

Veter

10.

konferenca MSP

»KADRI, KJE STE?«

Priznanje

Pomladni veter 2023

OKROGLA
MIZA

Podjetništvo med
konkurenčnostjo
in novo realnostjo

KAZALO



VETER

Izdajatelj: GZS - Podjetniško trgovska zbornica
T: 01 58 98 312, **F:** 01 58 98 317,
 Dimičeva 13, 1504 Ljubljana,
 ptz@gzs.si, www.gzs.si/ptz

Odgovorna urednica: mag. Vida Kožar, GZS PTZ

Uredniški odbor:

Vida Petrovčič, urednica
 mag. Vida Kožar, GZS PTZ
 Damjana Sever, BTL Marketing d.o.o.
 Marko Prijon, Conrad Electronic, d.o.o.

Tisk: TISK 24 d.o.o.

Prelom in priprava za tisk: BTL marketing d.o.o.

CGP glasila: Darja Brečko Poženel s.p.

Naklada: 2.000 izvodov

Fotografije: arhiv PTZ, Kraftart, osebni arhivi sodelujočih

Fotografija na naslovnici: canstockphoto.com

Glasilo je brezplačno.

GZS PTZ izjavlja, da je gradivo pripravila v vso dolžno skrbnostjo in opozarja uporabnike, da so vsa besedila avtorsko zaščitena. GZS PTZ izjavlja, da za vsebino avtorskih prispevkov ne odgovarja. Prav tako opozarjamo, da besedila avtorskih prispevkov niso lektorirana, za kar GZS/PTZ ne prevzema nikakršne odgovornosti. Avtorji prispevkov jamčijo, da njihova dela ne posegajo v kakršnekoli druge pravice tretjih oseb in da ne vsebuje ničesar takega, kar bi bilo v nasprotju z veljavno zakonodajo v Republiki Sloveniji. Razmnoževanje po delih ali v celoti na kakršnenkoli način in s katerikoli sredstvom ni dovoljeno brez pisnega soglasja avtorja posameznega teksta.



Marko Prijon

KADRI, KJE STE?

Ni naključje, da smo se lotili teme o pomanjkanju kadrov. V zadnjih 10 letih je bilo to že tretjič, da smo s konferenco vzpodbujali k razmišljanju in pozivali k aktivnostim v tej smeri. Ker pa v prejšnjih letih nismo bili razumljeni dlje kot do zapisanih zaključkov po konferenci, smo letos celo konferenco namenili samo enemu – razumeti, kaj si o tem mislijo tisti, ki jih to vprašanje zadeva: študentje, iskalci zaposlitve, podjetniki, strokovna javnost in vlada – in iz tega razumevanja, potem tudi delovati.

Med **študenti, iskalci zaposlitve in podjetniki** smo izvedli tri hackathone*, s katerimi smo pridobili odgovore in ideje, **katerim kriterijem mora ustrezati delodajalec**, da bo privabil v svoje vrste nove sodelavce. Rezultati so nas presenetili, predstavniki vseh treh skupin, študentje, iskalci zaposlitve in podjetniki so na zelo visoko mesto postavili potrebo po dostojnim bivalnem okolju - stanovanju, celo več od tega – podjetniki so to potrebo postavili celo na višje mesto, prepoznali so, da je to njihova pomembna konkurenčna prednost pri iskanju kadrov.**

Prva ugotovitev: narediti je potrebno nov korak na področju stanovanjske politike in pričeti z gradnjo stanovanj za mlade. Tako je Hackathon nehote razkril, da tudi podjetniki delimo vrednote ministra za delo g. Luke Meseca, da so neprofitna ali kadrovska stanovanja ena od pomembnejših prioritete te vlade in se mu lahko le zahvalimo za pogum, da je to vnesel v vladni program.

Druga ugotovitev je, da si mladi želijo delati tam, kjer bo njihovo delo imelo nek višji smisel. Hiperproduktivnost, ki služi le dobičku lastnika, mladim postaja nesprejemljiva. Če v lastniško strukturo vstopajo finančni vlagatelji, ki imajo pred seboj le en cilj – maksimiranje dobička, zaradi tega poniknejo vsa dobra dela, ki jih je prvotni lastnik podjetja iz dobička financiral v kraju, kjer je njegovo podjetje raslo. To so tisti višji cilji, kateri so vedno pomembnejši vse več podjetnikom – tudi našemu letošnjemu nagrajencu g. Ivu Boscarolu, ki je s svojim zgledom postavil nove standarde slovenskim podjetnikom. Vsak uspeh je potrebno deliti. Zato g. Boscarol v vsej svoji dolgi podjetniški dobi ni imel nikoli problemov s kadri. Fion Meier, predavatelj podjetništva v Švici, ekonomist, ki sodeluje pri večih asociacijah in raziskovalnih projektih, kjer skušajo najti vzdržen model za podjetništvo prihodnosti, ugotavlja, da je podjetniški duh možno uresničevati le, če podjetnik

lahko prosto razpolaga s svojimi sredstvi. Če se podjetje proda finančnim vlagateljem, podjetniški duh, ki je podjetje dvignilo do prepoznavnosti, izgine. Zanimivi so na primer tisti Japonci, ki svoja podjetja ne prodajajo. Največja Japonska podjetja ostajajo v družinskih rokah tudi za ceno posvojitve sposobnih vodij med svoje družinske člane. Tako je Japonska postala dežela z največ posvojitvami starejših ljudi v svetovnem merilu. V vsaki državi se morajo roditi drugačne, izvirne poti. Podjetje Bosch je eno takih podjetij, ki ne stremi k dobičku zaradi bogatenja, temveč zaradi višjih idealov, ki jih z dobičkom uresničuje. Tega podjetja se ne da kupiti, oblikovano je tako, da ga lastniško poseduje fundacija, ki ima v svojih ciljih dobrodelnost čisto na vrhu vrednot.

Tretja ugotovitev je vezana na izobraževanje. Le to sodi v tretjo **svobodno sfero**, katera mora ostati neodvisna od prve in druge sfere - gospodarske in upravne (vladne). Proizvod tretje izobraževalne sfere je, in mora ostati, **sam proces izobraževanja** in ne uspehi, rezultati, dosežki..., kot zmotno postavljamo v ospredje. Če ne prepoznamo te zmote, potem namesto ustvarjalnih mladostnikov, vzgojenih v kulturne ljudi širokega srca in bistrega duha, vzgajamo ozkogledne, tekmovalne posameznike, ki jim bo mar le lasten uspeh. Minister za visoko šolstvo dr. Igor Papič je pritrnil, da potrebuje šolstvo temeljito prenovu – iz zaključkov konference pa vemo, da ne sme biti v službi tekmovalnega gospodarstva, temveč mora ostati svobodno v vzgajanju mladostnikov, zato da bodo lahko razvili ustvarjalnega duha – ki ga bodo kasneje uporabili v službah, snovanju novih podjetniških idej in ga lahko ustvarjalno izživel.

Izziv, kako zagotoviti, da se bo duša vsakega člana lahko zrcalila v neki skupnosti in kako v njej lahko živi moč posameznikove duše, skriva v sebi rešitev na vprašanje: Kadri, kje ste?

Marko Prijon
vodja programskega odbora
za pripravo konference MSP

*Hackathon: udeleženci v razmeroma kratkem času razdeljeni v skupine razvijajo/iščejo rešitev na določeno temo.

**Več na strani 14-15.



mag. Brane Lotrič

V DANAŠNJEM SVETU KADROV NI!

Prihod tuje delovne sile za enostavnejše delovne procese je že v teku. Zaradi nesorazmerja plač, plačnih obremenitev in kariernih izzivov znotraj EU si težko obetamo prihod strokovnjakov za zahtevnejša dela.

Na trgu delovne sile je zelo malo rezerv, ki se jih še da vključiti v zaposlitev. Veliko delazmožnih oseb, ki niso zaposlene, ne znamo pravilno motivirati za vstop v zaposlitev.

Strokovni kadri odhajajo v tujino zaradi kariernih izzivov, ki jih doma ne znamo vrednotiti. Zdravniki, medicinsko osebje, digitalni nomadi, ki lahko delajo od koderkoli in dnevni migranti na delo v tujino, so le nekaj primerov bremena slovenskega izobraževalnega sistema, ki usposobi kadre, od katerih po njihovem odhodu nima ničesar ne gospodarstvo, ne zdravstva, pokojninska niti davčna blagajna.

Priložnosti, ki nam še preostanejo so povezane z zgodnejšim zaposlovanjem mladih. Prav je, da težimo k visoko izobraženi mladini, ki bo zapolnila karierne vrzeli prihajajoče se družbe, pa vendar:

1. Po srednji šoli se praktično vsa generacija poda na popotovanja po višjih in visokih šolah, trudijo se z magisteriji in doktorati in dosežejo starost malodane trideset let preden se po vseh absolventskih stažih in letih pavziranja podajo na trg dela.

2. Današnje generacije v poklic, za katerega se šolajo, niso ukalupljene za naslednjih 40 let. Nasprotno, želijo se vseživljenjsko izobraževati in skladno s svojimi sposobnostmi, znanji in veščinami sproti in svobodno izbirati svoje delo.
3. To je naša priložnost. Dovoliti mladim, da po končani srednji šoli najprej preizkusijo poklice in delodajalce ter si na podlagi zgodnjih izkušenj izberejo študij v prepoznani karierni smeri.
4. Maturantom lahko ponudimo poskusno redno zaposlitev za leto ali dve, odkoder bodo bogatejši za praktične izkušnje nadaljevali redni študij.
5. Delodajalcem omogočimo prepoznavanje obetavnih mladih kadrov, njihovo štipendiranje, praktično usposabljanje in ponovno zaposlitev po zaključku rednega študija.

Povabimo mlade čimprej v delovni proces in v sodelovanju z njimi sodelujmo pri oblikovanju njihove kariere.

mag. Brane Lotrič
predsednik UO PTZ



prof. dr. Dejan Verčič

GENERACIJA Z

Zivimo v času hipernarcizma (najprej jaz!), hiperdemokracije (moje mnenje je pomembno in šteje enako kot katerokoli dolgo!) in hiperporabe (hočem vse in hočem zdaj!).

Mnogi smo se zgražali nad bivšim ameriškim predsednikom Donaldom Trumpom, ko je izrekel "Najprej Amerika", ampak izrazil je duh časa, ki živi v sebkah na Facebooku, Instagramu in Tik-Toku. Med pandemijo covid-19 smo doživeli, da akademski študij deset in več let velja toliko, kot nekaj klikov na pametnem telefonu: vsako mnenje šteje. (Ko zbolimo, najprej pogooglamo, kaj nam je, in šele potem morda kaj vprašamo tudi zdravnika.) Meja med znanjem in mnenjem je izbrisana, s tem pa tudi temelji strokovne in znanstvene avtoritete. Proizvodnjo smo tako pocenili, da se marsikatero oblačilo (tudi z modnom znamko) bolj splača vreči stran in kupiti novo, kot pa staro oprati. Z internetom smo razčarali znanje, ki je preko Googla dostopno vsem, in ga s ChatGPTjem in drugimi umetnimi inteligentnimi sistemi (pametnimi chatboti) oživili. Svet smo dali na pospeške.

Danes mladi stopajo v živi pesek. *Baby boomerji* (rojeni med 1946 in 1964) smo se udružbljali v času gospodarske rasti in družbenega napredka, *generacija X* (rojeni 1965-1980) v času hladne vodnje in pri nas socializma, *generacija Y* (rojeni 1981-

1995) v času globalizacije in začetka digitalne revolucije. Doslej so otroci praviloma živeli boljše od svojih staršev. *Generacija Z* (rojeni 1996-2012), ki se danes zaposluje, pa morda ne bo. Mladi vidijo, da delodajalci niso lojalni svojim zaposlenim, zato tudi sami ne ponujajo svoje lojalnosti. Živijo v okvirjih novih negotovosti (okoljske, tehnološke in geopolitične) in iščejo varnost. Ne materialne stvari in ne dogodki ne štejejo: iščejo se prava doživetja, sinhronizacija, resonanca, pristnost.

Gen Z (in za njo prihajajoča *generacija alfa*) o digitalnih tehnologijah ve več, kot njihovi učitelji v šolah in nadrejeni v podjetjih ter drugih organizacijah. Tako kot smo bili mi boljši od naših predhodnikov, so boljši od nas. Ko se bomo s tem sprijaznili, bomo lažje sodelovali. Obogatena resničnost prihodnosti bo njihova.

prof. dr. Dejan Verčič
profesor na FDV in partner
v družbi Herman & partnerji



Foto: arhiv PTZ

■ Besedilo: **VIDA PETROVČIČ**

10. KONFERENCA MSP KAKO DO KADROV?

Podjetniško trgovska zbornica je marca letos na Brdu pri Kranju organizirala jubilejno, že deseto konferenco za mikro, mala in srednja podjetja, ki je bila tokrat osredotočena na aktualno vprašanje, s katerim se spopadajo tako podjetniki v mikro, malih in srednjih podjetjih kot managerji v velikih – s pomanjkanjem kadrov.

