



POV: iščeš dobre plače



Izberi kraj, ki ti da več kot samo službo.
Slovenija ima več "levelov", ne samo Ljubljano.

14–26



Intervju: Dan Podjed

»Imejte se radi. Imejte radi sebe
in drug drugega ... S tem boste lahko
najbolje konkurirali umetni inteligenci.«



Ustvarjamo priložnosti za rast –
**osebno, strokovno
in globalno.**

Naše poslanstvo je omogočati ljudem zdravo in kakovostno življenje. Uresničujemo ga z inovacijami, znanjem in odgovornostjo do družbe in okolja. Naša kultura temelji na zaupanju, sodelovanju in inovativnosti, ključ do našega uspeha pa so zaposleni – 13.000 krkašic in krkašev po vsem svetu s predanostjo, ustvarjalnostjo in znanjem vsak dan soustvarja našo zgodbo.

Vstopi v podjetje, kjer se zanesljivost sreča z vizijo in kjer znanje odpira vrata prihodnosti.

Preveri priložnosti na karierni spletni strani



Živeti zdravo življenje.



Kako daleč želiš priti v naslednjih petih letih?

Prva služba mine. Okolje, v katerem se naučiš največ, ostane.

Smo slovensko podjetje, ki razvija in proizvaja napredne rešitve za pijače v gostinstvu. Naši sistemi delujejo v hotelih in restavracijah v več kot 40 državah. Kar zjutraj rešimo v Kamniku, že popoldne pomaga našim kupcem v Nemčiji, Španiji ali kjer koli drugje po Evropi.

Svojo pot pri nas lahko začneš na različnih področjih:



Tehnika & mednarodni servis

Diagnostika, servis in razvoj sodobnih točilnih sistemov po Evropi.



Prodaja & poslovni razvoj

Delo s hotelirji, gostinci in mednarodnimi partnerji, pogajanja, razvoj trgov.



Živilska tehnologija & proizvodnja

Razvoj receptur, kakovost, sodobni proizvodni procesi, avtomatizacija.



Umetna inteligenca

Na vseh področjih ima vse pomembnejšo vlogo tudi umetna inteligenca - iščemo ljudi, ki razmišljajo, kako stvari narediti bolje, hitreje in pametneje.

Morda še ne veš natančno, kam želiš. Pomembno je, da začneš tam, kjer lahko rasteš.



*Odkrij, kam te
labko pripelje
tvoja kariera.*

NEKTAR NATURA d.o.o., Ekslerjeva ulica 8, 1241 Kamnik, Slovenija, t.: +386 (0)1 7240 300, e: hr@nektarnatura.com



Intervju: Lina Petek in Luka Sinček

»Investitorji so do začetnikov v podjetništvu tako ostri, da je včasih že boleče.«

92



Nepremičnine

Stanovanje brez dediščine:
6 poti, ki dejansko delujejo

40



Kariera & UI
UI vam lahko najde službo,
ne more pa namesto vas
opraviti razgovora!

52



Prva zaposlitev
7 pasti pred podpisom
prve pogodbe

68

Uvodnik

Starter pack, letnik 2026

6

Trg dela

Službe so, ljudi ni: kdo bo delal v Sloveniji?

8

Najboljši med največjimi

Največja slovenska podjetja po številu dobrih služb

14

Kje se skrivajo dobre plače?

22

Največja slovenska podjetja po povprečni plači

26

Intervju: Dan Podjed

»Imejte se radi. Imejte radi sebe in drug drugega ...
s tem boste lahko najbolje konkurirali umetni inteligenci.«

34

Nepremičnine

Stanovanje brez dediščine: 6 poti, ki dejansko delujejo

40

Osebnostne finance

Ne denar. Problem so navade.

44

Najdražja napaka pri vlaganju je ... čakanje.

48

Partnerji Podjetne Slovenije



PODJETNA KARIERA

Št. 61 | Letnik 9 | September 2026

Izdajatelj:

Izziv X, d. o. o.
Gorenjesavska cesta 13b
4000 Kranj
info@podjetnaslovenija.si

Uredništvo

Odgovorni urednik:

Goran Novkovič
urednistvo@podjetnaslovenija.si

Izvršna urednica:

Katarina Pernat

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:

Spotnet

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.

ISSN 2820-6029

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



STARTER PACK, LETNIK 2026



Goran Novković

M

ladenič pride prvi dan v službo. Šef ga vpraša: »Ali veš, kaj je v našem podjetju najpomembnejše?« On samozavestno odgovori: »Da delam hitro!« Šef se nasmehne: »Ne. Da najprej poslušaj, potem delaš.«

Fant pokima, se obrne... in se zaleti v stekleno steno, ki je ni opazil. Šef pa reče: »Evo, prva lekcija: najprej glej, potem poslušaj, šele na koncu delaj.«

Nauk: Hitrost je super, ampak pozornost je »superpower«.

To je samo en vic, ki vam ga umetna inteligenca strese iz rokava. Ni edini. Drugi je denimo ta.

Mlada sodelavka pride prvi dan v pisarno in vpraša starejšega kolega: »Kako naj preživim prvi teden?« On ji reče: »Preprosto. Nauči se treh stvari: kje je kava, kje je printer... in kje se ljudje skrivajo, ko potrebujejo mir.«

Ona ga vpraša: »Zakaj pa to zadnje?« On odvrne: »Ker boš tam našla najboljše ideje — in največ iskrenih nasvetov.«

Nauk: V službi se največ naučiš tam, kjer ni sestankov.

...

To je bilo malo za šalo, malo zares. V Podjetni Sloveniji smo vam z izdajo te revije, Podjetne kariere, že drugo leto zapored pripravili pravi »starter pack« za začetek vaše kariere poti.

Prvič odrasteš na valeti. Drugič na maturi. Tretjič na diplomu. Četrtrič pa takrat, ko ti na račun sede prva plača. Ali pa kot podjetniku prvo plačilo. Takrat se začne, kot pravite mladi, »level«: samostojnost. Služba!

To je eden najlepših »levelov« v življenju. Ko končno vidiš, da lahko s svojim znanjem uresničuješ svoje želje. Brez dovoljenja kogarkoli. To je tvoja moč. Tvoj kapital. Končno lahko dosežeš velike želje s svojim lastnim denarjem.

Ampak vaš pravi kapital ni denar. Moj pokojni profesor Stane Južnič je pred skoraj 40 leti rekel: »Denar ti lahko ukradejo. Avto ti lahko ukradejo. Nakit ti lahko ukradejo. Znanja pa ti ne more ukrasti nihče.«

Še kako vam privoščimo uspešno karierno pot. A še bolj uspešna bo, če boste nonstop vlagali v svoj največji dragulj — znanje. Učenje se je šele začelo. Vzponi, padci, preobrati — vse bo prišlo. Ampak od zdaj naprej bo to učenje bolj dinamično, bolj vaše, bolj resnično.

Srečno.

P. S.: Na naslednjih straneh vam podarjamo začetni komplet za kariero in zasebno življenje št. 2. 😊

»Denar ti lahko ukradejo.
Avto ti lahko ukradejo.
Nakit ti lahko ukradejo.
Znanja pa ti ne more ukrasti nihče.«



KJE? ARENA TEHNOLOGIJ

KDAJ? 21. 10. 2026

Pridi med 13.–17. uro.

*PAZI: ne dopoldan, ker je takrat drug program za OŠ in SŠ

BREZPLAČEN VSTOP, PRIJAVA OBVEZNA

Še dodaten popoldanski program:

- Delo v tujini
- Štipendije za top tuje univerze
- Future Jobs



***NAGRADE:**



+ 3X LETNA ZALOGA KAVE
DA BO ŠTUDENT BUDEN



www.arena-tehnologij.si





Grafika: Spotnet

SLUŽBE SO, LJUDI NI: KDO BO DELAL V SLOVENIJI?

- Kateri poklici so v Sloveniji najbolj iskani zdaj in kateri bodo v bližnji prihodnosti?
- Kako UI spreminja potrebe podjetij in zaposlenih?
- Katere veščine bodo odločale o zaposljivosti v prihodnjih letih?

Gregor Lisec

Gospodarska rast se sicer nekoliko umirja, vendar pomanjkanje delovne sile ostaja eden največjih izzivov slovenskih delodajalcev. Kot ugotavljajo na Zavodu RS za zaposlovanje (ZRSZ), se je s pomanjkanjem ustreznih kandidatov za zaposlitev v zadnjih

šestih mesecih spoprijemala skoraj polovica vprašanih delodajalcev.

Kateri poklici so in bodo najbolj iskani? Kje je največ povpraševanja po delavcih? Katere veščine postajajo ključne in kako na trg dela vpliva umetna inteligenca (UI)? Odgovore smo poiskali pri ZRSZ, kadrovskih agencijah Adecco in Manpower ter v dveh največjih slovenskih podjetjih – Krki in Petrolu.

**Že 80 let
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 biotehnološki 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

44,9 odstotka delodajalcev se je v zadnjih šestih mesecih soočalo s pomanjkanjem ustreznih kandidatov za zaposlitev. (ZRSZ)

1. Pomanjkanje kadrov še nadaljnjih pet let

Služb oziroma delovnih mest v Sloveniji ne primanjkuje, delovne sile pač. In za naslednja leta ne kaže na obrat trenda. Tako ugotavljajo tudi na ZRSZ, kjer so v raziskavi Napovednik zaposlovanja ugotovili, da se je v zadnjih šestih mesecih s pomanjkanjem ustreznih kandidatov za zaposlitev soočala skoraj polovica vprašanih delodajalcev (44,9 odstotka).

Na zavodu ob tem opozarjajo, da delodajalci pomanjkanja delovne sile »ne razumejo več kot kratkotrajnega pojava, ampak kot dolgoročen izziv. Več kot polovica jih pričakuje težave pri iskanju ustreznih kadrov tudi v prihodnjih petih letih.«

Kot enega ključnih dejavnikov nadaljnjega razvoja trga vidijo demografske spremembe. Staranje prebivalstva in upokojevanje zaposlenih povečujeta potrebe po novih kadrih, zato velik del prihodnjega zaposlovanja ne bo posledica odpiranja novih delovnih mest, temveč nadomeščanja zaposlenih, ki odhajajo v pokoj ali menjajo zaposlitev.

Delodajalci se zato vse pogostejše obračajo tudi k zaposlovanju tujih delavcev ter vlagajo v usposabljanje in prekvalifikacijo obstoječih zaposlenih. Na ZRSZ poudarjajo, da bo zaradi hitrega tehnološkega razvoja vseživljenjsko učenje postalo sestavni del skoraj vsake poklicne poti. Poleg strokovnega znanja bodo po ugotovitvah zavoda vse večjo težo dobivale tudi prenosljive veščine, kot so sprejemanje odgovornosti, samostojnost, sposobnost jasne komunikacije in pripravljenost na učenje.

2. Kje je in bo največ zaposlitvenih priložnosti?

Gradbeništvo bo po napovedih ZRSZ v drugi polovici leta potrebovalo največ novih kadrov. Sledijo delodajalci v nastanitvenih in gostinskih dejavnostih, drugih raznovrstnih poslovnih dejavnostih, zdravstvu in socialnem varstvu ter v dejavnosti prevoza in skladiščenja.

Najpogostejše iskani bodo delavci za preprosta dela v predelovalnih dejavnostih, prodajalci, vozniki težkih tovornjakov in vlačilcev, varilci, čistilci, strežniki in gospodinjski pomočniki v uradih, hotelih in drugih ustanovah, skladiščniki in uradniki za nabavo in prodajo, elektroinštalaterji, poklici za zdravstveno in socialno oskrbo na domu, varnostniki in kuharji.

»Tudi rezultati zadnje raziskave Poklicni barometer za leto 2026 so napovedali primanjkljaj kadra za vrsto poklicev na področju zdravstvene oskrbe, šolstva in gradbeništva,« dodajajo pri ZRSZ.

3. Kadrovske agencije: največ priložnosti pri tehničnih poklicih

Podobna so opažanja v kadrovskih agencijah. V Adeccu med najbolj iskanimi profili izpostavljajo proizvodne delavce, operaterje v proizvodnji, skladiščnike, voznike, vzdrževalce, CNC-operaterje, varilce ter strokovnjake s področja elektrotehnike in strojništva. Poleg teh podjetja vse pogostejše iščejo tudi strokovnjake za prodajo, računovodstvo, kadrovske procese in IT.

V Manpowerju opažajo izrazit porast povpraševanja po gradbenih profilih vseh stopenj izobrazbe. Veliko priložnosti je tudi za prodajnike s tehničnim znanjem, elektrotehnike, računovodje ter proizvodne delavce in skladiščnike. Obe agenciji poudarjata, da največje neskladje med ponudbo in povpraševanjem ostaja pri tehničnih poklicih.

4. UI ne odpravlja potrebe po ljudeh

Poleg pomanjkanja kadrov na trg dela vpliva – in ga vse bolj spreminja – tudi UI. Delodajalci in kadrovske agencije ugotavljajo, da UI sicer vpliva na zaposlovanje, toda ne z ukinjanjem služb, temveč predvsem z avtomatizacijo rutinskih opravil in preoblikovanjem obstoječih delovnih mest.

»Pričakujemo, da bo UI preoblikovala posamezna delovna mesta in naloge, manj pa jih bo v celoti nadomestila. Vlaganje v prekvalifikacije, razvoj kompetenc in prilagajanje zaposlenih novim tehnologijam bo zato eden ključnih izzivov prihodnjih let,« poudarjajo pri Adeccu.

Pri Manpowerju dodajajo, da UI povečuje povpraševanje po strokovnjakih za podatkovno analitiko, strojno učenje in razvoj rešitev na področju UI. Ob tem se UI vse pogostejše uporablja tudi pri kadrovskih postopkih, na primer pri iskanju in začetni selekciji kandidatov.

5. Krka ne išče le farmacevtov in kemikov ...

To lahko razberemo tudi iz odgovorov dveh izmed največjih slovenskih podjetij, ki nista imuna na izzive zaradi kadrovskih primanjkljajev in spreminjajočih

Več kot polovica delodajalcev pričakuje težave pri iskanju ustreznih kadrov tudi v prihodnjih petih letih. (ZRSZ)



Tvoja radovednost lahko spremeni prihodnost

V Novartisu se drzne ideje, znanje in najsodobnejše tehnologije povezujejo z enim ciljem: izboljševati življenja ljudi. Pridruži se ekipi, v kateri se boš učil, razvijal in ustvarjal resničen vpliv.

Si za? Oglej si odprta delovna mesta v Novartisu.

www.novartis.si



NOVARTIS

Manpower ob zmanjševanju rutinskih administrativnih opravil vidi več povpraševanja po podatkovni analitiki, strojnem učenju in razvoju rešitev na področju UI.

se potreb po znanju. Čeprav Krka in Petrol delujeta v različnih panogah, v obeh slovenskih gospodarskih velikanih poudarjajo, da poleg strokovnega znanja vse večjo vlogo dobivajo digitalne veščine, prilagodljivost in pripravljenost na nenehno učenje.

V Krki največ zaposlitvenih priložnosti še vedno ponujajo za farmacevte in kemike, podjetje pa išče tudi strokovnjake s področij računalništva, strojništva, elektrotehnike in ekonomije. Zaradi širitve proizvodnih zmogljivosti povečujejo tudi zaposlovanje v proizvodnji, so nam sporočili iz službe za odnose z javnostmi Krke, tovarne zdravil.

6. ... Petrol pa ne le prodajnikov

V Petrolu bodo tudi v prihodnje med najbolj iskanimi kadri prodajalci za delo na prodajnih mestih. Ob tem pa zaradi digitalizacije in razvoja novih energetskih storitev narašča povpraševanje po strokovnjakih s področij informatike, umetne in poslovne inteligence, podatkovne analitike ter razvoja produktov in digitalnih rešitev.

7. V pričakovanju upokojitev 114 tisoč zaposlenih

Tako pri Krki kot Petrolu in drugih največjih podjetjih so konstantno aktivni na trgu dela. Nenehno iščejo nove zaposlene in nič ne kaže, da se bo trend v prihodnosti obrnil. Nasprotno.

To potrjujejo tudi besede direktorice zaposlitvene agencije Adecco Mirele Kurt, ki je za RTV Slovenija konkretizirala problematiko, izpostavljeno na ZRSZ. Medtem ko smo v Sloveniji v času rekordno nizke brezposelnosti, je med zaposlenimi kar 114 tisoč ljudi, starih med 61 in 64 let. »Kar pomeni, da v obdobju med 2025 in 2028 lahko pričakujemo množične upokojitve,« je napovedala Mirela Kurt.

Če torej slovensko gospodarstvo že danes zaznava pomanjkanje delovne sile, bodo demografske spremembe ta problem v prihodnjih letih še poglobile.

Podjetja bodo vse bolj tekmovala za ljudi, vlagala v razvoj zaposlenih, avtomatizacijo procesov in zaposlovanje tujcev. Za posameznike bo to pomenilo še več zaposlitvenih priložnosti, a tudi vse večjo potrebo po nenehnem učenju in prilagajanju novim tehnologijam.

8. In kaj iščejo na policiji?

Zaposlitvenih priložnosti je danes veliko, proste službe pa so že pri posameznih delodajalcih raznolike. Zanimiv je bil pogled na seznam prostih delovnih mest Slovenske policije: 1. julija so iskali štiri policijske inšpektorje, tri čistilke, dva administratorja, po enega višjega policijskega inšpektorja, kriminalističnega inšpektorja specialista, višjega policijskega inštruktorja, orožarja, vzdrževalca za specialna vozila, hišnika, kuharja, finančnika in varnostnega inženirja. Samo za primer.

V Sloveniji je med zaposlenimi 114 tisoč ljudi, starih med 61 in 64 let, zato Adecco med letoma 2025 in 2028 pričakuje množične upokojitve.

Serioplast: kjer vrhunska tehnologija sreča močan ekipni duh

Letos v podjetju Serioplast v Limbušu s ponosom obeležujemo 10. obletnico uspešnega delovanja v Sloveniji. Kot del mednarodne skupine razvijamo in proizvajamo napredno, trajnostno embalažo za vodilne svetovne znamke. Zaposlenim ponujamo okolje, kjer se sodobna avtomatizacija prepleta z varno ter redno zaposlitvijo.

ZAKAJ IZBRATI SERIOPLAST?

- **Tehnologija & Trajnost:** Delo z vrhunsko tehnologijo, avtomatiziranimi linijami in uporaba recikliranih materialov
- **Podpora mladim:** Strukturirani programi učenja in mentorstvo od prvega dne, zanesljiva in dolgoročna zaposlitev v stabilnem mednarodnem okolju
- **Povezan kolektiv:** Sproščeni odnosi, teambuildingi in družabni dogodki, ki krepijo našo ekipo

Za vsakim našim uspehom stojijo ljudje. Zato gradimo okolje, ki spodbuja odprto komunikacijo, nenehno izobraževanje ter ponuja resnične možnosti za interno napredovanje.

SERIOPLAST
SLOVENIJA - 10 LET Z VAMI



SKENIRAJ IN NAS SPOZNAJ

Z EVROPSKIMI SREDSTVI SPODBUJAMO VSEŽIVLJENJSKO UČENJE ODRASLIH

V sodobni družbi, ki jo zaznamujejo hitre tehnološke, demografske in podnebne spremembe, postaja vseživljenjsko učenje ključni dejavnik osebne in poklicne uspešnosti.

Prav v tem pogledu ima javni razpis Temeljne kompetence 2023–2029 pomembno vlogo, saj odraslim omogoča pridobivanje znanj, ki so nujna za aktivno vključevanje v družbo in konkurenčno nastopanje na trgu dela.

Javni razpis Temeljne kompetence 2023–2029 krepi vključenost odraslih v izobraževanje in spodbuja razvoj temeljnih kompetenc, ki so potrebne za večjo zaposljivost, mobilnost in osebni razvoj. Programi so zasnovani tako, da udeležencem pomagajo razvijati spretnosti, s katerimi se lažje odzivajo na izzive sodobnega časa od digitalizacije do sprememb v delovnem okolju.

Dvig kompetenc odraslih

Javni razpis delno financira Evropska unija, in sicer iz Evropskega socialnega sklada plus. Namenjen je spodbujanju vseživljenjskega učenja, zlasti prožnih možnosti za izpopolnjevanje in prekvalifikacije za vse, ob upoštevanju podjetniških in digitalnih spretnosti, boljšemu predvidevanju sprememb in zahtev po novih spretnostih na podlagi potreb trga dela, olajševanju prehodov med delovnimi mesti in spodbujanju poklicne mobilnosti. Izvajalci brezplačnih izobraževalnih programov v okviru so večinoma ljudske univerze, izobraževalni centri in z njimi povezana konzorcijska partnerstva (razvojne agencije, zasebni izobraževalci), ki izvajajo tečaje za odrasle.

Javni razpis predstavlja pomemben korak k dolgoročni krepitvi znanj, spretnosti in vključujočega razvoja,



saj posameznikom omogoča učinkovitejšo sodelovanje na trgu dela in večjo dostopnost kakovostnih priložnosti za vseživljenjsko učenje.

PRIMERA DOBRE PRAKSE IZ OBEH KOHEZIJSKIH REGIJ

Pri prijavi na omenjeni javni razpis je bil uspešen center za izobraževanje Cene Štupar, ki s partnerji izvaja brezplačna izobraževanja za odrasle do leta 2029. Omenjen zavod s partnerji Micro Team, IC Geoss, Srednja ekonomska šola Ljubljana in Univerza za tretje življenjsko obdobje izvaja programe učenja računalniških in digitalnih vsebin ter programe za osebno rast in poklicni razvoj. V okviru računalniških in digitalnih vsebin upoštevajo aktualne potrebe ljudi in slušatelje usposablja na področju rabe umetne inteligence ter tudi uporabe storitev v okviru državne uprave, kot recimo elektronska komunikacija z njo, vlaganje zahtevkov ali spletnih vlog. Učijo jih tudi uporabe storitve zVEM (zdravje – Vse na Enem Mestu) in tudi drugih e-storitev.

Na projektu je bila s konzorcijskimi partnerji uspešna tudi Gimnazija Franca Miklošiča Ljutomer. Vodilni

konzorcijski partner je Ljudska univerza Murska Sobota, člani konzorcija so še Ljudska univerza Lendava, Javni zavod knjižnica Gorjuna Radgona in Ustanova lokalna razvojna fundacija za Pomurje. Na Gimnaziji Franca Miklošiča Ljutomer izvajajo javnoveljavna programa Računalniška pismenost za odrasle in Digitalna pismenost za odrasle. »Pri obeh programih lahko znanja in spretnosti predstavimo skupaj, saj se dopolnjujejo – prvi so usmerjeni predvsem v osnovno uporabo računalnika in programov, drugi pa v celovito digitalno usposobljenost za vsakdanje življenje in delo. Želimo, da znanja in spretnosti udeleženci usvojijo tako, da jih bodo znali samostojno in uspešno uporabljati v vsakodnevnih situacijah,« pravijo. Udeleženci največkrat pohvalijo izvajalce (v veliki večini so to (nekdanji) profesorji gimnazije), termine in tudi opremljenost učilnic. »Menimo, da prav prilagodljivost izvajanja programov daje naši šoli največje zadovoljstvo pri udeležencih. Naša majhnost glede izobraževanja odraslih je na neki način tudi naša največja prednost,« poudarjajo na Gimnaziji Franca Miklošiča Ljutomer.



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA LOKALNO SAMOUPRAVO,
KOHEZIJO IN REGIONALNI RAZVOJ



Sofinancira
Evropska unija

NAJVEČJA SLOVENSKA PODJETJA PO ŠTEVILU DOBRIH SLUŽB



Uvrst.	Podjetje	Kraj	Število zaposlenih
JV Slovenija			
1.	Krka	Novo mesto	6.724
2.	Akrapovič	Ivančna Gorica	1.625
3.	Revoz	Novo mesto	1.296
4.	Adria Mobil	Novo mesto	1.283
5.	Terme Krka	Novo mesto	598
6.	CGP	Novo mesto	597
7.	SIDG	Kočevje	363
8.	Inotherm	Dolenja vas	343
9.	Podgorje	Šentjernej	330
10.	Trim	Trebnje	297
11.	Adria dom	Črnomelj	260
12.	Kaaap	Novo mesto	220
13.	Melamin	Kočevje	207
14.	REM	Trebnje	204
15.	Roletarstvo Medle	Novo mesto	184
16.	Intersocks	Kočevje	177
17.	TEM Čatež	Velika Loka	165
18.	Iskra Pio	Šentjernej	159
19.	Arex	Šentjernej	152
20.	Plasta	Šentrupert	150
21.	Orkoplast	Trebnje	145
22.	Yaskawa Europe Robotics	Kočevje	144
23.	Ursa Slovenija	Novo mesto	141
Podravje			
1.	Pošta Slovenije	Maribor	5.167
2.	Perutnina Ptuj	Ptuj	2.094
3.	Talum	Kidričevo	1.052
4.	Palfinger	Maribor	797
5.	Elektro Maribor	Maribor	780
6.	ADK	Hoče	718
7.	IPPS	Maribor	520
8.	Impol PCP	Slovenska Bistrica	431
9.	Amomont	Hoče	420

Uvrst.	Podjetje	Kraj	Število zaposlenih
10.	Starkom	Maribor	322
11.	Ledinek Engineering	Hoče	297
12.	Geberit proizvodnja	Ruše	297
13.	Javno podjetje Marprom	Maribor	286
14.	DEM	Maribor	265
15.	Pipe Tech	Ptuj	249
16.	Silkem	Kidričevo	240
17.	Impol FT	Slovenska Bistrica	239
18.	Aktiva Inpod	Maribor	174
19.	Lestro-Ledinek	Hoče	164
20.	Sintal Maribor	Maribor	162
21.	Impol LLT	Slovenska Bistrica	147
22.	Mariborski vodovod	Maribor	140
Osrednja Slovenija			
1.	Novartis	Ljubljana	3.562
2.	Lek	LJUBLJANA	2.942
3.	Petrol	Ljubljana	2.435
4.	SŽ - Infrastruktura	Ljubljana	2.100
5.	Telekom Slovenije	Ljubljana	2.000
6.	SŽ - Vit	Ljubljana	1.929
7.	Lidl Slovenija	Komenda	1.738
8.	Hella Saturnus Slovenija	Ljubljana	1.698
9.	Hofer trgovina	Lukovica	1.670
10.	Sava turizem	Ljubljana	1.108
11.	WHC	Ljubljana	967
12.	SŽ - Tovorni promet	Ljubljana	947
13.	Elektro Ljubljana	Ljubljana	916
14.	Nomago	Ljubljana	915
15.	LPP	Ljubljana	868
16.	Alpe-Panon	Ljubljana	808
17.	DM Drogerie Markt	Ljubljana	805
18.	Kansai Helios Slovenija	Domžale	794
19.	Sintal	Ljubljana	783
20.	Aquafilso	Ljubljana	714

Uvrst.	Podjetje	Kraj	Število zaposlenih
21.	Telemach Slovenija	Ljubljana - Črnuče	703
22.	A1 Slovenija	Ljubljana	638
23.	SŽ - Potniški promet	Ljubljana	609
24.	Ljubljanske Mlekarnice	Ljubljana	608
25.	Eles	Ljubljana	604
26.	Salomon	Ljubljana - Polje	584
27.	Siliko	Vrhnika	581
28.	Les-MMS	Ljubljana	578
29.	Kolektor Etra	Ljubljana - Črnuče	574
30.	Energetika Ljubljana	Ljubljana	555
31.	SŽ - ŽIP	Ljubljana	548
32.	Sandoz	Ljubljana	547
33.	Sovita	Ljubljana	536
34.	Danfoss Trata	Ljubljana - Šentvid	529
35.	BTC	Ljubljana	528
36.	DRI Upravljanje investicij	Ljubljana	480
37.	AMZS	Ljubljana	457
38.	T - 2	Ljubljana	436
39.	Brinox	Medvode	435
40.	Harvey Norman Trading	Ljubljana	432
41.	Atlantic Droga Kolinska	Ljubljana	431

Uvrst.	Podjetje	Kraj	Število zaposlenih
42.	GVO	Ljubljana	431
43.	Pivovarna Laško Union	Ljubljana	416
44.	Pekarna Pečjak	Škofljica	410
45.	Porsche Inter Auto	Ljubljana	395
46.	Ikea Slovenija	Ljubljana	395
47.	SŽ	Ljubljana	394
48.	JUB	Dol pri Ljubljani	363
49.	Pro Plus	Ljubljana	358
50.	Fotona	Ljubljana	347
51.	Omega Air	Ljubljana	343
52.	Ekipa2	Ljubljana	339
53.	Rudnidi	Ljubljana	321
54.	Bauhaus	Ljubljana	319
55.	MM Količevo	Domžale	318
56.	Comtrade	Ljubljana	310
57.	Automatic Servis	Ljubljana	309
58.	Sanolabor	Ljubljana	302
59.	Interblock	Mengeš	292
60.	Deichmann	Ljubljana	287
61.	Želva	Ljubljana	285
62.	Raycap	Komenda	283

SKUPAJ USTVARJAMO ENERGIJO PRIHODNOSTI

V Dravskih elektrarnah Maribor, ki smo del skupine HSE, moč vode že vrsto let spreminjamo v energijo. Danes ne skrbimo le za zanesljivo proizvodnjo električne energije, temveč soustvarjamo zeleni prehod Slovenije in razvijamo nove rešitve na področju obnovljivih virov energije.

Za vsakim kilovatom stojimo ljudje. Znanje in izkušnje so naša osnova, prihodnost pa ustvarjamo z novimi idejami. Povezujemo tehniko z naravo, odgovornost z inovativnostjo in preverjene rešitve z novimi priložnostmi.

DELO, KI IMA POMEN.

Rezultat našega dela je energija za gospodinjstva in gospodarstvo ter za razvoj družbe in okolja, v katerem živimo.

ZNANJE, KI RASTE S TABO.

Spodbujamo strokovni razvoj, izmenjavo izkušenj in pridobivanje novih znanj. Pri tem nisi sam – ob tebi smo mentorji in sodelavci z bogatim strokovnim znanjem in izkušnjami.

TEHNOLOGIJA IN INOVACIJE.

Od hidroelektrarn z več kot stoletno tradicijo do novih obnovljivih virov energije. Sodeluj pri projektih, ki oblikujejo energetiko prihodnosti.

STABILNOST IN PRIHODNOST.

Ponujamo varno in spodbudno delovno okolje v družbi z dolgo tradicijo, trdnim znanjem in jasnimi ambicijami za prihodnost.

Morda bo prav tvoja ideja, znanje ali energija del našega naslednjega velikega koraka.

Preveri aktualna prosta delovna mesta na www.dem.si, profilih LinkedIn, Facebook ali Instagram in morda prav ti postaneš novi Dravčan.



Skupina hse 25



Uvrst.	Podjetje	Kraj	Število zaposlenih
63.	Sportradar	Ljubljana	280
64.	Endava	Ljubljana	277
65.	RLS	Komenda	275
66.	Jata Emona	Ljubljana	274
67.	Avtotransporti Kastelec	Grosuplje	258
68.	Milšped	Grosuplje	255
69.	SŽ - ŽGP Ljubljana	Ljubljana	254
70.	Prigo	Brezovica pri Ljubljani	254
71.	Orbico	Ljubljana	253
72.	HSE	Ljubljana	246
73.	Metrel	Horjul	240
74.	Mimovrste	Ljubljana	239
75.	Bankart	Ljubljana	236
76.	Papirnica Vevče	Ljubljana - Dobrunje	233
77.	Lombar	Komenda	231
78.	Litostroj Power	Ljubljana	230
79.	Cosylab	Ljubljana	226
80.	Oryx	Ljubljana	220
81.	Belimed	Grosuplje	220
82.	Kontron SI	Ljubljana	218
83.	Emil Frey Avtocenter	Ljubljana	215

Uvrst.	Podjetje	Kraj	Število zaposlenih
84.	Goričane	Medvode	214
85.	Delo	Ljubljana	214
86.	HS Plus	Trzin	214
87.	NIL	Ljubljana	211
88.	Mass	Domžale	210
89.	Sensilab	Ljubljana	205
90.	Personal Center	Ljubljana	203
91.	SRC	Ljubljana	201
92.	IMP Promont	Ljubljana - Črnuče	198
93.	Javni Holding Ljubljana	Ljubljana	195
94.	Atlantic Trade	Ljubljana	195
95.	IMP Pumps	Komenda	189
96.	Riko	Ljubljana	185
97.	Metrel Mehanika	Horjul	184
98.	Aktiva TS	Trzin	183
99.	Etrek	Škofljica	182
100.	SAM	Radomlje	180
101.	Gabrijel Aluminium	Grosuplje	178
102.	Partner Consulting	Ljubljana	178
103.	Pirnar	Ljubljana	177
104.	Calcit	Stahovica	176

Uvrst.	Podjetje	Kraj	Število zaposlenih
105.	T.L.Sirk	Ljubljana	176
106.	Salus, Veletrgovina	Ljubljana	175
107.	Donit Tesnit	Medvode	174
108.	Kemofarmacija	Ljubljana	172
109.	Magistrat International	Ljubljana	169
110.	Medis	Ljubljana - Črnuče	167
111.	S. Oliver S L O	Ljubljana	166
112.	Salesianer Miettex Periteks	Trzin	165
113.	NLB Lease&Go	Ljubljana	164
114.	IBE	Ljubljana	163
115.	Manpower	Ljubljana	159
116.	DSV Contract Logistics	Ljubljana - Črnuče	157
117.	DHL Ekspres	Trzin	152
118.	Hidrotehnika	Ljubljana	151
119.	Škrlj	Ljubljana	151
120.	Dekra zaposlitev	Ljubljana	151
121.	Garnol	Ljubljana	149
122.	Plinovodi	Ljubljana	148
123.	JP LPT	Ljubljana	148
124.	BE-Terna	Ljubljana	143
125.	Rotis	Trzin	142
126.	Strabag	Ljubljana	139

Uvrst.	Podjetje	Kraj	Število zaposlenih
Gorenjska			
1.	LTH Castings	Škofja Loka	2.215
2.	Goodyear Slovenija	Kranj	1.689
3.	Sij Acroni	Jesenice	1.265
4.	Arriva	Kranj	970
5.	Iskraemeco	Kranj	590
6.	Knauf Insulation	Škofja Loka	549
7.	Bosch Rexroth	Brnik - Aerodrom	534
8.	Iskra ISD	Kranj	486
9.	Fraport Slovenija	Brnik - Aerodrom	445
10.	Trelleborg Slovenija	Kranj	434
11.	FPM Filc	Škofja Loka	406
12.	Kontron	Kranj	386
13.	Sibo G.	Škofja Loka	362
14.	Gorenjska gradbena družba	Kranj	348
15.	Elektro Gorenjska	Kranj	304
16.	Contitech Slovenija	Kranj	297
17.	Polycom	Poljane nad Škofjo L.	293
18.	Adria tehnika	Brnik - Aerodrom	258
19.	KZPS	Brnik - Aerodrom	245
20.	Poclain Hydraulics	Žiri	238
21.	Niko	Železniki	238

PRIDRUŽI SE EKIPI

kls

V podjetju KLS krepimo ekipo in vabimo nove sodelavce na različna delovna mesta.

IŠČEMO

- ✓ Operaterja OBROČI
- ✓ Operaterja OBDELAVA
- ✓ Strojnega vzdrževalca
- ✓ Elektro vzdrževalca
- ✓ Orodjarja

PRILOŽNOSTI PONUJAMO TUDI ZA

- ✓ Počitniško delo
- ✓ Obvezno prakso
- ✓ Kadrovske štipendije

✉ info@kls.si

🌐 www.kls.si

☎ 03 839 32 00

PRIDRUŽI SE EKIPI dana

Družba Dana iz Mirne je podjetje s poslanstvom: »Živeti boljše življenje.« S široko paleto kakovostnih in cenovno dostopnih izdelkov izboljšujemo vsakdan naših kupcev. Uspeh gradimo na lastnih blagovnih znamkah, zadovoljnih strankah in okolju prijaznem poslovanju.

ZARADI ŠIRITVE EKIPE OBJAVLJAMO PROSTO DELOVNO MESTO:

UPRAVLJALEC SODOBNE LINIJE (m/ž)

Si tehnični tip? Rad delaš z rokami in stroji? Iščemo mlade, zanesljive sodelavce, ki bodo skrbeli za delovanje in osnovno vzdrževanje naših sodobnih proizvodnih linij! Delo poteka v dveh izmenah (občasno nočne z 80 % dodatkom) na sedežu podjetja na Mirni.



Omogočamo tudi kadrovske štipendije.

TVOJE NALOGE:

- skrb za delovanje in vzdrževanje strojev, strojne opreme in naprav,
- nastavitve strojev in manjša popravila,
- vodenje evidenc, sodelovanje z ekipo,
- skrb za čistočo in urejenost.

