje, krepi medsebojno zaupanje.

9. Mrežite znotraj in zunaj ekipe.

Vzpostavljajte stikov z drugimi oddelki ali zunanjimi partnerji širi vašo mrežo in povečuje vaš vpliv v organizaciji. Udeležite se sestankov med oddelki ali strokovnih dogodkov, kjer lahko spoznate nove ljudi.

10. Vztrajajte.

Vključevanje v ekipo je proces, ki lahko traja tedne ali celo mesece. Ne obupajte, če se sprva počutite kot zunanji opazovalec. S prizadevnostjo in pozitivnim odnosom se boste postopoma uveljavili kot dragocen član ekipe. (vir: www.urednica.si)

Ključne veščine niso nekaj, kar bi lahko osvojili enkrat za vselej; so kot mišice, ki se krepijo z redno vadbo (učenje) in pozornostjo (pogum za spoprijemanje z izzivi), pravi dr. Damjana Pondelek. »Za mlade v podjetjih, pa tudi za vse nas starejše, je to pot, ki ne vodi le do profesionalnega uspeha, temveč tudi do osebnega zadovoljstva in izpolnitve.«



Začni kariero v podjetju s tradicijo

Si na začetku svoje poklicne poti in te zanima tehnika, razvoj in delo z inovativnimi rešitvami? Vabimo mlade in ambiciozne tehnične kadre, da se pridružijo naši ekipi!

Smo del mednarodne švedske skupine Systemair AB, enega vodilnih svetovnih proizvajalcev prezračevalne tehnike.

V Sloveniji se lahko pohvalimo z več kot 50-letno tradicijo na področju razvoja in proizvodnje ventilatorjev ter prezračevalnih naprav za profesionalno uporabo.

Naše delovanje temelji na trajnostnem razvoju, energetski učinkovitosti in ustvarjanju kakovostnih rešitev za boljši zrak in boljšo prihodnost.

Ponujamo ti:

- mentorstvo in prenos znanja izkušenih strokovnjakov,
- vključevanje v razvojne in inovacijske projekte,
- možnost karierne rasti in dodatnega izobraževanja,
- stabilno, mednarodno okolje z jasnimi vrednotami

Pridruži se podjetju, kjer tradicija sreča tehnologijo in kjer tvoj talent gradi prihodnost prezračevanja!

www.systemair.si



Oglej si video





Foto: Depositphotos

KAKO POVEZATI GENERACIJE?

- Za katere značilnosti starejših je dobro, da jih mladi poznajo?
- Kako pravilno in spoštljivo komunicirati v organizacijah?
- Zakaj je dobro postaviti zid hvaležnosti?

Kaja Kovič

V sodobnih delovnih okoljih, kjer se vsak dan srečujejo člani različnih generacij, je pomembno vzpostaviti kulturo, ki temelji na medsebojnem spoštovanju, vključno s sodelovanju ter razumevanju različnih pogledov, vrednot in pričakovanj. Inkluzivnost na delovnem mestu ni več le vprašanje enakopravne obravnave, temveč glavna konkurenčna prednost vsakega uspešnega podjetja.

Odnosi med mlajšimi in starejšimi sodelavci tako postajajo vse pomembnejši. Po eni strani opazimo, da mladi pogosto izražajo visoka pričakova-

nja do delovnega okolja. Po drugi strani pa starejši želijo prenesti znanje in vrednote, a ob tem včasih naletijo na nerazumevanje ali odpor.

A. Kultura psihološke varnosti in dolgoročne rasti

»Mladi pogosto še nimajo dovolj izkušenj. Pri srečevanju z novimi izzivi zato potrebujejo podporo, naj gre za delo s strankami, sodelovanje z ekipo ali zahtevnost nalog. Pomembno je tudi, da jim pojasnimo smisel njihovega dela, saj bodo le tako delo opravljali z več veselja in predanosti,« opozarja Saša Boštjančič, direktorica zaposlitvenega portala Opti-us.com.

Kaja Strniša iz BRST psihologije dodaja, da mlajše generacije niso nujno manj potrpežljive, temveč so preprosto odrasčale v hitro spreminjajočem se svetu: »Za organizacije je dobro, da ustvarijo kulturo psihološke varnosti in dolgoročne rasti. Potrpežljivost in vztrajnost lahko razvijamo s postopnim deljenjem odgovornosti, izkazovanjem empatije, prepoznavanjem napredka in spodbudno kulturo povratnih informacij.«

B. Kaj se lahko naučim od druge generacije?

Generacije se lahko med seboj uspešno povezujejo le, če so odprte do učenja. »Ko želimo pokazati svojo vrednost mlajšim sodelavcem, to lahko storimo z deljenjem konkretnih izkušenj in odprtim sodelovanjem, ne s pridiganjem,« poudarja Boštjančičeva. Starejši naj ne nastopajo kot avtoritete, temveč kot partnerji.

Strniša ob tem dodaja, da bi se morali vsi vprašati: »Kaj se lahko naučim od druge generacije? Kako jih lahko bolje razumem?« Mnogi starejši morada nezavedno gojijo stereotipe o mlajših (na primer, da so manj delavni), a prav refleksija teh prepričanj je prvi korak k razumevanju.

Razlike v komunikacijskih slogih pogosto vodijo do napetosti. Mlajši svoje ideje izražajo samozavestno, starejši pa so lahko bolj zadržani.

Organizacije lahko veliko naredijo z oblikovanjem mešanih projektnih skupin, organizacijo delavnic na temo komunikacije in vrednot ter s sistemom mentorstev, ki presega zgolj uvajanje novih zaposlenih. Kot predlagajo pri BRST psihologiji: »Najboljši načini so tisti, ki omogočajo stik in skupno izkušnjo. Tak primer je mentorstvo, ki naj postane vzajemno; naj ne gre zgolj za prenos znanja, temveč tudi vrednot, kulture in mehkih veščin.«

C. Prava vprašanja: »Kaj te frustrira? Kaj se želiš še naučiti? ...«

Razlike v komunikacijskih slogih pogosto vodijo do napetosti. Mlajši svoje ideje izražajo samozavestno, starejši pa so lahko bolj zadržani.

TEKMOVANJE, KI ODPIRA VRATA KARIERE V EVROPSKI PROSTOR

SloveniaSkills je bienalno tekmovanje v poklicnih spretnostih, ki mladim omogoča prikaz svojega znanja javnosti in delodajalcem.



Martin Kandido, zmagovalec v kamnoseštvu



Najboljši tekmovalci in tekmovalke zastopajo Slovenijo na evropskem tekmovanju EuroSkills, ki odpira vrata do izjemnih kariernih priložnosti, povezovanja z najboljšimi delodajalci in vključevanja v mednarodne projekte. Nekaj vtisov o tekmovanju iz prve roke je z nami delil Martin Kandido, zmagovalec v kamnoseštvu na tekmovanju SloveniaSkills 2024.

KAKŠNE SO VAŠE IZKUŠNJE S TEKMOVANJEM SLOVENIA SKILLS?

Tekmovanje SloveniaSkills mi je pokazalo, koliko zmoreš, ko stopiš iz cone udobja in presežeš svoje meje. Konkurenca je bila na visoki ravni, kar je zmagi dalo še večjo težo, a najbolj se spomnim napetosti in spoštovanja med tekmovalci. Čeprav smo bili nasprotniki, smo ostali prijateljski in si nismo dovolili, da bi nas pritisk tekmovanja spremenil.

KAJ VSE STE KOT ZMAGOVALEC V SVOJI KATEGORIJI ODNESLI OD TEKMOVANJA?

Prineslo mi je veliko več kot medaljo – dalo mi je samozavest, disciplino in izkušnjo, kako delati in zmagati pod najvišjim pritiskom. Mentorica me je naučila, da je vsak izziv priložnost za rast, kar me je navdihnilo za unikatne projekte, kot je kamnita bas kitar, s katero zaključujem šolanje.

BI PRIPOROČILI UDELEŽBO TUDI OSTALIM MLADIM MOJSTROM?

Vsem mladim mojstrom in mojstricam bi tekmovanje priporočil brez pomisleka – nauči te delati zbrano, ti odpre vrata v evropski prostor in pokaže, kje so tvoje meje in kako jih preseči.

Več informacij na:
www.worldskills.si



» Pomembno je, da se sodelavci spoznajo tudi zunaj klasičnih delovnih vlog.« Kaja Strniša

»Te razlike je mogoče premagovati z jasnimi pravili sodelovanja, odprtimi povratnimi informacijami in usposabljanji za timsko delo,« pojasnjuje ta sogovornici. Ko želimo pokazati svojo vrednost mlajšim sodelavcem, to lahko storimo z deljenjem konkretnih izkušenj in odprtim sodelovanjem, ne s pridiganjem. Mladi lahko starejše na to tudi prijazno opozorijo.

»Prav je, da se trudimo poslušati (tudi sveže) ideje mladih in jih dopolnjevati s svojim znanjem, ne pa jih takoj zavračati. Pomembno se mi zdi tudi, da starejši ostajajo partnerji in mentorji, ne pa avtoriteta, ki ve več le zaradi let. Le s spoštovanjem in iskrenim odnosom lahko (z)gradimo zaupanje in pomagamo ustvarjati povezan, učinkovit tim,« poudarja Boštjančičeva.

Strniševa dodaja: »Pri tem ne pozabimo na pomen neformalnih povezovanj: vprašanja, kot so 'kaj te frustrira?' ali 'kaj se želiš še naučiti?', odpirajo prostor za samorefleksijo in empatijo. Pomembno je, da se sodelavci spoznajo tudi zunaj klasičnih delovnih vlog.« Tako bi starejši odprli pot mlajšim do boljše komunikacije. Prav pa je tudi, da mladi to vedo in da k temu prispevajo po svojih močeh.

» Napake dojemam kot priložnosti za učenje. Povratne informacije naj bodo usmerjene na naloge, ne na ljudi.« Saša Boštjančič

Č. Kultura povratne informacije in psihološke varnosti

Zelo pomembno je, da organizacije razvijejo kulturo, kjer so povratne informacije razumljene kot pomoč, ne kot kritika. V takšnih organizacijah se tudi mladi bolje počutijo.

»Napake dojemam kot priložnosti za učenje. Povratne informacije naj bodo usmerjene na naloge, ne na ljudi. Menim, da ima kadrovska služba pomembno vlogo pri izobraževanju o mehkih veščinah, s katerimi podpira psihološko varno okolje,« razmišlja Boštjančičeva.

Strniševa pa ob tem opozarja, da zaposleni potrebujejo zgled: »Vodje morajo biti potrpežljivi, znati poslušati, biti empatični. Koristne so lahko že manjše, vsakodneвне aktivnosti, ki jih lahko vnesemo v podjetje – na primer zid hvaležnosti, kjer se zaposleni zahvalijo sodelavcu, ki jim je pomagal.«

Mladi, če torej najdete zid hvaležnosti, ste najbrž že v dobrih rokah in v pravi ekipi.

D. Poslušati, povezovati, prilagajati

Medgeneracijsko sodelovanje ni izziv, temveč priložnost. Organizacije, ki prepoznajo vrednost vseh generacij in jih znajo povezovati v sinergične time, bodo dolgoročno uspešnejše.

»Kultura se gradi od zgoraj navzdol,« povzema Boštjančičeva. Ključ so odprta komunikacija, pripravljenost na učenje in pristno zanimanje za človeka ob nas. Le tako bomo lahko ustvarjali delovna okolja, kjer bo vsakdo slišan, spoštovan in vključen.

Pomembno je, da to vedo tudi mladi in tako lažje prepoznajo organizacijo ali ekipo, ki jim najbolj ustreza.

Hisense Europe

Smo mednarodno podjetje, ki sodi med vodilne svetovne proizvajalce gospodinjskih aparatov in zabavne elektronike. Z našimi izdelki smo prisotni na šestih kontinentih, v 160 državah in regijah po vsem svetu.

Globalno zaposluje več kot 100.000 ljudi, od tega v Evropi 10.000. Razvijamo inovativne rešitve za višjo kakovost bivanja s pomočjo napredne tehnologije, ki jo prilagajamo potrebam uporabnikov pod blagovnimi znamkami Gorenje, Hisense in Asko. Pod okrilje skupine Hisense Europe sodijo trije proizvodni centri in štirje centri za raziskave in razvoj, od katerih se največji nahaja v Sloveniji, v Velenju.

Kot odgovorno in inovativno podjetje stremimo k odpiranju priložnosti za rast naših zaposlenih

Poseben poudarek dajemo zaposlovanju in razvoju mladih talentov, še posebej s projektom Campus in vsakoletnim razpisom kadrovskega štipendij. S projektom Campus smo pričeli v letu 2022, da bi tako okrepili zaposlovanje mladih kandidatov takoj

po zaključku študija. S tem krepimo sodelovanje z univerzami in študenti ter zagotavljamo priložnosti za razvoj mladih talentov.

Vsako leto organiziramo centralizirano usposabljanje, kamor so povabljeni vsi novo zaposleni mladi talenti iz vseh družb skupine Hisense Europe. V okviru projekta ponujamo možnosti opravljanja dela v tujini in na različnih strokovnih področjih.

Vsako leto razpisujemo kadrovske štipendije, s poudarkom na tehničnih strokah

Z vsakim šolskim/študijskim letom sprejmemo več kot 30 novih štipendistov, ki jim v času izobraževanja nudimo izkušnje na njihovih delovnih področjih ter jim pomagamo, svetujemo in jih podpiramo pri razvoju.

Ponujamo namreč tudi možnost praktičnega usposabljanja, da se pred pričetkom zaposlitve kandidati spoznajo s podjetjem in sistemom ter najdejo možnosti zase.

Kontaktna oseba:
Sara Beričič, sara.bericic@gorenje.com



Hisense EUROPE

Tvoj začetek. Naša prihodnost.

Si tik pred zaključkom študija in razmišljaš, kam naprej?

V podjetju ARMAT iščemo takšne, kot si ti – zagnane, radovedne, pripravljene na izzive in nove priložnosti.

Že več kot 30 let soustvarjamo sodobne montažne objekte, razvijamo fasadne in strešne sisteme, nadstreške, lope in različne kovinske izdelke. Smo med vodilnimi v panogi in naš največji kapital so ljudje. Zato mladim ponujamo varno in spodbudno delovno okolje, podporo, mentorstvo pa tudi priložnosti za izobraževanje, možnost napredovanja in prostor, kjer se vsak glas sliši. Spodbujamo timsko delo, osebni pristop in pristen dialog – saj vemo, da se ideje rojevajo tam, kjer se ljudje počutijo dobrodošle. Pri nas boš delal/-a in rasel/-la.

- Osebni pristop in pomoč izkušenih sodelavcev
- Učenje na projektih in stik s prakso
- Spodbujanje idej in strokovne rasti
- Prijetno okolje, ki ceni trud in zavzetost, posebej pa odnose

Verjamemo, da sveže ideje in mlad zagon premikajo meje mogočega.

Če iščeš okolje, kjer boš slišan/-a, cenjen/-a in vključen/-a, se le oglasi.



Foto: Peter Škrlep, Primer / Bosch Rexroth Brnik, Slovenija



Foto: Luka Repše, arhiv ARMAT / Lebdeči nadstrešek, Slovenija



Več: <http://www.armat.si/> in <https://www.avtomobilski-nadstreski.si/>

Piši nam: armat@armat.si

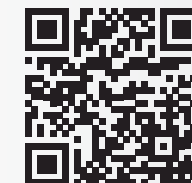




Foto: Depositphotos

»PRISLUHNITE STARŠEM, A NAREDITE PO SVOJE.«

- Kaj pričakovati od prve službe?
- Katere so 3 ključne veščine v karieri, ki niso tehnične?
- Kako in kje poiskati mentorja?

Marija Mica Kotnik

Prva služba pogosto ne izpolni visokih pričakovanj, ki jih imajo mladi po zaključku izobraževanja. Namesto sanjske kariere je prva zaposlitev navadno vstopna točka, kjer se posameznik uči osnovnih veščin, delovnih procesov in organizacijske kulture.

Kot pravi dr. Damjana Pondelek, svetovalka vodstvom in kolektivom pri krepitevi organizacijske kulture, odpornosti, odgovornosti, odnosov, komunikacije in vodenja iz podjetja Urednica, je od prve službe mogoče pričakovati:

1. **Osnovne naloge.** Prve naloge so pogosto rutinske, saj delodajalci pričakujejo, da se novinci najprej seznani z delovnim okoljem.
2. **Praktične izkušnje.** Prva služba je priložnost za pridobivanje praktičnih izkušenj, ki jih izobraževanje ne more zagotoviti.
3. **Prilagodljivost kot ključ kariere.** Delovno okolje se hitro spreminja, zato je sposobnost prilagajanja novim nalogam, tehnologijam in ekipam ključna. Prilagodljiv posameznik hitreje napreduje, saj se lažje spopada z izzivi in izkoristi priložnosti.



Posameznik, ki se nenehno uči in raziskuje nove ideje, v svoje ekipe prinaša sveže poglede. To je še posebej ključno v majhnih in srednje velikih podjetjih.«

Prav prilagodljivost je najpomembnejša, pravi sogovornica, saj omogoča spoprijemanje z nepričakovanimi izzivi – spreminjajo se delovni procesi, pa tudi gospodarske razmere.

A. Zakaj je stalno učenje pomembno?

V okolju, kjer se tehnologija, delovni procesi in družbene norme nenehno spreminjajo (in v takšnem okolju živimo), je sposobnost nenehnega pridobivanja novih znanj in veščin ključna za ohranjanje konkurenčnosti. »Posameznik, ki se uči novih orodij, pristopov in naprednih znanj, ostaja dragocen sodelavec in tudi lažje zamenja delovno mesto,« izpostavlja sogovornica.

Dodaja, da stalno učenje ni le priložnost za rast, temveč je nujnost, ki posamezniku omogoča, da lahko uspešno opravlja delovne izzive. Hkrati krepi ključne veščine, kot so prilagodljivost, reševanje izzivov in čustvena inteligenca. Z izpostavljanjem novim idejam in izzivom posameznik razvija sposobnost hitrega prilagajanja nepričakovanim okoliščinah, kar je v dinamičnih delovnih okoljih neprecenljivo.

Sogovornica navaja tudi, da stalno učenje povečuje samozavest in občutek lastne vrednosti. Vsaka nova veščina ali spoznanje posamezniku daje občutek dosežka in ga spodbudi, da prevzame večjo odgovornost.

»Posameznik, ki se nenehno uči in raziskuje nove ideje, pa naj bo to prek spletnih tečajev, branja ali mreženja, v svoje ekipe prinaša sveže poglede. To je še posebej pomembno v majhnih in srednje velikih podjetjih, kjer lahko posameznikova pobuda neposredno vpliva na organizacijski uspeh.«

Nova univerza – nove priložnosti za svetlo prihodnost.



**NOVA
UNIVERZA**



FAKULTETA ZA DRŽAVNE
IN EVROPSKE ŠTUDIJE
25 let znanja za prihodnost



EVROPSKA PRAVNA
FAKULTETA
20 let znanja za prihodnost



FAKULTETA ZA SLOVENSKE
IN MEDNARODNE ŠTUDIJE

Gradite odnose z ljudmi iz različnih panog, saj vam lahko odprejo vrata do novih priložnosti.

B. Zakaj je dobro ustvariti načrt za pridobivanje znanj?

Stalno učenje presega profesionalni razvoj in bogati tudi osebno življenje. Razumevanje pomena odnosov in spoštljive komunikacije posamezniku pomaga graditi bolj izpolnjujoče odnose in se bolj učinkovito spoprijemati z življenjskimi izzivi. Sogovornica zato svetuje, da si ustvarite načrt za pridobivanje znanj:

1. Ocenite trenutne veščine:

Prepoznajte, katere veščine že imate in katere so potrebne za želeno kariero.

2. Raziščite trg dela:

Preverite, po katerih veščinah je v vaši panogi največ povpraševanja (na primer Zavod za zaposlovanje RS, Moje delo, LinkedIn ali spletne strani delodajalcev).

3. Izberite vire učenja:

Uporabite spletne platforme, kot sta Coursera in Udemy, ali brezplačne vire, kot sta YouTube in Khan Academy. Pridružite se delavnicam ali tečajem v okviru ljudskih univerz ali poiščite pomoč in podporo v središčih za samostojno učenje.

4. Postavite si smiselne in dosegljive cilje:

Načrtujte kratkoročne (na primer osvojitve osnov programiranja v šestih mesecih) in dolgoročne cilje (na primer certificiranje v določeni veščini v dveh letih).

5. Pridobljene veščine uporabite v praksi:

Novo znanje uporabite v projektih ali v okviru prostovoljnega dela, da utrdite veščine.