PRED NADALJEVANJEM ŠTUDIJA ZA DVE LETI V PRAKSO

Predsednik upravnega odbora PTZ mag. Brane Lotrič je uvodoma poudaril, da v Sloveniji zaradi nesorazmerja plač in zaradi visoke davčne obremenitve, ne moremo računati, da bomo dobili visoko izobražen kader in strokovno zahteven iz tujine. Nasprotno, celo naši strokovnjaki odhajajo na tuje. Na trgu delovne sile je v Sloveniji malo rezerv, motivacija in stimulacija za zaposlitev visoko strokovnih teh oseb je prenizka. Tudi mnogo naših otrok dela v tujini, ker sta tam davčna in fiskalna politika ugodnejši kot pri nas. Slovenija, kakor je lepa in varna država bi morala biti magnet za informacijske digitalne nomade, žal pa ti ljudje ne prihajajo k nam. »Naš izobraževalni sistem usposablja vrhunske strokovnjake, inženirje in zdravnike, od katerih pa država po njihovem odhodu nima nič, ne zdravstvena, ne pokojninska blagajna, niti ne davčna,« je poudaril mag. Brane Lotrič. Ostajamo država z nezahtevno delovno silo in ne smemo si dovoli, da bomo postali država, ki bo opravljala ceneno proizvodnjo in storitve. Morali bi strokovnjake zadržati doma. To smo

že večkrat obljubili, a se to še vedno ne dogaja. Priložnosti, ki nam ostanejo, so povezane z zgodnejšim zaposlovanjem mladih. Prav je, da mladi študirajo, ampak po srednji šoli, bi jim lahko ponudili, da se pred nadaljevanjem študija redno zaposlijo vsaj za dve leti, potem bi imeli več izkušenj iz prakse in bi se lažje odločili za študij. Danes imajo mladi namreč na koncu izobraževanja veliko znanja, a nič izkušenj. Tako pa bi imeli možnost štipendiranja, dela ob študiju in hitrejše zaposlitve po koncu študija. »Tako bodo v sredini svojih dvajsetih let lahko kreativci,« je še dodal mag. Brane Lotrič.



mag. Brane Lotrič

V PREDNOSTI BODO PODJETJA, KI SE BODO PRILAGODILA ALFA GENERACIJI

Generalna direktorica GZS Vesna Nahtigal je poleg kadrovskih težav, ki pestijo gospodarstvo, omenila tudi visoke cene energentov. »Čeprav GZS vlaga veliko pozornosti temu problemu, še ne moremo biti v celoti zadovoljni z izkupičkom, zato tudi mala in srednja podjetja plačujejo večjo ceno, « je ocenila Vesna Nahtigal. Kadri so največji kapital podjetja, ne le v terciarnih dejavnostih, ampak tudi v predelovalnih, kjer so ljudje pomembni element podjetja. »Brez motiviranih in usposobljenih kadrov si ne znam predstavljati prehoda v digitalizacijo ali prehoda v trajnostno gospodarstvo. Pri tem pa je zelo pomemben izobraževalni sistem, ki pa žal pri nas ne sledi zadovoljivo potrebam gospodarstva, izobraževalne reforme trajajo leta, vmes pa se dogaja tehnološki razvoj. V Sloveniji ne manjka le zdravnikov, pač pa tudi informacijskih tehnologov, inženirjev, brez teh pa ne bomo gradili bolnišnic in upravljali z medicinskimi aparati. Zato nujno potrebujemo sistemsko vzpostavitve področnega napovedovanja potreb



Vesna Nahtigal

po kadrih in njihovih kompetencah. Za to smo na GZS uspešno pilotno poskrbeli, država pa žal še ne,« je opozorila Vesna Nahtigal. »Če ne bomo uspeli doma dovolj izobraziti ljudi, jih bomo morali uvažati. Tega problema se lotevata dva nova zakona, ki se nanašata na zaposlovanje in bivanje tujcev pri nas in vesela sem, da je zakonodaja uporabila kar nekaj rešitev, ki jih je na tem področju predlagala GZS s pomočjo podjetij. Zdaj pa moramo še korak dlje, pridobiti moramo visoko izobražene kadre, tehnološke nomade. Zanje naša država ni dovolj privlačna zaradi davčnih obremenitev,« je dodala Vesna Nahtigal in opozorila, da na trg prihajajo nove generacije, tako imenovana alfa generacija tistih, ki so rojeni po letu 2010. Ti mladi so odraščali ob digitalnih napravah. Veliko jim pomenijo komunikacija, varstvo okolja, kakovost življenja in prosti čas. Ta generacija bo povsem spremenila kulturo znotraj podjetij, zato bodo v prednosti tista podjetja, ki se jim bodo hitro prilagodila. To so izzivi prihodnosti.

oglasil na daljavo. Opozoril je na spremembe, ki jih je povzročila kovidna kriza, lani pa vojna v Ukrajini, kar je v zadnjem letu vplivalo na visoke stroške energije in hrane. Vse to pa je najbolj prizadelo prav majhna in srednja podjetja. David Caro je ob tem še posebej čestital slovenskim podjetnikom s področja gostinstva in turizma, da so preživel to zadnjo krizo. »Vlade govori o višji inflaciji, toda bolj

kot na inflacijo moramo biti pozorni na višanje cen energentov, surovin, hrane in dela. Cene nas morajo skrbeti, ne inflacija,« je poudaril. Cene se morajo znižati na raven pred krizo. Tudi Evropska komisija se, po mnenju Davida Cara, prepočasi odziva na to zadnjo krizo. Evropsko združenje malih podjetij ESBA zato pospešeno sodeluje z Evropsko komisijo na tem področju.



Foto: arhiv PTZ

Z VIHARJENJEM DO REŠITEV

Letošnjo deseto konferenco MSP so organizatorji popestrili z delavnico »Od vem – do zmorem v družbi«, ki jo je med udeleženci konference izvedel mag. Primož Kočar in je bila osredotočena na sodelovanje v timu. To je namreč ključno tudi za pridobivanje novih kadrov. Podjetniško trgovska zbornica je namreč pred konferenco izvedla dva hekatona med mladimi sedanji in bodočimi iskalci zaposlitve, ki so opozorili, da jih med drugim privlači odprto in stimulatívno ter proaktivno delovno okolje, navdihujoč tim ter razumevanje in sprejemanje različnosti. Podobno viharjenje pa sta na konferenci med udeleženci podjetniki izvedla tudi Ines Gergorić, HR ekspert z GZS in Matej Mušič, Taktika aktiv d.o.o. Zmagovalci viharjenja so predlagali najboljše rešitve, kako poiskati najboljše kadre in kako se jim primerno predstaviti, da tudi kadri najdejo podjetja so prejeli tudi zanimive in bogate nagrade. Aljoša Bagola je v svojem multimedijem predavanju odgovoril na vprašanje: kako biti v redu.



David Caro

BOLJ KOT INFLACIJA NAS SKRBI RAST CEN ENERAGENTOV, SUROVIN, HRANE IN DELA

Tudi letos je zbrane podjetnike nagovoril predsednik Evropskega združenja malih podjetij – ESBA David Caro, tokrat se je



mag. Primož Kočar



mag. Ines Gergorić



Matej Mušič



Aljoša Bagola

IKEA: NAŠI SODELAVCI SO NAJBOLJŠA BLAGOVNA ZNAMKA NAŠEGA PODJETJA

Kadrovska strokovnjakinja iz podjetja Ikea Anja Razdevšek je na konferenci, posvečeni iskanju kadrov, predstavila konkretne rešitve, ki jih v tem uspešnem mednarodnem švedskem podjetju uporabljajo za pridobivanje novih zaposlenih. Kot je poudarila, kar 200 tisoč posameznikov predstavlja podjetje Ikea po vsem svetu, in so, kot zagotavlja podjetje, najboljši ambasadurji blagovne znamke Ikea – s poslanstvom ustvariti boljši vsakdan za mnoge ljudi. »Sodelavci so v središču poslovanja Ikee. Oni so tisti, za katere se vsak dan trudimo postati boljše deloda-



Anja Razdevšek

jalec,« je poudarila Anja Razdevšek. Ikea je svojo prvo trgovino v Ljubljani odprla 25. februarja 2021. Danes ima poleg tega še dve prevzemni mesti: v Kopru in v Mariboru. Na vseh treh lokacijah zaposlujejo nekaj manj kot 400 zaposlenih, na vseh ravneh dosegajo uravnoteženost spolov 50:50. Zavedajo se, da morajo napredovati tudi ljudje v Ikee in ne le podjetje, zato so si izoblikovali trajnostno strategijo z imenom: pozitivno za ljudi in planet. Do leta 2030 želijo doseči vrednoti poštenost in enakost za vse, zato so enakopraven, raznolik in vključujoč delodajalec, je pojasnila Anja Razdevšek in dodala, da to pomeni, da zagotavljajo dostojno plačilo, varno, zdravo in čimbolj stabilno delovno okolje ter delovno okolje, ki je vključujoče, v katerem se zaposleni počutijo, da so lahko to, kar so. »Verjame, da so zato bolj srečni, produktivni in motivirani,« je še dodala Anja Razdevšek.



prof. dr. Karin Širec

Tako kot vsako leto je tudi na tokratni jubilejni konferenci vodja GEM tim Slovenija z Ekonomsko poslovne fakultete v Mariboru dr. Karin Širec predstavila obdobje zadnjih 20 let podjetništva v Sloveniji s predavanjem »Pogled nazaj, korak naprej«.



Od leve proti desni: Trivo Krempel, AJM OKNA-VRATA-SENČILA d.o.o., predsednik Komisije za podelitev priznanja Pomladni veter, mag. Vida Kožar, direktorica PTZ, Ivo Boscarol, prejemnik priznanja Pomladni veter 2023, mag. Brane Lotrič predsednik UO PTZ.

POMLADNI VETER V ROKE PODJETNIKU IVU BOSCAROLU

Na deseti SME konferenci je Podjetniško trgovska zbornica tako kot vsako leto doslej podelila priznanje Pomladni veter. Prejel ga je Ivo Boscarol, eden bolj prepoznavnih slovenskih podjetnikov, ki je imel izjemen občutek za sestavo ekipe v podjetju Pipistrel. Na vrhu svoje uspešnosti je v dobro podjetja in zaposlenih sprejel odgovorno potezo, da je podjetje prodal amerškemu letalskemu podjetju Textron, so zapisali v obrazložitvi organizatorji. Poleg tega je Boscarol tudi velik filantrop in družbeno odgovoren podjetnik. »Mladim danes ni pomembna samo plača, ampak predvsem pogoji dela. Pipistrel je visoko tehnološko podjetje, ampak za zaposlene nismo nikoli imeli konkurenčne klavzule, ker smo zaupali, da so pri nas pogoji dela taki, da sodelavci niso odhajali,« je v zahvalnem govoru med drugim dejal Ivo Boscarol.



Foto: arhiv PTZ

FINANČNA SREDSTVA PRETEŽNO ZA ZELENO

Popoldanski del konference so popestrila strokovna predavanja: o zelenem financiranju, ki ga je predstavil direktor oddelka za izvozno in razvojno financiranje v SID banki d.d. Gašper Jež, o podjetniških usmeritvah Ministrstva za gospodarstvo, turizem in šport, ki ga je predstavil generalni direktor Direktorata za internacionalizacijo, podjetništvo in tehnologijo Jernej Salecl, o organiza-



Gašper Jež



Jernej Salecl



prof. dr. Dejan Verčič

cijskem umeščanju generacij: X,Y, Z, z napovedjo prihoda generacije ALFA, o čemer je predaval predstojnik Centra za marketing in odnose z javnostmi, Fakultete za družbene vede prof. dr. Dejan Verčič.

TRGOVSKI AGENTI PO NOVEM TUDI V ZDRUŽENJU ARAA

Veliko zanimanja pa sta poželi tudi predstavitvi mednarodnega Združenja trgovskih agentov (IUCAB) in platforme za mreženje, ki ju je predstavil generalni sekretar Združenja trgovskih agentov Christian Rebernig, in predstavitev Združenja Adriatic Region Agents Associations (ARAA) pri PTZ ter izobraževanja za trgovske agente, ki ju je predstavila predsednica tega združenja Damjana Sever. Kot je poudaril Christian Rebernig, je IUCAB združenje, ki je bilo ustanovljeno leta 1953 in deluje po vsem svetu. Trenutno ima 21 članic, združenj iz več držav po vsem svetu, v katerih predstavljajo 600 tisoč trgovskih agentov. Tudi slovensko Združenje trgovskih agentov, ki ga vodi Damjana Sever, je že deset



Damjana Sever

let včlanjeno v IUCAB. Z novim združenjem ARAA pa bo povezuje IUCAB-a s področjem balkanskih držav še večja. Združenje aktivno sodeluje in pomaga trgovskim agentom in sodeluje pri pripravi evropske zakonodaje in predpisov za to področje. Vzpostavljena pa je tudi platforma za povezovanje trgovskih agentov s proizvajalci in kupci. Christian Rebernig je povabil vse, ki jih to zanima, da se udeležijo letošnje konference članic IUCAB v Berlinu.



Christian Rebernig



Od leve proti desni: dr. Igor Papič, minister, Ministrstvo za visoko šolstvo, znanost in inovacije, Vida Petrovič, moderatorka, Luka Mesec, minister, Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, mag. Mojca Kunšek, direktorica, AJPEŠ, Greta Metka Barbo Škrbinc, v.d. generalna direktorica Zavoda RS za zaposlovanje, Janez Damjan, direktor, Center RS za poklicno izobraževanje (CPI), mag. Sabina Sobočan, direktorica, VARIS Lendava d.o.o.