PRIČAKUJEMO:

- izobrazbo elektro, strojne ali podobne smeri,
- motiviranost in odgovornost,
- pripravljenost za učenje, samoiniciativnost in tehnično radovednost.

NUDIMO TI:

- zaposlitev v uspešnem in rastočem podjetju,
- delo na linijah, ki sledijo svetovnim trendom, s podporo izkušenih sodelavcev,
- urejeno delovno okolje, ki ga nenehno izboljšujemo,
- stalno zaposlitev s poskusnim delom (3 mesece),
- urejeno parkirišče in toplo malico,
- vikendi so običajno prosti,
- vključitev v dodatno pokojninsko zavarovanje,
- zavarovanje Specialist+.

PRIJAVA:

VEČ INFORMACIJ:

07 34 62 224
kadri@dana.si



Dana – skupaj živimo boljše življenje!

Uvrst.	Podjetje	Kraj	Število zaposlenih
22.	Kvibo	Tržič	232
23.	Komunala Kranj	Kranj	232
24.	M Sora	Žiri	218
25.	DSV Road	Kranj	214
26.	Kuehne + Nagel	Brnik - Aerodrom	211
27.	Etiketa	Žiri	208
28.	Difa	Škofja Loka	183
29.	Yokohama TWS Slovenija	Kranj	174
30.	Jurčič & Co.	Šenčur	170
31.	CP Kranj	Naklo	160
32.	ARC-Kranj	Kranj	156
33.	HIT Alpinea	Kranjska Gora	154
34.	Tom Tailor	Lesce	152
35.	SVP Avio	Begunje na Gorenj.	150
36.	Marmor Hotavlje	Gorenja vas	149
Obala & Kras			
1.	Luka Koper	Koper - Capodistria	1.922
2.	Intereuropa	Koper - Capodistria	621
3.	Titus	Dekani	464
4.	CPK	Koper - Capodistria	286
5.	AK Automotive	Koper - Capodistria	207
6.	Istrabenz plini	Koper - Capodistria	157

Uvrst.	Podjetje	Kraj	Število zaposlenih
Goriška			
1.	Mahle Electric Drives Slo.	Šempeter pri Gorici	1.642
2.	Hidria	Spodnja Idrija	1.535
3.	HIT	Nova Gorica	1.486
4.	Incom	Ajdovščina	619
5.	Elektro Primorska	Nova Gorica	471
6.	CPG VG	Ajdovščina	455
7.	Kolektor CPG	Nova Gorica	404
8.	TKK	Srpenica	280
9.	Sartorius Bia Separations	Ajdovščina	251
10.	Alpacem cement	Deskle	248
11.	Gostol-Gopan	Nova Gorica	210
12.	Pipistrel Vertical Solutions	Ajdovščina	185
13.	Intra Lighting	Šempeter pri Gorici	168
14.	Business Solutions	Solkan	160
15.	Kolektor Mobility	Idrija	159
16.	Seyfor	Šempeter pri Gorici	158
17.	Dom upokoencev Idrija	Idrija	158
18.	Kolektor Koling	Idrija	141

Uvrst.	Podjetje	Kraj	Število zaposlenih
Savinjska			
1.	Unior	Zreče	1.482
2.	BSH Hišni Aparati	Nazarje	1.305
3.	DARS	Celje	1.254
4.	Premogovnik Velenje	Velenje	1.053
5.	Jagros	Rogaška Slatina	866
6.	Cinkarna	Celje	725
7.	Htz Velenje, I.p.	Velenje	662
8.	Elektro Celje	Celje	653
9.	Štore Steel	Štore	483
10.	Thermana	Laško	462
11.	Tastepoint	Škofja vas	344
12.	Terme Olimia	Podčetrtek	320
13.	Pišek - Vitli Krpan	Šmarje pri Jelšah	311
14.	Cetis	Celje	299
15.	TEŠ	Šoštanj	298
16.	Isokon	Slovenske Konjice	284
17.	Kovis-livarna	Štore	271
18.	Unitur	Zreče	270
19.	Merkscha	Celje	249

Uvrst.	Podjetje	Kraj	Število zaposlenih
20.	KLS Ljubno	Ljubno ob Savinji	248
21.	Simbio	Celje	240
22.	Oplast	Slovenske Konjice	223
23.	Mlekarna Celeia	Petrovče	203
24.	Terme Dobrna	Dobrna	198
25.	Komunalno podjetje Velenje	Velenje	191
26.	Kovintrade	Celje	190
27.	INEL	Celje	182
28.	AVK Avtomatizacija	Celje	179
29.	Gorenje orodjarna	Velenje	177
30.	Kozmetika Afrodita	Rogaška Slatina	175
31.	RGP	Velenje	167
32.	Konus Konex	Slovenske Konjice	165
33.	HRC	Žalec	162
34.	Valji	Štore	162
35.	Turna	Šoštanj	160
36.	Z.R. - Zdravstvo	Rogaška Slatina	158
37.	Eurotas Hoteli	Celje	148
38.	Kostroj - Strojgradnja	Slovenske Konjice	146
39.	Juteks	Žalec	140



Pridružite se banki za prihodnost Evrope.

Zavezani smo svojim ambicijam. Spodbujamo raznolikost. Sprejemamo izzive in ustvarjamo inovacije. S trajnostnimi spremembami soustvarjamo prihodnost.

Postanite del inovativnega delovnega okolja in vključujoče organizacije, kjer cenimo različne poglede, ideje in izkušnje. Verjamemo, da prav raznolikost spodbuja najboljše rešitve, zato zaposlenim omogočamo, da razvijajo svoje talente, uresničujejo potencial in soustvarjajo uspešne zgodbe.

Kaj vam ponujamo?

- Možnost hibridnega dela in dela od doma
- Dodatno pokojninsko zavarovanje ter dostop do zdravnika specialista
- Psihološko, pravno in drugo strokovno svetovanje za zaposlene in njihove družinske člane
- Aktivno športno društvo ter številne športne in rekreativne aktivnosti
- Delavnice za krepitev zdravja, dobrega počutja in ravnesja med zasebnim ter poklicnim življenjem
- Številna strokovna izobraževanja in priložnosti za osebni ter karierni razvoj



Odkrijte svoje karijerne priložnosti na careers.unicredit.eu



Udejanjamo napredne zamisli.

Spremljaj naša družbena omrežja in si oglej prosta delovna mesta.

www.rls.si/careers

RLS®

RLS Merilna tehnika d. o. o.

Zlata nit 2025
FINALIST IZBORA
Dobri odnosi, zdrava rast.

Uvrst.	Podjetje	Kraj	Število zaposlenih
Posavje			
1.	NEK	Krško	654
2.	Kostak	Krško	566
3.	Gen-I	Krško	529
4.	DS Smith Slovenija	Brestanica	424
5.	Preis Sevnica	Sevnica	337
6.	Lisca	Sevnica	198
7.	Willy Stadler	Leskovec pri Krškem	186
8.	Kovis	Brežice	154
9.	I.H.S.	Krško	154
Koroška			
1.	Tab	Mežica	651
2.	Sij Ravne Systems	Ravne na Koroškem	425
3.	CNC P&K-Pušnik	Radlje ob Dravi	234
Zasavje			
1.	Steklarna Hrastnik	Hrastnik	471
2.	Dewesoft	Trbovlje	204
3.	AGM Nemec	Dol pri Hrastniku	182
4.	Šuštar Trans	Kresnice	144

Uvrst.	Podjetje	Kraj	Število zaposlenih
Primorsko-notranjska			
1.	Kovinoplastika	Stari trg pri Ložu	433
2.	Postojnska Jama	Postojna	221
3.	Plama-Pur	Podgrad	220
4.	Fluidmaster	Prestranek	179
5.	Lesonit	Ilirska Bistrica	151
Pomurje			
1.	Pomgrad	Murska Sobota	378
2.	Radenska	Radenci	253
3.	Varis Lendava	Lendava - Lendva	224
4.	Reflex	Gornja Radgona	217
5.	Rosenbauer	Gornja Radgona	207
6.	Saubermacher Slovenija	Murska Sobota	206
7.	Planika Turnišče	Turnišče	185
8.	Wienerberger	Križevci pri Ljutomeru	150
9.	Medicop	Murska Sobota	142

Vir podatkov: AJPES, letna poročila za leto 2024
Pogoji priprave: nadpovprečna plača glede na povprečno plačo v gospodarstvu ali v svoji panogi (SKD oddelek)
Kriterij razvrščanja: število zaposlenih

Obdelava: Podjetna Slovenija



VEČ KOT KODA: REŠITVE, KI SOUSTVARJAJO PRIHODNOST ZDRAVSTVA

SRC Health je vodilno podjetje na področju digitalne transformacije zdravstva v Sloveniji, kjer smo na podlagi dolgoletnih izkušenj zgradili največji kompetenčni center za razumevanje zdravstvenih procesov pri nas.

V SRC Health razvijamo programske rešitve, ki zdravstvenim ekipam pomagajo pri vsakodnevnem delu ter prispevajo k varnejši, učinkovitejši in kakovostnejši obravnavi pacientov. Naše vodilo je, da tehnologijo povezujemo z ljudmi in procesi tam, kjer je zanesljiva informacijska podpora najbolj pomembna – pri podpori kakovostnim odločitvam in boljšim rezultatom zdravljenja.



USTVARJAMO PRIHODNOST ZDRAVSTVENIH SISTEMOV Z MLADIMI

Pri mladih sodelavcih spodbujamo razvoj inovativnosti, širjenje znanja in nudimo priložnost za delo na kompleksnih informacijskih sistemih ter izzivih s področij razvoja programske opreme, podatkov, integracij, informacijske varnosti, testiranja in nacionalnih rešitev za zdravstvo.

SPOZNAVANJE SODOBNIH TEHNOLOGIJ IN ZDRAVSTVENIH PROCESOV

Že več kot 35 let povezujemo informacijsko tehnologijo s poglobljenim razumevanjem zdravstva, zato je naša prednost prav preplet tehnološkega, poslovnega in domenskega znanja. Sodelavcem omogočamo, da vidijo širšo sliko, sodelujejo z različnimi strokovnjaki in s svojim delom vplivajo na razvoj in digitalizacijo slovenskega zdravstva. V SRC Health gradimo dolgoročne odnose tako z zaposlenimi kot s

poslovnimi partnerji. Ponujamo zaposlitev za nedoločen čas, konkurenčno plačilo, strokovno zahtevne projekte, sodobne tehnologije ter sproščeno in povezano delovno okolje. Sodelavcem omogočamo, da se razvijajo v smeri, ki ustreza njihovim sposobnostim in interesom – na področju razvoja, produktov, podatkov, integracij, sistemskega inženiringa, testiranja, projektnega vodenja ali zdravstvene informatike.

NAJVEČJO MOČ PODJETJA VIDIMO V LJUDEH, KI STOJJO ZA TEHNOLOGIJO



»Pri mladih ne iščemo popolnega seznama osvojenih tehnologij. Pomembni so nam radovednost, odgovornost in želja po razumevanju, komu je rešitev namenjena. Znanje

gradimo skupaj, sodelavcem pa omogočamo, da skozi različne projekte odkrijejo področje, na katerem lahko največ prispevajo. Verjamemo, da se najboljši razvoj začne tam, kjer se človek počuti sprejetega, cenjenega in obenem dovolj izzvanega.«
Mojca Cvirn, vodja operative in razvoja kompetenc, SRC Health



»Ekipa, ki razume zdravstvene procese in se zna živjeti v delo uporabnikov, je tista, ki omogoča, da naše rešitve delujejo zanesljivo – vsak dan in vsako noč.«
Lado Modic, namestnik produktnega direktorja, SRC Health

NAŠE AKTUALNE RAZPISE DELOVNIH MEST LAHKO SPREMLJATE NA WWW.SRC.SI/KARIERA

MLADI TALENTI NA JASNI – PRILOŽNOST, DA POKAŽEŠ, KAJ ZMOREŠ

Prva služba ni le prva plača. Je prostor, kjer mladi talenti prvič zares ugotovijo, kaj zmorejo.

V Jasna NATUR Resortu ob jezeru Jasna v Kranjski Gori vsako leto srečujemo mlade, ki k nam prihajajo z različnimi znanji, željami in načrti. Mi pa v njih ne vidimo le diplom in življenjepisov, temveč mlade talente, ki si zaslužijo priložnost.

MLADI NISO SAMO ŠTUDENTJE

To je poved, ki jo pri Jasni jemljemo resno. Ko mlad človek postane del naše ekipe, je sodelavec. Gost ne ve, kdo je prišel prvi dan in kdo ima za seboj deset sezon. Zato mladim damo priložnost, hkrati pa od njih pričakujemo odgovornost. Najlepše je opazovati mladega človeka, ki na začetku negotovo naredi prve korake, čez nekaj tednov pa samozavestno komunicira z gosti, rešuje situacije in pomaga novemu sodelavcu. Takrat vidiš, kako hitro

se lahko razvije mladi talent, ko mu nekdo da priložnost in mu zaupa.

KAJ BOŠ RES ODNESEL S SEBOJ?

Seveda zaslužek. Toda čez nekaj let bodo morda pomembnejše stvari, ki jih danes še ne vidiš. Delo v turizmu je namreč intenzivna šola za življenje. Naučiš se komunicirati z gosti z vsega sveta, tudi ko si v gneči in časovni stiski. Naučiš se prevzemati odgovornost – za svojo nalogo, gosta, sodelavce in na koncu tudi zase. Naučiš se timskega dela, saj dober rezultat nikoli ni delo samo enega človeka. In naučiš se organizirati svoj čas brez staršev, profesorjev in urnika, ki ga je pripravil nekdo drug. Če boš nekoč lahko rekel: »Na Jasni nisem dobil samo prve službe. Tam sem prvič ugotovil, kaj vse zmorem«, potem smo kot delodajalec mladih talentov naredili nekaj prav.



Foto: Žiga Intihar



JASNA NATUR RESORT, KRANJSKA GORA

**Za mlade talente.
Za prve priložnosti.
Za izkušnje, ki ostanejo.**



Grafika: Spotnet

KJE SE SKRIVAJO DOBRE PLAČE?

- Iz katerih regij se morda ni smiselno seliti v Ljubljano?
- V katerih večjih regijskih podjetjih ponujajo najboljše plače?
- Kaj se dogaja na Obali?

Goran Novković

Cene nepremičnin so v Sloveniji zletele v nebo. Mladim so stanovanja vse bolj nedosegljiva. Prihodnje možno plačo je zato dobro primerjati z izjavami nepremičninskih strokovnjakov in drugimi podatki o gibanju cen nepremičnin. Natančne prognoze seveda ni mogoče podati. Lahko pa pogledamo število delovnih mest in povprečno plačo v največjih 300 podjetjih, kjer izplačujejo nadpovprečno plačo v Sloveniji ali vsaj v panogi.

Za vas smo zato tudi letos pripravili dve lestvici, a tokrat po 12 slovenskih statističnih regijah:

- ★ lestvico največjih 300 podjetij z nadpovprečnimi plačami po številu delovnih mest in
- ★ lestvico največjih 300 podjetij z nadpovprečnimi plačami po povprečni plači.

Kaj nam pokažejo podatki? Kje iskati najboljše plačane službe?

A. Plače v Osrednji Sloveniji so najbolj obetavne, toda ...

Na prvi pogled se Osrednja Slovenija seveda zdi najbolj obetavna, ko gre za iskanje službe. V tej regiji je kar 42 odstotkov od vseh 300 podjetij na obeh

lestvicah, kar pomeni odlično ponudbo. Povprečna bruto plača v teh podjetjih presega 4.000 evrov. Za primerjavo: samo ena druga slovenska regija rahlo presega prag 3.000 evrov bruto. Razlika je torej očitna.

Toda za mlade lahko največji življenjski strošek predstavlja nakup ali najem nepremičnine, razen seveda, če nimajo svojega življenjskega prostora že zagotovljenega, denimo v »hotelu Mama«. Ob pogledu na realizirane cene za kvadratni meter v Ljubljani, Kopru, Kranju, Novem mestu, Novi Gorici, Celju in Mariboru se slika malce spremeni.

Povprečna cena m² prodanega stanovanja v Ljubljani je bila lani skoraj 4.900 evrov, kar je denimo 34 odstotkov dražje kot v Kranju, kar 62 odstotkov dražje kot v Novem mestu, 64 odstotkov dražje kot v Novi Gorici, 67 odstotkov dražje kot v Celju in 72 odstotkov dražje kot v Mariboru. Ljubljani je konkuriral le Koper, kjer je bil m² stanovanja od ljubljanskega cenejši za manj kot tri odstotke.

Na Savinjskem so dobro plačane službe v večjih podjetjih razpršene po celotni regiji. V Podravju pa izrazito lokacijsko prevladujejo na črti med Mariborom in Slovensko Bistrico.

B. ... regijske plače glede na cene stanovanj niso slabe

K Obali se vrnemo pozneje. Najprej primerjajmo Gorenjsko. Povprečna plača v večjih podjetjih z nadpovprečnimi plačami je v Osrednji Sloveniji za 45 odstotkov višja kot v podobnih podjetjih na Gorenjskem. Medtem pa so nepremičnine v Ljubljani v primerjavi s Kranjem, kot omenjeno, dražje samo za 34 odstotkov.

A na Gorenjskem je težava v tem, da so se v zadnjem letu cene nepremičnin v oglasih še bolj drastično povišale. Gorenjska tako počasi postaja stroškovno enako neugodna za bivanje kot Obala; za prišleke zelo neugodna. Toda če želite iz ljubljanskega betona zbežati pod svežino gora in se vam ni težko tudi voziti, se še vedno izplača.

Še bolj pa se takšna kombinacija izplača proti vzhodu. Povprečna plača v večjih podjetjih z nadpovprečnimi plačami je v Osrednji Sloveniji za 50 odstotkov višja kot v podobnih podjetjih na Savinjskem. Nepremičnine v Ljubljani so v primerjavi s Celjem za 67 odstotkov dražje. V primerjavi z JV Slovenijo so povprečne plače v Osrednji Sloveniji višje le za 39 odstotkov, nepremičnine pa dražje za 62 odstotkov.

Skriti adut Dolenjske: število nadpovprečno plačanih služb v večjih podjetjih v JV Sloveniji je glede na število prebivalcev skoraj tolikšno kot v Osrednji Sloveniji!

Podobno je tudi drugod, razen na Obali. Povprečne regijske plače podjetij z naše lestvice se v večjih regijah okoli Osrednje Slovenije gibljejo od slabih 2.700 do slabih 3.000 evrov. V manjših in oddaljenejših regijah pa se spustijo do dobrih 2.400 evrov bruto.

Izjema je Obala, kjer je povprečna regijska plača podjetij z naših lestvic za skoraj 58 odstotkov nižja kot povprečna regijska plača v Osrednji Sloveniji. Kvadratni meter stanovanja v Kopru pa je bil po lanskim podatkih za manj kot tri odstotke cenejši kot v Ljubljani. Z drugimi besedami: če boste ostali na Obali, bo vaše življenje najbrž najdražje.

C. Kje so otoki dobrih podjetij po regijah?

1. Osrednja Slovenija.

V Ljubljani je izbira podjetij z dobrimi plačami seveda največja in najbolj pestra. Več o tem si lahko ogledate na obeh lestvicah, kjer so označeni tudi kraji. Cene nepremičnin, ki veljajo za Ljubljano, namreč niso tako visoke po vsej Osrednji Sloveniji. Prav tako niso vsa podjetja v Ljubljani; v Domžalah in Kamniku so lahko stanovanja celo že cenejša kot v Kranju – vsaj sodeč po oglasih.

2. Gorenjska.

Eden od razlogov, zakaj so cene nepremičnin na Gorenjskem skočile navzgor, so novi otoki močnih podjetij na črti Šenčur–Brnik. V prihodnosti, vključno z investicijo Leka in Sandoza v novo tovarno s 400 zaposlitvami na Brniku, se bo še bolj povečalo povpraševanje po najemu stanovanj, zlasti v Kranju z okolico.

Več kot polovica vseh podjetij z Gorenjskega na obeh naših lestvicah v tej reviji ima sedež na črti Kranj–Šenčur–Brnik–Cerklje na Gorenjskem. Zaradi letališča bo v prihodnje tam še več dobrih služb. Najbrž pa bodo še dražja tudi stanovanja.

Več kot polovica vseh podjetij z Gorenjskega na obeh naših lestvicah ima sedež na črti Kranj–Šenčur–Brnik–Cerklje na Gorenjskem.

Smiselno je dobro premisliti, kje boste v prihodnje delali in kje živeli. Ni nujno, da bo najbolje v Ljubljani in njeni okolici.

3. JV Slovenija.

Za življenje lahko v prihodnje izjemno privlačna postane Dolenjska, zlasti območje okoli Novega mesta. Že zdaj je namreč tam ponudba dobro plačanih služb odlična. Če število zaposlenih v JV Sloveniji primerjamo glede na število prebivalcev v tej regiji, potem lahko opazimo skrit adut te regije.

Število nadpovprečno plačanih služb v večjih podjetjih v tej regiji je več kot 11 na sto prebivalcev (11,04). To je skoraj toliko kot v Osrednji Sloveniji (11,34). Če to primerjamo s cenami stanovanj, je JV Slovenija za mlade ta hip morda celo perspektivnejša kot Osrednja Slovenija, saj je ponudba dobro plačanih služb skoraj tolikšna kot v najmočnejši regiji v državi. Povprečne plače so nižje, a manj, kot je nižja cena m² stanovanja v Novem mestu. Ta je bila lani v Ljubljani 62 odstotkov višja.

4. Goriška & Savinjska.

Ko bosta vpadnici na primorski in štajerski avtocesti zgrajeni, bosta Goriška in Savinjska bistveno bližje Ljubljani. Cene nepremičnin pa so tam trenutno še občutno nižje kot v Ljubljani. Povedano drugače: če verjamete vladi, da bo pospešila gradnjo avtocest, je morda zdaj pravi čas za nepremičninsko investicijo v teh dveh regijah.

Četudi bo spet ostalo pri političnih obljubah, pa imate v teh dveh regijah plan B. V obeh je namreč glede na njuno velikost kar precej večjih podjetij z nadpovprečnimi plačami, kar je razvidno iz lestvic. Še nekaj drugega iz lestvic sicer ni razvidno, je pa znano iz naše analize malih in srednjih podjetij (MSP): v obeh regijah je tudi nadpovprečno veliko hitro rastočih in stabilnih tovrstnih podjetij.

Pod črto – življenje v teh dveh regijah ima tri alternative:

- ★ živeti na Goriškem ali Savinjskem in delati v Ljubljani,
- ★ živeti na Goriškem ali Savinjskem in najti dobro službo v večjem regijskem podjetju,
- ★ živeti na Goriškem ali Savinjskem in najti dobro službo v enem od dobrih MSP v teh dveh regijah.

5. SV Slovenija.

Na SV Slovenije je zanimiva primerjava Podravja in Savinjske. Med objavljenimi podjetji je razlika v povprečni regijski plači dokaj majhna – 2.738 evrov bruto v Podravju in 2.692 evrov bruto na Savinjskem. Vendar obstajata dve večji razliki.

Na Savinjskem je večji izbor večjih podjetij z nadpovprečnimi plačami, tako absolutno kot glede na število prebivalcev. Druga razlika pa je v tem, da so ta podjetja na Savinjskem razpršena po celotni regiji, v Podravju pa izrazito lokacijsko prevladujejo na črti med Mariborom in Slovensko Bistrico.

6. Manjše regije.

To so Posavje, Zasavje, Primorsko-notranjska, Pomurje in Koroška. Med temi regijami izrazito pozitivno izstopa Posavje, kjer je v podjetjih na naših lestvicah povprečna regijska plača druga najvišja v državi, več kot 3.000 evrov bruto. To je posledica močne kombinacije državnih energetskih in drugih podjetij.

Druge štiri regije ponujajo bistveno manj dobro plačanih služb v večjih podjetjih. Ne le v absolutnem številu, ampak tudi glede na število prebivalcev v teh regijah. Če je takšnih delovnih mest na sto prebivalcev v Osrednji in JV Sloveniji več kot 11, se ta podatek v omenjenih treh regijah giblje med 1,7 in 2,3 na sto prebivalcev.

Ponudba takšnih služb je torej bistveno manjša, kar za bivačje v Zasavju ni takšen izziv, ker je blizu Osrednja Slovenija, tudi z vlakom. Z malo več težavami po cesti je Osrednja Slovenija relativno na doseg tudi stanujočim v Primorsko-notranjski regiji.

Koroška in Pomurje pa sta odmaknjena. Toda blizu so Podravje, Savinjska in tudi Avstrija. Pomurje je s Podravjem že dobro povezano z avtocesto, tretja razvojna os pa bo čez čas povezala tudi Koroško.

Smiselno je torej dobro premisliti, kje boste v prihodnje delali in kje živeli. Ni nujno, da bo najboljše v Ljubljani in njeni okolici. Naj vam bosta obe naši lestvici in ta kratka analiza v navdih za premislek. 😊



OD ŠTUDENTSKEGA DELA DO VODENJA VEČ KOT 100 SODELAVCEV

Vesna Ferlan je pred 23 leti v McDonald's prišla kot študentka, danes pa vodi restavracijo McDonald's Maribor Studenci in več kot 100-člansko ekipo.

Vodja McDonald'sove restavracije vodi veliko ekipo, skrbi za razvoj sodelavcev, organizira procese in odgovarja za poslovne rezultate. Do takšne odgovornosti lahko vodijo zelo različne karijerne poti. Ko je Vesna s prijateljico začela delati v McDonald'su, o dolgoročni karieri tukaj ni razmišljala. Želela je predvsem nekaj zaslužiti in pridobiti prve delovne izkušnje. Toda iz začasnega dela je postopoma nastala kariera.

DO VODJE RESTAVRACIJE PO KORAKIH

Od začetnega dela v restavraciji je z različnimi vlogami in prevzemanjem vse več odgovornosti napredovala do asistentke vodje in nato vodje restavracije. Pomembna prelomnica je bila priložnost, da sodeluje pri odprtju nove restavracije, oblikovanju ekipe in usposabljanju sodelavcev.

Danes je njeno delo predvsem managersko. Skrbi za organizacijo poslovanja, vodi in skrbi za razvoj sodelavcev, sprejema odločitve ter odgovarja za kakovost, izkušnjo gostov in poslovne rezultate restavracije. »Zaposlitev v McDonald'su se je izkazala za pravo odločitev. Podjetje mi je omogočilo osebni razvoj ter mi ponudilo priložnosti in mentorstvo za pridobivanje novih znanj. K temu, da sem ostala, pa so veliko prispevali tudi ljudje, s kate-



Vesna Ferlan, vodja restavracije McDonald's Maribor Studenci.

rimi sem delala in še vedno delam,« pravi Vesna.

KARIERNA POT NI DOLOČENA ŽE NA PRVI DAN

Vesnina zgodba ni izjema. Tudi številni drugi današnji vodje restavracij v Sloveniji so svojo pot začeli na začetnih delovnih mestih. McDonald's ima vzpostavljen sistem usposabljanja, mentorstva in razvoja, ki zaposlenim omogoča, da postopoma pridobivajo nova znanja in prevzemajo vse zahtevnejše naloge.

Pri kandidatih zato niso ključni popoln življenjepis, dolgoletne izkušnje ali določena smer izobrazbe. Pomembnejši so motivacija, odgo-

vornost, pripravljenost na učenje, veselje do dela z ljudmi in želja po razvoju. Delo v McDonald'su je tako lahko prva delovna izkušnja, naslednji korak v že začeti karieri ali pa priložnost za razvoj v vodjo. Vesna je na začetku prišla zgolj na počitniško delo s prijateljico, postala pa je vodja in menedžerka. Njena zgodba lepo pokaže, kam lahko pripeljejo priložnost, razvoj in pripravljenost prevzeti odgovornost.

[HTTPS://WWW.MCDONALDS.SI/ZAPOSLITEV](https://www.mcdonalds.si/ZAPOSLITEV)



Če boste ostali na Obali, bo vaše življenje najbrž najdražje.

NAJVEČJA SLOVENSKA PODJETJA PO POVPREČNI PLAČI



Uvrst.	Podjetje	Kraj	Povprečna plača (v €)
Gorenjska			
1.	KPZS	Brnik - Aerodrom	8.420
2.	Knauf Insulation	Škofja Loka	3.524
3.	Elektro Gorenjska	Kranj	3.169
4.	Contitech Slovenija	Kranj	3.092
5.	Gorenjska gradbena družba	Kranj	3.039
6.	DIFA	Škofja Loka	3.035
7.	Kontron	Kranj	2.952
8.	M Sora	Žiri	2.909
9.	FPM Filc	Škofja Loka	2.896
10.	Goodyear Slovenija	Kranj	2.818
11.	Trelleborg Slovenija	Kranj	2.816
12.	Polycom	Poljane nad Škofjo Loko	2.800
13.	Kvibo	Tržič	2.759
14.	Poclain Hydraulics	Žiri	2.719
15.	Sij Acroni	Jesenice	2.718
16.	SVP Avio	Begunje na Gorenjskem	2.675
17.	Adria tehnika	Brnik - Aerodrom	2.664
18.	Arriva	Kranj	2.640
19.	Fraport Slovenija	Brnik - Aerodrom	2.624
20.	Bosch Rexroth	Brnik - Aerodrom	2.592
21.	Kuehne + Nagel	Brnik - Aerodrom	2.591
22.	Sibo G.	Škofja Loka	2.549
23.	DSV Road	Kranj	2.508
24.	LTH Castings	Škofja Loka	2.499
25.	Etiketa	Žiri	2.492
26.	ARC-Kranj	Kranj	2.429
27.	Komunala Kranj	Kranj	2.427
28.	Yokohama TWS Slovenija	Kranj	2.407
29.	Iskraemeco	Kranj	2.398
30.	CP Kranj	Naklo	2.398
31.	Marmor Hotavlje	Gorenja vas	2.368
32.	Niko	Železniki	2.237
33.	Iskra ISD	Kranj	2.203

Uvrst.	Podjetje	Kraj	Povprečna plača (v €)
34.	HIT Alpinea	Kranjska Gora	2.085
35.	Jurčič & Co.	Šenčur	2.047
36.	Tom Tailor	Lesce	2.032
Osrednja Slovenija			
1.	HSE	Ljubljana	5.422
2.	NIL	Ljubljana	5.183
3.	Medis	Ljubljana - Črnuče	4.979
4.	Kontron SI	Ljubljana	4.930
5.	Sportradar	Ljubljana	4.916
6.	Ekipa2	Ljubljana	4.822
7.	Calcit	Stahovica	4.700
8.	Eles	Ljubljana	4.641
9.	Oryx	Ljubljana	4.537
10.	Riko	Ljubljana	4.522
11.	Plinovodi	Ljubljana	4.437
12.	Bankart	Ljubljana	4.289
13.	Lek	LJUBLJANA	4.270
14.	NLB Lease&Go	Ljubljana	4.156
15.	Cosylab	Ljubljana	4.063
16.	Endava	Ljubljana	3.961
17.	IBE	Ljubljana	3.939
18.	Kolektor Etra	Ljubljana - Črnuče	3.887
19.	Interblock	Mengeš	3.839
20.	BE-Terna	Ljubljana	3.763
21.	Strabag	Ljubljana	3.748
22.	Danfoss Trata	Ljubljana - Šentvid	3.690
23.	RLS	Komenda	3.649
24.	Javni Holding Ljubljana	Ljubljana	3.641
25.	Kemofarmacija	Ljubljana	3.619
26.	Pirnar	Ljubljana	3.574
27.	DRI upravljanje investicij	Ljubljana	3.554
28.	Orbico	Ljubljana	3.549
29.	SRC	Ljubljana	3.527
30.	Comtrade	Ljubljana	3.495

Uvrst.	Podjetje	Kraj	Povprečna plača (v €)
31.	Telekom Slovenije	Ljubljana	3.470
32.	Goričane	Medvode	3.466
33.	Etrell	Škofljica	3.417
34.	SŽ	Ljubljana	3.407
35.	Papirnica Vevče	Ljubljana - Dobrunje	3.391
36.	Novartis	Ljubljana	3.308
37.	Metrel	Horjul	3.292
38.	Energetika Ljubljana	Ljubljana	3.261
39.	Salus, veletrgovina	Ljubljana	3.228
40.	Hidrotehnik	Ljubljana	3.197
41.	Pro Plus	Ljubljana	3.157
42.	Pivovarna Laško Union	Ljubljana	3.153
43.	Delo	Ljubljana	3.143
44.	Sandoz	Ljubljana	3.079
45.	Fotona	Ljubljana	3.067
46.	DSV Contract Logistics	Ljubljana - Črnuče	3.048
47.	MM Količevo	Domžale	3.019
48.	Pekarna Pečjak	Škofljica	2.997
49.	Sanolabor	Ljubljana	2.984
50.	DHL Ekspres	Trzin	2.978
51.	Brinox	Medvode	2.956
52.	Jub	Dol pri Ljubljani	2.945

Uvrst.	Podjetje	Kraj	Povprečna plača (v €)
53.	SŽ - ŽGP Ljubljana	Ljubljana	2.939
54.	Automatic Servis	Ljubljana	2.934
55.	Porsche Inter Auto	Ljubljana	2.931
56.	Petrol	Ljubljana	2.926
57.	Elektro Ljubljana	Ljubljana	2.916
58.	Atlantic Trade	Ljubljana	2.851
59.	SŽ - VIT	Ljubljana	2.844
60.	A1 Slovenija	Ljubljana	2.837
61.	Litostroj Power	Ljubljana	2.783
62.	Garnol	Ljubljana	2.758
63.	Emil Frey Avtocenter	Ljubljana	2.738
64.	Kansai Helios Slovenija	Domžale	2.718
65.	Belimed	Grosuplje	2.697
66.	T - 2	Ljubljana	2.684
67.	JP LPT	Ljubljana	2.678
68.	Prigo	Brezovica pri Ljub.	2.677
69.	SŽ - Tovorni Promet	Ljubljana	2.668
70.	DM Drogerie Markt	Ljubljana	2.666
71.	Ljubljanske Mlekarn	Ljubljana	2.661
72.	SŽ - Infrastruktura	Ljubljana	2.657
73.	Telemach Slovenija	Ljubljana - Črnuče	2.650
74.	Rotis	Trzin	2.642



GORENC metal d.o.o.

Gerbičeva ulica 100, 1000 Ljubljana, Slovenija
T: +386 64 161 653
E: info@gorencmetal.com

Od leta 1977.
Ko znanje, tehnologija
in zaupanje postanejo jeklo.

Gorenc Metal – tehnologija, kjer znanje postane izdelek

Ko se tradicija sreča z najsodobnejšo tehnologijo, nastane podjetje, v katerem kovina ni le material, ampak priložnost za razvoj, inovacije in znanje. Gorenc Metal je družinsko podjetje z začetki v letu 1977, danes pa sodobno podjetje za visoko tehnološko obdelavo kovin, ki deluje na področju laserskega razreza pločevine in cevi, CNC krivljenja in struženja, varjenja ter CAD/CAM razvoja.

Njihova prednost je sodoben strojni park, ki omogoča izdelavo zahtevnih komponent in prototipov ter nato serijsko proizvodnjo. Od začetnega načrta do končnega izdelka lahko projekt razvijejo skupaj s partnerjem – prav zato je delo v podjetju zanimivo tudi za mlade inženirje, konstruktorje, CNC-tehnologe, programerje strojev in druge tehnične strokovnjake, ki želijo svoje znanje videti v realnem izdelku.