6. Ocenite napredek:

Vsaki 6–12 mesecev preverite, kako napredujete in ali je vaš načrt še usklajen s potrebami trga.

V tem trenutku so znanja, ki krepijo zaposlitveno vrednost, tesno povezana s hitrimi spremembami v tehnologiji, delovnih okoljih in družbenih pričakovanjih. Za mlade v podjetjih je ključno, da združujejo tehnične in druge ključne veščine, saj delodajalci vse bolj cenijo posameznike, ki so prilagodljivi, inovativni in sposobni delovati v raznolikih ekipah, svetuje dr. Damjana Pondelek.

Te veščine so:

- ★ **Komunikacija**, ki omogoča jasno izražanje idej in sodelovanje v raznolikih ekipah ter je temelj za uspešno delo v hibridnih ali mednarodnih okoljih.
- ★ **Čustvena inteligenca**, ki pomaga pri obvladovanju konfliktov in gradnji odnosov ter je še posebej pomembna pri timskem delu in delu s strankami.
- ★ **Prilagodljivost in pripravljenost za učenje** sta prav tako ključni, saj delodajalci iščejo posameznike, ki se lahko hitro učijo novih orodij ali procesov.

C. Zakaj, kako in kje poiskati mentorja?

Mentorstvo je neprecenljivo za uspeh tako na začetku kariere kot pozneje, saj mentor ponuja usmeritve, povratne informacije in mrežo stikov, našteva sogovornica. Mentorja lahko najdemo:

- ★ V podjetju: Poiščite izkušenega sodelavca ali vodjo, ki je pripravljen deliti znanje. Vprašajte za neformalni pogovor ali se prijavite v programe mentorstva, če jih podjetje ponuja.
- ★ Zunaj podjetja: Pridružite se profesionalnim mrežam, kot so LinkedIn in lokalna združenja, ali obiščite strokovne dogodke znotraj panoge. Obrnite se na posameznike, delujoče na področju, ki vas zanima, in jih povabite na kavo ali virtualni sestanek.
- ★ V formalnih programih: Univerze, karierni centri ali nevladne organizacije pogosto ponujajo mentorske programe za mlade.
- ★ Na kaj je treba biti pozoren pri iskanju mentorja?
- ★ Kompatibilnost: Mentor naj bo nekdo, čigar vrednote in karierni pristop spoštujete.
- ★ Jasni cilji: Določite, kaj želite od mentorstva (na primer pomoč pri določeni veščini, karierni nasvet).
- ★ Vzajemna korist: Mentorji cenijo, če tudi sami prispevate sveže ideje in inovativen pogled.
- ★ Redna komunikacija: Dogovorite se za redne sestanke (na primer vsak mesec) in spoštujte mentorjev čas.
- ★ Iskrenost in odprtost: Bodite pripravljeni sprejeti konstruktivno kritiko in deliti svoje izzive.

KAKO PREPREČITI IZGORELOST?

Pomembno je ravnoesje med delom in zasebnim življenjem ter skrb za duševno zdravje. Mladi pogosto podležejo pritisku, da morajo takoj doseči uspeh ali se nenehno izobraževati, to pa lahko vodi v izgorelost, opozarja dr. Damjana Pondelek in zato mladim svetuje, naj upoštevajo naslednja priporočila:

- ★ **Postavljanje meja:** Naučite se reči ne nerealnim pričakovanjem in si zagotovite čas za počitek.
- ★ **Skrb zase in za dobro počutje:** Redna telesna aktivnost, zdrava prehrana in dovolj spanja so temelj za vse naše življenjske in delovne načrte.
- ★ **Pravi ljudje okrog vas:** Gradite skupnost (priatelji, družina, sodelavci, mentorji), ki vas spodbuja in razume vaše izzive.
- ★ **Prilagodljivost, a ne za ceno lastnih vrednot:** Čeprav je prilagodljivost pomembna, ohranite svoje vrednote in ne delujte proti lastnim pričanjem, željam in hrepenenjem.

Vsaki 6–12 mesecev preverite, kako napredujete in ali je vaš načrt še usklajen s potrebami trga.

Mentor naj bo nekdo, čigar vrednote in karierni pristop spoštujete.

Č. Zakaj prisluhiti staršem, a narediti po svoje?

Spreminjajoči se trg dela, kjer mnogi današnji poklici v prihodnje ne bodo obstajali, od mladih zahteva drugačno miselnost, kot jo imajo naši starši, ugotavlja sogovornica. »Nasvet za mlade, ki jim ga ne bo težko upoštevati: prisluhnite staršem, a naredite po svoje.«

Namesto linearne kariere naj posameznik, ki vstopa v delovno okolje, pričakuje, da bo v življenju zamenjal več poklicev, ne le delovnih mest. In to sploh ni slabo, zatrjuje dr. Pondelek, ki ob tem svetuje, da se mladi na te nove okoliščine lahko tudi pravočasno pripravijo:

- ★ Razvijajte prenosljive veščine: Osredotočite se na veščine, kot so kritično razmišljanje, komunikacija, reševanje problemov in digitalna pismenost, ki so uporabne v različnih poklicih.
- ★ Sprejmite negotovost: Namesto strahu pred spremembami se učite videti in izkoristiti priložnosti v novih tehnologijah in trendih.
- ★ Mrežite: Gradite odnose z ljudmi iz različnih panog, saj vam lahko odprejo vrata do novih priložnosti.
- ★ Bodite proaktivni: Redno spremljajte trende v panogi, se udeležujte dogodkov in iščite priložnosti za učenje.
- ★ Krepite čustveno odpornost: Spremembe so lahko stresne, zato razvijajte strategije za obvladovanje stresa. Pogovor s prijateljem, sprehod v naravi, meditacija, šport, dobra knjiga – karkoli vas pomirja.

mapping significant transits

VV LOG

VV-LOG je inovativno mednarodno logistično podjetje specializirano na področju izvajanja carinskih storitev.

Visokokvalificiran kader omogoča hitro reševanje zapletenih carinskih postopkov. Podjetje tesno sodeluje z vsemi deležniki v logističnem procesu, kar omogoča nemoteno dostavo blaga naročniku storitev.

Ankaranska cesta 5b,
6000 Koper - Slovenija
Phone: +386 (0) 59 020 253
Mobile: +386 (0) 51 618 777
info@vv-log.com
www.vv-log.com



Foto: Depositphotos

»VIDNOST NI EGO – JE ODGOVORNOST.«

- Zakaj je danes glavno, da smo vidni?
- Kako s ključnimi informacijami privabiti pozornost na LinkedInu?
- Kako se omrežiti?



Kaja Kovič

V dobi digitalnih povezav se osebna blagovna znamka ne začne več z rokovanjem, temveč s klikom. LinkedIn, največja poslovna mreža na svetu, je postal prostor, kjer se gradi zaupanje, delijo ideje, sklepajo sodelovanja in odpirajo kariere. A le, če znamo s svojo prisotnostjo povedati pravo zgodbo.

O osnovah mreženja, izpostavljanja in negovanja dolgoročnih stikov smo se pogovarjali z Damjanom Blagojevičem, svetovalcem za digitalni marketing,

B2B strategije, LinkedIn in uporabniško izkušnjo (CX), ki pravi: »Vidnost ni ego – je odgovornost.«

A. Profil – vaša digitalna vizitka

LinkedInov profil ni življenjepis, ampak orodje pozicioniranja. »Že na začetku si moramo postaviti ključna vprašanja:

- ★ Kam želim priti?
- ★ Kaj so moji karierno-poslovni cilji?
- ★ Katere so moje edinstvene veščine in prednosti?

Ko nanje najdemo odgovore, lahko profil oblikujemo zavestno in usmerjeno ...

Najpomembnejša vprašanja, na katera mora naš profil odgovoriti, pa so:

- ★ Komu lahko pomagam?
- ★ S čim lahko pomagam?
- ★ Kaj je moja dodana vrednost?
- ★ To mora biti jasno že iz treh ključnih elementov: naslovne fotografije, opisa (headline) in daljšega opisa (about sekcije). Vse drugo je nadgradnja, uvodoma razloži Blagojevič.
- ★ Navaja tudi konkretne primere dobrih opisov:
- ★ Študentka prava, ki jo zanima delovno pravo in reševanje sporov
- ★ Delam prve korake v razvoju programske opreme | Navdušen nad odprtokodnimi projekti
- ★ Mlad tržnik z izkušnjami v dveh startupih | Fokus: e-commerce & content

Dodaja, da je pomembno izpostaviti smer, v katero gremo, ne zgolj, kdo smo danes.

Če želite zgraditi odnos z nekom, ki ga osebno ne poznate, ni prostora za vsiljivost.

B. Grajenje odnosov: od pozornosti do dialoga

Če želite zgraditi odnos z nekom, ki ga osebno ne poznate, ni prostora za vsiljivost. Ključ je v obojestranski pozornosti in pristnih interakcijah. »Najprej prepoznajte, kdo že danes kaže zanimanje za vašo vsebino. Začnite z vzajemnostjo: všeček za všeček, komentar za komentar – a predvsem: komentar z dodano vrednostjo. Ko se vzpostavi osnovni stik, lahko počasi preidete v zasebno komunikacijo,« svetuje Damjan Blagojevič.

Eden od njegovih pristopov je personalizirano sporočilo ob prošnji za povezavo: »Zahvaljujem se za podporo, cenim vašo prisotnost. Pogledal sem tudi vaš profil in posebej mi je bilo všeč, kako ...« Takšna sporočila pogosto vodijo v poglobljene odnose, ne le v tako imenovano številko v mreži.



Cablex že **35 let** soustvarja prihodnost tehnološke industrije na področju električnih ožičenj.

Smo **globalno prisotni**, imamo **16 proizvodnih lokacij** po Evropi, Turčiji, Indiji in Kitajskem ter zaposluje več kot **3500 sodelavcev**. V Sloveniji nas najdete v Trzinu, Mežici, Semiču in Mariboru.

CABLEX

www.cablex-group.com

V Cablexu zaposluje tako strokovnjake z izkušnjami kot mlade talente, ki si želijo razvijati svojo kariero. Ne iščemo popolnih življenjepisov, temveč ljudi z željo po učenju, rasti in soustvarjanju uspeha.



Študenti in dijaki tehničnih smeri (mehatronika, elektrotehnika, strojništvo ...) – za vas ponujamo kadrovske štipendije, ki vam omogočajo, da že med šolanjem pridobivate dragocene delovne izkušnje.



Pri nas ne izbirate med šolo in prakso – združite oboje in začnite graditi svojo prihodnost že danes.

PRIDRUŽI SE SKUPINI CABLEX – KJER SE KARIERA ZAČNE!

» Vedno komuniciramo; vprašanje je le, ali zavestno ali ne.« Damjan Blagojević

Pasivna prisotnost na LinkedInu ne odpira vrat. »Pasivna uporaba LinkedIna pomeni brskanje, tiho opazovanje, občasne všečke. Aktivna uporaba pa je ustvarjanje, deljenje, komentiranje in soustvarjanje,« meni sogovornik in dodaja, da je odgovarjanje na komentarje pod lastnimi objavami osnovna higiena, celo osnovni bonton.

»Z aktivno prisotnostjo se začnejo odpirati vrata; vabila na dogodke, sodelovanja, ponudbe za projekte ali celo nova delovna mesta. Vsak dan, ko smo mi tiho, nekdo drug govori. Morda z manj znanja, a z več vidnosti. In včasih je to dovolj, da priložnost pristane pri njem,« opozarja Blagojević.

C. Osebnе povezave, ki preživijo tudi menjavo službe

Ljudje pogosto menijo, da je smisel ohranjanja odnosov zgolj neposredna korist. Sogovornik izpostavlja ravno nasprotno: »Funkcije so minljive. Danes si tu, jutri drugje. A če je odnos zdrav, ostane. In ravno takrat, ko se zgodi premik, se lahko pojavi nova priložnost.«

Navede lastno izkušnjo, da so mu priložnosti največkrat ponudili ljudje, s katerimi je prej negoval odnos brez pričakovanj. Pomembno je tudi, da nadaljujemo odnose, čeprav sami menjamo okolje – z zahvalo, s sporočilom in brez prodajnih namenov.

Priložnosti največkrat ponudijo ljudje, s katerimi ste prej negovali odnos brez pričakovanj.



Č. Mreženje na dogodkih: pomemben je iskren stik

Online (virtualni) in offline (realni) svet se prepletata. Najboljši trenutki se zgodijo, ko nekdo pristopi z besedami: »Samo da te pozdravim – spremljam te na LinkedInu ...«

Damjan svetuje preprost, iskren pristop: »Če sem z znanci, me oni predstavijo naprej (in obratno). Če sem sam, pristopim k znanim obrazom. Če ne poznam nikogar, pa se predstavim iskreno: 'Zdravo, sem Damjan. Prvič sem tukaj in ne poznam veliko ljudi – kako pa si ti povezan z dogodkom?' Skoraj vedno deluje, ker vsi iščemo isto: stik.«

Tudi študenti imajo ogromno priložnosti za mreženje, izpostavlja strokovnjak. »Prek prostovoljstva, projektov, dogodkov, društvenih aktivnosti, izmenjav, mentorstva. Pomembno je, da se povezujejo z ljudmi, ki so že tam, kjer si sami želijo biti čez nekaj let.«

Blagojević pri tem deli osebno izkušnjo: »Pri enem od projektov na fakso je večina izbrala fiktivni primer – jaz sem izbral realen projekt izdelave poslovnega načrta za lokalno dentalno kliniko. Več dela, več odgovornosti – a tudi izkušnja, ki mi še danes pride prav.«

Poudarja tudi, kako pomembno je poiskati mentorja: »Ljudje radi svetujejo, delijo, pomagajo – še posebej, če vidijo, da te nekaj res zanima. Ena mojih največjih napak je bila, da si nisem našel mentorja. Prihranil bi si leta iskanja in napačnih ovinkov.«

D. Mreženje znotraj podjetja?

Da, (tudi) tam so priložnosti. Prevečkrat jih iščemo zunaj, namesto da bi jih ustvarjali znotraj. Damjan o tem pravi: »Vsak mora sam pokazati pobudo. Predlagajte ideje, sodelujte na sestankih, izrazite zanimanje za druge oddelke, ponudite mentorstvo, zgradite odnos z vodstvom.«

Poudarja, da ni treba biti najglasnejši, da te opazijo. Pomembni so prisotnost, prispevek in pripravljenost deliti svoje znanje.

Strokovnjak za LinkedIn meni, da je vse v življenju svojevrstna prodaja in znamčenje. »Vedno komuniciramo – aktivno ali pasivno. Vedno dajemo signal. Smo pobudniki ali zgolj izvrševalci? Oddajamo energijo ali jo gasimo?« sprašuje Blagojević in za konec poudari, da je LinkedIn več kot digitalna vizitka.

»Je prostor za grajenje zaupanja, vidnosti in dolgoročnih vezi. Z malo pozornosti, doslednosti in iskrene interakcije lahko postane ključno orodje kariere – ne glede na to, ali smo študent, mladi strokovnjak ali izkušen vodja.«



KOMBINIRANI PREVOZ

MAJHNI IZPUSTI IN
VELIKA UČINKOVITOST

ZMAGOVALNO
ŽE DESETLETJA!



www.adriakombi.si





Foto: Depositphotos

DOBER GLAS SEŽE V DEVETO VAS, DIGITALNI PA ŠE VELIKO DLJE ...

- Zakaj je včasih bolje počivati kot deliti vsebine na silo?
- Zakaj ni dobro graditi mentalitete, ki ni v skladu z vašo integriteto?
- Zakaj neki bi skrivali svoje stare objave?

Kaja Kovič

Osebna blagovna znamka je danes veliko več kot zgolj prisotnost na družbenih omrežjih. Je premišljen izraz posameznikove identitete, vrednot in strokovnosti – predvsem pa ključ do novih priložnosti.

O tem smo spregovorili z Blažem Vižintinom, direktorjem Veleven Studios, kjer se ukvarjajo z vodenji profilov na družbenih omrežjih, kampanjami in drugimi marketinškimi aktivnostmi. Sogovornik poudarja, da je v dobi digitalne komunikacije, kjer vsaka objava nosi sporočilo, nadvse pomembno, da znamo oblikovati jasno, avtentično in konsistentno zgodbo o sebi.

A. Prvi koraki: pogovorite se s seboj
Vižintin pravi, da so prvi koraki pri oblikovanju osebne blagovne znamke pogosto bolj notranji kot zunanji. »Pomembno je, da posameznik najprej pri sebi razjasni, kdo je, kaj si želi in kakšno karierno pot želi ubrati. Ključno je razmisliti o ciljih – tako kratkoročnih kot dolgoročnih – ter opredeliti osebno poslanstvo. Jasna usmerjenost olajšuje komuniciranje s svetom.«

Čeprav se trendi spreminjajo, je za dolgoročno verodostojnost bistveno, da vsak posameznik ostaja zvest svojim vrednotam: »Z blagovno znamko, ki ni v skladu z lastno integriteto, tvegamo izgubo identitete.«

B. Kje je meja med zasebnim in poslovnim?

Družbena omrežja so danes odsev posameznikove zgodbe, a pomembno je, da vsak ve, kje potegniti mejo. Po besedah sogovornika je vsak, ki ustvarja javne vsebine, režiser svojega življenja. Prikaže, kar je zanj pomembno in sprejemljivo – in razkrije samo toliko zasebnosti, kolikor mu ustreza.



Vsak, ki ustvarja javne vsebine, je režiser svojega življenja. Prikaže, kar je zanj pomembno in sprejemljivo – in samo toliko zasebnosti, kolikor mu ustreza.»
Blaž Vižintin

Ključno je, da je vsebina, ki jo deli, skladna z njegovimi vrednotami. »Seveda se bo vedno našel nekdo, ki bo imel drugačno mnenje. Vendar to ne sme biti ovira. Pomembno je le, da posameznik pod vplivom trenutnega navdiha ne prestopi zdrave meje.«

C. Kdaj LinkedIn, kdaj pa TikTok, FB ...?

»LinkedIn ostaja temeljna platforma za poslovno prisotnost. Pogosto lahko odpre več vrat kot klasičen življenjepis, še posebej če posameznik deli projekte, ki odražajo njegovo delo,« meni direktor marketinške agencije.

PALOMA NI LE IME S POLICE – JE PODJETJE Z ZGODBO, LJUDMI IN PRIHODNOSTJO

Paloma, d. d., vodilna blagovna znamka higienskih papirnatih izdelkov v jugovzhodni Evropi s sedežem v Sladkem Vrhu, že več kot 150 let združuje tradicijo in inovacije.

Kot del mednarodne skupine SHP, ki svoje izdelke prodaja v 46 državah, letno proizvedemo kar 87.000 ton higienškega papirja. Z močnim izvozom, vlaganji v sodobne tehnologije in skoraj 140 milijoni evrov vložkov v proizvodnjo, logistiko in energetiko smo postali eno najmodernejših podjetij v panogi.

Paloma je podjetje v nenehnem razvoju – v zadnjih dveh letih smo zagnali nove predelovalne linije, odprli avtomatizirano visoko regalno skladišče, zdaj pa izvajamo naložbeni projekt Paloma 4.0, vreden 43 milijonov evrov, ki bo dodatno povečal naše kapacitete, varnost in konkurenčnost.

Toda največja moč Palome so naši ljudje. Cenimo znanje, strast in inovativnost zaposlenih ter verjamemo, da mladi prinašate energijo in ideje, ki spreminjajo prihodnost. Ponujamo priložnosti za študente (praksa, projektno delo, štipendije, diplomske naloge), mentorstvo ob začetku kariere in možnost napredovanja.

V Palomi vam ponujamo več kot delo – nudimo okolje, kjer lahko rasteš, sodeluješ v mednarodnem prostoru, nadgrajuješ svoje veščine in uresničuješ ambicije. Če želiš svojo energijo usmeriti v ustvarjanje prihodnosti industrije in biti del multinacionalne zgodbe, si pri nas na pravem mestu.



NAŠA MOČ JE V LJUDEH – včeraj pripravnik, danes vodja. Tudi tvoja karierna zgodba se lahko začne v Palomi.

paloma®
since 1873

» Premor pri objavah ni nič slabega – bolje je počivati kot pa vsebino ustvarjati na silo. Pomembno je, da posameznik ves čas ohranja vrednote kot jedro svoje komunikacije.«

Uporaba drugih platform pa je močno odvisna od panoge: »TikTok je denimo idealen za ustvarjalce, ki želijo pokazati svojo kreativnost, medtem ko nekateri bolje izkoristijo Facebook in tam zgradijo kredibilno prisotnost. Ključno je razumeti, katera platforma najbolje podpira vsebino in cilje posameznika.«

Č. Kdaj biti aktiven in kdaj počivati? V svetu hitrih vsebin in nenehnega »scrollanja« (drsenja po zaslonu) je konsistentnost ključ do prepoznavnosti. Če posameznik ni aktiven in prisoten, ga ljudje hitro pozabijo.