OKROGLA MIZA: IZOBRAŽEVANJE, POGOJI DELA, UVOZ DELOVNE SILE

Kot vsako leto se je tudi deseta konferenca PTZ pri GZS za mikro, mala in srednja podjetja zaključila z omizjem. Tokratno je imelo naslov »Podjetništvo med konkurenčnostjo in novo realnostjo«, in je želelo odgovoriti na vprašanja: kje so kadri, zakaj jih ni in kako jih pridobiti v prihodnje.

Razprave sta se udeležila kar dva ministra: Luka Mesec in dr. Igor Papič. V njej pa so sodelovali tudi udeleženci konference, ki so prek posebnega sistema Slido, s pomočjo QR kode, gostom omizja neposredno zastavljali vprašanja. In teh je bilo veliko. Dotikala so se predvsem možnosti, kako bi pospešili vračanje domačih izobražencev iz tujine in uvoza tuje delovne sile.

Premalo otrok, nepremišljeno usmerjanje otrok pri izobraževanju, nepriljučni delovni pogoji - vse to nas je pripeljalo do današnjega pomanjkanja kadrov, je bila ugotovitev okrogle mize. »Če se pošalim, je kadre pobrala tudi korona. Pa ne samo v Sloveniji. Prirast v državo je sicer pozitiven, vendar hkrati mladi, izobraženi, še vedno odhajajo,« je dejal minister za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti Luka Mesec. Zakona o tujcih in o zaposlovanju tujcev, ki sta zdaj v parlamentarni proceduri, po njegovem mnenju zamujata že nekaj let, saj nam letno zmanjka na trgu dela okoli pet tisoč ljudi. Minister za visoko šolstvo, znanost in inovacije dr. Igor Papič pa je dejal, da se na ministrstvu zavedajo tega, da je potrebno študente

čim prej vpreči v delovno okolje. Zato pripravljajo ukrepe, tudi v smeri dualnega sistema študija, ki bi omogočili, da študentje že med študijem pridobivajo prakso pri delodajalcih in tako tudi delovno dobo. Na pomanjkanje kadrov lahko odgovarjamo tudi s tehnologijo, kar naj bi pospešilo tudi sodelovanje med znanostjo in gospodarstvom. »V državnem zboru je bil potrjen zakon, ki bo omogočil ustanovitev Agencije za raziskave in inovacije, kar bo olajšalo prenos znanja iz raziskovalnih dejavnosti v gospodarstvo. Prednost te agencije je, da bo medsektorsko povezovala različna ministrstva in kanalizirala denar, ki ga imajo na voljo za razvoj in inovacije,« je dejal minister dr. Igor Papič.

Sabina Sobočan, direktorica lendavskega podjetja VARIS, ki je izvozno podjetje in ima v Nemčiji 15-odstotni tržni delež, je izpostavila nekonkurenčno poslovno okolje v Sloveniji, ne samo z vidika cene energentov, ampak tudi z vidika obdavčitve prihodkov. Sami skrbijo za pridobitev kadrov tudi tako, da so ustanovili lastno kadrovsko akademijo, kjer lahko njihovi zaposleni pridobijo dodatno znanje in se selijo znotraj podjetja. »Slovenija bo privlačna za domače in tuje delavce tudi tako, da bodo ti delavci zaščiteni. Slabe prakse nekaterih delodajalcev mečejo slabo luč na Slovenijo tudi v tujini, recimo na Balkanu, kjer običajno iščemo kadre,« je drugo plat medalje izpostavila v. d. generalne direktorice Zavoda za zaposlovanje Greta Metka Barbo Škrbinc.

PTZ pri GZS bo tudi letos na podlagi mnenj iz razprave na 10. konferenci MSP pripravila poseben Memorandum MSP in predlog ukrepov za omilitev kadrovske stiske gospodarstva, še posebej mikro, malih in srednjih podjetij.

■ BESEDILO: **PODJETNIŠKO TRGOVSKA ZBORNICA**

MEMORANDUM MSP 2023 – »KJE STE, KADRI?« V TUJINI.

Zmanjšana rodnost, nepremišljeno usmerjanje otrok pri izobraževanju, nepriljubljeni delovni pogoji, vse to nas je pripeljalo do današnjega pomanjkanja kadrov, kar je bila ugotovitev okrogle mize na 10. konferenci mikro, malega in srednjega podjetništva v organizaciji Podjetniško-trgovinske zbornice (PTZ) pri GZS, ki se je odvijala 22. marca 2023 na Brdu pri Kranju.

Današnje generacije so drugačne, imajo drugačne vrednote in cilje. Delodajalci bodo morali spremeniti miselnost. To pomeni, da je potrebno mlade čim prej vključiti v delovni proces in jim ponuditi redne službe. **Naš izobraževalni sistem producira visoke strokovne kadre, ki potem odidejo v tujino. Od tega nima nihče nič, ne slovensko gospodarstvo, ne FURS, ne pokojninska blagajna.**

V današnjem času, ko kadrov primanjkuje in se potrebe trga dela hitro spreminjajo, se poraja vprašanje, kje iskati in kako pridobiti zaposlene, ki bodo želeli prispevati k viziji podjetja in dosegati skupne cilje.

V iskanju odgovorov in želji prislunhiti ključnim deležnikom trga dela smo v okviru 10. MSP konference z naslovom »Kadri, kje ste?«, ki jo je organizirala Podjetniško trgovska zbornica, letos izvedli dva hackathona, z iskalci zaposlitve in študenti ter na sami konferenci s podjetniki viharili možgane na temo "Kaj lahko delodajalci naredijo, da pritegnejo in ohranijo kader?".

PRIČAKOVANJA ISKALCEV ZAPOSLOTITVE IN ŠTUDENTOV

Iskalcem zaposlitve in študentom je pomembno, da podjetje transparentno komunicira vizijo in ima kompetentne vodje, ki zagotavljajo psihološko varnost skozi spoštljive medosebne odnose in participativno vodenje. Prav tako si želijo ustrezno plačilo in nagrajevanja uspešnosti, jasne karijerne poti razvoja v podjetju z možnostjo rasti in uresničevanja lastnih potencialov, skrbi za zdravje zaposlenih in omogočanje dodatnih storitev za zaposlene (varstvo za otroke, vadbe za zaposlene, omogočanje počitniških kapacitet po ugodnejših cenah).

KAJ SO DELODAJALCI PRIPRAVLJENI PONUDITI KADROM?

Močna blagovna znamka delodajalca se gradi skozi čas in odraža, kaj delodajalec obljublja zaposlenim. Delodajalci so pripravljene zaposlenim ponuditi odprto in stimulatívno delovno okolje z dobrim plačilom in drugimi finančnimi stimulacijami ter nagradami, različnimi oblikami dela (fleksibilno, hibridno, v celoti na daljavo, skrajšani tedenski delovnik in 6-urni delovnik), privlačnim delovnim okoljem, ki bo pri zaposlenih vzbujal občutek domačnosti, udobja in ustvarjal prostor za druženje ter sodobnimi pripomočki in orodji, ki bodo zaposlenim omogočale bolj učinkovito delovanje. Tudi delodajalci dajejo pomen skrbi za zdravje na delovnem mestu in usklajevanje privatnega in poklicnega življenja ter poudarjanju okoljevarstvene naravnosti.

Tako iskalci zaposlitve in študenti kot delodajalci so dodatno omenili rotacijo delovnih mest kot način spoznavanja delovanja podjetja ter več vlaganja v karierno orientacijo in promocijo

poklicev skozi omogočanje kadrovskih štipendij, zagotavljanja zaposlitve po šolanju, možnosti vajeništva in omogočanja senčenja na delovnem mestu (»job shadowing«) in »dneva odprtih vrat« za iskalce zaposlitve z namenom raziskovanja različnih poklicev in delovnih mest.

Prihod tuje delovne sile za enostavnejše delovne procese je že v teku. Zaradi nesorazmerja plač, plačnih obremenitev in kariernih izzivov znotraj EU si težko obetamo prihod strokovnjakov za zahtevnejša dela. Na trgu delovne sile je zelo malo rezerv, ki se jih še da vključiti v zaposlitev. Veliko delazmožnih oseb, ki niso zaposlene, ne znamo pravilno motivirati za vstop v zaposlitev.

Strokovni kadri odhajajo v tujino zaradi kariernih izzivov, ki jih doma ne znamo vrednotiti. Zdravniki, medicinsko osebje, digitalni nomadi, ki lahko delajo od koderkoli in dnevni migranti na delo v tujino, so le nekaj primerov bremena slovenskega izobraževalnega sistema, ki usposobi kadre, od katerih po njihovem odhodu nima ničesar ne gospodarstvo, ne zdravstvena, pokojninska niti davčna blagajna. Povabimo mlade čimprej v delovni proces in v sodelovanju z njimi sodelujmo pri oblikovanju njihove kariere.

Od Vlade RS pričakujemo naslednje:

1. Narediti je potrebno nov korak na področju stanovaljske politike in pričeti z gradnjo stanovanj za mlade.

Rezultati hekatonov in viharjenja kažejo, da so predstavniki vseh treh skupin, študentje, iskalci zaposlitve in podjetniki na zelo visoko mesto postavili potrebo po dostojnim bivalnem okolju. Podjetniki so to potrebo postavili celo na višje mesto, prepoznali so, da je to njihova pomembna konkurenčna prednost pri iskanju kadrov.

2. Šolstvo potrebuje temeljito prenovu. Priložnosti, ki nam še preostanejo so povezane z zgodnejšim zaposlovanjem mladih.

Dovoliti mladim, da po končani srednji šoli najprej preizkusijo poklice in delodajalce ter si na podlagi zgodnjih izkušenj izberejo študij v prepoznani karierni smeri. Maturantom lahko ponudimo poskusno redno zaposlitev za leto ali dve, od koder bodo bogatejši za praktične izkušnje nadaljevali redni študij. Delodajalcem omogočimo prepoznavanje obetavnih mladih kadrov, njihovo štipendiranje, praktično usposabljanje in ponovno zaposlitev po zaključku rednega študija.

3. V Sloveniji nam ne manjka le zdravnikov, s čimer se javnost najbolj ukvarja, ampak še več informacijskih strokovnjakov, inženirjev. Brez teh ne bomo gradili bolnišnic ali upravljali z medicinskimi aparati. **Nujno pričakujemo sistemsko vzpostavitev dolgoročnega napovedovanja potreb po kompetencah.**

Mikro, mala in srednja podjetja (MSP) opozarjamo vlado na pomemben prispevek k slovenskemu gospodarstvu, tako v deležu BDP kot zagotavljanju socialne varnosti za 70% vseh zaposlenih v gospodarstvu. Zato od nove vlade upravičeno pričakujemo poseben posluš za mikro, mala in srednja podjetja in znotraj pristojnega ministrstva osebo ali organ za tvorno sodelovanje z MSP.

Besedilo: **VIDA PETROVČIČ**

10 LET PRIZNANJA POMLADNI VETER: **KOT VETER V JADRA PODJETNIŠTVA**

Podjetniško trgovska zbornica letos že desetič podeljuje priznanje Pomladni veter. Vprašali smo dosedanje dobitnike in vsi so si enotni: priznanje je priznanje, da delajo prav in motivacija ter zagon za nove uspehe. Poglejmo, s kakšno obrazložitvijo so priznanje prejeli in kako to komentirajo danes.



Jože Vencelj

2014: JOŽE VENCELJ

Priznanje Pomladni veter prejme Jože Vencelj za uspehe na področju povezovanja malih trgovcev. Gospod Jože Vencelj je lastnik družinskega podjetja IST d.o.o. od leta 1990, od leta 2008 je bil predsednik Združenja malih trgovcev Slovenije pri PTZ, vseskozi pa je imel aktivno vlogo v podjetništvu na Zdrženju podjetnikov Slovenije in na dolenski zbornici.



Jana Tolja

2015: JANA TOLJA

Jana Tolja že od vsega začetka projekta TCM (Town center management) sodeluje in povezuje akterje različnih občin ter podjetnike, ki delujejo v središčih slovenskih mest in si prizadevajo za oživitve mestnih jeder ter za razvoj drobnega gospodarstva. Jana Tolja je dosegla, da je Koper edina občina v Sloveniji, ki velja za primer dobre prakse mestnega marketinga kot tudi za odličen primer sodelovanja različnih deležnikov, ki so za uspešen projekt TCM nujno potrebni.



Gea College in mag. Katja Kraškovic, predsednica uprave

2016: GEA COLLEGE

GEA College (Fakulteta za podjetništvo, Center višjih šol in poslovno-izobraževalni center) si je priznanje prislužilo zlasti za to, ker so zgradili okolje za razvoj podjetniškega razmišljanja, ker vzgajajo poslovneže in ne zgolj ekonomiste ter kot izobraževalna ustanova bistveno prispevajo k razvoju podjetništva v slovenskem okolju in neposredno omogočajo prenos znanja iz teorije v prakso.



Aleksander Lemut

2017: ALEKSANDER LEMUT, FAMA Vipava

Vsa leta svojega obstoja je FAMA d.o.o. poslovala pozitivno oziroma z dobičkom, ki ga v celoti namenja za investicije v širitev obsega poslovanja. Tako podjetje vsako leto odpre še po en ali dva nova marketa in to na področjih, ki so jih veliki trgovci zapustili.