Gorenc Metal danes združuje več kot 30 let izkušenj s predelavo pločevine, stalne naložbe v tehnologijo in lastni razvoj. Podjetje ima približno 6.000 m² proizvodnih in skladiščnih površin na treh lokacijah ter certifikat ISO 9001:2015.

www.gorencmetal.si



Uvrst.	Podjetje	Kraj	Povprečna plača (v €)
75.	Hella Saturnus Slovenija	Ljubljana	2.638
76.	Škrij	Ljubljana	2.638
77.	LPP	Ljubljana	2.618
78.	IMP Promont	Ljubljana - Črnuče	2.568
79.	Lidl Slovenija	Komenda	2.566
80.	AMZS	Ljubljana	2.546
81.	Magistrat International	Ljubljana	2.524
82.	Raycap	Komenda	2.506
83.	Avtotransporti Kastelec	Grosuplje	2.500
84.	Aquafilslo	Ljubljana	2.495
85.	BTC	Ljubljana	2.492
86.	Hofer trgovina	Lukovica	2.481
87.	Nomago	Ljubljana	2.467
88.	Imp Pumps	Komenda	2.465
89.	Omega Air	Ljubljana	2.463
90.	Personal Center	Ljubljana	2.458
91.	Mimovrste	Ljubljana	2.451
92.	Sensilab	Ljubljana	2.430
93.	Gabrijel Aluminium	Grosuplje	2.430
94.	Siliko	Vrhnika	2.428
95.	Atlantic Droga Kolinska	Ljubljana	2.420
96.	Jata Emona	Ljubljana	2.411

Uvrst.	Podjetje	Kraj	Povprečna plača (v €)
97.	Milšped	Grosuplje	2.396
98.	Harvey Norman Trading	Ljubljana	2.394
99.	GVO	Ljubljana	2.384
100.	S. Oliver S L O	Ljubljana	2.382
101.	Donit Tesnit	Medvode	2.376
102.	Ikea Slovenija	Ljubljana	2.339
103.	SŽ - Potniški promet	Ljubljana	2.313
104.	Manpower	Ljubljana	2.282
105.	Metrel Mehanika	Horjul	2.250
106.	Partner Consulting	Ljubljana	2.233
107.	HS Plus	Trzin	2.225
108.	Deichmann	Ljubljana	2.212
109.	T.I.Sirk	Ljubljana	2.212
110.	WHC	Ljubljana	2.182
111.	Sava Turizem	Ljubljana	2.176
112.	Rudnidis	Ljubljana	2.165
113.	SŽ - ŽIP	Ljubljana	2.138
114.	Dekra Zaposlitev	Ljubljana	2.122
115.	Bauhaus	Ljubljana	2.115
116.	Mass	Domžale	2.092
117.	LES-MMS	Ljubljana	2.079
118.	Salomon	Ljubljana - Polje	2.048

Uvrst.	Podjetje	Kraj	Povprečna plača (v €)
119.	SAM	Radomlje	2.046
120.	Alpe-Panon	Ljubljana	1.963
121.	Sintal	Ljubljana	1.941
122.	Želva	Ljubljana	1.941
123.	Salesianer Miettex Periteks	Trzin	1.933
124.	Sovita	Ljubljana	1.926
125.	Lombar	Komenda	1.816
126.	Aktiva TS	Trzin	1.739
Posavje			
1.	NEK	Krško	5.334
2.	Gen-I	Krško	5.217
3.	Willy Stadler	Leskovec pri Krškem	3.945
4.	Kovis	Brežice	3.452
5.	I.H.S.	Krško	3.179
6.	Kostak	Krško	2.565
7.	DS Smith Slovenija	Brestanica	2.558
8.	Preis Sevnica	Sevnica	2.374
9.	Lisca	Sevnica	1.967

Uvrst.	Podjetje	Kraj	Povprečna plača (v €)
Savinjska			
1.	HRC	Žalec	4.771
2.	Premogovnik Velenje	Velenje	3.454
3.	TEŠ	Šoštanj	3.402
4.	DARS	Celje	3.225
5.	Tastepoint	Škofja vas	3.092
6.	Inel	Celje	3.091
7.	RGP	Velenje	3.041
8.	Elektro Celje	Celje	2.871
9.	Cinkarna	Celje	2.864
10.	Kozmetika Afrodita	Rogaška Slatina	2.847
11.	Juteks	Žalec	2.786
12.	BSH Hišni aparati	Nazarje	2.763
13.	KLS Ljubno	Ljubno ob Savinji	2.711
14.	HTZ Velenje, L.P.	Velenje	2.689
15.	Kovintrade	Celje	2.686
16.	Kovis-Livarna	Štore	2.678
17.	Z.R.- Zdravstvo	Rogaška Slatina	2.624
18.	Komunal. podjetje Velenje	Velenje	2.604
19.	Pišek - vitli Krpan	Šmarje pri Jelšah	2.540
20.	Mlekarna Celeia	Petrovče	2.534
21.	Kostroj - strojogradnja	Slovenske Konjice	2.529

SOUSTVARJAJTE USPEH SODOBNEGA PROIZVODNEGA PODJETJA

PVC Nagode je slovenski proizvajalec stavbnega pohištva, ki je zrasel na znanju, kakovosti, zanesljivosti in dolgoročnih odnosih. Zavezani so nenehnemu napredku tako v tehnologiji kot razvoju zaposlenih.

Dandanes se trg hitro spreminja, zahteve kupcev pa so vedno večje. Za uspešno podjetje zato ni dovolj le dober izdelek, temveč so vse bolj pomembni kakovost, prilagodljivost, zanesljivost in sodobne tehnološke rešitve. Pri PVC Nagode zato vlagajo tako v tehnologijo kot v ljudi, pri čemer veliko priložnosti namenjajo zlasti mladim. Prav ti namreč prinašajo drugačen pogled, digitalno znanje in nove ideje, kako določene stvari narediti hitreje, učinkoviteje in bolje.

PRAVO MESTO ZA ZAGNANE MLADE

PVC Nagode si prizadeva biti podjetje, kjer se dobra ideja sliši ne glede na to, kdo jo predlaga. Zavedajo se, da brez dobrih ljudi tudi najboljša tehnologija nima prave vrednosti, zato zavestno vlagajo v razvoj okolja, kjer zaposleni vedo, kaj se od njih pričakuje, imajo možnost napredovati, in lahko s svojim delom neposredno vplivajo na uspeh podjetja. V prihodnjih letih bodo tehnološki razvoj še nadaljevali v smeri izboljševanja učinkovitosti in krepitve kakovosti. Vse to pa mladim prinaša dovršeno delovno mesto z veliko priložnostmi za pridobivanje praktičnega znanja, samozavesti in delovnih izkušenj.



»Ni nujno, da k nam pridete že z vsemi potrebnimi izkušnjami. Iščemo predvsem ljudi, ki se želijo nekaj naučiti, so odgovorni in želijo s svojim delom nekaj ustvariti.« poudarjajo v podjetju PVC Nagode.



Promo



Podpora za vsak naslednji korak vašega podjetja.

Slovenski podjetniški sklad (SPS) je osrednja finančna institucija specializirana za spodbujanje rasti in razvoja podjetništva v Sloveniji. Delujemo po vzoru najboljših svetovnih praks, s ciljem zagotavljanja ugodnih finančnih virov za zagon, hitro rastoča, inovativna ter mikro, mala in srednje velika podjetja (MSP).

FINANCIRANJE, KI SLEDI VAŠEMU RAZVOJU

Ne glede na to, ali potrebujete sredstva za zagon podjetja, investicijo, likvidno poslovanje ali nadaljnjo rast, SPS ponuja različne oblike financiranja:

Krediti · Garancije · Subvencije · Lastniško financiranje · Spodbude za trajnostni razvoj

VEČ KOT SAMO FINANCIRANJE

Podjetjem pomagamo tudi pri krepitvi razvojnih kompetenc, inovativnosti in trajnostne usmerjenosti. S programi mentoriranja, usposabljanj, povezovanja in razvojnih partnerstev ustvarjamo pogoje za hitrejši razvoj in večjo konkurenčnost.

Vavčerji · Mentorski program · Programi usposabljanja in povezovanja · Partnerska sodelovanja

Poiščite pravo spodbudo za svoje podjetje. www.podjetniskisklad.si



Uvrst.	Podjetje	Kraj	Povprečna plača (v €)
22.	Cetis	Celje	2.513
23.	Oplast	Slovenske Konjice	2.472
24.	Štore Steel	Štore	2.471
25.	Gorenje Orodjarna	Velenje	2.447
26.	Isokon	Slovenske Konjice	2.430
27.	Merkscha	Celje	2.425
28.	Unior	Zreče	2.370
29.	Simbio	Celje	2.320
30.	Valji	Štore	2.299
31.	Terme Dobrna	Dobrna	2.287
32.	Unitur	Zreče	2.256
33.	Terme Olimia	Podčetrtek	2.245
34.	Turna	Šoštanj	2.239
35.	Konus Konex	Slovenske Konjice	2.226
36.	Thermana	Laško	2.092
37.	Eurotas Hoteli	Celje	2.069
38.	Jagros	Rogaška Slatina	2.046
39.	AVK Avtomatizacija	Celje	1.995
JV Slovenija			
1.	Krka	Novo mesto	3.893
2.	Trimo	Trebnje	3.706

Uvrst.	Podjetje	Kraj	Povprečna plača (v €)
3.	Iskra Pio	Šentjernej	3.541
4.	Ursa Slovenija	Novo mesto	3.512
5.	Inotherm	Dolenja vas	3.315
6.	TEM Čatež	Velika Loka	3.078
7.	Plasta	Šentrupert	2.975
8.	Yaskawa Europe Robotics	Kočevje	2.816
9.	SIDG	Kočevje	2.813
10.	Arex	Šentjernej	2.752
11.	Melamin	Kočevje	2.728
12.	Roletarstvo Medle	Novo mesto	2.689
13.	Adria Mobil	Novo mesto	2.623
14.	Adria Dom	Črnomelj	2.494
15.	CGP	Novo mesto	2.440
16.	Podgorje	Šentjernej	2.438
17.	Revoz	Novo mesto	2.428
18.	Orkoplast	Trebnje	2.373
19.	Terme Krka	Novo mesto	2.367
20.	Akrapovič	Ivančna Gorica	2.341
21.	Kaaap	Novo mesto	2.232
22.	Rem	Trebnje	2.203
23.	Intersocks	Kočevje	2.007

Uvrst.	Podjetje	Kraj	Povprečna plača (v €)
Goriška			
1.	Kolektor Mobility	Idrija	3.791
2.	Kolektor Koling	Idrija	3.542
3.	Pipistrel Vertical Solutions	Ajdovščina	3.421
4.	Seyfor	Šempeter pri Gorici	3.413
5.	Sartorius Bia Separations	Ajdovščina	3.397
6.	Alpacem Cement	Deskle	3.069
7.	HIT	Nova Gorica	3.021
8.	Intra Lighting	Šempeter pri Gorici	2.946
9.	Business Solutions	Solkan	2.888
10.	TKK	Srpenica	2.829
11.	Elektro Primorska	Nova Gorica	2.703
12.	Gostol-Gopan	Nova Gorica	2.681
13.	Hidria	Spodnja Idrija	2.620
14.	Kolektor CPG	Nova Gorica	2.564
15.	Mahle Electric Drives Slov.	Šempeter pri Gorici	2.551
16.	Incom	Ajdovščina	2.348
17.	Dom upokojencev Idrija	Idrija	2.075
18.	CPG VG	Ajdovščina	1.967
Podravje			
1.	DEM	Maribor	3.790

Uvrst.	Podjetje	Kraj	Povprečna plača (v €)
2.	Ledinek Engineering	Hoče	3.602
3.	Pipe Tech	Ptuj	3.510
4.	Amomont	Hoče	3.451
5.	Silkem	Kidričevo	3.039
6.	Impol LLT	Slovenska Bistrica	2.951
7.	Elektro Maribor	Maribor	2.812
8.	Lestro-Ledinek	Hoče	2.771
9.	Impol FT	Slovenska Bistrica	2.745
10.	Starkom	Maribor	2.729
11.	Geberit proizvodnja	Ruše	2.712
12.	Impol PCP	Slovenska Bistrica	2.700
13.	Palfinger	Maribor	2.526
14.	Talum	Kidričevo	2.512
15.	ADK	Hoče	2.444
16.	Mariborski vodovod	Maribor	2.422
17.	Perutnina Ptuj	Ptuj	2.410
18.	Javno podjetje Marprom	Maribor	2.224
19.	Pošta Slovenije	Maribor	2.129
20.	IPPS	Maribor	2.093
21.	Aktiva Inpod	Maribor	1.960
22.	Sintal Maribor	Maribor	1.842

NAPREDNO DELOVNO OKOLJE, KJER JE V SREDIŠČU RAZVOJ

S-TMM Sistemi je slovensko visokotehnološko podjetje, ki že 35 let stremi k stalnemu razvoju na področju zahtevnih komunikacijskih in elektronskih sistemov, danes pa v svoje vrste vabi nadobudne nove sodelavce.

V S-TMM Sistemi veliko pozornosti namenjajo spremljanju novih tehnologij, lastnemu razvoju in predvsem praktičnemu reševanju zahtevnih tehničnih izzivov, ob čemer sodelujejo z vodilnimi mednarodnimi proizvajalci. Kot pravi direktor Tomaž Meglič, želijo v istem zanosu nadaljevati tudi v prihodnje in ustvarjati kakovostno izvedene kompleksne projekte od ideje do končne rešitve. »Novim sodelavcem želimo ponuditi okolje, kjer lahko razumejo celoten projekt in aktivno vplivajo na njegov rezultat s sodelovanjem na ključnih področjih od načrtov in izdelave do financ in nabave,« pojasnjuje direktor podjetja.

PRIDRUŽITE SE RAZGLEDANI IN ZAGNANI EKIPI
Razvoj prihodnjih nekaj let bodo v podjetju S-TMM Sistemi zaznamovali zahtevnejši večletni projekti, zato želijo krepko ojačati svoje vrste. Poleg **strokovnega znanja elektrotehnike, elektronike, komunikacij, IT in strojništva** v podjetju cenijo predvsem **radovednost, samostojnost, odgovornost in sposobnost povezovanja različnih področij**. Ob rasti obsega in zahtevnosti projektov pa so pomembne **tudi organizacijske in administrativne kompetence** za različna spremljevalna področja (administracija, logistika, finance ...). »Naši projekti praviloma niso serijski, zato potrebujemo ljudi, ki znajo razmišljati nekaj korakov vnaprej in iskati rešitve,« ob tem še poudarja Meglič.



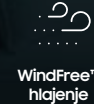
Promo

REAM
URADNI DISTRIBUTER

SAMSUNG

Prefinjena estetika, odlična zmogljivost

Klimatske naprave WindFree Première



Pod hrasti 29, 1218 Komenda

080 98 98

info@ream.si

www.ream.si



Uvrst.	Podjetje	Kraj	Povprečna plača (v €)
Obala & Kras			
1.	Luka Koper	Koper - Capodistria	3.744
2.	Istrabenz plini	Koper - Capodistria	3.311
3.	Titus	Dekani	2.542
4.	Intereuropa	Koper - Capodistria	2.476
5.	AK Automotive	Koper - Capodistria	2.422
6.	CPK	Koper - Capodistria	2.372
Zasavje			
1.	DEWESoft	Trbovlje	3.130
2.	Steklarna Hrastnik	Hrastnik	2.758
3.	AGM Nemec	Dol pri Hrastniku	2.730
4.	Šuštar Trans	Kresnice	2.289
Pomurje			
1.	Saubermacher Slovenija	Murska Sobota	2.751
2.	Wienerberger	Križevci pri Ljutomeru	2.687
3.	Rosenbauer	Gornja Radgona	2.663
4.	Pomgrad	Murska Sobota	2.519
5.	Radenska	Radenci	2.519

Uvrst.	Podjetje	Kraj	Povprečna plača (v €)
6.	Medicop	Murska Sobota	2.433
7.	Varis Lendava	Lendava - Lendva	2.146
8.	Reflex	Gornja Radgona	2.052
9.	Planika Turnišče	Turnišče	2.025
Primorsko-notranjska			
1.	Plama-Pur	Podgrad	2.712
2.	Postojnska jama	Postojna	2.547
3.	Fluidmaster	Prestranek	2.476
4.	Kovinoplastika Lož	Stari trg pri Ložu	2.257
5.	Lesonit	Ilirska Bistrica	2.111
Koroška			
1.	TAB	Mežica	2.614
2.	SIJ Ravne Systems	Ravne na Koroškem	2.377
3.	CNC P&K-Pušnik	Radlje ob Dravi	2.212

Vir podatkov: AJPES, letna poročila za leto 2024
Pogoji priprave: nadpovprečna plača glede na povprečno plačo v gospodarstvu ali v svoji panogi (SKD oddelek)
Kriterij razvrščanja: povprečna bruto plača

Obdelava: Podjetna Slovenija

V PALOMI USPEH USTVARJAJO LJUDJE

Paloma že več kot 150 let postavlja visoke standarde v proizvodnji, kakovosti izdelkov in zaupanju potrošnikov – pri vsem tem pa na prvem mestu ostajajo zaposleni.

Palomin uspeh med drugim potrjuje tudi uvrstitev med 25 najmočnejših blagovnih znamk leta 2025. Kot pravijo v podjetju, je ta dosežek spodbuda njihovem ugledu na domačem in mednarodnem trgu, obenem pa potrjuje, da vlaganja v razvoj, inovacije in ljudi prinašajo rezultate.

Prav ljudje so ena Palominih pomembnejših strateških usmeritev. V družbi si zato vsak dan prizadevajo ustvarjati delovno okolje, v katerem se zaposleni počutijo varne, spoštovane ter imajo priložnost za osebni in strokovni razvoj.

VAS ZANIMA, KAJ PRIČAKOVATI OB ZAPOSLOTVI V PALOMI?

To so prednosti, ki jih najpogosteje izpostavljajo zaposleni:

- ★ **varnost in stabilnost zaposlitve** – dolgoletna tradicija podjetja in trden položaj na trgu,
- ★ **usmerjenost v tehnološki napredek** – nenehno vlaganje v razvoj, sodobno opremo in izboljševanje procesov,
- ★ **pozitivna organizacijska kultura** – delovno okolje temelji na spoštovanju, sodelovanju in dobri energiji, kjer se vsak posameznik počuti cenjenega in slišane,
- ★ **priložnosti za rast in napredovanje** – prepoznavanje potenciala posameznikov ter podpora pri razvoju novih znanj in kompetenc.

AKTIVNO POVEZOVANJE IZOBRAŽEVANJA IN GOSPODARSTVA

Kot pomemben del vlaganja v zaposlene Paloma redno podpira tudi mlade s štipendijami, delovnimi praksami in študentskim delom. Na ta način jim omogoča stik z realnim delovnim okoljem že med šolanjem, s



Paloma vsako leto omogoča opravljanje obvezne prakse študentom in dijakom različnih smeri.

čimer lahko pridobijo dragocene praktične izkušnje, mentorstvo in boljši vpogled v možnosti svoje kariere. »Za Palomo je to priložnost, da zgodaj prepoznamo potencialne kadre in z njimi vzpostavimo dolgoročno sodelovanje. Na ta način ustvarjamo most med izobraževanjem in gospodarstvom ter prispevamo k razvoju tehničnih strokovnjakov, ki jih slovensko gospodarstvo potrebuje,« pojasnjuje sogovornica.

MLADI KOT SOOBlikovalCI INDUSTRIJE PRIHODNOSTI

Poleg naložb v avtomatizacijo, digitalizacijo in trajnostni razvoj proizvodnje ostajajo kadri ena ključnih razvojnih prioritet tudi v prihodnjih letih – brez ustreznih kompetenc lahko namreč potencial najsodobnejše tehnologije ostane neizkoriščen. Pri tem imajo ključno vlogo tudi mladi, saj prinašajo digitalno znanje, inovativno razmišljanje in sveže ideje, ki lahko v Palomi hitro postanejo del dejanskih izboljšav in razvojnih projektov. V podjetju so še posebej veseli profilov s področij mehatronike, elektrotehnike, avtomatike, strojništva in digitalizacije, ki želijo soustvarjati prihodnost sodobne industrije. Barbara Petovar, vodja projektov Employer branding



Sodelavka, ki je začela kot študentka in danes opravlja kompleksne naloge, postavlja zgled kariernega razvoja v Palomi.

»Paloma ni le prepoznavna blagovna znamka, ampak skupnost ljudi, ki že več kot 150 let soustvarjajo zgodbo uspeha. Naša prihodnost temelji na povezovanju tradicije, sodobne tehnologije in nadarjenih ljudi, zato so prav zaposleni naše največje bogastvo.«

TVOJE DELO. V AVTOMOBILIH PO VSEJ EVROPI.

V Mokronogu razvijamo in izdelujemo komponente za vodilne avtomobilске znamke. Pridruži se nam.

- 1 **MENTORSTVO**
podpora od prvega dne
- 2 **SODOBNE TEHNOLOGIJE**
pihanje, brizganje, montaža
- 3 **PRAKTIČNE IZKUŠNJE**
znanje pridobivaš ob konkretnem delu



RAZVOJ PROIZVODNJA KAKOVOST

KJE SE ZAČNE TVOJA POT?

Preveri prosta mesta in spoznaj delo v SEP.

PRI DELU ŠTEJEJO: NATANČNOST • ODGOVORNOST • TIMSKO DELO
SPECIALISTI+ • REKREACIJA • DODATNO POKOJNINSKO ZAVAROVANJE PO 1 LETU

SKENIRAJ ZA
PROSTA MESTA
sep.si



»IMEJTE SE RADI. IMEJTE RADI SEBE IN DRUG DRUGEGA ... S TEM BOSTE LAHKO NAJBOLJE KONKURIRALI UMETNI INTELIGENCI.«

- Kateri so največji izzivi mlade generacije?
- Kako naj mladi v dobi umetne inteligence vijugajo skozi kariero?
- Zakaj so današnji mladi krasna, in ne tesnobna generacija?

Goran Novković
Foto: Barbara Reya

Dan Podjed je antropolog, raziskovalec in predavatelj na univerzi, zato zelo dobro pozna mlado generacijo in širšo družbo. Velja za velikega kritika družbenih omrežij in digitalizacije. Toda hkrati je med tistimi, ki sodobne digitalne platforme še kako uporabljajo, in se zaveda priložnosti, ki jih prinaša umetna inteligenca. Z njim smo se pogovarjali o izzivih mlade generacije v sodobni družbi.

Kateri so trije največji izzivi, s katerimi se danes srečuje generacija, ki vstopa na trg dela?

Prvi izziv je gotovo, kaj bodo počeli zaradi sprememb, ki se obetajo v prihodnosti – avtomatizacije, robotizacije, umetne inteligence (UI). Mlade generacije se tega zavedajo. Tudi moji študenti se sprašujejo, kaj bodo počeli čez pet, deset let. Problem pa je, ker težko vedo, kaj bodo počeli naslednje leto, saj se svet hitro spreminja.

Koliko jo to bremeni?

To je drugi izziv. Odrašča in službo išče tesnobna generacija, kot jo imenuje Jonathan Haidt, avtor knjige s prav takšnim naslovom. To je generacija študentov, rojenih med letoma 1997 in 2012. V tej starostni skupini se neizmerno hitro povečujejo zaskrbljujoči pojavi: tesnoba, depresija,

samopoškodovanje in samomorilnost. Prvi trije bolj prevladujejo med dekleti, zadnji bolj med fanti.

Tretji izziv, ki jih obremenjuje, je identiteta. Kdo sploh so, kako naj se povežejo s sočlovekom. Vsi trije izzivi so prepleteni in povezani tudi s tehnološkim razvojem. Ta generacija najbolj očitno občuti digitalno preobrazbo. To je tudi prva generacija, ki omenjeno preobrazbo doživlja od zibelke dalje.

Ali je to realna slika, ki jo vidijo oni, ali pa je to bolj naše dojemanje? Sprašujem zaradi tega, ker jih bombardiramo prav s tem, da ne vemo, kaj bodo jutri sploh delali. Po drugi strani pa je obilo priložnosti, ki jih lahko opazijo. A ta pogled morda zasenči vse to, kar jim govorimo. Predvsem prenašamo nanje strah pred nevarno prihodnostjo.

Sam bi se najprej rad znebil izraza tesnobna generacija. Mislim, da je izraz slab, čeprav se s Haidtovimi ugotovitvami strinjam. Tudi zaradi njegove knjige se je okrepila razprava o omejevanju uporabe telefonov v slovenskih šolah. Ampak omenjeni izraz bi vseeno lahko zamenjali z drugim, da ne postane samoizpolnjujoča se prerokba.

Če jim stalno govorimo, da so tesnobna generacija, postajajo še bolj tesnobni. V resnici pa odrasča krasna generacija, le možnost ji moramo dati, da se izkaže. Svojim študentom vedno znova govorim, da bi morali starejši pogostejše stati za njimi, namesto da stojimo pred njimi in ob njih ter jih

» Naj bo tudi vaša pot vijugasta. Tega se vam ni treba bati. Nekam boste v vsakem primeru prišli. Mogoče bi bilo najslabše, če bi bila pot ravna – in dolgočasna.«



» Število novih zaposlitev s področja računalništva in informatike je v obdobju 2022–2024 upadlo za več kot 10 odstotkov. V istem času pa se je povečala zaposljivost filozofov!«

lovimo, ko padejo. Predvsem jih moramo spodbuditi k zavedanju, da so oni tisti, ki lahko spreminjajo svet.

Nikakor pa se nobena generacija, niti mlajša niti starejša, ne sme sprijazniti, da je z delom konec, da nas bo avtomatizacija povozila, da nam bo UI pokradla službe. Prav nasprotno, izkoristiti moramo najboljše, ker nam to ponuja spremembe.

Kdo ve, morda se zato, ker bodo naprave delale namesto nas, odpira čudovita priložnost, da se človek spet sreča s sabo – in da najde čas tudi za človeka ob sebi.

Pred 10 leti so me novinarji spraševali, koliko služb bomo izgubili zaradi digitalizacije. Pa imamo danes rekordno zaposlenost ...

Točno tako. Smo pa gotovo na novi točki preloma. Če se ne bomo zavzeli zase in spoznali vrednosti človekovega dela, se nam v najslabšem primeru utegne zgoditi, da bomo imeli do leta 2030, torej čez slabih pet let, od 100.000 do 300.000 brezposelnih. V najboljšem primeru pa bomo delali manj in bolj kakovostno. To si verjetno tudi želimo.

Kako naj mladi pristopijo k izbiri kariere v času, ko se poklici tako hitro spreminjajo? Ko ne vedo, kaj bodo lahko delali čez leto, dve ali tri.

Ko so zgodovinarja Yuvala Noaha Hararija spomladi nekaj podobnega vprašali za New York Times, je priznal, da nima pojma, ker nima kristalne kroglice. Vem, da je to slab odgovor, ampak je edini pošten.

Ker tudi sam nimam pojma, lahko podobno kot Harari mladim svetujem, naj investirajo v troje: v glavo, srce in roke. Torej v umske spretnosti, v skrb za drugega in v ročne spretnosti oziroma fizično delo.

Zakaj?

Zato, ker bodo poklici prihodnosti mogoče skrbstveni in fizični poklici. Že zdaj neizmerno primanjkuje medicinskih sester, vzgojiteljic in učiteljev, poleg tega pa tudi gradbenikov, električarjev, vodovodarjev ...

Geoffrey Hinton, boter UI, je omenil točno to, ko so ga lani o prihodnosti spraševali v intervjuju na CNN: večina sedanjih poklicev bo v prihodnosti izginila. Šokirani novinar ga je nato vprašal, v kaj naj se potem prekvalificira. Hinton mu je svetoval, naj postane vodovodar.

To je ta hip nekaj obetavnega. Nisem še videl robotskega vodovodarja, ki bi deloval na podlagi UI. Ampak kdo ve, mogoče se nam čez nekaj let obeta tudi, da bo na vrata potrkal robotski mojster!



Živimo v negotovem svetu. Službe postajajo nestabilne. Tudi zato imamo digitalne nomade, ki si lahko privoščijo delati od koderkoli – ali pa so v to prisiljeni.»

Skoraj gotovo bodo na dolgi rok zmagovalci tisti, ki bodo pravočasno zaznali spremembe in se naučili uporabljati digitalna orodja. Obenem pa se bodo zavedali tudi, da ta orodja niso nadomestek za človeka. Če bomo zaradi njih imeli več časa za stvari, ki so res pomembne v življenju, vključno z druženjem, je to odlično.

Kako pa naj mladi komunicirajo s starejšimi ali nadrejenimi? Generacijske razlike postajajo večje, kot so bile.

Ne vem, če so razlike večje; morda jih samo tako vidimo. Od nekdaj so se starejši zgražali nad mladimi, češ da so leni, da nič ne znajo ... Tudi filozof Sokrat se je pred 2500 leti menda pritoževal, da mladi samo posedajo in cele dneve berejo. To ga je jezilo, ker naj bi branje poneumljalo. Pa še to je bojda omenjal, da mladi niti ne vstanejo, ko starejši vstopijo v prostor, in cel dan govtajo slaščice.

Danes se podobno mi zgražamo nad mlajšimi generacijami. Po Facebooku se zgražamo, da so mladi samo na TikToku. Ja, na čem smo pa mi?!

Pred kratkim sem opazoval ljudi na plaži. Telefona niso imeli največ v rokah otroci in mladi, ampak so bili to predvsem starejši od 60 let.

Najhitreje rastoča populacija na Facebooku je starejša od 60 let. Ti ljudje zdaj spoznavajo čare digitalizacije. Mlajšim tako starejši omejujemo uporabo telefonov, sami pa se ne zavedamo, kako globoko smo sami padli v zaslone. Za začetek bi bilo dobro, če mladim spet pogledamo v oči. Ne glejmo jih samo po zaslonu, v oči jim je treba pogledati!

Ali digitalni svet mladim odpira več priložnosti ali ustvarja več pritiska nanje?

Mlade prehitro potisnemo v digitalne svetove. Človek mora najprej spoznati fizični svet, se orientirati v njem, se zavedati, kako pomembni so dotik, stik, pogled. Strinjam se s Haidtom, da mladi do 14. leta ne potrebujejo pametnega telefona in da do 16. leta ni prav nobene potrebe, da se priključijo na družbena omrežja.

Zakaj?

Ker oboje pospeši zaskrbljujoče pojave, ki sem jih omenil prej: tesnoba, depresije, samopoškodovanje, samomorilnost ... Zelo slabo je, da se v Sloveniji o teh temah mladi ne učijo dovolj niti doma niti v šoli. To, da nimamo predmeta, ki bi bil namenjen računalništvu, informatiki, digitalizaciji, in sicer kot obvezni predmet od prvega razreda osnovne šole, pa je sploh katastrofa.

Edina rešitev v tej situaciji je, da takšno izobraževanje uvedemo nemudoma, in to v vse predmete. Pri računalništvu se lahko učijo o algoritemskem razmišljanju, pri slovenščini o velikih

jezikovnih modelih, pri tujih jezikih o samodejnem prevajanju, pri geografiji o digitalnih zemljevidih ... Še pri telovadbi bi se lahko učili o mehaniki humanoidnih robotov ...

Zdaj je izobraževanje o teh temah preveč prepuščeno stihiji in entuziazmu posameznih učiteljev. To se mi zdi slabo in pred vstopom v bolj digitaliziran čas tudi nevarno.

Ali nismo pozabili, da v osnovne in srednje šole ne znamo na preprost način uvesti humanistike tako, da bi mladi bolje razumeli družbo?

To je gotovo res. Sam zagovarjam vrednost humanistike, a hkrati ne podcenjujem vrednosti inženirstva, naravoslovja, medicine. Prihodnost je interdisciplinarna. Tisti, ki bodo imeli najširše znanje, bodo najbolj uspeli.

Spomladi je časopis Financial Times objavil zanimiv graf, ki temelji na raziskavi o službah med letoma 2022 in 2024. Kot navaja raziskava, je število novih zaposlitev s področja računalništva in informatike upadlo za več kot deset odstotkov. V istem obdobju pa se je povečala zaposljivost filozofov.

Podjetja, kot je Anthropic, ki se ukvarjajo z razvojem UI, zdaj iščejo mlade, ki razmišljajo »odštekano«. Iščejo nevrodvergentne ljudi, na primer tiste z disleksijo ali hiperaktivnostjo in osebe na avtističnem spektru, ki razmišljajo drugače kot običajni ljudje.

To je priložnost za mlade: razmišljati morajo drugače. Kako pa lahko razmišljaš drugače? Tako, da čim več doživiš in prebereš ter si širiš znanje. Žal so bralne sposobnosti v zadnjih letih neizmerno upadle, ker se nismo več sposobni zbrati. Ko je ob nas telefon, se ne moremo osredotočiti na knjigo ali na karkoli drugega.

Če nove generacije ne bodo brale, bo konec s človekom, kakršnega smo poznali. Svet nujno potrebuje ljudi, ki več berejo, ker so sočutnejši, bolj razumevajoči in se znajo postaviti v čevlje drugega človeka, ga razumeti, poslušati in prepričati. In takšne zaposlene potrebujejo tudi podjetja – pa ne le danes, tudi v prihodnosti.

Ali je ravnotežje med službenim in zasebnim časom le še ideal? Je sploh še realen cilj?



Podjetje, kot je Anthropic, ki se ukvarja z UI, išče ljudi, ki razmišljajo 'odštekano'. Iščejo nevrodvergentne ljudi.»

» Ker mladim govorimo, da so tesnobna generacija, so še bolj tesnobni. V resnici pa odrašča krasna generacija.«



Za mlade je to lahko povsem realen cilj. Zdi se mi, da se je prav generacija Z nehala toliko obremenjevati z redno službo za nedoločen čas, kot so se predhodne generacije. V naši generaciji X je bil to ideal. V enem podjetju smo želeli ostati vse življenje.

Danes se to že meni zdi absurdno in tega si sploh ne morem več zamisliti. Odraščajoči mladi pa še bolj kot moja generacija razumejo pomen fleksibilnosti delovnega časa in delovnega okolja. Zato je v porastu digitalno nomadstvo. Po svetu je zdaj že 40–50 milijonov digitalnih nomadov, torej več, kot je prebivalcev na Poljskem. To so ljudje, ki delajo od koder koli in se selijo z lokacije na lokacijo. Prvi teden so v Amsterdamu, drugi teden na Novi Fundlandiji, tretji teden na Braču, četrti teden pa v Tolminu.

Ti ljudje znajo pogosto uživati v prednostih, ki jih ponuja digitalna preobrazba, hkrati pa so tudi rezultat nemirnega sveta. Živimo v geopolitičnem svetu, ki je negotov, službe pa postajajo nestabilne. Tudi zato imamo digitalne nomade, ki si lahko privoščijo delati od koder koli – ali pa so v tak način dela prisiljeni.

Ko sva že pri negotovem svetu ... Naj mladi raje ostanejo v Sloveniji ali naj gredo raje v tujino?

Sam sem nekaj sveta prepotoval in vsakič po prihodu domov ugotovil, kako lepa in prijazna je Slovenija. Tega se čedalje bolj zavedam. Da ugotoviš, kako lepa je, pa moraš nujno v tujino. Naj mladi izkoristijo vse prednosti, ki jih omogoča, na primer program študijske izmenjave Erasmus+. To je po mojem mnenju eden od najboljših programov EU.

Če EU propade, se bomo šele takrat zavedeli, kaj smo zgubili, kajne?

Točno to. Tega se v Združenem kraljestvu že zelo zavedajo. Zdaj se na srečo spet vračajo v Erasmus. To je program, ki omogoča, da potuješ, srečaš druge ljudi, pridobiš delovne izkušnje v Evropi in drugod, se v tujini zaljubiš, ostaneš tam ali pa nekoga pripelješ v Slovenijo. Ni pomembnejšega programa za evropsko identiteto, kot je program Erasmus. Če bi bil še enkrat študent, bi takoj izkoristil, kar ponuja.

» Ker tudi sam nimam pojma, lahko podobno kot Yuval Noah Harari mladim svetujem, naj investirajo v troje: v glavo, srce in roke.«



Kako pa naj mladi razmišljajo o finančni varnosti v prihodnosti?

Ko sem rekel, naj vlagajo v glavo, srce in roke, seveda ne smejo prenehati razmišljati o finančnih in prihodnostih. Ne smejo pozabiti, kako pomembna sta tudi finančna stabilnost in socialni kapital. Drži, še vedno velja tisti rek: več imaš, več veljaš. Ampak velja tudi rek: več ljudi poznaš, večja je vrednost tvoje prihodnosti. Vsako srečanje s človekom v živo je investicija v prihodnost. Da bi spoznali koga, pa je seveda treba tvegati, stopiti iz lastnega idejnega kontejnerja, v katerega se prepogosto zapremo in mislimo, da je to naš edini svet.

No, in v tem kontejnerju se razrastejo tesnobnost, depresija, samopoškodovanje, samomorilnost in drugi pojavi, povezani z izoliranostjo, osamljenostjo. Naši domovi so lahko kontejnerji. Zaslon je lahko kontejner. Če smo ujeti vanje in ne stopimo na prosto ter pogledamo človeka v oči, potem zamujamo življenje.

Kaj bi svetovali nekemu, ki nima jasne predstave, kaj početi v življenju?

Mogoče nisem najprimernejša oseba za takšne nasvete, saj še vedno nimam jasne predstave, kaj bi sam počel v življenju. Naj pa bo bralkam in bralcem v tolažbo moja karierna pot, ki je bila vijugasta, zapletena, mogoče celo kaotična.

V osnovni šoli sem hotel postati astronom, nato astronom in neko poletje celo astrolog. Na začetku srednje šole sem želel postati biolog. V zadnjem letniku pa me je začelo privlačiti gledališče, zato sem šel na sprejemne izpite na Akademijo za gledališče, radio, film in televizijo (AGRFT). Prišel sem sicer v ožji izbor, ampak se zaradi hude konkurence nisem uspel prebiti do študija.

Potem sem šel študirat etnologijo in kulturno antropologijo. Nekaj časa sem delal v novinarstvu,

» Prihodnost je interdisciplinarna. Tisti, ki bodo imel najširše znanje, bodo najbolj uspeli.«

nakar sem zataval v znanost. Mislim sem, da bo to mogoče še en korak na nepredvidljivi poti, pa sem tu ostal, a ne brez odmikov. Vmes sem soustanovil podjetje, nekaj časa delal v drugem podjetju, ki se ukvarja s spremljanjem gospodarskih vozil in takrat organiziral konferenco o telematiki. Potem sem se spet vrnil v znanosti, kjer sem še vedno. Zdaj delam na dveh institucijah, predavam pa na tretji.