Seveda pa tudi premor ni nekaj slabega – bolje je počivati kot vsebino ustvarjati na silo. Pomembno je, da posameznik ves čas ohranja vrednote kot jedro svoje komunikacije. Te se lahko razvijajo, a se ne bi smele bistveno spreminjati.

» Marsikdo se danes nasmeje starim objavam ali posnetkom, a to ne pomeni, da jih mora skrivati.«

D. Kaj storiti s »cringe« objavami iz preteklosti?

Kaj pa naše pretekle objave, zaradi katerih nam je nelagodno? Preteklost je del naše poti in nas ne bi smela omejevati, če smo ustvarjali z dobrimi nameni. Marsikdo se danes nasmeje starim objavam ali posnetkom, a to ne pomeni, da jih mora skrivati.

»Če je bila vsebina ustvarjena s srcem, ni razloga za sram. Če se potencialni delodajalec ne poistoveti s preteklimi vsebinami, potem morda niti ni pravi za posameznika ... Naši pretekli koraki nas oblikujejo – zakaj bi jih zanimali?«

»PRILOŽNOSTI PRIDEJO SAME, ČE JE BLAGOVNA ZNAMKA MOČNA!«

Močna osebna blagovna znamka odpira vrata – včasih celo ne da bi trkali. Prepoznavnost, kredibilnost in ugled na določenem področju pritegnejo priložnosti, nove sodelavce in zanimive projekte.

»Posamezniki, ki so osredotočeni na kakovost in zadovoljstvo strank, bodo dolgoročno uspešni. Že zaradi dobrega glasu, dobrega imena, vidnih in uspešnih sodelovanj ter ustvarjalnosti sem prepričan, da se bodo nove priložnosti ponudile same,« za konec povzame Blaž Vižintin.

Dober glas seže v deveto vas – in danes še dlje, saj ga nosi digitalni veter.

DAT – CON, d. o. o. je vodilni globalni ponudnik naprednih varnostnih in obrambnih rešitev z več kot 30-letnimi izkušnjami.

Podjetje DAT – CON je specializirano za zagotavljanje popolnoma integriranih mobilnih, stacionarnih in prenosnih opazovalnih sistemov, namenjenih varovanju meja, kritične infrastrukture in visoko tveganih okolij. Sistemi pomagajo nadzorovati več kot 3000 km evropskih in več kot 6000 km meja drugih držav od Azije do Afrike.

Dobrodošli vsi nadobudni tehnologi

Mladi strokovnjaki s področja elektrotehnike, strojništva, mehatronike in računalništva boste pri nas delali na domačih in mednarodnih projektih pod strokovnim mentorstvom zaposlenih. Ponujamo štipendije, študentsko delo, prakso in sodobno okolje, v katerem boste lahko svoje znanje razvijali na področju vrhunske tehnologije.

Vodilni strokovnjaki za napredne varnostne rešitve

Izzivi, rast in sodelovanje – vse to najdeš pri nas. Pridruži se nam!

dat-con.com

dat-con.si/ostalo/kariera

Uroš Šuštar

Vodja oddelka za uporabniško izkušnjo (CX)

Začni svojo zgodbo pri Telemachu

IN SPREMENI IDEJE V PRIHODNOST

Top ugodnosti za mlade

Mentorstvo tako v poskusnem obdobju kot nadaljevanju kariere.

Pester nabor strokovnih in splošnih izobraževanj.

Brezplačne športne aktivnosti.

Družabni dogodki in team buildingi.

Pomoč pri ohranjanju in spodbujanju duševnega zdravja.

Fleksibilen delovni čas in možnost dela od doma.

Proste ure za uvajanje otroka v vrtec, prvi šolski dan, spremstvo hišnega ljubljénčka k veterinarju.

Kolektivno nezgodno zavarovanje in zavarovanje Hitreje do specialista.

telemach



Foto: Depositphotos

NOVI PROGRAMI: MIKRODOKAZILA IN MAGISTERIJI PRIHODNOSTI

- Kaj je tisto, kar mladi potrebujejo danes in presega zgolj klasično diplomu?
- Kateri programi prevladujejo, ko gre za novost – mikrodokazila?
- Bi poskusili digitalno humanistiko ali morda gospodarski inženiring?

Rok Pogelšek

Svet postaja vse bolj modularen – takšno pa postaja tudi izobraževanje. Na obeh koncih Slovenije že nastajajo prvi programi mikrodokazil: kratkih, specializiranih usposabljanj, ki mladim omogočajo hitro nadgradnjo znanja – brez celotnega študijskega cikla.

A. Mikrodokazila: kateri programi so na voljo?

Na Univerzi v Mariboru so v okviru Načrta za okrevanje in odpornost (NOO) razvili kar 23 takšnih pilotnih projektov. Ti zajemajo teme, kot so digitalizacija, trajnostni razvoj, umetna inteligenca in zelene tehnologije. »Gre za sistem, ki temelji na kakovostnem spremljanju in udeležencem

daje javno priznano listino z opredeljenimi učnimi izidi,« pojasnjujejo na univerzi.

Tudi Univerza v Novi Gorici (UNG) razvija mikrodokazila – pogosto v sodelovanju z evropskimi partnerji znotraj zveze ACROSS. Zanimivi primeri vključujejo področja kvantne fizike, trajnostne arhitekture in novih materialov. Ob tem pa UNG že zdaj izvaja vrsto kratkih in poletnih programov za študente in srednješolce. Izobraževanja torej niso več vezana le na tradicionalni urnik.

»Mikrodokazila niso modna muha; so ključ do fleksibilne in hitro prilagodljive izobraževalne pokrajine prihodnosti,« poudarjajo na obeh univerzah.

B. Podiplomski študij: kateri programi sledijo trgu dela?

Mladi diplomanti vse bolj preudarno izbirajo magistrske in doktorske programe. Ne gre več zgolj za prestiž ali nadaljevanje študija, temveč za strateško odločitev, ki temelji na trgu dela.

Na Univerzi v Mariboru prevladujejo tehniški in pedagoški programi. Fakulteta za elektroteh-

Mikrodokazila in aktualni podiplomski študiji so odgovor na novo realnost – z znanji, ki so aktualna zdaj in bodo relevantna tudi čez desetletje.

niko, računalništvo in informatiko beleži visoko zanimanje za informatiko, podatkovne tehnologije in umetno inteligenco. Zanimanje vlada tudi za psihologijo, zdravstveno nego in razredni pouk. To so programi, ki odsevajo potrebo po mehkih veščinah in poklicih prihodnosti.

Na UNG je trend podoben. Največ študentov se vpisuje v magistrski program Gospodarski inženiring ter program Erasmus Mundusa Migracije in medkulturni odnosi. Na doktorski ravni izstopajo programi iz fizike, materialov in molekularne genetike – vse smeri z močnim raziskovalnim in tehnološkim potencialom.

»Naši programi privabljajo mlade, ki razumejo, da znanje s področij STEM (naravoslovje, tehnologija, inženirstvo, matematika) odpira globalna vrata,« pojasnjujejo na UNG.

V AGROŽIVILSKEM SEKTORJU SO ZA MLADE ŠTEVILNE KARIERNE PRILOŽNOSTI

Na GZS–Zbornici kmetijskih in živilskih podjetij že več let ustvarjajo okolje, kjer lahko mladi prepoznajo svoje potenciale in jih razvijajo v kariero. Z različnimi programi povezujejo podjetja, izobraževalne ustanove, raziskovalce in druge deležnike ter gradijo most med znanjem in prakso.

PROJEKTI, PROGRAMI IN ZAPOSLOTVENE MOŽNOSTI

Eden od najbolj prepoznavnih projektov je Ecotrophelia Slovenija, tekmovanje, ki že 17 let spodbuja podjetniško razmišljanje mladih in razvoj novih živilskih izdelkov. Študenti in dijaki se pri tem učijo združevati znanje iz tehnologije, trženja in trajnosti ter s tem pridobivajo izkušnje, ki jih potrebujejo na trgu dela. Kot EIT Food Hub Slovenija so del največje evropske mreže za inovacije na področju hrane. Mladi pri njih dobijo priložnost sodelovati



EIT Food Challenge Lab 2024

v mednarodnih izzivih, nadgraditi znanje in zgraditi mrežo poznanstev z evropskimi podjetji. Posebno mesto ima pri tem Challenge Lab, kjer udeleženci s podjetji rešujejo konkretne izzive in odkrivajo poti do trajnostnih rešitev. Zaposlitvenim priložnostim se mladi lahko približajo tudi že v šoli. Program FoodEducators spodbuja prehransko pismenost in inovativne učne prakse, hkrati pa z iniciativama Ambasadorji izobraževanja o hrani in Challenge Lab Junior odpira prostor za ustvarjalnost že pri najmlajših.

ZAKAJ IZBRATI KARIERO V ŽIVILSTVU?

Sektor ponuja široko paleto poklicev – od tehnologov, raziskovalcev, inovatorjev, tržnikov do strokovnjakov za trajnost. Digitalizacija, umetna inteligenca in zeleni prehod pa ustvarjajo nova delovna mesta za generacijo mladih, ki želi aktivno sooblikovati prihodnost.

S podjetji in evropskimi partnerji na GZS zbornici kmetijskih in živilskih podjetij verjamejo, da živilstvo ima talent – in da so mladi ključni za njegovo prihodnost.



EIT FOOD projekt podpira Evropski inštitut za inovacije in tehnologijo v okviru Evropske unije.

Gospodarska zbornica Slovenije

Zbornica kmetijskih in živilskih podjetij



C. Kako univerzi v pripravo programov vključujeta gospodarstvo?

Kako se programi prilagajajo potrebam časa? Ključna beseda: prilagodljivost. Obe univerzi vključujeta predstavnike gospodarstva že v fazi načrtovanja vsebin. Tako ustvarjata sodobne programe, ki niso le akademski, temveč tudi aplikativni.

Magistrski programi s področij STEM in družboslovja s sodobnimi vsebinami so med najbolj iskanimi.

Na Univerzi v Mariboru so v zadnjem letu posodobili 64 učnih načrtov in uvedli 50 novih obšolskih enot. Te pokrivajo področja umetne inteligence, trajnostnega razvoja, podjetništva in digitalnih kompetenc.

Tudi UNG redno prenavlja svoje študijske vsebine. Poudarek dajejo digitalizaciji (na primer program Jezik in literatura v digitalnem svetu), umetni inteligenci (prek evropskih projektov, kot je SMASH) in trajnostnosti. Fakultetni sveti, v katerih sodelujejo tudi delodajalci, skrbijo, da so vsebine vedno aktualne.

»Prihodnost znanja ni več linearna, ampak krožna in odzivna – in tega se moramo zavedati že danes,« izpostavljajo sogovorniki z obeh univerz.

Brez povezave z realnim svetom tudi najboljši program ostane le papir. Obe instituciji sistematično sodelujeta z gospodarstvom – tako pri razvoju vsebin kot pri izvajanju izobraževanj.

Univerza v Mariboru sodeluje z vrsto podjetij in poudarja pomen vključenosti delodajalcev že v fazi zasnove krajših izobraževanj. Poudarjajo koncept »zanke kakovosti« – mehanizma, kjer povratne informacije iz industrije neposredno vplivajo na prenovu vsebin.

Na UNG sodelujejo s podjetjem Arctur, d. o. o., kjer skupaj razvijajo module o uporabi umetne inteligence v konservatorstvu in 3D rekonstrukcijah dediščine. Fakultetni sveti pa so stalna vez med akademskim znanjem in trgom.

»Znanje mora biti v funkciji družbe. Le s sodelovanjem lahko ustvarjamo kompetence prihodnosti,« menijo na obeh straneh.

Na Univerzi v Mariboru pripravljajo katalog mikrodokazil, ki bo pokrival vse ključne kompetence prihodnosti.

Č. Kaj izbrati, da boš jutri nepogrešljiv?

In katere vsebine so tiste, ki jih mladi res potrebujejo, če želijo biti zaposljivi – ali celo prehiteti konkurenco?

Na Univerzi v Mariboru priporočajo izobraževanja, povezana z digitalno preobrazbo, zelenimi tehnologijami, zdravjem in vključevanjem. Pripravljajo katalog mikrodokazil, ki bo pokrival vse ključne kompetence prihodnosti.

Na UNG pa izpostavljajo pomen interdisciplinarnosti. Tako denimo programi, ki povezujejo tehnologijo in humanistiko – kot so digitalna humanistika, umetna inteligenca v zgodovinske in znanstvena komunikacija – postajajo vse bolj dragoceni.

»Učenje je kot veslanje proti toku – če ne napreduješ, se pomikaš nazaj,« pravijo v Mariboru.

»Naši študenti ne študirajo zgolj za trg danes, temveč za svet jutri,« dodajajo v Novi Gorici.

Na Univerzi v Novi Gorici stavijo na digitalno humanistiko, umetno inteligenco v zgodovinske in znanstveno komunikacijo.

OD VZHODA DO ZAHODA – NOVI IZOBRAŽEVALNI MODELI

Mikrodokazila, sodobni podiplomski programi, povezava z industrijo, hitre prenove kurikulumov – vse to so temelji, na katerih sloni prihodnost slovenskega visokošolskega izobraževanja. Na obeh koncih države – od vzhodnega Maribora do zahodne Nove Gorice – se zarisujejo novi izobraževalni modeli. Ti mlade opremljajo za karierno pot, ki še niti ne obstajajo.

Ključno sporočilo? Mladi niso (več) pasivni prejemniki znanja, temveč aktivni oblikovalci svoje prihodnosti. Slovenske univerze jim pri tem vse bolj stopajo naproti – z novimi orodji, pristopi in vizijami.

OD ŠTUDENTA DO STROKOVNJAKA: PRVI KARIERNI KORAKI V PODJETJU TOSLA

TOSLA Nutricosmetics je podjetje s certifikatom B Corp, svoje delovanje gradi na znanosti in inovacijah. Osredotočeni so na raziskave, razvoj in proizvodnjo nutrizmetičnih tekočih prehranskih dopolnil za vodilne globalne blagovne znamke.



Tonline formulacije temeljijo na edinstveni patentirani tehnologiji. V laboratoriju nenehno razvijajo

nove rešitve, zato pogosto uvajajo inovacije, ki postavljajo trende v nutrizmetiki. Vsak izdelek je podprt z znanstvenimi raziskavami, kliničnimi in potrošniškimi študijami, kar zagotavlja, da so kakovostni in prepoznavni tudi na mednarodni ravni.

NOVI PROSTORI PRINAŠAJO NOVE PRILOŽNOSTI

Podjetje se v zadnjih letih hitro razvija. V Ajdovščini nastaja novi poslovno-proizvodni visoko tehnološki kompleks TOSLA 3, ki bo omogočil širitev raziskovalnih in proizvodnih zmogljivosti. Obenem bo odprl številne priložnosti za zaposlitev mladih strokovnjakov s področij kemije, logistike, financ, poslovnega razvoja in mnogih drugih. Svoje vtise o študentskem delu in začetkih kariere poti na TOSLI so delili Davor iz kadrovske službe, Nejc iz oddelka nabave in logistike ter Mateo iz oddelka kontrole kakovosti.

KAKO SE SPOMINJAŠ SVOJIH ZAČETKOV V TOSLI?

D: »V podjetje sem prišel še v času študija na Fakulteti za organizacijske vede v Kranju. Takrat je bila ekipa zelo majhna, približno 20 sodelavcev, zato sem imel priložnost od blizu spremljati, kako se je podjetje razvijalo in raslo. Začel sem v proizvodnem obratu, nato pa sem imel možnost delati v skoraj vseh oddelkih vsaj za določen čas. To mi je prineslo dragocene izkušnje, ki mi danes zelo pomagajo pri delu v kadrovski službi.«

KAKO SI SE KOT MLADI SODELAVEC VKLJUČIL V EKIPO?

N: »V ekipo sem se vključil zelo hitro. Energija je sproščena, vzdušje pa inkluzivno, kar mi je od samega začetka dalo občutek pripadnosti.«

KAKO JE DELO V TOSLI VPLIVALO NA TVOJ STROKOVNI RAZVOJ IN NA KAJ SI NAJBOLJ PONOSEN?

D: »Zagotovo mi je največ pomenilo znanje in zaupanje mentorjev. Posebej ponosen sem na sistem cross-traininga, ki zaposlenim omogoča, da enkrat letno spoznajo delo vseh oddelkov in tako bolje razumejo celotno delovanje podjetja.«

KAKŠNE PRILOŽNOSTI ZA UČENJE IN NAPREDOVANJE VIDIŠ V PODJETJU?

N: »Samoiniciativnost je tu vedno dobrodošla. Dobre ideje in trud se hitro opazijo, kar odpira pot do novih priložnosti in rasti.«

KAJ BI SVETOVAL ŠTUDENTOM, KI SO NA ZAČETKU KARIERNE POTI?

M: »Ne bojte se novih izzivov. Po koncu študija Živilstva in prehrane v Ljubljani me je prav praksa najhitreje pripravila na samostojno in uspešno delo.«

TOSLA NUTRICOSMETICS: POGLED V PRIHODNOST

Podjetje vabi vse, ki jih zanima kariera v hitro rastočem področju nutrizmetike, da skenirajo QR kodo in si ogledajo razpisana delovna mesta, ter oddajo prijavo preko obrazca. Vedoželjni bralci pa lahko dodatne vpogled v trende in prihodnost industrije odkrijejo na podkastu Nutricosmetics 2030 Show.



»POKLIČITE V PODJETJE, POTEM KO SE PRIJAVITE ZA SLUŽBO!«

- Zakaj? Ker boste tako prišli med en odstotek oseb, ki bodo bolj opažene.
- Ali veste, zakaj je umetna inteligenca v zaposlitvenih postopkih koristna, ne pa odločilna?
- In kaj slovenska podjetja ponujajo mladim kot boniteto? Veliko ali malo?

Goran Novković
Foto: Barbara Reya

»Prava razlika med kandidati se ugotavlja s priporočili in referencami bivših delodajalcev, ne z umetno inteligenco.«

Tilen Prah je prokurist podjetja Kariera, enega vodilnih kadrovskih podjetij v Sloveniji, specializiranega za iskanje in selekcijo kadra in celovite kadrovske rešitve. Brez dlake na jeziku je spregovoril o tem, kaj mladi lahko pričakujejo na poti v prvo službo in tudi takrat, ko so že zaposleni.

Katere so trenutno najbolj iskane kompetence pri mladih kadrih v Sloveniji?

Predvsem je to zdravorazumski pristop do dela in do življenja. To podjetja najbolj izpostavljajo kot nekaj, kar iščejo pri mlajših generacijah, ki prihajajo na trg dela. Druga takšna kompetenca je vztrajnost. Tretja pa je agilnost, odzivnost na tržne razmere.

Treba se je zavedati, da se tržne razmere danes spreminjajo hitreje, kot so se kadarkoli. Razumevanje tega je postalo eno ključnih postulatov poslovanja in tudi želja delodajalcev pri iskanju zaposlenih.

Kako se spreminjajo pričakovanja delodajalcev do mladih, predvsem talentov?

Vemo, da smo od leta 2014 dosegli rekordno nizko brezposelnost. Ta se je od takrat do danes nenehno zmanjševala. To se odraža tudi pri pričakovanjih delodajalcev. Prisiljeni so se zavedati, da so v močnejši poziciji moči iskalci zaposlitve. Zato se prilagajajo zaposlenim.

Se danes mladim bolj izplača biti generalist ali pa je nujna specializacija?

Pred petimi leti bi vam odgovoril, da je nujna specializacija. Danes pa smo priče posebnim družbeno-političnim in ekonomskim razmeram, predvsem pa volatilnosti in fluidnosti trgov. Razmere so drugačne, kot so bile med epidemijo in pred njo.

Moja ocena je, da so med zelo pomembnimi lastnostmi potencialno bodočih novih, uspešnih zaposlenih neka splošna znanja, generalno razumevanje poslovanja, postopkov in procesov znotraj podjetja ter zmožnosti povezovanja vsega omenjenega. Biti generalist pomeni, da se hitro prilagodiš različnim pozicijam.

Marketing ter oblikovanje slik in besedila sta bila pred tremi leti drugačna. Umetna inteligenca je vzpostavila novo realnost. Pred tremi ali štirimi leti nismo mislili, da se bomo pri finančnih vsebinah na fakulteti ponovno učili o carinskih postopkih, volatilnosti trgov in podobno. To novo realnost razumejo zaposleni, ki znajo povezovati – ki so več kot specialisti.