Bruno Komac

2018: BRUNO KOMAC, direktor Razvojne zadruge Soča - Trenta in direktor podjetja Krajcarca d.o.o. Trenta ter član Izvršilnega odbora ZMST

Prečudovita dolina Trente ja bila demografsko zlomljeno področje, brez delovnih mest in osnovne trgovske ponudbe ter brez vsake razvojne perspektive. G. Bruno Komac je prevzel vodenje razvojne zadruge in njenega podjetja hidroelektrarne Krajcarca. Pripravil je srednjeročni - desetletni razvoj zadruge, podjetja in posledično celotne doline Trenta. Prvi uspeh je bila otvoritev prvega marketa v dolini in sicer v kraju Trenta, organizacija potujoče trgovine s tremi vozili in skladiščem. Od tu so se začeli oskrba prebivalcev po odročnih krajih doline, kampi in gostinski lokali po celotni dolini.



Zavod za razvoj waldorfskih šol in vrtcev Slovenije in njegov direktor g. Iztok Kordiš

za razvoj posameznikov kot tudi širše slovenske družbe (npr. spoštovanje edinstvenosti posameznika, spodbujanje ustvarjalnosti in razvoja potencialov posameznika).



Katapult d.o.o.

nosti) ustvarjajo pozitivno podjetniško klimo. Z različnimi povezovanji v startup ekosistemu promovirajo dobre podjetniške prakse. Podjetjem pomagajo pri realizaciji njihovih poslovnih idej in prenosu podjetniških inovacij v prakso.



Slovenski podjetniški sklad

2019: SLOVENSKI PODJETNIŠKI SKLAD (SPS)

V letu 2019 je SPS v okviru vsebinske podpore na novo uvedel tudi nov program Spodbud malih vrednosti za mikro, mala in srednje velika podjetja (v nadaljevanju MSP) – t.i. vavčerje. MSP-jem je na ta način omogočen bistveno poenostavljen dostop do sofinanciranja posameznih storitev, s pomočjo katerih bodo krepila svojo konkurenčnost in kompetence.

2020: ZAVOD ZA RAZVOJ WALDORFSKIH ŠOL IN VRTCEV SLOVENIJE IN DIREKTOR G. IZTOK KORDIŠ

Z inovativnimi pristopi in metodami v izobraževalnih procesih so bistveno prispevali k dvigu ustvarjalnosti in razvoju raznolikih veščin, ki jih posamezniki potrebujejo v današnji sodobni družbi. S svojim delovanjem in zgledom podpirajo ter razvijajo vrednote, ki so ključne tako



KZ Metlika z.o.o.

2021: KZ METLIKA Z.O.O.

KZ Metlika je se je v krizi Covid-19 zelo hitro prilagodila razmeram na trgu, saj je spomladi 2020 in nato še jeseni praktično izgubila svoj celotni trg. Odprli so spletno trgovino za nakup živil. KZ Metlika je v izrednih razmerah, ko je beležila velik upad prihodkov, del sredstev od spletnih naročil na www.metlika-gastro. si namenila za dobrodelne pakete, ki jih je dostavljala zaposlenim, ki so se v najbolj kritičnih časih odzvali pogumno in požrtvovalno ter poskrbeli za najbolj ogrožene ljudi (dobrodelna akcija »Pomagajmo junakom«).

2022: KATAPULT D.O.O.

Podjetje Katapult d.o.o. je s svojimi izobraževalnimi vsebinami bistveno doprineslo k pospeševanju podjetništva v slovenskem prostoru in tudi izven naših meja. S svojim coworkingom in povezovanjem podjetij (pod svojo streho združujejo podjetja zelo različnih dejav-



Ivo Boscarol

2023: IVO BOSCAROL

Ivo Boscarol je najbolj prepoznaven slovenski podjetnik, zanesenjak in vizionar. Imel je izjemen občutek za sestavo ekipe v podjetju, njegov Pipistrel je znan po celem svetu. Sprejel je odgovorno potezo, da podjetje proda američkemu letalskemu podjetju Textron. S svojo izjemno donacijo občini Ajdovščini se je oddolžil kraju, kjer je gradil svoje podjetje in dosegel vse svoje uspehe. Sledila je še donacija slovenskim gasilcem, ki so se na Krasu junaško borili z uničujočim požarom. Iva Boscarola odlikujejo marsikatero vrednote odličnega podjetnika, med katerimi izstopa čut za sodelavce in družbo, v kateri ustvarja in živi.

■ Besedilo: **mag. INES GERGORIĆ**, HR ekspert, OE strateški razvoj, GZS

KADRI IŠČEJO SMISEL IN ČLOVEŠKI ODNOS



mag. Ines Gergorić

V iskanju odgovorov in želji prisluhniti ključnim deležnikom trga dela smo v okviru 10. MSP konference z naslovom »Kadri, kje ste?«, ki jo organizira PTZ, letos izvedli 2 hackathona, z iskalci zaposlitve in študenti ter na sami konferenci s podjetniki viharili možgane na temo »Kaj lahko delodajalci naredijo, da pritegnejo in ohranijo kader?«.

Ugotovitve kažejo, da iskalci zaposlitve in študenti imajo podobno mnenje o tem, kako privabiti in ohranjati kader. Lahko bi ugotovitve orisali z besedami kot so smisel, jasnost, transparentnost, spoštljivost in svoboda. Mnenja kažejo na ključna področja za to, da bodo zaposleni zadovoljni in motivirani dosegati skupne cilje:

1. Vizija podjetja
2. Management in vodenje
3. Medosebni odnosi in spoštovanje
4. Prepoznavanje talentov in potencialov
5. Karierni in strokovni razvoj zaposlenih
6. Motiviranje in nagrajevanje zaposlenih
7. Konsistentnost in transparentnost
8. Dobri pogoji in načini dela

V današnjem času, ko kadrov primanjkuje in se potrebe trga dela hitro spreminjajo se poraja vprašanje, kje iskati in kako pridobiti zaposlene, ki bodo želeli prispevati k viziji podjetja in dosegati skupne cilje. Težko je podati enostaven odgovor na to vprašanje, saj je le to odvisno od številnih dejavnikov.

PRIČAKOVANJA ISKALCEV ZAPOSLOTITVE IN ŠTUDENTOV

Iskalcem zaposlitve in študentom je pomembno, da podjetje transparentno komunicira vizijo in ima kompetentne vodje, ki zagotavljajo psihološko varnost skozi spoštljive medosebne odnose in participativno vodenje. Prav tako si želijo ustrezno plačilo in nagrajevanja uspešnosti, jasne karierne poti razvoja v podjetju z možnostjo rasti in uresničevanja lastnih potencialov, skrbi za zdravje zaposlenih in omogočanje dodatnih storitev za zaposlene (varstvo za otroke, vadbe za zaposlene, omogočanje počitniških kapacitet po ugodnejših cenah). Menijo, da je transparentno, konsistentno in pravično vodenje delodajalca do zaposlenih ključno za ohranjanje kadra. Bilo je moč zaznati, da je spoštovanje rdeča nit motivatorjev zaposlenih – spoštovanje zaposlenega in njegovega dela, spoštovanje meja med poslovnim in zasebnim ter spoštovanje oziroma videnje človeka kot osebe in ne le kot nekoga, ki prinaša dodano vrednost.

KAJ SO DELODAJALCI PRIPRAVLJENI PONUDITI KADROM?

Podjetniki oziroma delodajalci so razmišljali v smeri zagotavljanja higienikov, načina in pogojev dela. Močna blagovna znamka delodajalca se gradi skozi čas in odraža, kaj delodajalec obljublja zaposlenim. Obljuba pa se zrcali v organizacijski kulturi in daje zaposlenemu občutek

kongruentnosti podjetja. Delodajalci so pripravljeni zaposlenim ponuditi odprto in stimulatívno delovno okolje z dobrim plačilom in drugimi finančnimi stimulacijami ter nagradami, različnimi oblikami dela (fleksibilno, hibridno, v celoti na daljavo, skrajšani tedenski delovnik in 6-urni delovnik), privlačnim delovnim okoljem, ki bo pri zaposlenih vzbujal občutek domačnosti, udobja in ustvarjal prostor za druženje ter sodobnimi pripomočki in orodji, ki bodo zaposlenim omogočale bolj učinkovito delovanje. Prav tako so bili izpostavljeni »bonbončki« oziroma dodatne koristi za zaposlene, kot so zagotovitev službenega stanovanja s primerno najemnino; počitniški objekti, štipendije za otroke zaposlenih, popusti



Matej Mušič

pri partnerskih podjetjih, prigrizki, ipd. Zanimiva ideja je bila ponuditi neomejeno število prostih dni, ob predpostavki, da so obveznosti in odgovornosti zaposlenega opravljene, kar vključuje komponento zaupanja zaposlenim. Tudi delodajalci se zavedajo, da je pomembno, da ima podjetje jasno strategijo in pričakovanja do zaposlenih, da jih spoštuje in ima psihološko pogodbo z zaposlenimi, da jih spoštuje in sprejema različnosti (Strategija »DEI« - »Diversity, Equity, Inclusion) ter zagotavlja HR procese in aktivnosti, ki omogočajo rast in razvoj kariere zaposlenega. Razveselila nas je ideja o vključevanju zaposlenih v odločanje in lastniško strukturo, ki je povsem v duhu trajnostnega HR-ja. Tudi delodajalci dajejo pomen skrbi za zdravje na delovnem mestu in usklajevanje privatnega in poklicnega življenja ter poudarjanju okoljevarstvene naravnosti.

Tako iskalci zaposlitve in študenti kot delodajalci so dodatno omenili rotacijo delovnih mest kot način spoznavanja delovanja podjetja ter več vlaganja v karierno orientacijo in promocijo poklicev skozi omogočanje kadrovskih štipendij, zagotavljanja zaposlitve po šolanju, možnosti vajeništva in omogočanja senčenja na delovnem mestu (»job shadowing«) in »dneva odprtih vrat« za iskalce zaposlitve z namenom raziskovanja različnih poklicev in delovnih mest.

Namreč iskanje talentov se začne že v vrtcu in osnovni šoli z informiranjem in omogočanjem raziskovanja lastnih poklicnih identitet, spoznavanju močnih področij in rasti ter razvijanju kompetenc skozi leta, pri čemer ima tudi vzgojno izobraževalni sistem pomembno vlogo.



“ Če zaposlite ljudi, da bodo opravili le delo, bodo delali le za denar. Če zaposlite ljudi, ki verjamejo v to, v kar verjamate vi, vam bodo pomagali s krvjo, znojem in solzami. ”
UDELEŽENKE HACKATHONA

POMEN PREMIKA VREDNOT ZA PRIHODNOST DELA

Trendi kažejo, da ljudje re-evaluirajo svoje vrednote. Podatki iz analize leta 2022 prikazujejo (Microsoft's 2022 Work Trend Index: Annual Report), da 54 % anketirancev meni, da se je povečala verjetnost, da bodo družinskemu in osebnemu življenju dali prednost pred delom kot pred pandemijo. Poročilo ugotavlja, da se ljudje ravna v skladu s

temi novimi prednostnimi nalogami, saj je leta 2021 18 % ljudi pustilo službo. Poleg plačila so trije vidiki dela, za katere zaposleni menijo, da so »zelo pomembni« za delodajalca: pozitivna kultura (46 %), koristi za duševno zdravje/dobro počutje (42 %) in občutek namena/pomena smisla (40 %).

Na podlagi ugotovitev je moč opaziti premik iz prostora človeških virov (»human resources«) v človeške odnose (»human relations«). Le-ta je ključni podstat trajnostnega HR-ja, znotraj katerega je poudarjen pomen vključevanja zaposlenih tako v odločevanje kot tudi v ocenjevanja vrednosti skozi finančne kategorije in profit se premikamo k iskanju novih načinov opredeljevanja vrednosti, kot je v svojem Manifestu (»The Human Economic Manifesto: Seeking prosperity, not profit«) zagovarjal tudi Perry Timms.

Tisti kadri, ki so na trgu dela si želijo smisla in dobrih medosebnih odnosov, kar ni nič novega, novosti so v načinu dela in delovanja podjetij v smeri omogočanja svobode zaposlenim, da skozi uresničevanje lastnih potencialov prispevajo k doseganju ciljev podjetja. Čas bo pokazal, če bodo predlagane rešitve in ideje zaživele in dosegle cilj.



■ Besedilo: VIDA PETROVČIČ

PREJEMNIK PRIZNANJA POMLADNI VETER

IVO BOSCAROL:

“SLOVENIJA POTREBUJE STRATEŠKEGA GOSPODARJA, KI VIDI V PRIHODNOST.”

Ivo Boscarol je najbolj prepoznaven slovenski podjetnik, zanesenjak in vizionar. Imel je izjemen občutek za sestavo ekipe v podjetju, njegov Pipistrel je znan po celem svetu. Na višku uspešnosti je v dobro podjetja in zaposlenih sprejel odgovorno potezo, da podjetje proda amerškemu letalskemu podjetju Textron.