Skratka, naj bo, če tako nanese, tudi vaša pot vijugasta. Tega se vam ni treba bati. Nekam boste v vsakem primeru prišli. Mogoče bi bilo najslabše, če bi bila pot ravna – in dolgočasna.

Kaj bi še predlagal mladi generaciji, ki vstopa na trg dela?

Imejte radi sebe in drug drugega. Ljubezen do sočloveka, živali, dela, družbe, sveta je tisto, s čimer boste najboljše konkurirali umetni inteligenci. Ta nas verjetno nikoli ne bo imela rada na tak način, kot imamo radi drug drugega.

Imejte radi tudi svoje sodelavce. Razumite jih, ko delajo napake. Oprostite jim te napake, ker so povsem človeške, in jih povabite na kavo – tudi zato, ker med druženjem nastanejo najboljše zamisli.

Kako pa se lahko vsi naučimo empatije, kakršno imate vi?

Ne vem, koliko je sploh imam. Se pa trudim biti na tem področju vsak dan malo boljši. Zavedati se je treba, da se ljudje ne rodimo empatični, temveč se takšni naučimo biti. Prav empatija je omogočila preživetje vrste homo sapiens. Zaradi empatije, razumevanja sočloveka, smo 'supersodelovalci'. Smo bitja, ki si znajo zaupati, smo pa tudi sočutni in strpni. A vsega tega se moramo učiti od zibelke do groba. Empatija je zato del vseživljenjskega učenja.

Včasih, ko na družbenih omrežjih spremljam, kako se ljudje med sabo zmerjajo, in to z besedami, ki jih nikoli ne bi izrekli v živo, iz oči v oči, se sprašujem, ali nismo morda prav zaradi socialnih omrežij postali manj socialni.

Tudi za to, da bi bili socialnejši ali vsaj prijaznejši drug do drugega, potrebujemo nekaj prevzgoje in več vseživljenjskega učenja o prednostih in pasteh tehnologij, ki nas navidezno povezujejo, a skupnost v resnici delijo. Ne potrebujemo samo digitalne, ampak tudi analogno preobrazbo!

Ko srečaš nekoga in greš z njim na pijačo, si pač drug človek kot takrat, ko se z isto osebo vidiš po Zoomu ali po MS Teamsih. Ali pa, ko si dopisuješ z njim po Facebooku, Instagramu ali TikToku. Prek zaslonov smo drugačni, pogosto manj človeški.



Grafika: Spotnet

STANOVANJE BREZ DEDIŠČINE: 6 POTI, KI DEJANSKO DELUJEJO

- Ali lahko do stanovanja pridete tudi brez pomoči staršev ali brez dediščine?
- Se namesto nakupa novega stanovanja izplača prenoviti pozabljeno podstrešje?
- Kdaj je skupen nakup z bratom, sestro ali starši pametnejša poteza kot samostojen korak?

Maja Virant

Za številne mlade je lastno stanovanje danes vse bolj oddaljen cilj. Cene nepremičnin rastejo hitreje kot plače, krediti so dragi, ponudbe pa primanjkuje. Brez pomoči staršev ali dediščine marsikdo sploh ne vidi poti do prvega doma.

A obstajajo tudi manj očitne, alternativne rešitve. Predstavljamo 6 idej, ki lahko mladim pomagajo do prvega doma.

1. Podjetništvo namesto plače

Če hočeš v današnjem času normalno živeti in si privoščiti lasten dom, je edina realna pot podjetništvo, meni podjetnik in solastnik podjetja Taros Matjaž Nidorfer, nekdanji urednik revije Moje finance.

Ljubljanska stanovanja glede na plače še nikoli niso bila tako draga, kot so danes, piše Jurij Šimac v Financah. Izračunal je, da za nakup 60 kvadratnih metrov velikega stanovanja v

prestonici potrebujete 14 letnih plač. To pomeni 168 mesečnih plač in čisto nič drugega. Če upoštevate, da morate s povprečnimi plačami še živeti in plačevati položnice, boste za nakup stanovanja potrebovali 75 let, ugotavlja Nidorfer.

Kdor ne more računati na finančno pomoč staršev ali družine, je po besedah Nidorferja praktično obsojen na najemnino. »S tem takoj postaneš veliko bolj ranljiv,« opozarja. Če izgubiš službo ali zbolíš, se hitro znajdeš v resnih težavah.

Na trgu prodajate tisto, v čemer ste dobri, svetuje Nidorfer: »Zato je zelo pomembno, da mladi čim prej odkrijejo svoje talente in jih razvijajo.«

»Ne trdim, da je podjetniška pot lahka,« priznava Nidorfer. Pogosto je lažje študirati in slediti navodilom drugih, kot pa se samostojno podati na trg, kjer te čaka veliko negotovosti in izzivov. A kdor je pripravljen garati, se nenehno učiti in postati najboljši v svoji panogi, lahko doseže bistveno boljši finančni izkupiček – in lastno stanovanje ne postane več misija nemogoče.

Sporočilo je preprosto: kdor uspe ustvariti produkt ali storitev z visoko dodano vrednostjo, lahko svoje prihodke povečuje precej hitreje, kot če je njegov zaslužek odvisen zgolj od opravljenih ur. To je tudi eden od razlogov, zakaj nekateri podjetništvo vidijo kot eno od poti do hitrejšega ustvarjanja kapitala za nakup prvega stanovanja.

Tudi podatki kažejo dvojno sliko. Raziskava ameriškega Nacionalnega urada za ekonomske raziskave (NBER), ki temelji na davčnih evidencah, ugotavlja, da imajo podjetniki v povprečju strmejšo rast prihodkov. Pri 55 letih so njihovi povprečni letni prihodki znašali okoli 134 tisoč dolarjev, pri primerljivih zaposlenih pa okoli 79 tisoč dolarjev.

A pomembna je tudi druga plat medalje. Več kot polovica samozaposlenih zasluži manj od primerljivih zaposlenih, še ugotavlja raziskava. Podjetništvo torej ni zagotovilo za stanovanje. Je pa možnost za tiste, ki so pripravljeni sprejeti več negotovosti, graditi znanje in vztrajati dovolj dolgo, da se višja dodana vrednost pozna tudi pri prihodkih.

2. Drugi vir prihodkov: ena plača je pogosto premalo

Za večino mladih z običajnimi prihodki en vir zaslužka danes ni več dovolj, če želijo v prihodnosti kupiti stanovanje, opozarja psihologinja in direktorica operativnega poslovanja v podjetju Trenkwald, Alenka Kraljič. Kot pravi, dodatno delo pri tem ni nujno znak pretirane ambicioznosti, ampak pogosto prilagoditev na realnost: cene nepremičnin so v zadnjih letih rasle hitreje kot plače.

➤ Če upoštevate, da morate s povprečno plačo še živeti in plačevati položnice, boste za nakup stanovanja potrebovali tudi do 75 let.«
Matjaž Nidorfer, Taros

»Brez večjih dedovanj ali druge finančne podpore je pot do lastne nepremičnine za številne mlade precej težja kot za generacije njihovih staršev,« poudarja Kraljičeva.

Podobno kažejo tudi tuje raziskave. Thomas Stanley, avtor knjige Sosed milijonar, je ugotavljal, da veliko premožnih posameznikov ne sloni zgolj na eni plači. Raziskava Deloitte med skoraj 23.500 pripadniki generacije Z in milenijcev pa kaže, da je finančna varnost ena njihovih glavnih skrbi. Britanska raziskava podjetja Vise je pokazala, da ima 45 odstotkov pripadnikov generacije Z že dodaten vir prihodkov, več kot tretjina pa celo več kot enega.

Kot najhitrejšo pot do dodatnega zaslužka Kraljičeva izpostavlja znanje, ki ga posameznik že ima. To so lahko svetovanje, inštrukcije, pisanje strokovnih vsebin, računovodske storitve, fotografiranje, grafično oblikovanje, upravljanje družbenih omrežij, prodajne aktivnosti, promocije ali osebno trenerstvo.

Po njenem mnenju je za kakovost življenja ključna uravnoteženost med delom, zasebnim življenjem, prostim časom in počitkom. Zato svetuje postopno uvajanje dodatnega dela. Prvi koraki so lahko skromni: ena delavnica na mesec, nekaj ur tedenske pomoči pri prodaji ali dve uri inštrukcij na teden.

Dodatno delo zahteva veliko organiziranosti in discipline. Brez jasnih meja lahko hitro vodi v utrujenost, slabšo osredotočenost in nižjo učinkovitost, celo v izgorelost, opozarja Kraljičeva.

3. Skrito stanovanje: podstrešje, pritličje, garaža

Starejše nepremičnine, ki so potrebne obnove, niso vedno toliko cenejše, da bi jih bilo lažje kupiti in počasi prenavljati, pojasnjuje Matjaž Nidorfer. Je pa zanimivo, da se v marsikateri starejši hiši skriva potencialno stanovanje, na katero nihče niti ne pomisli. Njegovo podjetje Taros je v zadnjem času tako prenovilo že dve podstrešji.

Podjetništvo ni zagotovilo za finančni uspeh. Je pa ena od redkih poti, pri kateri zgornja meja prihodkov ni določena vnaprej.

» V pol ure vožnje iz urbanih središč se najde marsikaj. Minus je vsakodnevna vožnja, a so cene lahko tudi za polovico nižje.« Daniel Lovšin, Casabela

Neizkoriščeno podstrešje, na katerega prej nihče ni pomislil, je po Nidorferjevih besedah skrivalo 70 kvadratnih metrov veliko stanovanje v Ljubljani. Potrebna je bila sicer zelo temeljita prenova, ki je naročnika v tem primeru stala okrog 200 tisoč evrov. Toda če pogledamo stanje na trgu, lahko hitro ugotovimo, da stanovanje primerljive kvadrature stane precej več – tudi več kot 350 tisoč evrov. To je torej že občuten prihranek.

Podobna stanovanjska skrivališča, opaža Nidorfer, je mogoče najti tudi v pritličnih prostorih, ki so bila v hišah iz sedemdesetih in osemdesetih let namenjena garažam in drugim servisnim prostorom. Tudi ti prostori imajo pogosto dovolj kvadrature in primerno lego, da bi jih bilo mogoče s pametno preureditvijo spremeniti v stanovanje.

Razlog, da se takšne rešitve izplačajo, je preprost: graditi na novo ali kupiti novo stanovanje je danes izjemno drago. Nejc Hrnčič iz podjetja Brilosa je za Bloomberg Adria povedal, da strošek gradnje na neto kvadratni meter v Sloveniji presega 2.500 evrov. Prodajne cene novogradenj pa se gibljejo med 3.000 in 3.500 evri na kvadratni meter, ne glede na regijo.

Prenova obstoječega, a neizkoriščenega prostora, podstrešja, kleti ali nekdanje garaže je zato lahko bistveno cenejša pot do lastnega doma kot nakup ali gradnja na novo.

Za marsikoga je torej prva nepremičnina lahko že pred vrati doma – le da je še ni opazil.

4. Dlje od avtoceste: nižja cena za več vožnje

Nepremičnine so drage zlasti v bližini urbanih središč in avtocestnih priključkov. Razliko lahko opazite takoj, ko se odpeljete le malo dlje od mesta, vsaj 15 minut stran od avtoceste, dodaja Matjaž Nidorfer. Tam se začenjajo ugodnejši nakupi.

Podobno razmišlja tudi nepremičninski strokovnjak Daniel Lovšin iz nepremičninske agencije Casabela: po pol ure vožnje iz urbanih središč se najde marsikaj. Slabost je seveda vsakodnevna vožnja, a cene so lahko tudi za polovico nižje.

Številke to potrjujejo. V Ljubljani so stanovanja med najdražjimi v državi in lahko stanejo tudi okoli 55 odstotkov več na kvadratni meter, kot znaša državno povprečje. Medtem ko cena kvadratnega

7 VPRAŠANJ PRED PRVO POTEZO

- ★ Koliko lahko realno prihranite vsak mesec, če ne upoštevate optimističnih scenarijev?
- ★ Ali imate znanje ali hobi, ki ga lahko spremenite v dodaten vir prihodkov?
- ★ Ali je v družini neizkoriščeno podstrešje, pritličje, garaža ali starejša hiša z možnostjo dveh enot?
- ★ Koliko vožnje ste pripravljeni sprejeti v zameno za nižjo ceno nepremičnine?
- ★ S kom bi lahko varno kupovali ali gradili skupaj in kakšen dogovor bi morali zapisati?
- ★ Ali spremljate razpise Stanovanjskega sklada RS in občinskih stanovanjskih skladov?
- ★ Ali je vaša stanovanjska strategija vezana samo na nakup ali tudi na začasno ugodnejši najem?

metra v prestolnici že presega 5.000 evrov, je v bolj oddaljenih, ruralnih območjih Slovenije državno povprečje rabljenih stanovanj preseglo 3.000 evrov za kvadratni meter. V marsikateri manj urbani regiji so cene še precej nižje od tega povprečja, poroča Svet24.

Razlika se vidi tudi pri novogradnjah. V okolici Ljubljane, le dvajset minut vožnje od mesta, je na primer mogoče najti novo trisobno stanovanje s 100 kvadratnimi metri za okoli 365.000 evrov. V Ljubljani smo jih na portalu Nepremičnine.net našli tudi za 600 pa do več kot 700 tisoč evrov.

Zanimivo je tudi, da bližina dobre prometne povezave sama po sebi dviguje ceno. Splošno pravilo na nepremičninskem trgu kaže, da večje infrastrukturne izboljšave – nova cesta, predor ali avtocestni priključek – pogosto povzročijo od 10- do 30-odstotno rast cen nepremičnin v naslednjih letih, navaja portal Moja Dolenjska. To pomeni, da vsak dodaten kilometer stran od priključka, ki ga omenjata Nidorfer in Lovšin, zniža ceno kvadratnega metra.

5. Skupinski nakup: dve družini, ena rešitev

Vse pogostejše se mladi do lastnega doma ne podajo sami, temveč skupaj s partnerjem, sorojenci, prijatelji ali starši. Daniel Lovšin pravi, da je najpogostejša kombinacija starši in otroci, ki si v eni nepremičnini uredijo dve ločeni enoti.

Pogostejši postajajo tudi skupni nakupi zemljišč in gradnja dvojčkov ali dvostanovanjskih hiš. To je lahko ceneje kot nakup že zgrajenih ločenih stanovanj. Lovšin navaja primer: če bi

dve družini kupovali vsaka svoje stanovanje, bi lahko skupaj plačali okoli 700 tisoč evrov. Dvostanovanjsko hišo, takoj vseljivo, a potrebno obnove, pa bi lahko dobili za 450 do 500 tisoč evrov: »Takšna hiša bi bila vseljiva takoj, vendar potrebna obnove, ki pa se je družini lahko lotita tudi postopoma.« Tako bi dve družini rešili stanovanjski problem za vsaj 200 tisoč evrov manj.

Zakaj takšnih primerov ni več? Lovšin težave ne vidi v pomanjkanju interesa, temveč v ponudbi. Iz vsake nepremičnine ni mogoče narediti dveh ločenih enot, primernih objektov pa na trgu ni veliko.

Pri skupnem nakupu je ključno zaupanje, opozarja Lovšin. Če kupujete z bratom, sestro, starši ali prijateljem, je treba vnaprej urediti lastništvo, stroške, uporabo prostorov, vlaganja v prenovo in možnost izstopa. »Če se že na začetku pojavlja dvom, je bolje, da se v tak nakup sploh ne podajo.«

6. Stanovanjski sklad: najem kot pot do prihranka

Mladi pogosto razmišljajo samo o nakupu, manj pa o javnih in tržnih najemnih stanovanjih Stanovanjskega sklada RS. A ugodnejši najem je lahko vmesna rešitev: če je najemnina nižja od tržne, lahko najemnik razliko nameni za varčevanje za prihodnji nakup.

Na razpise se lahko prijavijo polnoletni državljani Slovenije oziroma osebe s stalnim prebivališčem v državi, ob izpolnjevanju pogojev posameznega razpisa. Prednost imajo med drugim prosilci, ki prvič rešujejo stanovanjsko vprašanje oziroma ga nimajo ustrezno rešenega,

Ugodnejši najem Stanovanjskega sklada RS ni pot do lastništva čez noč, je pa ena od možnosti, kako zmanjšati pritisk najemnine in začeti ustvarjati kapital.

znotraj teh skupin pa mlade družine, družine z otroki in mladi.

Stanovanja se oddajajo po posameznih projektih, ne enkrat na leto. V zadnjih dveh letih je bilo v posameznem izboru ponujenih od približno 50 do 180 stanovanj. Povpraševanje je veliko, posebej v Ljubljani in okolici, Mariboru z okolico ter na Obali.

Junija 2025 je bilo v ponudbi 110 stanovanj, Stanovanjski sklad RS pa je prejel 1.150 prijav. Februarja 2026 je bilo v ponudbi 76 stanovanj, prijav pa 1.461. Če je za posamezno stanovanje več prosilcev iz iste prednostne skupine, lahko odloči tudi naključni računalniški izbor.

Povprečne mesečne najemnine stanovanj Stanovanjskega sklada RS od 1. aprila 2026 znašajo 5,26 evra na kvadratni meter za javni najem in 8 evrov na kvadratni meter za tržni najem. To ni pot do lastništva čez noč, je pa ena od možnosti, kako zmanjšati pritisk najemnine in začeti ustvarjati kapital.

Stanovanjski sklad RS je lahko vmesna rešitev: ugodnejši najem omogoča več prostora za varčevanje.

KAM PO ZANESLJIVE INFORMACIJE O ŠTUDIJU?

Izbira študija je pomembna odločitev, zato so zanesljive, pregledne in preverjene informacije ključne. Bodoče študentke in študenti lahko odgovore na vprašanja o študijskih programih, visokošolskih zavodih in možnostih vpisa poiščejo na spletnih kanalih NAKVIS, kjer so na enem mestu zbrane javno dostopne informacije o slovenskem visokošolskem prostoru. Tako lahko lažje primerjajo možnosti in načrtujejo nadaljnje izobraževanje. Na voljo so podatki o akreditiranih zavodih in programih, pogojih za vpis, mednarodnih dosežkih, raziskovalni dejavnosti ter poročila skupin strokovnjakov agencije. Predstavitveni filmi zavodov in šol dodatno približajo študijsko okolje, vsebine, podpirne dejavnosti in priložnosti posamezne institucije.

Vabljeni k ogledu spletnih kanalov NAKVIS, spletne strani www.nakvis.si, Portala NAKVIS, javne evidence, profila na Linkedlnu in mesečnega eNovičnika, kjer so na voljo preverjene informacije za premišljeno izbiro študija.

Promo





Grafika: Spotnet

NE DENAR. PROBLEM SO NAVADE.

- Ali res potrebujete višjo plačo – ali pa predvsem boljše finančne navade?
- Kaj imajo skupnega ljudje, ki jim na koncu meseca vedno nekaj ostane?
- Zakaj nekateri pred nakupom počakajo en dan in imajo zato na računu več denarja?

Maja Virant

V večina ljudi misli, da bodo začeli varčevati, ko bodo zaslužili več. V resnici je pogosto ravno obratno. Tisti, ki znajo dobro upravljati 1.200 evrov, bodo praviloma dobro upravljali tudi 2.500 evrov. Tisti, ki tega ne znajo, pa bodo z višjimi prihodki pogosto le še povečali svoje stroške.

Finančna varnost zato ni toliko vprašanje višine prihodkov, ampak predvsem vsakodnevnih odločitev. Katere navade imajo ljudje, ki lažje obvladujejo svoje finance?

1. Ne vedo do centa natančno, vedo pa dovolj.

Tisti, ki obvladujejo svoje finance, živijo v okviru svojih zmožnosti. To pa pomeni, da ne trošijo več, kot zaslužijo, pravi Natalija Zupan iz podjetja Atradius Collections.

Veliko ljudi se odpove spremljanju porabe, ker se jim zdi prezapleteno. Toda za to niti ni nujna popolna evidenca.

Nick Maggulli v knjigi Vlagaj. Samo vlagaj predlaga precej bolj praktičen pristop: natančno spremljajte fiksne stroške, preostalo porabo pa ocenite po navadah. Če vsak teden za nakup hra-

ne porabite približno sto evrov, je mesečni strošek hitro ocenjen.

Podobno razmišlja tudi urednik revije Moje finance Jure Ugovšek. Priporoča uporabo različnih kartic ali računov za različne vrste porabe: »Denimo ena plačilna kartica za 'razvajanja' (kave, prigrizki, hobi), druga plačilna (ali kreditna) kartica za nujne izdatke (nakupe hrane, transport, gorivo), prek bančnega računa pa beležite plačilo vseh nujnih položnic (stroški stanovanja, elektrika, internet).«

Že preprost pregled transakcij ob koncu meseca hitro pokaže, kam odteka največ denarja.

2. Ne iščejo samo prihrankov, ampak tudi nove prihodke.

Rezanje stroškov ima svoje meje. Če pretiravate, lahko hitro poslabšate kakovost življenja.

Natalija Zupan zato svetuje dvojni pristop: zmanjšajte nepotrebne izdatke, hkrati pa razmišljajte, kako povečati prihodke. Dodatno delo, prodaja stvari, ki jih ne uporabljate, nova znanja ali napredovanje imajo pogosto večji učinek kot nenehno iskanje najcenejših izdelkov.

Bolj kot v drastične varčevalne ukrepe je energijo smiselno vlagati v povečanje prihodkov: izobraževanje, napredovanje, stranske projekte ali morebitni pasivni dohodek, svetuje Jure Ugovšek.

3. Marketingu ne verjamejo na besedo.

»Samo še danes!«

»Zadnji kosi!«

»Kupi zdaj, plačaj kasneje.«

Večina teh sporočil ni namenjena temu, da bi vam pomagala prihraniti, ampak da bi čim prej odprli denarnico.

Zupanova opozarja, da je ena največjih napak impulzivno nakupovanje pod pritiskom občutka nujnosti. Enako velja za primerjanje z drugimi. Ne poznate njihovih plač, dolgov ali življenjskih prioritet, zato je primerjanje skoraj vedno zavajajoče.

Višja plača še ne pomeni finančne varnosti. Največ naredijo vsakodnevne navade.

Pred večjim nakupom si vzemite čas za razmislek. Veliko želja izgine že naslednji dan.

4. Znajo počakati.

Preprost trik? Pred večjim nakupom počakajte en dan. Če si izdelek še vedno želite in si ga brez težav lahko privoščite, bo odločitev precej bolj premišljena.

Tisti, ki nakupe prelagajo, se s tem izognejo impulzivnim in čustveno pogojenim odločitvam, ki bi jih kasneje zaradi nepotrebnih stroškov morali obžalovati, pojasnjuje Natalija Zupan.

5. Najprej ustvarijo varnost, šele nato razmišljajo o večjih ciljih.

Investicije so pomembne, vendar mora imeti finančna rezerva prednost. Po priporočilu Natalije Zupan naj bi ta znašala vsaj tri do šest mesečnih prihodkov oziroma življenjskih stroškov.

Koliko je dovolj, je odvisno od posameznika, opozarja Jure Ugovšek. Samostojni podjetniki ali ljudje brez finančne podpore družine običajno potrebujejo precej večjo rezervo kot nekdo z zelo stabilno zaposlitvijo.

Smisel rezerve je preprost: da vas pokvarjen pralni stroj ali izguba službe ne prisilita v drag kredit.

Najprej plačajte sebi: prihranek naj z računa odide takoj po plači, ne na koncu meseca.

6. Varčujejo na začetku, ne na koncu.

Največja napaka je razmišljanje: »Kar bo ostalo, bom prihranil.« V praksi navadno ne ostane nič.

Za izračun vaše zmožnosti prihrankov zadošča zelo preprost izračun: prihranki = dohodek – odhodek. Tako piše Nick Maggulli v knjigi Vlagaj. Samo vlagaj.

Najlažje boste resnično privarčevali, če boste varčevanje razumeli kot vsak drug fiksni strošek. Znesek za prihranke naj gre z računa takoj na začetku meseca, 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 Najbogatejši 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 ostane na koncu meseca.



Investiranje je *tudi zate.*

Začni z bonusom 30 € v mobilni aplikaciji Triglav Investments.

triglav
investments

Zaslužite si več.
triglavinvestments.si

Triglav Investments d.o.o., Ljubljana. To je tržno sporočilo. Pred sprejetjem katere koli končne naložbene odločitve glejte Prospekt Krovnega sklada Triglav vzajemni sklad z vključenimi pravili upravljanja z informacijami in ključne informacije za vlagatelje. Omenjena dokumenta sta slovenskem jeziku brezplačno na voljo na vseh vpisanih mestih družbe za upravljanje ter na spletni strani triglavinvestments.si, kjer si lahko preberete tudi več o aplikaciji, vlaganju in akcijski ponudbi. Vsebinska je bila delno ustvarjena z UI.



Izkoristi akcijo

»PRI INVESTIRANJU STA DISCIPLINA IN VZTRAJNOST VELIKO POMEMBNEJŠA OD ZAČETNEGA ZNESKA«

Mladim so različne oblike upravljanja premoženja dandanes dostopne bolj kot kadarkoli prej, po drugi strani se je znatno povečal tudi obseg nevarnosti, drobnega tiska in nasprotujočih si informacij. Področje finančne pismenosti torej postaja vse bolj pomembna življenjska veščina. Več o tem nam je povedal Primož Čuček, višji skrbnik strank pri družbi Triglav Investments.

KAJ VSE DANDANES SPLOH ZAJEMA FINANČNA PISMENOST?

Finančna pismenost danes pomeni predvsem sposobnost sprejemanja dobrih finančnih odločitev. Ne gre več le za znanje, temveč za razumevanje, kaj se z našim denarjem dogaja skozi čas. Digitalna doba nam je prinesla ogromno možnosti in informacij, hkrati pa tudi več odgovornosti. Prav zato je danes toliko bolj pomembno ločiti med dobrim nasvetom in zavajajočo obljubo.

ZAKAJ FINANČNA PISMENOST DANES VELJA ZA ENO NAJPOMEMBNEJŠIH ŽIVLJENJSKIH VEŠČIN MLADIH?

Ker odločitve, ki jih sprejememo pri dvajsetih, pogosto vplivajo na našo finančno sliko desetletja kasneje. Mladi danes živijo v svetu, kjer morajo za svojo finančno prihodnost poskrbeti precej bolj aktivno kot generacije pred njimi. Več znanja pa pomeni več samozavesti in manj dragih napak.

ZAKAJ JE POMEMBNO ZAČETI VARČEVATI ČIM PREJ?

Največja prednost mladih ni višina prihrankov, ampak čas. Tudi majhni mesečni zneski lahko čez leta naredijo veliko razliko. Danes lahko posameznik začne investirati z zneski, ki so primerljivi z mesečno naročnino za telefon ali pretočno

platformo. Veliko pomembnejša od začetnega zneska sta disciplina in vztrajnost.

KAJ PRIPOROČATE MLADIM MED 20. IN 30. LETOM, KI SE PRVIČ SREČUJEJO Z INVESTIRANJEM?

Najprej priporočam oblikovanje varnostne rezerve. Ko imamo občutek finančne varnosti, lažje razmišljamo tudi o dolgoročnih ciljih, kot so nakup doma, ustvarjanje družine ali dodatna sredstva za prihodnost. Finančni načrt namreč ni tekmovalen z drugimi, ampak pot do lastnih ciljev. Pomembno pa je tudi, da odločitev ne vodijo čustva. Ko vsi govorijo o neki naložbi, se zdi, da moramo biti zraven tudi mi. A prav takrat je dobro stopiti korak nazaj. Odgovorno investiranje temelji na načrtu.

KAKŠNO VLOGO IMAJO PRI FINANČNEM OPISMENJEVANJU FINANČNE INSTITUCIJE?

Finančna pismenost v izobraževalnem sistemu še vedno ni dovolj zastopana, zato smo finančne institucije pogosto med ključnimi viri tovrstnega znanja. V času, ko smo obdani z ogromno količino informacij, ni vedno preprosto ločiti zanesljivih in kakovostnih vsebin od manj verodostojnih. Prav zato je pri pomembnih finančnih in življenjskih odločitvah smiselno poiskati strokoven nasvet.



ČE BI MLADIM DALI SAMO TRI FINANČNE NASVETE ZA ZAČETEK KARIERE, KATERI BI BILI?

1. Začnite čim prej. Številni odlašajo z varčevanjem ali investiranjem, ker menijo, da nimajo dovolj denarja. V resnici pa je največja prednost mladih čas. Tudi manjši mesečni zneski lahko na dolgi rok ustvarijo pomembno razliko.

2. Ne iščite bližnjic. Če se neka priložnost sliši predobro, da bi bila resnična, običajno tudi je. Finančni uspeh redko pride čez noč. Veliko pogostejše je rezultat potrpežljivosti, discipline in preudarnih – ne čustvenih, odločitev.

3. Naredite prvi korak. O financah lahko beremo in se izobražujemo v nedogled, a največ se naučimo s prakso. Danes so finančne storitve dostopnejše kot kadarkoli prej, aplikacije, kot je Triglav Investments, pa omogočajo enostaven in pregleden začetek investiranja.



Grafika: Spotnet

NAJDRAŽJA NAPAKA PRI VLAGANJU JE ... ČAKANJE.

- Zakaj je odlašanje z vlaganjem največja napaka?
- Kako lahko 100 evrov na mesec ustvari presenetljivo veliko razliko?
- Zakaj samo varčevanje dolgoročno ni dovolj?

Maja Virant

Največja napaka začetnikov pri vlaganju pogosto ni napačna izbira sklada, delnice ali druge naložbe. Največja napaka je, da sploh ne začnejo. Mnogi čakajo na »boljši trenutek«: na višjo plačo, več prihrankov, ugodnejše razmere na trgih ali več znanja. A pri dolgoročnem vlaganju je prav čas tista prednost, ki je kasneje ni mogoče nadomestiti.

Vlaganje namreč ni tekmovalstvo, kdo bo vložil največ. Največkrat zmaga tisti, ki začne dovolj zgodaj in vztraja dovolj dolgo.

1. Varčevanje je začetek, ne cilj

Da je treba del zasluženega denarja prihraniti, je jasno. Toda če želite, da bi prihranki dolgoročno ustvarjali vrednost, zgolj varčevanje ne bo dovolj. Razlog je preprost: inflacija.

Slovenci smo tradicionalno zelo varčevalni. Ob koncu prvega četrtertletja smo imeli na bankah kar 32,9 milijarde evrov, kažejo zadnji podatki Banke Slovenije.

Po obdobju covida smo na bankah pustili še precej več denarja. Med marcem 2020 in letom 2026 so se vloge gospodinjstev povečale z okoli 21

na 32,9 milijarde evrov. To je za skoraj 12 milijard evrov oziroma približno 56 odstotkov. Težava pa je, da denar medtem ni ohranil enake kupne moči.

Inflacija namreč zmanjšuje kupno moč denarja. Čeprav se je po skoku cen v letih 2022 in 2023 rast cen umirila, raven cen ostaja občutno višja kot pred nekaj leti. Marca 2026 je bila letna inflacija v Sloveniji 2,5-odstotna.

Inflacija v višini samo dveh odstotkov letno (to je cilj centralnih bank) v 35 letih prepolovi realno vrednost prihrankov, navaja spletna stran Vlagaj.si. Ne, varčevanje preprosto ne bo dovolj. Morali boste vlagati.

Vprašanje tako ni več samo, koliko lahko privarčujete, ampak tudi, kako lahko svoje prihranke zaščitite pred izgubljanjem vrednosti.

2. Kam vlagati, če niste finančni strokovnjak?

Možnosti je veliko, vendar večina dolgoročnih vlagateljev ne potrebuje zapletenih strategij. Nick Maggiulli v knjigi Vlagaj. Samo vlagaj kot najprimernejši naložbeni razred za večino vlagateljev izpostavlja delnice, vendar ne priporoča nakupovanja posameznih podjetij.

Razlog? Izbrati pravo delnico je izziv tudi za izkušene vlagatelje. Tisti, ki želijo vlagati, se zato pogosto odločajo za sklade, bodisi vzajemne bodisi ETF sklade (borzno trgovane sklade, ki običajno sledijo izbranemu borznemu indeksu). Prvi so praviloma primernejši za tiste, ki želijo manj samostojnega ukvarjanja, drugi pa zaradi nižjih stroškov zahtevajo nekoliko več znanja in samostojnosti.

Splošen nasvet je, da določen del mesečnega prihodka namenite naložbam. Še bolje pa je, da po oblikovanju varnostne rezerve vlagate presežek, ki ga kratkoročno ne boste potrebovali.

Za tiste, ki se težko uprejo impulzivnim nakupom, ima urednik revije Moje finance Jure Ugovšek zanimiv predlog: ob vsakem večjem nakupu del denarja namenite tudi vlaganju. »Če ste denimo iz petnih žil za televizor napraskali tisoč evrov, izberite raje takšnega za 800 evrov, 200 pa naložite,« svetuje.

3. Pri vlaganju največjo razliko naredi čas

Ena največjih prednosti dolgoročnega vlagatelja ni višina začetnega vložka, temveč čas. Damjan Kovarčič, višji specialist za upravljanje skladov Save Infond, pojasnjuje, da lahko pri vlaganju v globalne delniške trge dolgoročno pričakujemo približno 6- do 6,5-odstotne povprečne letne donose, pri uravnoteženih portfeljih pa nekaj manj kot pet odstotkov.

Poglejmo prvo čarovnijo obrestno obrestnega računa:

Že 100 evrov na mesec lahko na dolgi rok ustvari presenetljivo veliko razliko.

Predpostavke: 100 EUR/mesec; predvidena stopnja donosnosti 6,5 odstotka v povprečju na leto; vstopni stroški 3 odstotke.

- ★ 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.

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 skupno zneske 40.000 evrov vplačil. Če boste varčevali 15 let več (kar je sicer, priznamo, dolgo obdobje), bo po koncu varčevanja vaša mesečna renta za isto obdobje izplačevanja (20 let) kar trikrat višja.

Pravi čas, da začnete, je zdaj, ko ste mladi.

Pri tem bodite pripravljeni na vse, opozarja Kovarčič: »Ne smete se prestrašiti, prekinjati varčevanja ali se umikati s trgov, tudi če ali ko bo nekajkrat na vaši poti prišlo do kratkotrajnih, vendar brutalnih, več kot 40-odstotnih pretresov na svetovnih trgih.«

Pri vlaganju je največja prednost čas, in ne popoln trenutek za začetek.

4. Najprej vložite, potem prilagajajte življenje

Začnite torej vlagati čim prej. Če razpolagate s presežki denarja, ki jih v doglednem času ne boste potrebovali, vam po Ugovškovi besedah za vlaganje ni treba čakati niti na prvo plačo: »Predvsem je s prvimi naložbami dobro nabirati izkušnje, te pa pridejo prav v kasnejših fazah življenja, ko vam uspe privarčevati sredstva.«

Še en pomemben dejavnik, zaradi katerega je dobro, da se vlaganja lotite čim prej, pa je tudi čas. V poznih dvajsetih in zgodnjih tridesetih letih ta postaja vse redkejša dobrina, izpostavlja Jure Ugovšek: »Pomanjkanje časa pa je med pogostejšimi izgovori, zakaj se posameznik ne posveča pomembnim vprašanjem s področja osebnih financ.«

Po drugi strani ni prav nič narobe, če v zgodnjih dvajsetih še nimate dovolj privarčevanega za vlagateljske podvige. Toda kot svetuje Ugovšek, se pripravite dovolj dobro, da boste ob prvi prejeti plači zmožni izbrati primeren finančni instrument za svoje dolgoročno varčevanje.

Najuspešnejši dolgoročni vlagatelji ne ugibajo, kaj bo jutri.

Vztrajajo dovolj dolgo, da začne delati obrestno obrestni račun.

5. Zakaj se vam izplača začeti že pri 25 letih?

Zakaj se izplača na začetku potruditi in varčevati maksimalno, pojasnjuje Damjan Kovačič z drugo čarovnijo obrestno obrestni računa:

Če ste stari 25 let, na začetku kariere in imate 1.200 evrov plače, varčujete 300 evrov v globalnem delniškem skladu (6,5 odstotka letnega donosa, 1,5 odstotka vstopnih stroškov).

V 35. letu starosti boste privarčevali 49.520 evrov.

Nato prenehajte z mesečnim vplačevanjem. Ko si ustvarite družino in kupujete nepremičnino (plačujete denimo bančni hipotekarni kredit ...), seveda še naprej varčujete v globalnem delniškem skladu (povprečni letni donos 6,5 odstotka). Pri 65 letih se upokojite in – pozor: 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.