Kako lahko mladi izboljšajo svoj življenjepis in vsebino na profilu LinkedIna, da bodo bolj opaženi? Na družbenih omrežjih namreč nastaja velikanska džungla.

Življenjepisa, tako imenovanega CV-ja, v prvi fazi ne potrebujejo več. Mi smo tisti, ki poskrbimo, da najdemo kadre. Prejšnji mesec smo naredili anketo. Kar 80 odstotkov vseh uporabnikov LinkedIna je bilo lani tako ali drugače kontaktiranih v postopku komunikacije s strokovnjakom za kadrovske zadeve, potencialnimi novimi delodajalci in podobno.





» **Večina mladih pred razgovorom in po razgovoru za službo ne naredi domače naloge.**

CV je le še nujno zlo v neki fazi postopka. Večino prvih stikov danes naredijo podjetja ali zaposlovalci. Za kandidati dobesedno praskamo, ko jih iščemo. Nam, ki iščemo kadre, pomaga, da imajo kandidati strukturiran, tabelaričen pregled izkušenj – od zadnje do prve, ne nasprotno. Tako znamo v 10 do 15 sekundah oceniti, ali je kandidat pravi za določeno delovno mesto.

Na kratko povedano: ne skrbite, našli vas bomo. Za mlade je zato dobro, da se osredotočijo na čim bolj urejen profil LinkedIna, ne pa na CV.

Katere so najpogostejše napake, ki jih mladi naredijo pri prijavi na razpise oziroma na razgovorih?

Eno je prijava, drugo razgovor. Na razgovorih bodite objektivni do svoje dodane vrednosti in strukturirani. Ko se pogovarjate o potencialni plači, se ne bojte na kratko izpostaviti, kaj boste zanjo naredili vi.

Kar zadeva prijavo, pa iskreno povedano pogrešam nadaljevalne proaktivne aktivnosti kandidatov po prijavi. Ko se potegujete za delovno mesto, kjer je več prijav, vas lahko v prvi plan vrže majhen trik: pokličite v podjetje, potem ko se prijavite za službo. Nič drugega. Tako boste prišli med en odstotek ljudi, ki to naredijo. To vas bo postavilo na kadrovske zemljevid.

Ali vaše besede o objektivni oceni njihove dodane vrednosti pomenijo, da se mladi moče precenjujejo ali da morda ne znajo dobro oceniti svoje vrednosti?

Tudi ko prvič iščeš službo, je to postopek nakupa in prodaje. Če prodajaš sebe, moraš delodajalcu ali kupcu na drugi strani znati predstaviti, kaj bodo za ta denar dobili.

Izziv ni toliko v tem, koliko se ceniš oziroma kolikšna je tvoja cena. Večji izziv je monetizirati sebe oziroma delodajalcu predstaviti, kaj bo dobil za denar oziroma vašo plačo. Razmislite o tem, ko se prijavljate. Še enkrat si oglejte, kaj delodajalec od vas pričakuje, preglejte njegovo spletno stran. Preverite, kako in kaj to podjetje prodaja na trgu. Ko boste to naredili, boste opravili 90 odstotkov domače naloge.

Faz rekrutiranja je seveda več. Najprej je to prijava na razpis delodajalca, nato klic na razgovor in potem nadaljnje aktivnosti po razgovoru. Pri prijavi boste v primerjavi z drugimi kandidati težko izstopali, če ne gre za res zelo kreativno delovno mesto, kjer se že na začetku pričakuje bolj kreativen pristop.

Ključni dejavnik predstavljanja so nadaljnje aktivnosti po prijavi na razpis in po razgovoru za službo. Tega 99 odstotkov kandidatov ne naredi. Takrat je treba poklicati, navezati stik z delodajalcem, biti vztrajen ...

Pred enim mesecem sem nekega kandidata za vodilno mesto postavil na test. Zanimalo me je, ali bo poklical. Ko sem ga vprašal, sem izvedel, da ni poklical. Za kandidata za vodilno pozicijo, od katerega pričakujem, da je proaktiven – da zna prodati najprej sebe, potem pač podjetje, ki ga predstavlja – je bila to točka, kjer je izgubil prihodnjo službo.

Ali bodo zaradi umetne inteligence tudi nekatere veščine mladih hitro zastarele?

Zagotovo. Sploh ne znamo več napovedati, kaj bo uporabno in kaj ne. Ali bodo denimo v medicini čez 10 let operirali androidi? Tudi sam danes skoraj ne znam več napovedati prihodnosti poklicev. V desetih letih bo veliko poklicev popolnoma drugačnih kot danes. Vidimo, kaj se dogaja z avtomatizacijo, od transporta do največjih inženirskih podvigov ...

Kako pa umetna inteligenca vpliva na zaposlitvene postopke?

Zelo. Mi našo rešitev umetne inteligence že eno leto učimo in jo polnimo z ustreznimi podatki, vprašanji in odgovori. Zelo nam pomaga pri selekciji in izbiri pravih oseb za prave pozicije v podjetjih in organizacijah. Z njo iščemo prave kandidate za prava delovna mesta. Umetna inteligenca te postopke občutno pospešuje.

Umetno inteligenco imamo vključeno v naš sistem za slednje kandidatov (ATS – applicant tracking system). Na podlagi delovnih mest in prijav kandidate razvrščamo na sezname po njihovih najboljših karakteristikah. Prihranila nam je eno delovno mesto v našem podjetju.



Ko se pogovarjate o potencialni plači, se ne bojte na kratko izpostaviti, kaj boste zanjo naredili.

Naslednji korak, ki smo ga že izvedli, je sogo-vornica na naši internetni strani, kjer kandidati postavljajo osnovna vprašanja. Sledilo bo upravljanje razgovorov z umetno inteligenco prek interneta. Pri postopkih za bolj standardizirana delovna mesta bo kvaliteta postopkov z umetno inteligenco vsaj enaka postopkom, ki so jih doslej vodili ljudje.

A ključno je naslednje. Zamenjava zaposlitve je poleg smrti v družini, bolezni, poroke in selitve med najbolj stresnimi dogodki v življenju. Pri menjavi službe ljudje vendarle potrebujemo osebo z imenom, priimkom in obrazom. Boljše rezultate pri izboru dosegamo, če kandidatu ponudimo pravo sogovornico ali sogovornika.

Kakšno vlogo ob nastopu umetne inteligence pri iskanju službe sploh še igrajo priporočila in mreženja?

Priložnost za zaposlitev v hitro rastočem podjetju

Pridružite se nam v podjetju ErgoPharma, ki proizvaja prehranska dopolnila vrhunske kakovosti.

V urejenem okolju s številnimi priložnostmi za rast iščemo nove sodelavce za delo v proizvodnji, vzdrževanju, skladišču, kakovosti, tehnologiji in drugih oddelkih.

S ponosom skrbimo za svoje zaposlene, ki jim nudimo:

- napredovanje in osebno rast,
- nagrade za inovativnost,
- čisto, ergonomično in prijetno delovno okolje,
- skrb za zdravje in dobre odnose,
- nagrade za delovno uspešnost,
- maksimalni regres.

Prijave sprejemamo na:
zaposlitev@ergopharma.com



ergopharma

Trajnostno naravnani proizvodni obrati v Celju in Velenju s sodobnimi in visoko zmogljivimi proizvodnimi linijami. Proizvajamo izdelke najvišjih kakovostnih standardov in klinično podprte učinkovitosti, ki jih izvažamo že v več kot 50 držav od Severne Amerike do Jugovzhodne Azije.

Več informacij:
041 732 319
www.ergopharma.com
www.mojedelo.com

» Življenjepisa, tako imenovanega CV-ja, v prvi fazi ne potrebujejo več. Kadre poiščemo mi.«



Pravzaprav vse večjo. Pisna komunikacija danes ni več ogledalo samega sebe. Vemo, kaj vse in kako lahko napiše umetna inteligenca. Vsi uporabljamo e-pošto, Viber, WhatsApp ... Če želimo priznati ali ne, se vse to popolnoma standardizira. Uporabljamo umetno inteligenco.

A to ni prava realnost. Prava razlika med kandidati se ugotavlja drugače: s priporočili in referencami bivših delodajalcev. Moja ocena je, da to postaja še bolj obvezno kot doslej.

Mladi v zadnjih letih pogosto pričakujejo malo drugačno obliko dela od tradicionalnega: fleksibilno, hibridno, projektno delo, delo od doma in podobno. Koliko je tega v realnosti?

Vsak dan se vozim v Ljubljano že skoraj 20 let. Opazam, da je v določenih dnevih manj prometa. Zadnje leto je to petek. Zagotovo je tako zaradi dela od doma, saj s tem zmanjšujemo prometno gnečo v Ljubljani.

Tu pa gre tudi za ponudbo in povpraševanje. Po ocenah podjetij dodana vrednost dela od doma v večini primerov sicer ne dviguje učinkovitosti in tudi raziskave kažejo, da je učinkovitost dela od doma enaka ali celo slabša. A delodajalci so ga bili primorani ponujati – najprej zaradi epidemije, nato pa še zaradi razmer na trgu dela. Lahko namreč poveča zadovoljstvo zaposlenih. V najbolj konkurenčnih panogah zato delo na daljavo ostaja.

Konkretno se to dogaja v podjetjih v Ljubljani, na Obali in v drugih večjih središčih, nekoliko manj pa na ruralnih območjih, zunaj velikih mest. Toda kjer mladi to pričakujejo, jim morajo podjetja ugoditi.

Kolikšna referenca je za službo študentsko delo?

To je največja referenca. Veliko uspešnih oseb, ki smo jih rekrutirali, smo našli v strežbi. Seveda visoko izobražene. Sam sem kot študent stregel pet let. Osebe, ki so kot študentje delali v strežbi, so denimo sposobne dobre presoje ob kritičnih situacijah, sploh mlade punce.

So mladi pri pogajanjih za plačo preveč sramežljivi ali pa morda preveč prevzetni?

Večina mladih pred razgovorom in po razgovoru ne naredi domače naloge. To pomeni, da bi morali dobro pregledati internetne strani in druge podatke o podjetju ter s tem navdušiti delodajalce. Tako bi lahko bolje prodali znanje za plačo.

To naredi redkokdo. Vedno znova se vprašam, zakaj je tako. Narediti je treba kliping informacij podjetja, kamor gre kandidat na razgovor, ter si ustvariti sliko o njem in svojih pričakovanjih, vse to pa uporabiti v razgovoru za službo.

Specifika Slovenije je, da plače niso sestavni del oglasa za delo. Prihajajo nova pravila Evropske unije. Lahko, da bodo prihodnje leto v oglasih priporo-

čene ali okvirne plače kot eden od ključnih postulatov oglasa za delo.

Ali bo to naslednje leto zaživel ali ne, ne vem; malo sem v dvomih. Podjetja bodo to najbrž reševala tako, da bo plača prikazana od nižjega do višjega zneska, kar bo pri kandidatih ustvarilo določena pričakovanja.

Spomnim se, da sem sicer že zasledil zanimiv pristop. Eno od zelo znanih podjetij, deloma v državi, je objavilo oglas, kjer je navedlo, da naj kandidati v prijavo napišejo svoje pričakovanje o plači. Tudi to je dobra zamisel.

Kaj pa podjetja najbolj nenavadnega ponujajo mladim kot boniteto?

Slovenska ponudba bonitet za zaposlene je razmeroma slaba. Maja letos sem bil na največjem nemškem kadrovskem sejmu v Stuttgartu. Tretjina sejma je bila namenjena well-beingu, torej zadovoljstvu, počutju zaposlenih. Opaziti je bilo tudi vse več poudarka na duševnem zdravju zaposlenih. To dvoje bi morala slovenska podjetja bolj upoštevati pri skrbi za kadre.

Psihološka podpora, delavnice in timsko delo so ta hip med trendi. Poleg tega je to zdrava prehrana za delovnem mestu, nutricionistika. Za mlade je prehranjevanje pomembna tema, to pa velja tudi za ravnotežje med službenim in zasebnim življenjem.

Opazil sem slovensko podjetje, ki ponuja letne pakete za fitnes studio. Veliko večjih podjetij ponuja izobraževalne vsebine. Česa ekstremnega pa ni v ponudbi. Pogosto gre predvsem za neko kulturo znotraj podjetij, za druženje, piknike, pijačo in hrano na delovnem mestu ... Nismo ravno inovativni.

Kako pa mladi ocenjujejo delodajalce, ko se pogovarjajo o njih? Jih cenijo?



» Biti generalist pomeni, da se hitro prilagodiš različnim pozicijam.«

Obstaja zamisel, da bi bilo dobro vsakega sodelavca vsaj enkrat na dan ali pohvaliti ali pa izpostaviti nek njegov dosežek. Zato, ker večina mladih na socialnih omrežjih to dobiva de facto vsak dan. Vsak vseeček je nova pohvala. V bistvu je hipna. Število teh pohval večina mladih enači z resničnim življenjem.

To je za podjetja velik izziv: kolikokrat in kako zavzeto izrekati pohvale, da bodo izpolnjena pričakovanja mladih, ki izvirajo iz družbenih omrežij. Z zornega kota mladih pa to pomeni, da se je treba vprašati, ali jih v podjetju pohvalijo zato, ker so res dobri, ali pa zato, ker so pohvale v podjetju že nekaj utečenega.

Katere tri zadeve pa naj mladi obvezno preverijo pred podpisom pogodbe za službo?

Predvsem naj preverijo osnovna določila, tip trajanja pogodbe ter opis del in nalog, ki so znotraj pogodbe. Pogosto se dogaja, da mladi niso pripravljeni delati več, kot je napisano v pogodbi ali v sistemizaciji dela. To je zakonsko povsem ustrezno.

Karierno pa vprašljivo, mar ne?

Z vidika zanimivosti kadra za delodajalca in karierno rasti ni najbolje.

Za konec: kaj bi si svetovali, če bi bili stari 25 let in bi bili pred prvo službo?

Vztrajaj.

Samo to?

Ja.



PRIDRUŽI SE EKIPI POSTANI DEL ZGODBE SIP

V SIPu smo **specialisti za razvoj, proizvodnjo in prodajo mehanizacije za spravilo travinja** in smo na poti osvajanja položaja vodilne znamke v tem segmentu.

Če se prepoznate v naših vrednotah, vas zanima delo v strojni branži, ki je hkrati zelo povezana z naravo, vas vabimo, da pregledate naša razpisana delovna mesta.

V podjetju SIP smo:

SPECIALIST ZA SPRAVILO TRAVINJA
Dobro poznamo tehnologije za spravilo kakovostne krme.

PRILAGODLJIV
Stalno se prilagajamo potrebam uporabnikov.

ROBUSTEN
Izdelujemo trpežne, učinkovite stroje preproste za uporabo.

UKORENINJEN
Doma v kmetijstvu, prepoznavni in cenjeni.

VREDEN ZAUPANJA
Vedno držimo obljubo.

ODZIVEN
Vedno na voljo za nasvet in pomoč.



Poglej si prosta delovna mesta na www.sip.si



Foto: Depositphotos

6 KORAKOV V FINANČNO SAMOSTOJNOST

- Kako lahko najbolj preprosto spremljate svoje stroške?
- Zakaj ni dobro, da se primerjate z drugimi?
- Test: ali kupujete hitro ali pa z nakupi odlašate? Kaj je bolje?

Maja Virant

Eden boljših občutkov odraslosti je, ko imate na računu redne prihodke in začutite svobodo finančne neodvisnosti. A denar, ki ga zaslužite, ni samo številka; je orodje, s katerim lahko oblikujete svojo prihodnost. Pametno upravljanje financ pomeni več miru, manj stresa in več možnosti, da si privoščite stvari, ki vam resnično nekaj pomenijo. Da bo vaša finančna pot lažja, smo za vas pripravili šest korakov v finančno neodvisnost.

V svetu, kjer nas na vsakem koraku nagovarjajo k potrošnji in kjer so kreditne možnosti vse

bolj dostopne, postaja finančna pismenost ključna obramba pred prezadolženostjo, impulzivnim trošenjem in stresom zaradi denarja, poudarja Natalija Zupan iz podjetja Atradius Collections. To se ukvarja z izterjavo dolgov in upravljanjem terjatev na mednarodni ravni.

Finančno pismeni posamezniki znajo postaviti prioritete in primerjati ponudbe, ne trošijo brezglatvo in prepoznajo tudi zavajajoče tržne prakse, kot so slogani »brez obresti« ali »plačaj kasneje«, razlaga Natalija Zupan: »To pa ni zgolj večšina računanja denarja, temveč predvsem odnos do denarja – vprašanje, ali denar služi nam ali pa smo mi tisti, ki služimo njemu.«

1. korak: Živite v okviru svojih zmožnosti

Kot prvi korak Natalija Zupan navaja življenje v okviru svojih zmožnosti: »To pomeni, da ne trošite več, kot zaslužite.«

Pomembno je torej, da poznate višino svojih rednih prihodkov in fiksnih mesečnih stroškov ter dosledno beležite vsak izdatek, nadaljuje Zupanova. Verjamemo, da je takšen način beleženja odhodkov naporen, zato Nick Maggiulli v knjigi »Vlagaj. Samo vlagaj.« predlaga poenostavljeno verzijo spremljanja izdatkov:

Poglejte, koliko znašajo vaši fiksni stroški, denimo najemnina, obrok posojila, položnice, zavarovanja in podobno, preostalo porabo pa ocenite čez palec. Če greste enkrat na teden v trgovino po hrano in pripomočke za dom ter zapravite 100 evrov, to pomeni, da je vaš izdatek za hrano približno 400 evrov na mesec. Podobno ocenite za obiske restavracij, izlete, počitnice, oblačila ...

Pred nakupom si vzemite 24 ur časa za premislek.

Dober trik je, da za različne vrste porabe uporabljate različne plačilne kanale, svetuje urednik in novinar časnika Finance in urednik revije Moje finance Jure Ugovšek: »Eno plačilno kartico denimo uporabljajte za razvajanja (kave, prigrizki, hobi), drugo plačilno (ali kreditno) kartico za nujne izdatke (nakupe hrane, prevoz, gorivo), prek bančnega računa pa beležite plačilo vseh nujnih položnic (stroški stanovanja, elektrika, internet).«

Če potrebujete še kakšno kategorijo, dodajte račun v neobanki ali se zatecite k uporabi gotovine (in bodite prek bančnega računa pozorni na dvige gotovine). Na koncu meseca preprosto razvrstite transakcije po teh treh kanalih in hitro boste videli, kje vaša poraba šepa, priporoča Ugovšek.

2. korak: Povečati prihodke ali zmanjšati izdatke?

Še podrobneje si oglejmo izdatke. Te lahko razdelimo v tri osnovne skupine, našteva Natalija Zupan:

- ★ Nujni izdatki, ki vključujejo osnovne stroške za preživetje, kot so najemnina, hrana, elektrika, voda, ogrevanje in zdravila.
- ★ Obvezni izdatki, ki izhajajo iz pogodb ali zakonov, kot so zavarovanja, vrtec, obroki za avto ali naročnine.
- ★ Izdatki, ki jih je lepo imeti (»nice to have«), torej tisti za udobje in razvajanje, ki jih lahko po potrebi zmanjšamo ali odpovemo – na primer restavracije, kozmetika, darila ali hobiji.



Vprašanje je, ali denar služi nam ali pa smo mi tisti, ki služimo njemu.«
Natalija Zupan

Če ugotovite, da vaši izdatki presegajo prihodke, morate poiskati možnosti za zmanjšanje stroškov in hkrati razmisliti, kako bi lahko povečali svoje prihodke – z dodatnim delom, prodajo stvari, ki jih ne potrebujete, ali izboljšanjem svojih znanj in kompetenc, svetuje Natalija Zupan.

Knjiga »Vlagaj. Samo vlagaj.« prav tako poudarja, da naj bodo napori za višja privarčevana sredstva vloženi v rast dohodkov, in ne rezanje izdatkov, povzema Ugovšek: »Osredotočenost na stroške namreč lahko poseže v kakovost življenja in s tem v lastno srečo.«

Bolj kot v drastične varčevalne ukrepe je smiselno vlagati energijo v povečanje prihodkov: izobraževanje, napredovanje, stranske projekte ali morebiten pasivni dohodek.

3. korak: Ne padajte na trike

Ne nasedajte oglašom, ki nas nagovarjajo k impulzivnemu trošenju z obljubami o »posebnih ponudbah«, »zadnjih kosih« ali »neponovljivih popustih«. Takšne taktike pogosto temeljijo na ustvarjanju občutka nujnosti, ki zamegli vašo presojo, pojasnjuje Natalija Zupan.