S svojo izjemno donacijo občini Ajdovščini se je oddolžil kraju, kjer je gradil svoje podjetje in dosegel vse svoje uspehe. Občina Ajdovščina je ena najprodnarnejših občin v državi in je znana po izjemnem posluhu za razvoj podjetništva. S prejeto donacijo pa bo poskrbela še za hitrejše reševanje prepotrebnih investicij na družbenem področju, od novega zdravstvenega doma, reševalnega centra, letalskega muzeja do celovite ozelenitve mesta. Sledila je še donacija slovenskim gasilcem, ki so se na Krasu junaško borili z uničujočim požarom.

Ivo Boscarol neumorno išče nove tržne priložnosti - zagonsko podjetje Timtec Defense, podjetje Odisejada, Primorska hranilnica Vipava itd. Iva Boscarola odlikujejo marsikateri vrednote odličnega podjetnika, med katerimi izstopa čut za sodelavce in družbo, v kateri ustvarja in živi. V kratkem pogovoru ob prejemu nagrade Pomladni veter nam je osvetlil, kako doživlja podjetništvo v Sloveniji.

“ Ker veliko potujem po svetu, lahko ocenim, da nikjer niso idealne razmere za podjetništvo, povsod so plusi in minusi. Tisto, kar pogrešam v Sloveniji, pa je dolgoročna stabilnost pogojev za podjetništvo. To sem pogrešal v vseh 33 letih, odkar imam podjetje, ne glede na vlado. V mislih imam davčno in razvojno politiko, politiko vzpodbud, hitre upravne postopke. Vse vlade so si prizadevale za kratkoročne cilje, verjamem, da v najboljši možni veri. Vendar, če imate kot podjetnik pred seboj dolgoročno vizijo in strategijo, točno veste, v kaj boste morali vlagati čez pet, deset let, kje se vidite. Nenazadnje to vizijo in strategijo od vas zahtevajo tudi vse banke. In potem se srečate s tem, da država sploh nima dolgoročne vizije in vsaka vlada nekaj spreminja. In podjetnik je prisiljen tudi sam vse to spreminjati, namesto da bi sledil svojemu cilju. S tem pridete v kolizijo s tistim, kar ste že napovedali bankam oziroma kreditodajalcem, ker ne morete delati na način, ki ste si ga zastavili. Slovenija potrebuje gospodarja, ki vidi v prihodnost in strateški dokument, ki bi imel vse to navedeno. Tega dokumenta pa nimamo. Zato vlada, ki bi morala biti samo izvajalka dolgoročne strategije, ne pa ustvarjalec vsakih nekaj let nečesa novega, vedno znova v svojem mandatu, kakorkoli je ta že kratek, postavlja nove dolgoročne pogoje in to je v Sloveniji narobe. ”



Ivo Boscarol

Če bi vas kdo v vladi prosil, da vi pomagate postaviti dolgoročno strategijo, kaj bi svetovali?

Redke so vlade, ki me niso povabile k pripravi davčne reforme ali reforme javne uprave in strategije ter vizije. Tudi pri Drnovškovi pobudi sem sodeloval, tudi on jo je naredil. Podjetniki pri nas naprimer še danes ne vedo točno, kdo vse je upravičen do državnih subvencij, kaj mora za to narediti, ali bo odgovarjal, če tega ne bo naredil in ali bodo pogoji za pomoč podjetništvu tudi v prihodnje bistveno bolj zahtevni, kot so pogoji za pomoč kmetijstvu. Radi bi vedeli, zakaj so tu take razlike. Vsaka kmetija ima lahko od štiri do pet traktorjev, ne da bi povečala svojo storilnost, podjetniki pa, če dobijo subvencijo, morajo povečati število zaposlenih. Te pogoje bi morali

dati na papir, da bi veljali za vse enako, podjetniki pa bi potem lažje investirali v Sloveniji. Jaz sem bil prisiljen podjetje razširiti v tujino. In tudi marsikdo drug bi raje investiral denar doma kot v tujini, da bi doma pripomogel k novim delovnim mestom in uspešni podjetniški zgodbi.

Koliko je po vašem mnenju Evropska Unija kriva, da se tudi naša domača strategija ves čas spreminja, koliko pa sta kriva neznanje in neizkušenost, saj naši politiki v večini primerov s podjetništvom nimajo nobenih izkušenj?

Saj to je ravno največji problem. Jaz se zavedam, da vsaka vlada išče kadre na najboljši način. Na drugi strani pa ni vedno minister ključen za spremembe. Ključno je sodelovanje med ministri in ključen je premier. Poleg tega dolgoročne gospodarske vizije ne dela samo gospodarski minister, ampak je pomembna povezava tudi z ministrstvom za delo, s finančnim ministrstvom, ministrstvom za javno upravo. In če že oni med seboj govorijo različne jezike, ne more priti do uskladitve dokumenta, ki bi bil dolgoročno stabilen in ga ne bo zamenjala prva naslednja vlada. Tako pa se vse konča z mandatom vlade. Torej, bolj kot višina nove davčne stopnje je pomembno, da podjetja vedo, kako dolgo bo ta obstala. V Evropi pa je to drugače, že danes se na primer ve, da leta 2035 avtomobili z bencinskim motorjem ne bodo več dovoljeni. Evropa dela na dolgi rok, gospodarstvo ve, kaj ga čaka. To pogrešam v Sloveniji.

Torej v Sloveniji zgolj sledimo temu, kar prihaja.

Kako gledate na to?

V našem podjetju smo od prvega trenutka štartali z zelo konkretnimi cilji: da bomo naša letala tišja, da bodo uporabljala manj goriva kot druga, da bodo z isto količino goriva lahko letela dlje, da bodo lahko manj onesnaževala okolje in da bodo za ljudi na zemlji manj moteča. Ves denar, ki ga imamo, gre v ta cilj še danes. Zato smo uspeli naša letala tako optimizirati, da s 300 litri bencina priletijo s Čila na Velikonočne otoke, kar je 4.600 km čez ocean brez možnosti pristanka. Noben drugi proizvajalec tega ne more narediti. Zato manj onesnažujejo. Prvi smo uspeli že pred 20 leti leteti na elektriko, in smo zmagali na Nasinem tekmovanju za najbolj učinkovito letalo že pred 12 leti. Še danes ni avtomobilskega proizvajalca električnih avtov, ki bi naredil avto s 600 km dosega in bi prepeljal štiri potnike s povprečno hitrostjo 212 km na uro. To smo mi naredili z letalom. Ves denar, ki smo ga imeli, in zadnjo kapljo energije smo dali v razvoj letalstva, ki bo manj onesnaževalo. Letalstvo je namreč velik onesnaževalec. Prvi na svetu smo kljub konkurentom uspeli certificirati električno letalo za komercialni prevoz potnikov, to pove, kako napredni smo bili in vztrajni v naši viziji. Tretji mejnik v zgodovini letalstva se je zgodil, ko je Pipistrel certificiral prvo brez emisijsko letalo. Bili smo prvi, ki smo leteli na vodik že pred 6 leti in zdaj delamo prvo potniško letalo na vodikove gorivne celice, ki bo letelo leta 2028. Tako da sta Pipistrel in tudi novi lastnik vizijo, ki sem jo jaz zastavil pred 35 leti, vzela zelo resno. Tudi naši objekti so zgrajeni tako, da so energetske samozadostni. Od geotermalnih vrtin za pridobivanje hladne vode do polja za skladiščenje energije, do sončnih elektrarn, kogeneracij, vse to je del strategije in dolgoročne vizije, ki jo mi spoštujemo in je ne spreminjamo. Prej ste omenili Evropo. Mi smo celo prek slovenske evropske komisarke Violete Bulc uspeli motivirati sprejem evropske letalske zakonodaje, ki je povzela standarde tudi po nas. Tako da nismo spremenili strategije niti za milimeter. In tako bi se morali držati strategije tudi v Sloveniji, ko govorimo o dolgoročni strategiji za gospodarstvo.

Spomladi leta 2022 ste prodali večinski delež svojega podjetja ameriškemu podjetju Textron. Zakaj ta odločitev, ali imate še vpliv na svoje podjetje?

K nam je prišel pred sedmimi leti Uber, ki je rekel, da bo preselil svojo taxi službo v zrak, zlasti v velikih mestih. In je začel s filozofijo letečih taksijev. Takrat je za to nalogo izbral štiri izvajalce, med temi Pipistrel kot edinega evropskega proizvajalca, saj smo imeli največ izkušenj na tem področju. Takrat so bila velika pričakovanja, povezana z evforijo, da bodo leta 2025 vsa velika mesta imela leteče taksije, ampak pogoj je bil, popolnoma električno, torej brez emisijsko in brez hrupno plovilo, ker brez tega letečih taksijev ni. Če bo nad mesti 2 tisoč, 3 tisoč ali 5 tisoč takih plovil, morajo biti tiha, ne smejo onesnaževati, ker sicer nismo dosegli nič. Takrat so bila velika pričakovanja, da bo denimo Siemens razvil in certificiral električni motor v dveh letih, Airbus, da bo imel šolsko letalo v treh letih, itd. in ker se ni nič od tega, kar so obljubljali, zgodilo, se je ta evforija počasi ustavljala, zmanjševala in praktično skoraj zamrla, do 6. junija 2020, ko je evropska agencija za civilni promet objavila svetovno vest, da je Pipistrelu uspelo certificirati motor in letalo za prevoz v javnem potniškem letalskem prometu in v tistem trenutku so vsi tisti, ki so čakali, začeli investirati milijarde v leteče taksije, tudi »avtomobilisti« - od Mercedes, Hyundaija do Forda. Vsi. In seveda, če imaš tolikokrat več denarja, kot mi, imaš tudi veliko več možnosti da boš to dosegel. S 40 milijoni evrov prometa, kolikor sem jih jaz imel na Pipistrelu, sem vedel, da me čez pol leta ne bo več, ker me bodo vsi drugi prehiteli. Glede na to, da smo bili prvi in smo še vedno pionirji na tem področju, se mi ni zdelo pošteno, najprej do svojih zaposlenih in potem do vsega, kar smo dosegli, do okolja, ki nam je pomagalo, da ugasnemo podjetje. Zato sem se začel resno pogovarjati s Textronom. To je podjetje, ki je v letalstvu več kot 90 let. Je lastnik Cesne, Bell helikopterja, Beachcrafta, proizvajajo podobna letala kot mi a tudi helikopterje in poslovna letala. Glede na to, da smo že prej z njimi sodelovali za leteči taksi, in sem videl, da delijo podobne vrednote, kot mi, sem se z njimi začel pogovarjati. Postavil sem za pogoj, da morajo iti vsi naši programi naprej, da nobeden od zaposlenih ne sme izgubiti službe, da morajo ohraniti v Sloveniji razvoj in proizvodnjo, da morajo ohraniti blagovno znamko, da ne smejo nič seliti od tega, kar smo mi naredili, in da morajo investirati v vse nove programe. Sama kupnina prvih pet mesecev sploh ni prišla na dnevni red naših pogovorov. Meni je bilo prej naštetu bolj pomembno. Ko sem videl, da so se bili pripravljani ustreči mojim pogojem ter nadaljevati mojo vizijo, sem se odločil za prodajo. In moram reči, da se držijo vsega dogovorjenega. V tem letu so investirali ogromno, letos investirajo samo v razvoj 15 milijonov evrov in vidim da je bila moja odločitev za prodajo pravilna. Odločil sem se predvsem zaradi dolgoročne stabilnosti za svoje zaposlene in zato, da ostaja vse to v Sloveniji, saj je v razvoju Pipistrela posredno s subvencijami sodelovala vsa Slovenija in pripomogla k uspešnosti Pipistrela čeprav se zgodba nadaljuje pod drugim lastništvom. Jaz ostajam v podjetju častni predsednik, zadolžen za izvajanje in spremljanje dolgoročne strategije in vizije, sem svetovalec, ne ukvarjam pa se več z dnevnimi operativnimi stvarmi, pač pa z zakonodajo, s sodelovanjem oblastmi in ključnimi trgi predvsem s tistimi, kjer je že moje ime, ki je poznano v letalskem svetu, najbolj učinkovito. Imam pa še vedno 10% delež v vseh treh podjetjih, dveh slovenskih in v Pipistrelu Italija, kjer obstaja naša največja proizvodnja prek bivše meje.

Ste ekonomist. Strast do letenja ste podedovali po očetu, ki je bil pilot.

Od svojih staršev, ki sta me predvsem navadila delati, sem se naučil, da ni problem, kaj znaš, ampak, da moraš imeti eno desno roko, ker če imaš dve levi, potem še kozarec težko primeš. Vse življenje sem garač, vsak dan delam po 15 ur na dan, ker mi to predstavlja tudi notranje zadovoljstvo. Počel sem veliko stvari v življenju, ukvarjal sem se z umetniško in koncertno fotografijo, bil sem tiskar, izdeloval sem priponke, ukvarjal sem se z grafičnim in industrijskim dizajnom. V zadnjih treh mesecih sem dobil še dve nagradi - Društvo oblikovalcev Slovenije me je nagradilo s častnim članstvom, Inženirska zbornica Slovenije pa me je nagradila z nagrado za življenjsko delo, ker so priznali tudi moje inženirsko delo v letalstvu in drugje. Tako da sem dejansko od očeta dobil tehnične gene, od mame, ki je bila finančnica, pa poslovne. In to je dobra kombinacija z vsem tem, kar sem študiral na Ekonomski fakulteti v Ljubljani. Jaz pravim: šola ti mora dati širino, da znanje najdeš in ga znaš nadgraditi. Danes je vse svetovno znanje na dosegu leve tipke na računalniški miški. Ni problem priti do znanja, problem ga je nadgraditi in sestaviti ekipo sodelavcev in jo motivirati, da lahko iz tega znanja naredi kar drugi ne zanj ali pa bolje od njih.