6. Največji sovražnik vlagatelja je strah

Veliko ljudi sploh ne začne vlagati, ker jih skrbi napačen trenutek. Ali so delnice trenutno predrage? Ali prihaja kriza? Ali ne bi bilo bolje počakati? Toda prihodnjih gibanj trgov ni mogoče zanesljivo napovedati.

»Donose precej bolj kroji gospodarsko okolje kot pa sposobnost vlagateljev,« ugotavlja Ugovšek. Tako ni preveč smiselno ugibati, kdaj je najboljši trenutek za vstop na trg. Damjan Kovačič predvsem dolgoročne vlagatelje svari, naj se ne ujamejo v vsakodnevno spremljanje finančnih trgov.

BANKA SPARKASSE: PROSTOR, KJER LAHKO RASTEŠ

V Banki Sparkasse novince načrtno uvajajo v delo, jim pomagajo najti ravnovesje med službo in prostim časom ter omogočajo, da soustvarjajo prihodnost bančništva.

Prva služba je več kot le postavka v življenjepisu. Je priložnost, da odkriješ, kaj te veseli, razvijaš svoje talente, pridobiš nova znanja in spoznaš ljudi, s katerimi lahko ustvariš nekaj dobrega. V Banki Sparkasse verjamemo, da lahko vsak s svojo energijo, idejami in znanjem prispeva k skupnemu uspehu – in pri tem tudi sam raste.

VODENO UVAJANJE V DELO

Ko se nam pridružiš, te pričaka celovit onboarding program, mentor in »buddy«, ki ti pomagata pri prvih korakih. Spoznaš različna področja banke, se učiš od sodelavcev in dobiš priložnost sodelovati pri zanimivih projektih. S številnimi izobraževanji, izmenjavo znanja in možnostmi za razvoj kariere lahko svojo pot postopoma gradiš v smeri, ki ti najbolj ustreza, tudi v mednarodnem okolju Skupine Erste in Sparkasse.

Pri delu pa ni pomembno samo, kaj počnemo, ampak tudi, kako živimo ob tem.

Zato spodbujamo ravnovesje med službo in prostim časom, omogočamo hibridno delo in fleksibilen delovni čas ter skrbimo za dobro počutje zaposlenih. Na voljo so ti dodatno zdravstveno in nezgodno zavarovanje, dodatno pokojninsko zavarovanje, športno društvo, programi promocije zdravja, brezplačna psihološka podpora in številna družjenja, kjer se lahko povežemo tudi zunaj pisarne.

USTVARJALNO DELO V SPODBUDNEM OKOLJU

Bančništvo danes je vse prej kot dolgočasno. Digitalizacija, podatki, trajnost, uporabniška izkušnja in nove tehnologije spreminjajo način, kako delamo in kako pomagamo strankam. Tudi ti lahko s svojimi idejami sodeluješ pri teh spremembah, preizkušaš nove stvari in pomagaš soustvarjati prihodnost bančništva.

Pri vsem, kar počnemo, nas povezujejo srčnost, odgovornost, zaupanje, ravnovesje in pogum. Verjamemo v odprte in



raznolike ekipe, kjer lahko vsak pove svoje mnenje, se uči od drugih in je to, kar je. Če iščeš okolje, kjer lahko pridobiš izkušnje, razvijaš svoje ideje, spoznaš dobre ljudi in narediš tudi kakšen korak izven svoje cone udobja, si pri nas dobrodošel.

Tvoja pot. Tvoje ideje.
Tvoja priložnost.
#VerjemiVase

SPARKASSE

MODRA 15let

POMEMBNO JE, DA VARČEVANJE POSTANE NAVADA

Četudi so mladi danes v digitalnem svetu tako rekoč doma, so pravilne in verodostojne informacije vse prej kot samoumevne. O tem, kako varno storiti prve korake v svetu finančne varnosti, nam je svetovala izvršna direktorica Modre zavarovalnice Dubravka Derossi.

Na kakšni ravni je trenutno finančna pismenost današnjih mladih? Najnovejša slovenska raziskava finančne pismenosti iz leta 2025 kaže spodbudno sliko. Slovenija bi se po povprečni oceni uvrstila na peto mesto in nad povprečje držav OECD. Evropske raziskave pa kažejo, da je med mladimi še prostor za napredek. Eurobarometer Evropske komisije iz leta 2023 je pokazal, da mlajši dosegajo nižjo raven finančne pismenosti kot nekatere starejše skupine.

KAJ JE PO VAŠIH OPAŽANJIH PRI TEM NAJVEČJI IZZIV?

Mladi so sicer zelo spretni uporabniki digitalnih finančnih storitev in imajo na voljo ogromno informacij, prav tu pa vidim tudi enega največjih izzivov. Dostop do informacij še ne pomeni finančne pismenosti. Pomembno je znati prepoznati zanesljive vire, razumeti tveganja in znanje prenesti v dobre finančne navade. Na drugi strani pa imamo odgovornost tudi ponudniki. Mladim moramo bolj prisluhniti in razvijati rešitve, ki upoštevajo njihove življenjske okoliščine, finančne možnosti in način, kako danes upravljajo svoje finance.

KATERI BI VAŠI TRIJE NASVETI ZA MLADEGA, KI PREJME SVOJO PRVO PLAČO?

Najprej naj si ustvari finančno rezervo za nepričakovane stroške. Nato naj preveri, kaj poleg plače ponuja

delodajalec, saj imajo dodatno pokojninsko zavarovanje, zdravstveno zavarovanja in druge ugodnosti lahko pomembno vrednost. Tretji nasvet je, naj varčevanja ne prepušča temu, kar ostane ob koncu meseca, ampak si že ob prejemu plače določi znesek za prihodnost. Ni pomembno, da je na začetku visok, pomembno je, da varčevanje postane navada.

MNOGI MLADI NA POKOJNINO GLEDAJO KOT NA NEKAJ ZELO ODDALJENEGA. ZAKAJ JE KLJUB TEMU SMISELNO ZAČETI ZGODAJ?

Prav zato, ker je pokojnina še daleč. Pri dolgoročnem varčevanju je čas velika prednost, zato lahko tisti, ki začne zgodaj, do istega cilja pride z manjšimi rednimi vplačili. Že pri izbiri delodajalca je dobro preveriti, ali ima urejeno kolektivno dodatno pokojninsko zavarovanje in koliko vanj vplačuje. Za mladega človeka, ki se šele postavlja na noge, to pomeni eno pomembno skrb manj. Varčevanje se lahko začne z manjšim zneskom in se pozneje nadgrajuje, lastna vplačila pa prinašajo tudi davčno olajšavo, zato ima posameznik od dodatnega pokojninskega varčevanja korist že danes. Pomembno pa je tudi, kako so prihranki naloženi. Mladi imajo pred seboj dolgo obdobje varčevanja, zato si lahko privoščijo bolj dinamično naložbeno strategijo. Pri skladih življenjskega cikla, ki jih upravljamo v Modri, se ta z leti postopoma prilagaja starosti posameznika.



KAKO SE SPREMINJAJO PRIČAKOVANJA MLADIH DO UPRAVLJANJA OSEBNIH FINANC IN KAJ TO POMENI ZA PONUDNIKE DOLGOROČNEGA VARČEVANJA?

Vemo, da dodatno pokojninsko varčevanje za mlade verjetno ni najbolj vznemirljiva tema, a tudi ni treba, da je. Pri dolgoročnem varčevanju je lahko dolgočasnost prednost, če pomeni, da je stvar preprosta, pregledna in ne zahteva veliko angažmaja. Mladi upravičeno pričakujejo, da imajo nad svojim denarjem pregled, in lahko v nekaj klikih preverijo, koliko imajo privarčevano, koliko se vplačuje in kako se prihranki spreminjajo. Pri Modri tak pregled v mobilni aplikaciji m.Modra brezplačno omogočamo vsem članom. Če je varčevanje enostavno za spremljanje in razumevanje, je tudi lažje vztrajati.



Grafika: Spotnet

UI VAM LAHKO NAJDE SLUŽBO, NE MORE PA NAMESTO VAS OPRAVITI RAZGOVORA!

- Kako lahko mladi z umetno inteligenco bolje proučijo delodajalca?
- Zakaj življenjepis ne sme biti samo lep, ampak tudi jassen za kadrovske sisteme?
- Kje se konča pametna uporaba UI in začne nevarnost praznih, generičnih prijav?

Saša Pipan Petelin

Čas, ko se je kandidat na razgovor pripravil tako, da je na spletni strani podjetja prebral zavihek »O podjetju«, je mimo. Umetna inteligenca (UI) je iskanje zaposlitve prestavila v višjo ligo: ni več le pomoč pri pisanju življenjepisa, ampak je postala raziskovalno orodje, trener

za razgovor in filter, ki kandidatu pokaže, ali se sploh prijavlja v pravo okolje.

Toda prav tu se začne razlika med kandidatom, ki UI uporablja pametno, in kandidatom, ki se za njo skriva. Prvi z njeno pomočjo bolje razume podjetje, razpis in lastne prednosti. Drugi pošlje brezosebno motivacijsko pismo, ki ga izkušen rekruter prepozna v nekaj stavkih.

V odprta UI orodja ne sodijo pogodbe, interni dokumenti, poslovne skrivnosti in občutljivi osebni podatki.

Na zaposlitvenem portalu Optius opažajo, da so orodja, kot so ChatGPT, Claude ali Gemini, postala koristna pomoč pri strukturiranju življenjepisa in prilagajanju vsebine konkretnemu oglasu. Dobra uporaba UI ni oklepševanje, ampak boljša organizacija dokazov, da kandidat res ustreza razpisu.

3. Največja past: popolno pismo brez človeka

Največja napaka mladih kandidatov ni uporaba UI. Napaka je popolno zanašanje nanjo. Motivacijsko pismo, ustvarjeno z enim klikom, je lahko slovnično brezhibno, a vsebinsko prazno. Prav to je za rekruterja najhitrejši signal, da kandidat ni opravil domače naloge.

V Adeccu opozarjajo, da rekruterji hitro prepoznajo pisma, ki jih je ustvarila UI, posebej takšna, ki so preveč splošna, idealistična in brez konkretnih primerov. UI je koristna pri strukturi in jeziku, postane pa opozorilni znak, ko kandidat ne doda osebne zgodbe, pravih motivov in odgovora na vprašanje, zakaj je prav on primeren za to delo.

»UI lahko popravi strukturo, ne more pa namesto kandidata povedati, zakaj si ta res želi prav tega dela.«

Podobno poudarjajo na Optiusu: jezikovni modeli naj bodo pomoč pri pripravi, ne generator celotne identitete kandidata. Če kandidat na razgovor prinese dokument, ki ne odraža njegovih dejanskih znanj in izkušenj, se razkorak med napisanim in vidnim v živo pokaže hitro. Naučene fraze brez podlage ne zdržijo prvega resnega podvprašanja.

1. Najprej: podjetje raziščite kot analitik, ne kot turist

Zahtevnejši trg dela od mladih kandidatov vse pogosteje pričakuje več kot osnovno poznavanje delodajalca. Pomembno je razumeti, kam gre podjetje, kakšne izzive ima, kakšen ton uporablja v javni komunikaciji in kakšne veščine v resnici išče.

Napredni jezikovni modeli lahko v nekaj sekundah pripravijo uporabno sliko podjetja, vendar rezultat ni odvisen samo od orodja. Odvisen je predvsem od vprašanja. Slabo vprašanje prinese povprečen odgovor. Dobro vprašanje kandidatu pomaga videti poslovni kontekst, ne le fasade delodajalca.

2. Življenjepis mora prebrati človek, najti pa ga mora sistem

Podjetja pri selekciji vse pogosteje uporabljajo sisteme za sledenje kandidatom, znane kot ATS. Med mladimi se je zato razširil strah, da življenjepise zavračajo nevidni roboti. Praksa je manj dramatična, a za kandidata še vedno pomembna.

V Adeccu pojasnjujejo, da ATS uporabljajo za učinkovitejše upravljanje prijav in hitreje povezovanje kandidatov s priložnostmi, ne pa kot samostojen UI filter, ki bi odločal namesto rekruterja. Človeška presoja in osebni stik po njihovih besedah ostajata ključno vodilo.

To pa ne pomeni, da je oblika življenjepisa nepomembna. Ravno nasprotno. Kandidat mora svoje izkušnje povezati z zahtevami iz oglasa: s specifičnimi znanji, veščinami, projekti in dosežki. Življenjepis mora biti dovolj jassen za sistem in dovolj konkreten za človeka.

Najboljša uporaba UI je vaja: simulacija težkih vprašanj, preverjanje argumentov in izboljšanje nastopa.

3 UKAZI ZA BOLJŠO PRIPRAVO NA PRIJAVO

- ★ Analiziraj zadnjih 10 objav in intervjujev direktorja podjetja [ime]. Kateri so strateški cilji in glavni izzivi podjetja?
- ★ Na podlagi javno dostopnih podatkov o podjetju [ime] pripravi SWOT analizo z vidika trga v letu 2026.
- ★ Prijavljam se na delovno mesto [naziv] v podjetju [ime]. Kakšen ton komunikacije uporablja podjetje na LinkedInu in kako naj temu prilagodim motivacijsko pismo?

ORODJA, KI JIH KANDIDATI UPORABLJAJO PRI PRIPRAVI

Perplexity AI: uporaben za iskanje svežih javnih informacij in virov o podjetju.

Jobscan: primerja življenjepis z oglasom in pokaže, katere ključne besede ali veščine manjkajo.

InterviewMan oziroma podobna orodja za simulacijo razgovora: pomagajo vaditi odgovore, nastop in odzive na zahtevna vprašanja.

UI naj kandidatu pomaga razumeti podjetje, ne pa namesto njega napisati prijave, ki je preveč splošna.

4. Razgovor vadite z UI, nastopiti pa morate sami

Razgovor ostaja najbolj stresen del iskanja zaposlitve. Prav tu je lahko UI zelo uporabna, če jo kandidat uporabi kot sparing partnerja, ne kot šepetalca odgovorov.

Strokovnjaki z Optiusa svetujejo, naj kandidat orodju da zelo konkretno nalogo: naj prevzame vlogo zahtevnega kadrovskega direktorja v določenem podjetju, za določeno delovno mesto, nato pa po vrsti postavlja najtežja vedenjska vprašanja in po vsakem odgovoru poda strogo, a konstruktivno povratno informacijo.

Takšna vadba kandidatu omogoči, da varno preizkusi argumente, popravi nejasne odgovore in se pripravi na dinamiko pogovora. V Adeccu dodajajo, da so simulacije zelo koristne, vendar le kot podpora. Najboljši rezultat pride takrat, ko kandidat združi UI pripravo z lastnimi izkušnjami in avtentično predstavitev sebe.

Življenjepis mora biti jasen za kadrovskega sistem in dovolj konkreten za človeka, ki bo odločal.

5. Česa robot ne more zlagati?

Ne glede na to, kako dobro je pripravljen življenjepis in kako premišljeno je motivacijsko pismo, o zaposlitvi na koncu odloča človek. UI lahko pomaga zbrati informacije, urediti argumente in vaditi odgovore. Ne more pa nadomestiti osebnosti, energije in odzivanja v realnem času.

V Adeccu poudarjajo, da na intervjujih najbolj izstopajo pristna komunikacija, sposobnost prilagajanja in način razmišljanja v živem dialogu. Pomembne ostajajo mehke veščine: čustvena inteligenca, proaktivnost, sodelovanje v timu in sposobnost, da kandidat razume sogovornika.

Na Optiusu to povzamejo preprosto: UI naj opravi tehnični del priprav, na razgovoru pa mora zmagati kandidat s svojo pristno energijo, znanjem in edinstveno osebnostjo.

Rekruterji hitro prepoznajo motivacijska pisma brez osebne zgodbe, konkretnih primerov in prave motivacije.

6. Pametno, a varno: podatki niso igrča

Navdušenje nad novimi orodji ima tudi manj prijetno plat. Mladi kandidati pogosto v modele vnašajo preveč osebnih ali poslovno občutljivih podatkov. To je lahko resno varnostno tveganje.

Strokovnjaki za kibernetno varnost opozarjajo, da v odprte modele ne sodijo stare pogodbe o zaposlitvi, interne specifikacije prejšnjih delodajalcev, zaupni poslovni podatki ali preveč natančni osebni podatki. Kandidat, ki s takšnimi dokumenti hrani javno orodje, ne tvega samo svoje zasebnosti, ampak lahko krši tudi poslovno skrivnost.

Na razgovoru še vedno odločajo energija, odzivnost, čustvena inteligenca in sposobnost živega dialoga.

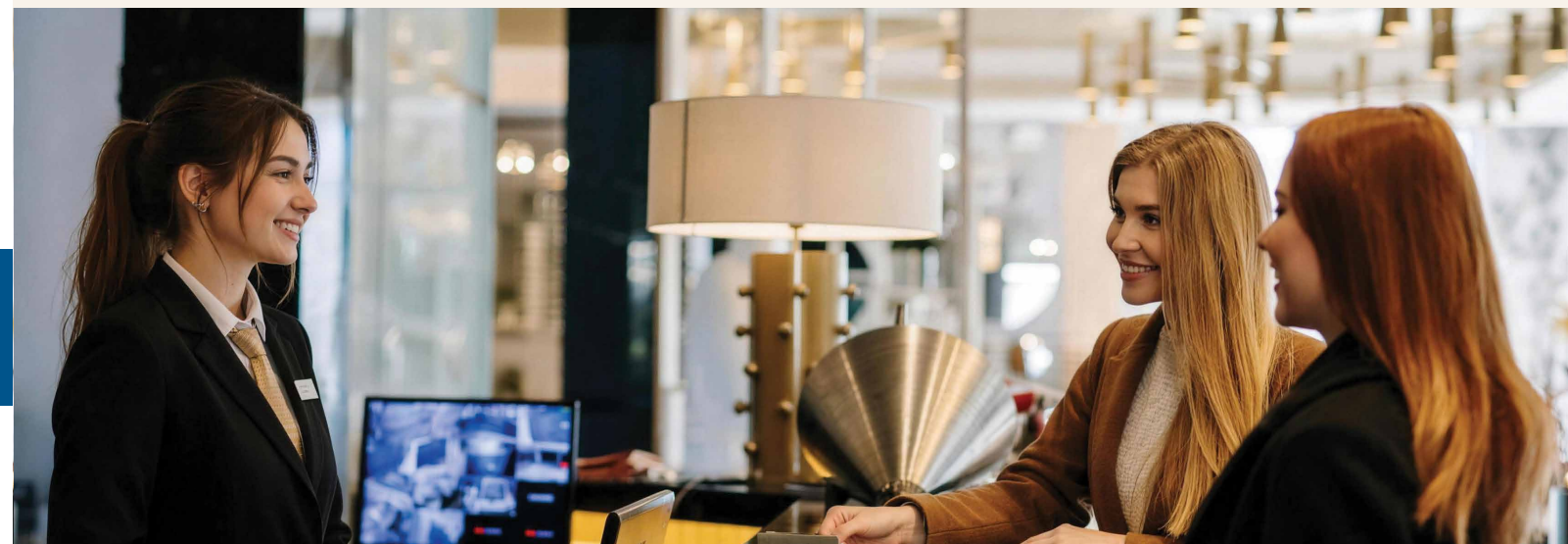
7. Kaj je torej nova karierna prednost?

UI pomembno spreminja trg dela in proces zaposlovanja. Vendar ne zmanjšuje pomena človeka. Ravno nasprotno: bolj ko je priprava tehnično podprta, bolj pridejo v ospredje kritično razmišljanje, jasna komunikacija in avtentičnost.

Kandidat, ki zna UI uporabiti kot raziskovalno orodje, urednika življenjepisa in trenerja za razgovor, bo bolje pripravljen. Kandidat, ki se za UI skriva, bo hitro razkrit. Nova karierna prednost zato ni v tem, kdo zna najhitreje ustvariti besedilo, ampak kdo zna ob pomoči tehnologije bolje razumeti podjetje, sebe in sogovornika na drugi strani mize.

Nekje moraš začeti. Pomembno je, kje.

Prve delovne izkušnje si zapomniš. Zato ni vseeno, kdo te uvede v delo.

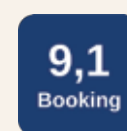


Prvi delovni dan. Prvi gost, ki ti pove, da je bilo odlično. Prva poroka, na kateri si res začutil solze sreče.

Bled Rose Hotel je butični 4-zvezdični hotel ob Blejskem jezeru. Združuje sodoben dizajn, pristno gostoljubje in raznolika doživetja za goste z vsega sveta. Je živahno okolje, kjer se prepletajo hotelirstvo, kulinarika, wellness, dogodki in organizacija porok.

Pri nas mladi ne delajo sami – ob njih je izkušen mentor, ki jim pomaga pri prvih korakih. Ob tem spoznavaš tudi sodobna digitalna orodja in uporabo umetne inteligence, ki postaja pomemben del vsakdanjega dela v hotelirstvu.

Začneš lahko s študentskim ali počitniškim delom, s praktičnim usposabljanjem, s štipendiranjem ali s prvo zaposlitvijo.



»Mladi ne potrebujejo le prve priložnosti, ampak pogum, da jo sprejmejo.«

mag. Natalija Kovač, direktorica



facebook.com/bledrosehotel



instagram.com/bled_rose_hotel



linkedin.com/company/bled-rose-hotel

Kaj bi te najbolj veselilo? Piši nam...

bledrose.com/sl/zaposlujemo



Prosta mesta
in prijava



Grafika: Spotnet

MIKRODOKAZILA: KO DIPLOMA DOBI HITREJŠI KARIERNI POSPEŠEK

- Kako bodo kratka univerzitetna izobraževanja mladim pomagala do prve službe?
- Ali lahko mikrodokazilo delodajalcu pove kaj, česar diploma sama ne pokaže vedno?
- Katerih pet programov je v novem študijskem letu posebej zanimivih za mlade?

Katarina Pernat

Mladi, ki danes vstopajo na trg dela, se pogosto znajdejo v nenavadnem položaju. Kljub znanju, študiju in pogosto tudi veliki motivaciji pri prvih zaposlitvah še nimajo dovolj dokazov, da lahko določeno znanje uporabijo v praksi.

Delodajalci na drugi strani vse pogostejše iščejo zelo konkretne veščine: poznavanje podatkovnih orodij, finančno pismenost, razumevanje umetne inteligence in digitalnih procesov, trajnostno ravnanje, komunikacijo, delo z ljudmi ali uporabo tehnologije v konkretni panogi.

Tu se odpirajo vrata za mikrodokazila. To so krajša univerzitetna izobraževanja oziroma usposabljanja, po katerih udeleženec dobi dokazilo o pridobljenih kompetencah. Ne gre za novo diplomu in ne za nadomestek študija.

Omenjeni podatek naj bi razkrival nekaj podrobnejšega: kaj znaš, na katerem področju si se dodatno usposobil in katere učne izide si dosegel.

Za mlade je to lahko pomembna novost. Diploma še vedno ostaja temelj izobrazbe, mikrodokazilo pa lahko postane dokaz, da je študent poleg rednega študija naredil še konkreten korak proti trgu dela. Če je dobro zastavljeno, lahko v življenjepisu pove več kot splošna navedba, da nekoga zanima umetna inteligenca (UI), podjetništvo, finance ali trajnostnost.

1. Kaj mikrodokazilo prinese mlademu človeku?

Največja vrednost mikrodokazila za mlade je v tem, da lahko hitreje pokažejo uporabno znanje. Pri prvih zaposlitvah je to zelo pomembno. Mlad kandidat pogosto še nima dolge delovne zgodovine, lahko pa pokaže, da je opravil krajši program, kjer je znanje preverjeno, opisano in ovrednoteno s kreditnimi točkami.

»Mikrodokazila predstavljajo priložnost, da okrepimo kompetence, ki so ključne za naše gospodarstvo in družbo,« je že pred časom poudarila prof. dr. Ksenija Vidmar Horvat, prorektorica za študijske in študentske zadeve v Univerze v Ljubljani.

Mikrodokazilo lahko zato postane most med študijem in prvo službo. Študent ekonomije lahko denimo z dodatnim programom pokaže znanje iz finančne analize. Študent pedagogike lahko pokaže, da razume uporabo umetne inteligence pri učenju. Mlad arhitekt ali inženir lahko pokaže, da zna delati s podatki, senzorji ali trajnostnimi rešitvami. Mlad fizioterapevt lahko pokaže dodatno specializacijo, ki je blizu praksi.

Prednost je tudi v hitrosti. Klasični študijski programi trajajo več let, potrebe podjetij pa se spreminjajo iz leta v leto. Mikrodokazila naj bi omogočila, da posameznik določeno znanje pridobi v krajšem času, pogosto ob študiju ali delu. To je pomembno za mlade, ki nočejo čakati na konec študija, da bi začeli graditi svoj profil za trg dela.

Za mlade je pomemben še en vidik: mikrodokazilo lahko pomaga pri usmerjanju kariere. Marsikdo med študijem še ne ve, v katero smer bi šel. Kratko izobraževanje mu lahko omogoči, da preizkusi področje, ne da bi zamenjal celoten študij. Nekdo lahko ugotovi, da ga zanimajo podatki, podjetništvo, zdravstvo, trajnostnost, delo z otroki, mediji ali tehnologija v stavbah. Tudi to je vrednost: ne samo dokazovanje znanja, ampak raziskovanje lastne poklicne poti.

2. Na UP že razpisanih 24 usposabljanj

Če bo sistem kakovostno vzpostavljen, bo mikrodokazilo bolj uporabno kot navadno potrđilo o udeležbi na seminarju. Dober program ima jasno določene učne izide, preverjanje znanja in kreditno ovrednotenje.

Največjo vrednost bodo imela tista mikrodokazila, ki bodo povezana z realnimi nalogami: podatki, UI, finance, podjetništvo, tehnologija, zdravstvo in trajnostnost.

Mikrodokazilo mlademu kandidatu pomaga pokazati konkretno znanje še pred prvo redno zaposlitvijo.

Univerza v Mariboru na primer navaja, da so krajša izobraževanja za mikrodokazila lahko ovrednotena z 1 do največ 9 ECTS. Univerza na Primorskem pa za študijsko leto 2026/2027 razpisuje 24 krajših izobraževanj in usposabljanj, ki so odprta za študente, zaposlene in širšo javnost.

Za mlade je to pomembno zato, ker se njihov življenjepis lahko začne polniti z dokazljivimi veščinami že med študijem. Namesto da kandidat napiše samo, kaj ga zanima, lahko pokaže, kaj je že opravil. Pri razgovoru lahko govori bolj konkretno: ne samo, da ga zanimajo startupi, ampak da je opravil program o razvoju znamke startup podjetja; ne samo, da ga zanima tehnologija, ampak da je delal s senzorji ali podatki.

3. Zakaj so mikrodokazila zanimiva tudi za podjetja

Mikrodokazila niso pomembna samo za mlade, temveč tudi za podjetja, ker lahko postanejo proužnejši kanal za pridobivanje znanja. Podjetja danes pogosto iščejo kombinacijo znanj, ki jih klasični študijski programi ne morejo vedno hitro vključiti. Potrebujemo ljudi, ki razumejo konkretne procese, tehnologijo, podatke, komunikacijo, financiranje in nove poslovne modele.

Če bodo univerze programe razvijale v sodelovanju z gospodarstvom, lahko mikrodokazila postanejo koristna tudi za zaposlene. Podjetje lahko zaposlenemu tako omogoči krajše usposabljanje, ki je bolj poglobljeno od enodnevnega seminarja, a manj obremenjujoče od daljšega študija.

Najbolj zanimiva bodo tista mikrodokazila, ki bodo povezana z realnimi problemi. Podjetja ne bodo veliko pridobila od preveč splošnih programov. Zanimala jih bodo znanja, ki jih lahko zaposleni uporabi v praksi: priprava analize, uporaba tehnologije, razumevanje regulative, izboljšanje procesa, delo s strankami, vodenje ekipe ali razvoj nove storitve.

4. Kje je past?

Za mlade to pomeni, da ne bo dovolj zgolj naključno zbiranje mikrodokazil; izbirati jih bodo morali strateško. Merilo pri tem ne bi smelo biti vprašanje, kateri program zveni zanimivo, temveč predvsem: katero znanje mi lahko pomaga pri prvi službi, praksi, študiju, podjetniški ideji ali prehodu na področje, ki me zanima?

24 krajših izobraževanj za mikrodokazila v študijskem letu 2026/2027 razpisuje Univerza na Primorskem.

5 AKTUALNIH MIKRODOKAZIL ZA MLADE

Iz trenutno javno dostopnih programov bi za mlade izpostavili pet programov, ki so posebej uporabni za prihodnje službe, podjetništvo in konkretne veščine ter poklice, ki so najbolj iskani.

Izbor ni uradna lestvica, temveč uredniški pregled programov, ki so za mlade posebej uporabni zaradi konkretnih veščin. Pri programih, kjer razpis novih terminov še ni odprt oziroma ni javno naveden, je to označeno, da se pred objavo preveri aktualna izvedba.

1. Odprtokodna orodja in obdelava podatkov za industrijo

Univerza v Ljubljani, Fakulteta za strojništvo

Trajanje/obseg: 2 ECTS, 50 ur, kombinirana izvedba. Termini za prijavo bodo objavljeni na spletni strani.

Kompetence: Program je zanimiv za mlade inženirje in tehnične kadre, ker povezuje Python, obdelavo in analizo podatkov, NumPy, SciPy, Pandas, procesiranje signalov, SQL, numerične metode in povezovanje z industrijsko oziroma merilno opremo. Udeleženec zna po programu razvijati praktične rešitve, ki Python povezujejo z dejanskimi meritvami.

2. Digitalne tehnologije v podporo aktivnemu pouku

Univerza v Ljubljani, Pedagoška fakulteta

Trajanje/obseg: 1 ECTS, 25 ur, spletna izvedba. Program je brezplačen; termini bodo objavljeni na spletni strani.

Kompetence: Zanimivo za študente pedagoških smeri in mlade, ki jih zanima izobraževanje. Udeleženec prepozna inovativne pedagoške pristope z uporabo IKT, zna primerjati prednosti in omejitve digitalnih orodij, izbrati orodja glede na cilje poučevanja in izdelati načrt učne enote z metodo ABC Learning Design.

3. Osnove strojnega učenja za razvoj inteligentnih sistemov

Univerza v Mariboru, Fakulteta za elektrotehniko, računalništvo in informatiko

Trajanje/obseg: termini in podrobnosti bodo objavljeni na spletni strani UM

Kompetence: To je prvi akreditirani program UM za pridobitev mikrodokazila. Za mlade je zanimiv, ker naslov neposredno zadene eno ključnih področij prihodnjih služb: strojno učenje, inteligentni sistemi in razvoj rešitev, ki temeljijo na podatkih.

4. Razvoj uspešne znamke startup podjetja

Univerza na Primorskem, Fakulteta za management

Trajanje/obseg: 1 ECTS, 28 ur skupaj: 8 kontaktnih ur in 20 ur samostojnega dela; izvedba online, 1. semester.

Kompetence: Program je uporaben za mlade podjetnike, študente menedžmenta, marketinga, komunikologije in vse, ki razvijajo svojo idejo. Udeleženec spozna razvoj blagovne znamke v startup okolju, analizo okolja, konkurence in ciljnih uporabnikov, razvoj zgodbe podjetja, vizualnih elementov, embalaže, slogana in spletne domene. Obveznost je osnutek strateškega okvira blagovne znamke (»brand canvas«).

5. Sistemska regulacija in funkcionalna integracija v fizioterapiji

Univerza Alma Mater Europaea

Trajanje/obseg: 3 ECTS; tridnevno strokovno izobraževanje. Novi termini bodo objavljeni na spletni strani univerze Alma Mater Europaea. Število mest je omejeno na 20.

Kompetence: Program je namenjen študentom 2. in 3. letnika fizioterapije ter diplomiranim fizioterapevtom. Udeleženci nadgradijo klinično razmišljanje ter pridobijo znanja sistemske regulacije, funkcionalne diagnostike, osteopatije in integrativne fizioterapije. Pomembno je, da je program izrazito praktično usmerjen in namenjen neposredni uporabi v strokovni praksi.

1 do največ 9 ECTS je razpon, ki ga za krajša izobraževanja za mikrodokazila navaja Univerza v Mariboru.

Adijo, šola. Živjo, lajf.

V Valhalli že na začetku kariere sodeluješ pri **realnih projektih** kompleksnih **obrambnih sistemov**. Od strojništva do elektrotehnike, mehatronike, programiranja, robotike in avtomatike.

Zanimivo? Kontaktiraj nas.



Foto: Valdim Bogulov



Valhalla Turrets d.o.o.
Pod lipami 2, SI-1218 Komenda
info@valhalla-turrets.com



» Pričakovati je, da bodo mladi v svoji karieri zamenjali do 15 različnih delovnih mest, pa tudi do pet poklicev.«

»PRVA ZAPOSLOITEV NI NAGRADA, AMPAK JE INVESTICIJA.«

- Kako ravnati v prvi službi?
- Kaj od mladih pričakujejo delodajalci?
- Katere dejavnosti so podcenjene, a morda perspektivne za prihodnost?

Goran Novković
Foto: Barbara Reya



Maruša Goršak je svetovalka za karierno orientacijo na e-Študentskem servisu. Odlično pozna tako podjetja in druge delodajalce kot mlade. Kaj svetuje mladim pred prvo zaposlitvijo in na začetku njihove kariere?

Kako se spreminja karierni kompas mladih?

Vse se bolj obrača v smer vseživljenjske kariere, ki poleg dela vključuje učenje, izobraževanje in nadgrajevanje našega znanja. Vsi pa imamo tudi življenje po četrti uri popoldne. Službeno in zasebno se prepletata. To, kar delamo, vpliva na to, kako živimo, koliko si lahko privoščimo, kolikšen je stres, koliko imamo prostega časa.

Ali to pomeni, da ni več zidov med kariero in zasebnim življenjem?

To so pojmi, stari 50 ali celo 70 let, ki pa jih šele zdaj zares živimo. Pri mladi generaciji bolj prihajajo v ospredje vrednote – smisel dela vidijo v občutku zadovoljstva. Če jih primerjamo s preteklimi generacijami, mladi dela mogoče ne vidijo več kot ključen del svoje identitete, ampak kot enega od življenjskih projektov. Ne nujno najpomembnejšega.

To je verjetno logično, ker smo prišli do meje mešanja službenega in zasebnega. Zgodil se je obrat in mladi so fokus obrnili nase. Iščejo, kje je meja, in jo želijo tudi postavljati. Na tej točki se je kompas spremenil.

Ali ni to lahko tudi nevarno, če nekateri denimo menijo, da je služba lahko tudi hobi? Oziroma ali obstaja idealna služba?

Služba ni hobi, lahko pa hobi spremenimo v službo. Tako kot ni idealnega partnerja, ni niti idealne službe. Za večino obstaja več dobrih možnosti, vse pa imajo svoje slabosti in ti minusi morajo biti za nas sprejemljivi.

Pred kratkim sem poslušala našega znanega psihiatra Željka Čurića, ki je rekel, da sreča v poklicu ne obstaja. Obstaja pa zadovoljstvo. Gre za zavedanje, da v službi obstajajo dobri in slabi dnevi ter da kljub nekaterim negativnim vidikom našega dela lahko na koncu rečemo, da imamo svoje delo radi.

Ko mlad človek prvič pride v službo in si predstavlja, da bo ta idealna, se lahko zgodi trk vrednot, torej se razvije v notranji konflikt.

Kako ga obvladati?

Notranji konflikti so kompleksno področje. Pri vrednotah ljudje ne sklepamo kompromisov kar tako; to mora biti zavestna odločitev. Zelo dobro je, če se ob trku vrednot vprašamo, zakaj čutimo ta cmok v želodcu.

Kaj je vzrok? Najprej je dobro preizprašati sebe. Ugotoviti je treba, kaj nas muči, katera naša vrednota je vpletena v trk. Šele potem lahko sprejmemo zavestno odločitev o tem, kaj je cena, ki smo jo še pripravljeni plačati, da dosežemo pomiritev.



» Ključne niso samo digitalne, ampak tudi medosebne veščine, komunikacija, timsko delo, medkulturne kompetence in čustvena inteligenca.«

Če pomiritve še vedno ne čutimo, to pomeni, da odločitev ni bila pravilna. Očitno trka ne moremo prezreti. Kadar nekaj pritiska na naše vrednote, ljudje tudi dajemo odpovedi.

Včasih smo se izučili za poklic, potem pa smo šli v službo delat. Danes je najbrž malo drugače, službe se menjajo pogosteje. Včasih se zgodi, da nekoga zanima neko drugo delo, kjer nima izkušenj. Kaj narediti takrat? Skočiti v takšno službo ali ne?

Položaj na trgu dela je ta hip zelo prijazen do iskalcev zaposlitve ali iskalcev dela, tudi do mladih. V bistvu delodajalci iščejo kader in so pripravljeni tudi spregledati dejstvo, da nekdo nima izkušenj. Bolj kot pretekle izkušnje je pomemben potencial in motivacija – kaj smo se pripravljeni naučiti.