Prav tako se ne primerjajte z drugimi – ne poznate njihovega finančnega ozadja, dolgov ali prioritete, zato takšne primerjave pogosto vodijo v nepotrebno nezadovoljstvo in nepremišljene nakupe.

Finančna stabilnost ni stvar sreče, temveč rezultat znanja, načrtovanja in vztrajnosti, opozarja Natalija Zupan: »Vsaka premišljena odločitev danes gradi temelje za bolj brezskrbno prihodnost.«

Izvolite še en dober nasvet: vzemite si 24 ur časa za premislek. Če po enem dnevu še vedno velja, da nakup res potrebujete in si ga lahko privoščite brez ogrožanja svojega proračuna, potem je odločitev verjetno utemeljena. Ta preprost korak vam lahko prihrani veliko denarja – in obžalovanja, svetuje Natalija Zupan.

4. korak: Odlašajte z nakupi

Se sliši malce smešno? Zadeva dejansko deluje. Odlog zadovoljstva ni odrekanje radostim, temveč zavestna odločitev, da impulzivno nagrado zamenjamo za večjo, dolgoročno korist – finančno varnost, notranji mir in občutek nadzora nad lastnim življenjem.

Priskrbite si varnostno rezervo v višini 3 do 6 mesečnih plač.

Ena izmed koristnih navad, ki podpira to miselnost, je tudi odlašanje z nakupi, pravi Natalija Zupan: »S tem se izognete impulzivnim in čustveno pogojenim odločitvam, ki pogosto vodijo v nepotrebne stroške in kasnejše obžalovanje.«

Zanimiv vpogled v moč odloga zadovoljstva ponuja tako imenovani »eksperiment s penicami« (angl. marshmallow experiment), ki si ga lahko ogledate na YouTubeu. V njem so znanstveniki že pri petletnih otrocih ugotovili, da je sposobnost čakanja na večjo nagrado v prihodnosti sorazmerna z bolj-šim ucnim uspehom, večjo samodisciplino in celo finančno stabilnostjo v odrasli dobi. Gre za drago-ceno lekcijo, ki kaže, da je potrpežljivost ena ključnih veščin za dolgoročen uspeh – tako v osebnem kot finančnem življenju, dodaja Zupanova.

5. korak: Ustvarite varnostno rezervo

Med zlata pravila zdravih osebnih financ spada obli-kovanje finančne rezerve, tako imenovane varnostne blazine, v višini vsaj treh do šestih mesečnih plač. »Ta vam lahko pomaga premostiti izpad dohodka ali pokriti nepričakovane stroške,« pravi Natalija Zupan.

Pri višini rezerve se je sicer dobro zavedati la-stnega položaja, opozarja Jure Ugovšek: »Nekdo, ki se težko zanese na koga od bližnjih (partnerja/-ko, družino) oziroma ima manj redne prihodke (samo-stojni podjetniki), si bo za mirnejši spanec moral pri-zadevati zgraditi večji večkratnik mesečnih izdatkov kot posameznik, ki si lahko z enim klicem od staršev v hipu izposodi 10 tisočakov.«

Ne spravite se v položaj, da se vam bo pokva-ril pralni stroj in boste za nakup novega potrebovali kredit. Takšnim in podobnim nepredvidljivim dogod-kom je namenjena rezerva.

Ni pa treba, da ta sredstva povsem neobresto-vano ležijo na bančnem računu: »Pomembno je, da jih lahko dvignete takoj, ko jih potrebujete.« Nekatere banke ponujajo varčevanje v depozitih, ki se lahko v trenutku razvežejo. Obresti zanje so seveda relativ-no nizke, a vse je bolje kot nič, meni Ugovšek.

6. korak: Ponotranjite varčevanje

Varčevanje je nekaj, kar morate ponotranjiti. Ne do-volite si razmišljati v slogu: varčeval/-a bom, kar bo ostalo na koncu meseca. Lahko se vam namreč zgodi, da na koncu meseca ne bo ostalo nič. Če ve-ste, da morate nekaj prihraniti, boste to tudi naredili. Pravo vprašanje je, koliko lahko privarčujete.

Za izračun vaše zmožnosti prihrankov zadošča zelo preprost izračun: prihranki = dohodek – odho-dek, piše Nick Maggiulli v knjigi »Vlagaj. Samo vla-gaj.«.

Najlažje boste resnično privarčevali, če varčeva-nje obravnavate kot vsak drug fiksni strošek. Znesek za prihranke naj gre z računa takoj na začetku me-seca, še preden začnete porabljati za druge stvari.

To načelo se imenuje »pay yourself first« (najprej plačaj sebi), populariziral pa ga je ameriški finančni svetovalec George S. Clason v knjigi Najbogatej-ši človek v Babilonu (The Richest Man in Babylon, 1926). Ključna ideja je, da najprej poskrbite za svoje prihranke in naložbe, šele nato za vse druge izdatke – tako varčevanje postane navada, ne pa nekaj, kar morda ostane na koncu meseca.

Zdaj pa še za vse tiste, ki ste prepričani, da ne morete privarčevati čisto ničesar: kako boste v svoj proračun lahko stlačili obrok kredita, če ga boste potrebovali? Čemu se boste odrekli takrat, da se bo matematika izšla? Vse to, kar bi naredili takrat, lahko naredite že zdaj.

Ne spravite se v položaj, da se vam bo pokvaril pralni stroj, za nakup novega pa boste potrebovali kredit.



PRILOŽNOST ZA SOUSTVARJANJE PODOBE SLOVENSКИH ŽELEZNIC

Železniško gradbeno podjetje združuje več kot 75 let tradicije z vizijo prihodnosti. Njihovi glavni atributi so zanesljivost, strokovnost in inovativnost, prihodnost železnic pa ponosno gradijo z mladimi.



Železniško gradbeno podjetje (SŽ-ŽGP Ljubljana) je bilo usta-novljeno leta 1947 z namenom obnove železniške infrastrukture po drugi svetovni vojni. Na začetku se je ukvarjalo predvsem z osnovnimi gradbenimi deli in vzdrževanjem prog, čez desetletja pa se je razvilo v sodobno podjetje, specializirano za najzahtevnejše infrastrukturne projekte. Danes je podjetje del skupine Slovenskih železnic in pomemben partner pri razvoju železniškega omrežja. Njihova glavna naročnika sta Direkcija RS za infrastrukturo in SŽ-Infrastruktura, d. o. o., trenutno pa sodelujejo tudi pri gradnji drugega tira Divača–Koper.

DODOBRA IZURJENI V GRADNJI ŽELEZNIŠKE INFRASTRUKTURE

V desetletjih obstoja je bilo podje-tje glavni izvajalec večine gradbe-nih projektov na slovenski železni-

ški infrastrukturi – od naložbenih obnov prog do rednega vzdrževa-nja infrastrukture. S kakovostnimi izvedbami so si pridobili zaupanje države kot lastnice javne železniške infrastrukture, svoje bogate izku-snje, strokovno znanje in kakovost pa dokazujejo tudi pri vzdrževanju industrijskih tirov.

Za zagotavljanje kamnitih agre-gatov ima podjetje v lasti tudi Kamnolom Verd, ki njihove projekte oskrbuje z različnimi frakcijami apnenca, primerne za železniški tamponski material, beton, asfaltne zmesi in druge gradbene potrebe.

RAZVIJAJO SE V SKLADU S SODOBNIMI TRENDI

Vse do danes podjetje SŽ-ŽGP ostaja edinstveno, saj je edino v Sloveniji, ki je specializirano in usposobljeno za izvedbo zgornjega ustroja železniških prog. Njihov ra-zvoj je tesno povezan s sodobnimi trendi: trajnostjo, energetske učinkovitostjo in digitalno preobrazbo.

Z uvajanjem novih tehnologij, trajnostnih materialov ter krožne-ga gospodarstva in upravljanja z odpadki v podjetju zmanjšujejo svoj okoljski odtis in prispevajo k razvoju trajnostne mobilnosti.

MLADIM NUDIJO MOŽNOSTI ZA PROFESIONALNI RAZVOJ

V podjetju verjamejo, da je priho-dnost podjetja v ljudeh, pri čemer posebno pozornost namenjajo prav mladim talentom. Nudijo jim mentorstvo, štipendiranje deficitar-nih poklicev, zaposlitev strokovne-ga inženirskega kadra in možnost profesionalnega razvoja. Trenutno zaposlujejo diplomirane inženirje gradbeništva za vode-nje projektov, strokovnjake za gradbene kalkulacije, upravljavce gradbene in tirne mehanizacije ter tehnologe, njihova vrata pa so vedno odprta za mlade, ki želijo sooblikovati železniško podobo Slovenije.

Vabljeni!



Foto: Depositphotos

STE VEDELI, DA IMAMO DOBRE IN SLABE DOLGOVE?

- Ali veste, kateri dolgovi so dobri in kateri so slabi?
- Kateri dolgovi so smiselni?
- Kako se jim izogniti?

Maja Virant

Ste vedeli, da obstajajo celo najslabši med slabimi dolgovi? Najslabši dolgovi so tisti, ki jih ne moremo odplačati. Za vas smo pripravili mini vodnik po dolgovih: kateri so dobri in kateri slabi, kako se jim izogniti in zakaj do dolgov sploh pride.

A. Dobri dolgovi

Zadolževanje je smiselno in upravičeno – oziroma opravičljivo – kadar prispeva k povečanju premoženja, izboljšanju zaposlitvenih možnosti ali povečanju prihodkov, pojasnjuje Natalija Zupan iz podjetja Atradius Collections, ki se ukvarja z izterjavo dolgov in upravljanjem terjatev na mednarodni ravni: »Sem lahko uvrstimo na primer stanovanjski kredit, kredit za izobraževanje ali posojilo za nakup delovne opreme.«

Seveda boste tudi v teh primerih pozorni na to, da so pogoji kredita ugodni in pregledni, da razumete, kaj pomeni efektivna obrestna mera (EOM), in da boste tudi v prihodnosti še sposobni rednega odplačevanja, opozarja Natalija Zupan: »Če že ob sklenitvi kredita komaj zmorete mesečni obrok, lahko že manjša sprememba obrestnih mer hitro privede do resnih težav.«

B. Slabi dolgovi

Zadolževanje za potrošnjo ali luksuz, denimo za počitnice na obroke, je manj priporočljiva oblika financiranja, odsvetuje Natalija Zupan. Enako velja za sicer zakonite, a pogosto drage produkte, kot so nakupi s kreditnimi karticami ali koriščenje bančnih limitov, ki so pogosto povezani z visokimi stroški in obrestmi.

Toda ne glede na namen lahko tudi kredit, ki je bil sklenjen za izobraževanje ali investicijo v delov-

ni stroj, postane slab dolg, če je pridobljen na sivem trgu ali pod odušnimi pogoji, opozarja Natalija Zupan: »Posebno tveganje predstavljajo spekulativna zadolževanja in krediti v tuji valuti – zlasti kadar posameznik ne ustvarja prihodkov v isti valuti.«

To lekcijo je dobilo od 10 tisoč do 12 tisoč Slovencev in Slovencev, ki so v obdobju od 2004 do 2008 najemali kredite v švicarskih frankih, ker je bila obrestna mera bistveno nižja kot pri evrskih kreditih. Zapletlo se je, ko je tečaj franka po finančni krizi in zlasti po letu 2015 močno poskočil, kar je podražilo mesečne obroke in povečalo glavnico dolga v evrih.

C. Previdno pri kopičenju manjših dolgov

Na tem mestu vas moramo opozoriti še na eno past, in sicer na kopičenje manjših dolgov. Nakupi na obroke, potrošnja na kreditni kartici, prekoračeni limit na tekočem računu se lahko hitro združijo v resno finančno breme, našteva Zupanova: »Četudi je obrok manjši in ste prepričani, da boste obveznosti v naslednjih šestih mesecih zmogli z lahkoto, to pomeni, da bo morala biti vaša potrošnja v tem obdobju manjša, če želite ohraniti vzdržen proračun.«

10.000 do 12.000 Slovencev in Slovencev, ki so v obdobju od 2004 do 2008 najemali kredite v švicarskih frankih, je dobilo hudo učno lekcijo pri zadolževanju.

Č. Kako se izogniti dolgovom

Nasveti za izogibanje dolgovom so pogosto podobni tistim za izgubo telesne teže ali pripravo na maraton, ponazarja Natalija Zupan: »Večina ljudi ve, kaj bi morali storiti, a le redki zmorejo vztrajati pri disciplini, načrtovanju, odrekanju in spremembi navad.«

Pomembno je, da prevzamete odgovornost za svoje finančne odločitve in se zavedate, da dolg pogosto ni zgolj rezultat ene napačne poteze, temveč posledica vzorcev ravnanja, navad in okoliščin, ki jih lahko postopoma spreminjate, poudarja Natalija Zupan. Tukaj pa v poštev pridejo nasveti, kako do finančne samostojnosti, ki jih lahko preberete v članku 6 korakov v finančno samostojnost na strani XX.



Potrebujemo ljudi, ki znajo zavihati rokave

Danes vsi govorijo o pomanjkanju kadra. Mi ga ne bomo olepševali – resnica je jasna: brez ljudi ni proizvodnje, brez rok in znanja ni prihodnosti. Pri AREX-u iščemo sodelavce, ki so pripravljeni stopiti v središče dogajanja.

Naš največji izziv danes?

CNC operaterji, vzdrževalci na oddelku in proizvodni delavci

Če imate voljo, zanesljivost in željo po delu, kjer štejejo tako natančnost kot predanost, potem si tisti, ki ga iščemo.

Ponujamo ti:

- varno zaposlitev v podjetju z dolgo tradicijo,
- delo z napredno tehnologijo,
- možnost učenja in napredovanja,
- okolje, kjer sodelavci držijo skupaj.

Pri AREX-u gradimo prihodnost s trdim delom in jasnimi cilji. Stroji lahko režejo, vrtajo in oblikujejo – a brez tebe ostanejo samo kovina in tišina.

Če si proizvodni delavec ali CNC operater (ali pa želiš to postati), se nam pridruži. Priložnost je tukaj. Čakamo nate.

Elektronski naslov za prijave: zaposlitev@arex.si

AREX
defense

Ste že slišali za AREX DEFENSE? Če ne, je zdaj pravi čas, da nas spoznate! Že 30 let pri AREX DEFENSE – nekoč preprosto AREX – ustvarjamo inovativne izdelke, ki jih omogočajo naše napredne in domiselne proizvodne metode.

Naše korenine segajo v orodjarsko industrijo, kjer smo izpilili natančnost in kakovost, ki sta še danes temelj našega dela. Sčasoma smo se preusmerili v obrambni sektor, kjer smo z drznostjo novih idej in ustvarjalnim inženiringom hitro postali prepoznaven igralec in vodilni na več področjih industrije.

Arex d.o.o.,
Trubarjeva cesta
7, 8310 Šentjernej



Bodite previdni pri kopičenju manjših dolgov. Tudi s temi se vam lahko konkretno zaplete.

KAKO SE REŠITI DOLGOV?

Na vprašanje, kako se rešiti dolg, ni enostavna ali univerzalnega odgovora. Vse je odvisno od višine dolga, višine vaših prihodkov in tega, v kateri fazi izterjave ste. A eno pravilo velja vedno: ne tiščite glave v pesek, ampak čim prej ukrepajte, svetuje Natalija Zupan.

Če ne veste, kje in kako začeti, poiščite strokovno pomoč – na primer pri Zvezi potrošnikov Slovenije, kjer vam lahko pomagajo sestaviti načrt, vas podprejo pri pogajanjih z upniki in vas usmerijo k ustreznim institucijam.

1. Aktivna komunikacija z upniki

Najslabše, kar lahko storite, je, da se za težave ne zmenite. Namesto tega se čim prej obrnite na upnika. Na začetku so številni upniki še pripravljeni poslušati razloge in sodelovati pri iskanju rešitev – zlasti če pokažete voljo in iskrenost.

KAKŠNE SO POSLEDICE NEODPLAČANIH DOLGOV?

Natalija Zupan: »Poleg zakonsko določenih zamudnih obresti se dolg navadno poveča še za dodatne stroške, povezane s postopki izterjave – med njimi sodne takse, odvetniške storitve, stroške izvršitelja in bančne stroške.« Čeprav slovenska zakonodaja določa, da obresti ne smejo presegati glavnice, in prepoveduje oderuške pogoje, se lahko skupni dolg kljub temu znatno poveča, zlasti če dolжник ne ukrepa pravočasno.

Neodplačani dolgi negativno vplivajo tudi na boniteto posameznika. Poslabšanje kreditne sposobnosti pomeni težji ali celo onemogočen dostop do novih posojil, lizinga, najema stanovanja ali celo sklenitve določenih pogodb. Slaba boniteta lahko posameznika dolgoročno izključi iz formalnega finančnega sistema.

Poleg finančnih posledic so tu še psihološke in socialne posledice, ki jih pogosto podcenjujemo, opozarja Natalija Zupan: »Dolgi povzročajo stres, tesnobo, občutke sramu, krivde in nemoči. Dolgotrajna izpostavljenost tem pritiskom lahko vodi v izgorelost, depresijo ali druge duševne stiske.«

Pogosto se poslabšajo tudi odnosi v družini, partnerstvu ali širši okolici, saj dolgi vplivajo na dinamiko moči, zaupanje in občutek varnosti. V skrajnih primerih lahko pride do razpada družinskih vezi, socialne izključenosti ali celo brezdomstva.

2. Dogovor o odlogu ali obročnem odplačilu

Prevzemite pobudo in predlagajte realen načrt odplačevanja, zaprosite za odlog plačila ali program dolga, da pridobite čas za stabilizacijo svojih financ.

3. Vrstni red dolgov

Če imamo več dolgov in upnikov, je nujno, da določimo jasen vrstni red odplačevanja. V idealnem primeru bi odplačevali vse hkrati. A če to ni mogoče, moramo sprejeti strateške odločitve. Vrstni red naj temelji na treh ključnih merilih:

Višina obresti. Dolgi z najvišjimi obrestnimi merami se praviloma najhitreje povečujejo, zato jih je smiselno odplačevati prednostno, da omejimo skupne stroške zadolževanja.

Resnost posledic. Nekateri dolgi lahko vodijo v hujše posledice, kot so izvršba, izguba stanovanja, blokada računa ali prekinitev osnovnih storitev (na primer elektrika, voda). Ti dolgi imajo prednost, saj neposredno ogrožajo osnovno varnost in dostojanstvo.

Pravne posledice. Dolgi, ki lahko vodijo v sodne postopke, izvršbe ali kazni, zahtevajo hitro ukrepanje. Sem sodijo dolgi do države, davčne obveznosti in dolgi, ki so že v fazi izterjave.

4. Psihološka podpora

Dolgi pogosto povzročajo stres, sram in občutek nemoči. Pogovor s strokovnjakom (na primer psihologom ali svetovalcem) lahko pomaga ohraniti motivacijo in občutek nadzora.

V Sloveniji deluje Program SOS dolgi – Inštitut Prelomi; gre za celostni program psihosocialne pomoči za ljudi v dolžniški stiski.

5. Dodatni prihodki

Na spletu obstajajo številne zgodbe ljudi, ki opisujejo, kako so se rešili dolgov. To so sicer večinoma ameriške zgodbe, vendar je zelena nit vseh zgodb maksimiranje prihrankov s spremembo življenjskega sloga in povečanje prihodkov z dodatnim delom.

Razmislite o začasnem dodatnem delu, prodaji stvari, ki jih ne potrebujete, ali monetizaciji hobijev. Pomemben je vsak dodaten evro.

6. Osebni stečaj

To je pravni postopek, ki ima resne posledice, zato naj bo to zadnji korak, ko dolgi postanejo nevzdržni in ni realne možnosti za poplačilo. Osebni stečaj naj bi prezadolženim posameznikom omogočal nov začetek.

ZAKAJ SPLOH PRIDE DO DOLGOV?

Vzroki za nastanek dolgov so številni in pogosto prepleteni, pojasnjuje Natalija Zupan. Pogosto so simptom širšega problema, in ne zgolj posledica ene slabe odločitve. Poglejmo jih:

➔ Ekonomski dejavniki

Ti vključujejo objektivne in pogosto nenadne spremembe v finančnem položaju posameznika ali gospodinjstva. Sem sodijo izguba zaposlitve ali občutno zmanjšanje prihodkov, bolezen ali invalidnost, ki povzroči izpad dohodka in/ali dodatne stroške, ločitev ali razpad skupnosti, kjer delitev stroškov postane nesorazmerna, in nenadni večji izdatki, denimo okvara avtomobila, poplava ali smrt v družini. Poleg tega na finančno stabilnost močno vplivata visoka inflacija in rast življenjskih stroškov, razlaga Natalija Zupan.