Tudi sicer ste prejemnik številnih nagrad za uspehe v podjetništvu.

Ja redke so, ki jih nisem prejel, tudi mangersko nagrado. Podjetje znam organizirati na način, da je uspešno na dolgi rok z upoštevanjem tradicionalnih vrednot, kjer ni na prvem mestu dobiček, ampak zadovoljstvo zaposlenih in korektnost do vseh. Danes ni problem biti uspešen čez noč, problem je biti uspešen na dolgi rok in delati tako, da lahko vsakemu kadarkoli pogledaš v oči. In to se da, to sem jaz dokazal tako, da sem vodil podjetje na zelo drugačen način, kot je danes standard zlasti v zahodnem svetu.

Letalstvo pa je kot vaš hobi postal vaš posel.

Z letalstvom sem se pa dejansko srečal že kot mlad, kot modelar. V Ajdovščini imamo letališče postavljeno tako, da so letala pristajala praktično čez naše glave. Oče je imel kot testni pilot v tovarni Air Macchi med obema vojnama slabe izkušnje. Takrat so se dogajale tudi sabotaze in je bilo testiranje letal drugačno kot kasneje, ko sem letal in letala testiral jaz. Na koncu je hobi prevladal in sem si uspel življenje organizirati tako, da mi je bila služba hobi in hobi služba. Tako, da sem užival vsak trenutek, ko sem šel v službo in še vedno uživam.

Omenili ste kadre. Tudi v obrazložitvi vašega priznanja Pomladni veter je zapisana utemeljitev, da imate izjemen občutek za sestavo ekipe v podjetju. Kaj je prava formula, ko izbirate kadre, kadri so največ, kar ima podjetje. Se strinjate?

Kadri so edino, kar podjetje ima, vse ostalo se da kupiti in skopirati. Podjetje lahko tehnično opreliš, vendar, če nimaš ljudi, ki so sposobni in korektni, pošteni in lojalni do podjetja, potem podjetje ni vredno nič. Tudi Textron ni kupoval zidov, ni kupoval programa, ampak je kupil Pipistrel zato, ker je videl, kako so vsi zaposleni, vseh 250, lojalni podjetju, da so pošteni, da nimamo nobene ključavnice in vendar nič ne izgine. Da enako zagnano delajo, tudi ko mene ni v podjetju, da po 30 letih in po tri tisoč izdelanih letalih, niti za eno letalo ni bila dokazana tehnična napaka. To pomeni, da so naši zaposleni zelo odgovorni do tega dela. Mi nikoli nismo imeli ekstremnih plač, imeli pa smo korek-

tne, povprečno dobre plače, nobenega zaposlenega nismo imeli na ekstremno nizki niti ekstremno visoki plači. Razmerje med minimalno in maksimalno plačo je bilo 1 proti 3. Polovica zaposlenih je imela večjo plačo od mene in ker so videli, da ne izčrpavam podjetja, niso niti kradli niti odhajali, praktično nismo imeli fluktuacije. Nasprotno, prihajali so možje, pa še žene in otroci. Pri nas so zaposlene cele družine, pa ne zaradi plače ampak zato, ker dandanes ljudje radi tudi s ponosom povedo, kje so v službi, kaj delajo, da spreminjajo letalsko zgodovino, da so ponosni na lastnika in na to, kaj pomeni v družbi. Nenazadnje sem bil devetkrat izbran od Slovencev za najbolj zaupanja vrednega podjetnika v Sloveniji. In vse to zaokroža zgodbo, da dober kader pride in ostane. Ne morete nikogar prisiliti, da ne bo jutri šel in z vašim znanjem odšel nekam drugam. Lahko ga samo motivirate da ostane. Nikoli nisem nikogar kaznoval, veliko sem jih pa nagrajeval. To je bila moja formula. Vedno sem spoštoval zasebnost in prosti čas mojih zaposlenih. Pri nas se dela od 7h do 15h. 15 minut čez tretjo uro popoldne vklopimo alarm. Pri nas se ne dela nadur, niti sobot niti nedelj – z izjemo tistih, ki imajo drsni delovni čas ali pa so na poti. Jaz želim, da imajo moji ljudje nekaj od svojega zasebnega življenja, da imajo popoldan čas za svoje kmetije, prijatelje, družino in hobije, da pridejo s spočito glavo v službo in v sedmih urah in pol, kolikor se dela v Sloveniji, naredijo, kar je potrebno. Če tega ne naredijo, je to moja krivda, ne njihova, to je potem problem organizacije. In na tak način sem si naredil tako ekipo, ki mi je sledila tudi, ko so bili težki trenutki in smo se lahko zanesli drug na drugega.

Veliko ste donirali, tudi za gasilce, v bistvu ste vi naredili tisto, kar vlada in politiki le govorijo, a ne naredijo.

Jaz bi bil lahko mirne duše predsednik Levice, ker vse, kar Levice samo govori, jaz dejansko tudi delam. Nikogar nimam na minimalni plači, razdelil sem lastništvo podjetja med zaposlene, delim dobiček med zaposlene, ne delamo nadur in ne izkoriščam zaposlenih. Družbeno sem odgovoren. Edini problem je, da ne morem biti predsednik Levice, ker bi se moral najprej včlaniti v to stranko. In pravijo, da se lahko včlaniš samo, še imaš dve levi roki, jaz ju pa nimam. Tako da ne bom predsednik Levice, bi bilo pa lepo, da tisti, ki govorijo o vsem tem, začnejo najprej oni sami biti svetel vzgled tistim, ki jih kritizirajo. Res je, jaz sem dobil državne subvencije, tako kot gospod Miha Kordiš, vendar sem iz subvencije zaposlil 250 ljudi, kar je 250 krat več kot on, ki je zaposlil enega samega, pa še tistega mislim da za določen čas, lahko pa, da se motim. Lahko je kritizirati in govoriti teže pa je biti uspešen na dolgi rok. Jaz sem dokazal, da se to da. Dokazal sem tudi, da je naložba državnega, javnega denarja v podjetnika in v podjetništvo lahko tudi zelo donosna. Pipistrel je od države dobil šest milijonov nepovratnih subvencij, midva s hčerko sva jih vrnila v lanskem letu 30 milijonov. To pomeni, da je država, ki je v Pipistrel vložila 6 milijonov evrov, petkratno dobila denar nazaj, poleg tega je dobila 250 delovnih mest in enega najboljših in najbolj perspektivnih proizvajalcev letal. Zaradi tega pravim, da je treba pogoje za subvencije postaviti drugače. Subvencije da, vendar, če ne izpolniš pogojev, morajo biti tudi neke sankcije. Poglejte, zdaj vsi govorijo o Magni, da mora vrniti denar, ki ga je dobila od slovenske države. To je največja neumnost, ki jo lahko danes kdorkoli reče, z ministrom vred. Zakaj naj samo vrne denar, naj ga vrne trikratno, petkratno, ker je uničila dolgoročno najboljša zemljišča. Po tej logiki bi midva s hčerko vrnila le šest milijonov evrov in bi bilo rešeno. Ne, dejstvo je, da je treba danes postaviti kazni za tiste, ki izkoriščajo subvencije. To nam manjka v Sloveniji.

■ Besedilo: prof. dr. **KARIN ŠIREC**, Ekonomsko-poslovna fakulteta, UM, Vodja GEM tima Slovenija

POGLED NAZAJ, KORAK NAPREJ: 20 LET PODJETNIŠTVA V SLOVENIJI

Global Entrepreneurship Monitor (GEM) je raziskovalni program, ki že 24 let zagotavlja dragocen vpogled v podjetniške aktivnosti in stališča po vsem svetu. Slovenija v raziskavi sodeluje od leta 2002, zato letos predstavljamo kratko retrospektivo nekaterih kazalnikov, ki jih raziskovalci spremljamo že dve desetletji.

Sodelovanje Slovenije v raziskavi GEM je pomembno, saj zagotavlja podrobne informacije o značilnostih podjetnih posameznikov, njihovi zgodnji podjetniški aktivnostih, stališčih, motivih in ambicijah. Omogoča tudi raziskovanje aktivne vključenosti podjetnikov v ustanovitev ali vodenje novega podjetja v različnih razvojnih fazah. Na splošno je raziskovalni program GEM dragoceno orodje za oblikovalce politik, raziskovalce in podjetnike, saj ponuja edinstven vpogled v podjetniško okolje različnih gospodarstev po svetu.

POVEČANJE NAKLONJENOSTI PODJETNIŠTVU

Z 20-letnim časovnim zamikom lahko z gotovostjo govorimo o spremembah kulturnih in družbenih norm, ki bi jih bilo težko spremeniti v kratkem obdobju. Ugotovitve kažejo, da je Slovenija dosegla opazen napredek pri oblikovanju podjetništvu naklonjenih kulturnih in družbenih norm. Slovenci s povprečno več kot 85-odstotno stopnjo zaznavnosti spoštujejo in prepoznavajo uspešno podjetništvo, kar je nedvomno povezano z medijsko izpostavljenostjo takšnim zgodbam. Po tem merilu je Slovenija leta 2022 med sodelujočimi evropskimi državami uvrščena na prvo mesto.

DOBRE POSLOVNE PRILOŽNOSTI IN LAŽJE USTANAVLJANJE PODJETIJ

Spodbudno je tudi dejstvo, da se je delež prebivalcev Slovenije, ki menijo, da so na voljo dobre poslovne prilož-

nosti, znatno povečal, saj se je v zadnjih 20 letih skoraj podvojil in leta 2022 znaša približno 55 %. Skoraj 70 % vprašanih tudi meni, da je ustanovitev podjetja v Sloveniji enostavna.

OMEJITVE ZA RAST PODJETIJ IN MANJŠE PODJETNIŠKE AMBICIJE

V Sloveniji se soočamo tudi z izzivi, ki omejujejo rast in razvoj podjetij, kar vpliva na ustvarjanje delovnih mest in prispevek k bruto domačemu proizvodu. Želje zgodnjih podjetnikov, da bi razširili svoja podjetja, so se v proučevanem 20-letnem obdobju bistveno zmanjšale, kar je razvidno iz napovedane rasti delovnih mest v raziskavi GEM. V primerjavi s 26 % leta 2012 in le 17,4 % leta 2022 je leta 2002 31,1 % zgodnjih podjetnikov napovedalo, da bodo v naslednjih petih letih zaposlili vsaj pet novih delavcev. Razlogi za takšen upad ambicij so večplastni in vključujejo dejavnike, kot so gospodarska kriza, visoki stroški dela in pomanjkanje ustreznih kadrov. Kljub tem oviram pa v Sloveniji obstaja velik potencial za razvoj podjetništva, ki ga je mogoče spodbujati z ustreznimi politikami. Zato je nujno premagati omejitve in spodbuditi rast novih in hitro rastočih podjetij v Sloveniji.



prof. dr. Karin Širec

DVIG POVPREČNE STAROSTI, IZOBRAZBE IN PREMOŽENJA ZGODNJIH PODJETNIKOV

V zadnjih dveh desetletjih se je povprečna starost slovenskih zgodnjih podjetnikov zvišala, čeprav podjetja pogosteje ustanovljajo mlajše generacije. Mladi podjetniki (25-34 let) in podjetniki srednjih let (35-44 let) izkazujejo podobno stopnjo ustanavljanja podjetij. Vendar pa se je delež zgodnjih podjetnikov z zgolj srednješolsko izobrazbo v zadnjih 20 letih bistveno zmanjšal, in sicer s 75 % na manj kot 40 %, medtem ko se je delež diplomantov, ki so zgodnji podjetniki, povečal. Opazen je tudi porast ustanavljanja podjetij med premožnejšimi ljudmi, ki se lažje spopadajo s finančnimi izzivi. Izboljšave podjetniškega ekosistema, kot so spodbujanje podjetniške kulture, omogočanje izmenjave znanja in krepitev povezav med zainteresiranimi stranmi, imajo ključno vlogo pri spodbujanju in podpiranju novih podjetij in inovativnih konceptov. Po ocenah ekspertov se je slovensko podjetniško okolje v zadnjih dveh desetletjih postopoma izboljšalo, zlasti na področjih, kot so dostop do financiranja, podjetniško izobraževanje, kulturne in družbene norme ter vladni programi.



Že **15 let** podjetjem pomagamo pri inovacijah in mednarodni rasti.

15 YEARS

Vaše potrebe se spreminjajo. Tudi mi se!

Podjetja usmerjamo k bolj **trajnostnim** poslovnim modelom.



Krepimo poslovno agilnost in **odpornost** na izzive, kot so motnje v dobavni verigi.

Digitalne rešitve prilagajamo potrebam podjetij.



Podjetjem omogočamo, da izkoristijo priložnosti **enotnega trga EU**.

Zagotavljamo, da so podjetja **pripravljena na investicije** in imajo dostop do pravih virov financiranja.



Inovativne ideje pripeljemo do komercialnega uspeha.