Poleg tega znanje zelo hitro zastareva, meje med poklici se brišejo, več je interdisciplinarnosti, pomembnejše kot nekoč pa so tudi kompetence.

Katere pa so glavne veščine, ki so pri delodajalcih najbolj iskane? Kaj se na trgu išče?

Svetovni gospodarski forum poudarja premik v digitalne kompetence. A dejstvo je, da so medosebne veščine, komunikacija, timsko delo, medkulturne kompetence in čustvena inteligenca še vedno ključne. Mladi danes več komunicirajo digitalno, prek sporočil, kot pa osebno, zato imajo nekoliko slabše razvite komunikacijske veščine. Po raziskavi LinkedIna je tako že drugo leto najbolj iskana veščina na trgu dela komunikacija.

Sledi kritično razmišljanje. Tega nam zaradi poplave informacij res manjka, pa ne samo mladim. Zmožnost reševanja problemov je prav tako pomembna vrlina. Prilagodljivost in odpornost pa sta povezana z upravljanjem samega sebe.

Odgovornost se na vseh področjih gradnje kariere obrača na posameznika. Kako se znam motivirati? Ali najdem smisel tudi v delu, ki me na prvo žogo ne veseli? Ali prepoznam in izkoristim priložnosti? Kako upravljam stres?

Na kaj naj bodo mladi pri prvi zaposlitvi najbolj pozorni?

Danes znajo biti mladi zelo prodorni. Zelo hitro vidijo, kaj je treba izboljšati. Mogoče bi jim svetovala, da je prva zaposlitev res čas učenja in opazovanja, zato ni treba takoj predlagati vseh možnih izboljšav. Naj si raje vzamejo čas, da vidijo, kako poslovni svet funkcionira, komunicira ... Kako je na sestankih, kdo so formalni in kdo neformalni vodje, katera so nenapisana pravila ...



Tako kot ni idealnega partnerja, ni niti idealne službe. Za večino obstaja več dobrih možnosti, vse pa imajo tudi svoje slabosti in ti minusi morajo biti za nas sprejemljivi.«

Mladi morajo paziti, da pridobivajo izkušnje, da so bolj aktivni, da se vključujejo v projekte ... Delodajalci pa morajo paziti, da dolgoročno, z ukinjanjem začetniških pozicij, organizacije ne bodo pripeljali do tega, da ne bodo imeli prihodnjih vodij in strokovnjakov.

Katere veščine bodo prav zaradi UI v naslednjih petih letih pridobile pomen?

Tuje raziskave kažejo, da v bistvu ne vemo, katera področja bodo varna pred UI. Trenutno kaže, da so to tista opravila, kjer mora biti človek fizično prisoten, torej »obratniška« dela in osebne storitve: vzgoja, torej odnosi z ljudmi, zdravstvo in podobno.

Koliko pa bo UI skrajšala obdobje ene službe?

Pričakuje se, da bodo mladi v svoji karieri zamenjali do 15 različnih delovnih mest, pa tudi do pet poklicev. Pogosto se bodo prekvalificirali, šli v povsem v druge sfere. Pomembno bo torej, kako hitro se lahko nečesa naučiš; ne, kaj znaš danes.

Mladi so danes zelo različni med sabo. Večji delež med njimi je takšnih, ki si mogoče celo želijo takšne raznolikosti. Mnogi imajo stalno zaposlitev, ki pa jim ne daje dovolj zadoščenja ali pa ne zaslužijo dovolj, zato imajo tudi postranske posle, mini podjetniške projekte. Te morda lahko transformirajo tudi v primarno zaposlitev ali primarni vir zaslužka.

Kako pa se delodajalci odzivajo na mlade brez potrebnih izkušenj? Se jim izogibajo?

Niti ne. Pri začetnikih je potreben vložek energije, časa, potrpežljivosti – to je lahko izziv. Drugače ne gre, brez mladih ne morejo. Težko je tudi verjeti, da so mladi brez izkušenj.

Veliko delam s srednješolci. Ti kažejo ogromno izkušenj in veščin, ki jih pridobivajo že v sklopu šolanja, pa tudi projektov mednarodne izmenjave. Na krožkih izdelujejo fascinante izdelke. Zmagujejo na tekmovanjih mehatronike, imajo hobije, sodelujejo v mladinskih organizacijah.

Ali podjetja dovolj razumejo, kaj mladi sploh želijo v svoji karieri?

Za tiste, ki razumejo, delo z mladimi ni zahtevno. Imamo pa določene skupine delodajalcev, ki ne želijo sprememb, ker je organizacija tako pri njih delovala že vrsto let. Takšni mlade, ki jih privabijo, potem izgubijo.

Naj torej ne mislijo samo na to, da se morajo dokazati po strokovni plati, ampak je pomembno tudi profesionalno vedenje, odgovornost, zanesljivost, pomoč drugim, da znajo videti delo, in tako naprej. Prva služba verjetno ne bo sanjska. Bodo pa lahko ponosni na svoj napredek iz dneva v dan. Videli bodo svoj razvoj in gradnjo kompetenc.

Katere pa so aktualne spremembe na trgu, ki najbolj vplivajo na načrtovanje kariere mladih?

Vse, kar se dogaja v svetu: od družbenih sprememb in pester geopolitične situacije do demografskih sprememb, tehnološkega razvoja, okoljskih izzivov vpliva na trg dela. Vplivajo tudi na to, kateri poklicni profili bodo iskani, katera znanja in veščine pa zaželeni. Prav zaradi teh sprememb se poklici preoblikujejo in nastajajo novi.

Kaj danes delodajalci pri mladih iščejo bolj kot odlične ocene?

Odlične ocene včasih lahko pomenijo, da se je posameznik osredotočal samo na eno stvar – na študij. Študij je sicer primarna naloga vseh študentov in zelo je smiselno, da ga dokončajo. Veliko raziskav pa je že pokazalo, da je formalna izobrazba v očeh mladih nekoliko izgubila pomen.

Če je na primer leta 2018 kar 77 odstotkov mladih po raziskavi FES menilo, da je zelo pomembno dokončati študij, je danes takšnih le še 44 odstotkov. Formalna izobrazba izgublja svojo tradicionalno vlogo. Delodajalcem je bolj pomembno, kaj posameznik res zna.

To so znanja in kompetence, ki jih razvijamo tudi zunaj predavalnic – in kakšni smo kot ljudje. Z danes na jutri namreč ne moremo spremeniti značaja. Podjetja zelo iščejo značajne osebnosti – ljudi, ki razmišljajo samostojno, imajo izoblikovane vrednote, vedo, kaj jih motivira, in ki jih delo zares zanima.

Ambicijo ...

Mogoče ... V pozitivnem smislu, ne v negativnem. Bolj si želijo motivacije. To je pomembno predvsem za tiste, ki nimajo izkušenj.

Kako pa službe in prve zaposlitve mladih spreminja umetna inteligenca (UI)?

Ta trend je opazen predvsem v tujini. Pri nas še ne tako zelo. Vsi pa vidimo, da preproste naloge, kot so pisanje poročil, osnovne analize, preverjanje kod in prevajanje, danes UI že naredi hitreje in bolje kot človek. To se že pozna pri določenih pozicijah v pravi, v IT-ju, v marketingu ... Začetniške pozicije izgubljajo oziroma jih je manj.

Prav zato je študentsko delo odlična vmesna točka, ker so začetne pozicije še na voljo. Mladim pomagajo, da pridobijo prve izkušnje. To zmanjša šok.



Delodajalci ta hip iščejo kader in so pripravljeni tudi spregledati dejstvo, da nekdo nima izkušenj.«

Koliko mladih se zdaj odloča za študentsko delo?

Dve tretjini, to je okoli 100.000 mladih. Toliko jih vsako leto opravi vsaj eno uro študentskega dela. Večina, 70 odstotkov, jih opravi do tri mesece dela. Študentsko delo je torej še vedno odskočna deska. Mladi ga uporabljajo za pridobitev izkušenj; so precej strateško usmerjeni.

Tri četrtine mladih nam je v anketi povedalo, da so opravljali tudi strokovna študentska dela. Kar 62 odstotkov pa se jih zaposli pri tistem delodajalcu, kjer so opravljali študentsko delo. S kariernega vidika je to delo zato zelo varen in pomemben poligon. Študenti in dijaki razvijajo poslovno in socialno mrežo, delovno etiko in odgovornost.

Katere karijerne smeri so po vašem mnenju trenutno podcenjene, a v resnici perspektivne?

Položaj v Sloveniji je zanimiv. Za določene smeri študija na področjih, ki so perspektivna na globalni ravni, je slovenski trg zelo majhen. To so na primer astrofizika, bionika, nevroznanost ...

Po drugi strani pa so na nekaterih smereh študija, kjer je dovolj vpisanih, ta področja še vedno podhranjena, ker se mladi po tem, ko pridajo v stik z delovnim okoljem, preusmerijo na druga področja. To denimo velja za logistiko in zdravstvo.

Nekatere študijske smeri mladi tudi premalo poznajo. Področje geodezije in geoinformatike denimo nima omejitev pri vpisu. Laično mislimo, da je to nekakšno merjenje zemljišča, urejanje katastra in podobno. Toda danes je to povezano s sateliti, z geografsko-informacijskimi sistemi, z mobilnostjo, z infrastrukturo, s pametnimi mesti. To postaja zelo tehnološko podkovana panoga.

Med tehničnimi študiji je slabše zastopana energetika, čeprav imamo energetske krize in je veliko govora o obnovljivih virih. Ampak za mlade to ni privlačna smer. Računalništvo mlade sicer zanima, a manj smer podatkovne analitike, statistike, praktične matematike. Zanimanje kažejo za kibernetsko varnost, toda študij na magistrski stopnji se šele vzpostavlja. Včasih se študentje zaradi mnenja, da imajo premalo specialnega znanja, na magistrski stopnji usmerijo v druge smeri. Tako je recimo v mehatroniki, kjer se na magistrski stopnji potem specializirajo za strojništvo, elektrotehniko idr.

➡ **Odgovornost se na vseh področjih gradnje kariere obrača na posameznika. Kako se znam motivirati? Ali najdem smisel tudi v delu, ki me na prvo žogo ne veseli?«**

Gradbeništvo je malce podhranjeno, ker je študij težak. Odgovornost je velika, pogoji dela pa neugodni, zato plača ni glavni dejavnik odločitve. Zelo zanimiva je bionika, ampak pri nas ni trga za to. Kar zadeva trajnostnost in varovanje okolja, imamo že okrog deset študijskih smeri, a ni veliko dobrih zaposlitev, zato se mladi pogosto ne odločajo zanje.

Kako naj mladi postavijo mejo med službo in prostim časom že na začetku kariere?

Seveda je prav, da mladi postavljajo te meje, vendar ne kot pogoj ali zahtevo, temveč v kontekstu razumevanja realne situacije. Predvsem naj na začetku razjasnijo svoja pričakovanja; da so denimo dosegljivi do 16. ure, ker jim prosti čas veliko pomeni, da pa se v primeru nujnih zadev o tem lahko pogovorijo. In da kljub začetnemu zanosu ali želji po dokazovanju popoldne ter čez vikend ne delajo in ne pregledujejo e-pošte.

Kaj pa, če želijo delati veliko, vendar želijo delati od doma?

To je v nekaterih podjetjih možno, ampak seveda ne na začetku. Najprej se je treba dokazati. Delo od doma je tudi sicer zelo odvisno od delodajalca

➡ Zelo dobro je, če se ob trku vrednot vprašamo, zakaj čutimo ta cmok v želodcu.«

in tega, ali njegov poslovni proces to omogoča, ter od stopnje zaupanja in kulture. Je pa prav, da to željo sporočijo delodajalcu, denimo z besedami, da je dolgoročno njihov cilj delati od doma oziroma hibridno.

Za začetnike sicer izključno delo od doma niti ni priporočljivo, ker potrebujejo več usmerjanja. Poleg tega ima to, da se zjutraj urediš za službo in se fizično premakneš, tudi psihološki učinek.

Ključno je, da so pričakovanja transparentno in jasno posredovana že takoj na začetku. Le tako bo delodajalec vedel, kaj mlade motivira.

Če bi morali zbrati en nasvet za mlade pred prvo zaposlitvijo letos, kateri bi to bil?

Naj ne izbirajo prve zaposlitve glede na naziv in višino plače, ampak glede na to, kaj bo ta zaposlitev z vidika učenja in njihovega razvoja dolgoročno prispevala h gradnji njihove kariere. Prva zaposlitev ni nagrada, ampak je investicija.

MLADIM POMAGAJO NA POTI DO DOSTOJNEGA DELA

V okviru projekta DD – dostojno delo lahko mladi pridobijo informacije, napotke in znanje, ki jim pomagajo prebijati se skozi labirint prekarnosti in zaposlitvene negotovosti.

Prva zaposlitev, študentsko delo, pogodba za določen čas, s. p. – vstop mladih na trg dela je lahko priložnost, lahko pa tudi vir številnih vprašanj in negotovosti. Kaj pomeni dostojno delo, katere pravice mi pripadajo, kako prepoznati prekarno delo in na kaj biti pozoren, preden sprejem ponudbo?

OSVEŠČANJE IN OPOLNOMOČENJE

Projekt DD – dostojno delo poudarja pomen dostojnih zaposlitev in razvoja kompetenc mladih ter mladinskih delavcev, ki so vsakodnevno v stiku z mladimi, za prepoznavanje in opolnomočenje na področju prekarnosti in sprememb na trgu dela, ki gredo v toku z družbenimi spremembami. Z usposabljanji smo več kot 400 mladinskim

delavcem ponudil znanja in orodja, s katerimi lahko mladim pomagajo pri razumevanju sveta dela in jih podprejo pri prvih korakih na poklicni poti. V mladinskih centrih in organizacijah mladinskega sektorja mladi dobijo informacije, podporo in varen prostor za pogovor o vprašanjih, povezanih z delom in širše. Mladinski delavci so sogovorniki tudi, ko mladi ne vedo, kam se obrniti, ko se znajdejo v negotovem delovnem položaju ali želijo bolje razumeti svoje pravice, saj so prav tu pridobili znanja za podporo mladim. Aktivnosti potekajo po načelih mladinskega dela, ki je navdihujoče, vključujoče in poteka v neformalnih okoljih, ki so mladim blizu in jim omogoča pridobivanje znanj in kompetenc skozi prakso.

POMOČ OB VPRAŠANJH IN DILEMAH

Zato velja: če imate vprašanje o dostojnem delu, prekarnosti ali svojih pravicah na trgu dela, se lahko obrnete na organizacijo za mlade ali mladinsko organizacijo v svojem okolju. Tam dobite osnovne informacije, podporo pri iskanju odgovorov in usmeritev do ustreznih virov oziroma institucij. Z vključitvijo v projekte organizacij pa pridobite neprecenljive izkušnje in prijatelje za vse življenje. Projekt DD – dostojno delo in mladinsko delo gradita mrežo podpore, ki mladim pomaga, da na trg dela vstopajo bolj informirano, samozavestno, pripravljeni in opremljeni z znanji za svojo prihodnost.

 **dostojno delo**

VEČ INFORMACIJ NA
SPLETNI STRANI
DD- DOSTOJNO DELO





PRIDRUŽI SE NAM TUDI TI IN POSTANI DEL EKIPE, KI VARUJE DOMOVINO

Slovenska vojska ima prav posebno poslanstvo – obrambo domovine in zagotavljanje miru. Pripadniki Slovenske vojske z neomajno predanostjo in pogumom branijo domovino in nacionalne interese. Obenem pa so vojaki nepogrešljivi pri nesebični pomoči prebivalcem Slovenije ob vse pogostejših naravnih nesrečah.

Naš cilj je zagotoviti, da bo status pripadnika Slovenske vojske privlačen in v družbi spoštovan in da bo mladim lahko ponudil veliko priložnosti za poklicno kariero in osebno rast.

MOŽNOSTI SODELOVANJA S SLOVENSKO VOJSKO IN MINISTRSTVOM ZA OBRAMBO:

ZAPOSLITEV – POKLICNI VOJAK, PODČASTNIK, ČASTNIK

Vsak, ki je naklonjen dinamičnemu in timskega delu, je odprt za pridobivanje novih znanj, je polnoleten, ima slovensko državljanstvo, je vabljen v vrste Slovenske vojske. V Slovenski vojski se lahko zaposlite tudi brez dokončane srednje šole. S pogodbo o izobraževanju ob delu pa lahko srednjo poklicno, splošno ali srednjo strokovno izobrazbo dokončate ob delu. Kandidati, ki se ob sklenitvi pogodbe že izobražujejo, pa so upravičeni do povračila stroškov izobraževanja, ki so nastali pred sklenitvijo pogodbe z ministrstvom. Slovenska vojska omogoča več kot 60 različnih poklicev in profilov, v svoje vrste vabi kuharje, upravljav-



ce dronov, mehatronike, avtomatizacije, letalske tehnike, medicinsko osebje, strojnike, informatike, kemike, potapljače in številne druge.

POGODBENI REZERVIST

Zelo uspešni smo pri sklepanju novih pogodb za sodelovanje državljanov v pogodbeni rezervni sestavi Slovenske vojske. Plačilo za pripravljenost v pogodbeni rezervni

sestavi znaša za pripadnika z odsluženim vojaškim rokom 426,78 evra na mesec, za pripadnika brez odsluženega vojaškega roka pa 213,39 evra na mesec.

PROSTOVOLJNO SLUŽENJE VOJAŠKEGA ROKA

Povečalo se je tudi število udeležencev prostovoljnega služenja vojaškega roka. Denarni prejemek

za posameznika, ki uspešno v celoti opravi prostovoljno služenje, znaša 4560 evrov, urejena ima osnovna zavarovanja in lahko pridobi določene pogoje za voznika kategorije B (prva pomoč, CPP, zdravniško spričevalo). Prostovoljno služenje traja 13 tednov in vsebuje posamezne faze programa temeljnega vojaškega strokovnega usposabljanja:

- ★ 1. faza – 5 tednov,
- ★ 2. faza – 4 tedne,
- ★ 3. faza – 4 tedne.

Vojak prostovoljec ga lahko opravi v celoti ali pa ga zaključi tudi po posamezni fazi temeljnega vojaškega strokovnega usposabljanja.

ŠTIPENDIJA

Izredno dobre rezultate prinaša tudi nova štipendijska politika Ministrstva za obrambo. Trenutno štipendiramo 877 mladih na različnih stopnjah izobraževanja, in sicer 200 na visokošolskem študiju, 677 na srednješolskem izobraževanju. Štipendije so med višjimi v državi in se letos gibljejo med 370–592 evrov za dijake in 474–844 evrov za študente.

PRAKSE

Ministrstvo za obrambo v zadnjih treh letih povečuje tudi število mest za opravljanje obveznih praks pri izobraževanju mladih na različnih stopnjah izobraževanja. Tako smo v letu 2025 opravljanje obvezne prakse omogočili kar 96



mladim. Za šolsko leto 2026/2027 razpisujemo 164 delovnih področij in razpoložljivih mest za prakso v Slovenski vojski in 59 za upravni del na Ministrstvu za obrambo. Praksa je omogočena različnim poklicnim profilom in ravnem izobrazbe.

TABORI ZA MLADE

Ena izmed uspešnih oblik približevanja vojaškega poklica mladim so vojaški tabori, ki se izvajajo tako

poleti kot pozimi in mladim na izviran ter prijazen način prikažejo raznovrstnost delovanja Slovenske vojske. So tudi ena izmed oblik seznanitve s temeljnimi obrambnimi in vojaškimi veščinami za mlade državljane Republike Slovenije. Udeležba na taborih za mlade in COD izzivu je brezplačna.

Preveri in se prijavi na:
postanivojak.si.





Grafika: Spotnet

7 PASTI PRED PODPISOM PRVE POGODBE

- Zakaj pogodba za določen čas ne sme biti samoumevna samo zato, ker ste začetnik?
- Kdaj je variabilni del plače priložnost in kdaj le prazna obljuba?
- Katerih določil pred podpisom prve pogodbe o zaposlitvi ne smete spregledati?

Saša Pipan Petelin

Prva pogodba o zaposlitvi je za mlade pogosto trenutek olajšanja. Izbirni postopek je končan, delodajalec je rekel da, pred kandidatom je prva resna služba. Prav zato se največ napak zgodi v trenutku, ko naj bi bili najbolj mirni.

Pogodba ni formalnost, ki jo podpišete med vrati. Je dokument, ki določa plačo, delovni čas, kraj dela, trajanje zaposlitve, poskusno dobo, bonuse, dopust,

odpovedne roke in včasih tudi to, kaj smete delati po odhodu iz podjetja. Delodajalci imajo praviloma več izkušenj in pravne podpore. Mladi kandidat pa mora imeti vsaj osnovni zemljevid pasti.

Pregledali smo najpogostejša opozorila, ki jih pri prvih pogodbah izpostavljajo Sindikat Mladi plus, kadrovsko podjetje Kariera, zaposlitveni portal Optius in Adecco. To je sedem točk, pri katerih se je vredno ustaviti, preden v rokah pristane podpisan izvod pogodbe.

1. »Samo za določen čas, ker ste novi«
Pogodba za nedoločen čas je v delovnem pravu osnovno pravilo, pogodba za določen čas pa izjema. To ne pomeni, da je pogodba za določen čas vedno sporna. Pomeni pa, da mora imeti delodajalec zanjo zakonit razlog, ta razlog pa mora biti v pogodbi jasno naveden.

Sindikat Mladi plus opozarja, da mladi v Sloveniji prvo pogodbo pogosto dobijo za določen čas. Prav zato je pomembno preveriti, kaj v pogodbi piše: gre za nadomeščanje, projektno delo, začasno povečan obseg dela ali drug zakonsko dopusten razlog? Če razlog ni jasen, je to prvi opozorilni znak.

V Karieri poudarjajo še eno pomembno pravilo: če čas trajanja ali razlog za določen čas nista urejena tako, kot zahteva zakon, se lahko odpre vprašanje, ali je delovno razmerje dejansko sklenjeno za nedoločen čas. Za mladega kandidata je zato najpomembnejši prvi korak preprost: naj bo razlog zapisan, ne samo izrečen.

2. Veriženje pogodb ni poskusna doba
Pogosta praksa je pogodba za tri mesece, nato nova za tri mesece, nato še ena. Delodajalec to pogosto predstavi kot postopno spoznavanje kandidata. Toda testiranju kandidata je namenjeno poskusno delo, ne neskončno veriženje kratkih pogodb.

Sindikat Mladi plus opozarja, da veriženje pogodb z namenom preizkušanja lahko pomeni zlorabo. ZDR-1 zaporedne pogodbe za isto delo omejuje, zato nekateri delodajalci poskušajo težavo prikriti s spremembo naziva delovnega mesta, čeprav kandidat dejansko opravlja isto delo.

3 SKRITI ADUTI, KI JIH MLADI POGOSTO SPREGLEDAJO

1. **Aneks ni vedno dovolj.** Če se spreminjajo bistvene sestavine pogodbe, na primer naziv delovnega mesta ali kraj opravljanja dela, po opozorilih Kariere to ni nujno stvar preprostega aneksa. Včasih je potrebna nova pogodba.
2. **Kdaj bo dopust?** Dopust je pravica. Vendar ima veliko podjetij kolektivne dopuste ali pravila, kdaj je treba izrabiti del letnega dopusta. To preverite vnaprej, posebej če imate že načrtovane obveznosti. Pogosto je treba vsaj dva tedna dopusta izrabiti v terminu poletja.
3. **Delo za določen čas je omejeno na dve leti.** Kratka prekinitiv ne izbriše vedno zaporedja pogodb za določen čas. Kariera opozarja, da se trimesečna ali krajša prekinitiv pri presoji zaporednega sklepanja praviloma ne šteje kot prava prekinitiv.

Pogodba za določen čas mora imeti jasen, zakonit in zapisan razlog.

Optius predlaga bolj diplomatski odziv: če delodajalec pravi, da vas želi najprej preizkusiti, lahko predlagate pogodbo za nedoločen čas z dogovorjenim poskusnim delom. Kariera ob tem opozarja, da se pri novi zaporedni pogodbi za isto delo poskusno delo ne sme kar znova vključiti.

3. Variabilni del plače: vprašajte po matematiki

Mladi kandidati imajo lahko pri prvi plači visoka pričakovanja, podjetja pa jim pogosto ponudijo nižjo osnovo in obljubijo dodaten, variabilni del. To samo po sebi ni nujno slabo. Težava nastane, ko bonus ni vezan na jasna merila.

Sindikat Mladi plus opozarja, da so bonusi v praksi včasih odvisni od subjektivne ocene nadrejenega. Optius in Adecco zato svetujeta, naj kandidat vpraša po konkretnih kazalnikih uspešnosti: kateri cilji, v kakšnem obdobju, po kateri formuli in kdaj se bonus izplača.

Zlato pravilo ostaja: osnovna plača mora biti dovolj visoka za normalno življenje. Bonus je lahko nagrada za uspešnost, ne sme pa biti megla, ki prikrije prenizko osnovo.

»Če variabilni del plače nima jasne formule, ni motivacija, ampak tveganje.«

4. Konkurenčna klavzula: prepovedi ne podpisujte zastoj

Delodajalci v pogodbe včasih vključijo konkurenčno klavzulo, s katero omejijo, kje se lahko zaposlite po odhodu iz podjetja. Pri začetnikih je takšna klavzula pogosto vprašljiva, saj praviloma še nimajo dostopa do ključnih poslovnih skrivnosti ali strateških informacij.

Najpomembnejše vprašanje je nadomestilo. Konkurenčna klavzula po prenehanju zaposlitve kandidata zavezuje le, če je dogovorjeno tudi denarno nadomestilo, po zakonu najmanj v višini tretjine povprečne mesečne plače v zadnjih treh mesecih pred prenehanjem pogodbe.

Kariera in Optius opozarjata, da je klavzula brez ustreznega nadomestila problematična. Adecco zato mladim svetuje, naj pri široko zapisani klavzuli prosijo za zožitev trajanja, področja in obsega ali za črtanje določila.

Veriženje kratkih pogodb ne sme nadomeščati poskusnega dela.

Variabilni del plače je smiseln le, če so cilji in formula izračuna jasno določeni.

5. Odpravnina, regres in dopust: ne odidite tiho

Mnogi mladi ob izteku pogodbe za določen čas mislijo, da preprosto vrnejo računalnik in odidejo. Toda ob prenehanju pogodbe za določen čas jim lahko pripada odpravnina, prav tako pa sorazmerni del dopusta in regresa, če niso bili zaposleni celo koledarsko leto.

Kariera pojasnjuje, da odpravnina pri pogodbi do enega leta praviloma znaša petino povprečne mesečne plače. Regres za letni dopust mora biti najmanj v višini minimalne plače, če je delavec zaposlen celo leto in ima pravico do celotnega dopusta; sicer mu pripada sorazmerni del. Od leta 2025 je uveden tudi zimski regres, ki je nova delovnopravna pravica.

Praktični nasvet je preprost: ob izteku pogodbe preverite, kaj vam pripada, in ne čakajte, da delodajalec sam odpre temo.

6. Fleksibilnost naj bo zapisana, nadure pa urejene

Hibridno delo, drseč delovni čas in možnost dela od doma so za mlade pogosto skoraj tako pomembni kot plača. Adecco in Optius opazujata, da so postali pomemben del pogajanj. A tudi tu velja: kar ni zapisano ali urejeno v internih aktih, je lahko pozneje predmet razočaranja.

Preverite kraj opravljanja dela, možnost dela od doma, razporeditev delovnega časa in način evidentiranja ur. Posebej pomembne so nadure. Kariera poudarja, da mora biti nadurno delo praviloma odrejeno in ustrezno plačano oziroma drugače zakonito urejeno.

Sindikati Mladi plus svetuje, naj kandidati natančno preverijo, kako podjetje vodi viške ur, kdaj jih je mogoče koristiti in kdaj se izplačajo. Beseda »fleksibilno« je lahko prednost samo, če ne pomeni stalne dosegljivosti brez plačila.

HITRI PREGLED PRED PODPISOM

- ★ **Naziv in kraj:** ali se ujemata z dogovorom z razgovora?
- ★ **Plača in bonusi:** je naveden bruto znesek osnovne plače in jasna formula za variabilni del?
- ★ **Poskusna doba:** je dolžina sorazmerna in so znani kriteriji ocenjevanja?
- ★ **Določen čas:** je naveden zakonit razlog za takšno pogodbo?
- ★ **Odpovedni roki:** so jasno zapisani za obe strani?
- ★ **Nadure in viški ur:** je določeno, kako se vodijo, koristijo ali izplačujejo?
- ★ **Konkurenčna klavzula:** ali vsebuje denarno nadomestilo ter je omejena po trajanju in obsegu?
- ★ **Kolektivna pogodba:** je navedeno, katera kolektivna pogodba zavezuje delodajalca?

Ob izteku pogodbe za določen čas preverite odpravnino, dopust ter letni in zimski regres.

7. Pogodbe ne podpisite takoj!

Največja napaka je, da kandidat pogodbo prebere na hitro, na razgovoru, pod pritiskom in z očmi samo na bruto plači. Adecco in Kariera opozarjata, da je to ena najpogostejših pasti prve zaposlitve.

Delodajalec mora delavcu pisni predlog pogodbe praviloma izročiti tri dni pred predvideno sklenitvijo, pisno pogodbo pa ob sklenitvi. To je čas, ki ga je treba izkoristiti. Pogodbo preberite doma, označite nejasna mesta in vprašajte. Če je treba, jo pokažite nekomu, ki razume delovno pravo ali kadrovske prakso.

Optius dodaja še pogajalski pogled: v pogodbi ne glejte samo plače. Preverite tudi proračun za izobraževanje, mentorstvo, možnosti napredovanja, opremo za delo in pravila glede dela od doma.

Konkurenčna klavzula brez ustreznega denarnega nadomestila je resen opozorilni znak.

FREUDENBERG PERFORMANCE MATERIALS FILC D.O.O.: POSTANITE DEL ZGODBE O RASTI

Družba FPM Filc d.o.o. iz Škofje Loke v prihodnjem letu širi proizvodnjo, s tem pa odpira vrata novim sodelavcem, ki želijo z njimi rasti, se razvijati in dosegati nove mejnike.

FPM Filc d.o.o. je uspešno mednarodno proizvodno podjetje in eden vodilnih proizvajalcev naprednih tehničnih materialov za gradbeno in avtomobilsko industrijo ter področje filtracije. Njihov najbolj prepoznaven izdelek Dripstop je recept za učinkovito reševanje težav s kondenzacijo na neizoliranih kovinskih strehah, portfelj podjetja pa dopolnjujejo tudi dekorativni in akustični materiali, ki jih uporabljajo številne svetovne avtomobilске znamke.

ZGODBA O USPEHU, KI GA POGANJA RAST

Podjetje, katerega začetki segajo v leto 1937, ves čas vlaga v razvoj, posodobitev proizvodnje, nove tehnologije in širitev na tuje trge. V zadnjih petih letih beležijo povprečno 8-odstotno letno rast prodaje. Kot izvozno usmerjeno podjetje so prejemniki nagrade FDI Award Slovenia 2025, od leta 2020 pa so tudi del mednarodne skupine Freudenberg, kar jim omogoča dostop do globalnega znanja in trgov. Podjetje danes posluje z najsodobnejšo opremo in nenehno razvi-



ja nove izdelke. Poleg sedeža in večjega dela proizvodnje v poslovni coni Trata v Škofji Loki je FPM Filc d.o.o. prisoten tudi v Mengšu in Lendavi, skupno pa zaposluje več kot 400 sodelavcev.

PRILOŽNOST, DA SOUSTVARJATE NOVE MEJNIKE

Ne glede na dosežene uspehe pa podjetje ne počiva na lovorikah. Zaradi nadaljnje rasti načrtujejo dodatno širitev proizvodnih zmogljivosti z dvema novima proizvodnima linijama, ki bosta zaživele prihodnje leto. Naložba bo prinesla približno 20 novih delovnih mest v Škofji Loki, zato v podjetju že iščejo nove sodelavce v proizvodnji. Med kandidati si želijo predvsem posameznikov

s poklicno izobrazbo strojne, elektro, mehatronične ali druge tehnične smeri.

»Pomembna je predvsem njihova tehnična radovednost in želja po razvoju,« poudarja Nina Kraševac, vodja kadrovske službe.

DELOVNO MESTO, KI SE RAZVIJA Z VAMI

Zaposleni v podjetju FPM Filc d.o.o. lahko svojo pot znotraj podjetja gradijo od operativnih delovnih mest v proizvodnji (upravitelj strojev, vodja linije) do vodstvenih funkcij (vodja izmene, obratovodja). Z novim razpisom za Vodjo linije (ž/m/d) pa se odpirajo vrata do zahtevnejših delovnih mest tudi kvalificiranim zunanjim kandidatom, ki se skozi intenzivno uvajanje hitro usposobijo za nove odgovornosti. Zaposlenim zagotavljajo stimulativno plačilo, vsako leto izplačajo maksimalni regres in nagrado za poslovno uspešnost, veliko zaposlenih v proizvodnji pa ceni še štiririzmski sistem dela, ki prinaša predvidljiv urnik, prost vsak četrti teden in vsak drugi konec tedna. Nezahtevno fizično delo poteka v majhnih ekipah ter v varnem in čistem proizvodnem okolju.

Promo

filc.si / ZAPOSILITEV

POVABI SE NA RAZGOVOR.

WOW!

DELO V PROIZVODNJI



Grafika: Spotnet

9 NASVETOV ZA VAŠO ZGODBO, KI BO OSVOJILA DELODAJALCA

- Kako graditi osebno blagovno znamko v dobi UI?
- Kaj lahko mladi potegnejo iz strežbe, trgovine ali prostovoljstva?
- Kako začeti, ko misliš, da nimaš česa povedati ali pokazati?

Kaja Kovič

Zamislite si dva kandidata za isto delovno mesto. Oba imata diplomu. Eden ima na LinkedInu urejen profil z naštetimi izkušnjami in povprečnim opisom sebe kot komunikativne timske osebe.

Drugi pa ima profil, ki pripoveduje zgodbo: kako je dve leti stregel v kavarni, kjer se je naučil prebrati ljudi v petih sekundah, obvladovati pet

nalog hkrati in ostati hladen, ko je vse gorelo.

Kateri pritegne pogled kadrovnice? In zakaj bi pisala CV na enak način?

To je vprašanje, ki ga postavljamo v letu 2026, ko trg dela postaja vse bolj nasičen, umetna inteligenca (UI) prevzema rutinska opravila in osebna blagovna znamka ni več privilegij vplivnežev, ampak osnovna karierna veščina.

1. »To sploh nisi ti«

Andreja Glavač, vodja Kariernega placa pri Javnem zavodu Cene Štupar – Centru za izobraževanje Ljubljana, se spomni mlajšega dekleta, ki ji je v pregled prineslo življenjepis. Odlične prodajne izkušnje, slovnično brezhiben zapis, ampak popolnoma brez duše. »V živo je bila živahna, nasmejana, polna energije. 'To sploh nisi ti,' sem ji rekla.«

Prav tu se skriva ena največjih napak, ki jo mladi ponavljajo pri ustvarjanju svoje poklicne identitete. Mislijo, da je CV uraden dokument, ki mora zveneti kot vsi drugi. V resnici pa je poleg LinkedIn profila ali Instagram storyja to prva priložnost, da pokažejo, kdo so. In kdo so, je pogosto bolj dragoceno, kot si mislijo.

62 odstotkov mladih se po zaključku šolanja zaposli pri enem od delodajalcev, kjer so prej opravljali študentsko delo.

2. Strežba – MBA za mehke veščine

Eden najpogostejših strahov mladih je, da nimajo pravih izkušenj. Strežbo, delo v trgovini ali sezonsko delo pri sadju vidijo kot izgubo časa, ker navedeno ni neposredno povezano z zeleno kariero. Andreja Glavač se s tem ne strinja.

»Nekdo, ki je delal v strežbi, se je tam vsak dan srečeval z različnimi ljudmi, reševal reklamacije, delal pod časovnim pritiskom in usklajeval več nalog hkrati. To niso zgolj izkušnje iz gostinstva; to so odlični primeri komunikacijskih veščin, organizacije dela, prilagodljivosti in obvladovanja stresa.«

Skrivnost ni v izkušnjah samih, ampak v tem, kako jih prevedemo. Namesto »delo v trgovini« napišimo »vsakodnevno upravljanje strank, reševanje reklamacij in doseganje prodajnih ciljev«. Namesto »strežnik/-ica« povejmo: »Vodil/-a sem mizo desetih gostov med večernim navalom, prednostno razvrščal/-a naročila in reševal/-a pritožbe v realnem času.« Razlika je ogromna.