➔ Socialni in kulturni dejavniki

Izhajajo iz družbenih pritiskov in vpliva okolja na posameznikove odločitve. Pritisk k trošenju zaradi želje po ohranjanju določenega statusa ali zaradi družbenih norm (na primer, da ne bi izpadli revni),

pomanjkanje finančne vzgoje že v mladosti ter družinska dinamika, kjer eden od partnerjev troši nepremišljeno, so pogosti sprožilci zadolževanja.

➔ Vedenjski in psihološki dejavniki

Na posameznikove odločitve pogosto vplivajo nezavedno ali impulzivno. Mednje sodijo impulzivno trošenje in slabe nakupne navade, zasvojenost z nakupovanjem ali igrami na srečo, odlašanje z reševanjem finančnih težav (t. i. finančna paraliza), nerealna pričakovanja o prihodnjih dohodkih ali socialni mobilnosti ter čustveno trošenje kot mehanizem za lajšanje stresa, depresije ali osamljenosti.

➔ Strukturni oziroma institucionalni vzroki

Ti sistemsko otežujejo finančno stabilnost. Mednje sodijo neurejeno stanovanjsko vprašanje z visokimi najemninami ali stanovanjski krediti, omejen dostop do finančnih storitev za revnejše skupine prebivalstva (t. i. finančna izključenost), oderuški krediti, ki jih pogosto najdemo na sivem trgu, in pomanjkanje podpornih sistemov, kot je učinkovita socialna varnostna mreža.

Revija | Portal | Spletni pogovori

PODJETNA SLOVENIJA ➔

SVETILNIKI PRED ČERMI, KI BODO V PRIHODNOSTI STALI NA
POTI PODJETNIKOV. PODJETNIŠTVU OSVETLIMO POT.

podjetnaslovenija.si



O PODJETNI
SLOVENIJI



NAROČILO
REVIJE

2-odstotna inflacija v 35 letih prepolovi realno vrednost prihrankov.



Foto: Depositphotos

VARČEVANJE BO PREMALO – VLAGAJTE. KAM?

- Zakaj je dobro, da ob vsakem večjem nakupu nekaj denarja vložite še v sklade?
- Zakaj je dobro začeti vlagati še pred prvo plačo ali takoj ob prejemu prve plače?
- Pozor na dve čarovniji obrestno-obrestnega računa!

Maja Virant

Da morate del zasluženega denarja varčevati, je jasno. A če boste s prihranki želeli ustvariti kaj oprijemljivega, jih boste morali vlagati. Inflacija, četudi obvladljiva pri dveh odstotkih na leto, pošteno grize prihranke. Da niti ne govorimo o desetodstotni, ki smo jo imeli med letoma 2022 in 2023 in ki je prihranke na bančnih računih dobesedno požirala. Poglejte, kako pametno vlagati svoje prihranke, in preverite čarovniji obrestno-obrestnih računov.

A. O požrešni inflaciji in nujnosti vlaganja

Varčevanje je nujno in pomembno. Vendar ne bo dovolj, če boste s prihranki želeli tudi kaj ustvariti. Se sprašujete, zakaj?

Slovenci smo pridni varčevalci. Po zadnjih podatkih imamo na bankah 27,39 milijarde evrov. Bančne vloge so porasle zlasti po obdobju covida. Če primerjamo marec 2020 z marcem 2025, je na bankah 7 (!) milijard evrov več (35-% rast), ugotavlja Jurij Šimac, namestnik odgovorne urednice in novinar Financ na spletni strani Vlagaj.si. In kje je težava?

Skupna inflacija je med marcem 2020 in marcem 2025 znašala 22,2 % (podatek statističnega urada). To pomeni, da so prihranki na bankah zaradi inflacije realno izgubili skoraj 5 milijard evrov! Ali drugače, v petih letih smo varčevali kot nori. Na banke smo znosili sedem milijard evrov, 70 odstotkov tega pa je požrla inflacija, piše Šimac.

Priznamo, inflacija v letih 2022 in 2023 je bila vrtoglava (toda to ne spremeni dejstva, da smo izgubili 5 milijard). Pa se pogovarjamo o normalni, 2-% inflaciji.

Inflacija v višini samo dveh odstotkov letno (to je cilj centralnih bank) v 35 letih prepolovi realno vrednost prihrankov, navaja Vlagaj.si. Ne, varčevanje preprosto ne bo dovolj. Morali boste vlagati.

B. Kam vlagati?

Možnosti je veliko. Nick Maggiulli, avtor knjige »Vlagaj. Samo vlagaj.« kot najprimernejši naložbeni razred za vlagatelje predstavlja delnice, a odsvetuje nakup posameznih; priporoča sklade. Kupovanje posameznih delnic je namreč velik zalogaj tudi za izkušene finančnike.

Najpogostejše se za to uporabljajo skladi, bodisi vzajemni (navadno se jih priporoča tistim, ki se tovrstnim temam ne nameravajo veliko posvečati) ali skladi ETF (ti se ponašajo z nižjimi stroški, a zahtevajo nekoliko višjo mero samostojnosti in izkušenj).

Splošen nasvet je, da določen delež svojega mesečnega dohodka namenite za naložbe v omenjene sklade. Še bolje pa je, v knjigi ugotavlja avtor, da vložite ves presežni znesek (potem ko si ustvarite denarno rezervo za neslutene dogodke).

Tistim, ki so pretirano nagnjeni k trošenju, pa priporoča, da ob vsakem večjem nakupu del zneska namenijo vplačilom v sklade. Če bi denimo tisoč evrov za televizor morali potegniti iz petnih žil, raje izberite takšnega za 800 evrov, 200 pa naložite, svetuje urednik in novinar časnika Finance in urednik revije Moje finance Jure Ugovšek.

C. Kakšne donose lahko pričakujete?

Za vlagatelje, ki nalogajo 100 % v globalne delniške trge, lahko predpostavljamo, da bo njihov celotni donos znašal okoli 6,7 %, pojasnjuje višji specialist za upravljanje skladov Save Infonda Damjan Kovačič:

»Glede na to, da smo danes v območju rahlo povišanih vrednotenj, pričakujem, da bodo prihodnji dolgoročni letni donosi delnic nekoliko nižji ter bodo znašali med 6 % in 6,5 %, donosi uravnoteženih portfeljev in skladov pa nekaj manj kot 5 %.«



Prihodnji dolgoročni letni donosi delnic bodo med 6 % in 6,5 %, donosi uravnoteženih portfeljev in skladov pa nekaj manj kot 5 %.
Damjan Kovačič

Č. Vlagajte dolgo časa

Čas investiranja je najpomembnejši dejavnik pri varčevanju, pojasnjuje Damjan Kovačič. Poglejmo prvo čarovnijo obrestno-obrestnega računa:

★ **Čarovnija obrestno-obrestnega računa – prvič:**

Predpostavke: 100 EUR/mesec; predvidena stopnja donosnosti 6,5 % v povprečju na leto; vstopni stroški 3 %.

- Če varčujete 25 let, boste iz 72.023 EUR privarčevanih sredstev 20 let dobivali 331,13 EUR mesečne rente.
- Če varčujete 40 let, boste iz 214.835 EUR privarčevanih sredstev 20 let dobivali 987,58 EUR mesečne rente.

Vir: Damjan Kovačič, Sava Infond, spletni kalkulator <https://www.infond.si/vas-osebni-cilj>.

Poglejte še enkrat razliko v privarčevanih zneskih. Ogromna je.

V prvem primeru vlagate 25 let po 100 evrov, kar poenostavljeno pomeni 30.000 evrov vplačil. V drugem primeru pa vlagate 40 let prav tako po 100 evrov, kar znese skupno 48.000 evrov vplačil. Če boste varčevali 15 let več (kar je sicer dolgo obdobje, priznamo), bo po koncu varčevanja vaša mesečna renta za isto obdobje izplačevanja (20 let) kar trikrat višja.

D. Začnite čim prej

Začnite vlagati čim prej. Če imate presežke denarja, ki jih v doglednem času ne boste potrebovali, za vlaganje ni treba čakati niti na prvo plačo, pojasnjuje Jure Ugovšek in predlaga: »Predvsem je dobro s prvimi naložbami nabirati izkušnje, ki pridejo prav v kasnejših fazah življenja, ko boste privarčevali sredstva.«

Še en pomemben dejavnik, zaradi katerega je dobro, da se vlaganja lotite čim prej, pa je – čas. V poznih dvajsetih in zgodnjih tridesetih ta postaja vse redkejša dobrina, opozarja Jure Ugovšek: »Pomanjkanje časa pa je med pogostejšimi izgovori, zakaj se posameznik ne posveča pomembnim vprašanjem s področja osebnih financ.«

Po drugi strani ni čisto nič narobe, če v zgodnjih dvajsetih nimate privarčevanega dovolj za vlagateljske podvige. Le dobro se pripravite, da boste ob

prvi prejeti plači zmožni izbrati primeren finančni instrument za svoje dolgoročno varčevanje, svetuje Ugovšek.

Zakaj se je na začetku vredno potruditi in varčevati maksimalno, pojasnjuje Damjan Kovačič z drugo čarovnijo obrestno-obrestnega računa:

★ **Čarovnija obrestno-obrestnega računa – drugič:**

Če ste stari 25 let, na začetku kariere in imate 1.200 evrov plače, varčujte 300 evrov v globalnem delniškem skladu (6,5 % letnega donosa, 1,5 % vstopnih stroškov).

V 35. letu starosti privarčujete 49.520 evrov.

Nato prenehate z mesečnim vplačevanjem, ustvarite si družino, kupite nepremičnino (plačujete denimo bančni hipotekarni kredit ...). Vendar seveda še naprej varčujete v globalnem delniškem skladu (povprečni letni donos 6,5 %). Pri 65 letih se upokojite in – pazite to: z realnimi predpostavkami dosegljiva privarčevana vsota znaša 327.543 EUR.

To vam omogoča finančno neodvisnost in mesečno rento 25 let po 1.230 evrov, pojasnjuje Kovačič: »To je za marsikoga že sanjska pokojnina oziroma nedosegljiva želja, ki pa je realno uresničljiva tudi brez prehudega odrekanja.« No, če želite drugače: nekaj odrekanja je prvih 10 let, ko vlagate, potem pa nič več.

Vir: Damjan Kovačič, Sava Infond, spletni kalkulator <https://www.infond.si/vas-osebni-cilj>.

E. Kaj pa strah?

Najbolje se boste v svoji koži počutili tedaj, ko boste sprejeli vsa tveganja finančnih trgov in prišli do točke, ko se boste predali delniškim trgov, pravi Jure Ugovšek: »Maggiulli v knjigi izpostavlja, da so bili vlagatelji v različnih obdobjih deležni različnih donosov in da pri tem donose precej bolj kot sposobnost vlagateljev kroji gospodarsko okolje.«

Ne menite se za finančne trge in vrednost svojega premoženja spremljajte čim manj pogosto, denimo samo enkrat ali dvakrat na leto.

Nanj pa nimate vpliva. Tako si zaman belite glavo z vprašanjem, ali je smiselno začeti vlagati zdaj ali pa je bolje počakati na ugodnejša vrednotenja oziroma gospodarske obete (v sedanjosti se delnice pogosto zdijo predrage, obeti pa slabi). Od tod tudi naslov knjige Samo vlagaj. Donosi bodo namreč slej ko prej doseženi.

Ne ustrašite se neskončne poplave nadležnih informacij o delnicah in finančnih trgih brez prave uporabne vrednosti, ki jim boste izpostavljeni, svetuje Damjan Kovačič: »Za dolgoročno usmerjenega vlagatelja so največji sovražniki strah, negotovost in dvom, zato svetujem radikalen odklop od finančnih trgov.« Ne menite se za finančne trge in vrednost svojega premoženja spremljajte čim manj pogosto, denimo samo enkrat ali dvakrat na leto.

F. In druge možnosti vlaganja?

Možnosti je veliko. Poleg delnic so vam na voljo še obveznice, nepremičnine, REIT skladi ali vlaganje v posel. Vsak naložbeni razred ima svoje prednosti in slabosti. Maggiulli jih je razvrstil v tabelo.

Zanimive so tudi alternativne naložbe, denimo zlato, umetnine ali kriptovalute, ki so potencialno zelo donosne. Vendar pa strokovnjaki pri njih svetujejo previdnost. Vsaka od teh naj predstavlja od 5 do največ 10 odstotkov portfelja.

vo in prepoznajo tudi zavajajoče tržne prakse, kot so slogani »brez obresti« ali »plačaj kasneje«, razlaga Natalija Zupan: »To pa ni zgolj večšina računanja denarja, temveč predvsem odnos do denarja – vprašanje, ali denar služi nam ali pa smo mi tisti, ki služimo njemu.«

MAGGIULLIJEVIH 16 IZBRANIH INFORMACIJ

Naložbeni razred	Povprečni letni donos (v %)	Argumenti za	Argumenti proti
Delnice	8 do 10	Veliki donosi skozi zgodovino, nizki stroški.	Velika nihajnost, vrednotenja se lahko hitro spreminjajo.
Obveznice	2 do 4	Majhna nihajnost, zelo varna naložba (državne obveznice).	Majhni donosi, zlasti v času nizkih obrestnih mer.
Naložbene nepremičnine	12 do 15	Večji donosi (zlasti ob financiranju z dolgom).	Ukvarjanje z nepremičninami lahko povzroči precejšnje glavobole. Omejena diverzifikacija.
Naložbeni nepremičninski skladi (REIT)	10 do 12	Naložba v nepremičnino, ne da bi se morali z njimi fizično ukvarjati.	Večja nihajnost. Ob upadih na borzi upade tudi vrednost REIT skladov.
Mala podjetja, poslovni angeli	20 do 25	Potencialno zelo veliki donosi.	Zahteva precej časa, veliko projektov propade.

Vir: Nick Maggiulli, Vlagaj. Samo vlagaj.

Makro5

PRIHODNOST JE V POVEZOVANJU MLADIH Z RAZLIČNIH ŠTUDIJSKIH SMERI

V gradbeno-inženirskem podjetju MAKRO 5 GRADNJE, d. o. o., že več kot tri desetletja uresničujejo vizijo sodobnega in odgovornega gradbeništva, ki presega zgolj gradnjo objektov – gradijo tudi zaupanje, odnose in prihodnost mladih.



Štipeđist Emil Ikanovič (UL FGG), študent Jakob Iđič (UL FGG) in mentor (tudi nekdanji štipeđist) Miha Češarek u.d.i.g. pred Palačo Cukrarna.



GRADBENIJADA 2024 – Obisk gradbišča Dubrovniku. Podjetje MAKRO 5 GRADNJE že tretje leto podpira študentsko društvo SILE UL FGG.



ZAKLJUČNA PREDSTAVITEV PROJEKTOV »MLADA PALAČA CUKRARNA« Tvrno sodelovanje s Fakulteto za dizajn poteka že peto leto, ko skupaj z investitorji podjetje odpre vrata gradbiščem in tako omogoči delo na dejanskih projektih.

Z aktivnim vključevanjem dijakov, študentov in mladih strokovnjakov v svoje procese podjetje MAKRO 5 GRADNJE, d. o. o., dokazuje, da prihodnost gradbeništva temelji na znanju, sodelovanju in trajnostnem razvoju kadrov. V tridesetletnem obstoju so štipeđirali več kot 35 mladih, letos pa so medse sprejeli 10 dijakov in 30 študentov, ki so v podjetju opravljali prakso ali počitniško oziroma študentsko delo.

Z jasno vizijo, odprtostjo za nove ideje in spoštovanjem do tradicije ustvarjajo priložnosti, ki mladim omogočajo, da postanejo soustvarjalci zgodb o uspehu.

SODELUJEJO S ŠOLAMI PO VSEJ DRŽAVI

MAKRO 5 GRADNJE, d. o. o., se zaveda, da je znanje temelj napredka. Zato sistematično gradi vezi z različnimi izobraževalnimi ustanovami po vsej Sloveniji – od srednjih tehničnih šol (SGGOŠ Ljubljana, STŠ Koper) do fakultet za grad-

beništvo (FGG UL, FGPA UM), od koder prihajajo prihodnji gradbeni, strojni in elektro inženirji. V svoje vrste sprejemajo tudi mlade arhitekte (FA UL), peto leto zapored pa sodelujejo tudi s Fakulteto za dizajn. Mladim ponujajo priložnost za opravljanje prakse, študentskega dela ali sodelovanja v projektih že med študijem. Poudarjajo pomen izkušenj in neposrednega stika z realnim okoljem, saj mladi le tako pridobijo razumevanje kompleksnosti gradbenih projektov in pomena timskega dela.

ŠTIPENDIRANJE: VEČ KOT FINANČNA PODPORA

Podjetje že vrsto let podeljuje štipeđije perspektivnim dijakom in študentom tehničnih smeri – v tridesetih letih delovanja so tako do zaposlitve pripeljali več kot 35 mladih. A ne gre le za finančno pomoč, temveč za dolgoročno partnerstvo. Štipeđistom omogočajo vpogled v delo podjetja, vključitev v realne projekte in osebno mentorstvo izkušenih sodelavcev. Po zaključku izobraževanja jim pogosto ponu-

dijo tudi zaposlitev, kar predstavlja velik korak v karierni poti mladih strokovnjakov.

OKOLJE, V KATEREM RASTEŠ

Poseben poudarek namenjajo aktivnemu vključevanju mladih v delovno okolje. Že od začetka jih spodbujajo k aktivnemu sodelovanju v projektnih timih, izražanju svojih idej in prevzemanju odgovornosti. Pogosto so vključeni v projekte, ki oblikujejo podobo krajev in mest – od stanovanjskih sosesk in poslovnih objektov do zanimivih infrastrukturnih ureditev. Tak pristop krepi samozavest, pripadnost podjetju in omogoča hitro strokovno rast. Ključni člen tega procesa so mentorji, ki mladim z znanjem, potrpežljivostjo in odprtostjo pomagajo pri prehodu iz učilnice na gradbišče. Mnogi med njimi so bili prav tako študentje ali štipeđisti podjetja.



Sodeluj z nami

Ne glede na to, kaj boste delali, vse vam bo pomagalo na podjetniški poti.



Foto: Depositphotos

TAKOJ PO KONCU ŠTUDIJA V PODJETNIŠTVO? ZAKAJ PA NE!

- Kako nabirati izkušnje, preden skočite v podjetništvo?
- Ali jih lahko najdete tudi na plaži?
- Kaj se lahko naučite od Miha Jagodica?

Maja Virant

Na mladih svet stoji. Še toliko bolje je, če so mladi pogumni in odločni. Miha Jagodic je takšen. V podjetništvo se je vrgel pri komaj 22 letih in danes je njegova podjetniška pot z zagonskim podjetjem Bloq.it zgodba o uspehu. Lahka? Nikakor! Polna napak? Absolutno. Ampak napake so dragocene in pomembne – včasih še celo bolj kot uspehi.

A. Kaj se lahko naučimo od podjetnikov?

1. lekcija: vsako delo šteje.

Klasična pot bi bila: končano izobraževanje – nabiranje izkušenj v različnih podjetjih (ali vsaj v enem) – samostojna podjetniška pot. Miha Jagodic je vsaj na prvi pogled korak nabiranja izkušenj preskočil. Zakaj na prvi pogled?

Ker je že kot dijak in kasneje študent delal vse mogoče: pri 15 letih je brisal stekla na avtomobilih na bencinski črpalki, potem je delal v skladišču športne trgovine in prodajal izdelke na stojnicah v živilskih trgovinah.

Iz tega lahko izluščimo prvo pomembno ugotovitev: pomembno je vsako delo. Ne glede na to, kaj boste počeli – dobili boste znanja in sposobnosti, ki vam jih nihče nikoli več ne bo mogel odvzeti.

2. lekcija: izkušnje in veščine nabirajte čim prej.

Še kup dodatnih brezplačnih, a zelo dragocenih izkušenj boste nabrali mimogrede, če boste v pravem trenutku sposobni videti širšo sliko, kako stvari potekajo, kaj bi bilo mogoče izboljšati in kako optimizirati procese.

Če želite postati podjetnik, morate podjetniške izkušnje in veščine začeti pridobivati čim prej, svetuje soustanovitelj in direktor podjetniškega inkubatorja Tovarna podjetmov, predavatelj na Ekonomsko-poslovni fakulteti Univerze v Mariboru in organizator konference Podim Matej Rus: »To ne pomeni nujno, da morate začeti s svojim lastnim podjetniškim podvigom.«

Sam se je s podjetništvom najprej spogledoval pri delu v gostinskem podjetju, ki ga je vodil njegov oče. »Več let sem cele počitnice 'kelnaril'. To mi je dalo vpogled v delovne procese, delo z ljudmi, prodajo, odgovornost ...« razlaga Rus.