Podjetjem predstavimo prave **poslovne partnerje**.



Podjetjem pomagamo pri dostopu do mednarodnih trgov **zunaj Evrope**.

Zahvaljujoč našemu strokovnemu znanju je malim in srednje velikim podjetjem na voljo brezplačna podpora **več kot 450 mrežnih partnerjev v več kot 40 državah** po vsem svetu, ki **VSAK DAN V LETU**:

835

malim podjetij pomagajo pri inovacijah in mednarodni rasti

525

podjetij je deležnih posebnih smernic in usposabljanj

112

podjetij ima koristi od poglobljenih in prilagojenih nasvetov naših strokovnjakov

5

podjetij podpiše sporazume o partnerstvu

Rezultat je 92-odstotno zadovoljstvo strank!

SPIRIT SLOVENIJA - PODPORA PODJETJEM V VSEH FAZAH RAZVOJA

SPIRIT Slovenija kot izvajalska agencija Ministrstva za gospodarstvo, turizem in šport z različnimi ukrepi in aktivnostmi deluje kot One stop shop in podjetnikom ponuja različne vrste pomoči, ki jo potrebujejo. V letu 2023 agencija praznuje 10. obletnico delovanja pod tem imenom, sicer pa se lahko pohvali s skoraj tridesetletno zgodovino uspešnega delovanja v podporo slovenskim podjetjem doma in v tujini ter pri vzpostavljanju in krepitvi podpornega podjetniškega ekosistema v Sloveniji.

V letu 2023 lahko podjetniki za rast, razvoj in pomoč pri delovanju podjetja izkoristite tako finančno, kot nefinančno podporo:

1. Pomoč svetovalcev, podjetniških mentorjev in start-up mentorjev mreže SPOT Svetovanje. Ta je sofinancirana s strani Evropskega sklada za regionalni razvoj in Ministrstva za gospodarstvo, turizem in šport ter SPIRIT Slovenija. Te točke so vzpostavljene v vseh slovenskih regijah in nudijo podjetnikom ter potencialnim podjetnikom širok razpon storitev:

- postopki registracije, izbrisa in statusnih sprememb,
- informiranje in promocija – na enem mestu v regiji so na voljo aktualne informacije o storitvah in aktivnostih za podjetnike in potencialne podjetnike ter o razpisih in podjetniških dogodkih,
- izvajanje dogodkov za potencialne podjetnike in podjetnike z namenom spodbujanja podjetniške kulture, povečevanja podjetniške dejavnosti in dvigov kompetenc v obliki SPOT dogodkov in usposabljanj;
- osnovno SPOT svetovanje strankam, ki se lahko zaključijo tudi z e-postopki in podjetniško mentoriranje z namenom spremljanja podjetja skozi procese poslovanja.
- **start-up mentorsko podporno in ekspertno svetovanje** ter start-up programov za visoko inovativna podjetja in inovativne posameznike.

2. Različni ukrepi za podjetja v vrednosti 20 milijonov evrov iz Načrta za okrevanje in odpornost. Programi so namenjeni celoviti neposredni podpori zagonskim, mikro, malim in srednje velikim podjetjem v obdobju od 2022-2025, in sicer na področju procesov strateške trajnostne in krožne transformacije poslovanja. Podjetja se lahko vključijo v programe:

- **»Krožno odkrivanje«** - za vzpostavitev trajnostnih in krožnih temeljev poslovanja zagonskih podjetij.
- **»Podpora krožnim inovacijam v MSP«** - za strateško trajnostno in krožno transformacijo malih in srednjih

podjetij in vzpostavljanje krožnega gospodarstva v celotnem procesu kreiranja vrednosti izdelkov in storitev.

- **»Krožne sinergije«** - za krepitev zmogljivosti regij in lokalnih skupnosti za transformativni trajnostni in krožni prehod. Podpora bo namenjena spodbujanju »disruptivnih inovacij« preko spodbujanja strateškega načrtovanja in priprave relevantnih celovitih projektov na regionalni ravni.

3. Podjetja, pred katerimi je izziv prenosa lastništva, lahko izkoristijo celovito podporo na tem področju v okviru **Nacionalne točke za prenos lastništva.** Možna je finančna in nefinančna podpora, saj jih svetovalka v procesu prenosa lastništva spremlja, jim svetuje in pomaga pri pridobitvi vavčerja za prenos lastništva in odaji zahtevka.

4. Podjetja potrebujejo mlade, inovativne posameznike, ki bodo soustvarjali poslovni svet. Zato vse srednje in osnovne šole ter učitelje spodbujamo, da se vključijo v naše programe za podporo in usmerjenje mladih k razvoju kompetenc ustvarjalnosti, inovativnosti in podjetnosti ter jim s tem zagotovijo pogoje za celovit podjetniški razvoj mladih oseb.

5. Podjetništvo je tudi za ženske. Če razmišljajo o svoji podjetniški poti ali pa so v tem obdobju že stopile na samostojno podjetniško pot, lahko v okviru programov agencije prejmejo osnovna znanja za uspešen začetek poslovanja, najboljše kandidatke pa so lahko za svoj poslovni model tudi finančno nagrajene.

6. Gotovo se vsak podjetnik kdaj sooča z določenimi izzivi ali tveganji, kjer bi potreboval podporo in mnenje mentorja, izkušenega podjetnika, managerja ali strokovnjaka na določenem poslovnem področju. V okviru programa **Poslovna urgencia – pomoč za poslovne izzive** lahko izkoristijo brezplačen nasvet ali pogovor z izkušenim mentorjem, ki je mogoče prav »ta izziv« v svoji praksi uspešno rešil. Pogled od zunaj je lahko ključen.

7. Podjetniki lahko v okviru storitev agencije izkoristijo tudi veliko drugih komplementarnih programov za slovenska podjetja v vseh fazah **mednarodnega poslovanja**, s katerimi omogočajo učinkovito širjenje njihovega poslovanja v tujino.

SPIRIT Slovenija je že več kot trideset let partner številnih uspešnih podjetij na njihovi poti razvoja. Naj postanejo partner tudi pri rasti in razvoju vašega podjetja!



Podpora podjetnikom



Podpora izvoznikom



Podpora investicijam



Finančne spodbude



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA GOSPODARSTVO,
TURIZEM IN ŠPORT



UO Podjetniško trgovske zbornice (PTZ) se je sestal na svoji 1. konstitutivni seji dne 20. aprila 2023. UO PTZ je imenovan za mandatno obdobje 2023 – 2027 v naslednji sestavi:

1. **Branko Lotrič**, B & B, d.o.o.
2. **Barbka Novak**, BELIMED d.o.o.
3. **Trivo Krempl**, AJM OKNA-VRATA-SENČILA d.o.o.
4. **Damjan Špan**, ŠPAN d.o.o.
5. **Tatjana Malešič**, KZ METLIKA, z.o.o.
6. **Zoran Sodnik**, AVTO LOVŠE d.o.o.
7. **Miroslav Zorec**, KRIK AKSUM d.o.o.
8. **Marko Prijon**, Conrad Electronic d.o.o. k.d.
9. **Damjana Sever**, BTL MARKETING, d.o.o.
10. **Slavko Očko**, Mercator d.o.o.
11. **Branka Drnovšek Adamlje**, ADAMLJE 3 d.o.o.
12. **Tomaž Maver**, TOBAČNA LJUBLJANA, d. o. o.
13. **Miha Drganec**, Big Bang, d.o.o.
14. **Alma Ramčilovič Jesih**, GEAPRODUKT d.o.o.
15. **Zoran Kljun**, BOLERO d.o.o.
16. **Borut Čeh**, LABENA d.o.o.
17. **Petra Nikolič**, B + N SL Facility Services d.o.o.
18. **Bruno Komac**, KRAJCARCA d.o.o.
19. **Damijan Gašperič**, GDA d.o.o.
20. **Matej Mušič**, TAKTIKA AKTIV d.o.o.
21. **Vida Kožar**, GZS-PTZ

UO PTZ je imenoval za predsednika UO PTZ mag. Braneta Lotriča, B & B d.o.o., in Triva Krempla, AJM OKNA-VRATA-SENČILA d.o.o. za podpredsednika UO PTZ v mandatnem obdobju 2023 - 2027. Za direktorico Podjetniško trgovske zbornice v mandatnem obdobju 2023 – 2027 je imenoval mag. Vido Kožar, ki je obenem tudi članica 21-članskega UO PTZ.

UO Podjetniško trgovske zbornice je imenoval pet predstavnikov PTZ v Skupščino GZS:

1. **Martin Miklavc**, Prometej d.o.o.
2. **Slavko Očko**, MERCATOR d.o.o.
3. **Damijan Gašperič**, GDA d.o.o.
4. **Borut Čeh**, LABENA d.o.o.
5. **Tatjana Malešič**, KZ Metlika z.o.o.

UO PTZ je imenoval v delovno skupino za pripravo revizije poklicnega standarda za poklic prodajalec (pri GPI) Miha Drganca, Big Bang d.o.o.



Kreditni za financiranje naložb v razvoj, raziskave in inovacije

Kreditni so namenjeni

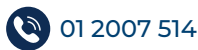
- ✓ start-up podjetjem
- ✓ samostojnim podjetnikom
- ✓ malim, srednje velikim in velikim podjetjem
- ✓ zadrugam
- ✓ socialnim podjetjem

Prednosti

- 🎯 od 10.000 € do 10.000.000 €
- 🎯 financiranje 100 % upravičenih stroškov
- 🎯 ročnost do 9 let



Sofinanciranje Republike Slovenije in EU iz Evropskih strukturnih in investicijskih skladov.



KREDITI ZA FINANCIRANJE NALOŽB V RAZVOJ, RAZISKAVE IN INOVACIJE

Načrtujete projekt s katerim boste povečali raznovrstnost ponudbe vašega podjetja, izboljšali obstoječe proizvode in storitve ali uvedli pomembne inovacije v proizvodnem procesu?



Več informacij o financiranju.

S kreditom za financiranje naložb v raziskave, razvoj in inovacije podjetja vseh velikosti (mikro, mala in srednje velika podjetja, velika podjetja), vključno s samostojnimi podjetniki, socialnimi podjetji in zadrugami, lahko lažje uresničijo svoje razvojne načrte.

Posojila so na voljo iz skladov kohezijskih sredstev, ki jih upravlja SID banka – Sklada skladov. Kredit brez stroškov odobritve in vodenja, z ugodno obrestno mero, do 10 milijonov € z ročnostjo do 9 let, lahko prejmete neposredno preko SID banke ter preko finančnih posrednikov N banke in Gorenjske banke.



Vem, komu lahko zaupam

Previdnost v poslu ni nikoli odveč.

ALI VESTE, KAKO POSLUJEJO VAŠI PARTNERJI, KONKURENCA?

Čas hitrih sprememb zahteva hitre odločitve. Zato je pomembno, da imate vedno pri roki kakovostne in ažurne podatke o poslovanju poslovnih partnerjev. Vse ključne informacije za oceno potencialnih tveganj najdete na enem mestu, v spletnem orodju **Fi=Po Finančni pomočnik**.

- ✓ Dnevno obveščanje o tekočih spremembah po e-pošti ali SMS-u
- ✓ Blokade na računih
- ✓ Kazalnik tveganja
- ✓ Lastniške povezave
- ✓ Finančni podatki s kazalniki

In še veliko več ...



PODELITEV JUBILEJNIH PRIZNANJ ČLANOM PODJETNIŠKO- TRGOVSKE ZBORNICE V LETU 2023

ZA 30 LET DELA PRIZNANJA PREJMEJO:

Martin Praprotnik, MARTIN PRAPROTNIK S.P.	Lučiano Surina, PRODENT, d.o.o., Ilirska Bistrica
Helena Strmčnik, HELENA STRMČNIK S.P.	Iztok Šušteršič, REMAP, Reteče, d.o.o.
Borut Čeh, LABENA d.o.o.	Rolando Šerčer, TREF TRADE d.o.o.
Kristina Zadel, ECOPLIN ZADEL, d.o.o.	Dušan Pušnik, PUŠNIK-NOVLJAN d.o.o.
Stanko Kaučič, UZANCA d.o.o.	Andrej Škoberne, Vojko Divjak, EGT, d.o.o.
Jelena Samardžić, AKIDS d.o.o.	Rok Sajovic, SIMPEX KRANJ d.o.o.
Janez Groznik, GROPLAST d.o.o.	Primož Černic, APiA d.o.o.
Valerija Snoj Živec, AVTO SNOJ d.o.o.	Gašper Mamilovič, G LES d.o.o.
Jože Koželj, KOŽELJ, d.o.o.	Tanja Potočnik, AKTIVA TS d.o.o.
Martina Golija, ALPMETAL & CO, d.o.o.,	Boris Nicolas Erjavec, Janez Erjavec, POMURSKI SEJEM d.o.o.
Marjana Vodnik, ENERAGENT d.o.o.	Anita Vihtelič, PLESNO MESTO d.o.o.
Jovan Lambić, AGD ENGINEERING d.o.o.	Petra Rojc Parditey, ZITIS d.o.o.
Andrej Malgaj, MALGAJ, d.o.o.	Zlatko Livrin, PROLOCO MEDICO d.o.o.
Aleksandra Kancilija, ABEX d.o.o.	Franc Antlej, Franci Toš Antlej, ANTLEJ, d.o.o., Velenje
Borut Žagar, BORTAN Žagar & Co. d.o.o.	Branko Novosel, INPRO d.o.o.
Matjaž Cirar, ZIMAT d.o.o.	Nataša Sotošek, LEKOS d.o.o. Sevnica
Aleksandro Horvatić, MANTECH d.o.o.	Branka Drnovšek Adamlje, KONTO+ d.o.o.
Danilo Ferjančič, Martin Wienerroither, PORSCHE SLOVENIJA	Nera Levič, Robert Ferk, BRENNTAG LJUBLJANA d.o.o.
Andrej Maček, MACOTEC d.o.o.	Marijan Klemenčič, KOOP TRGOVINA d.o.o.
Martino Zanetti, HAUSBRANDT CAFFE, d.o.o.	Aleksander Vrtač, AVTOHIŠA VRTAČ, d.o.o. Kranj
Milovan Janičijević, ROSENBERG KLIMA d.o.o.	Cvetka Meško, Petra Petek, PREDNOST d.o.o.
Mojca Tomazin, BOSOPET d.o.o. Krnica	Ljudmila Ramot, J.S. EVRO-MEDICAL COMPANY d.o.o.
Majda Ferrari, FERMA - JR d.o.o.	Marko Logar, LOGAR d.o.o. Ilirska Bistrica
Sonja Mauko, BENYTRADE d.o.o.	Heinz-Peter Häcker, PLUST CONSULT Ljubljana d.o.o.
Eva Bobek, ABK d.o.o.	