Podobno velja za prostovoljstvo. Ravnatelj osnovne šole je Andreji nekoč razkril, da pri pregledu življenjepisov najprej poišče izkušnje s taborniki, skavti ali prostovoljnimi projekti. To mu pove, da kandidat zna delati z ljudmi, prevzemati odgovornost in se predati skupnemu cilju. Formalni naziv delovnega mesta je postal manj pomemben od tega, kaj smo se tam naučili.

Strežba ni samo gostinstvo: kandidat tam vadi komunikacijo, reklamacije, časovni pritisk in opravljanje več nalog hkrati.

3. Karierna pot je mozaik, ne ravna črta

Senka Umek, podjetnica in kreativna direktorica, ki danes vodi modno znamko AMALU na presečišču mode, marketinga in glasbene industrije, je živi dokaz, da pot, ki ni premočrtna, ni slabost, ampak zgodba.

»Delovala sem v modi, marketingu, organizaciji dogodkov, gostinstvu in glasbeni industriji, hkrati pa sem ogromno potovala in spoznavala različne kulture,« pripoveduje. »Vse te izkušnje se danes prepletajo v AMALU.«

Njena opazovanja s plesišč, kako ljudje s svojimi oblačili izražajo energijo in osebnost, meja med športnim in elegantnim pa je zabrisana, so postala temelj poslovne filozofije. Delo na področju dogodkov jo je naučilo ustvarjati izkušnje, marketing ji je razkril moč dobrih zgodb, glasbena industrija pa ji je približala pomen skupnosti in avtentičnosti.

»Nikoli si nisem mislila, da bo vse skupaj postalo blagovna znamka,« priznava. »Ampak ravno zato je pristno.« Mozaik izkušenj, ki se zdi kaotičen, je pogosto najzanimivejša zgodba.

4. »Kar je narejeno bolje od dobro, je perfektno«

Jure Laharnar, ustanovitelj podkasta Underdog, je prav tako prehodil pot, ki je bila vse prej kot ravna. A ko se ozre nanjo, v vsaki postaji najde kos sestavljanke, ki danes tvori celoto.

»Ko sem kot študent pomagal pri selitvah za podjetje Schenker, je bilo kristalno jasno, da je delo opravljeno šele, ko so vse škatle razložene s kamiona,« pripoveduje. »Tako sem se naučil, da se z dobro opravljenim delom ne zadovoljim. Ko sem začel objavljati svoje videe, sem se vedno trudil po svojih najboljših močeh – in kar je bilo bolje kot zgolj dobro, je bilo perfektno.«

Ta lekcija je morda ena najbolj uporabnih za vsakogar, ki ga zavira strah pred začetkom. Perfekcionizem je pogosto le lično oblečen strah pred sodbo. Juretova filozofija je: objavi, nadaljuj, izboljšuj.

Druga stvar, ki jo izpostavlja, je vztrajno izstopanje iz cone udobja. »Ko je bilo treba govoriti o marketingu, sem se javil. Za sabo imam več kot 100 nastopov na konferencah, dogodkih, izobraževanjih.« Javno nastopanje je večšina, ki se gradi z vsakim nastopom, in ne s pripravljanjem nanj.

»Delo v trgovini« pove malo.
»Reševanje reklamacij in doseganje prodajnih ciljev« pa že opisuje konkretne veščine.

5. Pokaži svoje barve, ne le funkcij

Pri grajenju spletne prisotnosti Andreja Glavač svetuje, naj profil ne bo le digitalni življenjepis. »Pokažimo svoje interese, delimo izkušnje, razmišljanja ali pridobljena znanja.« Njen nasvet? »Pokaži svoje barve.«

Konkretno to pomeni: vsebina z zgodbo, ne s seznam. Namesto »organizacijske sposobnosti« napišite: »Kot vodja študentske ekipe sem koordiniral/-a pet članov pri organizaciji konference za 500 obiskovalcev.« Seznam zgolj trdi, zgodba pa dokazuje.

Ni pomemben samo rezultat, temveč tudi proces. Senki Umek se zdi ključno pokazati tudi pot do cilja: »Avtentičnost ne nastane iz popolnosti, ampak iz poguma, da pokažeš tudi proces.« Andreja Glavač poudarja, da delodajalci cenijo radovednost in sposobnost učenja. Komentiranje strokovnih objav, sodelovanje v razpravah in deljenje vpogledov tiho, a vztrajno gradijo ugled.

»Včasih pa se zatakne že pri fotografiji,« opozarja Glavačeva. »V živo osebe sploh ne prepoznaš, ker so fotografije tako spremenjene.« Iskrenost se začne pri najosnovnejšem.

6. V dobi UI so adut mehke veščine

Laharnar meni, da ljudem najbolj pomagajo prav mehke veščine. »Preprosto bi rekel, da se vse začne z osebnim razvojem.«

Njegova ključna veščina? Iskrenost in opuščanje tekmovalnosti. »Ko sem se nehal počutiti ogroženega in verjeti lastnemu umu, ki me vodi v tekmovalnost in vedno več vsega, je zadeva postala zelo lahkotna. Tako sem postal magnet za dobra sodelovanja.«

Za gradnjo osebne blagovne znamke to po njegovih besedah pomeni: namesto da kličete, pišete, se prodajate in tekmujete, raje gradite vsebino in odnose, ki privlačijo prave ljudi. Pristnost ni marketinška strategija; je stanje uma.

UI bo prevzela rutinska opravila. Toda prav zato mehke veščine, torej tiste, ki jih je najtežje avtomatizirati, postajajo vse dragocenejše. Glavačeva je glede tega jasna: »Ohraniti in ceniti moramo tisto, kar je izrazito človeško: kritično presojo, empatijo, ustvarjalnost, čustveno inteligenco.«

Med najpogostejše iskanimi veščinami prihodnosti izpostavlja kritično razmišljanje, reševanje problemov, psihološko odpornost, sposobnost hitrega učenja in samoiniciativnost. A opozarja: »Težava je, da jih veliko kandidatov samo našteje.«

7. Kako začeti, ko misliš, da nimaš česa povedati

Najpogostejši izgovor je znan: »Nimam dovolj izkušenj, da bi sploh začel/-a.« Andreja Glavač na to odgovori z izkušnjo iz kariernih delavnic: »Pogosto opažam, da ljudje podcenjujejo svoje kompetence ali jih težko predstavijo prepričljivo.«

Predlaga preprosto vprašanje, ki ga lahko postavite prijateljem ali kolegom: »Pri katerih nalogah sem najboljši/-a?« ali »Za katere stvari me drugi najpogostejše pohvalijo?«

Senka Umek dodaja preprost, a odločen nasvet: »Nihče ne začne kot strokovnjak. Nekje je pač treba začeti. Namesto da čakate na trenutek, ko boste imeli dovolj izkušenj, je bolje začeti deliti stvari, ki vas iskreno zanimajo, se učiti na glas in ostati dosledni.«

Generacija Z sicer velja za skeptično; mladi v nekaj sekundah prepoznajo, ali je sporočilo avtentično ali pa gre za blef, in brez slabe vesti preskočijo vsebino, ki jim ne daje prave vrednosti. To pa pomeni, da pristnost ni le lepo načelo, ampak je edina strategija, ki deluje.



Izkušnje s taborniki, skavti ali prostovoljstvom lahko delodajalcu povedo, da kandidat zna delati z ljudmi in prevzemati odgovornost.

Kadrovik vas lahko najde na spletu še pred razgovorom. LinkedIn, javne objave, blog ali portfelj so del prvega vtisa.

8. Vsako začasno delo je lahko trajna priložnost

Ena pogosto prezrtih dimenzij osebne blagovne znamke je mreženje, ki pa ga sogovornici razumejo daleč od izmenjave vizitk. »Mreženje vidim kot ustvarjanje pristnih odnosov,« pravi Senka Umek. »Nikoli ne veš, kam te lahko pripelje en iskren pogovor ali novo poznanstvo.«

Glavačeva pa vrednost zgodnjega nastopa na trgu dela ponazarja s številko: »Po podatkih e-Študentskega servisa se 62 odstotkov mladih po zaključku šolanja zaposli pri enem od delodajalcev, kjer so prej opravljali študentsko delo.« Vsako začasno delo ni le zaslužek. Lahko je potencialni vhod v dolgoročno priložnost.

9. Digitalni odtis: kaj bo o tebi našel kadrovik

Preden se zglasimo na razgovoru, nas kadrovik že poišče. LinkedIn profil, javne objave, morebi-

tni blog ali portfelj; vse to je del zaposlitvenega postopka še pred prvim srečanjem. Vprašanje, ki ga postavlja Andreja Glavač, je preprosto in neizogibno: »Kaj bodo našli, ko vas bodo poiskali na spletu?«

Odgovor na to vprašanje je vaša osebna blagovna znamka. In dobra novica je: graditi jo lahko začnete danes, z izkušnjami, ki jih že imate, samo drugače jih morate znati opisati. Kariera je redko videti tako, kot smo si jo zamislili. Prav zato pa so zgodbe, ki jih nosimo s seboj, pogosto bolj zanimive od tistih, ki smo jih načrtovali.

MPŠ – PODIPLOMSKI ŠTUDIJ V SREDIŠČU RAZISKAV, PROJEKTOV IN GOSPODARSTVA



Vabljeni na Mednarodno podiplomsko šolo Jožefa Stefana (MPŠ) – mesto, ki povezuje vrhunsko znanost, podiplomsko izobraževanje in razvoj inovacij z aktualnimi izzivi iz raziskovalnega okolja in gospodarstva.

MPŠ izvaja interdisciplinarne študijske programe na področjih nanotehnologij, informacijskih in komunikacijskih tehnologij, ekotehnologij in senzorskih tehnologij.

Poleg sodelovanja z vodilnimi raziskovalci imajo študenti dostop tudi do sodobne raziskovalne infrastrukture partnerskih raziskovalnih ustanov, kot so Institut »Jožef Stefan« (IJS), Inštitut za kovinske materiale in tehnologije (IMT) in Nacionalni inštitut za biologijo (NIB). Med ustanovitelj in pridruženimi partnerji MPŠ pa so tudi številna uveljavljena slovenska

podjetja, kar omogoča tesno povezovanje izobraževanja, raziskovanja in potreb gospodarstva.

INDIVIDUALEN PRISTOP IN RAZISKOVALNO-PROJEKTNO DELO

Posebnost MPŠ je individualno prilagojen pristop k študiju ter neposredno vključevanje študentov v nacionalne, evropske in industrijske raziskovalno-razvojne projekte tako na državni kot evropski ravni. MPŠ sodeluje tudi v nacionalnih in mednarodnih izobraževalnih projektih, usmerjenih v razvoj sodobnih kompetenc, inovativne pristope k učenju ter povezovanje izobraže-

vanja s potrebami raziskovalnega okolja in gospodarstva. Študijsko okolje je tako izrazito mednarodno – več kot tretjina študentov prihaja iz tujine, skupnost MPŠ pa povezuje študente iz več kot 40 držav.

ZAKAJ ŠTUDIRATI NA MPŠ?

1. 4 interdisciplinarna področja študija
2. 40+ držav v mednarodni skupnosti
3. individualno mentorstvo
4. tesna povezava z raziskovanjem in gospodarstvom





Grafika: Spotnet

STARŠI SO MLADIM VEČJI VZORNIKI KOT RONALDO ALI TAYLOR SWIFT

- Ali res 68 % zaposlenih trdi, da generacijskih konfliktov na delu skoraj ni?
- Zakaj so največji vzorniki generacije Z starši?
- Kako sta študenta z uporabo UI prihranila čas oddelku banke?

Almira Sakalić

Nekdo, ki je svojo kariero gradil v času višje brezposelnosti in manjše izbire, pogosto drugače razume lojalnost, delovni čas ali odnos do avtoritete kot nekdo, ki na trg dela vstopa danes, v času rekordne zaposlenosti in velike izbire delovnih mest. Tako poja-

snjuje dr. Vesna Milošević Zupančič, strokovna direktorica e-Študentskega Servisa.

»Ko razumemo, zakaj nekdo razmišlja drugače, sodelovanje postane bistveno lažje.« In podatki to potrjujejo. Pri generaciji Z, rojeni med poznimi devetdesetimi in letom 2010, se ob vstopu na trg dela pogosto izpostavlja generacijski razkorak. A najnovejše raziskave kažejo precej zanimivejšo sliko.

1. Ali se na delovnem mestu pojavljajo generacijska nesoglasja?

Manj, kot bi si mislili. Anketa Generacije na delovnem mestu 2026, ki jo je izvedel e-Študentski Servis na vzorcu 1.162 anketiranih, je pokazala, da kar 68 odstotkov vprašanih nespornost zaradi medgeneracijskih razlik zaznava redko ali nikoli. Le majhen delež jih doživlja tedensko ali dnevno.

Rezultati letošnje ankete kažejo, da medgeneracijski izzivi na delovnem mestu praviloma niso posledica starosti same po sebi, temveč drugih dejavnikov. Ko so anketirance vprašali o glavnih razlogih za nespornost med generacijami, jih je kar 68,3 odstotka izpostavilo različne poglede na delo, 40,6 odstotka razlike v izkušnjah in kompetencah ter 28,9 odstotka osebnostne razlike. Le 14,3 odstotka jih je navedlo starostne razlike.

2. Kaj delodajalci mislijo o generaciji Z?

E-Študentski Servis je leta 2023 izvedel anketo med delodajalci na vzorcu 573 podjetij. Kot največje prednosti mladih izpostavljajo digitalno

pismenost in poznavanje novih tehnologij (46 odstotkov), pripravljenost na učenje (41 odstotkov) in iskrenost v komunikaciji (35 odstotkov).

Največji izziv pa po mnenju delodajalcev ostaja sodobno pomanjkanje delovnih navad in odnos do delovnega časa, saj starejše generacije težje razumejo, da mladi jasno razmejujejo službeno in zasebno življenje.

»Največkrat ne gre za vrednote same, ampak za slog njihovega izražanja. Generacija Z zelo jasno izraža pričakovanja glede ravnovesja med delom in prostim časom, duševnega zdravja in transparentnosti. V resnici jim ne primanjkuje delovne etike, temveč imajo drugačen pogled na vlogo dela v življenju,« razlaga Milošević Zupančič.

46 %

delodajalcev kot največjo prednost mladih izpostavlja digitalno pismenost in poznavanje novih tehnologij.

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 izkušnjami 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.

Prijave za nove kandidate sprejemamo po elektronski pošti gaja@datapan.si lahko pa tudi kar direktno preko telefona +386 5 33 00 567.

3. Ali imajo mladi in starejše generacije skupne želje?

Bolj, kot bi pričakovali. Najnovejša anketa Mladi in trg dela 2026, v kateri je sodelovalo 5.780 mladih, kaže, da so skupne točke med generacijami močnejše od razlik. Tako mladi kot starejše generacije med najpomembnejše dejavnike na delovnem mestu uvrščajo dobre odnose, varnost zaposlitve ter možnosti učenja in napredovanja.

Razlike se pokažejo šele v prioritetah: generaciji X in Y na prvo mesto postavljata dobre odnose, sledita varnost zaposlitve in fleksibilnost. Generacija Z pa na prvo mesto postavlja možnost napredovanja (60,5 odstotka), nato varnost zaposlitve (59,2 odstotka) in za tem dobre odnose v kolektivu (50,4 odstotka).

Generacija Z torej precej višje kot starejše generacije vrednoti karierni razvoj in usklajevanje dela z zasebnim življenjem. To kaže, da mladi ne iščejo zgolj zaposlitve, ampak priložnosti za osebni in strokovni razvoj.

Vir: Anketa Mladi in trg dela 2026, e-Študentski Servis (n = 5.780).

68 %

vprašanih pravi, da do nesporazumov zaradi medgeneracijskih razlik prihaja redko ali nikoli.

14,3 %

anketiranih kot razlog za nesporazume izpostavlja starostne razlike; pogostejše gre za različne poglede na delo.

4. Kako pa je v praksi? Mladi lahko vidijo, česar starejši ne.

Teoretična izhodišča potrjujejo tudi neposredne izkušnje mladih. Patricija (26 let) je med študijem delala v dveh popolnoma različnih okoljih: v dinamični in mlajši ekipi na zavarovalnici ter v izrazito formalnem oddelku banke, kjer je bila večina sodelavcev starejših od 40 let.

»Pri zavarovalnici sem delala v precej mlajšem kolektivu, zato je bilo vzdušje bolj sproščeno, razigrano in povezano. Sodelavci so si zelo radi vzeli čas za pogovor, skupne malice, bilo je veliko medsebojnega spodbujanja. Na banki je bila zgodba precej drugačna. Dostikrat sem imela občutek, da sem v službo prišla samo oddelat svoje delovne naloge, kot da sem nekakšen stroj,« pripoveduje.

Kljub temu je zaupanje v obeh okoljih pridobila z istim pristopom: »Nikoli nisem zamujala, delo sem opravljala odgovorno in vedno pomagala, če sem le znala. Ko ljudje vidijo, da svoje delo jemlješ resno, tudi oni sami začnejo resno jemati tebe.«

Posebej ji je v spominu ostal sestanek z direktorico banke, ki jim je rekla: »Delajte tako, kot da bi bilo to vaše podjetje.« Patricija je iz tega odnesla pomembno lekcijo: ko najdeš nekaj, čemur pripadaš in v kar verjameš, ne opravljaš več samo nalog, ampak iščeš izboljšave in nove ideje.

Ta naravnost k izboljšavam se je pokazala, ko sta s kolegom, prav tako študentom, dobila rutinsko nalogo: ponavljajoče se klicanje, shranjevanje dokumentov, pošiljanje datotek.

»Bila sva zdolgočasena in skupaj sva se domislila, kako bi ta proces optimizirala. Najprej s pomočjo umetne inteligence, nato z vključitvijo IT-oddelka. Na koncu se je ideja razvila v manjši projekt, ki je nama in zaposlenim prihranil čas in zmanjšal ročno delo.«

Mlada, brez izkušenj, zelena, a ravno zato sta opazila, kar so starejši spregledali.

UNICHEM d.o.o.



IZZIVI IN PRILOŽNOSTI ZA MLADE ZA RAZVIJANJE IDEJ IN SOUSTVARJANJE RAZVOJA PODJETJA

Podjetje Unichem že od leta 1989 z veliko odgovornostjo do narave in ljudi razvija, proizvaja in trži visoko kakovostne izdelke za nego rastlin, zaščito domov in okolja.

Sodobno razvojno usmerjenostjo, lastno proizvodnjo, vrhunskimi strokovnjaki in vizijo trajnosti danes s svojimi visokokakovostnimi in učinkovitimi izdelki Plantella in Bio Plantella za vrt, Effect za zaščito pred mrčesom in Ratimor za zaščito pred glodavci uspešno deluje v več kot 80 državah sveta in zaposluje več kot 170 ljudi doma in po svetu. A to ni le zgodba o podjetju. To je zgodba o trajnostnem poslovnem modelu, ki bo dolgoročno ustvarjal kakovostne rešitve in vrednost za ljudi in naravo.

ŠTEVILNA PRIZNANJA POTRjujejo NAŠA PRIZADEVANJA

Kljub našemu trdnemu lokalnemu sidrišču Unichem danes velja za

enega najuspešnejših slovenskih izvoznikov s prejetimi priznanji za uvrstitev med top 5 izvoznikov v Sloveniji in Delovo podjetniško zvezdo med srednje velikimi podjetji ter priznanji ESG dosežkov in ekološke naravnosti, kar potrjuje, da slovensko znanje, inovacije, trajnostni izdelki in globalna prisotnost, zasidrana v slovenskih vrednotah, dosegajo visoko dodano vrednost tudi v najzahtevnejših tujih okoljih. Vključeni smo tudi v številne nacionalne projekte in publikacije, kjer delimo svoje izkušnje z uspešnim povezovanjem ekologije, inovacij in odgovornega podjetništva. Klub Gaia, revija Gaia in spletni portal Gaia ostajajo med največjimi in najbolj brani slovenskimi vrtnarskimi skupnostmi ter so nepogrešljiv vir znanja za vse ljubitelje vrtnarjenja.

OD ŠOLARJA, ŠTUDENTA, PRIPRAVNIKA DO SODELAVCA, STROKOVNJAKA, MANAGERJA ...

Prav s ponosom in posebno pozornostjo pa skrbimo za svoje zaposlene in pridružene člane v razvoju – naše štipendiste šolarje in študente, postdiplomske študente, pripravnike in novo zaposlene, saj se zavedamo, da sta razvoj zaposlenih in naložba v znanje ključ do dolgoročnega uspeha podjetja. To počnemo z izbiro mladih, s štipendiranjem otrok naših zaposlenih in drugih mladih, z rednim vključevanjem študentov in drugih študentov v delo z mentorji vsako šolsko leto in še vmes, z mentorstvom v času nove zaposlitve in pripravništva in vključevanjem mladih v razne pomembne projekte podjetja tudi pri naših poslovnih partnerjih, inštitutih doma in v tujini.

Promo



Z NAMI USTVARJAJTE MAGNETE, KI POGANJAJO SVET

Podjetje Magneti Ljubljana je edinstven proizvajalec trajnih magnetov AlNiCo, SmCo in NdFeB, ki deluje kot strateški razvojni partner globalnim podjetjem iz različnih industrij.

Zveč kot 75-letno tradicijo podjetje združuje bogate izkušnje z razvojnimi izzivi prihodnosti, ob čemer si prizadeva utrditi in okrepiti svoj položaj na evropskem trgu.

Pomembno vlogo pri razvoju podjetja Magneti Ljubljana igrajo mladi perspektivni kadri, ki jih veseli širitev obzorij in prevzemanje novih odgovornosti. Zaposlitev v podjetju jim poleg prijetnega delovnega mesta v zagnani ekipi prinaša tudi

vrhunsko mentorstvo in raznolike možnosti kariernega razvoja. Izobraževanje v Akademiji Magneti pa mladim omogoča tudi povezovanje različnih znanj in njihovo preizkušanje v praksi, v realnem in naprednem industrijskem okolju. Če želite sodelovati pri ustvarjanju industrijske prihodnosti, je Magneti Ljubljana okolje, kjer lahko svoje znanje nadgradite, razvijate nove ideje in skupaj s podjetjem rastete.

Ustvarjajte prihodnost z nami
zaposlitev@magneti.si



MAGNETI
LJUBLJANA, d.d.
Stegne 37, 1000 Ljubljana, Slovenia



Promo

VABIMO MLADE *Odpiramo vrata novim mladim upom!*

Generaciji mladih šolarjev, študentov, in diplomantom, ki iščejo priložnost za nadaljnjo rast in razvoj idej.

Spoznaj nas in prijavi se na:
Unichem.si/kariera ali vida.radivojevic@unichem.si, 041 636 047

UNICHEM POSLANSTVO:

Z inovativnimi rešitvami za vzgojo rastlin in varovanje pred škodljivci poskrbimo za zdravo in prijetno življenjsko okolje ter pomagamo naravi, da bujno zaživi.

UNICHEM VREDNOTE:

ZNANJE

INOVATIVNOST

KAKOVOST

ZADOVOLJSTVO

ZAGNANOST

ZAUPANJE

Dva študenta sta z uporabo UI rutinsko bančno nalogo spremenila v projekt, ki je oddelku prihranil čas in čezmerno ročno delo.

5. Kaj pa se mladi lahko naučijo od starejših sodelavcev?

Sodelovanje s starejšimi generacijami prinaša predvsem priložnosti za dragocena življenjska znanja, ki jih s tehnologijo ni mogoče pridobiti. Tilen (28) se je po zaključku študija zaposlil v kolektivu, ki so ga sestavljale ženske srednjih let.

Danes večino dni dela s sodelavko, ki je stara toliko kot njegov oče. »Kar bi si lahko predstavljal kot oviro, se je po treh letih izkazalo za vse prej kot to,« priznava.



»Od svoje sodelavke sem se naučil predvsem to, kako delati z ljudmi in kako doseči, da ti negativne izkušnje ne pridejo do živega ter da se osebnostno popolnoma odmakneš od situacije. To pride z leti in z izkušnjami,« ugotavlja Tilen.

Odnos pa je prerasel tudi v obratno mentorstvo. Medtem ko mu je sodelavka predajala profesionalne izkušnje, je on njej prinesel pogum. »Naučil sem jo, kako se ne pustiti izkoriščati in kako zahtevati spoštovanje drugih zaposlenih in nadrejenih. Vem, da tega dela ne bom opravljal večno. A dejstvo, da sem ji vlil to moč, je zame največja nagrada,« zaključuje Tilen.

6. Zanimivo: največji vzorniki generacije Z so starši

V času, ko generacijo Z pogosto povezujemo z vplivneži in družbenimi omrežji, je raziskava Mladi in trg dela 2026 razkrila presenetljiv podatek. Ko so mlade vprašali, kdo so njihovi največji vzorniki, so se daleč na vrhu znašli starši. Šele za njimi so se uvrstili ustvarjalci vsebin, med tujimi javnimi osebnostmi pa sta izstopala Cristiano Ronaldo in Taylor Swift.

Mladi, ki iščejo vzornike doma, so tudi na delovnem mestu bolj odprti za odnose s starejšimi.

7. Kaj bi mladi svetovali svoji mlajši različici?

Patricija bi si svetovala pogum: »Naj bom bolj pogumna in naj bolj verjamem vase. Zdelo se mi je, da so moja vprašanja nepomembna, ker sem bila obdana z ljudmi, ki so imeli dvajset let več izkušenj. Ampak pri projektu optimizacije se je izkazalo drugače.«

Tilen je neposreden: »Ne bodi preveč pameten. Mladi zaradi zagnanosti prepogosto ne znamo preprosto poslušati. Starejši sodelavci nas lahko naučijo veliko več kot samo tistih nekaj službenih nalog, zato se jim potrudimo prisluhniti.«

Milošević Zupančič pa zaključuje z načelom, ki velja za vse generacije: »Ko razumemo, zakaj nekdo razmišlja drugače, postane sodelovanje bistveno lažje. Spoštovanje deluje v obe smeri.«

Generacija Z na prvo mesto postavlja možnost napredovanja (60,5 %), šele nato varnost zaposlitve in odnose v kolektivu.



Si za nov izziv? PRIDRUŽI SE EKIPI TRAC!

V TRAC d.o.o. rešujemo zahtevne izzive v life science industriji. Ustvarjamo rešitve, ki povezujejo projektni inženiring, industrijsko avtomatizacijo, programiranje PLC in SCADA ter razvoj programske opreme in produktov.

> **33 let** izkušenj.

> Več kot **600** projektov.

> **30** držav.

Za temi števkami so predvsem ljudje – inženirji, programerji in drugi strokovnjaki, ki vsak dan rešujejo kompleksne izzive. Pri nas lahko znanje, ki si ga pridobil na fakulteti, prvič zares preizkusiš v praksi.

> KOGA IŠČEMO?

Iščemo strokovnjake predvsem s področij:

- ELEKTROTEHNIKE
- RAČUNALNIŠTVA IN INFORMATIKE
- AVTOMATIKE
- MEHATRONIKE

Še nisi strokovnjak? Nič hudega. V TRAC-u lahko to hitro postaneš. **IZKUŠNJE NISO POGOJ.**

Imaš ustrezno tehnično izobrazbo, radoveden um, inženirsko žilico in veselje do reševanja zahtevnih izzivov?

Potem si morda prav ti naš naslednji sodelavec. Iščemo ljudi, ki znajo razmišljati, iščejo učinkovite rešitve in so pripravljeni svoje znanje nenehno nadgrajevati. Strokovno znanje in izkušnje boš pridobival ob podpori izkušenih mentorjev ter jih že od začetka uporabljal na konkretnih projektih.

Ker je vsak projekt drugačen, je delo v TRAC-u priložnost za nenehen razvoj, nove izzive in pridobivanje dragocenih praktičnih izkušenj.

> KAJ LAHKO PRIČAKUJEŠ PRI NAS:

- Da bo tvoj doprinos opazen in tudi nagrajen
- Da boš delal na konkretnih izzivih in videl rezultate svojega dela
- Da boš imel ob sebi strokovnjake, od katerih boš lahko poskal še več znanja
- Da boš del ekipe
- Da boš lahko usklajeval službo in privatno življenje

Dobro počutje zaposlenih nam je prioriteta, zato so sodobno delovno okolje, dodatna zdravstvena zavarovanja, športne aktivnosti, sveže sadje in kava v neomejenih količinah pri nas vsakodnevna stalnica.

Medtem, ko boš ti v naši novi poslovni stavbi ustvarjal, bo tvoj avto brezplačno parkiran tik pred njo.

Te zanima?

www.trac.si

TRAC d.o.o.,
Cesta Miloša Kovačiča 6,
8310 Šentjernej



»NUJNO SE JE NAUČITI DELATI Z LJUDMI, KI VAM NISO VŠEČ.«

- Zakaj je dobro delati z ljudmi, ki so zahtevni?
- Kdaj je treba prenehati tekmovati in začeti sodelovati?
- Kako veste, ali ste v pravem okolju?

Goran Novković
Foto: Barbara Reya

Konstantin Korotov je profesor organizacijskega vedenja. Kot pravi sam, poskuša razumeti, kaj se zgodi z ljudmi, ko vstopijo v svet dela. Proučuje tudi, kaj se dogaja v različnih fazah kariere – kaj pripomore k temu, da so ljudje bolj ali manj zadovoljni, in kaj k temu, da so organizacije bolj ali manj uspešne pri uporabi talentov.

Kaj študenti na začetku svoje kariere, v prvi službi, pogosto napačno razumejo, ko opazujejo vodenje organizacije?

Na kaj naj bo mlad človek pozoren pri prvem delodajalcu, da bi postal dober vodja? To je vprašanje za milijon evrov. Pomembno pa je razumeti, da lahko vodite kjerkoli in v kateremkoli okolju le, če imate sledilce.

S tega vidika je smiselno opazovati različne vzornike na različnih področjih. Vsakemu mlademu bi priporočil, naj opazuje voditelje v politiki, v lokalnih skupnostih – župane, člane mestnih svetov – pa tudi voditelje v športnih ekipah, umetnosti in različnih družbenih dejavnostih okoli sebe.

Vodenja se lahko učimo iz vsakega vidika življenja. Vprašanje je, ali smo pozorni in razmišljamo o tem, kaj je narejeno dobro, kaj bi naredili drugače in ali bi tej osebi sploh sledili.

Ali je danes še smiselno na politike gledati kot na vzornike?

Mislím, da se lahko učimo tako iz dobrega kot slabega vodenja. Vsak politik je lahko po svoje vzornik. Ljudem bi svetoval, naj posnemajo določena vedenja – ne pa, da celotno osebo ocenijo kot »dobrega« ali »slabega« vodjo.

Na vodenje raje gledam kot na dejanje. Kaj ta oseba dela dobro? Česa ne dela dobro? Nihče ne doseže točke, ko bi postal trajno dober vodja. Vsak včasih ravna pravilno, včasih pa naredi napako. Vodenje zato vidim kot proces, ne kot dokončno zbirko dosežkov ali osebnostno lastnost.

Katere zgodnje odločitve imajo največji vpliv na dolgoročni razvoj kariere?

Rekel bi, da ima največji vpliv odločitev za vlaganje v učenje. In pri učenju ne mislim nujno izbire prave univerze – gre za to, da se naučimo učiti.

Ne vemo, katera konkretna znanja ali veščine nam bodo v prihodnosti koristile. Pomembno je razviti metaveščino učenja: sposobnost pristopiti k temi ali problemu in ugotoviti, kako se z njim ustrezno spoprijeti.

Kritično mišljenje bo ključno za vse, kar počnemo. Enako pomembno je vlagati v odnose. Sposobnost povezovanja z drugimi je pomembna, ker v večini poklicev – ne glede na tehnologijo – odločitve še vedno sprejemajo ljudje.

»Pomembno je razviti metaveščino učenja: sposobnost pristopiti k temi ali problemu in ugotoviti, kako se z njim spoprijeti.«

» Čustvena inteligenca ni v tem, da smo prijazni; gre za to, da razumemo, kako čustva vplivajo na vedenje, in temu prilagodimo svoje ravnanje.«



Razumevanje tega, kaj vpliva na človeške odločitve, je zato ključno, k temu pa pripomore prav zgodnja odločitve za učenje.

Ljudje me pogosto sprašujejo, po katerih merilih naj izberejo delovno okolje. Rekel bi: pojdite nekam, kjer je zahtevno. Ne izbirajte okolja, kjer vse teče gladko; učenje se dogaja ob trenju. Obkrožite se s pametnimi ljudmi – ljudmi, ki vas potiskajo naprej.

Zelo dragoceno je delati z ljudmi, ki vam ne olajšajo življenja, ampak se zaradi njih malo »spotite«, intelektualno ali fizično. Takšno je moje priporočilo.

Katere »nevidne« mehke veščine danes najbolj vplivajo na napredovanje?

Sposobnost sodelovanja z drugimi – tudi takrat, ko vam niso všeč.

Mladi pogosto zapustijo službo preprosto zato, ker jim določeni sodelavci niso všeč. To je morda sprejemljivo pri začasnih delih, kot je delo v kavarni ali na športnih dogodkih. Pri dolgoročni karieri pa

se je treba naučiti sodelovanja, čeprav se z dejanji teh ljudi ne strinjate.

Treba je na primer sodelovati z nadrejenim, ki ima drugačen pogled kot vi. Prav tako se je treba naučiti delati z ljudmi, ki vam niso všeč. Za tiste, ki želijo vodstvene vloge, je to še pomembnejše.

Kaj mladi vodje najpogosteje podcenjujejo pri delu v skupinah?

Obstaja pomemben problem, ki ga je v mladosti težko prepoznati. V skupinah ni naloga le dokončati projekt; gre tudi za to, da ekipa ne postane tekmovalna, kdo je pametnejši, bolj prestižen ali »kul«.

Veliko energije se lahko izgubi za to, namesto da bi jo vložili v doseganje rezultatov. Skupina ima smisel le, če skupaj doseže več kot vsak posameznik zase.

Na žalost imajo s tem težave tudi vodstvene ekipe. Ne gre samo za nalogo, temveč tudi za dinamiko statusa. Pogosto je preveč pozornosti namenjene statusu namesto rezultatom.

Na neki točki je treba prenehati dokazovati, kdo je pametnejši, in se osredotočiti na to, kako stvari izpeljati, da ne pride do poloma.

Kako pomembna je v karieri čustvena stabilnost? Kako jo razvijati ali obvladovati?

Vsaka kariera ima vzpone in padce. V teh obdobjih se lahko počutimo bolje ali slabše. Pomemben koncept je samoučinkovitost – prepričanje, da zmoremo.



Umetna inteligenca daje odgovore, vendar ne prevzema odgovornosti za posledice. Ljudje so tisti, ki morajo te posledice razumeti in ustrezno ukrepati.«

Tudi ko je težko in smo čustveno na dnu, ni ključno to, kaj se je zgodilo, ampak kako se odzovemo. Smo se iz tega kaj naučili? Ali bomo zaradi tega v prihodnje ravnali učinkoviteje?

Svoja čustva moramo prepoznati in se naučiti živeti z njimi, hkrati pa se zavedati svoje sposobnosti delovanja. Čustva nas včasih lahko zaščitijo pred napakami – lahko pa tudi ovirajo racionalne odločitve.

Na primer, morda je pametno odložiti zahteven pogovor, če smo preveč vznemirjeni. Delovanje pod močnimi čustvi zmanjšuje racionalno razmišljanje. Deluje v obe smeri.

Čustvena inteligenca ni v tem, da smo prijazni; gre za to, da razumemo, kako čustva vplivajo na vedenje, in temu prilagodimo svoja dejanja.

Kako se lahko mladi naučijo sprejemati kritiko?

Težko je. Ne glede na to, koliko govorimo o vrednosti povratnih informacij, še posebej negativnih, so te še vedno boleče. Vendar so neizogiben del rasti, podobno kot obisk zobozdravnika.

Namen povratnih informacij je pomagati ljudem, da se izboljšajo in razvijajo. Tako tisti, ki jih daje, kot

tisti, ki jih prejema, sta odgovorna za to, da so omenjene informacije koristne.

Vse povratne informacije niso podane dobro, a kot prejemnik se lahko odzovete konstruktivno: najprej poslušate in poskušate razumeti, nato vprašate za konkretne primere in napotke, kako se izboljšati. Ne osredotočajte se le na čustveni odziv, ampak poskusite iz tega izluščiti nekaj uporabnega.

Koristen je stavek: »Prosim, povejte mi več.« Še posebej, ko so vpletena čustva, vam to pomaga preseči čustven odziv in pridobiti dodaten vpogled v sogovornikovo razmišljanje.

Kako lahko mladi prepoznajo, ali jih okolje razvija ali pa izčrpava?