Rus svetuje, da se z delovanjem podjetij podrobneje seznanim prek dela v podjetjih, proučevanja podjetij in podjetniških vzornikov: »Mene je navdušila zgodba Romana in Tomaža iz Ocean Orchids, ki sta v študentskih časih razmišljala o podjetniški poti.«

Ko sta se začela spogledovati z zamisljo gojenja orhidej, sta se odpravila na študentsko delo na Nizozemsko, kjer sta si našla delo v proizvodnji enega izmed podjetij. Vzporedno sta opazovala in veliko spraševala o samem poteku dejavnosti. V okviru dela nista spoznala samo dejavnosti, pač pa tudi bodoče poslovne partnerje.

Predhodne izkušnje in znanje so ključni tako za prepoznavanje podjetniških priložnosti kot za ureničitev idej, zatrjuje Matej Rus.

B. Kje se skrivajo dobre ideje za posel?

3. lekcija: podjetniške ideje se skrivajo povsod.

Najdemo jih celo v problemih oziroma v tem, da probleme zaznamo. Tako je Miha Jagodic pri 16 letih na plaži na hrvaškem otoku Brač opazoval domačina s stojnico, ki je turistom računal dva evra za hrambo osebnih predmetov. Zaznal je problem: ljudje, ki so želeli brezskrbno v morje, so bili pripravljeni plačati, da je medtem nekdo pazil na njihove stvari.

Ideja se mu je zdela dobra, zato jo je najprej kot dijak in pozneje kot študent razvijal v projektnih nalogah.

4. lekcija: zgrabite priložnost.

Z obiskom Silicijeve doline leta 2018, ko je bil Miha star 22 let, se je začelo zares. S Portugalcema

➡ **Praktično ves čas je prisotna nekakšna zdrava paranoja, ki te poganja naprej.»**
Miha Jagodic, Bloq.it

João Lopesom in Ricardom Carvalhom so se skupaj lotili projekta in februarja 2019 v Lizboni ustanovili podjetje Bloq.it. Miha je pripravil prtljago in se s poslovno idejo vred preselil na Portugalsko.

Pokazala se je priložnost in Miha jo je zgrabil. Pravzaprav bi bil nor, če je ne bi, toda njegova pot, kot bomo videli v nadaljevanju, še zdaleč ni bila lahka. Če bi kariero načrtoval neodvisno od priložnosti, bi verjetno vsaj nekaj let ostal v kakšni bolj klasični službi, razmišlja: »Toda slej ko prej bi pristal v podjetništvu.«

5. lekcija: podjetništvo je način življenja.

To ima v krvi. Njegov oče je zelo uspešen podjetnik in tudi prvi poslovni angel podjetja Bloq.it. Čeprav se z očetom nikoli nista aktivno pogovarjala o podjetništvu, je Miha s tem rasel: »Spomnim se, kakšni so bili dopusti, vikendi. Gre za čisto poseben življenjski slog. Pri podjetništvu se delo ne konča ob petih in tudi na dopustu ne izgine. Ves čas je v glavi, je način življenja,« razkriva Miha Jagodic.

Na prvi pogled se verjetno zdi težak: podjetniki ne dobijo pravega odklopa niti na dopustu. Po drugi strani pa za nekoga, ki ima to v krvi in to počne s srcem, podjetništvo pomeni nenehne izzive, ob katerih se rojevajo nove ideje. Podjetnikom je všeč, da je njihovo delo hkrati način življenja.

C. Ali gre za višje cilje ali samo za denar?

6. lekcija: s podjetništvom lahko spreminjate svet.

Matej Rus razlaga, da kot socialni podjetnik ni težil k maksimiranju dobička ali velikosti podjetja, ampak ga je ves čas motiviralo poslanstvo, da pomaga razvijati podjetniške zgodbe in graditi startup ekosistem: »Če se ozrem nazaj, se mi zdi, da nam je uspelo prispevati pomemben delež k razvoju številnih podjetij ter graditvi in uveljavljanju slovenskega startup ekosistema.«

Tovarna podjetmov kot univerzitetni inkubator, Startup Slovenija kot osrednja platforma ekosistema in konferenca PODIM kot uveljavljen mednarodni startup dogodek so ključni rezultati njihove 24 let trajajoče podjetniške poti.

» Napak si res ne želimo. Se jim pa težko izognemo, ker moramo neprestano sprejemati odločitve o prihodnosti na temelju nepopolnih informacij.«

Matej Rus, Tovarna podjetmov

7. lekcija: lahko pa gre tudi samo za denar.

Lahko pa hočete le denar. Miha je imel vedno veliko idej, kako ga zapraviti, zato je bil to zanj odličen zunanji motiv, zakaj v podjetništvo. Številke, okrog katerih se vrti podjetništvo, se ne morejo primerjati s klasično službo. Pri tem pa je seveda vseeno treba upoštevati nekaj pomembnih dejavnikov:

1. Podjetniki največkrat delajo več kot obveznih osem ur na dan.
2. Vsaj na začetku rezultati niso nujno najboljši, a ...
3. ... treba je vztrajati in ne obupati.
4. Za korak v podjetništvo je obvezen pogum.
5. Verjetno bo težje kot v klasični službi, a prinaša več zadovoljstva in bistveno lepše finančne nagrade.

Na trenutke je Miho sicer zaskrbelo, da je finančni motiv premalo za kaj več kot instanten uspeh. Pravi podjetniki nikoli ne hrepenijo po tem, da bi bili uspešni samo kratek čas.

A brez panike, višji cilji so se pojavili kasneje: »Vidim, da z našo idejo rešujemo realne probleme in s tem tudi spreminjamo življenja.« Motivacije tako očitno ne bo zmanjkalo, tudi če je bilo osnovno izhodišče denar.

Č. Koliko dni je zmagovitih, koliko pa manj uspešnih?

8. lekcija: ne odnehajte.

Za Miho so bila prva tri leta podjetništva obdobje »tune iz konzerve«: »Bilo je zelo težko.« Večina stvari – ocenjuje, da je bilo takih celo 99 odstotkov – je bila brez učinka. »Ves čas smo trdo delali, a ker nismo imeli izkušenj, smo se osredotočali na povsem napačne stvari in tako izgubljali čas in denar,« priznava Miha.

Vse skupaj je bilo kar malo depresivno, razlaga: »Bil sem v drugi državi, daleč od prijateljev in družine, naš projekt pa ni prinašal rezultatov.« Drugim ni hotel razlagati niti, s čim se sploh ukvarja. Toda vsi trije so bili dovolj trmasti in vztrajni, da niso odnehali. In izplačalo se je. Bloq.it je poletelo v nebo.

Če bi se danes, po šestih letih, Miha Jagodic odpravil po isti poti, bi bila ta z znanjem, ki ga ima zdaj, bistveno krajša in manj turbulentna. Toda včasih (ali pa vedno) je enako kot cilj pomembna tudi pot.

9. lekcija: napake so obvezne in koristne.

Napak si res ne želimo, saj so pogosto boleče. Toda glede na to, da moramo neprestano sprejemati odločitve o prihodnosti na temelju nepopolnih informacij, se jim težko izognemo, razmišlja Matej Rus in dodaja: »Sam sem naredil ogromno napak, iz katerih sem se veliko naučil.« Denimo to, da ljudi ni mogoče spreminjati.

Zdaj se zaveda, da je ključno več časa posvetiti izbiri pravih kandidatov za konkretno delo. Ljudje smo si zelo različni in to je nujno upoštevati pri kadrovanju, opozarja.

10. lekcija: malo dni je zares uspešnih.

Kje pa se skrivajo prave zmage?

Ne takrat, kjer je vse super – zmagujete takrat, ko se po padcu poberete. Greste naprej z novo izkušnjo in čez oviro, ki jo boste naslednjič preskočili bistveno lažje. Realno gledano, če ima leto 365 dni, je od teh kakšnih 20 zelo dobrih, ocenjuje Miha Jagodic: »Takšnih, ko si zadovoljen sam s sabo in lahko rečeš: to je bil pa res dober in uspešen dan.«

Preostali so povprečni ali slabi, ko se stvari nikamor ne premaknejo, ko te zavrne potencialna stranaka in se ti zdi, da bo podjetje zaradi tega obstalo in ne bo moglo napredovati; dnevi, ko gre vse narobe, razlaga Miha: »Praktično ves čas je prisotna nekakšna zdrava paranoja, ki te poganja naprej.«

3 DOBRI NASVETI ZA PODJETNIKE NA ZAČETKU POTI

- ★ Pridobite si delovne izkušnje v podjetjih. Tako boste spoznali delovanje podjetja od znotraj, odnose med ljudmi, sloge vodenja in realizacijo procesa dela.
- ★ Ne zaljubite se v svoje podjetniške ideje, ampak jih najprej testirajte. Bodite potrpežljivi.
- ★ Družite se z drugimi podjetniki in podjetniški posamezniki.

Izbirajte si pozitivna okolja, kjer so v središču razprave podjetniške ideje in podjetniške ambicije, manj pa TV serije, računalniške igrice, brezdelje ... In neskončne debate o tem, kako se nič ne da narediti in kako so drugi srečni, ker jim je to omogočeno. Vsak lahko, če le hoče.

11. lekcija: vplivajte na vložek, ne na rezultate.

Na srečo je vpliv zelo uspešnih dni, čeprav so bistveno bolj redki kot manj uspešni, toliko večji, da te žene naprej, prednost izpostavlja Miha.

Z leti se je tako naučil, da ne more vplivati na rezultate, lahko pa vpliva na vložen trud: »Če naredim vse, kar zmorem, in najbolje, kar lahko, potem moram biti zadovoljen, ne glede na rezultat.«

12. lekcija: vedno je prostor za še več.

Ne boste dobili vseh projektov. Ampak morda boste pozneje dobili še boljšega od tistega, ki se vam je izmuznil, in ta vam bo odprl še več vrat. Ali pa boste našli druga vrata, ki bodo odpirala nove in nove možnosti. Tudi to je čar podjetništva – vedno je prostor za še več.

Bloq.it je konec letošnjega maja zaključil serijo B, s katero so dobili 28 milijonov evrov svežega kapitala. Ta znesek šest let staro podjetje vrednoti na 172 milijonov evrov. Bloqit sodi med največ vredne startupe v regiji. In kje je meja? Saj veste: nebo.



Vir: Matej Rus, Tovarna podjetmov



Ustvarjamo visokotehnološko opremo za farmacevtsko industrijo, medicinske ustanove, raziskovalne inštitute ter obrambni sektor

Iskra PIO je mednarodno priznana razvojno podjetje, specializirano za načrtovanje in izdelavo vrhunske procesne opreme za najzahtevnejša okolja. Podjetje je prejemnik številnih nagrad in priznanj na področju poslovnega razvoja, inovativnosti, medgeneracijskega sodelovanja ter vzornega odnosa do zaposlenih. Pridruži se okolju, kjer znanje in odgovornost ustvarjata rešitve prihodnosti.



Iskra PIO d.o.o. | www.iskra-pio.si | +386 7 39 31 400 | info@iskra-pio.si

REFLEX Gornja Radgona d.o.o. – prihodnost v steklu

Smo inovativno slovensko podjetje za predelavo in oplemenitenje ploščatega stekla, ki že več kot štiri desetletja izpolnjuje ponudbo svojih steklarskih izdelkov in storitev. Z raznovrstnimi vrstami stekla lahko uresničimo domala vsako zamisel, ki obogati bivanjske in delovne prostore z novimi vidiki svetlobe.

V svoj kolektiv vabimo:

Inženirje strojništva in mehatronike, strojne in elektro tehnike, CNC operaterje, mehatronike, električarje.

Ponujamo:

- urejene delovne pogoje
- redno in stimulatívno plačilo
- mentorstvo
- možnost razvoja in napredovanja
- dolgoročno zaposlitev in varnost

Pridruži se nam in soustvarjaj z nami projekte, ki dajejo arhitekturi svetlobo in eleganco.

Prijave: kadri@reflex.si

Za več informacij pokličite: 02/56-43-549



REFLEX – Kjer tvoja kariera dobi odsev prihodnosti.



www.reflex.si



»PRI INTERVJUJIH ZA SLUŽBO SE MI JE NAJTEŽJE ZMENITI ZA PLAČO.«

- Kakšna dela je inženirka leta 2024 opravljala v času študija?
- Katera je bila njena najljubša služba?
- Katere mehke veščine, pridobljene pri študentskem delu, so ji v njeni karieri prišle najbolj prav?

Goran Novković
Foto: Barbara Reya

Prva služba Rebeke Kropivšek Leskovar, inženirke leta 2024, je bila na Inštitutu Jožef Stefan. Pred tem je kot študentka delala v strežbi. Zdaj pa je zaposlena v gospodarstvu – v podjetju Elektrina, ki je del skupine Interblock. Kako je inženirka leta doživela svojo prvo službo?

Se še spomnite svojega prvega razgovora za službo? Kaj je šlo po načrtih in kaj morda ne?

Spomnim se. Moj prvi intervju oziroma razgovor za resno redno službo je bil na Inštitutu Jožef Stefan. Pred tem sem opravljala študentska dela že od prvega letnika srednje šole naprej.

Najbolj so me presenetila vprašanja, ki so mi jih zastavili. Ko sem kot študentka delala v strežbi, je bilo običajno vprašanje delodajalca, kakšno glasbo poslušam. To pa zato, ker sem med delom predvajala tudi glasbo.

Na Inštitutu Jožef Stefan pa so mi postavili resna vprašanja. Še zlasti, ko gre za inženirske poklice, ko ti dajo rešiti še kakšen test, da res preizkusijo sposobnosti kandidata za službo.

Kje vse ste delali kot študentka?

Veliko sem statirala v filmih in oddajah, kar sem lahko počela tudi kot mladoletna. Sicer pa v strežbi in trgovini. V študentskih letih sem delala v modelarski delavnici, kjer sem lahko praktično uporabila svoje znanje s fakultete.

V njej sva delala samo jaz in moj šef. To je še vedno moja najljubša služba, kar jih je bilo, ker je bila ustvarjalna. Izdelovali smo scenografijo iz lesnih iz-

delkov, ročno izdelane luči iz medenine z LED svetilkami in podobno. Res je bilo zanimivo.

V študentskih letih ste opravljali dokaj preprosta dela, potem pa ste se kar takoj zaposlili v glavni raziskovalni ustanovi v Sloveniji. Ali vam je kljub temu kakšna veščina, pridobljena pri študentskem delu, zelo pomagala pri delu na inštitutu?

Vsekakor mi je pomagal občutek za pogovor in delo z ljudmi, ki sem ga pridobila v strežbi in v trgovini. Ko prideš opravljat takšno znanstveno delo, ne pričakuješ, da je pravzaprav velik del tega – poleg pisanja člankov in raziskovanja – tudi predstavljanje dela. In da je to pomembno. Brez mehkih spretnosti ti je težje.

Lahko našim mladim bralcem zaupate kakšno svojo mehko veščino oziroma trik?

Zaradi nervoze pred intervjuji je zelo dobro, da se vsakdo nauči pomiriti samega sebe. Če nisi nervozen, se namreč v razgovoru lažje postaviš zase in se tako tudi bolje zmeniš za delovne pogoje.

Kako pa ste to nervozo premagali vi?

Še delam na tem.

Moram priznati, da se mi je pri intervjujih za službo najtežje zmeniti za plačo. To se mi še danes zdi velik babbav, ker nimaš prave predstave, koliko je sploh vredno delo, za katerega se poteguješ.

Mladim priporočam, naj zamenjajo več služb. Tako bodo dobili tudi izkušnje o tem, koliko so vredne njihove sposobnosti in kakšno plačo lahko pričakujejo v različnih firmah.

»Mladim priporočam, naj zamenjajo več služb. Tako bodo dobili tudi izkušnje o tem, koliko so vredne njihove sposobnosti.«



Kot študentka nisem poznala te rutine, da moram vsak dan priti v službo in delati. To je bil zame zelo težak prehod.«



Če bi se zdaj lahko vrnili v preteklost ... Kaj bi si takrat, ob prvem razgovoru za službo, položili na srce ali pa napisali na listek?

Ko si mlad in gre za tvojo prvo službo, si vesel, da te sploh plačajo. Toda takrat je mogoče dobro, da se pred razgovorom malo pozanimaš, kakšno je stanje na trgu, ker se je potem lažje pogajati.

Ne želim biti seksistična, a zdi se mi, da imajo fantje veliko več samozavesti in lažje izgovorijo neko ceno. Punce medtem pogosto menijo, da je vse v redu, samo da jih plačajo.

Česa se najbolj spomnite iz prvih dni, prvega meseca prve službe?

Najbolj me je šokirala rutina oziroma redno delo. Tega se nisem mogla navaditi. Ko sem bila študentka, nisem poznala te rutine, da moram dejansko vsak dan priti v službo in delati. To je bil zame zelo težak prehod. Pred tem namreč tudi nisem bila najbolj pridna dijakinja. Veliko pouka sem prešpricala.

Na srečo sem šla na inštitut, ki je javna ustanova in zato nekoliko bolj sproščena. V kakšni proizvodnji se je treba evidentirati točno, kdaj prideš v službo in odideš. Na inštitutu pa je bilo pri delovnem času več fleksibilnosti.

Naučila sem se, da funkcioniram dobro samo v razvojnih okoljih, ki ti omogočajo takšno svobodo; tam, kjer je delovni čas bolj fleksibilen in kjer je pomembno le, da je delo na koncu opravljeno.

Ste imeli takrat mogoče kakšne modne ali druge posebnosti?

Vedno sem jih imela.

Kako pa so se na to odzivali sodelavci?

Mislila sem, da bodo na inštitutu glede tega strožji. Pravzaprav doslej v nobeni službi ni bilo zapletov s tem, estetskim delom.

Mama me je vedno zafrkavala, da sem v najmlajših letih vedno govorila, kako bom delala na nekih imenitnih pozicijah – zato, da se bom lahko lepo oblačila. Na koncu sem prišla na inštitut, ki se prav tako zdi zelo imeniten. Pa sem kmalu spoznala, da so tam vsi precej sproščeni – v japonkah ali kratkih hlačah. Znanstveniki smo malce posebni. Poslovna obleka ni zame.

Katera je bila vaša največja zmota v prvi službi?

Zelo me je presenetil način dela v znanstveni ustanovi. Mislila sem, da bo veliko večji delež časa namenjen raziskavam, razvoju, odkrivanju česa novega. Toda zelo hitro, v letu ali dveh, sem ugotovila, da sem se s tem ukvarjala največ 50 odstotkov časa. Preostalih 50 odstotkov pa je šlo za papirologijo, pisanje člankov, predstavljanje na konferencah ...

Ugotovila sem, da je veliko bolje v industriji, ker je večji poudarek na dejanskem razvoju. Tako sem se bolj usmerila v industrijski razvoj.

Kdo vam je bil v prvi službi najbolj v oporo?

Moj mentor. Imela sem to srečo, da sem bila že redno zaposlena, ko sem še pripravljala magisterij, tako da je bil moj mentor tudi moj šef. S tega vidika

V JUB-U BARVE PRIHODNOSTI USTVARJAMO SKUPAJ

Pri JUB-u barve niso samo odtenki na steni, ampak so zgodbe, ki jih ustvarjamo skupaj že 150 let. Smo eno izmed najstarejših podjetij v Sloveniji in pionirji v svetu zidnih barv, fasadnih sistemov ter trajnostnih rešitev za urejanje doma in okolice. A kljub naši dolgi tradiciji nismo »old-school«. Smo sodobno podjetje, ki se razvija, raste in misli zeleno.

Naš vsakdan poganja znanje, inovativnost in timski duh. Skrbimo za okolje, uporabljamo napredne tehnologije in ustvarjamo izdelke, ki so prijazni tako do ljudi kot do planeta. In kar je najpomembneje - v središču vsega so ljudje. Cenimo iskren odnos,

spoštujemo ideje in spodbujamo razvoj posameznika. Verjamemo, da je delo lahko tudi prostor za rast, povezovanje in dobre izkušnje. Zato pri nas ne manjka ekipnih dogodkov, športnih izzivov in smeja med sodelavci. Trudimo se, da vsak dan ni le služba, ampak tudi priložnost

za nekaj več - za ravnotežje med delom in prostim časom, za občutek, da si del pomembne zgodbe. Če iščeš okolje, kjer lahko že na začetku svoje poti narediš korak naprej, se učiš od najboljših in hkrati ostaneš zvest samemu sebi, potem je JUB pravi naslov zate.