ČLANI PROGRAMSKEGA ODBORA ZA ORGANIZACIJO 10. KONFERENCE MSP 2023

1. **Marko Prijon**, Conrad Electronic d.o.o., vodja programskega obora
2. **mag. Vida Kožar**, direktorica PTZ
3. **Andreja Sever**, Služba za razvoj kadrov in izobraževanje, GZS
4. **Miha Drganec**, Big Bang d.o.o., direktor – prodaja
5. **Maja Zalokar**, Višja strokovna šola B&B d.o.o., ravnateljica
6. **Matej Mušič**, Taktika Aktiv d.o.o., direktor
7. **Lidija Weis**, B2 Visoka šola za poslovne vede, dekanja
8. **Bruno Komac**, Krajcarca d.o.o., direktor
9. **Roman Budna**
10. **Saša Podpeskar**, Direktorica oddelka za marketing in odnose z javnostmi, SID banka, d.d.
11. **Jasmina Goleš Košir**, vodja Službe za pravne, kadrovske in druge splošne naloge, AJPES
12. **Damjana Sever**, BTL Marketing d.o.o., direktorica
13. **Vida Petrovčič**

■ Besedilo: **BOJAN GRABEC**, predsednik Zdrženja zavarovalnih posrednikov Slovenije

PET RAZLOGOV, ZARADI KATERIH VSAKO PODJETJE IN ORGANIZACIJA POTREBUJE ZAVAROVALNEGA POSREDNIKA

Čeprav je pri nas zavarovalno posredništvo zakonsko urejeno že več kot dvajset let, v praksi opažamo, da mnogi uporabniki zavarovalnih storitev še vedno ne poznajo pomembnih razlik med zavarovalnimi posredniki in zastopniki.

Zavarovalno posredništvo je namreč strokovna in zakonsko regulirana dejavnost, ki varuje podjetja in druge zavarovance pred tveganji, ki jih lahko povzročajo neustrezna zavarovanja, in visokimi zavarovalnimi premijami. Zato je v gospodarsko razvitih državah več kot 80% zavarovanj v poslovnem okolju sklenjenih v sodelovanju z zavarovalnimi posredniki.

ZAKAJ VSAKO PODJETJE IN ORGANIZACIJA POTREBUJE ZAVAROVALNEGA POSREDNIKA?

Neodvisnost. Zavarovalni posrednik ni zastopnik posamezne zavarovalnice, temveč svetovalec, ki po oceni analize nevarnosti in po strokovnih načelih poskrbi za izbiro tistega zavarovanja, ki zavarovancu zagotavlja največjo možno varnost. Ne glede na to, katera zavarovalnica ga ponuja oziroma z izbiro tiste, ki lahko zavarovancu zagotovi najbolj ustrezna kritija in pogoje zavarovanja. Za razliko od zastopnikov, ki delujejo v interesu posamezne zavarovalnice, delujejo neodvisni zavarovalni posredniki v korist zavarovanca. Če so zastopniki podaljšana roka zavarovalnic, neodvisni zavarovalni posredniki v odnosu z zavarovalnicami skrbijo za enakopravno pogajalsko vlogo svojih naročnikov, ki zavarovanja potrebujejo za povečevanje poslovne varnosti.

Strokovnost. Zaradi kompleksnosti zavarovalnih storitev, ki jih podjetja z različnimi vrstami tveganj sama le redko obvladajo dovolj strokovno, so se posredniki uveljavili kot poslov-

no vse bolj nujni svetovalci. Zlasti v podjetjih, ki potrebujejo raznovrstna in kompleksna kritija, so neodvisni zavarovalni posredniki nepogrešljivi skrbniki kakovostnega prenosa tveganj na zavarovalnice.

Celovitost. V času trajanja zavarovanja posrednik med drugim skrbi, da so izvedena vsa pravna dejanja, ki so potrebna, da so pravice iz zavarovalne pogodbe zares uresničene, vključno z zavarovalnimi zahtevki. Pri svojem delu se mora prav tako zavzemati, da so zaradi večje varnosti zavarovanca po potrebi ustrezno spremenjene tudi že sklenjene zavarovalne pogodbe.

Ekonomičnost. Zavarovalni posrednik deluje v interesu naročnika, medtem ko je plačilo njegovih storitev praviloma zajeto v okviru administrativne premije, kot predmet dogovora med zavarovalnim posrednikom in s strani zavarovanca izbrane zavarovalnice. Zavarovalni posrednik nima pravice od zavarovanca zahtevati plačila za opravljanje svojih storitev oziroma kakršnegakoli drugega plačila, če ni z zavarovancem izrecno pisno dogovorjeno drugače. Obveznost do plačila tudi ni prepuščena posameznim zavarovalnicam, temveč je določena zakonsko, kar je dodatna varovalka za ščitenje interesov zavarovancev.

Varnost. Odgovornost neodvisnih zavarovalnih posrednikov je zakonsko strogo opredeljena. S to dejavnostjo se lahko ukvarjajo le imetniki dovoljenja, ki ga na osnovi preizkusa strokovnih znanj in drugih pogojev, kot so nekaz-



Bojan Grabec

novanost, delovne izkušnje, ustrezno zavarovanje, izda Agencija za zavarovalni nadzor. Ta vodi tudi javni register zavarovalno posredniških družb in izvaja nadzor nad njihovim delom. Zaradi odgovornosti zavarovalnih posrednikov, da delujejo v korist svojih naročnikov, morajo imeti sklenjena visoka obvezna zavarovanja poklicne odgovornosti, ki znašajo od 1,3 milijona evrov dalje. Kajti, zavarovalni posredniki prevzema-jo nase tudi odgovornost za morebitno premoženjsko škodo, ki bi jo s svojim delom povzročili naročniku zavarovalnih storitev.

Če povzamemo, si podjetja in organizacije z odločitvijo za zavarovalno posredništvo zagotovijo večjo varnost in učinkovitost zavarovanj, za kar je odgovoren njihov strokovno usposobljen posrednik. Tako slovenska zakonodaja kot evropske direktive so namreč usmerjene v varovanje uporabnikov zavarovalnih storitev z zagotavljanjem visoko profesionalnega, strokovno preverjenega in strogo nadziranega zavarovalnega posredništva.

Za več informacij o zavarovalnem posredništvu pa vas vabimo, da si ogledate tudi našo spletno stran www.zzps.gzs.si.

■ Besedilo: **DAMJANA SEVER**, predsednica združenja ARAA

VČLANITE SE V ADRIATIC REGION AGENTS ASSOCIATION (ARAA), KI VAM PRINAŠA ŠTEVILNE PREDNOSTI!

I skanje kadrov in zaposlitev osebe, ki podpira poslovanje vašega podjetja, ki »živi z vami« in deluje v vašem interesu postaja velik izziv za delodajalce. Je morda tudi vam poznano? Se učinki kriznih situacij zadnjih let poznajo tudi na vaši prodaji? Je navedena problematika otežila vaše poslovanje, ne le doma, temveč tudi v tujini?

Rešitev ponuja Združenje agentov pri GZS Podjetniško trgovski zbornici. Na konferenci je bilo uradno lansirano novo združenje ARAA (Adriatic Region Agents Association), kot naslednica ZTAS (Združenje trgovskih agentov Slovenije), ki bo delovalo na širšem področju Adriatic regije, vključujoč tudi zaledne države: Slovenija, države ex-Jugoslavije, Albanija, Turčija, Romunija, Bolgarija, Madžarska.

ARAA deluje pod okriljem mednarodnega združenja trgovskih agentov IUCAB, ki med svojimi člani omogoča mreženje med proizvajalci, distributerji in agenti, saj le povezovanje vseh deležnikov v prodaji nudi možnost doseganja odličnih povezav in prodajnih rezultatov. Prednosti članstva so:

1. Platforma za mreženje b2b
2. Pravni nasveti
3. Tipske pogodbe
4. Izobraževanje

Poklic agenta se ponovno vrača in postaja vse bolj opazen:

1. na to nas je ponovno opozorila epidemija, ko so bila potovanja prepovedana, agenti pa so v svoji državi lahko (skoraj nemoteno) opravljali svoje delo;
2. agent opravlja delo v svojem okolju, in je tako najboljša izbira za lokalno tržišče;

3. s stroškovnega vidika, so prednosti tako za eno, kot drugo stran:
 - ob nesigurni prodaji, oscilaciji le-te, je agent (običajno plačan v % od prodaje) strošek, ki je sorazmeren s prodajo;
 - na drugi strani je agent dodatno stimuliran, da delo opravi kakovostno, da proda več, saj z večjo prodajo tudi raste njegov zaslužek.

Delo agenta lahko opravlja kdorkoroli, ki ima željo delati v prodaji in lahko pridobi kvalifikacije z izobrazbo. V EU, kot tudi v Sloveniji, obstaja klasifikacija poklica po ILO 3322 Commercial Sales Representative. ARAA pripravlja izobraževanje za pridobitev CERTIFIKATA STROKOVNE KVALIFIKACIJE, kjer bo vsak agent pridobil svojo številko, s katero bo lahko izkazal svojo kvalifikacijo. Predvsem je to ustaljena praksa v tujini, saj delodajalci prosijo za navedena dokazila.

Izobraževanje bo obsegalo štiri module.

Modul 1: Pravni okviri za delo trgovskega zastopnika

Modul 2: Finančno poslovanje

Modul 3: Trženje in prodaja

Modul 4: Prepričljiva komunikacija in odnosi s strankami



Damjana Sever

Potekalo bo preko spleta, v angleškem jeziku, s končnim izpitom in bo veljalo tri leta. Potem bo potreben krajši osvežitveni tečaj, ki bo agentu zagotovil podaljšanje njegove strokovne kvalifikacije za naslednja tri leta in tako naprej vsaka tri leta.

Izobraževalni program je odobren s strani IUCAB-a, katerega mora združenje ARAA prav tako obnavljati in skrbeti za prilagoditve izobraževalnih modulov.

Kontakt za vse informacije:

GZS Podjetniško trgovska zbornica
ARAA (Adriatic Region Agents Association)
Dimičeva 13, 1000 Ljubljana

T: 01 5898312

E: ptz@gzs.si



PTZ

Priložnost. Tradicija. Znanje.
PODJETNIŠKO TRGOVSKA ZBORNICA



Adriatic
Region
Agents
Association

ZAHVALA PARTNERJEM

NACIONALNI PARTNER DOGODKA



REPUBLIKA SLOVENIJA
Ministrstvo za gospodarski
razvoj in tehnologijo



BRONASTI PARTNERJI



BRONASTI PARTNER DOGODKA IN PARTNER VIHARJENJA



PARTNERJI VIHARJENJA



PARTNER MREŽENJA



Business Support on Your Doorstep

PODPORNI PARTNERJI



Zavod Republike Slovenije
za zaposlovanje

Projekt je sofinanciran s pomočjo Evropskega sklada za regionalni razvoj, Ministrstva za gospodarstvo, turizem in šport ter SPIRIT, Javna agencija.

Včlanite se v Adriatic Region Agents Association (ARAA)



Prednosti članstva so:

- 1 Platforma za mreženje B2B
- 2 Pravni nasveti, vzorec agentske tipske pogodbe
- 3 Ugodnosti pri vpisu na vodilno platformo za prodajo in distribucijo (come-into-contact.com)
- 4 Mednarodno povezovanje
- 5 Izobraževanje

Izobraževanje bo obsegalo štiri module:

- Modul 1: Pravni okviri za delo trgovskega zastopnika
- Modul 2: Finančno poslovanje
- Modul 3: Trženje in prodaja
- Modul 4: Prepričljiva komunikacija in odnosi s strankami

Kontakt za vse informacije:

GZS Podjetniško trgovska zbornica, ARAA (Adriatic Region Agents Association)
Dimičeva 13, 1000 Ljubljana, Tel 01 5898312, e-mail: ptz@gzs.si