ZA odgovorno, vrhunsko podjetništvo



podjetnaslovenija.si

REVIJA • PORTAL • TRENDI • NASVETI • MNENJA



Izogibanje pretiranemu egu je še eno 'vprašanje za milijon evrov'. Pomaga, da se jemljete z rezervo – da se znate nasmejati samemu sebi in ostanete odprti za povratne informacije.«

» **Izobrazba vas ne omejuje. Raziskujte svoje talente in preizkusite čim več stvari.»**



Ključno vprašanje je: ali se učim? Če je odgovor da, ste verjetno v pravem okolju. Če je odgovor ne, je to opozorilni znak. Kadar vaše delo večinoma postane nesmiselno opravljanje nalog, je morda čas za spremembo.

Na koncu gre za smisel. Dokler se učite, obstaja smisel.

Vprašajte se: ali danes počnem nekaj, s čimer vsak malo pripomore k boljšemu svetu? Tudi malenkosti so pomembne: rešitev manjšega problema, pomoč stranki, da ostane kupec, ali podpora sodelavcu.

Če te trenutke doživljate vsaj občasno, ste verjetno na pravem mestu. Če pri svojem delu nikoli ne občutite smisla, pa je morda bolje poiskati nekaj drugega.

Kako lahko nekdo gradi in ohranja samozavest, ne da bi razvil pretiran ego?

Samozavest je kompleksna lastnost. Pogosto je oblikovana z vzgojo in zgodnjimi odnosi, v nekaterih primerih pa lahko pomaga tudi strokovna podpora.

V vsakdanjih situacijah se je koristno spomniti, kaj ste se naučili, in svoje sposobnosti nadaljnega učenja. To samozavest krepi, hkrati pa nanjo vplivajo tudi odzivi okolice.

Izogibanje pretiranemu egu je še eno vprašanje za milijon evrov. Pomaga, da samega sebe jemljete z rezervo — da se znate samemu sebi nasmejati in ostanete odprti za povratne informacije, tudi ko so neprijetne.

Ali je mogoče zgraditi uspešno kariero, ne da bi žrtvovali zasebno življenje?

Odvisno je od tega, kako opredeljujemo uspešno kariero. V raziskavah pogosto ločujemo med objektivnim in subjektivnim uspehom.

Objektivni uspeh je lahko opaziti: dohodek, položaj ali materialni dosežki. Na primer, če vidimo nekoga, ki je kupil veliko hišo, sklepamo, da je uspešen. Ne vidimo pa, kaj je morda žrtvoval.

Subjektivni uspeh je oseben. Odvisen je od tega, kako posameznik razume uspeh tako v karieri kot v življenju. Ljudje imajo različne preference. Za nekatere uspeh pomeni preživljati čas z otroki in delati pozneje zvečer. Za druge pomeni dajati prednost delu in redkeje videti otroke. Težko je presojati, kaj je prav.

Prioritete se s časom lahko spreminjajo. Če morate skrbeti za otroke ali starejše starše, vam morda ostane manj energije za delo, kasneje v življenju pa je imate več.

Kariera ni dokončna. Lahko začnete znova, se naučite novih veščin, ustanovite podjetje ali se lotite stranskih projektov v različnih obdobjih. Postati direktor je le ena pot. Nikakor ni edina.

» **Gradite resnične človeške odnose – ne le digitalnih. Raziskave dosledno kažejo, da so odnosi eden najmočnejših dejavnikov sreče.»**



Kako lahko mladi postanejo srečnejši?

Odgovor je preprost: z odnosi.

Gradite resnične človeške odnose. Ne le digitalnih. Raziskave dosledno kažejo, da so odnosi eden najmočnejših dejavnikov sreče.

Preživljajte čas s prijatelji, spoznavajte ljudi, pojdite na sprehod, na pijačo ali skupaj nekaj počnite — v službi ali v skupnosti.

Če bi danes znova začeli kariero pri 22 letih, kaj bi naredili drugače?

Poskusil bi veliko več stvari, ki mi, ko sem bil mlajši, niso bile na voljo. Čim več bi eksperimental: izkoristil bi priložnosti, preizkusil bi različne poti in videl, kaj mi v določenem trenutku najbolj ustreza.

In ne bi prenehal eksperimentirati. Za to je čas vse življenje.

Želite še kaj dodati?

Živimo v svetu, polnem negotovosti, kar povzroča tesnobo. Ljudje se sprašujejo, kaj bo z njihovimi službami po diplomi. Tega v resnici ne vemo.

Ta negotovost je lahko zastrašujoča, a hkrati ustvarja priložnosti. Izobrazba vas ne omejuje. Raziskujte svoje talente in preizkusite čim več stvari.

Katere veščine, ki jih umetna inteligenca (UI) ne more tako zlahka nadomestiti, naj mladi danes razvijajo?

Omenili smo pomen metaveščin: kritičnega mišljenja, presojanja ter sposobnosti postavljanja vprašanj in interpretacije informacij. Pomembna je tudi sposobnost predvidevanja posledic.

Vsaj za zdaj UI daje odgovore, vendar ne prevzema odgovornosti za posledice. Ljudje morajo te posledice še vedno razumeti in ustrezno ukrepati.

VSAKA KARIERA SE ZAČNE S PRAVO PRILOŽNOSTJO. VSAKO USPEŠNO PODJETJE S PRAVIMI LJUDMI.

- Iskanje in selekcija kadra
- Pridobivanje kadra iz tujine in urejanje dokumentacije
- Obračun plač in zunanji HR
- Zagotavljanje delavcev podjetjem

GRADIMO EKIPE. USTVARJAMO KARIERE.

info@kariera.si / +386 (0)1 300 31 00 / www.kariera.si



Grafika: Spotnet

ARENA TEHNOLOGIJ JE ZA MLADE OBRAZ PRIHODNOSTI

■ 21. oktobra bo več kot 4500 mladih tehnologijo spoznavalo v živo, ne le iz učbenikov in zaslonov.

■ Študentski popoldan bo mlade povezal s podjetji, razvojniki, kadroviki, štipendijami in prvimi kariernimi priložnostmi.

■ Slovenija potrebuje več mladih, ki tehnologijo razumejo, ustvarjajo in z njo rešujejo konkretne probleme.

Marija Mica Kotnik

Areno tehnologij, razstavo najnovejših tehnoloških dosežkov, bo Tehnološki park Ljubljana letos organiziral 21. oktobra na Gospodarskem razstavišču v Ljubljani. Zakaj je dogodek pomemben za mlade in kaj jim prinaša v njihovi nadaljnji karieri, smo vprašali različne akterje.

»Letošnji dogodek bo dopoldne namenjen navduševanju srednješolcev in učencem zadnje triade osnovne šole, kjer bodo učenci lahko pokazali svoje tehnične 'izume' ali pa tehnične produkte, ki so jih sestavili sami, v šoli ali skupaj s starši. Popoldan pa bo namenjen študentom, kar je tudi posebnost letošnje Arene,« napoveduje direktor Tehnološkega parka Ljubljana Jernej Pintar.

Dodaja, da z dogodkom mladim »odpiramo vrata v svet tehnologije, inovacij in poklicev prihodnosti. Vzbuja njihovo radovednost, željo po delu in občutek za osvajanje sveta.« Pintar je prepričan, da bodo mladi, ki se zgodaj seznani s tehnološkimi dosežki ter spoznajo tehnologijo in tehnične poklice, bolj verjetno študirali na področju STEM poklicev. Postali bodo inženirji. Humanisti pa bodo bolj uporabljali sodobne tehnologije ter tako sebi in svojim zaposlovalcem zviševali vrednost.

»Navsezadnje je povpraševanje po strokovnjakih s področja znanosti, tehnologije, inženirstva in matematike, t. i. STEM kadrih v Sloveniji, precej visoko,« je izpostavil Pintar. Na letošnji Areni tehnologij bo sodelovalo več kot 4500 učencev in dijakov s skoraj vseh slovenskih šol, fakultete in študenti ter številne institucije in podjetja, ki bodo predstavili svoje programe in tehnološke dosežke.

1. Posebnost letošnje Arene tehnologij za študente

Pintar pravi, da bo posebnost letošnje Arene tehnologij Študentski popoldan, ki bo vseboval:

- A) 1-1 povezovanje: podjetja, ki razstavljajo ali pa so podporniki, bodo lahko:
 - ★ svoje vodje razvoja/CTO-je povezale s STEM študenti (za tehnične ideje, diplome, magistrske naloge ali razvojno sodelovanje),
 - ★ svoje vodje HR-ja povezale s študenti (nasploh za kadrovanje).
- B) Študentske »pitche«: na odru bodo ambiciozni študenti ali mladi profesionalci lahko predstavili svoje poslovne ali tehnične ideje.
- C) Štipendije za tujino: mladim bodo predstavljene priložnosti za financiranje študija v tujini.
- D) Delovne izkušnje v tujini: mednarodne izmenjave študentov za službo, ne za študij; na primer odhod na prakso v Italijo, Francijo, Španijo za nekaj mesecev.
- E) Priprava dobrega življenjepisa: od tega, kako živeti, da boš imel dober življenjepis, do tega, kako ga potem napisati.
- F) Future Jobs oziroma službe prihodnosti: predavanje, kako in v kaj se razvijajo delovna mesta.
- G) Prototipiranje in razvoj produkta.
- H) Kako razviti svojo poslovno idejo oziroma kako ustvariti lastno podjetje.

Študentski popoldan mladim ne prinaša samo predavanj, ampak stik s CTO-ji, kadroviki, štipendijami, prakso v tujini, pitchi in prvimi razvojnimi sodelovanji.

Več kot 4500 učencev, dijakov in študentov bo 21. oktobra na enem mestu videlo, kako so tehnologija, znanje in poklici prihodnosti povezani z resničnimi podjetji.

»Inženirski poklic je vrhunska odskočna deska, tako za podjetništvo kot za najbolj plačane službe doma in v tujini. Uporaba sodobnih tehnologij izrazito dviguje dodano vrednost celo umetnikom, kaj šele ostalim družboslovcem. Dogodek, kot je Arena tehnologij, zato spreminja Slovenijo,« dodaja direktor Tehnološkega parka Ljubljana Jernej Pintar.

2. Zakaj je Arena tehnologij pomembna za mlade?

O Areni tehnologij smo vprašali nekaj institucij in podjetij, ki bodo letos 21. oktobra na Gospodarskem razstavišču na Areni tehnologij mladim predstavili svoje dosežke in delovanje.

➔ GaletaBio

»Mladi so danes vajeni sveta prek zaslonov. Takšen sejem pa jim omogoči, da tehnologijo vidijo v živo in se o njej pogovorijo s strokovnjaki. To je ključen premik, ki v možganih sproži val novih oziroma drugačnih idej. Pogovor z nekom, ki že ustvarja, lahko mladega človeka navdihne pri izbiri poklicne poti ali pa ga preprosto spodbudi k drugačnemu razmišljanju, kar je v svetu enoumja neprecenljivo,« pravijo v GaletaBio, kjer združujejo strokovnjake s področja kemije, biokemije in biotehnologije, ki si upajo stopiti iz cone udobja.

➔ Bikerguard

»Arena tehnologij je za mlade izjemno pomemben dogodek, saj jim v praktični, interaktivni in navdihujoči obliki pokaže, kako nastajajo inovacije v resničnem poslovnem in industrijskem okolju. Mladi lahko spoznajo sodobne tehnologije, uspešna podjetja, raziskovalne organizacije in konkretne razvojne zgodbe, ki jih v okviru klasičnega šolskega učnega programa pogosto ne morejo,« pojasnjuje Peter Boscarol, direktor podjetja Bikerguard, kjer so razvili električni brisalnik za motoristične čelade.

➔ Wise Up

»Mladi v šoli pogosto pridobijo teoretično znanje, na takšnih dogodkih pa lahko vidijo, kako se to znanje uporablja v praksi, ter spoznajo ljudi, ki te tehnologije dejansko razvijajo. Poleg tega na njih odkrivajo poklice, za katere morda sploh niso vedeli, da obstajajo.

V času hitrega razvoja umetne inteligence in digitalnih tehnologij je pomembno, da mladi niso zgolj njihovi uporabniki, temveč da razumejo tudi,

kako te nastajajo in kako jih lahko odgovorno uporabljajo za reševanje resničnih problemov,« opozarja Luka Vončina iz podjetja Wise Up, kjer razvijajo Wise Ed – aplikacijo, ki s pomočjo umetne inteligence in strokovno pripravljenih učnih vsebin učenec in dijakom omogoča bolj učinkovito in personalizirano učenje.

»To bi pa tudi jaz delal« je lahko najpomembnejši trenutek dogodka: ko mlad človek ob stroju, izdelku ali pogovoru s podjetnikom prvič zagleda svojo možno poklicno pot.

ZAVOD SUPER GLAVCE

»Dogodki, kot je Arena tehnologij, so dragoceni, saj otroci in mladi lahko postavljajo vprašanja, preizkušajo različne rešitve in si veliko bolj realno predstavljajo poklice prihodnosti, kot pa jim je to omogočeno v učilnici ali na spletu,« prednosti dogodka izpostavlja Natalija Premužič, direktorica in soustanoviteljica Zavoda Super Glavce, ki že 14 let razvija in izvaja izobraževalne STEM programe za otroke in mlade. Pri delu z mladimi ugotavlja, da poklicnih poti ne določajo toliko ocene, temveč predvsem ljudje, izkušnje in priložnosti. »Otroci in mladi vidijo, kako se matematika, fizika, programiranje, umetna inteligenca in inženirstvo uporabljajo pri razvoju novih rešitev. Hkrati pa spoznavajo, da tehnologija nikoli ne obstaja sama zase – vedno je povezana z ljudmi, družbo in okoljem. Razmišljajo o etičnih vprašanjih, trajnosti in vplivu tehnologije na kakovost življenja ter tako bolje razumejo, kako se pri reševanju sodobnih izzivov prepletajo naravoslovje, družboslovje in humanistika. Verjamemo, da prihodnosti ne ustvarjajo tehnologije, ampak ljudje, ki jih znajo odgovorno in ustvarjalno uporabljati,« poudarja Premužičeva.

Prihodnost ne bo pripadala samo tistim, ki tehnologijo uporabljajo, ampak predvsem tistim, ki razumejo, kako deluje, kje so njene omejitve in kako z njo rešiti problem.

JURE LESKOVEC: »TO JE TISTI APOLLO EFEKT ZA MLADE.«

Dr. Jure Leskovec, ASEF in ugledni profesor računalništva na Univerzi Stanford, je o lanski Areni tehnologij povedal: »Neverjetno, kaj vam je uspelo ustvariti. Takšni dogodki lahko naredijo pravo revolucijo v tem, kako mladi doživljajo tehnologijo in znanost. To je tisti 'Apollo efekt', ki ga Slovenija potrebuje – trenutek, ko mladi začutijo, da je biti inženir, znanstvenik ali tehnolog nekaj vznemirljivega, ustvarjalnega in pomembnega za prihodnost.«

➔ Mebor

»Dogodek je pomemben tudi zato, ker v gospodarstvu potrebujemo več tehničnih kadrov. Ravno stik z izdelki, tehnologijo in stroji lahko mlade pritegne in v njih vzbudi razmišljanje v slogu 'to bi pa tudi jaz delal'. V Sloveniji znamo narediti marsikaj – za še večji razvoj pa potrebujemo dodatne mlade talente,« ugotavlja Simon Mesec, direktor podjetja Mebor, kjer se ukvarjajo z razvojem in proizvodnjo sodobnih, tehnološko naprednih strojev za žagarstvo (razrez hlodov v deske), ki delujejo v več kot 80 državah po svetu.

➔ Strip's

»Arena tehnologij mladim omogoča, da lahko na enem mestu spoznajo različne kariernе poti, dobijo vpogled v prakso ter se povežejo z industrijo, kar jim pomaga razumeti, katera znanja so danes najbolj iskana,« navajajo v podjetju Strip's iz Kandrš, kjer že več kot tri desetletja razvijajo in proizvajajo napredne elektronske in mehatronske rešitve z globalnim dosegom.

➔ BrainTrip

»Mladi v šoli pogosto spoznajo teorijo, na Areni tehnologij pa lahko vidijo, kako nastajajo konkretne rešitve, kdo jih razvija in katera znanja so pri tem dejansko pomembna. V podjetjih danes ne iščemo zgolj kadra z dobrim tehničnim znanjem. Veliko bolj cenimo sposobnost učenja, analitično razmišljanje, prevzemanje pobude ter sposobnost prilagajanja novim okoliščinam in hitro spreminjajočim se izzivom.

Danes je z nekaj kliki mogoče uporabljati skoraj katerokoli tehnologijo. Veliko večjo vrednost pa ima razumevanje, kako deluje, kje so njene omejitve in kako jo uporabiti za reševanje problemov. Prav zato se nam zdi pomembno, da mladi razvijajo kritično razmišljanje in radovednost, ne le zbirajo informacije o tem, kaj vse obstaja,« se zavedajo v BrainTripu, kjer so razvili tehnologijo, ki z uporabo EEG omogoča objektivno spremljanje kognitivnega zdravja in biološke starosti možganov.



MAG-NET: KAKO MLADE ZADRŽATI V CELJU?

Zavezništvo MAG-NET pod drobnogled postavlja vprašanje, kako v Celju in širši regiji ustvariti okolje, v katerem bodo mladi in starejši strokovni kadri želeli živeti, delati in si ustvariti prihodnost.

Zavezništvo MAG-NET povezuje področja, ki pomembno vplivajo na kakovost življenja, in raziskuje, kaj storiti na posameznih področjih, da bo Celje postalo privlačen dom mladih. Od začetka leta 2025, odkar deluje zavezništvo MAG-NET, se je že izoblikovalo spoznanje, da se mladi za odhod iz domačega okolja ali vrnitev vanj praviloma ne odločajo zaradi enega samega razloga. Pomembna je celota: možnosti za zaposlitev in razvoj kariere, dostopno stanovanje, prosti čas, kakovost vsakdanjega življenja in občutek, da se okolje razvija.

Kar se tiče same zaposlitve, pa v podjetju ETRA, partnerju zavezništva, opažajo, da so mladim poleg primerne plače pomembni tudi dobri odnosi, mentorstvo, možnosti za učenje in razvoj, prilagodljivost in občutek, da lahko s svojim delom nekaj spremenijo.

MEDNARODNE PRILOŽNOSTI KAR V DOMAČEM KRAJU

Pomemben vidik privlačnosti kraja so priložnosti, da mladi doprinašajo k razvoju. ETRA jim v tej smeri nudi konkretne razvojne izzive s področij robotike, avtomatizacije, umetne inteligence, strojnega vida, digitalnih dvojčkov ter energetskih in vodikovih tehnologij. S projektnimi nalogami, praksami in mentorstvom v multidisciplinarnih ekipah lahko spoznajo celotno pot od ideje do izvedbe in zagona rešitve pri naročniku. Pri tem ne pridobivajo le tehničnega znanja, ampak tudi izkušnjo dela na zahtevnih projektih z mednarodnim dosegom. To kaže, da za zanimivo in razvojno naravnano kariero ni nujno oditi v večje mesto ali tujino.

INDUSTRIJA 4.0 POTREBUJE NOVA ZNANJA

Eden od stebrov zavezništva MAG-NET je Industrija 4.0, ne le v smislu uvajanja robotov in digitalnih orodij, temveč kot uporaba naprednih tehnologij za ustvarjanje varnejših, zanimivejših in kakovostnejših delovnih mest. Prav to se poraja kot eden ključnih izzivov – tehnologija se razvija hitreje kot znanja in izobraževalni programi. Podjetja zato potrebujejo strokovnjake, ki razumejo preplet avtomatizacije, robotike, programiranja, podatkov in umetne inteligence. Rešitev pa se bolj kot v iskanju kadrov nahaja v tesnejšem sodelovanju podjetij, šol in mladih.

MLADI KOT ENAKOVREDNI SOGOVORNIKI

Ker je zavezništvo MAG-NET primarno usmerjeno v mlade, je eden ključnih principov tudi direktno vključevanje mladih. Ti lahko preko sodelovanja v pogovornih skupinah, urbanih mizah, delavnicah in drugih razvojnih aktivnostih izrazijo svoja pričakovanja do mesta, podjetij in prihodnjih delovnih mest. Tudi podjetje ETRA mlade dejavno vključuje v reševanje konkretnih industrijskih nalog, razvoj prototipov, prakso in mentorstvo. Na ta način se mladi seznanijo s poklici in tehnologijami, podjetje pa dobi boljši občutek za njihove ideje in pričakovanja.

»Če želimo, da mladi pridejo v Celje in tukaj ostanejo, jim ne smemo ponuditi samo delovnega mesta. Ponuditi jim moramo možnost, da sodelujejo pri razvoju podjetja, tehnologije in okolja, v katerem bodo želeli,« poudarjajo v podjetju ETRA.



Ekipa izziva Industrija 4.0/5.0.



Podjetje ETRA razvija sodelovalna delovna mesta človek-robot.



»INVESTITORJI SO DO ZAČETNIKOV V PODJETNIŠTVU TAKO OSTRI, DA JE VČASIH ŽE BOLEČE.«

Luka Sinček

»ČE SE PRECENIŠ IN ZARADI TEGA PRIDE DO NEUSPEHA, SE TEGA NE SMEŠ USTRAŠITI.«

Lina Petek

- Katere so prednosti prve zaposlitve v startupu?
- Kako se na začetku vklopiti v ekipo?
- Zakaj je dobro, da vas vržejo plavat?

Goran Novković
Foto: Barbara Reya

Luka Sinček kot soustanovitelj in Lina Petek kot kadrovska specialistka imata izkušnje s sorazmerno mladim kolektivom v podjetju Bevo, ki proizvaja prehranske izdelke znamke Juicy Marbles. Luka Sinček ima izkušnje tudi s podjetništvom v mladih letih.

Večino izdelkov izvozijo v Veliko Britanijo in ZDA, pa tudi drugam v Evropo. V Sloveniji ustvarijo le okoli pet odstotkov prihodkov. Povprečna starost zaposlenih je okoli 35 let. Torej imata izkušnje z mladimi sodelavci.

Luka, po anketi e-študentskega servisa se kar precej študentov spogleduje s podjetništvom. Zakaj ste se vi odločili za podjetništvo že pri 22 letih?

LUKA: Na podjetništvo sem naletel bolj po naključju. Spoznal sem Maja Hrovata, soustanovitelja, s katerim sva se lotila raznih projektov. Slednji so bili povezani z reševanjem izzivov glede na resurse, ki so nam bili na voljo.

Da bi te resurse povečala, sva začela hoditi na podjetniška tekmovanja. Tam sva naletela na problem, ki nama je bil blizu.

To pa je?

LUKA: To je reševanje problematike okoljskih emisij, ki jih povzroča tradicionalno kmetijstvo oziroma predelava mesa. Želela sva ponuditi rešitev z enako prehransko izkušnjo, a z bolj trajnostnim pristopom – proizvoditi produkte, ki so proteinsko bogati, zdravi, polnovredni in so del zdrave diete.

Naš cilj ni ideološko nadomestiti meso oziroma koga prepričevati, naj ga ne jedo, ampak le ponuditi alternativo. Naš produkt je tudi videti kot kos mesa. Razlika je v tem, da beljakovin v produkt ne vnašamo prek mesa, ampak je izdelek narejen na osnovi rastlinskih beljakovin, ki so bolj trajnostne in povzročajo manjše emisije.

Kateri so bili vaši prvi trije podjetniški koraki?

LUKA: Prvi korak je bil želja po reševanju problemov. Drugi korak je bil ugotoviti, kaj



➡ **Glavna prednost dela v startupu je, da padeš v okolje, kjer preprosto moraš biti deklica za vse ... To prinaša dodano vrednost za celotno kariero.»**

Luka Sinček

pravzaprav rešujemo, torej prepoznati problem, za katerega sem verjel, da se bom dejansko pripravil naslednjih deset let ukvarjati samo na tem. Tretji korak pa je bil stopiti na to pot in se sprijazniti s tem, da bodo vsak dan novi problemi. A dokler imaš željo po reševanju problemov, to ni problem. S tem se bo spoprijemalo veliko študentov, ki želijo med podjetnike.

Kdaj pa ste videli, da vam bo uspelo?

LUKA: Razmišljati o tem, da nam je uspelo, se mi zdi zelo nevarno. To namreč predpostavlja, da je potovanja konec, cilj pa dosežen. V takšnih primerih se lahko hitro zgodi, da stvar začne propadati. Tako da s soustanoviteljem še zdaj ne veva, ali nam je res uspelo. A nekako nam uspeva. 😊

Kaj je bila na vaši podjetniški poti največja napaka, ki je ne bi radi ponovili?



Pri pridobivanju začetnih sredstev se mi zdi, da se mladi lahko hitro 'zaciklajo'. Mi smo se takšnim škarjam na srečo izognili.

Kaj je tako nevarno?

LUKA: Zbiranje sredstev, če mlad človek nima sam dovolj kapitala, spremljajo razni pogoji investitorjev. Zdi se mi, da predvsem do začetnikov v podjetništvu pridejo s pogoji, ki so tako ostri, da je včasih že boleče.

Slišal sem za primer, sicer za podjetje v tujini, ko sta ustanovitelja dobila pogoj, da bosta morala vrniti svojo celoletno plačo, če bo karkoli v podjetju narobe. Ta sicer ni bila velika, ni pa bila niti majhna. To je bilo za njiju hudo tveganje.

Mladi ne smejo popustiti, če čutijo, da nekaj res ni tako, kot bi sami želeli. Bolje je narediti korak nazaj ali poiskati drugo pot, kot pa se zavezati pretiranim zahtevam.

Kako pa naj mladi izkoristijo priložnosti v startupih?

LUKA: Glavna prednost dela v startupu je, da padeš v okolje, kjer si preprosto prisiljen biti nekakšna deklica za vse, zlasti na začetku življenja startupa. Tako lahko zelo hitro postaneš generalist, ki mora en dan delati eno, naslednji dan pa nekaj drugega.

S tem pa dobiš ogromno širino znanja. Poleg tega začneš razmišljati malo bolj divergentno, s ciljem reševanja problemov. Hitro pridobiš širši pregled nad tem, kaj podjetje dela, na kaj morajo vsi sodelavci paziti ...

Vse to prinaša dodano vrednost za čas celotne kariere. To je velika prednost tudi kasneje, ko se takšni zaposleni specializirajo. V velikih podjetjih se namreč zaposleni običajno od začetka specializirajo za neko delovno mesto.

Kako naj mladi izkoristijo delo v mladem kolektivu? Kaj je največja prednost takšnega okolja?

LINA: V mlajših in manjših kolektivih si prisiljen zelo hitro postati aktiven član zaposlenih oziroma celotne ekipe. Že praktično po enem tednu lahko sodeluješ z ustanoviteljem in z vodji oddelkov. V večjih podjetjih so meje med oddelki drugačne, delo pa bolj ozko usmerjeno kot pa mogoče pri nas.

Kako naj mladi izberejo prvo službo? Naj gledajo na kulturo podjetja, mentorstvo ali plačo?

LINA: Sama bi dala prednost mentorstvu. Prva služba je zelo dobra iztočnica za vse nadaljnje korake v karieri. Dober mentor ti lahko da zelo dobre smernice. V okolju, ki ne spodbuja razvoja, takšnega mentorja ne bo. V nasprotnem primeru pa bo imel mentor zelo dober vpliv na večšine mladih sodelavcev in njihovo poznejšo kariero.

Na drugo mesto bi postavila kulturo podjetja, ki spodbuja razvoj in nove veščine zaposlenih. Pri prvi zaposlitvi se mi zdi plača na zadnjem ali mogoče manj pomembnem mestu. Izkušnje naj imajo prednost. Mladi dejansko bolj cenijo inovativno idejo, dobro okolje in dober produkt.

LUKA: Se strinjam. Želel pa bi si tudi, da podjetja, ki ponujajo boljše okolje, ponujajo tudi boljše plače. Žal je problem je v tem, da je trg začetnih delovnih mest vse bolj omejen in vedno bolj restriktiven.

Kaj mislite s tem?

LUKA: Zdi se mi, da je težko najti začetno delovno mesto v podjetjih, ki bi bila pripravljena prevzeti določeno tveganje, ko gre za mlade brez izkušenj. Žal prihaja do tega, da so se



➡ **Mladi naj na začetku poslušajo in pametno sprašujejo. Po drugi strani pa naj se ne ustrašijo tega, da bi bili aktivni, in naj se vključijo v skupino.»**

Lina Petek

mladi prisiljeni zaposliti v službah, ki mogoče ne ustrezajo temu, kar bi si želeli.

Upam, da se bomo bolj približali temu, da bomo posameznikom lahko ponudili to, kar iščejo. Tudi kot delodajalci si želimo biti sposobni plačati, kar si vsak zasluži. A kot startup smo malo bolj omejeni kot multinacionalke. Si pa vsekakor želimo kader, ki bo vedoželjen, ki bo želel napredovati in ki bo želel vstopiti v okolje, kjer po uvajanju plavaš. Pri nas ni držanja za roke.

Ampak čez dve leti lahko plavaš bolje kot mnogi drugi.

Točno tako.

Kako se mladi vključujejo v kolektiv? Kaj bi jim svetovali? Kako se najbolje vključiti v ekipo?



Mladi podjetniki naj pišejo podjetjem in naj jih kličejo za podporo pri prvih korakih. Midva sva dobila zelo veliko, ko sva pisala podjetjem po vsej Sloveniji.◀
Luka Sinček

LINA: V prvih 30 dneh je morda najboljše predvsem dobro poslušati. Sicer pa je pomembno pokazati neko pobudo, se hitro vključiti v proces, pokazati zanimanje za spoznavanje produkta, procesov in drugih oddelkov. Zelo dobro je pokazati interes za spoznavanje širše slike podjetja. Da te ni strah pristopiti k ljudem ter vprašati, kaj počnejo in zakaj.

Poslušati in pametno spraševati – po drugi strani pa se ne ustrašiti tega, da bi bil aktiven in se vključil v skupino.

Kaj pa, če je nekdo zelo ambiciozen in takoj nadobudno vpraša, zakaj pa nadomestka mesa ne bi delali iz česa drugega?

LUKA: Če je to v kontekstu razvoja, ga pošljemo v laboratorij, pa naj to naredi. 😊 Če nekdo čuti, da lahko nekaj naredi bolje – ob nekaterih osnovnih nalogah, ki so mu dodeljene – je to super. Takšno klimo podpiramo. Če pride dobra ideja in imamo sredstva za to, so pobude dobrodošle.

Katere tri zadeve so pri mladih kandidatih za službo najpomembnejše? Je to karakter, znanje, ambicija?

LINA: Za prvi vtis je pomemben dober občutek oziroma karakter človeka. Da zaznamo, da bi se oseba vklopila v kulturo našega podjetja. Pozneje so pomembni odgovornost, radovednost in želja po učenju. Dobro je, če kandidat na razgovoru postavlja dobra vprašanja, da se pripravi na razgovor, da ima interes in da pokaže, da bi se rad pridružil ekipi.

LUKA: Dodal bi iznajdljivost in neko širino. To je sicer težko ovrednotiti že na prvem pogovoru, vendar pomeni največjo dodano vrednost. Zlasti danes, v času umetne inteligence (UI) in vse tehnologije, ki nam je na voljo. To ni nujno profesionalna širina, ampak so to različna izhodišča, ki jih takšna oseba prinese v skupino. To nam daje moč za nove, drugačne poti, ki smo jih morda spregledali.

Se vam je že kdaj zgodilo, da je bila med kandidati melanholična oseba, ki se je na koncu izkazala za zelo dober kader? Ali obratno: da je bil nekdo na pogovoru zelo proaktiven, pa nato ni upravičil zaupanja?



**TVOJA KARIERA.
TVOJ NASLEDNJI KORAK.**

Verudela d.o.o. že od leta 2003 v Sloveniji zastopa italijansko skupino ONIVERSE in njene svetovno znane znamke Calzedonia, Intimissimi, Tezenis in IUMAN. Danes nas lahko najdeš v 25 fizičnih poslovalnicah in na spletu.

Za uspešnimi znamkami ne stojijo le odlični izdelki, temveč predvsem ljudje z idejami, energijo in željo po razvoju. Iščemo prodajalce,

prihodnje poslovodje in brand managerje ter nove sodelavce v marketingu in kadrovski službi.

Ne glede na to, ali te navdušujejo prodaja, vodenje ekip, ustvarjanje kampanj ali delo z ljudmi, lahko pri nas svoje znanje spremeniš v konkretne izkušnje in začneš graditi kariero v mednarodnem modnem okolju.

Si pripravljen/-a narediti naslednji korak?

Spoznaj Verudelo in poišči svojo priložnost v svetu znamk ONIVERSE.

IUMAN
intimissimi uomo

CALZEDONIA
ITALIAN LEGWEAR

intimissimi
Italian lingerie

TEZENIS
underwear

VERUDELA D.O.O.

Anžurjeva ulica 2d, 1260 Ljubljana Polje

calzedonia@siol.net





LINA: Mogoče smo imeli v preteklosti en tak primer, kjer je nekdo kazal veliko ambicioznosti na razgovorih. V praksi pa nato tega ni upravičil.

Samopromocijski tip človeka?

LINA: Da. Smo pa imeli tudi osebo, pri kateri je bila kapaciteta znanja in sposobnosti prisotna, ampak ta ni bila dovolj usmerjena – brez strukture in preveč razpršena.

Zato ni prinesla pravih rezultatov.

Kaj bi svetovali tistim, ki se na prvih razgovorih ali v prvih dneh službe podcenijo ali precenijo?

LUKA: Mislim, da podcenjevanje ni nikoli problem. Vedno si želimo biti v situaciji, kjer te drugi ocenijo bolje, kot se ocenimo sami.

Kaj pa nasprotno? Kaj bi svetovali nekomu, ki se mogoče precenjuje?

LINA: Če se preceniš in zaradi tega pride do neuspeha, se tega ne smeš ustrašiti. Hkrati bi na začetku službe svetovala malo ponižnosti, ker je treba najprej pridobiti prakso in izkušnje. Mogoče se je dobro raje malo ustaviti, spremljati in opazovati okolje ...

Ponižnost ali bolje – zadržanost?

LUKA: Interes za zdrav odnos, firbec ali pa zanimanje. Zagotovo je super, če ima nekdo samozavest, ni pa treba z njo skakati čez zid. Vsekakor je dobro biti sposoben zagovarjati svoje ideje, razmišljati, vztrajati pri svoji drži. A če imamo dokaze, da se nekaj ni uredilo ali pa je bilo urejeno narobe, temu ni dobro nasprotovati.

Kako naj se mladi spopadejo z neuspehom? Kakšna je prava, zdrava reakcija?

LINA: Neuspeha se ne smeš ustrašiti. Treba je pričakovati, da bomo v življenju naredili tudi kakšno napako. Da bomo doživljali tudi neuspehe. Pomembno je, da se iz neuspeha kaj naučimo in da se napake ne ponavljajo.

LUKA: Ljudje napake prebolevamo različno. Sčasoma dobimo malo več trde kože, posledice malo hitreje splaknemo s sebe in gremo pač naprej. Pridobivanje trde kože in doživljanje neudobnih situacij gradita karakter, zato so prihodnji neuspehi mnogo lažji.

Kaj bi vidva pri svojih prvih službah naredila drugače, če bi se vajina kariera začnjala zdaj?

LINA: Mogoče bi si v prvem podjetju prej upala kaj predlagati. Mislim, da sem bila kar ponižna. Zdaj nisem več, ker to ni več moje prvo delovno razmerje. Ne bi se več bala kaj predlagati in ne bi se ustrašila napak.

LUKA: Zdajšnja služba je moja prva služba. Res pa sem pred tem v kamniškem podjetniškem inkubatorju Kickstarter deloval kot koordinator procesov. Tam smo dobro sodelovali s Tomažem Lahom iz kamniške Nektar Nature, ki je postal eden od naših prvih investorjev.

Mladim bi predlagal, naj bolj izkoriščajo to, kar sva midva z Majem na začetku. Pišejo naj podjetjem, naj jih kličejo in sprašujejo za podporo pri prvih podjetniških korakih. Midva sva dobila zelo veliko, ko sva pisala podjetjem po vsej Sloveniji. Pisala sva jim za donacijo materiala, sredstva, karoli. Veliko podjetij se odzove zelo pozitivno.

NAJ RAZPISI ZA ➤ PODJETJA



Pregled aktualnih slovenskih in evropskih razpisov za podjetja, startupe in investicije.

Na enem mestu zbiramo priložnosti za nepovratna sredstva, subvencije ter razvojne projekte.

podjetnaslovenija.si



INOTHERM

ODPRI SI PRAVA VRATA

Inotherm je podjetje s **35-letno tradicijo in največji proizvajalec** aluminijastih vhodnih vrat v Evropi.

- ✓ Nadpovprečne plače v regiji
- ✓ Nagrajevanje uspešnosti
- ✓ Stabilna zaposlitev v uspešnem podjetju
- ✓ Možnost osebnega razvoja



Spoznavaj karijerne priložnosti
in se nam predstavi.

Inotherm d. o. o.
Prigorica 98
1331 Dolenja vas
kadri@inotherm.si
031 780 088