Promo

**BARVE IZ NARAVE, PREŽETE Z
OBČUTKI IN ZGODBAMI, KI JIH
SKUPAJ Z VAMI PIŠEMO ŽE 150 LET**

➤ **Že pri prestopu z gimnazije na fakulteto se bistveno poveča samostojnost. Ko greš s fakultete v službo, pa se moraš znati dobro motivirati.»**



mi je lahko pomagal.

Že pri prestopu z gimnazije na fakulteto se bistveno poveča samostojnost. Ko greš s fakultete v službo, pa se moraš znati dobro motivirati. Sodelavci ti pomagajo, toda motivirati se moraš sam.

Kaj je bil vaš prvi službeni uspeh, ki vas je najbolj razveselil?

Eno leto je trajalo, da sem objavila svoj prvi članek. To je v bistvu zelo impresivno. Poleg konferenčnih prispevkov sem v treh letih objavila dva znanstvena članka. Prvi članek je bil moj prvi uspeh, ker sem dejansko nekaj dala od sebe – končen izdelek, zadoščenje.

Kje pa je bil objavljen?

Ne spomnim se. Za drugega pa vem, da je bil objavljen v Journal of Robotics.

Vi niste samo naravoslovka, ampak hkrati tudi družboslovka. Zanima vas filozofija. Kako pomembna je multidisciplinarnost za mlade?

Zdi se mi, da je to velika prednost. Če ne drugega, je lažje razumeti drugo stran. Na katerikoli strani pristaneš, imaš jasnejši vpogled v to, kako razmišljajo drugi, o čem se sploh govori, pa naj gre za družboslovje ali naravoslovje. Splošna razgledanost je ključna.

Je bila prva plača bolj za koktejle ali za plačilo položnic? Ali pa za še kaj?

Za plačilo položnic. Ko sem šla v industrijo, se mi je plača nekoliko zvišala, tako da sem začela uživati tudi v denarju in mi ga ni bilo treba porabljati samo za vsakodnevne stvari.

Še kakšen nasvet za mlade?

Zelo pomembno je, da na razgovor pridete pripravljeni. Da veste, katere so vaše delavske pravice. Da veste, za kaj lahko prosite in katere so vaše odgovornosti.

PROAKTA

ZANESLJIV IN IZKUŠEN RAČUNOVODSKI SERVIS

Podjetje Proakta velja za središče strokovnosti in povezovanja, kjer z veseljem in vnemo rešijo vsako, še tako zahtevno računovodsko uganko.

Njihova ekipa združuje strokovnjake več področij, tako ekonomiste kot pravnike, kar podjetju zagotavlja širok pogled in dopolnjuje se znanje ter moč reševanja tudi kompleksnejših težav. Davčno-računovodska hiša Proakta je bila ustanovljena leta 2014, njeni temelji pa segajo še veliko dlje. Ustanoviteljica in direktorica servisa Maja Kapič je diplomirana ekonomistka in magistra civilnega in gospodarskega prava z več kot 30 let izkušenj, o kakovosti njihovega poslovanja pa pričajo tudi formalna potrdila in certifikati. Zbornica računovodskih servisov, katere član je podjetje, jim je ob deseti obletnici delovanja podelila častno plaketo, izdala pa jim je tudi potrdilo o opravljanju dejavnosti v skladu s Standardom izvajalcev računovodskih storitev, kar jih uvršča na seznam ustrezno usposobljenih računovodskih servisov.

NEOMAJNA PODPORA ZAPOSLENIM

Ena ključnih vrednot podjetja Proakta je njegov kader, kar nenehno dokazujejo. Za vse svoje zaposlene že po prvem letu zaposlitve nudijo kolektivno pokojninsko zavarovanje (drugi pokojninski steber), poleg tega pa veliko pozornosti namenjajo tudi strokovni in osebni rasti vsakega sodelavca. Za izobraževanja in udeleževanje na strokovnih konferencah tako vsako leto namenijo med 1.000 € in 3.000 €, s čimer zagotavljajo visoko raven profesionalnosti. Sta-



rostni razpon od 25 do 63 let ekipi omogoča, da združuje tako veliko zakladnico znanja in izkušenj kot mladostno zagnanost in odprtost pri reševanju težav. V svoje vrste z veseljem vabijo tudi nove člane, ki jim nudijo kakovostno mentorstvo in prakso. Poskrbijo pa tudi za dobro počutje na delovnem mestu. Lokacija v poslovnem centru omogoča odlično logistiko in prijetno delovno okolje, z veseljem pa izkoristijo tudi neposredno bližino trga Leona Štuklja, ki je odličen prostor za prijetna druženja in izlete med tamkajšnje kulinarične in ostale družabne dogodke.

Z VAMI ZA UČINKOVITO ČEZMEJNO POSLOVANJE

Proakta je prepoznana kot najboljši računovodski servis v regiji in njihov vpliv sega tudi čez mejo. S celovito podporo podjetjem, ki poslujejo na ozemlju EU, in teme-

ljitim poznavanjem predpisov, ki veljajo za slovenska podjetja v EU, svojim strankam zagotavljajo vso potrebno podporo za učinkovito in samozavestno čezmejno poslovanje. Poleg slovenskega jezika v podjetju obvladajo tudi angleščino, nemščino, srbohrvaščino in portugalščino, direktorica podjetja pa je tudi članica Slovenskega društva za evropsko pravo.

Proakta je v poslovnem v središču Maribora, v osrčju pomembnih institucij, s katerimi sodelujejo – od Fursa in Ajpesa do sodišča in upravne enote. Njihove prostore lahko najdete v četrtem nadstropju Poslovnega centra City.



Foto: Depositphotos

KAJ JE ŠE DOBRO VEDETI OB ZAČETKU KARIERE?

- Kakšen bo režim prihoda in odhoda v službi?
- Kako se zavarovati?
- In kakšne službene zabave lahko pričakujete?

Goran Novković

Prvo srečanje s službo je največja sprememba, odkar ste vstopili v prvi razred osnovne šole. Čas šolanja se je končal, začenja se čas službovanja. Na začetku tega novega obdobja je dobro vedeti nekaj pomembnih informacij.

1. Kako boste podpisali pogodbo?

V dobi digitalne transformacije se svet zaposlovanja hitro spreminja. Mladi lahko že pričakujejo, da bodo

pogodbo o zaposlitvi in druge dokumente, ki urejajo odnose z delodajalcem, podpisali elektronsko.

»Digitalni sistemi omogočajo vključevanje zunanjih deležnikov, kot so kandidati za zaposlitev, v proces podpisovanja brez potrebe po fizični prisotnosti. To pomeni, da bodo mladi lahko podpisovali pogodbe, pravilnike ali druge kadrovske dokumente kar prek spleta ali mobilnih naprav, kjerkoli in kadar koli,« napoveduje Rikardo Tinauer, direktor za strategijo v podjetju Eba.

Prihodnost zaposlovanja mladih bo tako znamenovana z brezpapirnim poslovanjem. To jim bo olajšalo vstop na trg dela in hkrati odprlo vrata globalnim priložnostim.

2. Kako boste vstopili v službo?

Dobesedno vstopili. In kako jo boste zapustili? Današnji kadrovske postopki in evidentiranje delovnega časa so daleč od tega, kar so bili v časih klasičnega »štempljanja«, pravijo v podjetju Špica International, ki se ukvarja s tem področjem. Mladi so pogosto pozitivno presenečeni nad tem, da imajo sodobna podjetja popolnoma digitalizirano evidenco delovnega časa, ki omogoča registracijo prihoda, odhoda, malice ali službene poti kar z mobilnim telefonom, četudi je delovno mesto domača pisarna ali kavarna.

»Druga prednost, ki jo mladi hitro vzljubijo, je popolna preglednost podatkov, od stanja ur in dopusta do nadur ter prisotnosti sodelavcev. Vse to lahko preverijo v realnem času, brez čakanja na obračun plače ali klica v kadrovske službe. To daje več občutka nadzora in odgovornosti, hkrati pa omogoča boljšo organizacijo prostega časa,« pojasnjujeta Lara Kokalj iz prodaje in Ana Gregorc, ki skrbi za HRM v tem podjetju, ter dodajata: »Clock-in z nasmehom, clock-out z dosežki.«

Mladi lahko že pričakujejo, da bodo pogodbo o zaposlitvi podpisali elektronsko.

3. Kako se boste pokojninsko zavarovali?

Tudi sam sem se nasmihal, ko sem končal šolanje in so mi ponujali pokojninsko zavarovanje. Na srečo sem ga sklenil. Že zdaj lažje diham, čeprav še nisem tik pred penzijo.

Dobro je misliti na oddaljeno prihodnost. V Modri zavarovalnici modro opozarjajo, da je danes več kot 22 odstotkov prebivalcev starejših od 65 let, do leta 2050 pa bo ta delež narasel na okoli 30 odstotkov. To pomeni, da bo vse manj zaposlenih financiralo vse več upokojencev.

Nujno je torej, da mladi sami poskrbite za svojo finančno prihodnost, če želite ohraniti svoj življenjski standard tudi v pozni starosti. »Dodatno pokojninsko zavarovanje je ena najpametnejših odločitev, ki jo lahko mladi sprejmejo že ob prvi zaposlitvi,« poudarjajo pri Zavarovalnici Generali. V Zavarovalnici Triglav pa dodajajo: »Mladim svetujemo, da z dodatnim pokojninskim zavarovanjem začnejo čim prej, če je le mogoče, že takoj ob prvi zaposlitvi. Za mlade je bolj kot znesek, s katerim začnejo varčevati, pomemben čas.«

Največjo razliko namreč naredijo ravno prva leta varčevanja. Obrestno-obrestni učinek omogoča, da tudi manjši mesečni zneski v desetletjih zrastejo v pomemben del finančne varnosti. Za začetek ne potrebujete visokih vplačil. Pomembno je, da sploh

Pri pogajanjih za službo ne glejte le višine plače, dni dopusta ali možnosti dela na daljavo. Preverite tudi, ali delodajalec prispeva v vaše dodatno pokojninsko varčevanje.

začnete, nato pa znesek povečujete, ko se vaše finančne zmožnosti izboljšajo.

»Pri pogajanjih za službo zato ne glejte le višine plače, dni dopusta ali možnosti dela na daljavo, ampak vedno preverite tudi, ali delodajalec prispeva v vaše dodatno pokojninsko varčevanje,« opozarjajo v Modri zavarovalnici. Možnost kolektivnega dodatnega pokojninskega zavarovanja je najugodnejša. To potrjujejo tudi pri Triglavu.

Zakaj je to pomembno? Pri Generaliju pojasnjujejo: »Vplačuje lahko le posameznik, delodajalec ali oba. Sredstva pa so last varčevalca in so dedna. Individualna vplačila v zavarovanje znižujejo letno dohodnino. To pomeni, da del denarja, ki bi ga sicer mladi zaposleni plačali državi, lahko namenijo za svojo prihodnost.«

Pokojninski skladi življenjskega cikla omogočajo različne naložbene strategije. Mlajši varčevalci imajo pri tem prednost, saj lahko izberejo bolj dinamične sklade z večjo izpostavljenostjo delniškim naložbam. Prej ko začnejo, več časa imajo za rast svojih naložb.

Drugače povedano: pomembna prednost za mlade je naložbena politika. V skladu s tako imenovano naložbeno politiko življenjskega cikla so sredstva mladih pretežno naložena v potencialno bolj donosne in tvegane vrednostne papirje (npr. delnice), z leti pa se delež teh naložb znižuje na račun bolj konservativnih oziroma manj dinamičnih naložb (npr. obveznice), pravijo pri Triglavu.

Če podjetje možnosti kolektivnega pokojninskega zavarovanja ne zagotavlja, pri Triglavu svetujejo sklenitev individualnega dodatnega pokojninskega zavarovanja z davčno ugodnostjo, ker premija znižuje davčno osnovo zavarovanca in tako zagotavlja znatno povračilo dohodnine. Od države lahko dobijo povrnjene tudi do 50 odstotkov vplačane premije.

4. Katera druga zavarovanja je modro skleniti?

Zavarovanja so nastala kot odgovor na negotovost in tveganja v življenju; ljudje so se združevali in si medsebojno pomagali v primeru nesreče. Danes to vlogo prevzemajo zavarovalnice, ki z zbiranjem sredstev (premijs) od večjega števila ljudi ustvarijo skupen sklad. Iz tega sklada se krije škoda tistemu, ki jo utrpi, pojasnjujejo v Modri zavarovalnici. Zavarovanje vam torej zagotavlja finančno varnost in zaščito pred nepredvidljivimi dogodki, ki bi lahko privedli do finančnih težav.

Za nekoga, ki se veliko ukvarja s športom ali veliko potuje, bi bilo smotno razmisliti o nezgodnem zavarovanju in zavarovanju za tujino. Dodatna zdravstvena zavarovanja pa posameznikom omogočajo hitrejši dostop do specialističnih pregledov in posegov.

»V Sloveniji je javni zdravstveni sistem preobremenjen, kar povzroča dolge čakalne dobe na specialistične obravnave in težjo dostopnost splošnih zdravnikov. Zato je priporočljivo poskrbeti za dodatna zdravstvena zavarovanja,« pravijo pri Generaliju.

Dodatna zdravstvena zavarovanja, tudi pri njih, krijejo samoplačniške zdravstvene storitve oziroma omogočajo kritje nekaterih nadstandardnih zdravstvenih storitev, na primer takojšnji videoposvet s splošnim zdravnikom.

Morda vam bo podjetje ponudilo tudi posebna doživetja, kot je spanje v puščavi, ali celo izjemne avanture, kot je obisk severnega tečaja.

V Zavarovalnici Triglav denimo zavarovanje Specialisti omogoča hiter dostop in kritje stroškov specialističnih pregledov in nadaljnjih preiskav ter krije stroške zdravljenj na beli recept. Zavarovanje Specialisti+ pa vključuje tudi hitrejši dostop in kritje izbranih posegov ter ambulantno rehabilitacijo.

Nekomu, ki načrtuje družino ali ima večje finančne obveznosti, kot so krediti, se zagotovo izplača razmisliti o življenjskem zavarovanju, ki finančno zaščiti najbližje, svetujejo v Modri zavarovalnici.

Možnosti je več. V Generaliju denimo ponujajo življenjsko zavarovanje, s katerim si zavarovanec zagotovi celostno zavarovalno zaščito zase in za svojo družino z zajamčeno višino izplačila v primeru smrti in vključitvijo dodatnih zavarovanj. S tem poskrbi za nepredvidljive življenjske dogodke, kot so nezgoda, bolezen, brezposelnost in delovna nezmožnost.

Mladi lahko s dolgoročnim nezgodnim zavarovanjem sebi in svoji družini zagotovijo finančno in čustveno varnost. Po poškodbi bodo pokrili izpad dohodka, poskrbeli za alternativna zdravljenja ali ustrezno prilagodili domače okolje v primeru invalidnosti, dodajajo pri Generaliju.

Prva zaposlitev je tudi čas, ko začnete razmišljati o finančni zaščiti in dolgoročnih načrtih za prihodnost. Zavarovanja, ki vključujejo tudi varčevanje, so dodaten vir sredstev za uresničevanje različnih življenjskih ciljev. V Triglavu zato mladim svetujejo vključitev v kolektivno nezgodno in/ali življenjsko zavarovanje, če je ta možnost na voljo.

Če te možnosti ni, pa mladim do 35. leta priporočajo njihovo kratkoročno življenjsko in nezgodno zavarovanje, ki v primeru nezgode ali smrti zavarovani osebi ali njegovim bližnjim pomaga k večji finančni varnosti. Če obstaja potreba po dolgoročnejšem zavarovanju in višjem kritju (npr. v primeru najema

stanovanjskega kredita), finančni zaščiti za primer daljše odsotnosti z dela zaradi hude bolezni ali težje poškodbe, ponujajo tudi takšno zavarovanje.

Redni mesečni prilivi so odlična priložnost, da življenjsko zavarovanje nadgradite tudi s postopnim varčevanjem za uresničevanje različnih življenjskih ciljev v prihodnosti. Mladim je na voljo naložbeno življenjsko zavarovanje z obročnim plačevanjem premije.

Poleg zavarovanj pa v Modri zavarovalnici priporočajo še nekaj: »varnostni sklad« v višini vsaj treh do šestih mesečnih stroškov. Služi vam kot rezerva za nepričakovane dogodke ali izgubo zaposlitve.

5. Kako pa se boste v službi zabavali?

Nataša Progar iz družbe ETC Adriatic ima za vas dobro novico: »Povpraševanje podjetij po dogodkih z elementi teambuilding programa, ki jih pričakuje generacija Z, je čedalje več.«

Primeri programov, ki v podjetjih navdušujejo mlade, so naslednji:

- ★ Interaktivne igre (iskanje zaklada, pobeg iz škatle, digitalni izzivi): mladi obožujejo igre, kjer se morajo znajti, sodelovati in tekmovali.
- ★ Tematske zabave: od retro večerov, filmskih tematik do futurističnih neonskih zabav. Pomembno je, da imajo dogodki zabavni in »instagramabilni« element, ki ustvari pravo atmosfero in energijo.
- ★ Startup umik: večdnevni odmik v sproščeno okolje, kjer mladi dobijo vpogled v delovanje podjetja, hkrati pa aktivno sodelujejo pri ustvarjanju idej in soustvarjanju prihodnjih korakov.
- ★ Potovanja: sodobna nadgradnja nekoč dolgočasnih sindikalnih druženj. Danes gre za večdnevne izlete ali mednarodna potovanja, ki združujejo delo, raziskovanje novih okolij in druženje. Programi lahko vključujejo destinacije, kot so Malta, Ciper, Španija. Tudi posebna doživetja, kot je spanje v puščavi, ali celo izjemne avanture, kot je obisk severnega tečaja.

»Podjetja vse bolj razumejo, da služba ni samo delo od 9. do 17. ure. Dober teambuilding vam omogoča, da se sprostite, spoznate sodelavce in ustvarite izkušnje, ki jih boste ohranili za vedno,« dodaja Nataša Progar.

KULTURA KI SE NE NAPIŠE, AMPAK ŽIVI

Ko prvič stopiš v delovno okolje, hitro začutiš, ali je to prostor, kjer si lahko ti. Ne gre za to, koliko imaš izkušenj ali kako samozavestno znaš nastopati – gre za občutek, da te nekdo vidi, da te posluša in da ti da priložnost.

V Harvey Normanu se trudimo, da je ta občutek resničen. Da vsak, ki pride k nam – naj bo to na prakso, študentsko delo ali prvo zaposlitev – **začuti, da je del ekipe**. Da ima prostor za vprašanja, za ideje, za rast.

Zato veliko vlagamo v razvoj sodelavcev. Imamo interne programe, kjer se učimo drug od drugega, **delimo izkušnje in gradimo veščine**, ki niso pomembne le za delo, ampak tudi za življenje. Eden takšnih je **Manager Trainee Akademija**, ki odpira vrata v vodenje.

GAŠPER, UDELEŽENEC NAŠE AKDEMIJE, KI JE DANES VODJA ODDELKA, JE SVOJO IZKUŠNJO OPISAL TAKOLE: »Za akademijo sem se odločil, ker sem v sebi začutil željo po novem izzivu in napredovanju tako v poslovni kot osebni rasti. Sama akademija pa je k temu veliko doprinesla. Skozi vaje in praktične primere sem spoznal, da veliko teh tehnik in znanja že uporabljam skozi leta, kar mi je samo potrdilo, da sem na pravi poti ter da sem se pravilno odločil. Sem pa skozi akademijo prejel tudi veliko novega znanja ter novih veščin, ki se v praksi zelo dobro obnesejo.«

Poleg tega v Harvey Normanu omogočamo tudi **opravljanje obvezne študentske prakse**, kar je odlična priložnost, da nas spoznaš od znotraj. Vedno smo veseli mladih talentov, ki prinesejo svežo energijo, drugačen pogled in iskreno radovednost.

Naša kultura ni nekaj, kar visi na steni. Je nekaj, kar se čuti v vsakdanjih pogovorih, v medsebojni podpori, v tem, da si vzamemo čas za "kako si?". In to je tisto, kar dela razliko.

Harvey Norman®
ZAUPANJA vreden NAKUP.

☎ 01 585 50 00

@ zaposlitev@harveynorman.si

🌐 www.harveynorman.si/zaposlitev



Lastna proizvodnja
LESENIH IN ALU/LES
OKEN IN VRAT,
PANORAMSKIH STEN,
PANORAMIKOV



Vabljeni v naš
razstavni salon v
IOC Zapolje I/3
v Logatec.

NAJVEČJI SALON
oken in vrat v Sloveniji